



**THE  
NEUROSPICY  
UNDERDOGS**  
NEURODIVERGENZ  
IN DER FILMBRANCHE

Ergebnisse der Umfrage zur  
Neurodivergenz in der  
deutschen Film- Medienbranche

Stand Juni 2025

Erstellt von Daniel Dornhöfer  
[daniel@dornhoefer-photography.de](mailto:daniel@dornhoefer-photography.de)  
015253570104

# Einleitung

Neurodivergenz wird in der deutschen Film- und Medienbranche vielfach übersehen – obwohl sie Kreativität, Detailverliebtheit und Innovationskraft befördert.

Um herauszufinden, wie sichtbar neurodivergente Filmschaffende sind, welche Hürden sie im Arbeitsalltag erleben und welche Stärken sie mitbringen, habe ich eine Umfrage über Social Media gestellt, an der **80\*** Personen aus allen Departments (Regie, Kamera, Schnitt, Produktion u. v. m.) teilgenommen haben.

Die Umfrage wurde mit Google Docs erstellt und wurde über Instagram & LinkedIn geteilt, sowie von Rising Gaze, Crew United & Vielfalt im Film. An dieser Stelle noch mal vielen Dank für den Support! Sie lief ca 3 Monate und ist eher als ein Screening statt als Studie zu sehen, unter anderem weil nicht jede befragte Person, alle Fragen beantwortet hat. Daher können dementsprechend noch keine aussagekräftige Angaben dazu gemacht werden, wie viele Menschen in der Branche Neurodivergent sind. Dementsprechend ist geplant die Umfrage in regelmäßigen Abständen zu stellen um die Daten zu aktualisieren und den Fortschritt zu dokumentieren.

Dieser Artikel fasst die zentralen Ergebnisse zusammen, erläutert sie narrativ und liefert ggf. Handlungsempfehlungen.

An dieser Stelle möchte ich erwähnen, dass ich selbst Neurodivergent bin und meine Einschätzungen bzw. Einordnungen primär auf eigene Erfahrungen und Recherchen basieren. Am Ende der Ergebnisse, findet ihr eine Liste mit Links, um weitere Informationen zu meiner Einordnung zu finden.

\*80 Personen macht nach aktuellem Stand 0,067% der Filmschaffenden (inkl. Schauspieler) in Deutschland aus.

## 1. Diagnosestatus

**77,2%** der befragten Personen sind bereits **diagnostiziert**. (*Leider habe ich nicht daran gedacht, nach Spät diagnose oder Diagnose im Kindesalter zu fragen. Das werde ich ab der nächsten Umfrage ebenfalls fragen.*)

**16,5%** der befragten Personen, vermuten betroffen zu sein.

**6,3%** der befragten Personen warten aktuell auf eine Diagnose

Hast du eine Diagnose?

79 Antworten



**66,3%** der befragten Personen sind weiblich.

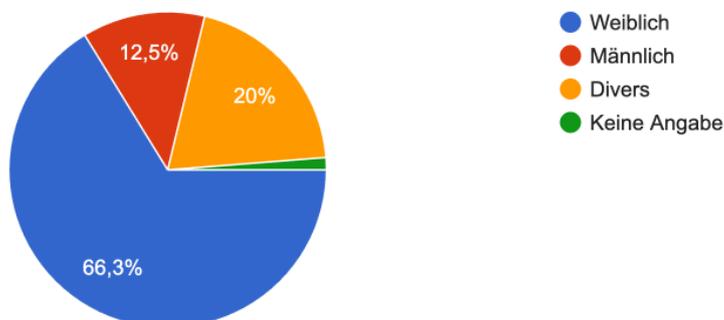
**20%** der befragten Personen sind divers.

**12,5%** der befragten Personen sind männlich.

**1,2%** der befragten Personen hat keine Angabe gemacht.

Welches Geschlecht hast du?

80 Antworten



Hier zeigt sich, was sich auch allgemein in der Neurodivergenten Community beobachten lässt. Zum einen machen Frauen sowie queere Personen einen großen Teil aus, was schon mal ein gutes Zeichen ist, da die Medizin ADHS und Autismus eher dem männlichen Geschlecht zugeordnet hat und dementsprechend da bei der Forschung auch der Fokus lag, was zur Folge hat, dass unzählige Frauen durch das Raster gefallen sind und erst im Laufe der letzten Jahre sich das Bewusstsein dahingehend langsam verändert. Leider noch nicht schnell genug, da, zumindest in Deutschland, ein Großteil des Fachpersonals nicht up to date ist und es immer noch an der Tagesordnung ist, dass Frauen bzw. als Frauen gelesene Personen nicht ernstgenommen werden und unter Medical Gaslighting leiden.

Ein weiterer interessanter Punkt sind die 20% die „divers“ angegeben haben und untermauert die Studien und Beobachtungen, dass es eine auffällige Schnittmenge zwischen neurodivergenten und queeren Menschen gibt. Eine aktuelle Studie geht davon aus, dass ca. 30-70% der neurodivergenten Menschen der LGBTQIA+ Community angehören. Dabei wird auch der Begriff „Neuroqueer“ ins Spiel gebracht. (Siehe Artikel in der Linkliste im Anhang)

Von den Personen, die diagnostiziert sind, haben:

**50,7% ADHS**

**20,3% Hochsensibel**

**15,9% Autismus**

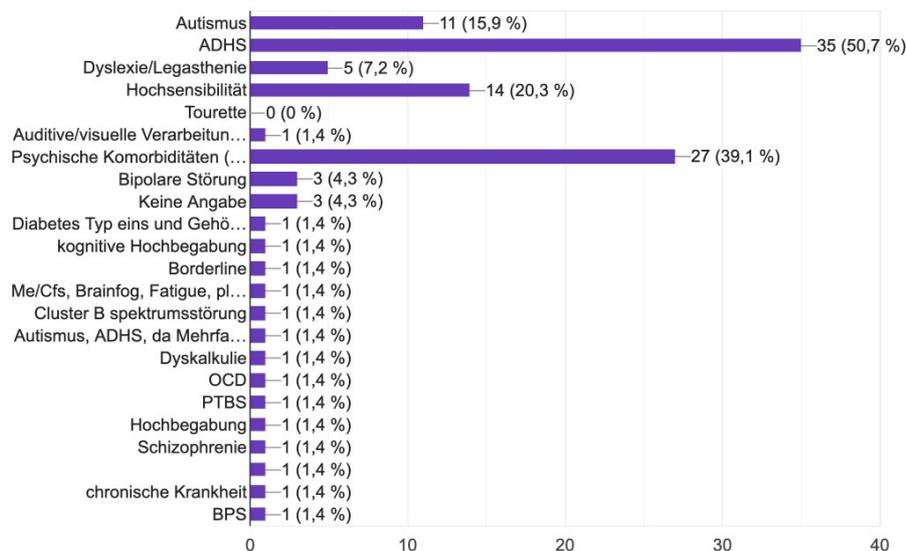
**4,3% eine Bi-polare Störung**

**je 1,4% Auditive/visuelle Verarbeitungsbesonderheiten, Diabetes Typ I & Gehörlos, kognitive Hochbegabung, Borderline, Me/Cfs, Cluster B Spektrumsstörung, Dyskalkulie, OCD, PTBS, Hochbegabung, Schizophrenie, chronische Erkrankung, BPS**

**39,1% geben an, dass sie an Psychischen Komorbiditäten leiden**

Wenn ja, welche Diagnose hast du? (Mehrere Antworten möglich)

69 Antworten



Von den Personen, die keine Diagnosen haben, vermuten

**48,7%** ADHS zu haben

**46,2%** im autistischen Spektrum zu sein

**43,6%** Hochsensibel zu sein

**12,8%** psychische Komorbiditäten zu haben (zB. Depression, Angststörungen)

**5,1%** Dyslexie/Legasthenie zu haben

**5,1%** Auditive/visuelle Verarbeitungsschwierigkeiten

**5,1%** eine Bipolare Störung zu haben

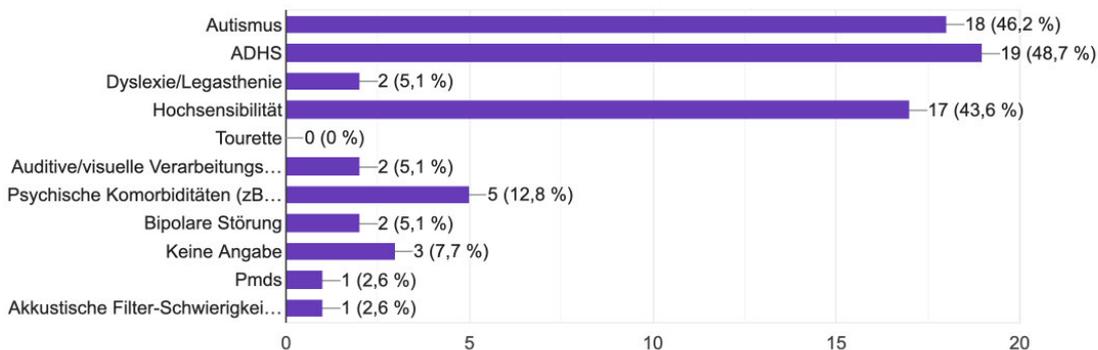
**2,6%** PMDS

**2,6%** Akkustische Filter Schwierigkeiten

**7,7%** haben keine Angabe gemacht.

Wenn nein, in welchen siehst du dich? (Mehrere Antworten möglich)

39 Antworten



Zudem gaben **70%** der **Autist\*Innen** an, eine **ADHS** Diagnose zu haben oder vermuten es.

**39,6%** der **ADHS Gruppe**, gibt an ebenfalls eine **Autismus** Diagnose zu haben bzw. vermuten es.

Das deckt sich ungefähr mit den aktuellen Zahlen in Deutschland. Da variiert aktuell ein Auftreten von ADHS bei Autist\*innen bei 30%-80%. Bei Menschen mit ADHS sind 20%-50% auch im autistischen Spektrum.

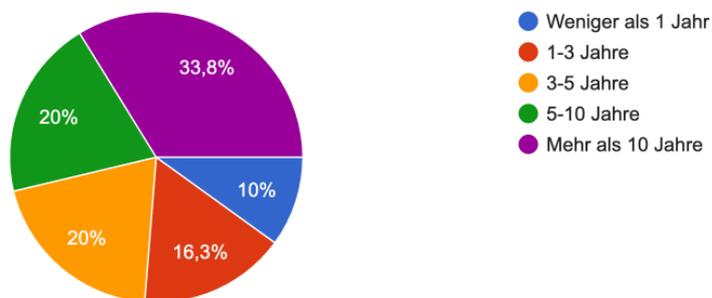
## 2. Beruflicher Kontext

Von den befragten Personen sind:

**33,8%** länger als **10 Jahre** in der Filmbranche tätig  
**20%** zwischen **5-10 Jahren** in der Filmbranche tätig  
**20%** zwischen **3-5 Jahren** in der Filmbranche tätig  
**16,3%** zwischen **1-3 Jahren** in der Filmbranche tätig  
**10%** sind seit **weniger als einem Jahr** in der Filmbranche tätig

Wie lange bist du bereits in der Filmbranche tätig?

80 Antworten

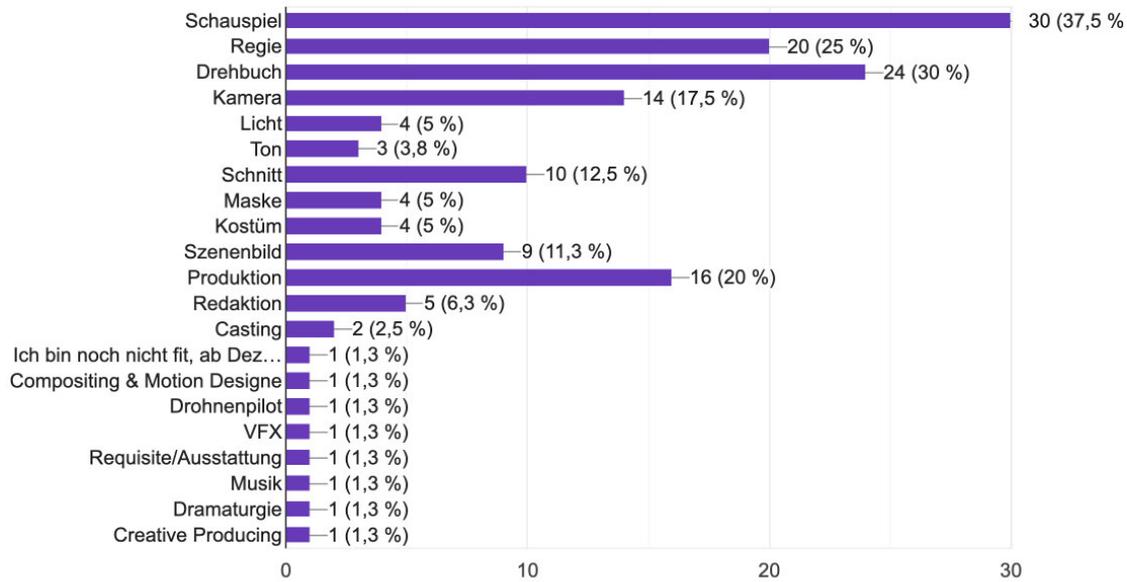


Davon sind:

**37,5%** Schauspielende  
**30%** Drehbuchautor\*innen  
**25%** in der Regie  
**20%** Produzent\*innen  
**17,5%** Kamera  
**12%** beim Schnitt  
**11,3%** beim Szenenbild  
**6,3%** in der Redaktion  
**5%** beim Licht  
**5%** bei der Maske  
**5%** beim Kostüm  
**3,8%** beim Ton  
**2,5%** beim Casting  
**je 1,3%** Drohnenpilot\*innen, beim Compositing & Motion Design, VFX, Requisite/  
Ausstattung, Musik, Dramaturgie & Creative Producing

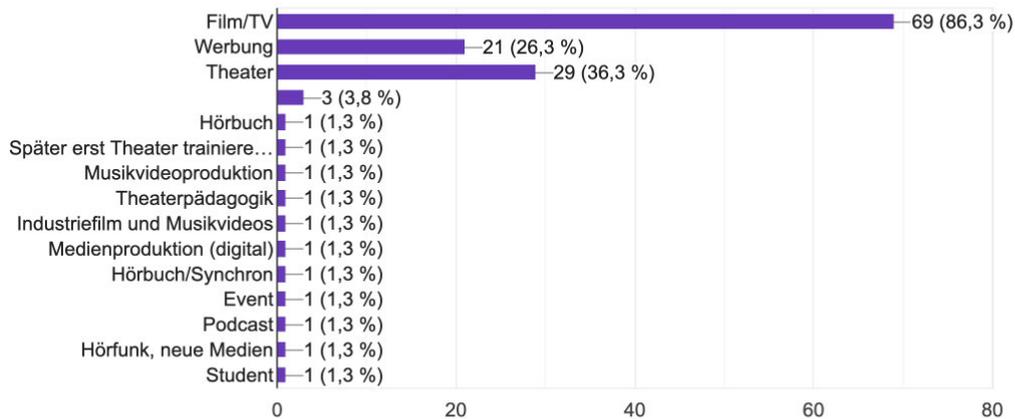
### In welchen Departments der Filmbranche bist du tätig? (Mehrere Antworten möglich)

80 Antworten



### In welchen Bereichen bist du tätig?

80 Antworten



Davon haben:

**55,7%** Ihre Diagnose im beruflichen Umfeld **öffentlich** gemacht  
**29,1%** haben sie **nicht öffentlich** gemacht  
**15,2%** denken darüber nach, sie öffentlich zu machen.

Hast du deine Diagnose im beruflichen Umfeld öffentlich gemacht?

79 Antworten



Sichtbarkeit im Arbeitsumfeld:

**41,3%** geben an, dass gelegentlich über Neurodivergenz im Arbeitsumfeld gesprochen wird.

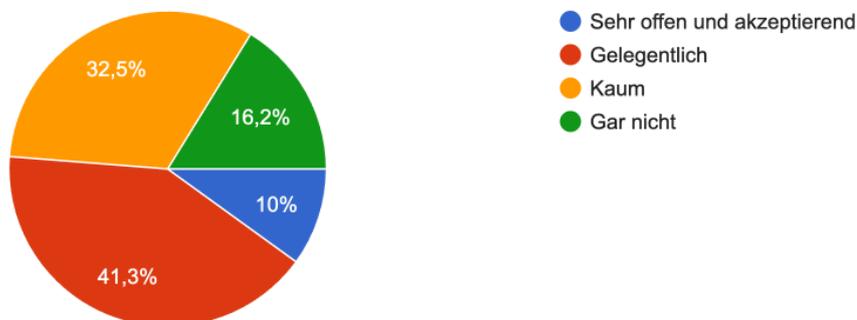
**32,5%** geben an, dass kaum über Neurodivergenz gesprochen wird

**16,2%** geben an, das gar nicht drüber gesprochen wird

**10%** geben an, das sehr offen und akzeptierend mit dem Thema umgegangen wird.

Wie offen wird in deinem Arbeitsumfeld über Neurodivergenz gesprochen?

80 Antworten



**Begründungen der befragten Personen für das öffentlich machen ihrer Diagnosen & Reaktion des Umfelds:**

*"Hoffnung auf Verständnis und Rücksichtnahme"*

***„Ich brauche bestimmte Anpassungsmöglichkeiten, und bin laut über meine Bedürfnisse. Ich bin nicht so big Coming Out omg ich habe ADHS usw. aber wenn ein Teil des Jobs, kompliziert ist wegen meine Neurodivergenz, dann spreche ich was ich brauche und wie ich es anders machen kann.“***

Reaktion:

*„Mein damaliger Schauspiel Coach hat gesagt, dass mit Schauspiel und ADHS nichts wird. Ich habe es einfach ignoriert, da es so viele Leute in der Industrie die es nicht verstehen und einfach falsche Vorwürfe machen. Aber zur meine Überraschung in der Spaces wo ich mich finde, sind viele dann auch selber Neurodivergent.“*

***„Sichtbarkeit. Diversität ist Bereicherung, kein Manko“***

Reaktion:

*„Viel Zuspruch, aber auch einige, die mir nichts mehr zugetraut haben.“*

***„Offen damit umzugehen kann einem Verständnis bringen“***

Reaktion:

*„Verständnis für Auf und Abschwankungen. Hyperfokus wird nicht als Standard genommen“*

***„Sensibilisieren und Mut machen“***

Reaktion:

*„Ausschließlich positiv“*

***„Hab die Diagnose noch nicht so lang. Gehe eigentlich offen damit um und hab es auch schon im Arbeitskontext erwähnt, aber nicht groß öffentlich gemacht“***

Reaktion:

*„Mir wurde Verständnis entgegengebracht, teilweise Ratlosigkeit oder Desinteresse aber vor allem habe ich festgestellt, dass es viele Betroffene in der Branche gibt.“*

***„In gewissen Dingen bin ich auf Hilfe angewiesen, die ich nur erhalten kann, wenn ich offen mit dem Problem umgehe.“***

Reaktion:

*Es ist kein großes Thema. Ich nenne mein Problem und den Grund dafür und es wird gelöst. Manchmal kassiere ich Augenrollen, weil ja gerade „jeder ADHS hat“...*

***„Ich gehe mit allem möglichst offen um und mache damit gute Erfahrungen.“***

***„Hoffnung auf Verständnis, Selbsterklärung, aber auch Wunsch es allgemein zu normalisieren und mich anderen Neurodivergenten als Safe Space anzubieten.“***

Reaktion:

*„Es wurde ausgenutzt (Arbeitseinstellung durch ADHD Hyperaktivität) und ich wurde manchmal von Produktionen als "schwierig" abgestempelt wenn es Konflikte gab bzw. diese wurde dann durch meine Diagnosen nicht ernst genommen und auf mich alleine abgeschoben.“*

*„Hab es teilweise öffentlich bzw ADHS merken die Leute schnell selbst. Bipolar ist bei mir unsicher. Glaube das ist eine Fehldiagnose. Aber ich rede mit Kolleg\*innen und Freund\*innen darüber. Nur nicht mit Vorgesetzten.“*

Reaktion:

*„Gute. Meist folgten gute Gespräche oder andere Leute öffneten sich auch. Bei ADHS meist nur, dass ich ja dafür den perfekten Beruf gewählt habe.“*

*„Viel Verständnis und fast jede zweite Person befindet sich ebenfalls in Therapie oder kann meinen Leiden nachvollziehen. Tatsächlich sehr viel mehr Akzeptanz und Respekt als ich gedacht hätte.“*

*„Zur Awareness beitragen, Stigmatisierung und Pathologisierung abbauen, Neurodivergenz normalisieren (was ist schon überhaupt "normal" lol), Neurodivergenz ownen“*

Reaktion:

*„Fast ausschließlich positive/neutrale, teilweise aber auch Reaktionen wie "das tut mir leid zu hören" oder "Glaub ich nicht, dass du autistisch bist/Ich kenne Autist\*innen, die sind ganz anders als du". Am liebsten sind mir neugierige Nachfragen, die mir zeigen, dass Aufgeschlossenheit und Lernbereitschaft da sind. Das kommt zum Glück recht oft vor. Bei der Arbeit wurde auch gefragt, wie sie mich supporten können, fand ich auch super.“*

*„Ich habe nur ein paar engere Kollegen davon erzählt. Sie haben mich akzeptiert so wie ich bin grossenteils. Manche verstehen es aber nicht ganz was es bedeutet. Es war eine ok Erfahrung.“*

*"Sichtbarkeit für die Diagnostik und ich habe die Erfahrung gemacht dass sehr viele neurodivergente Menschen in meiner Branche sind, offener Umgang verbindet.“*

Reaktion:

*„Mal mit scharfen Verurteilungen und aber auch Kameradschaft mit anderen ADHS betroffenen“*

*„Support, interessierte Nachfragen, Fragen zum Diagnoseprozess von anderen Menschen, die glauben ADHS zu haben“*

*„Transparenz und anderen die Möglichkeit zu geben offen darüber zu sprechen und von meinen Erfahrungen zu lernen.“*

Reaktion:

*„Bisher nur gute. Leute mit denen ich darüber spreche sind interessiert. Mein offener Umgang mit diesen Themen hat auch mehrmals dazu geführt, dass jemand zum ersten mal über die eigene Situation offen reden konnte und sich schlussendlich entschied, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen.“*

*„Awareness“*

Reaktion:

*„Es herrscht trotz medialer Präsenz zum Thema Neurodivergenz noch viel Aufklärungsbedarf“*

**"Nicht immer aber oft gehe ich offen damit um. Wenn nicht weil ich nicht stigmatisiert werden will. Es entsteht oft eine Mischung aus Mitleid, Distanz und Vorurteilen."**

Reaktion:

**„Unterschiedlich. Meinst Schweigen und Ignorieren. Oft Unwissen wie jetzt mit mir umgehen. Manchmal Lob fürs kommunizieren. Manchmal Outing der Gegenseite. Manchmal Frage was das jetzt bedeutet.“**

**"Eine Änderung der Haltung gegenüber von mir, jedoch eher weniger Verständnis, viel mehr die Annahme von verminderter Kompetenz auf Grund der Neurodivergenz. Es wird davon ausgegangen das ich weniger leisten kann, obwohl eine direkte Kommunikation über den Umgang miteinander das volle Potential ausschöpfen würde. Aber das ist den meisten, denke ich, einfach eben oft zu müßig."**

**„Transparenz, Vermeidung von Missverständnissen (z.B. in der Kommunikation), ggf. Einfordern von Entgegenkommen (z.B. Pausen, Stimming im Meeting, Zoomcalls ohne Video)“**

Reaktion:

**„Grundsätzliche Offenheit und Entgegenkommen, große Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Hilfestellungen (z.B. Meetings kürzer und fokussierter zu halten), keine Flexibilität/Sicherheit bei psychisch bedingten Ausfällen (z.B. wegen autistic burnout), daher großer Druck“**

**„Repräsentation ist wichtig für mich. Ich habe außerdem das Gefühl, besser verstanden zu werden wenn ich meine Diagnosen öffentlich mache. Dadurch kann ich besser mit Regie und am Set arbeiten.“**

Reaktion:

**„Sowohl Verständnis (oft von anderen neurodivergenten Kollegen) als auch Unverständnis. Ich zögern oft Angaben gegenüber Theatern oder Produktionen zu machen, aus Angst vor Diskriminierung.“**

**"Es ist in dem Bereich Autorenschaft einfach ein Thema, das mich umtreibt und damit in meiner Arbeit konkret als Thema auftaucht. Ich mache die Diagnose sozusagen öffentlich und mache sie zugleich nicht öffentlich. Ich sage sie nicht in der Öffentlichkeit als Info zu meiner Person, auch nicht in beruflichen Interaktionen. Aber wer sich mit meiner Arbeit auseinandersetzt, wird merken, dass ich eine autobiografische Expertise zum Thema habe. In meinen Texten und Performances verberge ich das nicht. In der professionellen Begegnung oberflächlich schon, denn ehrlich gesagt gibt es viel zu viele Falschinformationen zu meinen Diagnosen. Die einfach nur zu nennen, damit wäre niemandem geholfen und ich direkt in eine falsche Schublade gesteckt. Ich schulde niemandem diese Information."**

Reaktion:

**„In der Arbeit: gute, da ich differenziert sein kann und mit Menschen, nachdem sie was von mir gesehen haben, auch in gute Gespräche komme  
Im zwischenmenschlichen: schlechte. Es gibt oberflächlich einen Schulterschluss, aber die wenigsten neurodivergenten Erfahrungen teile ich, und ich fühle mich schnell stigmatisiert.“**

*„Ich hab in meinem Team großes Glück Menschen mit viel Verständnis und Teils auch Neurodivergenzen zu haben, was es mir sehr leicht macht. Meine AuDHS Vermutung mit höheren Vorgesetzten zu teilen vermeide ich teils, weil ich das Gefühl habe dass dies gegen mich verwendet werden kann.“*

*„Ich entwickle eine Serie dazu. Mache es aber nicht in allen Kontexten öffentlich aufgrund der Vorurteile Unzuverlässig, nervig, anstrengend etc. Ich mache es dann öffentlich, wenn ich erläutern kann, was Neurodivergenz für mich bedeutet und ich aufklären kann.“*

Reaktion:

*"Verbindungen zu Menschen, die auch ADHS haben. Und viele Menschen, die dankbar übers teilen waren und meine Info-Liste haben wollten. Also eher positiv. Auch, weil die gesamte Branche voll von ADHSler:innen ist. Allerdings denke ich, dass es für Personen, die etwa stärkere autistische Züge haben viel schwieriger ist.“*

*„Transparenz, besseres Verständnis auf persönlicher und professioneller Ebene“*

Reaktion:

*Viel Verständnis, aber gerne auch „Die jungen Leute brauchen für alles ein Wort“ bis „So schlimm ist es bei Dir ja gar nicht“*

*„Mein Verhalten ist zu "seltsam" und wird oft negativ interpretiert. Deshalb ist es einfacher am Anfang zu sagen "hey, ich ticke etwas anders als ihr"“*

Reaktion:

*Mir wurde meine Sicht abgesprochen. Jeder sei "etwas anders".*

*Sichtbarkeit zu schaffen und damit auch einen Dialog darüber eröffnen, was ich für ein Umfeld brauche, um gut arbeiten zu können.*

Reaktion:

*„Meistens sind die Menschen überrascht, da ich dem Klischee ADHS nicht entspreche.“*

*Offener Umgang aufgrund Prüfung von Unterstützungsbedarf, Barrierefreiheitsangeboten, Nachteilsausgleich usw.*

*Ohne Anpassungen, Barrierefreiheitsangebote ist Berufstätigkeit langfristig immer wieder nicht durchgehend möglich, Folgen sind: Überlastung, Krankheit“*

Reaktion:

*„Ohne juristische bzw. rechtliche Strukturen kaum bis keine Umsetzung von Barrierefreiheitsangeboten, Stigmatisierung, Ausschlussmechanismen“*

## Gründe befragter Personen, die Diagnose nicht öffentlich zu machen:

„Stigmatisierung“

„Versicherungsschutzverlust“

„Angst, als schwierig im Umgang zu gelten.“

„Man muss es als "Diagnose" benennen, um gehört zu werden. Es nervt, dass es nicht reicht, dass man einen Umstand (bitte laut reden, damit ich etwas verstehen kann) benennt.“

„Ich habe die Diagnose erst vor kurzem erhalten. Aber da es so viel Halbwissen und manchmal Vorurteile gibt, werde ich es wohl nicht öffentlich machen.“

„Die Angst davor, dass man glaubt nicht belastbar oder arbeitsfähig/leistungsfähig zu sein.“

„Diskriminierung / Vorurteile“

„Diskriminierung, schlechte Erfahrungen, wenn ich es gesagt habe, keine Lust immer in Stereotypen gesehen zu werden und keine Lust auf Vorurteile“

„Vorurteilsbehauptung, Unwissen über die Diagnosen, Angst, dass man denkt, ich sei nicht belastbar und verlässlich“

„Angst davor stigmatisiert zu werden und keine Jobs zu bekommen“

„Befürchtung, als weniger verlässlich und belastbar wahrgenommen zu werden“

„Vorurteile und karrierebenachteiligung“

„Stigmatisierung psychischer Diagnosen; mögliche Versicherungsprobleme wegen Therapie; geht auch niemanden etwas an im Arbeitsumfeld und ich möchte die Themen nicht unbedingt mit allen Leuten besprechen, die da dran hängen.“

„diverse...“

ganz vorneweg, die Angst, bei einer Filmausfallversicherung höher eingestuft zu werden (die Diagnosen wurden "privat" durchgeführt, sind entsprechend auch der Krankenkasse nicht bekannt)

Dann die Sorge, von meinem (beruflichen) Umfeld anders wahrgenommen zu werden z.B. als "nicht so leistungsfähig" o.ä, stigmatisiert zu werden, ausgenutzt zu werden, usw...

Dazu sollte ich sagen, dass ich die Diagnose auch im privaten Kontext weitestgehend privat halte und nur mein engstes Umfeld davon weiß.“

„Vorurteile zu Autismus und dem Aberkennen meiner Fähigkeiten (Perspektivwechsel, Empathie, Phantasie, Teamfähigkeit) bei Bekanntwerden der Diagnose. Aberkennen meiner Fähigkeiten, mir soziale Schwierigkeiten unterstellen, wo keine sind“

*„Angst davor, noch weniger Jobs zu bekommen, weil ein Theater Angst hat wen einzustellen, die vielleicht Gebrauch von einer Gleichstellung macht (was ich nicht unbedingt vorhabe, aber wenn die wissen, dass das geht habe ich das Gefühl, wäre das vielleicht ein Grund, mich nicht fest anzustellen - hoffentlich wäre das als Gästin egal, wer weiß). Ich möchte sowieso lieber vor der Kamera arbeiten, aber da habe ich Angst, dass ich "nicht autistisch genug" bin und will ehrlich gesagt auch nicht Menschen, die es schwieriger haben dann auch noch die Sichtbarkeit nehmen, wenn dann ich für eine neurodiverse Rolle gecastet werde, weil ich halt neurotypisch und normschön aussehe. Gleichzeitig bekomme ich gerade keine Jobs, weil ich Probleme habe laut genug für mich Werbung zu machen mittels Instagram oder auf Veranstaltungen, und ich frage mich, ob ich dann wenigstens eine Nische bedienen könnte, wenn ich es öffentlich mache und in Bewerbungen reinschreibe - aber dann kommen eben trotzdem oben genannte Ängste.“*

*„Angst vor Vorurteilen - insbesondere durch Producer\*innen“*

*„Das ist alleine meine Sache“*

*„Vorurteile und auf ein Diagnose reduziert zu werden“*

*„Vorurteile, eventuelle Blacklist aufgrund Unwissen“*

*„Stigmatisierung“*

*„Angst, dass Menschen denken, es sei eine Ausrede. Nachteile im Job. Menschen achten auf meine Fehler“*

Die Befragten geben ihr Coming-Out aus zwei Hauptgründen: Zum einen erhoffen sie sich durch **Transparenz, Verständnis, Rücksichtnahme** und konkrete **Anpassungen** am Arbeitsplatz (Ruhepausen, strukturierte Abläufe, Stimming-Möglichkeiten). Zum anderen wollen sie **Stigma abbauen**, Neurodivergenz normalisieren und Sichere Räume für Betroffene schaffen. Die Reaktionen darauf sind überwiegend **positiv**: viele Kolleg:innen zeigen Interesse, Respekt und Unterstützung, teilen eigene Erfahrungen oder bieten praktische Hilfe an. Gleichzeitig erleben einige aber auch **Vorurteile** und **Unverständnis** – von herablassendem „**Jeder hat doch ADHS**“ bis hin zu teils offener Ablehnung oder Zweifel an der Echtheit ihrer Diagnose.

Wer sich gegen eine Veröffentlichung der Diagnose entscheidet, nennt vor allem **Angst vor Diskriminierung** (Karriere- und Versicherungs Nachteile) und Sorge um seine Arbeitsfähigkeit als Gründe. Das zeigt: Offenheit kann Türen öffnen, ist aber nicht risikofrei.

Hier wird klar sichtbar, wo Verbesserungsbedarf ist, was die Aufklärung, Akzeptanz und das Verständnis gegenüber neurodivergenten Menschen angeht. Verantwortliche in der Branche könnten, um das zu **verbessern** und **inklusiver** zu arbeiten, sich mit dem Thema **auseinandersetzen**, damit sie zumindest ein **Grundlegendes Verständnis** für das Leiden und die Probleme, aber auch für das Potential erlangen. Es würde vielen von uns schon helfen, wenn wir die **Sicherheit haben, offen über unsere Einschränkungen sprechen zu können**. Das ist kein großer Aufwand und kostet kein Geld.

Abgesehen davon, ist es aber auch sehr schön zu sehen, wie viele von uns, den Schritt gemacht haben, öffentlich darüber zu reden, für sich und jene einzustehen, die aus berechtigten Gründen, nicht über ihre Diagnosen sprechen möchten. Es ist Verständnis und Bereitschaft da, das ist ein gutes Zeichen und auch ein gutes Beispiel dafür, wie es sein sollte. Allein die Akzeptanz dafür, dass wir so sind, wie wir sind, kann uns die nötige Sicherheit und Vertrauen geben, mutiger zu sein, unsere Ideen und Gedanken mitzuteilen und unser Potential zu entfalten.

### 3. Barrieren in der Filmbranche

57,5% geben an, manchmal Schwierigkeiten zu haben

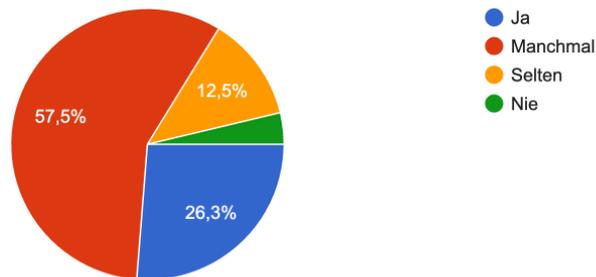
26,3% geben an, Schwierigkeiten zu haben

12,5% geben an, selten Schwierigkeiten zu haben

3,7% geben an, keine Schwierigkeiten zu haben

Hast du Schwierigkeiten, dich in der Filmbranche aufgrund deiner neurodivergenten Merkmale zurechtzufinden?

80 Antworten



### Folgende Herausforderungen erleben neurodivergente Menschen in der Branche:

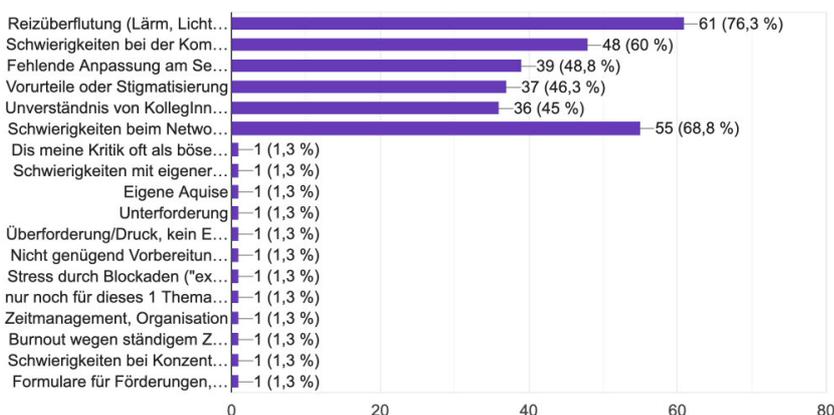
Reizüberflutung:	76,3%
Networking, Socializing:	68,8%
Kommunikation:	60%
Fehlende Anpassung am Set:	48,8%
Vorurteile / Stigmatisierung:	46,3%
Unverständnis:	45%

### Zudem wurden von einzelnen Personen folgende Gründe angegeben:

Eigene Akquise, Motivation, Fehlinterpretation von Kritik/Feedback/Verhaltensweisen, Exekutive Dysfunktion, Unterforderung, Überforderung, Zeitmanagement & Organisation, Zeitdruck, Konflikte aufgrund hinterfragten von Prozessen und Strukturen, Konzentrationsschwierigkeiten (Beispiel Zoom Meetings & lesen von Drehbücher), Bürokratie

Welche Herausforderungen erlebst du in der Filmbranche als Neurodivergente Person? (Mehrere Antworten möglich)

80 Antworten



## Situationen, die als besonders herausfordernd empfunden werden:

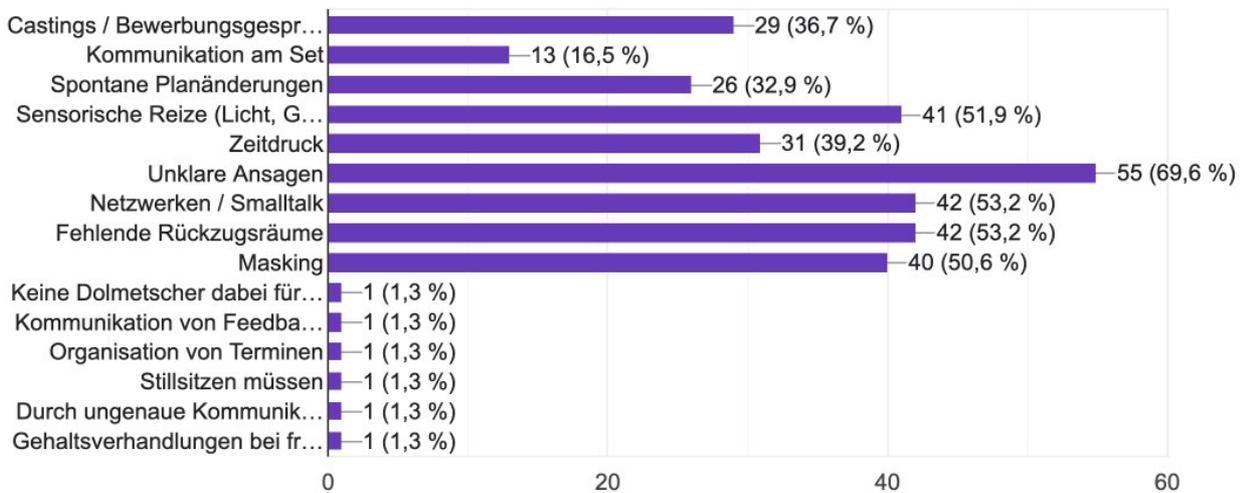
Unklare Ansagen:	69,6%
Netzwerken&Smalltalk:	53,2%
Fehlende Rückzugsräume:	53,2%
Sensorische Reize:	51,9%
Masking:	50,6%
Zeitdruck:	39,2%
Casting/Bewerbung:	36,7%
Spontane Planänderungen:	32,9%
Kommunikation am Set:	16,5%

## weitere Gründe die von Einzelpersonen genannt wurden:

Kein Dolmetscher für Gehörlose, Kommunikation von Feedback, Unflexibilität bei etablierten Feedbackformaten zB. 8h Zoomcall statt pointiert schriftliches Feedback, Organisation von Terminen, zwanghaftes Stillsitzen, mentale Belastung durch ungenaue Kommunikation, Gehaltsverhandlungen als freischaffende Person.

## Welche Situationen in der Branche empfindest du als besonders herausfordernd aufgrund deiner Neurodivergenz? (Mehrere Antworten möglich)

79 Antworten



## 4. Stärken und Potential

Die Teilnehmenden wurden gefragt, in welchen Bereichen der Branche sie ihre Stärken nach eigener Einschätzung besonders gut einbringen können:

<b>Kreative Konzeption:</b>	<b>80%</b>
<small>(zB: außergewöhnliche Ideen &amp; innovativer Denken)</small>	
<b>Kommunikation / Teamführung:</b>	<b>48,8%</b>
<small>(z. B. authentische Führung, emotionale Intelligenz)</small>	
<b>Drehbuch / Storytelling:</b>	<b>46,3%</b>
<small>(z. B. authentische Führung, emotionale Intelligenz)</small>	
<b>Schauspiel / Rollenarbeit:</b>	<b>43,8%</b>
<small>(z. B. hohe Empathie, starke Beobachtungsgabe)</small>	
<b>Regie / Bildgestaltung:</b>	<b>43,8%</b>
<small>(z. B. visuelles Denken, Detailwahrnehmung)</small>	
<b>Organisation / Produktionskoordination</b>	<b>33,8%</b>
<small>(z. B. Systemdenken, strukturelles Arbeiten)</small>	
<b>Schnitt / Postproduktion:</b>	<b>26,3%</b>
<small>(z. B. Hyperfokus, Rhythmusgefühl)</small>	
<b>Technik:</b>	<b>13,8%</b>
<small>(z. B. Sounddesign, Kameraarbeit, technische Präzision)</small>	

### je 1,3% haben zudem folgende Punkte angegeben:

Analytisches Denken, außergewöhnliches Spezialwissen über die Branche/Fernsehlandschaft oder ggf. das Thema des Stoffs

Szenenbildgestaltung (z.B. für Figur X das passende Kinderzimmer erstellen)

ganzheitliches, konzeptionelles Denken (was nicht jedem gefällt)

Networking

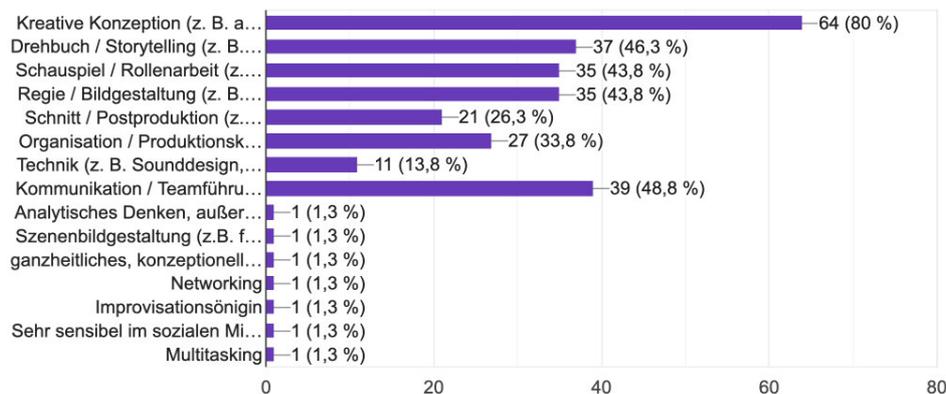
Improvisationstalent

Starke Sensibilität im sozialen Miteinander

Multitasking

In welchen Bereichen kannst du deine neurodivergenten Stärken in der Filmbranche besonders gut einbringen oder entfalten? (Mehrere Antworten möglich)

80 Antworten

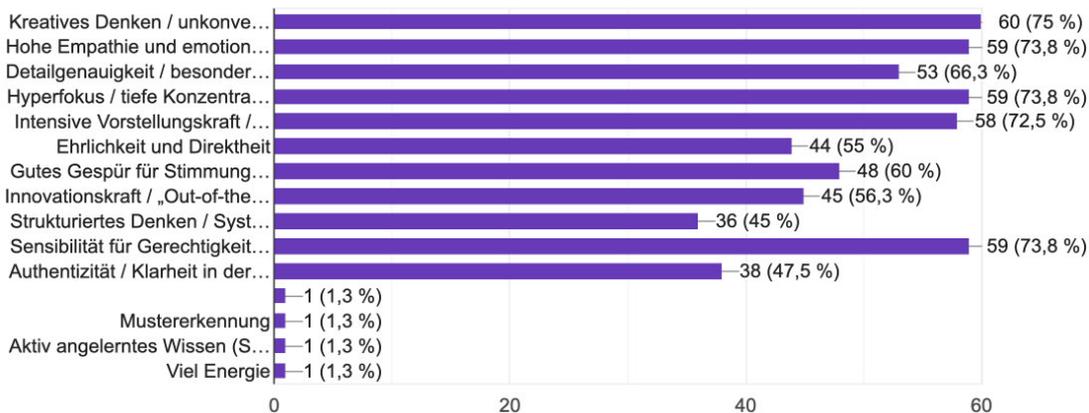


In folgenden Eigenschaften sehen die Teilnehmenden nach eigener Einschätzung ihre Stärken bzw. persönliche Ressourcen:

Kreatives Denken / unkonventionelle Lösungsansätze:	75%
Hohe Empathie / emotionale Feinfühligkeit:	73,8%
Hyperfokus / tiefe Konzentrationsphasen:	73,8%
Sensibilität für Gerechtigkeit und ethnisch/moralische Fragen:	73,8%
Intensive Vorstellungskraft / Visualisierung:	72,5%
Detailgenauigkeit / besondere Wahrnehmung:	66,3%
Gutes Gespür für Stimmung / nonverbale Kommunikation:	60%
Innovationskraft / "Out of the Box" denken	56,3%
Ehrlichkeit & Direktheit:	55%
Authentizität / Klarheit in der Kommunikation:	47,5%
Strukturiertes Denken / Systemverständnis	45%
Mustererkennung:	1,3%
Aktiv angelerntes Wissen in Psychologie	1,3%
(Spezialinteresse)	
Viel Energie:	1,3%

Welche neurodivergenten Eigenschaften empfindest du persönlich als Ressource oder Stärke in deiner Arbeit? (Mehrauswahl möglich)

80 Antworten



## 5. Mediale Sichtbarkeit

Eine Frage, die im Bereich der Diversität und Inklusive immer wieder auftaucht und teilweise kontrovers diskutiert wird, ist die Frage der Besetzung von Rollen. Ein weiterer Punkt ist zudem die authentische Darstellung von Rollen, die im neurodivergenten Spektrum angesiedelt sind.

Auf die Frage, ob neurodivergente Rollen ausschliesslich von Betroffenen gespielt werden sollen, haben sich die Teilnehmenden wie folgt geantwortet:

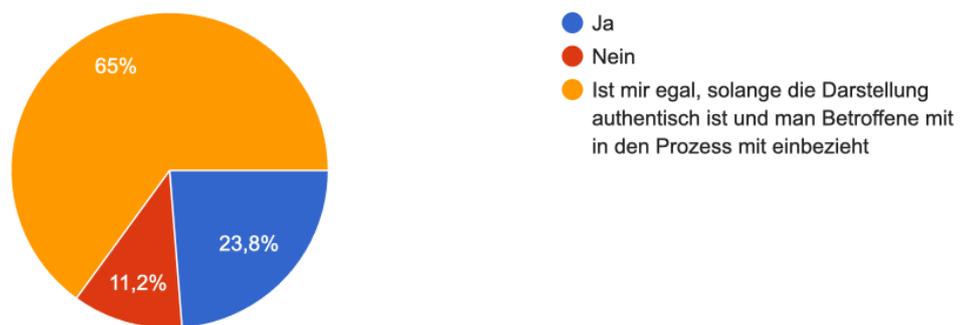
**65%** ist es egal, solange die Darstellung authentisch ist und man Betroffene in den Prozess mit einbezieht.

**23,8%** wünschen sich eine authentische Besetzung.

**11,2%** sind gegen eine ausschliessliche Besetzung.

Sollten neurodivergente Rollen ausschliesslich von Betroffenen gespielt werden?

80 Antworten



Ich persönlich finde es gut, dass die befragten Personen der Rollenbesetzung offen gegenüberstehen. Denn aktuell haben wir das Problem, dass es kaum Zugriff auf neurodivergente Schauspielende gibt, da sie kaum sichtbar sind und aus verständlichen Gründen mit einer Veröffentlichung ihrer Diagnosen vorsichtig sind. Wenn man Schmetterlinge im Garten haben möchte, braucht man das dementsprechende Umfeld, und ähnlich ist es auch bei uns. Daher sehe ich es als Priorität, dafür zu sorgen, dass das Produktionsumfeld neurodivergentfreundlich und respektvoll gestaltet wird, so dass sich neurodivergente Schauspielende sicherer fühlen, mit ihrer Diagnose in der Branche offener umzugehen.

Meine Idee und Plan hierzu, wäre zB. Eine Agentur für neurodivergente Filmschaffende, insbesondere Schauspielende, die zum einen vermittelt, zum anderen aber auch dafür Sorge trägt, dass die Produktion Rücksicht auf die individuellen Bedürfnisse nimmt und die Produktion auch bei der Umsetzung unterstützt. Falls jemand diese Idee mit mir weiter verfolgen möchte, meldet euch gerne bei mir!

Die Teilnehmenden wurden gefragt, welche Beispiele sie aus der deutschen Kino&Filmlandschaft kennen, die neurodivergente Rollen falsch bzw. stereotypisch darstellen:

Die Rettung der uns bekannten Welt  
Fack Ju Göthe  
Ella Schön  
Goldfische  
Tatort (leider gab es hier keine genauere Angabe bzgl. welcher genau.)  
Gong!

*„Laufend Autist\*innen, ADHSler\*innen als Störenfriede. Innere Unruhe, Komorbiditäten werden nie erzählt. Sehr eindimensional.“*

*„Keine Darstellung von Frauen mit Neurodivergenz. Nur das manic pixie dream girl, was einfach nur eine Frau im Spektrum ist.“*

*„Mir fällt tatsächlich nichts namentlich ein, da Charaktere oft neurodivergent geschrieben und dargestellt werden, es aber nie öffentlich mit einer genauen Neurodivergenz benannt werden. Wenn, dann sind es oft sehr ins Stereotyp passende Autist\*innen“*

Folgende Beispiele aus der deutschen Kino&Filmlandschaft, fassen die Teilnehmenden als positive / authentische Darstellung auf:

Vincent will Meer  
Systemsprenger  
How to sell drugs online fast  
Wochenendrebellen  
4 Könige  
Gong!  
Ella Schön  
Bernd das Brot

Hier werden „Ella Schön“ und „Gong!“ Bei beiden Fragen genannt. Ich persönlich hab beides noch nicht gesehen, aber groben Recherchen zu Folge, legt man bei beiden Formaten wert auf eine authentische Darstellung, aber es gibt auch Kritikpunkte in der Darstellung sowie dem Umfang & fehlenden Komplexität der Darstellung. Jede neurodivergente Person ist anders, empfindet anders, hat individuelle Herausforderungen und dementsprechend auch unterschiedliche Sichtweisen wenn es um die Darstellung in Film und Medien geht. Das Filme in beiden Rubriken auftauchen, ist keine Grundlage dafür, betroffenen ihr empfinden zur Darstellung abzusprechen.

## 6. Was hilft, was kann helfen, was wird sich gewünscht?

Die Teilnehmenden wurden gefragt, was ihnen das arbeiten in der Branche einfacher macht und was sich ändern müsste.

Was hilft ihnen, trotz oder wegen der Neurodivergenz, gut arbeiten zu können und das eigene Potential zu entfalten?

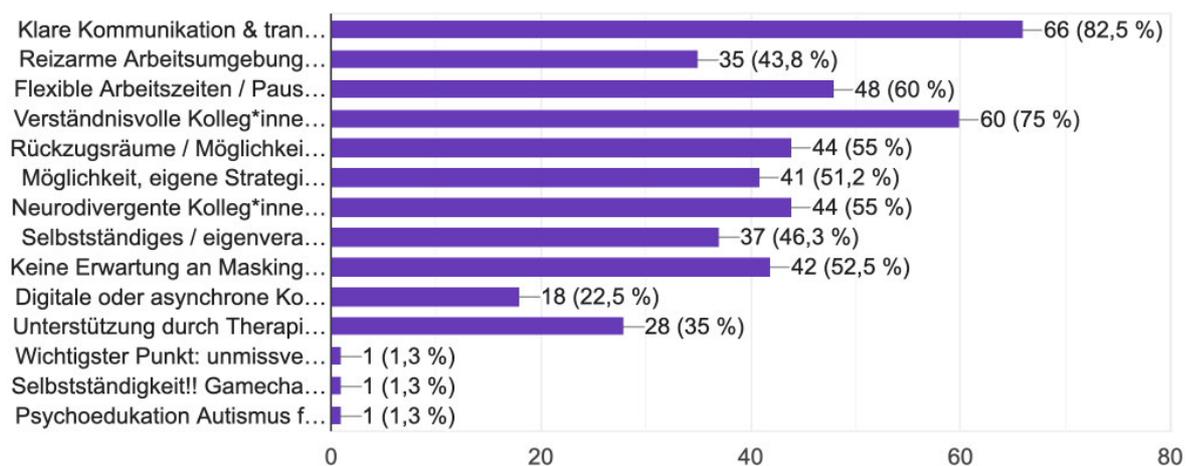
Klare Kommunikation & transparente Strukturen:	82,5%
Verständnisvolle Kolleg*innen:	75%
Flexible Arbeitszeiten / Pausen:	60%
Rückzugsräume / Möglichkeiten allein zu sein:	55%
Neurodivergente Kolleg*innen / gegenseitiger Support:	55%
Keine Erwartung an Masking oder Anpassung:	52,5%
Möglichkeit, eigene Strategien & Routinen anzuwenden:	51,2%
Selbstständiges / eigenverantwortliches Arbeiten:	46,3%
Reizarme Arbeitsumgebung:	43,8%
Unterstützung durch Therapie, Coaching oder Peer-Support:	35%
Digitale oder asynchrone Kommunikation:	22,5%

### Weitere Angaben zu je 1,3%:

Unmissverständliche klare Kommunikation und Erwartungen  
 Selbstständigkeit  
 Psychoedukation für das Arbeitsumfeld

Was hilft dir dabei, trotz oder gerade wegen deiner Neurodivergenz gut arbeiten zu können und dein Potential zu entfalten? (Mehrfachauswahl möglich)

80 Antworten



Was müsste sich ändern, um als neurodivergente Person in der Filmbranche sichtbarer und sicherer arbeiten zu können?

Abbau von Stigma und Unsichtbarkeit:	80%
Mehr Aufklärung und Sensibilisierung in den Teams:	78,8%
Sichtbarkeit & Vorbilder in der Öffentlichkeit & Medien:	70%
Neurodivergenzfreundliche Produktionsbedingungen:	65%
Offene Ansprechpersonen für Inklusion & Diversität am Set:	61,3%
Awareness-Workshops für Regie, Produktion & Caster*innen:	56,3%
Förderprogramme für neurodivergente Filmschaffende / Projekte:	55%
Casting ohne masking Erwartungen / mehr authentische Rollen:	47,5%
Mentoring-Programme speziell für neurodivergente Filmschaffende:	43,8%
Austauschformate oder Netzwerke für neurodivergente Personen:	42,5%

### Weitere Angaben zu je 1,3%

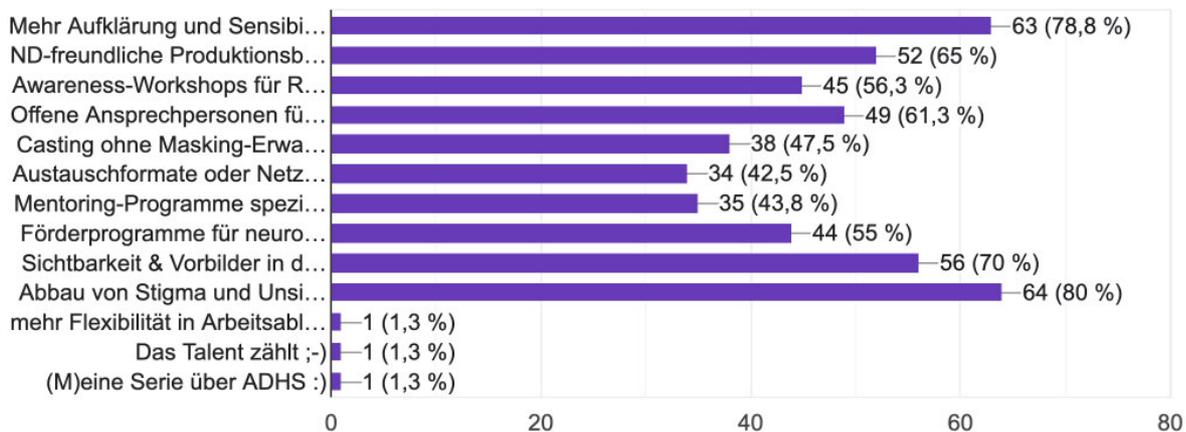
Mehr Flexibilität in Arbeitsabläufen, um auf individuelle Bedürfnisse einzugehen.

(M)eine Serie über ADHS

(Anmerkung: Ich kenne das Projekt, von dem hier gesprochen wird, falls also jemand aus dem Bereich Produktion / Redaktion Interesse hat, stelle ich gerne den Kontakt her)

Was müsste sich ändern, damit neurodivergente Menschen in der Filmbranche sichtbarer und sicherer arbeiten können? (Mehrauswahl möglich)

80 Antworten



Die Antworten auf die beiden Fragen sprechen für sich, wo Optimierungsbedarf gesehen wird.

Aufklärung, Sichtbarkeit, Sensibilisierung, Verständnis und Rücksicht sind zum Beispiel Dinge, die man ohne finanzielle Investitionen ändern kann. Neurodivergente Personen, die offen damit umgehen, können dazu beitragen, in dem sie am Set/ in den Teams offen darüber und über die Bedürfnisse sprechen.

Produktionen bzw. entscheidungstragende Personen können helfen, in dem sie zuhören, sich mit dem Thema auseinander setzen und sich von stereotypischen Allgemeinglauben lösen.

Falls ihr eine neurodivergente Person in der Crew habt, die offen damit umgeht, geht in den Dialog mit der Person. Fragt sie, ob sie als vertrauliche Ansprechpartner fungieren würde, für jene am Set, die ihre Diagnose nicht öffentlich gemacht haben (und ja, Erfahrungsgemäß gibts immer mindestens 2-3 Personen, die Neurodivergent sind) Fördert Personen, von den ihr wisst, das sie neurodivergent sind, bezieht sie mit in kreative Entscheidungsprozesse, motiviert sie dazu, ihre Ideen mit rein zu bringen. Neurodivergente Menschen denken in anderen, teilweise sehr komplexen Strukturen und können daher auf Lösungswege kommen, an die andere gar nicht denken.

Wenn ihr ein Branchenevent veranstaltet, arbeitet Konzepte aus. Für Filmfestivals könnte es zB. Networking Veranstaltungen geben, speziell für die Bedürfnisse neurodivergenter Personen. Gerne arbeite ich mit Veranstalter\*innen passende Konzepte aus.

Viele wissen auch (noch) nicht, dass sie neurodivergent sind. Verständnis der Thematik hilft auch denen, die unentdeckt sind. Bella Ramsey ist da ein sehr gutes Beispiel, sie wurde während der Dreharbeiten zu Last of Us Season 1, von einer Person am Set darauf aufmerksam gemacht, das sie im Spektrum sein könnte, und hat es daraufhin abklären lassen und eine Diagnose bekommen.

Ich habe viele Ideen, wie man einige der Punkte optimieren kann. wer Interesse hat, kann gerne Kontakt zu mir aufnehmen.

## 7. Die Teilnehmenden haben das Wort

Zum Abschluss der Umfrage, hatten die Teilnehmenden noch die Möglichkeit, eigene Gedanken, Meinungen, Erfahrungen etc. mitzuteilen.

*„Ich wünsche mir einfach, dass wir generell respektvoll miteinander umgehen. Jeder Mensch hat individuelle Bedürfnisse und es würde uns allen helfen achtsam miteinander umzugehen. Gerade in unserer Branche müssten wir alle für einen geschützten Raum sorgen denn erst dann kann wirklich kreativ und mutig gearbeitet werden.“*

*„Ich kann einfach nicht mehr gut Texte behalten, weil mein Gehirn alles raus wirft. Gepaart mit schlechten Erfahrungen habe ich Ängste entwickelt, die es mir so gut wie möglich machen, noch zu spielen. Aus diesem Grund bin ich eine sehr gute Improvisateurin geworden. Ich wünschte, es geht, beziehungsweise Regisseure würden nicht zu sehr daran festhalten und man könnte ein bisschen lockerer mit dem Text umgehen.“*

*„Wünsche mir definitiv unabhängige (!) Ansprechpartner:innen für Diversität und Inklusion in Produktionen, egal welcher Größe. Diese Position muss zum Wohle von (ND) Crewmitglieder besetzt werden und nicht für Regie/Produktion und sollte daher keine private Verbindung zueinander haben, da es da meiner Erfahrung nach IMMER Probleme gibt und wir ND Crew den Kürzeren ziehen. Insgesamt brauchen wir mehr Sicherheit und Rechte gegen Diskriminierung!“*

*„Ich finde ein allgemeines Problem ist, dass bestimmte Themen erst dann Aufmerksamkeit bekommen, wenn sie überzogen dargestellt werden - weshalb ich aber eher zu dem Schluss komme, dass man den Versuch dann vielleicht ganz lassen sollte? Sonst würde man die Bevölkerung mit dem "Phänomen" noch mehr zwingen, sich damit nach außen hin zu identifizieren, anstatt sie weiterhin in der gemütlichen Unsichtbarkeit zu lassen. Ist klar was ich meine? Durch das Normalisieren von z.B. Homosexualität wird diese für den einzelnen auch weniger gemütlich. Er gilt fast schon als Verräter, wenn er es nicht öffentlich zur Schau stellen will.“*

*„Ein Mentoring Programm für ND-Filmschaffende wäre so toll 😭 ich struggle gerade selber damit überhaupt noch weiter in der Industrie zu arbeiten obwohl ich gerade im Master studiere... Danke für diese Umfrage“*

*„Ich kenne sowohl Setarbeit, als auch kreative Entwicklungsarbeit. Obwohl beim Film so einige schräge Köpfe herumlaufen, wird insgesamt auch hier oft reines Funktionieren erwartet. Mögliche Stärken von „out of the box“ Denkern werden gerne übersehen.“*

*„Schwierig in die Branche zu kommen als AuDHD Person“*

*„Neurotypische KollegInnen reagieren manchmal aggressiv (z.B. Muss man denn heute echt auf alles Rücksicht nehmen) Das Thema anzusprechen kommt mir persönlich schwieriger vor als vor ein paar Jahren. Vielleicht braucht die Gesellschaft Aufklärung zum Thema Ableismus.“*

*„Ich möchte mich sehr für die Umfrage bedanken und für die Idee von einem Netzwerk. Er wäre so schön sich mit Neurodivergenten Film Leuten zu vernetzen und von den anderen Erfahrungen zu hören! Danke.“*

*„Knorke Umfrage. Aber ich komme auch nicht gut klar mit den tot-gebotoxten Gesichtern ohne Emotionen“*

*„Ich habe mich auch aufgrund meiner Autismusdiagnose dafür entschieden, die Filmbranche in Zukunft zu verlassen. Ich möchte weiter schreiben, aber der Druck, mich allein durch Auftragsarbeiten finanzieren zu müssen (und diese durch Networking/soziale Kontakte aquirieren zu müssen) ist zu hoch. Außerdem habe ich bisher in allen Projekten, die mich längerfristig finanziert hätten, extremen Druck & Burnout erlebt (teilweise schon vor meiner Diagnose). Entgegenkommen wird gern versprochen, ist aber in den gegebenen Strukturen erfahrungsgemäß nicht umsetzbar. Ich halte die Filmbranche und meinen Autismus für nicht kompatibel.“*

*„Es wäre schön, wenn Produzent:innen mehr Mut hätten, neurodivergente Menschen (autistische Mädchen zb) fernab vom Genie-Klischee bewusst und authentisch umzusetzen. Oft sind spannende Protagonist:innen (auch ohne klar benannt zu sein) ja beim näheren Hinschauen im Grunde neurodivergent, weil sie ja gerade das anecken an die Gesellschaft spannend macht.“*

*„Also mir fehlt vor allem der Aspekt des inhaltlichen/Projektbasierten. Ich erlebe es in meiner Arbeit vor allem als unangenehm, mit welchem Argwohn und Besserwisserei meine Stoffe über autistische Figuren von neurotypischen Filmschaffenden wahrgenommen werden. Als ich einen Stoff gepeicht habe, in dem es u.a. um ein autistisches Mädchen ging, wurde ich hinterher von vielen gefragt, was überhaupt mein Bezug dazu sei (es gibt direkt einen Druck, mich selbst "Outen" zu müssen, wenn ich Stoffe über meine Erfahrungen schreiben möchte) und ich habe viele Falschinformationen zu Autismus gehört von Filmschaffenden, die denken, sich besonders gut damit auszukennen (Bezeichnung als "Krankheit" u.ä.). Diese Attitudes habe ich schon oft erlebt beim Erzählen über Neurodivergenz und mentale Gesundheit und sie macht es finde ich sehr schwer, Stoffe über diese Themen zu realisieren. Wieso wird mir bei so etwas mit Argwohn begegnet und es gibt Rechtfertigungszwang, aber große Produktionsstudios können nach wie vor shitty Darstellungen autistischer Menschen in Produktion geben.“*

*„Das ganze System der Medienbranche des "people business" arbeitet konsequent gegen ND Menschen. In der Branche zählt Leistung weniger als "likeability". Mit Connections, wenn Leute dich sympathisch finden, kommst du weiter als mit guter Arbeit. Genauso bei Förderungen. Neurodivergente Perspektiven werden oft nicht als massentauglich gesehen und werden weniger gefördert“*

*„No, ich freue mich, dass ich mal die Möglichkeit habe, das alles loszuwerden, weil ich mich das öffentlich nicht traue. Vielleicht ja bald oder auch anhand dieser Studie. Also danke!“*

*„Die Branche ist finanziell auch schwierig - für ND Menschen nochmal problematischer“*

*„Danke!! It was about time! Ich habe nochmal bemerkt wie sehr meine Neurodivergenz mich beeinflusst in meinem Beruf! Ich wünsche, dass es uns alle bessere Chancen und Anpassung geben wird.“*

*„Ich denke in der Filmbranche sind sehr viele Menschen ND, weil das alle Symptome fördert. Man ist selbstständig und es gibt immer was neues.“*

*„Hochsensibilität ist keine tatsächliche Diagnose, steht nicht im ICD-10 ! Insofern nicht ganz korrekt die Auswahlmöglichkeiten“ (Das ist zwar soweit korrekt, das Hochsensibilität keine Diagnose im ICD-10 ist, allerdings wird Hochsensibilität als Neurodivergenz gesehen und ist daher auch, genauso wie Hochbegabung, teil der Umfrage.)*

## **Wie gehts weiter?**

Das wird sich je nach Resonanz auf die Ergebnisse zeigen. Zum einen werde ich auf einige Themen der Umfrage noch mal im Detail eingehen und das auf der projektbezogenen Instagramseite ([https://www.instagram.com/the\\_neurospicy\\_underdogs](https://www.instagram.com/the_neurospicy_underdogs)) sowie in meinem Blog unter ([www.danieldornhoefer.com](http://www.danieldornhoefer.com)) veröffentlichen.

Für kommendes Jahr würde ich gerne versuchen, bei dem ein oder anderen Festival, ein paar Konzepte zu pitchen, in denen es um Sichtbarkeit und Barrierefreiheit geht.

Zudem versuche ich gerade über **WhatsApp** eine Community für uns aufzubauen. Schreibt mir hierzu gerne, dann schicke ich euch den Einladungslink.

Ansonsten bin ich für Vorschläge, Feedback, Fragen sowie auch Unterstützung offen und dankbar. Ich habe viele Ideen, aber auch viele Einschränkungen aufgrund meiner Neurodivergenz, die mir die Umsetzung teilweise sehr schwer machen.

Neurodivergente Schauspielende dürfen sich ebenfalls unbedingt gerne bei mir melden. Es gab seit erstellen der Umfrage schon die ein oder andere Anfrage für eine Rolle. Lasst uns vernetzen, Supporten und wachsen :)

Gebt mir auch gerne Feedback zu der Umfrage bzw. was ihr euch für die nächste Umfrage wünscht.

*Vielen Dank an alle, die teilgenommen haben, sowie an Rising Gaze, Crew United und Vielfalt im Film, für den support und die Verbreitung der Umfrage!!*

Daniel Dornhöfer

0152-53570104

[daniel@dornhoefer-photography.de](mailto:daniel@dornhoefer-photography.de)

[www.danieldornhoefer.com](http://www.danieldornhoefer.com)

Instagram

[https://www.instagram.com/the\\_neurospicy\\_underdogs](https://www.instagram.com/the_neurospicy_underdogs)

## **LINKS**

**Medical Gaslighting:** <https://www.ndr.de/ratgeber/gesundheit/Medical-Gaslighting-Wenn-Aerzte-Symptome-nicht-ernst-nehmen,gaslighting100.html>

**Fehldiagnosen bei Frauen:** <https://frauenseiten.bremen.de/blog/reizueberflutung-und-fehldiagnosen-adhs-bei-frauen>

**Artikel zu einer Studie bzgl. Zusammenhang zwischen neurodivergenten und queeren Personen:** [https://www-psychologytoday-com.translate.goog/us/blog/eating-disorders-among-gender-expansive-and-neurodivergent-individuals/202506/the-link-between?](https://www-psychologytoday-com.translate.goog/us/blog/eating-disorders-among-gender-expansive-and-neurodivergent-individuals/202506/the-link-between?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=de&_x_tr_hl=de&_x_tr_pto=sge#:~:text=Key%20points,are%20both%20neurodivergent%20and%20queer.)

[\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=de&\\_x\\_tr\\_hl=de&\\_x\\_tr\\_pto=sge#:~:text=Key%20points,are%20both%20neurodivergent%20and%20queer.](https://www-psychologytoday-com.translate.goog/us/blog/eating-disorders-among-gender-expansive-and-neurodivergent-individuals/202506/the-link-between?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=de&_x_tr_hl=de&_x_tr_pto=sge#:~:text=Key%20points,are%20both%20neurodivergent%20and%20queer.)

**Komorbidität zwischen Autismus und ADHS:** <https://www.praxis-für-psychotherapie.com/autismus-und-adhs-keine-seltene-kombination/#:~:text=Die%20Komorbidität%20von%20ADHS%20und,beide%20Phänomene%20gleichzeitig%20vorhanden%20sind?>