

HAWORTH

Neurodiversität: Vergleich der sensorischen Bedürfnisse am Arbeitsplatz

Januar 2026



Zusammenfassung

Aufbauend auf unserer früheren Forschung zu Affordanzen und Belastbarkeit am Arbeitsplatz wollten wir mehrere zentrale Fragen dazu beantworten, inwiefern die Arbeitserfahrungen von Personen, die sich selbst als neurodivergent (ND) betrachten, denen neurotypischer (NT) Personen ähneln bzw. sich von ihnen unterscheiden. In dieser Studie haben wir sensorische Trigger am Arbeitsplatz ermittelt, die Auswirkungen dieser Elemente bewertet und die Reaktionen auf positive sowie negative Umwelterfahrungen analysiert. Außerdem haben wir untersucht, wie sich einzelne Personen an ihre Umgebung angepasst haben, und analysiert, wie sich Arbeitsanforderungen, Arbeitsressourcen, Arbeitsrichtlinien und die Unternehmenskultur auf die Arbeitsplatz Erfahrung von ND-Befragten im Vergleich zu NT-Befragten ausgewirkt haben. Wir haben auch ermittelt, welche sensorischen Elemente am Arbeitsplatz als hilfreich und welche als störend wahrgenommen werden. Durch unsere umfassende Forschung konnten wir wertvolle Erkenntnisse gewinnen, die dazu beitragen können, Arbeitsumgebungen unterstützender und inklusiver zu gestalten.

Erkenntnisse

Neurotypische und neurodivergente Personen haben unterschiedliche sensorische Bedürfnisse und nehmen Räume unterschiedlich wahr. Zur Förderung des Wohlbefindens und der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden gehört auch, die Bedürfnisse neurodiverser Personen zu berücksichtigen.

Um eine Kultur der Zugehörigkeit zu schaffen, sollten Unternehmen ihren Mitarbeitenden Folgendes bieten: ein komfortables, durchdacht gestaltetes Arbeitsumfeld, unterstützende Richtlinien, eine positive Arbeitsplatzkultur und eine Tätigkeit, die zu ihren Fähigkeiten passt.

Inklusives Design berücksichtigt die gesamte Bandbreite menschlicher Vielfalt. Es schafft Räume und Produkte, die unterschiedliche akustische, visuelle und taktile Erfahrungen ermöglichen und unterstützende Hilfsmittel bieten. So wird allen ein Gefühl von Zugehörigkeit ermöglicht.

Keywords

- Neurodiversität
- Neurodivergenz
- Neuroprofile
- Inklusives Design
- Wohlbefinden
- Menschliche Leistungsfähigkeit
- Evidenzbasiert
- Stress
- Sensorische Empfindlichkeit
- Kultur der Zugehörigkeit

Ein von Vertrauen und Zugehörigkeit geprägter Arbeitsplatz entsteht, wenn Unternehmen Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und neurologischen Profilen verstehen und unterstützen. Durch die Einstellung Mitarbeitender mit unterschiedlichen Backgrounds und Profilen kann ein breites Spektrum an Talenten und Wissen erschlossen werden, das andernfalls möglicherweise unentdeckt bliebe. Zudem bringt die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit vielfältigem Hintergrund zahlreiche Vorteile für die Unternehmen mit sich. Die Wahrscheinlichkeit, neue Märkte zu erschließen, ist mit vielfältigen Teams um 70 % höher. Inklusive Unternehmen erreichen ihre finanziellen Ziele zudem mit einer um 120 % höheren Wahrscheinlichkeit.¹ 76 % der Befragten geben darüber hinaus an, dass eine vielfältige Belegschaft ein wichtiger Faktor bei der Bewertung von Unternehmen und Stellenangeboten ist.²

Unterstützende Einstellungspraktiken sind der erste Schritt, aber das ist längst nicht alles. Nach der Einstellung und dem Onboarding sollten Unternehmen ein komfortables und durchdacht gestaltetes Arbeitsumfeld, unterstützende Richtlinien, eine positive Arbeitsplatzkultur sowie eine den Fähigkeiten der Mitarbeitenden entsprechende Tätigkeit bieten. Laut der Weltgesundheitsorganisation (WHO) stellen schlechte Arbeitsbedingungen – darunter Diskriminierung und Ungleichheit am Arbeitsplatz, hohe Arbeitsbelastung, geringe Kontrolle über die eigene Arbeit und Arbeitsplatzunsicherheit – ein Risiko für die psychische Gesundheit dar. Weltweit verursachen psychische Erkrankungen wie Depression und Angststörungen jährliche Produktivitätsverluste von 1 Billion US-Dollar.³ Personen, die sich als ND identifizieren, berichten zudem häufiger über Ängste und Depressionen sowie über eine niedrigere Lebensqualität als ihre NT-Kollegen und Kolleginnen.⁴ Glücklicherweise hat sich in globalen Unternehmen ein positiver Wandel vollzogen, bei dem die Unterstützung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz im Mittelpunkt steht.

Zur Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden gehört auch, die Bedürfnisse einer neurodiversen Belegschaft zu berücksichtigen. Dabei können inklusive Gestaltungspraktiken als Leitfaden dienen. Inklusives Design nutzt die gesamte Bandbreite menschlicher Vielfalt, um Räume und Produkte zu schaffen, die allen ein Gefühl von Zugehörigkeit ermöglichen. Um inklusiv zu gestalten, müssen wir genau ermitteln, welche spezifischen Personengruppen die jeweiligen Räume nutzen, und untersuchen, welche Formen des Ausgeschlossen-Seins sie dabei erfahren und welche Anpassungen sie derzeit vornehmen, um mit diesen Räumen zu interagieren. Das schafft die Grundlage, um eine bessere Erfahrung zu gestalten. Wenn inklusives Design ein fester Bestandteil des Gestaltungsprozesses ist, steigt die Anzahl der Menschen, die ein Produkt oder einen Raum nutzen können und möchten.

In dieser Studie haben wir Interviews und eine Umfrage mit Büroangestellten durchgeführt, um zu erfahren, wie sich Unterschiede in neurologischen Profilen auf die Arbeitserfahrung im Büro auswirken. Für viele Menschen ist das Büro ein Ort voller Ablenkungen. In unserer Forschung haben wir untersucht, ob bestimmte Erfahrungen am Arbeitsplatz – bezogen auf das Umfeld, die Arbeitsanforderungen, die Unternehmenspolitik und der kulturelle Support – unterschiedliche Auswirkungen auf ND- und NT-Mitarbeitende haben.

Neurodiversität⁴: Bezieht sich auf die natürliche Bandbreite von Unterschieden in der Funktionsweise des Gehirns und in Verhaltensmerkmalen einzelner Personen. Das Konzept betont, dass diese Unterschiede für die menschliche Bevölkerung normal sind.

Neurotypisch: Ein Begriff, der verwendet wird, um Personen zu beschreiben, deren neurologische Entwicklung und Funktionsweise mit den gesellschaftlichen Erwartungen an das, was als neurologische Norm angesehen wird, übereinstimmen.

Neurodivergent⁴: Bezeichnet Unterschiede in der Funktionsweise des Gehirns, die beeinflussen, wie eine Person denkt, sich verhält und mit ihrer Umwelt interagiert. Bei diesen Unterschieden handelt es sich um natürliche Abweichungen.

Neuroprofil⁴: Ein grundlegender Aspekt der Identität einer Person, der sich darauf bezieht, wie ihr Gehirn lernt, kommuniziert und sich entwickelt. Genauer gesagt kann der Begriff „Neuroprofil“ verwendet werden, um die Art von Gehirn zu beschreiben, die eine Person hat oder mit der sie sich identifiziert. Zu den Neuroprofilen zählen unter anderem Autismus-Spektrum-Störung (Autism Spectrum Disorder, ASD), Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS), geistige Behinderungen, Legasthenie, Dyspraxie, Zwangsstörungen (Obsessive-Compulsive Disorder, OCD) und posttraumatische Belastungsstörungen (Post-Traumatic Stress Disorder, PTSD). Jedes Neuroprofil kann unterschiedliche Stärken und wertvolle Perspektiven mit sich bringen. Eine ausführliche Liste finden Sie im Glossar am Ende dieses Whitepapers.

Wir erkennen die sensible und persönliche Natur sowohl der Identität-zuerst-Sprache als auch der Mensch-zuerst-Sprache an und respektieren sie. Für die Zwecke dieses Berichts verwenden wir Identität-zuerst-Sprache, wenn wir die Ergebnisse zu ND- und NT-Personen beschreiben.

Was sind Neurodiversität und Neurodivergenz?

Neurodiversität beschreibt die natürliche Vielfalt menschlicher Gehirnfunktionen und Denkweisen. Ähnlich wie die Biodiversität in der Natur brauchen Menschen Neurodiversität, um sich entwickeln zu können.⁸ Es ist wichtig zu beachten, dass Neurodiversität kein medizinischer Begriff ist, keine Diagnose darstellt und auch nicht heilbar ist. Die Unterstützung verschiedener Neuroprofile am Arbeitsplatz ist wichtig, da Unternehmen von der Vielfalt an Erfahrungen profitieren können.

Neurodiverse Teams können die Produktivität um über 30 % steigern.⁹

Die Bedeutung der Neurodiversität wird weltweit zunehmend anerkannt. Dies ist auf ein wachsendes Bewusstsein, verbesserte Diagnosemethoden, einen leichteren Zugang zu Ressourcen und Unterstützung sowie eine geringere Stigmatisierung zurückzuführen.¹⁰ **Aktuelle Statistiken deuten darauf hin, dass 15–20 % der Weltbevölkerung in irgendeiner Form neurodivergent sind.**¹¹ Diese Zahl wird voraussichtlich steigen. Eine Studie aus dem Jahr 2023 ergab, dass mehr als die Hälfte der Befragten der Generation Z sich als „definitiv“ (22 %) oder „eher“ (31 %) ND identifizierten.¹² Im Jahr 2024 machten Beschäftigte der Generation Z rund 18 % der erwerbstätigen Bevölkerung der Vereinigten Staaten aus. Bis 2030 wird ihr Anteil auf etwa 30 % ansteigen. Das sind etwa 50 Millionen Beschäftigte der Generation Z,¹³ von denen sich mindestens 25 Millionen als ND identifizieren.

1. OCEP, 2018

2. Glassdoor, 2021

3. Weltgesundheitsorganisation, 2024

4. Kroll et al., 2024

5. Oxford University Press, 2024

6. Cleveland Clinic, 2024

7. Bowlby and Eveson-Egler, 2024

8. Miralles et al., 2021

9. Austin et al., 2017

10. Psychology Today, 2023

11. Doyle, 2020

12. Business Wire, 2023

13. Trendlines, 2024

„Neurodiversität könnte für die Menschheit genauso entscheidend sein wie Biodiversität für das Leben im Allgemeinen. Wer kann schon sagen, welche Funktionsweise des Gehirns sich zu einem bestimmten Zeitpunkt als die beste erweisen wird?“

Harvey Blume
The Atlantic, 1998



Für die Gestaltung des Arbeitsplatzes ist es wichtig, die Unterschiede in der Neurologie zu verstehen, da Menschen mit unterschiedlichen neurologischen Voraussetzungen auf komplexe und vielfältige Weise auf dieselbe Umgebung reagieren und diese als hilfreich oder störend wahrnehmen. Wenn wir Arbeitplatzelemente identifizieren, die sich positiv auf ND-Personen auswirken, können viele dieser Elemente auch die gesamte Belegschaft unterstützen. Ausgangspunkt ist das Verständnis des sensorischen Systems.

Bedeutung des sensorischen Systems

Die enorme Komplexität unserer Welt verlangt von uns, ihre Signale über eine Vielzahl von Sinneseindrücken wahrzunehmen und zu interpretieren. Neben Sehen, Hören, Tasten, Schmecken und Riechen gibt es weniger bekannte Sinne, die es uns ermöglichen, die Bewegungen unseres Körpers im Raum sowie die inneren Signale unseres Körpers wahrzunehmen. Obwohl sich Menschen ähneln, können sich individuelle Unterschiede im sensorischen System erheblich darauf auswirken, wie wir mit unserer Umwelt interagieren.

ND-Personen haben häufig eine erhöhte sensorische Empfindlichkeit, die sich entweder in Form einer sensorischen Verarbeitungsstörung (Sensory Processing Disorder, SPD) oder einer sensorischen Verarbeitungssensitivität (Sensory Processing Sensitivity, SPS) äußern kann. SPD ist eine neurologische Beeinträchtigung, bei der es dem Gehirn schwerfällt, Sinneseindrücke richtig zu verarbeiten und darauf angemessen zu reagieren.

Die acht Sinne²⁰

Sinn	Hypersensibel	Hyposensibel
 Visuell (Sehen) Informiert über Objekte und Personen; hilft uns, uns in Räumen zurechtzufinden und mit unserer Umgebung zu interagieren.	<ul style="list-style-type: none"> • Vermeidet Umgebungen, die visuell überwältigend sind • Empfindlich gegenüber greller Beleuchtung und Sonnenlicht • Erschrickt vor Objekten, die sich bewegen 	<ul style="list-style-type: none"> • Mag heller Beleuchtung, reflektierende Oberflächen oder sich drehende Gegenstände • Übersieht Gegenstände vor unruhigen Hintergründen
 Auditiv (Gehör) Informiert über Geräusche in der Umgebung (laut, leise, hoch, niedrig, nah, fern).	<ul style="list-style-type: none"> • Reagiert stark auf eine Vielzahl von auditiven Reizen • Ist leicht durch auditive Reize ablenkbar • Hört Dinge in der Umgebung, die andere nicht hören können 	<ul style="list-style-type: none"> • Nimmt Geräusche nicht wahr • Sucht intensive Hörerlebnisse

SPD tritt zwar eigenständig auf, wird aber häufig gemeinsam mit ADHS, Autismus-Spektrum-Störungen, Lernschwierigkeiten wie Dysgraphie oder generalisierten Angststörungen beobachtet.¹⁴ SPD kann auch zu Stress, Angstzuständen oder Depressionen führen.¹⁵ SPS hingegen beschreibt eine persönliche Eigenschaft, die zeigt, wie Menschen sowohl äußere Sinneseindrücke als auch innere Empfindungen verarbeiten.¹⁶ Über 94 % der erwachsenen Menschen mit Autismus erleben sensorische Unterschiede, die ihren Alltag in erheblichem Maße beeinflussen.¹⁷ Darüber hinaus wird geschätzt, dass etwa 30 % der Bevölkerung eine SPS aufweisen und hochsensibel sind,¹⁸ sich jedoch nicht unbedingt als ND identifiziert. SPD und SPS weisen zwar einige wesentliche Unterschiede auf, doch beide können dazu führen, dass Betroffene ihre Umwelt anders wahrnehmen als Personen ohne sensorische Besonderheiten.

Personen mit sensorischer Empfindlichkeit können hypersensitiv (überreaktiv) sein und verstärkte Reaktionen auf sensorische Eindrücke zeigen. Eine Person mit visueller Überempfindlichkeit kann beispielsweise Beleuchtung, die für andere unproblematisch ist, als zu grell wahrnehmen, was zu Kopfschmerzen, Augenschmerzen und einem Gefühl von Benommenheit im Kopf führen kann. Andere können hyposensitiv (unterreaktiv) sein und möglicherweise verminderte Reaktionen auf sensorische Reize zeigen. Eine Person mit auditiver Hyposensitivität benötigt beispielsweise eventuell mehr auditive Reize, um zu hören und zu interpretieren, was um sie herum vor sich geht, oder um sich auf die Arbeit zu konzentrieren. Eine dritte Form der sensorischen Verarbeitungssensitivität beschreibt Personen, die aktiv nach sensorischen Reizen suchen.¹⁹ Sensorische Stimulation kann zum Beispiel darin bestehen, spazieren zu gehen, um die Gedanken zu ordnen, da Bewegung hilft, komplexe Ideen zu verarbeiten und zu erklären. Die Komplexität erhöht sich zusätzlich, da es kein eindeutiges „entweder/oder“ gibt: Eine Person kann für unterschiedliche Sinne gleichzeitig hyper- oder hyposensibel sein. Die Sensibilität, mit der jemand seine Umgebung wahrnimmt, kann sich von Tag zu Tag oder sogar von Moment zu Moment ändern, und das, was zu einem Zeitpunkt als störend wahrgenommen wurde, kann zu einem anderen hilfreich sein.

14. Hethmon and Conrad, 2020
15. Galiana-Simal et al., 2020

16. Aron et al., 1997
17. Crane et al., 2009

18. Galiana-Simal et al., 2020
19. Autism Speaks, 2025

20. Neurodivergent Insights, 2025

Die acht Sinne (Fortsetzung)

Sinn	Hypersensibel	Hyposensibel
 <p>Taktil (Berührungen) Informiert über die Umgebung und die Eigenschaften von Objekten (Berührung, Druck, Textur, hart, weich, scharf, dumpf, warm, kalt, schmerzhaft).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hat starke Abneigungen gegen Berührungen, Kleidungsetiketten, bestimmte Stoffe • Reagiert scheinbar übertrieben auf leichte Anrempel oder Berührungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Merkt eigene Berührungen nicht • Hat kein gutes Gespür für Druck • Sucht Druck
 <p>Olfaktorisch (Geruch) Informiert über verschiedene Arten von Gerüchen (muffig, beißend, faulig, blumig, stechend).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reagiert stark auf Gerüche • Fühlt sich von Parfüm, Eau de Cologne und Chemikalien gestört 	<ul style="list-style-type: none"> • Bemerkt starke Gerüche nicht • Ist weniger aufmerksam gegenüber Giftstoffen oder verdorbenen Lebensmitteln
 <p>Gustatorisch (Geschmack) Informiert über verschiedene Geschmacksrichtungen (süß, sauer, bitter, salzig, scharf).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hat eine erhöhte Empfindlichkeit gegenüber Lebensmitteln • Isst nur bestimmte Lebensmittel • Vermeidet gesellschaftliche Veranstaltungen, bei denen es Essen gibt 	<ul style="list-style-type: none"> • Mag scharfes Essen und kräftige Aromen • Reagiert wacher und aufmerksamer nach dem Verzehr eines Produkts mit intensiven Geschmack
 <p>Interozeptiv (Wahrnehmungen aus dem Körperinneren) Informiert über den inneren Zustand des Körpers; wie wir fühlen und verstehen, was in uns vorgeht und wie wir emotionale Reaktionen regulieren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hat ein gesteigertes Bewusstsein für Hunger-, Schmerz- und Durstsignale • Nimmt Emotionen intensiver wahr 	<ul style="list-style-type: none"> • Nimmt Schmerz- und Temperatursignale nicht wahr • Nimmt keine Durst- und Hungersignale wahr • Hat Schwierigkeiten, Emotionen zu erkennen
 <p>Propriorezeptiv (Muskeln und Gelenke) Informiert darüber, wo sich ein bestimmtes Körperteil befindet und wie es sich bewegt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vermeidet physischen Kontakt • Reagiert in Menschenmengen oder in der unmittelbaren Nähe anderer ängstlich 	<ul style="list-style-type: none"> • Hat Schwierigkeiten, den richtigen Druck zu finden • Sucht nach Bewegungen, die Druck ausüben
 <p>Vestibulär (Gleichgewicht und Bewegung) Informiert darüber, wo sich der Körper im Raum befindet und ob wir oder unsere Umgebung uns bewegen; informiert uns über Geschwindigkeit und Richtung der Bewegung. Hilft dabei, das Gleichgewicht zu halten und Bewegungen zu koordinieren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reagiert negativ auf eine Vielzahl von vestibulären Reizen 	<ul style="list-style-type: none"> • Sucht intensive oder anhaltende vestibuläre Stimulation (Schaakeln, Schwingen, Drehen usw.)

Soziale und kulturelle Faktoren

Neben der physischen Arbeitsumgebung können auch bestimmte soziale und kulturelle Faktoren die Erfahrung im Büro beeinflussen. Für viele ND-Personen kann der Alltag im Büro mit Ängsten verbunden sein, weil sie mit neuen oder ungewissen Erfahrungen rechnen oder neue Menschen kennenlernen werden. ND-Personen reagieren oft mit Maskieren, d. h. sie verbergen oder unterdrücken Aspekte ihrer ND-Eigenschaften oder -Verhaltensweisen, um sich den Normen des Arbeitsplatzes oder der Gesellschaft anzupassen.²¹ ND-Personen „maskieren“ aus vielen Gründen: zum Selbstschutz, um Freundschaften oder Partnerschaften zu schließen und um am Arbeitsplatz akzeptiert zu werden, um nur einige zu nennen. Maskieren kann in Arbeitsumgebungen, in denen NT-Sozialkompetenzen, Kommunikation und Multitasking im Vordergrund stehen, häufiger vorkommen – und das hat oft einen hohen Preis. Maskieren kann bei Personen mit ASD zu Erschöpfung, Isolation, schlechter körperlicher Gesundheit, Identitätsverlust, verzögerter Diagnose und autistischem Burnout führen.²²

Einige ND-Personen bewältigen Emotionen und verarbeiten sensorische Reize durch Stimming. Als Stimming werden repetitive Verhaltensweisen oder Bewegungen bezeichnet, die dazu dienen, mit Emotionen umzugehen (Nägelkauen, Haare drehen, mit den Händen flattern, mit den Füßen wippen, usw.)²³ Darüber hinaus können externe Faktoren wie Arbeitsplatzrichtlinien und die Arbeitsplatzkultur die Büroerfahrungen von ND-Personen beeinflussen. Diese Kombination von Faktoren kann die Arbeit in einer Büroumgebung für ND-Personen zu einer Herausforderung machen.

Eine gut gestaltete Arbeitsumgebung mit einer unterstützenden Unternehmenskultur sowie entsprechenden Richtlinien kann Stress reduzieren und die Leistung der Mitarbeitenden steigern. Die Studie „Resilience at Work“ des Haworth-Forschungsteams hat bereits gezeigt, dass die Bereitstellung der richtigen Ressourcen am Arbeitsplatz dazu beiträgt, Stress zu reduzieren und die Leistung zu verbessern. Dies galt insbesondere für Personen mit sensorischen Empfindlichkeiten.²⁴

21. Howard, 2023

22. Bradly et al., 2021

23. Neff, 2025

24. Johnson, 2020

Die zunehmende Zahl von Personen, die sich als ND identifizieren, die Auswirkungen einer negativen Arbeitserfahrung auf die psychische und physische Gesundheit sowie die damit verbundenen Kosten für Unternehmen haben uns dazu veranlasst, die Büroerfahrungen von ND-Personen genauer zu untersuchen. Unser Ziel war es, das Ausgeschlossen-Sein und die Anpassungen im Arbeitsumfeld besser zu verstehen und herauszufinden, wie nicht nur ND-Mitarbeitende, sondern die gesamte Belegschaft besser unterstützt werden kann. Zunächst mussten wir ein grundlegendes Verständnis der Büroerfahrungen von Mitarbeitenden gewinnen, die sich nicht als ND identifizieren – also als NT –, um die unterschiedlichen Auswirkungen von Raumgestaltung und Richtlinien auf beide Gruppen vergleichen zu können. Dies führte zu unseren Forschungsfragen:

- Erleben ND- und NT-Mitarbeitende ihr Arbeitsumfeld auf die gleiche Weise?
- Was sind die wirkungsvollsten sensorischen Elemente im Büro und wie wirken sich positive und negative Erfahrungen aus?
- Wie passen sich Menschen an ihre Umgebung an und wie kommen sie zurecht, wenn ihr Arbeitsplatz sie nicht unterstützt?
- Wie wirken sich Arbeitsrichtlinien, Unternehmenskultur, berufliche Anforderungen und Ressourcen auf Stress aus?

Studienziele

Inklusive Forschung

Um sicherzustellen, dass unsere Forschung inklusiv ist und eine globale Perspektive einnimmt, haben wir Teilnehmende ausgewählt, die sich als ND identifizieren und verschiedene Länder weltweit repräsentieren. Wir haben von den Befragten weder eine formelle Diagnose noch die Angabe ihres Neuroprofils verlangt, sondern lediglich, dass sie sich selbst als ND identifizieren. Wir haben uns für diese Art der Teilnehmerauswahl entschieden, da es viele Hindernisse gibt, die eine Person davon abhalten können, eine offizielle medizinische Diagnose einzuholen.

Mehrere Perspektiven

Um die Arbeitsplatz Erfahrung von ND-Mitarbeitenden besser zu verstehen, hat das Haworth-Forschungsteam zwei Studien durchgeführt. Zunächst führten wir Interviews mit Personen durch, die sich als ND identifizierten. Auf Basis der Auswertung der Interviews haben wir die gewonnenen Erkenntnisse genutzt, um eine Umfrage zu entwickeln, mit der wir Feedback von einer größeren Gruppe von sowohl ND- als auch NT-Befragten einholen konnten. In unserer Umfrage haben wir gefragt, wie sich sensorische Elemente in der Umgebung auf die Befragten auswirkten, wie sie auf negative oder positive Erfahrungen reagierten, welche Hilfsmittel sie bei der Arbeit nutzten, welchen Einfluss Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen hatten und wie sich dies auf ihr Stressniveau auswirkte. Durch den Vergleich der Erfahrungen von ND- und NT-Personen konnten wir Gemeinsamkeiten und Unterschiede feststellen, Hindernisse für die Inklusion identifizieren und Strategien für den Arbeitsplatz sowie Gestaltungslösungen erarbeiten, um ein inklusiveres und unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Arbeitsanforderungen: Physische, psychische, soziale oder organisatorische Aspekte einer Tätigkeit, die anhaltende Anstrengung erfordern und mit bestimmten physiologischen und psychischen Belastungen verbunden sind. Hierzu zählen beispielsweise kurze Fristen, Multitasking, die Pflege sozialer Beziehungen und Tätigkeiten in Umgebungen mit hohem Druck.

Arbeitsressourcen: Physische, psychologische, soziale oder organisatorische Aspekte einer Tätigkeit, die dazu beitragen, Arbeitsziele zu erreichen, Arbeitsanforderungen zu reduzieren und persönliches Wachstum und Entwicklung zu fördern. Hierzu zählen beispielsweise die Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen und Vorgesetzten, eine klare Rollenverteilung und Zugang zu den erforderlichen Arbeitsmitteln.

Hilfsmittel und Anpassungen: Werkzeuge, Strategien oder Anpassungen, die Mitarbeitenden dabei helfen, ihre Arbeit effektiv und komfortabel auszuführen. Dazu können z. B. Fidgets, Noise-Cancelling-Kopfhörer, flexible Arbeitsregelungen oder sensorisch unterstützte Arbeitsplätze gehören.

Phase 1

Interviews

Wir haben mit 27 ND-Teilnehmenden aus fünf Ländern virtuelle Interviews durchgeführt. Die Interviews konzentrierten sich auf die Wahrnehmung der Teilnehmenden bezüglich der physischen Arbeitsumgebung, ihrer Arbeitserfahrungen, der Arbeitsanforderungen, der Arbeitsressourcen, auf empfundenen Stress oder Unbehagen, Richtlinien, Unternehmenskultur sowie demografische Merkmale.

Unsere Ergebnisse zeigten, dass ND-Mitarbeitende in offenen Bürobereichen besonders abgelenkt wurden, wobei Lärm, Beleuchtung und Temperatur am häufigsten genannt wurden. Diese Mitarbeitenden nutzten die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, Hilfsmittel wie Kopfhörer und private Räume (z. B. schalldämmende Kabinen), um ihre Arbeit zu erledigen. Zu den Anforderungen des Arbeitsumfelds gehörten der Umgang mit persönlichen und beruflichen Beziehungen, hohe Arbeitsbelastung und/oder Zeitdruck. Ein vertrauensvoller Vorgesetzter und Kollegen und Kolleginnen trugen dazu bei, diese Anforderungen abzufedern. Doch mehrere Teilnehmende nannten auch externe Unterstützung, zum Beispiel Religion, Freunde und Freundinnen oder Hobbys. Die meisten Befragten gaben an, keine Anpassungen beantragt zu haben – entweder, weil die benötigte Unterstützung bereits vorhanden war (z. B. Homeoffice-Regelungen), oder weil sie befürchteten, dass die Offenlegung ihres ND-Status negative Folgen haben könnte.

ND-Mitarbeitende hatten oft das Gefühl, dass ihre Unternehmen zwar Fortschritte bei der Schaffung integrativer Arbeitsplätze machten, aber noch mehr möglich wäre. Als wichtigste Methoden zur Verbesserung der Arbeitserfahrung im Büro nannten die Befragten Schulungen zur Sensibilisierung, die Schaffung von mehr ablenkungsarmen Umgebungen und die konsequente Anwendung bestehender Richtlinien.

Phase 2

Umfrage

Aufbauend auf den Erkenntnissen der Interviews haben wir eine umfassende digitale Umfrage entwickelt, um quantitative Daten von einer größeren Gruppe von Befragten zu erheben, darunter sowohl ND- als auch NT-Mitarbeitende.

An dieser Umfrage nahmen 1.027 Personen (514 ND, 513 NT) aus sieben Ländern in Nordamerika, Europa und der Region Asien-Pazifik teil. Mithilfe der Antworten konnten wir die qualitativen Erkenntnisse, die wir während der Interviews gewonnen hatten, bestätigen und ergänzen.

Wichtige Erkenntnisse

In diesem Abschnitt stellen wir sechs wichtige Erkenntnisse vor, die sich aus unserer Forschung zu den Auswirkungen der physischen Arbeitsumgebung, der Arbeitsanforderungen und der Arbeitsressourcen auf ND- und NT-Mitarbeitende ergeben haben. Diese Erkenntnisse verdeutlichen die besonderen Herausforderungen, mit denen ND-Mitarbeitende konfrontiert sind, die unterschiedlichen Präferenzen bei der Arbeitsplatzgestaltung, die verstärkten Reaktionen auf Umweltfaktoren, die allgemeinen Vorteile angemessener Arbeitsressourcen und die gemeinsamen menschlichen Bedürfnisse, die zum allgemeinen Wohlbefinden beitragen. Wenn Unternehmen diese Erkenntnisse berücksichtigen, können sie Arbeitsplätze schaffen, die unterstützend und inklusiv sind und den vielfältigen Bedürfnissen ihrer Mitarbeitenden gerecht werden.

Erkenntnis Nr. 1

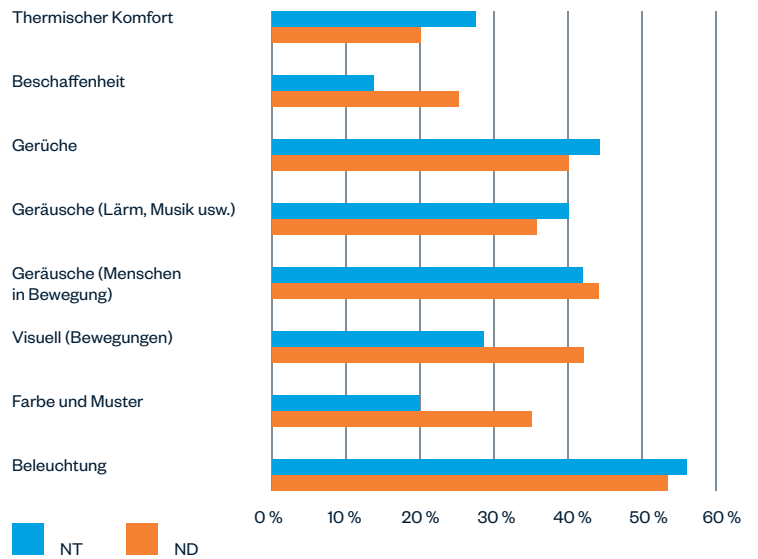
ND- und NT-Mitarbeitende waren von vier Umwelteinflüssen unterschiedlich stark betroffen.

Auf die Frage, welche Umwelteinflüsse sie an einem typischen Arbeitstag am meisten beeinflussten – positiv wie negativ – antworteten deutlich mehr ND-Mitarbeitende als NT-Mitarbeitende, dass sie durch Farben und Muster (visuell), vorbeigehende Personen im direkten oder peripheren Sichtfeld (visuell) sowie durch die Oberflächenbeschaffenheit der genutzten Flächen (taktil) beeinflusst werden. Im Gegensatz dazu gaben deutlich mehr NT-Mitarbeitende an, dass sie vom thermischen Komfort (taktil) beeinflusst werden.

„Licht spielt eine große Rolle. Neonröhren im Büro können mich ablenken und mir Kopfschmerzen bereiten. Ich bevorzuge wärmeres, natürliches Licht und Schreibtischlampen. Lärm ist ebenfalls ein Problem. Ich benötige Hintergrundgeräusche, wobei diese nicht zu laut sein sollten. Wenn es zu leise oder zu laut ist, kann ich mich nur schwer konzentrieren.“

Befragte Person, Vereinigtes Königreich

Auswirkungen von Umwelteinflüssen am Arbeitsplatz



Frage: Welche der folgenden Faktoren beeinflussen Sie während eines typischen Arbeitstages am meisten

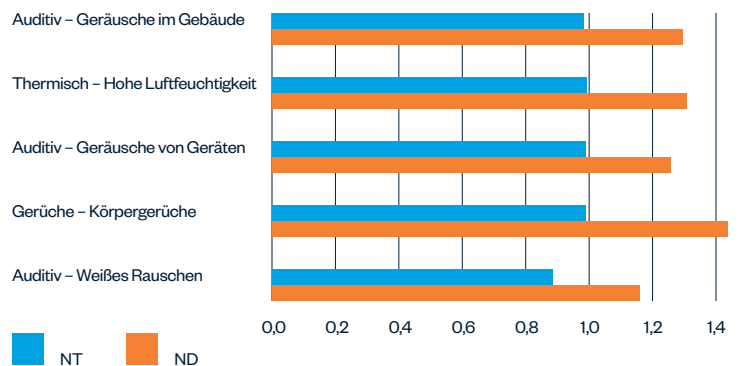
Die übrigen aufgeführten Umwelteinflüsse im Arbeitsumfeld wirkten sich auf ND- und NT-Befragte weitgehend gleich aus: 54,3 % der Teilnehmenden gaben an, durch die Beleuchtung (visuell) beeinflusst zu werden, 42,1 % durch Gerüche, 41,8 % durch Geräusche von Personen in Bewegung (auditiv) und 37,7 % durch sonstige Geräusche (auditiv)

Erkenntnis Nr. 2

Neurodivergente Mitarbeitende zeigten bei ihrer Reaktion auf Umweltfaktoren eine größere Variabilität als NT-Mitarbeitende.

Im Vergleich zu NT-Mitarbeitenden zeigten ND-Mitarbeitende eine größere Variabilität in ihren Präferenzen und Erfahrungen mit Umwelteinflüssen. Wir haben die Standardabweichung verwendet, um die Variabilität der Auswirkungen von Umwelteinflüssen auf die Beschäftigten anzugeben.

Umwelteinflüsse nach Standardabweichungen



Frage: Wie wirken sich die folgenden Faktoren im Allgemeinen auf Ihre Arbeitsleistung aus? Die Standardabweichung zwischen ND- und NT-Antworten wird dargestellt.

Höhere Standardabweichungen bedeuten extremere Antworten (d. h. negativere und/oder positivere), während niedrigere Standardabweichungen neutralere Antworten bedeuten. ND-Mitarbeitende zeigten eine höhere Variabilität als NT-Mitarbeitende in Bezug auf Faktoren wie Beleuchtung, Temperatur, Gerüche und Lärm. Das bedeutet, dass ND-Mitarbeitende von diesen Faktoren stärker betroffen waren als ihre NT-Kolleg*innen – in beide Richtungen.

In zusätzlichen Analysen haben wir untersucht, wie verschiedene Arbeitsaktivitäten durch räumliche Faktoren beeinflusst werden. Dabei zeigte sich, dass konzentrierte Einzelarbeit am stärksten von allen Elementen betroffen war – sowohl positiv als auch negativ.

Um diesen Zusammenhang weiter zu untersuchen, haben wir Folgendes analysiert:

(A) Welche Elemente hatten während einer bestimmten Aktivität den größten Einfluss?

(B) Wie unterschied sich dieser Zusammenhang zwischen ND- und NT-Mitarbeitenden?



Konzentrierte Einzelarbeit

ND-Mitarbeitende waren von der **Beleuchtung** und den **Geräuschen von Personen in Bewegung** stärker beeinflusst als NT-Mitarbeitende.



Individuelle, routinemäßige Arbeitsabläufe

ND-Mitarbeitende reagierten stärker auf **auditive Reize** – darunter **Umgebungsgeräusche** wie die **Bewegungen von Kolleg*innen** im Büro, **Geräusche der Gebäudetechnik** (z. B. **Lüftungsanlagen** oder **Aufzüge**) sowie **Hintergrundmusik**, die sich bei **ihnen stärker auswirkte**.



Individuelle Erholung

ND-Mitarbeitende waren stärker von **Geräuschen durch vorbeigehende Personen**, anderen **Geräuschen** (**Gebäudegeräusche**, **Hintergrundmusik**, **Gerätegeräusche** usw.) sowie vom **thermischen Komfort** betroffen als NT-Mitarbeitende.



Zusammenarbeit in der Gruppe

ND-Mitarbeitende waren stärker von **Beleuchtung**, von der durch **Bewegungen der Kolleg*innen** erzeugten **Stimulation** (sowohl **auditiv** als auch **visuell**) und von **Gesprächen** in gemeinsam genutzten Bereichen betroffen.



Erholung in der Gruppe

ND-Mitarbeitende berichteten von multisensorischen Einflüssen. Als besonders intensiv empfunden wurden **Beleuchtung**, **visuelle Bewegungen** anderer, **auditive Reize** (einschließlich **Gespräche** und **Umgebungsgeräusche**), **Gerüche** sowie **taktile Erfahrungen** mit **unterschiedlichen Oberflächen**.

Insgesamt zeigte sich, dass die Beziehung zwischen Neurodiversität, Tätigkeiten und Räumen vielschichtig ist. ND-Mitarbeitende fühlten sich bei den meisten Tätigkeiten jedoch stärker von ihrer Umgebung beeinflusst als NT-Mitarbeitende.

Erkenntnis Nr. 3

Eine positive Erfahrung mit dem eigenen physischen Arbeitsplatz fördert das Gefühl, unterstützt zu werden.

Wenn die physische Arbeitsumgebung als positiv empfunden wurde, hatten sowohl NT- als auch ND-Mitarbeitende das Gefühl, dass ihr Stress und ihre Ängste nachließen und sie sich besser konzentrieren konnten. NT-Mitarbeitende gaben deutlich häufiger an, entspannt zu sein – was darauf hindeuten könnte, dass selbst ein unterstützendes Arbeitsumfeld allein nicht ausreicht, damit sich ND-Mitarbeitende wirklich entspannen können. Im Vergleich zu NT-Mitarbeitenden gaben ND-Mitarbeitende jedoch deutlich häufiger an, dass ihre Frustration und ihr Ärger nachgelassen hätten.

Umgekehrt gaben deutlich mehr ND-Mitarbeitende an, dass sie bei einer negativen Arbeitserfahrung verstärkt Frustration, Angst, Stress, eine Fixierung auf sensorische Auslöser und Ärger empfanden. Diese Erkenntnis wurde durch das bestätigt, was wir in den Interviews gehört haben. Einige Befragte berichteten, dass sie, sobald sie durch eine Ablenkung in ihrer Umgebung den Fokus verlieren, nur schwer wieder in ihre Arbeit zurückfinden – was wiederum Gefühle von Ärger und Angst auslöst. Andererseits sind sie gerne im Büro und mögen den Kontakt zu Kollegen und Kolleginnen, sofern das Umfeld unterstützend ist.

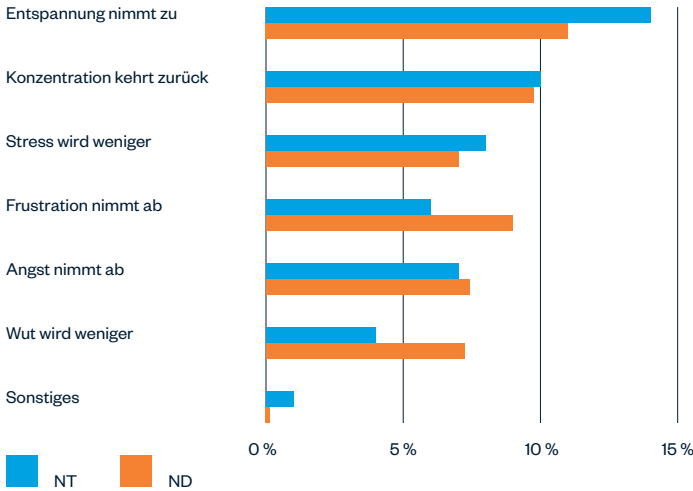
„Meine größte Motivation, zur Arbeit zu gehen, ist tatsächlich der Kontakt zu den Kollegen und Kolleginnen. Die Arbeitsbedingungen im Büro sind immer besser als bei mir zu Hause. Es gibt weniger Lärm und es gibt ergonomische Produkte.“

Befragte Person, China

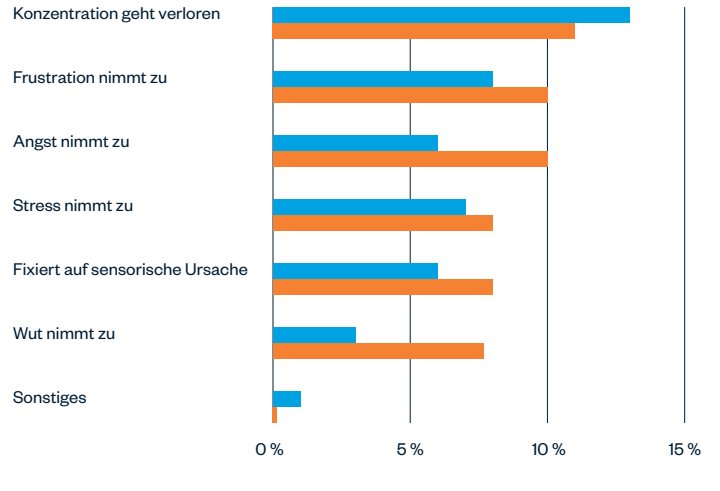
Als Nächstes wollten wir wissen, wie die Menschen damit umgingen, wenn ihr Umfeld sie nicht unterstützte. NT-Mitarbeitende neigten eher dazu, störende Dinge zu ignorieren. Sowohl NT- als auch ND-Mitarbeitende suchten sich in solchen Fällen einen anderen Raum, blieben an Ort und Stelle und versuchten, sich selbst zu regulieren, ignorierten die Situation oder machten einen Spaziergang. **Deutliche Unterschiede zeigten sich bei ND-Mitarbeitenden, die dazu neigten, das Büro zu meiden, es zu verlassen oder Kopfhörer zu benutzen.** Die Befragten erläuterten dazu, dass eine der am häufigsten gewünschten Anpassungen – und eine der besten Möglichkeiten für Unternehmen, ND-Mitarbeitende zu unterstützen – darin besteht, flexible Arbeitsrichtlinien anzubieten, die ihnen die Freiheit geben, bei Bedarf von zu Hause aus zu arbeiten. Andere betonten, wie wichtig es sei, aufzustehen, sich zu bewegen, spazieren zu gehen oder das Gebäude verlassen zu können.

Positive/negative Erfahrungen im Zusammenhang mit Umwelteinflüssen

Positive Reaktionen



Negative Reaktionen

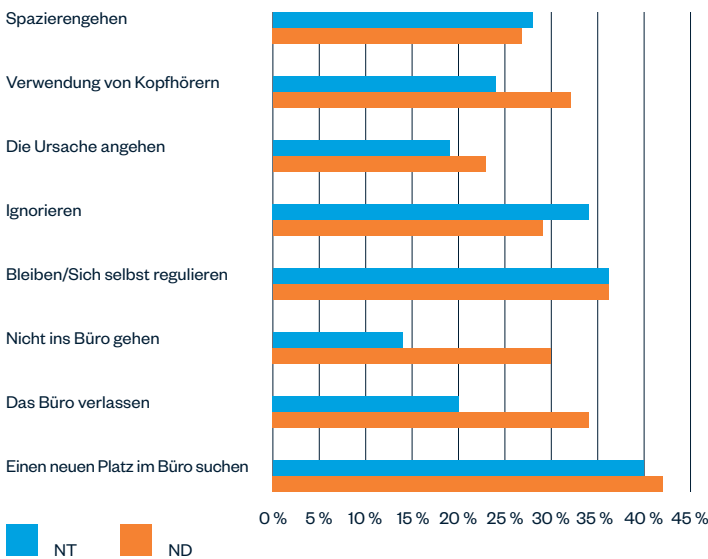


Frage: Wenn Sie eine positive oder negative Erfahrung im Zusammenhang mit einem Umwelteinfluss machen, wie reagieren Sie dann in der Regel darauf?

34 % der neurodivergenten Beschäftigten reagierten auf negative Ereignisse, indem sie das Büro verließen – im Vergleich zu 20 % der neurotypischen Beschäftigten

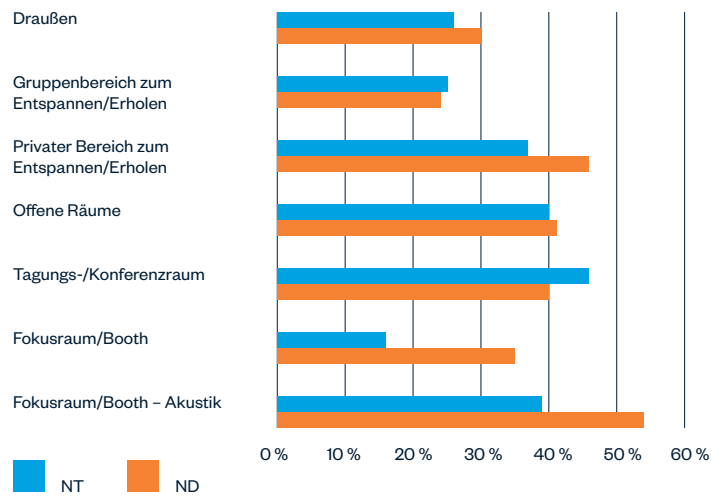
Wenn sie im Büro blieben, suchten ND-Beschäftigte bei negativen Ereignissen etwas häufiger einen alternativen Raum auf. Die erste Wahl war ein Fokusraum/eine Booth mit akustischen Eigenschaften. ND-Beschäftigte nutzten jedoch eine deutlich größere Bandbreite an Raumtypen als ihre NT-Kolleg*innen.

Umgang mit Umwelteinflüssen



Frage: Wie gehen Sie damit um, wenn die Umwelteinflüsse nicht unterstützend sind?

Orte, die man aufsuchen kann



Frage: Welche Art von Raum suchen Sie in der Regel auf, wenn die Umwelteinflüsse nicht unterstützend sind?

„Nach mehreren aufeinanderfolgenden Meetings gönne ich mir fünf Minuten, um durchzuatmen, abzuschalten, mich zu entspannen und meine Herzfrequenz zu regulieren, um meinen Kopf freizubekommen ... bevor ich in die nächste Besprechung gehe.“

Befragte Person, Frankreich

Erkenntnis Nr. 4

Mehr ND-Beschäftigte als NT-Beschäftigte nutzen Hilfsmittel, um ihren Arbeitstag besser zu bewältigen.

In den Interviews mit ND-Mitarbeitenden wurde deutlich, dass ihnen der Zugang zu verschiedenen Hilfsmitteln und Tools sehr wichtig ist. Die Befragten gaben an, höhenverstellbare Tische und ergonomische Bürostühle zu verwenden, um sich den ganzen Tag über bewegen zu können. Andere häufig genannte Antworten waren die Nutzung von Noise-Cancelling-Kopfhörern, Spaziergänge, Entscheidungsfreiheit und flexible Arbeitszeiten.

In der Umfrage haben wir dieses Thema weiter vertieft und Hilfsmittel sowie Tools einbezogen, die entweder vom Arbeitgeber oder von den Beschäftigten selbst bereitgestellt werden können. Dazu zählen beispielsweise Tools zur Arbeitsplatzbuchung, digitale Terminplanung, eine unterstützende Kleiderordnung, Fidgets und Decken, aber auch weniger greifbare Unterstützungsformen wie Autonomie und Flexibilität. Die Antworten aus der Umfrage stimmten weitgehend mit den Ergebnissen der Interviews überein und bestätigten, dass verstellbare Bürostühle sowohl von ND- als auch von NT-Beschäftigten zu den geschätzten Hilfsmitteln am Arbeitsplatz zählen. Unterschiede zeigen sich darin, dass deutlich mehr NT-Beschäftigte angeben, keine Hilfsmittel am Arbeitsplatz zu haben – und auch keine zu benötigen. Außerdem gibt es einen höheren Anteil an ND-Beschäftigten, die zwar Zugang zu Hilfsmitteln am Arbeitsplatz haben – etwa zu einem verstellbaren Bürostuhl –, diese jedoch als wenig hilfreich empfinden. Das könnte darauf hindeuten, dass Hilfsmittel am Arbeitsplatz zwar hilfreich sein können, sich bestimmte Aspekte der Büroumgebung jedoch nicht allein durch ihre Bereitstellung ausgleichen lassen.

Grundsätzlich können alle Beschäftigten von einer klaren Beschilderung zur Orientierung im Büro und von der digitalen Raumplanung profitieren. Allerdings nutzen mehr ND- als NT-Befragte Hilfsmittel am Arbeitsplatz. Insgesamt sind ND-Beschäftigte auch der Meinung, dass sie von zusätzlichen Hilfsmitteln am Arbeitsplatz profitieren können, insbesondere von der Möglichkeit, Arbeitsplätze im Voraus zu buchen, sowie von Handy-/Tablet-Anwendungen, Kopfhörern, Fidgets, Decken und Ventilatoren.

Hilfsmittel für die Arbeit



Erkenntnis Nr. 5

NT- und ND-Mitarbeitende waren sich in ähnlichem Maße einig, dass es am Arbeitsplatz Richtlinien gibt und dass diese hilfreich sind.

Im Rahmen unserer Forschung haben wir uns mit vier Arbeitsplatzrichtlinien befasst:

1. Möglichkeit zur Nutzung flexibler Arbeitszeiten (Beginn/Ende des Arbeitstages, Verlassen des Büros bei Bedarf)
2. Möglichkeit, remote zu arbeiten
3. Autonomie bei Entscheidungsprozessen in ihrer beruflichen Rolle
4. Autonomie im Arbeitsumfeld (Möglichkeit, sich zu bewegen/den Arbeitsplatz zu wechseln, wenn dies hilfreich ist)

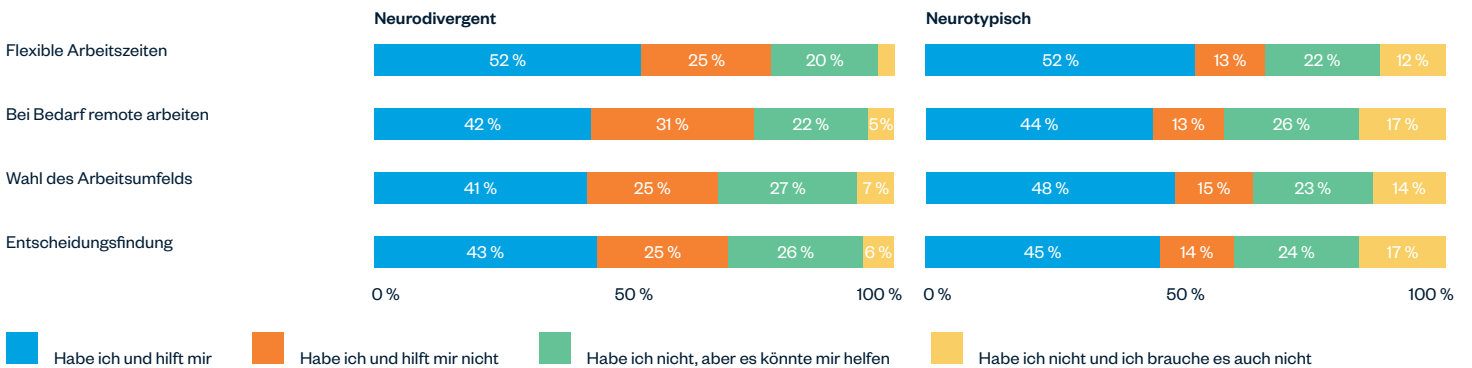
Mehr NT-Beschäftigte gaben an, dass sie diese vier Richtlinien nicht haben – und auch nicht benötigen.

NT- und ND-Beschäftigte bewerteten den Nutzen dieser Richtlinien insgesamt ähnlich (die Richtlinien bestehen und werden als hilfreich empfunden); Unterschiede zeigten sich jedoch bei den Antworten, ob die Richtlinien zwar vorhanden sind, aber nicht helfen oder ob sie nicht vorhanden sind und auch nicht benötigt werden. Deutlich mehr ND-Mitarbeitende als NT-Mitarbeitende gaben an, dass sie diese Richtlinien haben, diese aber nicht hilfreich sind.

Die Befragten in den Interviews lieferten zusätzlichen Kontext: Viele berichteten, dass die Richtlinien des Unternehmens auf dem Papier zwar unterstützend wirken, deren tatsächliche Umsetzung jedoch je nach Team und Führungskraft unterschiedlich ausfiel. Dies deutet auf eine Diskrepanz zwischen Richtlinie und Umsetzung hin. Die Befragten gaben an, dass ihnen klare Richtlinien und Vorgaben dabei halfen, ihre Rollen und Verantwortlichkeiten besser zu verstehen und sich somit besser auf ihre Aufgaben konzentrieren zu können. Obwohl sie klare, unterstützende Richtlinien schätzten, die Flexibilität und Verständnis bieten, konnten die Umsetzung und Kommunikation der Richtlinien variieren, was Gefühle von Wut, Angst und Traurigkeit hervorrief.

In Kombination zeigen die Umfrage- und Interviewergebnisse, dass für ND-Mitarbeitende eine Ungleichheit in der Wirksamkeit und Umsetzung von Richtlinien bestehen könnte und dass eine Einheitslösung möglicherweise nicht die beste Option ist. Weitere Forschung ist erforderlich, um die Komplexität der Unterstützung durch Richtlinien genauer zu untersuchen.

Arbeitsplatzrichtlinien



Erkenntnis Nr. 6

In Bezug auf berufliche Anforderungen sind ND-Mitarbeitende deutlich stärkerem Stress ausgesetzt als NT-Mitarbeitende, und unterstützende Richtlinien sowie das Arbeitsumfeld wirken sich stärker auf die Stressreduktion bei ND-Mitarbeitenden aus als bei NT-Mitarbeitenden.

Bei unseren Interviews erfuhren wir, wie sich die beruflichen Anforderungen auf ND-Mitarbeitende auswirkten. In der Umfrage wollten wir besser verstehen, wie sich Anforderungen und Ressourcen am Arbeitsplatz auf den Stress auswirken und ob dies bei ND- und NT-Mitarbeitenden gleich ist.

„Stressige bevorstehende Anforderungen – das ist Zeitdruck. Und manchmal auch Konflikte zwischen einzelnen Personen oder Teams in unserer Umgebung.“

Befragte Person, Australien

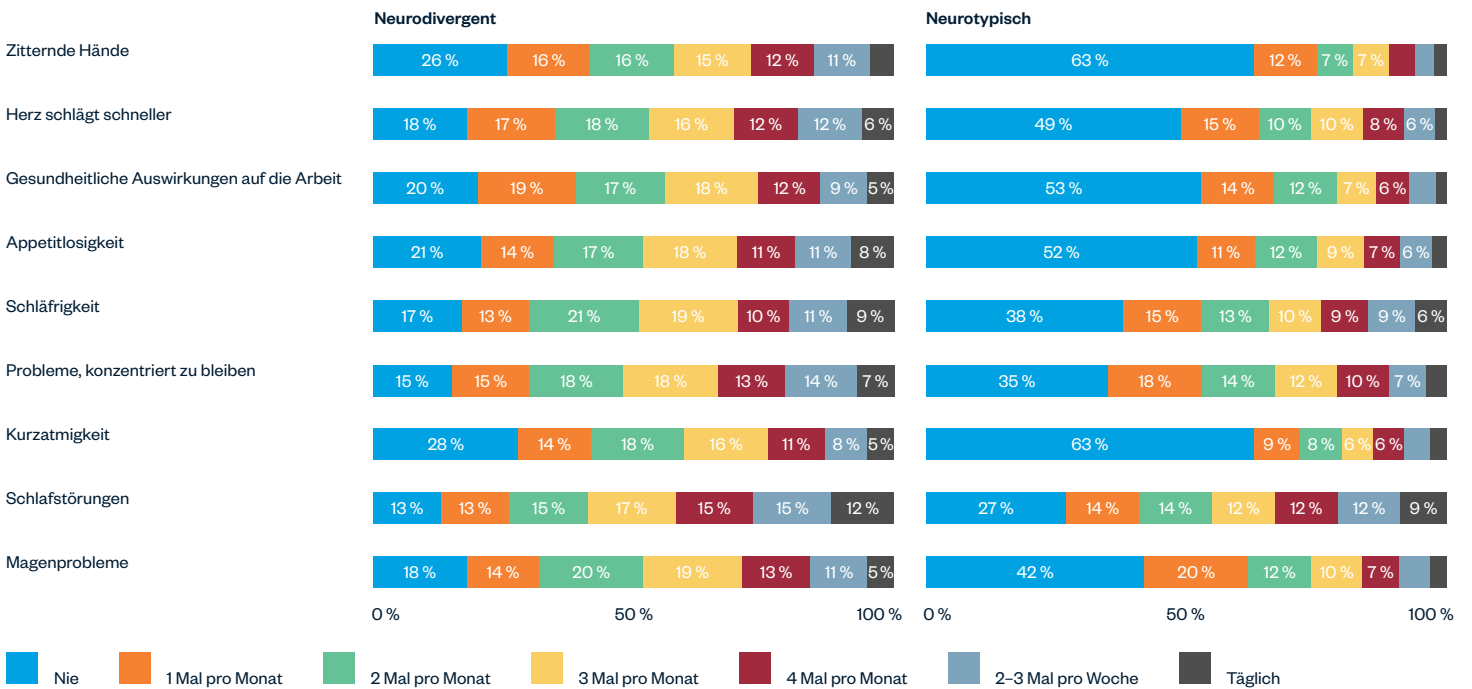
Betrachtet man den Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und Stress, zeigte unsere Forschung, dass ND-Mitarbeitende ein höheres Stressniveau angaben als NT-Mitarbeitende. Insbesondere berichteten ND-Mitarbeitende über deutlich höheren Stress als ihre NT-Kollegen, wenn sie Arbeitsanforderungen wie kurze Fristen, Multitasking, komplexe soziale Dynamiken oder ein Umfeld mit hohem Druck bewältigen mussten.

Wir haben jedoch auch festgestellt, dass der positive Zusammenhang zwischen bestimmten beruflichen Anforderungen und dem Wohlbefinden bei ND-Mitarbeitenden deutlich stärker ausgeprägt war als bei NT-Mitarbeitenden. Dies könnte darauf hindeuten, dass bestimmte Anforderungen besser

zu den kognitiven Stärken von ND-Mitarbeitenden passen oder dass diese Mitarbeitenden Wege gefunden haben, diese Anforderungen effektiv zu bewältigen, beispielsweise etwa durch unterstützende Beziehungen zu Vorgesetzten oder Kolleg*innen sowie durch klare Aufgaben- und Erwartungshaltungen in ihrer Rolle.

Komponenten des Wohlbefindens, die mit der physischen Umgebung und den Richtlinien zusammenhängen, zeigten ebenfalls einen stärkeren positiven Effekt bei ND-Mitarbeitenden als bei NT-Mitarbeitenden. Dies unterstreicht die Bedeutung von Arbeitsressourcen als Instrumente zur Unterstützung von ND-Mitarbeitenden. In den Interviews gaben die Befragten zudem an, dass ein unterstützendes Umfeld, die Anerkennung von Erfolgen und Entwicklungsmöglichkeiten geschätzt werden.

Stress aufgrund von Neurodiversität



Empfehlungen

Die Arbeit im Büro bietet Einzelpersonen und Unternehmen viele Vorteile, aber es gibt auch Herausforderungen. Mithilfe von Sekundärforschung und Interviews mit ND-Mitarbeitenden haben wir mehr darüber erfahren, welche Auswirkungen ein wenig unterstützendes Arbeitsumfeld auf diese Zielgruppe haben kann. Es war unklar, ob NT-Mitarbeitende die gleichen Herausforderungen in ähnlichem Ausmaß erleben und die Auswirkungen für sie vergleichbar sind.

Die Ergebnisse unserer Studie deuten stark darauf hin, dass ein inklusives Arbeitsumfeld, das durch durchdachte Raumgestaltung, räumliche Vielfalt, Mitgestaltungsmöglichkeiten und unterstützende Richtlinien wie Autonomie und Flexibilität geschaffen wird, für alle Beschäftigten vorteilhaft sein kann und insbesondere die Stressbelastung für ND-Mitarbeitende deutlich verringert.

Es folgt eine Liste mit Empfehlungen, die unserer Meinung nach dazu beitragen können, einen inklusiven und unterstützenden Arbeitsplatz zu schaffen.

Physische Arbeitsumgebung

Zwar können viele Faktoren die Erfahrungen der Befragten beeinflussen, doch die wichtigsten Faktoren, die zum Wohle aller berücksichtigt werden sollten, sind die Beleuchtung, Geräusche von Menschen, die sich durch den Raum bewegen, andere Geräusche im Gebäude und Gerüche. Bei der Betrachtung der Erfahrungen von ND-Mitarbeitenden wirken sich auch Farben, Muster und visuelle Bewegungselemente sowie die Haptik von Gegenständen auf das Erlebnis aus.

Da wir gelernt haben, dass es größere Unterschiede in der ND-Erfahrung und der wahrgenommenen positiven oder negativen Wirkung gibt, bedeutet dies, dass es keine Einheitslösung gibt und dass für eine Vielzahl von Bedürfnissen unterschiedliche Optionen angeboten werden sollten. Dies ist besonders relevant, wenn wir uns die erheblichen Auswirkungen bewusst machen, die positive oder negative Erfahrungen aufgrund der physischen Arbeitsumgebung auf ND-Mitarbeitende haben können. Die Befragten sprachen über die Notwendigkeit, Pausen einzulegen, um an verschiedenen erholsamen Aktivitäten wie Spaziergängen, Atem- und Meditationsübungen teilzunehmen und sich mit Freund*innen und Kolleg*innen auszutauschen. Der Arbeitsplatz sollte diese Bedürfnisse unterstützen, indem er die passenden Räume sowie Flexibilität und Autonomie bietet, damit Mitarbeitende eigenständig wählen können, was sie brauchen. Zwar lassen sich viele der gleichen Gestaltungsprinzipien auch auf Räume anwenden, die der Erholung dienen, doch ist es wichtig, noch mehr auf die Beleuchtungsstärke, die visuellen Muster und die Haptik der verwendeten Einrichtungsgegenstände und Materialien zu achten. Es sollte außerdem sichergestellt werden, dass verschiedene Raumtypen mit unterschiedlichen Abschirmungsgraden vorhanden sind, um sowohl Hyper- als auch Hyposensitivität sowie das Bedürfnis nach sensorischer Stimulation zu unterstützen.

„Wenn eine Blume nicht blüht, ändert man nicht die Blume, sondern die Umgebung, in der sie wächst.“

Alexander Den Heijer

Überlegungen zur Planung und Design

Die erfolgreiche Integration sensorisch freundlicher Designs beginnt damit, die Bedürfnisse von ND-Mitarbeitenden zu verstehen und sie nach Möglichkeit in den Gestaltungsprozess einzubeziehen. So lässt sich sicherstellen, dass die Designentscheidungen zu einer komfortablen und inklusiven Umgebung für alle – einschließlich ND-Mitarbeitender – beitragen.

- Bei der Entscheidung über die Raumaufteilung sollten Sie berücksichtigen, wie der Raum unterteilt werden sollte, um eine Vielzahl sensorischer Bedürfnisse zu unterstützen. Beim Anlegen von Zonen und Abgrenzungen, die den Aktivitätsgrad anzeigen und in manchen Fällen auch sensorische Elemente isolieren, spielt die räumliche Anordnung eine wichtige Rolle. Je klarer Räume definiert sind, desto leichter fällt es, den Menschen zu verstehen, wie sie den Raum nutzen können und wo sie die Räume finden, die sie benötigen. Wenn es beispielsweise einen Ruhebereich gibt, sollte dieser frei von auditiven und visuellen Ablenkungen sein, wie sie in einem lebhafteren Bereich vorkommen können.

- Berücksichtigen Sie Gerüche von Lebensmitteln, Reinigungskemikalien und Herstellungsprozessen. Trennen Sie wenn möglich Bereiche ab, in denen Gerüche vorkommen, die negative Reaktionen hervorrufen könnten. Eine gute Belüftung und Luftzirkulation kann ebenfalls zur Beseitigung unangenehmer Gerüche beitragen.
- Organisieren Sie Räume mit klaren Orientierungshilfen und strukturierten Grundrissen. Dazu gehören auch Beschilderungen, die dabei helfen, sich im Raum zurechtzufinden. Dazu können auch weitere Orientierungshilfen gehören, wie beispielsweise architektonische Unterscheidungsmerkmale, markante Orientierungspunkte oder Sichtbezüge. Das Ziel besteht darin, die Orientierung zu erleichtern und Verwirrung sowie potenziellen Stress zu reduzieren, die entstehen, wenn man nicht weiß, wie man sich durch den Raum bewegen und diesen nutzen soll.
- Überlegen Sie, wie sich der Geräuschpegel der Mitarbeitenden regulieren und kontrollieren lässt, wenn es keine speziellen Ruhe- oder Aktivitätsbereiche gibt.
- Bieten Sie unterschiedliche Arbeitsbereiche an, die den Anforderungen verschiedener Tätigkeiten wie konzentriertes Arbeiten, Zusammenarbeit und Erholung gerecht werden und zugleich unterschiedliche sensorische Präferenzen entlang des Spektrums von Hypo- bis Hypersensitivität berücksichtigen.
- Geben Sie den Benutzenden die Kontrolle und Wahlmöglichkeit über die Beleuchtungsstärke, die Geräusche und die Belüftung. Überlegen Sie, ob Sie hierfür intelligente Gebäudetechnologien einsetzen möchten.
- Bieten Sie Möglichkeiten zur Bewegung, indem Sie höhenverstellbare Schreibtische sowie ergonomische Bürostühle zur Verfügung stellen.
- Stellen Sie digitale Buchungstools zur Verfügung, um die Raumbuchung zu erleichtern.

Überlegungen zu Umwelteinflüssen



Visuell – Beleuchtung

- Schaffen Sie nach Möglichkeit Zugang zu natürlichem Licht, aber auch Rückzugsbereiche abseits heller Lichtquellen, egal ob natürlich oder künstlich.
- Vermeiden Sie zu helle Beleuchtung sowie kühle Farbtemperaturen (4.000–5.000 K).
- Verwenden Sie für die Arbeitsplätze Lampen mit Dimmfunktion und Farbtemperaturregelung.



Visuell – Farben und Muster

- Vermeiden Sie kontrastreiche Muster.
- Beachten Sie die Farbpaletten, die in den verschiedenen Bereichen verwendet werden. Wenn ein Raum darauf ausgerichtet ist, Hypersensibilität zu unterstützen, sollten Sie ruhige, gedämpfte Farben verwenden. Wenn der Raum Hyposensibilität oder sensorische Stimulation unterstützen soll, verwenden Sie lebhaftere, hellere Farben.



Visuell – Bewegung im direkten Blickfeld oder im peripheren Sehfeld

- Berücksichtigen Sie Sichtschutzelemente, die die Benutzer*innen nach ihrem Wunsch einsetzen können, um Einblicke in offenen Büroumgebungen zu begrenzen.



Auditiv – Gehör

- Minimieren Sie Ablenkungen durch Geräte- und Gebäudegeräusche, indem Sie die räumliche Anordnung so planen, dass Störungen vermieden werden.
- Bieten Sie eine Vielzahl von Räumen, in die sich Personen zurückziehen können, wenn sie sich von Geräuschen wie Gesprächen und dem Herumgehen anderer Personen zu sehr gestört fühlen. Dies können einzelne schallisolierte Kabinen oder abgeschlossene Bereiche sein.
- Verwenden Sie Materialien, die Geräusche reduzieren, wie Akustikpaneele, Beleuchtungselemente, weiche Materialien, Teppiche oder Läufer.
- Erwägen Sie den Einsatz von Sound Masking Technologie, um Hintergrundgeräusche zu neutralisieren. Dabei kann es sich um weißes Rauschen, rosa Rauschen oder sogar biophile Klänge handeln.



Olfaktorisch – Geruch

- Um Materialgerüche zu neutralisieren, sollten Sie bei der Anschaffung neuer Produkte und Oberflächen die Vorgaben zur Ausgasung von Materialien beachten.
- Achten Sie auf eine ausreichende Luftzirkulation und -rückführung, um Gerüche wie Parfüm, Eau de Cologne und Körpergerüche schnell zu beseitigen.
- Trennen Sie Bereiche, in denen Gerüche entstehen, wie z. B. Essensausgabestellen, Kopierräume oder Reinigungsräume, von anderen Räumen ab.



Taktil – Berührungen

- Achten Sie bei der Auswahl von Oberflächen auf geeignete Materialien und vermeiden Sie grobe oder kratzige Strukturen bei Flächen, die häufig berührt werden.
- Sorgen Sie für thermischen Komfort, indem Sie für eine gute Luftzirkulation und eine niedrige Luftfeuchtigkeit sorgen.
- Geben Sie Ihren Mitarbeitenden die Kontrolle über die Belüftung, damit sie den Luftstrom in ihrem Bereich bei Bedarf erhöhen oder verringern können.

In der Arbeitsumgebung und den Richtlinien sollte auch berücksichtigt werden, welche Werkzeuge und Hilfsmittel vom Unternehmen zur Verfügung gestellt werden und welche die Mitarbeitenden selbst bereitstellen können.

Zu den vom Unternehmen bereitgestellten Hilfsmitteln, die sowohl ND- als auch NT-Mitarbeitende unterstützen können, zählen digitale Planungs- und Buchungstools, die dabei helfen, den Tagesablauf zu strukturieren, Orientierung zu bieten und Aufgaben übersichtlich darzustellen. Höhenverstellbare Tische und ergonomische Arbeitsstühle sind ebenfalls hilfreich – sie sorgen für Komfort und fördern Bewegung, die sensorische Reize bietet, wenn diese benötigt werden.

Zu den unterstützenden Hilfsmitteln, die von den Mitarbeitenden bereitgestellt werden, zählen Kopfhörer, Ventilatoren, Fidgets und Decken

Arbeitsplatzrichtlinien und Arbeitsplatzkultur

Neben dem physischen Arbeitsumfeld sind auch die allgemeine Unternehmenskultur und die Unternehmensrichtlinien wichtige Faktoren, um Mitarbeitende – insbesondere ND-Mitarbeitende – zu unterstützen.

Es kann wichtig sein, Flexibilität zu ermöglichen, ohne dass dafür eine Genehmigung erforderlich ist. So entfällt für ND-Mitarbeitende die Notwendigkeit, ihr Neuroprofil offenzulegen. Für Mitarbeitende, die ihr Neuroprofil offengelegt haben, kann es hilfreich sein, Fokusgruppen zu gründen, um ihre Erfahrungen und Bedürfnisse besser zu verstehen und daraus unterstützende Richtlinien zu entwickeln. In unseren Interviews wurde außerdem deutlich, dass Mitarbeitende-Netzwerke, die psychische Gesundheit und Neurodivergenz unterstützen, sehr wertvoll sein können und dazu beitragen, ein Gefühl der Verbundenheit innerhalb des Unternehmens zu fördern.

Das Verständnis der besonderen Beziehung zwischen Arbeitsanforderungen, Ressourcen, Stress und Wohlbefinden bei ND-Beschäftigten ist entscheidend, um unterstützendere Arbeitsplätze zu schaffen. Aufbauend auf unseren Erkenntnissen und im Zusammenhang mit den Ungleichheiten bei der Umsetzung von Richtlinien (Erkenntnis Nr. 5) empfehlen wir Arbeitgebern, Strategien zur Stressreduktion einzuführen, wie beispielsweise flexible Arbeitsmodelle, eine klare Kommunikation der Arbeitserwartungen und verbesserte interne Unterstützungssysteme. Wenn diese spezifischen Bedürfnisse berücksichtigt werden, kann der mit den wahrgenommenen beruflichen Anforderungen verbundene Stress verringert werden. Auf Grundlage unserer Ergebnisse sollten Arbeitgeber den Fokus darauf legen, Unterstützungssysteme auszubauen, eine gerechte Umsetzung der Unternehmensrichtlinien sicherzustellen, den Zugang zu notwendigen Arbeitsmitteln zu gewährleisten und Chancen für persönliches Wachstum sowie den Aufbau von Beziehungen zu schaffen. Auf diese Weise können Unternehmen das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden verbessern.

Die „Fernsinne“:

Auch wenn sich diese Studie nicht ausdrücklich mit dem vestibulären, dem propriozeptiven und dem interozeptiven Sinn befasst hat, spielen diese eine wichtige Rolle dabei, wahrzunehmen, wo sich unser Körper im Raum befindet, wie wir uns durch den Raum bewegen und was unser Körper braucht, um im Gleichgewicht zu bleiben.

Diese drei Sinne lassen sich unterstützen, indem bei der Planung die Gesamtgestaltung des Raums berücksichtigt wird.

Achten Sie darauf, dass wichtige Durchgänge oder Wege breit sind und keine scharfen Ecken haben.

Schaffen Sie Räume, die die Selbstregulierung fördern, beispielsweise durch Bewegungen wie Schaukeln, Drehen oder Tanzen und durch regenerierende Aktivitäten wie Meditation, Yoga, Achtsamkeit und Lesen.

Fazit

Im Arbeitsumfeld gibt es viele Faktoren, die entscheidend dazu beitragen, Stress zu reduzieren und die Belastbarkeit zu stärken – insbesondere für ND-Mitarbeitende, die möglicherweise eine erhöhte Sensibilität gegenüber umweltbedingten Stressfaktoren haben und nicht ausreichend durch klare Richtlinien unterstützt werden. Unternehmen können diese Stressfaktoren erheblich mindern und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden fördern, indem sie anpassungsfähige Arbeitsplätze zur Verfügung stellen, die unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht werden. Auf diese Weise können Unternehmen das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden steigern und zugleich die Stärken ihrer ND-Mitarbeitenden erfolgreich nutzen.

Wie in unserer zweiten Studie zu den Ressourcen am Arbeitsplatz bestätigen unsere Ergebnisse erneut, wie wichtig ein gut gestalteter Arbeitsplatz für die Förderung von Inklusion und Produktivität ist. Beide Studien liefern eindeutige Belege dafür, dass eine Verbesserung des Arbeitsumfelds nicht nur eine Kultur der Inklusion fördert, sondern auch die allgemeine Erfahrung und Leistung der Mitarbeitenden steigert. Eine neurodiverse Belegschaft bringt einzigartige Perspektiven und Stärken in den Arbeitsalltag ein. Deshalb ist es für Unternehmen unerlässlich, Umgebungen zu schaffen, in denen alle Mitarbeitenden erfolgreich sein und sich entfalten können. Unsere Ergebnisse liefern praxisnahe Empfehlungen zur Unterstützung von ND- und NT-Mitarbeitenden, sodass alle die nötigen Ressourcen und Hilfsmittel erhalten, um in ihrer beruflichen Rolle erfolgreich zu sein.

Inklusives Design bedeutet, Räume zu schaffen, die die gesamte Bandbreite neurodivergenter Bedürfnisse berücksichtigen und unterschiedliche Denk-, Arbeits- und Interaktionsweisen unterstützen. Sensorische Bedürfnisse, Flexibilität und Wahlmöglichkeiten tragen dazu bei, Umgebungen zu schaffen, in denen alle ihr Potenzial entfalten können. Da Inklusion für Unternehmen Priorität hat, sollten Arbeitsplätze so gestaltet sein, dass sie allen Mitarbeitenden Konzentrationsmöglichkeiten, Wohlbefinden und Kontakt zu Kolleg*innen ermöglichen. Unsere Ergebnisse liefern praxisnahe Empfehlungen zur Unterstützung von ND- und NT-Mitarbeitenden, sodass alle in ihren beruflichen Rollen erfolgreich sein und sich weiterentwickeln können.

Glossar gängiger Neuroprofile

Neurodivergenz umfasst eine Reihe neurologischer Besonderheiten, darunter unter anderem:

Angst (Anxiety)

Eine psychische Erkrankung, die sich durch anhaltende Sorgen, Ängste oder Unruhe äußert und das tägliche Leben sowie die Entscheidungsfindung beeinträchtigen kann.

Autismus-Spektrum-Störung (Autism Spectrum Disorder, ASD)

Eine entwicklungsbedingte Abweichung, die die Kommunikation, das Verhalten, die sensorische Verarbeitung und soziale Interaktionen beeinflussen kann.

Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS)

Ein Verhaltensmuster, das durch Unaufmerksamkeit und/oder Hyperaktivität und Impulsivität gekennzeichnet ist und die Funktionsfähigkeit und Entwicklung beeinträchtigen kann.

Auditive Verarbeitungsstörung

Eine Erkrankung, die die Verarbeitung und Interpretation von Geräuschen, insbesondere von Sprache, durch das Gehirn beeinträchtigt.

Down-Syndrom

Eine genetische Erkrankung, die Entwicklungs- und Intelligenzabweichungen verursacht und oft mit charakteristischen körperlichen Merkmalen einhergeht.

Dyskalkulie

Eine Lernabweichung, die das Zahlenverständnis und den Umgang mit mathematischen Konzepten erschwert.

Dysgraphie

Eine neurologische Erkrankung, die die Feinmotorik und die Fähigkeit zum Schreiben beeinträchtigt und das schriftliche Ausdrucksvermögen erschwert.

Legasthenie

Eine Lernschwäche, die sich vor allem auf das Lesen und die Rechtschreibung, in manchen Fällen auch auf das Sprechen oder Schreiben auswirkt.

Dyspraxie (Entwicklungs Koordinationsstörung)

Eine Erkrankung, die die körperliche Koordination, die Bewegungsplanung und manchmal auch die Sprache beeinträchtigt.

Epilepsie

Eine neurologische Erkrankung, die sich durch wiederkehrende Anfälle und elektrische Störungen im Gehirn äußert.

Intellektuelle Beeinträchtigung

Eine Erkrankung, die sich durch Einschränkungen der intellektuellen Funktionen und des Anpassungsverhaltens äußert und vor dem 18. Lebensjahr auftritt.

Zwangsstörung (Obsessive-Compulsive Disorder, OCD)

Eine Erkrankung, die sich durch wiederkehrende, unerwünschte Gedanken sowie sich wiederholende Verhaltensweisen oder mentale Handlungen äußert.

Posttraumatische Belastungsstörung (Post-Traumatic Stress Disorder, PTSD).

Eine psychische Erkrankung, die durch das Erleben oder Beobachten traumatischer Ereignisse ausgelöst wird und das Gedächtnis sowie die emotionale Regulation beeinträchtigen kann.

Tourette-Syndrom

Eine neurologische Erkrankung, die sich durch unwillkürliche Bewegungen und Lautäußerungen, sogenannte Tics, äußert.

Autoren



Jennifer Bott, PhD (Jen) ist Professorin für Management an der Western Michigan University und besitzt die Senior Professional in Human Resources (SPHR)-Zertifizierung, mit Spezialisierung auf Change Management, Gesamtvergütung, Führung und Entwicklung der Organisationskultur. Jen hat 2004 ihren Master- und Dokortitel in Arbeits- und Organisationspsychologie an der University of Akron erworben.



Kristin Reddick ist Lead Research Specialist im Team „Workplace Research and Insights“ bei Haworth. Sie leitet Projekte, in denen Themen untersucht werden, die für unsere Kunden wichtig sind, darunter Unternehmenskultur, Arbeitsleistung und Wohlbefinden. Sie ist Absolventin der Purdue University und zertifizierte Innenarchitektin. Kristin ist davon überzeugt, dass das Beobachten und Kennenlernen von Menschen sowie Einfühlungsvermögen zu durchdachteren Designergebnissen führen können.



Aaron Haworth hat einen Bachelor of Science in Geschichte mit Nebenfach Politikwissenschaft vom Honors College der Grand Valley State University. Dort war er außerdem im Vorstand des „Grand Valley Journal of History“ tätig. Bei Haworth ist er als Forschungsanalyst tätig und befasst sich mit Fragen rund um den Arbeitsplatz. Sein Schwerpunkt liegt dabei auf dem Wohlbefinden der Mitarbeitenden und der Unterstützung ihrer Bedürfnisse am Arbeitsplatz.



Eric Novotny, PhD ist Verhaltenswissenschaftler, der sich mit den Auswirkungen der Arbeitsplatzgestaltung auf das Verhalten, die Einstellungen und die Emotionen von Mitarbeitenden befasst. Er untersucht insbesondere, wie Büroräume und Produkte gestaltet werden können, um das Wohlbefinden, die Leistung und das Zugehörigkeitsgefühl am Arbeitsplatz zu fördern. Die Ergebnisse aus dieser Forschung fließen in den Designprozess zukünftiger Haworth-Lösungen ein und helfen den Kunden, effektivere Arbeitsplätze zu schaffen, die sich positiv auf die menschliche Leistungsfähigkeit auswirken.



Amilia Wallace ist Leiterin der Abteilung „Research & Trends“ für den Raum Asien-Pazifik bei Haworth International. Sie bringt eine globale Perspektive sowie fundierte Kenntnisse im Bereich der Arbeitsplatzgestaltung und -strategie mit. Sie hat einen Bachelor-Abschluss in Design, verfügt über umfangreiche Erfahrung als Innenarchitektin für Arbeitsräume und als Arbeitsplatzstrategin im Raum Asien-Pazifik und in Europa und spielt eine zentrale Rolle bei der Gestaltung der Forschungsrichtung von Haworth sowie der Umsetzung von Erkenntnissen in umsetzbare Arbeitsplatzlösungen.

Referenzen

- Austin, Robert D., and Gary P. Pisano. “Neurodiversity as a Competitive Advantage: Why You Should Embrace It in Your Workforce.” *Harvard Business Review*, May 2017. <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage>.
- Aron, Elaine N., and Arthur Aron. “Sensory-Processing Sensitivity and Its Relation to Introversión and Emotionality.” *Journal of Personality and Social Psychology* 73, no. 2 (1997): 345–368. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.73.2.345>.
- Autism Speaks. “Autism and Sensory Issues.” Accessed June 27, 2025. <https://www.autismspeaks.org>.
- Bowlby, Maggie, and Jay Eveson-Egler. *Autism + ADHD*. Association for Autism and Neurodiversity, March 5, 2024. Accessed June 27, 2025.
- Bradly, Louise, Rebecca Shaw, Simon Baron-Cohen, and Sarah Cassidy. “Autistic Adults’ Experiences of Camouflaging and Its Perceived Impact on Mental Health.” *Autism in Adulthood*, 2021. <https://doi.org/10.1089/aut.2020.0071>.
- Business Wire. “New ZenBusiness Research Finds Class of 2023 Sees Neurodiversity as an Asset in Leadership & Is Primed to Be the Most Entrepreneurial.” June 14, 2023. Accessed March 27, 2025.
- CECP. *Diversity & Inclusion in Corporate Social Engagement*. Fall 2018.
- Cleveland Clinic. *Health Library*. Accessed February 13, 2024.
- Crane, Laura, Lorna Goddard, and Linda Pring. “Sensory Processing in Adults with Autism Spectrum Disorders.” *Autism* 13, no. 3 (2009): 215–228. <https://doi.org/10.1177/1362361309103794>.
- Doyle, Nancy. “Neurodiversity at Work: A Biopsychosocial Model and the Impact on Working Adults.” *British Medical Bulletin* 135, no. 1 (2020): 108–125. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021>.
- Galiana-Simal, Ana, María Vela-Romero, Víctor M. Romero-Vela, Nuria Oliver-Tercero, Vicente García-Olmo, Pablo J. Benito-Castellanos, ... Luis Beato-Fernandez. “Sensory Processing Disorder: Key Points of a Frequent Alteration in Neurodevelopmental Disorders.” *Cogent Medicine* 7, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.1080/2331205X.2020.1736829>.
- Glassdoor. “What Job Seekers Really Think About Your Diversity and Inclusion Stats.” July 12, 2021. Accessed May 30, 2025. <https://www.glassdoor.com/blog/diversity/>.
- Hethmon, Marci and Kathryn Conrad. *Understanding Disabilities: Sensory Processing Disorder*. 2020.
- Howard, Jeffrey. “What Is ND Masking & Why Do Professionals Do It?” *Inclusion Hub*, April 13, 2023. Accessed March 21, 2024.
- Johnson, Beck. *On-Site & Remote Work Resources for Resilience: Stress & Performance During COVID-19*. Holland, MI, 2020.
- Kroll, Emily, Michael Lederman, Jennifer Kohlmeier, Kiran Kumar, Jessica Ballard, Ilse Zant, et al. “The Positive Impact of Identity-Affirming Mental Health Treatment for ND Individuals.” *Frontiers in Psychology* 15 (2024): 1403129.
- Miralles, Arthur, Marine Grandgeorge, and Michel Raymond. “Exploring Neurodiversity through Biodiversity: Empathy of People with Autism Towards Living Beings Mostly Differs for a Single Species, Ours.” August 31, 2021. <https://doi.org/10.31234/osf.io/49qxj>.
- Neff, Megan Ann. “The Power of Sensory Regulation: Unleashing Well-being.” ND Insights. Accessed June 6, 2025.
- Neurodivergent Insights. “8 Senses of the Body: The Hidden Sensory Systems.” <https://neurodivergentinsights.com/8-senses/>.
- Novotny, Eric. “Affordances: Behaviors Encourage by Desirable, High-Performance Work Environments.” Holland, MI, April 2024.
- Oxford University Press. “Neurodiversity, n.” In *Oxford English Dictionary*. Accessed February 13, 2024. <https://doi.org/10.1093/OED/8409557016>.
- Psychology Today. “Why Has There Been a Rise in Autism and ADHD Diagnoses?” July 14, 2023. Accessed March 27, 2025.

Referenzen

Trendlines, Employment and Training Administration. *Changes in the U.S. Labor Supply*. Issue No. 11, August 2024. Accessed October 2024.

World Health Organization. "Mental Health at Work." September 2, 2024. Accessed June 12, 2025. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.

HAWORTH

Das Haworth Research-Team untersucht die Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatzgestaltung, menschlichem Verhalten, Gesundheit und Leistung sowie der Qualität der Benutzererfahrung. Das erworbene Wissen wird weitergegeben und umgesetzt, um die Produktentwicklung zu verbessern und unseren Kunden bei der Gestaltung ihrer Arbeitsumgebungen zu helfen. Weitere Informationen zu diesem Thema sowie weitere Forschungsressourcen von Haworth finden Sie auf [haworth.com](https://www.haworth.com).