

## WHITEPAPER · ADHS AM ARBEITSPLATZ

# ADHS am Arbeitsplatz: Was die Forschung zeigt — und was Sie morgen anders machen

Dr. Tobias Heilmann · Wirtschaftspsychologe (Dr. phil., UZH) · Dozent ETH/UZH/ZHAW/HWZ

campaignfit GmbH · Schaffhausen · Mai 2026

## Das Wichtigste in 30 Sekunden

- 15–20 % Ihrer Mitarbeitenden sind neurodivergent. Standard-Prozesse sind nicht für sie gebaut.
- Eine Fehlbesetzung kostet Schweizer KMU CHF 80'000–280'000. Ein nicht verstandener Top-Performer noch mehr.
- Empathie ist messbar trainierbar — wenn das Werkzeug authentisch ist (eigene Studie:  $p = .016$ ,  $r = .89$ ).
- 2.5-h-Workshop, ETH-erprobt, **Einführungspreis CHF 190/Person (statt CHF 250)**, 5–15 Personen, bei Ihnen vor Ort in der Deutschschweiz.

## Was es kostet, ADHS in Ihrem Team nicht zu verstehen

Eine Führungskraft, die ihre Top-Performerin verliert, weil deren Arbeitsweise als «schwierig» gilt. Ein Recruiting-Prozess, der genau jene Kandidaten aussortiert, die Ihr Unternehmen voranbringen würden. Ein Konflikt im Team, der monatelang Energie zieht — weil niemand versteht, was eigentlich los ist.

Drei Szenen, ein Muster: ADHS wird nicht erkannt. Verhalten wird missdeutet. Disziplinprobleme statt neurokognitiver Unterschiede. Faulheit statt Reizüberflutung. Respektlosigkeit statt Impulsivität.

<p><b>15–20 %</b></p> <p>der Erwerbstätigen sind neurodivergent</p>	<p><b>CHF 80–280k</b></p> <p>kostet eine Fehlbesetzung auf Führungsebene</p>	<p><b>2 / 3</b></p> <p>der Kindheits-ADHS persistiert ins Erwachsenenalter</p>
---	--	--

Der Schaden zeigt sich nicht in einer Zeile, sondern verteilt: in Fluktuation, in Krankheitstagen, in stiller Demotivation, in Compliance-Risiken bei Diskriminierungsvorwürfen. **Genau weil er verteilt ist, übersehen ihn die meisten KMU — bis er sechsstellig wird.**

## Was die Forschung zeigt

Die folgenden Befunde stammen aus einer eigenen, längsschnittlichen Studie, die ich 2025 wissenschaftlich verantwortet habe — durchgeführt im Auftrag von BeLEARN, mit 24 Interviews mit ADHS-betroffenen Kindern und Jugendlichen.

|"Sie versteht dann, dass ich das nicht extra mache."

— N., 10 Jahre, Studienteilnehmerin

Die zentrale Frage: Lässt sich Empathie für ADHS-Betroffene durch ein erlebbares Werkzeug aufbauen — und ist diese Wirkung *messbar*?

Die Antwort: Ja. Und zwar dann, wenn die Betroffenen am Werkzeug mitentwickeln. Eine gezielt überarbeitete Szene wurde nach dem Feedback der Teilnehmenden authentischer — statistisch belastbar (Wilcoxon Signed-Rank Test,  $p = .016$ ) und mit sehr grosser Effektstärke ( $r = .89$  nach Cohen). Parallel stieg die Empfehlung an Lehrpersonen auf 4.82/5 — «extrem hoch».

<p><b><math>p = .016</math></b></p> <p>Statistisch signifikant (Wilcoxon)</p>	<p><b><math>r = .89</math></b></p> <p>Sehr grosse Effektstärke (Cohen)</p>	<p><b>4.82/5</b></p> <p>Empfehlungswert — «extrem hoch»</p>
---	--	---

Die Studie ist explorativ-deskriptiv und erhebt keinen Anspruch auf Repräsentativität. Was sie zeigt, ist die **Mechanik**: Wenn Betroffene mitgestalten, entstehen Werkzeuge, die in der Realität ankommen. Diese Mechanik gilt nicht nur in der Schule.

## Was das für Schweizer Unternehmen bedeutet

Die Studie wurde im Bildungskontext durchgeführt. Doch die Mechanismen gelten überall, wo neurodivergente Menschen mit Mehrheitsstrukturen interagieren — in jedem Team, in jeder Führungsbeziehung, in jedem Recruiting-Prozess.

### 1. Recruiting

Standard-Recruiting sibt neurodivergente Talente aus, bevor ihr Potenzial je sichtbar wird. Strukturierte Interviews schaffen Fairness und erhöhen die Trefferquote messbar — von 19 % auf 42 %.

### 2. Führung

Wer ADHS-Verhalten als «Disziplinproblem» liest, führt falsch. Wer es versteht, kann Strukturen schaffen, die Hyperfokus, kreatives Denken und Mustererkennung freisetzen — Eigenschaften, die in volatilen Märkten überproportional wertvoll sind.

### 3. Teamzusammenarbeit

Konflikte in heterogenen Teams entstehen nicht durch Bösartigkeit, sondern durch fehlende Perspektivenübernahme. Empathie ist trainierbar — wenn das Werkzeug authentisch ist.

#### 4. Compliance & Inklusion

Diskriminierungsfreie Prozesse sind nicht mehr Kür, sondern Pflicht. Wer hier substanziell handelt — empirisch fundiert statt symbolisch — hat einen Vorteil bei Kandidaten, Kunden und Investoren.

*"Die neuen Instrumente enthalten unsere DNA. campaignfit hat einen sehr guten Job gemacht."*

— Felix Weber, Vorsitzender der Geschäftsleitung, Suva

## Was im Workshop passiert

2.5 Stunden · 5–15 Personen · bei Ihnen vor Ort in der Deutschschweiz · ETH-erprobt.  
Wissenschaftlich fundiert, aber für die Anwendung gebaut — keine Vorlesung, sondern strukturierte Erfahrung.

### 1. Modul 1: Grundlagen (30 Min)

Was ist ADHS wirklich? Prävalenz, Neurobiologie, Stärken und Herausforderungen — basierend auf aktueller Forschung, nicht auf Klischees.

### 2. Modul 2: Im Arbeitskontext (45 Min)

Wie zeigt sich ADHS im Berufsalltag? Typische Situationen, Missverständnisse, und warum «einfach mehr anstrengen» nicht funktioniert.

### 3. Modul 3: Konkrete Tools (45 Min)

Verhaltensökonomische Interventionen für den Arbeitsalltag: Meeting-Struktur, Feedback-Timing, Arbeitsplatzgestaltung, Kommunikation. Jede Intervention mit Checkliste.

### 4. Modul 4: Transfer (30 Min)

Persönlicher Aktionsplan, Quick Wins für morgen, und wie Sie das Gelernte im Team verankern.

## Was Sie morgen anders machen

Drei Take-aways, die jeder Teilnehmende konkret mit ins Büro nimmt — nicht generisches Coaching-Wissen, sondern ADHS-spezifisch:

**1. Arbeitsgedächtnis entlasten — schriftlich, max. 3 Punkte.** ADHS ist nicht «schlechtes Zuhören». Es ist ein Defizit im Arbeitsgedächtnis (Barkley, 1997). Mündliche Briefings mit fünf Punkten verschwinden auf dem Weg zum Schreibtisch. Drei Punkte schriftlich bleiben. Das nützt allen — und entscheidet bei ADHS-Mitarbeitenden zwischen «liefert nicht» und «liefert exakt».

**2. Sofortiges Feedback statt Jahresgespräch.** ADHS-Gehirne arbeiten mit Dopamin-Defiziten. Verzögertes Feedback wirkt schlicht nicht. Wer wöchentlich kurz spiegelt — auch nur 5 Minuten — holt mehr Leistung aus ADHS-Mitarbeitenden als jedes ausgefeilte Performance-Management-System.

**3. Hyperfokus schützen, nicht unterbrechen.** Wer einen ADHS-Top-Performer hat, schützt dessen Deep-Work-Blöcke vor Meeting-Hops. Hyperfokus ist die Stärke — aber jede Unterbrechung kostet doppelt: einmal die Zeit, einmal den Re-Entry. Zwei geschützte Halbtage pro Woche bringen oft mehr als fünf zerstreute.

## Warum mit mir

Der Schweizer Markt für ADHS-Beratung ist klein, aber nicht leer. Drei Dinge unterscheiden meinen Ansatz:

### 1. Selbst betroffen — keine Lehrbuch-Empathie

Ich bin ADHSler. Ich rede nicht über etwas, das ich gelesen habe — ich rede über etwas, das ich täglich erlebe. Das macht den Unterschied zwischen Workshops, die berühren, und Workshops, die nur informieren.

### 2. Wissenschaftlich fundiert — Dr. phil. UZH, ETH-Lehre, eigene Studie

Promotion in Wirtschaftspsychologie. Lehrtätigkeit an ETH, UZH, ZHAW, HWZ. Eigene empirische Studie zu ADHS-Empathie (2025/26). Das Wissen, das ich vermittele, ist überprüfbar — nicht angelesen, sondern selbst erarbeitet.

### 3. Schweizer KMU — keine Konzern-Theorie

14 Jahre Praxis mit Schweizer KMU. Ich kenne den Unterschied zwischen einem 80-Mitarbeiter-Familienbetrieb und einer Konzern-HR-Abteilung. Was ich vorschlage, funktioniert in Ihrem Setting — nicht in einer SAP-PowerPoint.

## Bereit für den ersten Schritt?

30 Minuten Gespräch — Sie erzählen, wo es hakt. Ich höre zu. Kein Verkaufsgespräch.

Workshop-Einführungspreis: **CHF 190/Person statt CHF 250** · max. CHF 1'900 pauschal ·  
aktuell verfügbar.

Termin buchen: [calendly.com/tobiasheilmandr](https://calendly.com/tobiasheilmandr)

Schreiben: [wa.me/41435365720](https://wa.me/41435365720)

## Über den Autor

### Dr. Tobias Heilmann

Wirtschaftspsychologe (Dr. phil., Universität Zürich), Gründer von campaignfit GmbH in Schaffhausen. 14 Jahre Praxis mit Schweizer KMU. Dozent an ETH Zürich, UZH, ZHAW und HWZ. Berät zu Personalauswahl, Führungsentwicklung und Neurodiversität. Selbst ADHSler — er sieht, was andere übersehen.

LinkedIn: [linkedin.com/in/tobiasheilmandr](https://www.linkedin.com/in/tobiasheilmandr) · Web: [campaignfit.ch](https://campaignfit.ch)

*Studie im Auftrag von BeLEARN durchgeführt. Wissenschaftliche Methodik, Auswertung und vorliegende Aufbereitung verantwortet Dr. Tobias Heilmann (campaignfit GmbH). Alle Teilnehmenden waren pseudonymisiert; schriftliche Einwilligung der Erziehungsberechtigten und altersgerechtes Assent. Konform mit Schweizer DSG und DSGVO.*

*Zitiervorschlag: Heilmann, T. (2026). ADHS am Arbeitsplatz: Was die Forschung zeigt — und was Sie morgen anders machen. Whitepaper. Stetten SH: campaignfit GmbH.*