



Neuroinklusives Workplace Design

Was ist Neuroinklusives Workplace Design

Neurodivergenz vs Neurodiversität

Neurodivergenz = Normabweichung

Sammelbegriff für Neuroentwicklungsstörungen (ASD, ADHD, Dyslexie, Dyspraxie, Tick/Tourette)

≠

Neurodiversität = Normvarianz

Biologische Diversität wie das Gehirn funktioniert; ähnlich wie Biodiversität

Warum neuroinklusives Workplace Design?

~22%

der Bevölkerung ist laut Schätzungen klinisch neurodivergent, z.B.

- Autismus Spektrum Störung <2%
- Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung 5-6%
- Dyslexie 10%
- Dyspraxie <6%
- Tick Störung/Tourette-Syndrom 3%¹⁻⁴

- Viele hoch qualifizierte Individuen **verlassen Jobs**, sind **unterbeschäftigt** oder **arbeitslos**. Dies nicht, weil Ihnen die Fähigkeiten fehlen, sondern weil das Arbeitsumfeld und die Unternehmenskultur nicht ihren (sensorischen) Bedürfnissen entsprechen.
- Diese Diskrepanz schadet nicht nur der Gesundheit und dem Wohlbefinden erheblich, sondern führt auch zu **Produktivitätsverlusten, einer höheren Fluktuation und dem Verlust wertvoller Talente**.⁴⁻¹¹

Unser Fokus

Besondere sensorische Bedürfnisse

Hyper- und Hyposensitivität

- Geräuschsensitivität (Strom in der Wand hören)
- Lichtsensitivität (Flickern/Flimmern Leuchtstoffröhren oder günstigen LEDs, Bewegungen im peripheren Sichtfeld)
- Taktile Sensitivität (Oberflächen, Temperatur)
- Gustatorisch/Olfaktorische Sensitivität (Reinigungsmittel)
- Hohe soziale Dichte & Nähe zu Mitarbeitenden
- Aber auch: Sensory Seeking Behaviour

BehiG: Wenn Teilhabe am Arbeitsleben durch sensorische Einschränkung beeinträchtigt.



Konsequenzen

- **Physische Gesundheit:** Kopfschmerzen, Augendruck, Migräne, Erbrechen, Desorientierung, Schwarz vor Augen, kognitiver “Shutdown”
- **Psychische Gesundheit:** Stress, Angst, Reizbarkeit, Panickattacken, emotionale und körperliche Erschöpfung

Reduzierte Funktions- & Leistungsfähigkeit



Implikationen

Unsere Untersuchungen bilden eine gute Handlungsgrundlage

Physische Anpassungen des Arbeitsplatzes um neurodivergente Mitarbeitende zu unterstützen: Eine systematische Analyse (SLR)

Analyse von Leitfäden zu physischen Arbeitsplatzanpassungen für neurodivergente Mitarbeitende

Sensorisch inklusive Büros für **ADHS**: Eine erste Studie

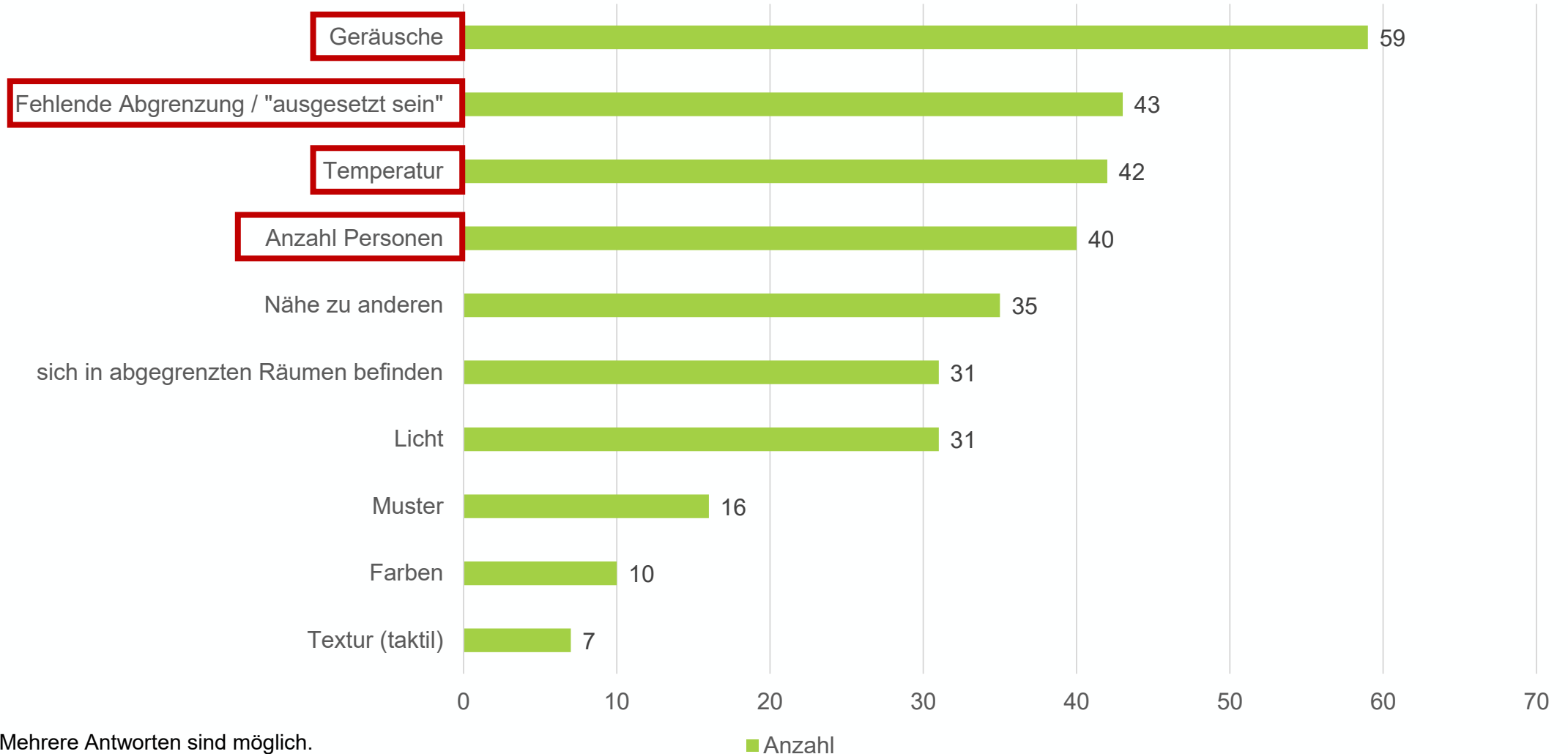
“Zu hell, zu laut, zu kalt, zu heiss” : Faktoren, welche die Arbeitsplatzhaltung bei Erwachsenen mit **Autismus** beeinflussen

Hin zum sensorisch inklusiven Büro für Mitarbeitende mit **ADHS**: Erfassung sensorischer Herausforderungen und Erforschung von Anpassungen im sozioökologischen Kontext

Das sensorische Arbeitsplatz-Puzzle: Welche Reize werden von autistischen Mitarbeitern als am störendsten empfunden?

... weitere laufen und andere sind in Vorbereitung.

Studieneinblicke: Sensorische Probleme im Büro - ADHS



Studieneinblicke: Effektive Anpassungen - ADHS – Top 5

Design

1. Sitz- Steh - Tische
2. Arbeitsplätze in wenig frequentierten Bereichen
3. anpassungsfähiges Mobiliar
4. Raumtrenner/Screens, die Geräusche reduzieren
5. Räumlichkeiten, welche Bewegung zulassen

Organisation

1. Regelmässige Pausen
2. Flexible Arbeitszeiten
3. Flexible Arbeitsrichtlinien
4. Geräusch-
unterdrückende Kopfhörer
5. Räumlichkeiten für
konzentriertes Arbeiten

Persönlich

1. Auswahl von Arbeitstischen in
niedrig frequentierten Zonen
2. Tagesplaner für Termine
und Abgaben
3. Headset zum Ausblenden
von Geräuschen
4. Visuelle Checklisten
5. Notizen machen & Wichtiges
farblich markieren

Studieneinblicke: Vergleich Autismus & ADHS

Autistische Befragte suchten vornehmlich **Reizreduktion, Stabilität** und **Vorhersehbarkeit**

→ Rückzugsräume, Räume mit Anpassungsoptionen (z.B. Regulation von Licht)

Befragte mit **ADHS** suchten selbstkontrollierte **Reizvarianz** und **Bewegung**

→ Arbeitszonen mit Wahlfreiheit zwischen Fokus-, Austausch- und Bewegungsflächen / Geh- Stehoptionen, dynamische Möbel

Lärm, Ablenkung, visuelle, taktile und olfaktorische Reize sind belasteten beide Gruppen.

Aber:

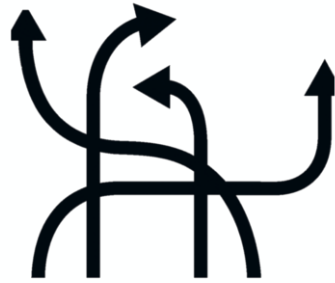
- Autismus → Reizintensität als Hauptproblem
- ADHS → Reizvielfalt und Unterbrechung als Hauptproblem

Gemeinsames Auftreten von Diagnosen!

Handlungsdimensionen für inklusives Workplace Design



Design



Organisation



Individuelles



Psycho-Soziales

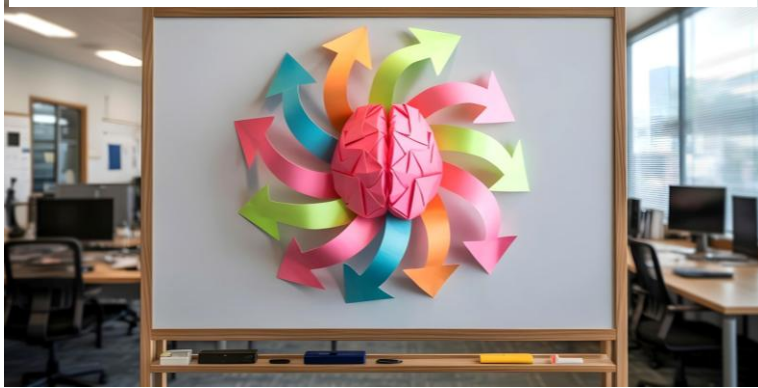
Wie wir arbeiten

- **Evidenzbasiert:** Unsere wissenschaftliche und praktische Erfahrung begleitet jede Lösung – an der Spitze der Neurodiversitätsforschung, in Zusammenarbeit mit führenden Institutionen (Cornell, King's College, ETH Zürich, Birkbeck).
- **Datengestützt:** Wir analysieren zuerst und handeln dann auf der Grundlage von Daten und Fakten.
- **Multidisziplinär:** Wir verbinden Personen und Infrastruktur, Design und Betrieb, Technologie und Verhalten.
- **Lösungsorientiert:** Wir setzen Fachwissen in praktische Wirkung um.

Eine inklusive Arbeitsplatzgestaltung ist nicht nur ethisch, sondern fördert auch die Produktivität und Mitarbeiterbindung und verhindert erhebliche finanzielle Verluste.

Unsere aktuellen Themen zum Arbeitsplatz

Neuroinklusives Workplace Design



High Performance Arbeitsplätze



Post-Covid Arbeitsorte



Workplace Experience Design



Biophiles Design



Design für Gesundheit & Wohlbefinden



Kontakt Fragen und Austausch zum Thema



Dr. Clara Weber

ZHAW Life Sciences und Facility Management

Reidbach

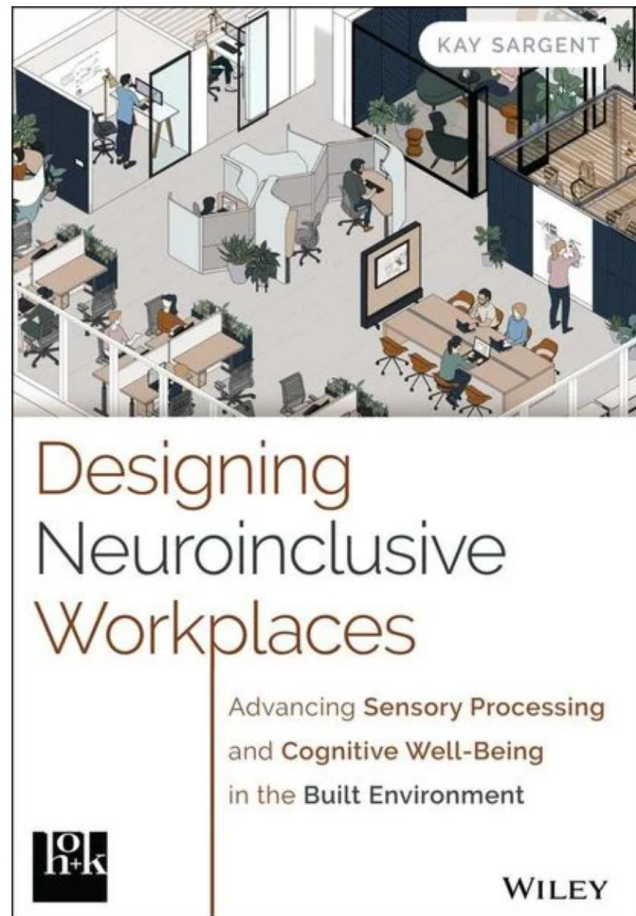
8820 Wädenswil

+41 (0) 58 934 50 36

clara.weber@zhaw.ch

Weiterführende Informationen

Weiterführende Informationen: Unsere Studien



PROJEKTSEITEN UND BERICHTE ZU LAUFENDEN STUDIEN

- [Sensory inclusive office for ND workers: systematic review & guideline review](#)
- [Sensory inclusive offices for ADHD: A preliminary study](#)
- [Sensory inclusive offices for ADHD in socio-ecological context \(qual\)](#)
- [Impact of Sensory Processing on Office Workers' Well-being, Burnout Symptoms, and Satisfaction in Diverse Office Environments](#)
- [Healing architecture in mental health-care facilities](#)
- [Learning Environments For Children And Adolescents With ADHD And ASD](#)
- [Sensory Adjustments for Mental Health and Well-Being in Neurodivergent Children and Adolescents in Schools – A Scoping Review](#)

UNSERE OPEN ACCESS ARTIKEL

- Weber, C., Häne, E., Yarker, J., Krieger, B., & McDowall, A. (2022). A Systematic Review on Physical Workplace Accommodations for Neurodivergent Office Workers. *Applied Psychology - An International Review*. <https://doi.org/10.1111/apps.12431>
- Weber, C., Monero Flores, V., Wheele, T. P., Miedema, E., & White, E. V. (2022). Patients' Health & Well-Being in Inpatient Mental Health-Care Facilities: A Systematic Review. *Frontiers in Psychiatry, Special issue - Impact of Built Environment on Physical and Mental Health*, 12(758039). <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.758039>
- Thomson, L., Papadopoulou, M., Weber, C., & Yarker, J. (under review). "Too bright, too loud, too cold, too hot": Factors affecting job retention in adults with autism.
- Weber, C., Bebie-Gut, P., Kühne, S. J., & Bornioli, A. (accepted). Designing for Inclusion: The Role of Environmental Psychology in Enhancing Accessibility and Quality of Life for People with Disabilities. In S. M. Bruyere & M. C. Saleh (Eds.), *Research Handbook on Disability and Society* (pp. xx-xx). Elgar.
- Weber, C., Häne, E., Wieber, F., Krieger, B., & Doyle, N. (in press). Sensory Challenges Survey with ADHD in Office Environments. In K. Sargent (Ed.), *Designing Neuroinclusive Workplaces: Advancing Sensory Processing and Cognitive Well-Being in the Built Environment* (pp.xx-xx). Wiley.

Referenzen

1. Buadze A. ADHS – Diagnostik und Therapie. Psychiatrische Universitätsklinik Zürich; 2022.
2. Estévez N, et al. Prevalence of adult ADHD in Swiss men. PLoS One. 2014 Feb;9(2):e89298.
3. Peter C, Tuch A, Schuler D. Psychische Gesundheit – Erhebung Herbst 2022. Wie geht es der Bevölkerung in der Schweiz? Sucht sie sich bei psychischen Problemen Hilfe? (Obsan Bericht 03/2023). Schweiz Gesundheitsobservatorium; 2023.
4. Doyle N, McDowall A. Diamond in the rough? An “empty review” of research into “neurodiversity” and a road map for developing the inclusion agenda. Equal Divers Incl Int J. 2021 May 25;41(3):352–82.
5. Schreuer N, Dorot R. Experiences of employed women with attention deficit hyperactive disorder: A phenomenological study. Work. 2017;56(3):429–41.
6. University of St. Gallen. (2022, June 21). What is the state of diversity and inclusion in Swiss companies after two years of the pandemic? University of St. Gallen.
7. Rüfenacht. Kim., Serna. F., & Buehler. R. (n.a.). The Roche Inclusive Internship Program – How F. Hoffmann-La Roche AG Supports People on the Autism Spectrum to Prepare for the Job Market.
8. Eckert, A. (2015). Autismus-Spektrum-Störungen in der Schweiz. Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik: 37, Edition SZH/CSPS, Bern
9. Lauder, K., McDowall, A., & Tenenbaum, H. R. (2024). A meta-analysis of pharmacological and psychosocial interventions aiming to improve work-relevant outcomes for adults with ADHD. Neurodiversity, 2. <https://doi.org/10.1177/27546330241292984>
10. Weber, C., Häne, E., Yarker, J., Krieger, B., & McDowall, A. (2022). A Systematic Review on Physical Workplace Accommodations for Neurodivergent Office Workers. Applied Psychology - An International Review. <https://doi.org/10.1111/apps.12431>
11. Weber, C., McDowall, A. & Krieger B (2023) In Rosenstein, B. Neurodiversity in the Workplace. Leader to Leader. Wiley. <https://doi.org/10.1002/ltl.20709>
12. Marin-Farrona M, et al. Syst Rev. 2023;12:87. DOI: 10.1186/s13643-023-02178-4
13. Baicker, K., Cutler, D., & Song, Z. (2010). Workplace wellness programs can generate savings. Health Affairs, 29(2), 304–311. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2009.0626>
14. Baxter S, et al. Am J Health Promot. 2014;28(6):347-363. DOI: 10.4278/ajhp.130731-LIT-395
15. Knoche K, et al. ENWHP Guide. 2013.
16. Mattke S, et al. RAND Corporation Report. 2013.
17. Nicholson PJ, Godderis L. Occup Med. 2019;69(3):158-160. DOI: 10.1093/occmed/kqz047
18. Weber, C., Häne, E., Bébié, G., Krieger, B., et al. (2025a) Sensory-Inclusive Offices for ADHD: A preliminary study. International Conference of Environmental Psychology (ICEP). In 2025 Vilnius, LT. p.
19. Weber, C., Häne, E., Wieber, F., Krieger, B., & Doyle, N. (2025b). Sensory Challenges Survey with ADHD/ADD in Office Environments. In K. Sargent (Ed.), Designing Neuroinclusive Workplaces: Advancing Sensory Processing and Cognitive Well-Being in the Built Environment. Wiley.
20. Chapman, L. S. (2012). Meta-evaluation of worksite health promotion economic return studies: 2012 update. *American Journal of Health Promotion*, 26(4), TAHP1–TAHP12. <https://doi.org/10.4278/ajhp.26.4.tahp>
21. Arena, R., Guazzi, M., Briggs, P. D., Cahalin, L. P., Myers, J., Kaminsky, L. A., Forman, D. E., Cipriano, G., Jr, Borghi-Silva, A., Babu, A. S., & Lavie, C. J. (2013). Promoting health and wellness in the workplace: a unique opportunity to establish primary and extended secondary cardiovascular risk reduction programs. *Mayo Clinic proceedings*, 88(6), 605–617. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2013.03.002>
22. Austin, R. D., & Pisano, G. P. (2017, May–June). Neurodiversity as a competitive advantage. *Harvard Business Review*, 95(3), 96–103.

Zürcher Hochschule für
Angewandte Wissenschaften

Life Sciences und Facility Management

Institut für Facility Management
Research Group Workplace Management

Grüental / RA
CH-8820 Wädenswil
Telefon Zentrale: +41 58 934 58 35
workplace-management.ifm@zhaw.ch
www.zhaw.ch/ifm

more about our
Research Group:

