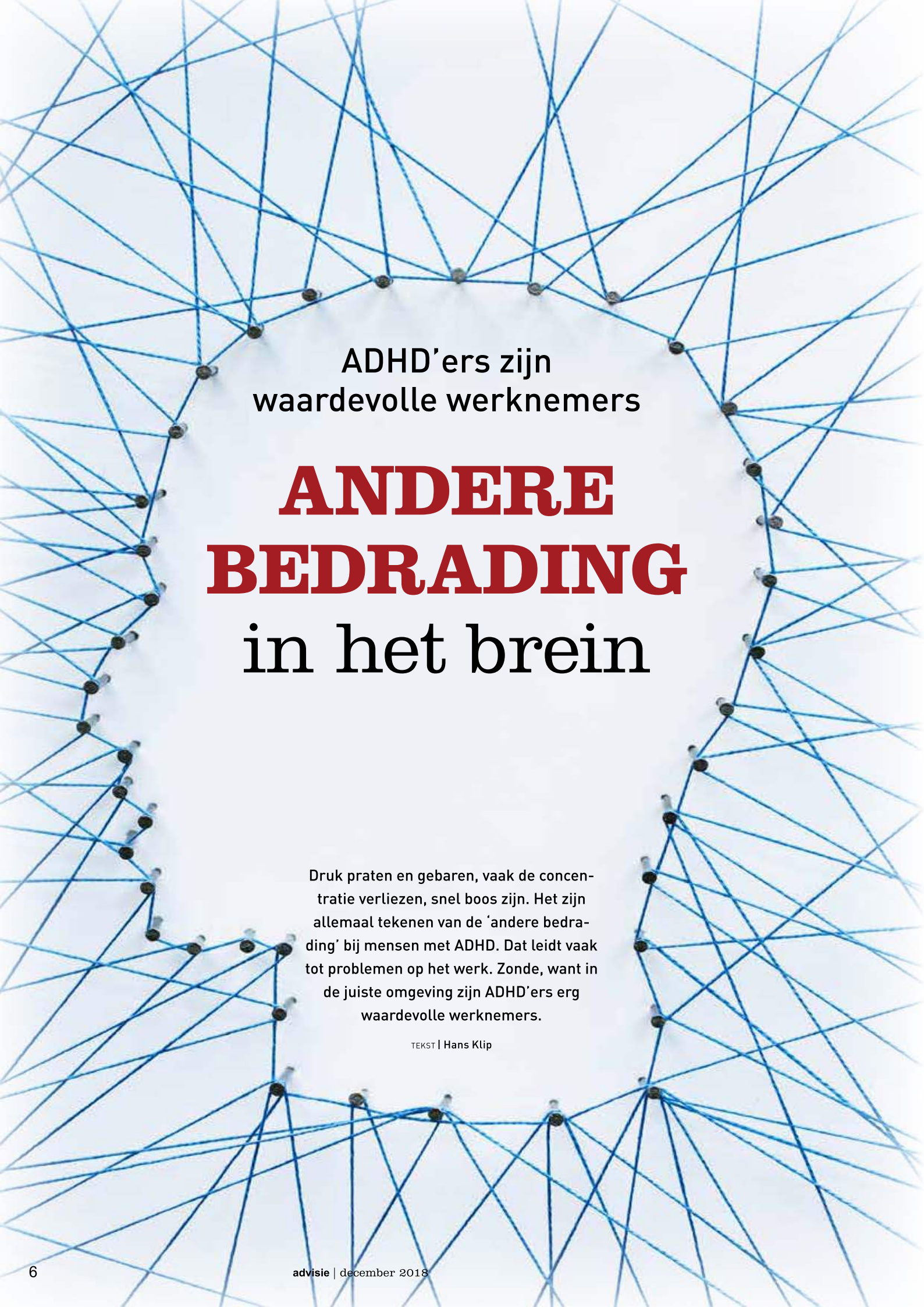




ADHD'ers zijn
waardevolle werknemers

ANDERE BEDRADING in het brein

Druk praten en gebaren, vaak de concentratie verliezen, snel boos zijn. Het zijn allemaal tekenen van de 'andere bedrading' bij mensen met ADHD. Dat leidt vaak tot problemen op het werk. Zonde, want in de juiste omgeving zijn ADHD'ers erg waardevolle werknemers.

TEKST | Hans Klip

‘Als ik ergens op een afspraak kom, vraagt iemand vaak eerst: heb je het kunnen vinden? Dat snap ik niet. Ik ben er toch!’ Voor Arno de Poorter is de ‘doorsnee’ mens eigenlijk maar een vreemd wezen. Hij ging arbeids- en organisatiepsychologie studeren, omdat hij vastliep in het contact met mensen in een machtspositie. “Wat ik tijdens mijn studie las over hoe normale mensen leven, vond ik bizar en extreem. Zij hechten erg aan zekerheid. Daar knappen ik en andere ADHD’ers op af. Dat je zo in het leven kunt staan!” De Poorter heeft zijn eigen bedrijf Hulp bij ADHD, dat hij samen met twee collega’s runt. “Het is als psycholoog een voordeel wanneer je gek bent geweest. Juist dan hebben mensen die anders zijn een natuurlijk vertrouwen in je. Ik schaam me totaal niet meer voor mezelf. Dat is het verschil met de mensen die ik help.”

Aandachtstekort

Enkele feiten en cijfers. ADHD is de afkorting van ‘attention deficit hyperactivity disorder’ ofwel een aandachtstekortstoornis met hyperactiviteit. ADHD komt vooral voor in de publiciteit als het om kinderen gaat, maar ook veel volwassenen hebben er last van. Zeker vroeger werd het vaak pas op latere leeftijd gediagnosticeerd. De stoornis komt in allerlei variaties voor: van mild tot heel ernstig.

Volgens onderzoek van het Trimbos-Instituut uit 2010 heeft ongeveer 1 tot 2,5 procent van de Nederlanders ADHD. Hiertoe wordt ook ‘attention deficit disorder’ (ADD) gerekend, waarbij het hyperactieve element ontbreekt. Er zijn medicijnen zoals methylfenidaat beschikbaar om de symptomen van ADHD te verminderen of te laten verdwijnen, maar die kunnen vervelende bijwerkingen hebben zoals een zekere mate van persoonlijkheidsverlies.

Wat kenmerkt mensen met ADHD? De Poorter heeft het over een andere bedrading. “Mensen met ADHD zijn levendig en creatief en vinden de inhoud belangrijk.” Plannen en regelen behoren daarentegen niet tot hun kwaliteiten. “Probleem is dat deze kwaliteiten in de samenleving en dus ook op het werk erg worden gewaardeerd. Een werknemer met ADHD doet vaak net alsof hij het al kan. Als de werknemer niet wil erkennen dat hij niet goed is in plannen en organiseren, maakt hij het zichzelf erg lastig. Want iemand kan zich wel verbeteren.”

Cathelijne Wildervanck noemt drie typerende eigenschappen. “Mensen met ADHD hebben moeite met



Arno de Poorter



Cathelijne Wildervanck

autoriteit, een enorme behoefte aan vrijheid en een sterk gevoel voor rechtvaardigheid. Zij kiezen daarom vaak voor ondernemerschap en zelfstandigheid.”

Wildervanck is directeur van ADHD-Nederland, dat mensen met ADHD en ADD begeleiding op maat geeft. Zij schreef het boek ADHD: Hoe haal je het uit je hoofd? Wildervanck noemt het voorbeeld van een jonge medewerker met ADHD die sinds kort in dienst is bij haar bedrijf. “Hij is echt geniaal. Zijn brein is ontzettend non-lineair, zoals ik het noem. Ik sla zijn creativiteit dood als ik van hem dezelfde verwachtingen heb als van andere medewerkers, bijvoorbeeld zo laat op kantoor zijn. Hij heeft meer ruimte en vrijheid nodig.”

Wervelwind

Volgens Paul Geijtenbeek zijn ADHD’ers in de juiste omgeving erg waardevolle werknemers. Hij is directeur van DUniek, een in autisme en AD(H)D gespecialiseerde re-integratieorganisatie. “Wij zetten ons in voor werkgevers en hun werknemers die disharmonisch uniek mogen zijn.” De kracht van mensen met ADHD is dat zij zeer loyaal zijn, vindt Geijtenbeek. “Zij zijn harde werkers en hebben geen negen-tot-vijf-mentaliteit. Ik ken vakkenvullers die als een wervelwind door de winkel gaan. Fantastisch om te zien! Hun kracht is echter ook hun zwakte. ADHD’ers lopen het risico op burn-out. Ze hebben externe middelen nodig om hen op passende wijze te remmen, onder andere aanwijzingen door collega’s.”

ADHD’ers hebben allerlei trucjes aangeleerd om op het werk en in het dagelijks leven niet door de mand te vallen, merkt Wildervanck op. “Dat is ontzettend vermoeiend. Bij ADD’ers ligt het nog ingewikkelder. Zij hebben het ook druk in hun hoofd, maar daar hoort geen druk gedrag bij. Ze gaan vaak eerst richting somberheid en depressie. Dat kan uiteindelijk eveneens tot burn-out leiden.”

Wekker

De aard van het probleem wordt sterk bepaald door de omgeving, stelt arbeidsdeskundige Dan Niewzaag. “ADHD is voor een boerenknecht geen probleem, maar voor een kantoormedewerker vaak wel.” Niewzaag is directeur van het coaching & re-integratiebedrijf aCote, maar hij is nu vooral actief als arbeidsdeskundige voor UWV WERKbedrijf in Amsterdam.

Mensen met ADHD zijn gevoelig voor verkeerde gewoonten en verslavingen. “Het creatieve ADHD-brein zoekt →

Een gelukkig leven met ADHD is zeer goed mogelijk

naar plezier op de korte termijn en is heel slim in het ontwijken van pijn”, zegt Niewzaag. “Dit plezier uit zich in onmatig gedrag, zoals te weinig slapen, te veel geld uitgeven en acties uitstellen zonder over de gevolgen na te denken. Het wordt helemaal problematisch als de ADHD’er zich terugtrekt in een fantasiewereld of ontsnapping zoekt in drugs of andere genotmiddelen. Dit gedrag kan het beste worden doorbroken door dezelfde gave van creativiteit in te zetten voor het scheppen van een veilige basis en plezier op de iets langere termijn.” Uit onderzoek blijkt dat slechte voeding een grote invloed heeft op ADHD, vertelt Niewzaag. “In Amerika en Engeland wordt informeel gesproken van een epidemie. Daar lijdt naar schatting minstens 10 procent van de jongeren aan de stoornis. Dat lijkt samen te hangen met het eten van te veel junkfood.”

Niewzaag wijst op de problematische situatie van minder intelligente ADHD’ers. “Zij zijn heel lastig om aan het werk te krijgen en houden. Ook als ze hun best doen, lopen ze vast bij de zelforganisatie in hun leven. Het kan al misgaan bij op tijd uit bed komen en schone kleren aantrekken.” Een klant van Niewzaag heeft een ouderwetse wekker gekocht en die in een bord met kleingeld gezet, zodat het bijzonder luid rinkelt als de wekker afgaat. “Klinkt flauw maar het werkt voor hem.”

Verdrietig

Arno de Poorter heeft geleerd dat een gelukkig leven met ADHD zeer goed mogelijk is. Met vallen en opstaan, dat wel. “Ik heb altijd de problematiek gehad, maar kon het tot mijn 22e zonder crisis volhouden. Toen raakte ik de weg kwijt en kwam stelselmatig in aanraking met justitie, omdat ik dingen kapotmaakte. Gelukkig had ik een liefdevolle partner, want het is als ADHD’er lastig om mensen te vinden die je leuk vinden. Ze was erg verdrietig dat het zo slecht met me ging. Ik was daardoor voor het eerst gemotiveerd om iets aan mezelf te doen.” Nadat De Poorter zijn studie had afgerond, vroeg hij op



Dan Niewzaag



Paul Geijtenbeek

advies van zijn psychiater een Wajong-uitkering aan. “Ik werd door UWV voor honderd procent afgekeurd, maar vreemd genoeg tegelijkertijd aangemeld bij een re-integratiebureau. Ik liet weten dat ik mijn ervaringen en opleiding wilde bundelen in een bedrijf om mensen met dezelfde problematiek te ondersteunen. De arbeidsdeskundige van UWV was sceptisch, omdat hij dacht dat niemand daarop zou zitten te wachten. Het bleek tien jaar geleden echter een gat in de markt.”

Kippenvel

De Poorter ondersteunt mensen die vanwege ADHD op het werk dreigen uit te vallen. Vaak durft een werknemer met ADHD zijn problemen niet te delen met de leidinggevende of collega’s, omdat hij bang is om voor gek te worden versleten en zijn baan op het spel te zetten.

“Daarmee neemt iemand juist een groot risico, omdat hij zichzelf ontkent en opgebrand raakt. Ik help de medewerker om zijn omgeving op een assertieve manier duidelijk te maken wat hij mist en wat hij nodig heeft om tot een bepaald rendement te komen. De vraag is de hele tijd: hoe krijgt iemand zijn energie terug?”

Volgens De Poorter willen de meeste leidinggevers rekening houden met medewerkers met ADHD, maar kunnen zij zich niet goed inleven in hun situatie. “De leidinggevende kan zich bijvoorbeeld niet voorstellen dat iemand het fijn vindt om in een stille ruimte te werken. Het gaat om de dialoog tussen werkgever en werknemer, waarbij een oplossing tot stand komt die bij beiden past. Ik zie het als een goed resultaat wanneer zij weer contact met elkaar maken. Als de medewerker zijn kwetsbaarheid op tafel legt, opent de leidinggevende zich vaak ook. Ik krijg daar kippenvel van.”

Heeft De Poorter een tip voor arbeidsdeskundigen en andere professionals? “Simpel: vraag iemand die anders bedraad is gewoon hoe je met hem moet omgaan!

Beantwoord ook kwetsbaarheid met kwetsbaarheid. Geef een voorbeeld van een situatie waarin je je voor jezelf schaamde.”

ADHD’ers vallen doorgaans uit omdat ze niet op de goede plek zitten, vertelt Cathelijne Wildervanck. De eerste stap is om mensen weer een beetje in balans te

Van alle Nederlanders heeft 1 tot 2,5 procent ADD of ADHD

brengen. "Veel ADHD'ers hebben op basis van sociale wenselijkheid een vak gekozen dat helemaal niet bij hen past. Zij zijn structureel moe en hebben een zelfvertrouwen van min tien. We trainen mensen om zelf de balans tussen over- en onderprikkeling te bewaken. Dat betekent bijna altijd of meer dynamiek in de functie aanbrengen of naar een andere functie uitkijken."

Arbeidsdeskundigen en P&O'ers letten op het voorkomen van overprikkeling, maar hebben volgens Wildervanck minder oog voor het gevaar van onderprikkeling. "De standaardaanpak van duidelijke taakinstructies en een prikkelarme werkomgeving werkt vaak averechts, want het creatieve brein moet ook kunnen huppelen. Kijk bewust naar de 'fonkeling' van mensen. Waardoor komen hun talenten tot recht?"

Coaching bij ADHD of ADD is een specialisme op zich, zegt Wildervanck. Zij raadt de arbeidsdeskundige aan om er snel een specialist bij te halen. "Dat scheelt enorm. Hoe eerder psycho-educatie in samenhang met coaching wordt ingezet, hoe sneller iemand terug kan keren naar werk. Blijf dus niet aanmodderen bij secundaire aspecten als een burn-out of een arbeidsconflict."

Puzzel

Paul Geijtenbeek benadrukt het belang van structuur op het werk. Dat kan onder meer door ervoor te zorgen dat de medewerker en de leidinggevende leren wat goede communicatie bij ADHD is. "Dus de do's en don'ts. Ik zet vaak als methode in dat iemand 's ochtends vroeg vertelt wat zijn planning is en aan het eind van de dag een terugkoppeling geeft. Je vraagt de werkgever eigenlijk om extra te investeren in de werknemer."

Een traject is elke keer weer een puzzel omdat er erg veel variatie is in wat mensen met ADHD nodig hebben, aldus Geijtenbeek. "Zo is er een dunne scheidslijn tussen structuur aanbrengen en de ruimte geven. De werkgever moet ook de middelen hebben. Vaak kom ik op basis van een werkplekanalyse tot een soort ultiem werkplekadvies. Natuurlijk zal geen enkele werkgever daaraan kunnen voldoen. Dan schakel ik terug naar wat wel passend is." Geijtenbeek is een groot voorstander van een buddy voor de ADHD'er. "In combinatie met een

externe coach heeft die echt toegevoegde waarde. Als je een collega erbij betrekt, betrek je het bedrijf er veel beter bij."

Geijtenbeek geeft trainingen aan arbeidsdeskundigen. Hij begint dan met een confrontatie, waarbij hij probeert de cursisten te laten merken wat het is om ADHD te hebben. "Het is lastig om te beseffen hoe het hoofd van iemand alle kanten op schiet. De meeste ADHD'ers kunnen erg ratelen. Daarom moet je als arbeidsdeskundige direct structuur in een gesprek aanbrengen en daarin ook 'leading' zijn. Geef vooraf zeer duidelijk de kaders aan, zonder streng te zijn. Neutraal-duidelijk noem ik het altijd. Dat vinden mensen met ADHD fijn."

Regierol

Nieuwzaag belicht wat een arbeidsdeskundige kan doen. Voor de arbeidsdeskundige bij UWV is het zaak om snel te ontdekken wat er aan de hand is. "Verwoord het gesprek positief. Let ook op mogelijke verslaving." De arbeidsdeskundige die een ADHD'er tijdens een re-integratietraject ondersteunt, heeft naast een re-integratierol ook een regierol. "Deze rol is erg complex. Je moet als regisseur het hele spanningsveld kunnen overzien en acties afstemmen in een gesloten keten. Zorg ervoor dat iemand aan zichzelf werkt en dat daarvoor de omgeving zo veel mogelijk wordt aangepast." De kunst is om samen met de werknemer de goede verhouding te vinden tussen enerzijds vaste werkzaamheden en anderzijds afwisseling, aldus Nieuwzaag. "Bijvoorbeeld: eerst deze minder leuke taak en dan kun je iets anders doen dat je wel leuk vindt. Het is lastig om te ontdekken wat wel en niet passend is. Zeker bij minder intelligente ADHD'ers die de neiging hebben om de kop in het zand te steken in plaats van naar zichzelf te kijken."

Wat helpt in het algemeen bij mensen met ADHD?

"Beweging, rust, regelmaat, reinheid", zegt Dan Nieuwzaag. "En liefde voor zichzelf waarbij de ADHD'er zijn eigen kwaliteiten waardeert en mild leert te kijken naar zijn beperkingen. Het gaat goed wanneer de ADHD'er creatief mag omgaan met zijn kwaliteiten en beperkingen. Ook op het werk."

MEER INFO

www.adhdnetwerk.nl

www.hersenstichting.nl

www.hulpbijadhd.nl

www.adhd-nederland.nl

www.duniek.nl

