

# ADHD bespreekbaar maken op de werkvloer

Ontwikkelen van een brochure over ADHD en werk

---

Opleiding: Bachelor Toegepaste Psychologie

Academiejaar: 2022 - 2023

Student: Sigrid Vandemaele

Bachelorproefbegeleider: Els Pazmany

Opdrachtgever: Oriëntatiecentrum OLO vzw / Kathrine Goffart

# **ADHD bespreekbaar maken op de werkvloer**

Ontwikkelen van een brochure over ADHD en werk

# 1 Voorwoord

Een scriptie schrijven over ADHD op de werkvloer als je zelf ADHD hebt, is dat een goed idee? Schrijven over het uitstelgedrag dat je zo goed kent, de mislukte plannings, het lastig omgaan met kritiek, de slordige fouten, de te vaak gehoorde klassieker “je-kan-het-wel-als-je-maar-wil”.

Confronterend, maar tegelijk: er is geen onderwerp binnen de psychologie waar ik met meer enthousiasme en passie over kan lezen, spreken en schrijven.

En plots was daar gelukkig ook de hyperfocus, 5 dagen voor de deadline.

Heb ik er tranen en slaap voor gelaten? Veel te veel.

Was het de moeite waard? Ik geloof van wel.

Zou ik het opnieuw doen? Nee, in geen miljoen jaar.

Of toch, misschien opnieuw met de juiste mensen rond mij? Het belang van de omgeving voor mensen met ADHD, ook dat komt later in deze bachelorproef nog uitgebreid aan bod. Voor nu wil ik alvast enkele mensen bedanken, die dit project mee tot een goed einde hebben gebracht.

Bachelorproefbegeleider Els Pazmany, voor de aanmoedigingen, het deskundige advies en de snelle en duidelijke, no-nonsense feedback.

Oriëntatiecentrum OLO vzw, in het bijzonder Kathrine Goffart en Marlies Vleugels, om mee te stappen in dit project, voor de ondersteuning en voor hun feedback op de pilootversie van de brochure.

Alle deelnemers van mijn onderzoek, voor hun tijd en hun waardevolle inzichten.

Mijn collega Nele, voor de taalcheck op de pilootversie van de brochure.

Alle collega's, voor hun aanmoedigingen, voor hun flexibiliteit en begrip op momenten waarop mijn studies even voorrang kregen op mijn werk.

Mijn ouders, voor de rustige werkplek. Hilde, Jan en Michèle voor het babysitten. Tine en Sepp voor de catering. Laurence, Koen, Kate en alle vrienden en familieleden, voor elk woord en elke daad van steun.

Mijn vrouw Heleen, om me te inspireren om opnieuw te gaan studeren, om me te motiveren om vol te houden. Om te luisteren, nooit te oordelen en ver weg te blijven van de klassieker "je-kan-het-wel-als-je-maar-wil". Om mee te denken, te supporteren, na te lezen. Om tijdig nieuwe zakdoeken te kopen, om ons gezin recht te houden in de dagen en weken voor de deadline.

En Samuel, die sinds 17 juni 2022 alles beter maakt.

# Inhoud

|  |    |
|--|----|
| ADHD bespreekbaar maken op de werkvloer .....                                      | 1  |
| Ontwikkelen van een brochure over ADHD en werk.....                                | 1  |
| 1    Voorwoord .....   | 2  |
| Inhoud.....  | 4  |
| 2    Samenvatting.....   | 7  |
| 3    Inleiding.....  | 8  |
| 4    Probleemstelling .....  | 10 |
| 4.1    Wat is ADHD? .....  | 10 |
| 4.2    ADHD op de werkvloer.....   | 11 |
| 4.2.1    Primaire kenmerken .....  | 12 |
| 4.2.1.1    Aandacht .....  | 12 |
| 4.2.1.2    Impulsiviteit en hyperactiviteit.....                                   | 13 |
| 4.2.2    Secundaire kenmerken .....  | 13 |
| 4.2.3    Een ADHD-vriendelijke werkplek.....                                       | 16 |
| 4.3    Doel van dit onderzoek .....  | 18 |
| 4.3.1    Aanvulling op bestaand psycho-educatief materiaal over ADHD en werk ..... | 19 |
| 5    Methode.....  | 21 |
| 5.1    Literatuurstudie.....   | 21 |
| 5.2    Bevraging .....   | 22 |
| 5.3    Betrouwbaarheid en validiteit.....  | 26 |
| 6    Resultaten.....   | 28 |
| 6.1    Literatuurstudie.....   | 28 |
| 6.1.1    Wat moeten mensen weten over ADHD?.....                                   | 28 |
| 6.1.1.1    Enkele belangrijke misvattingen ontkrachten .....                       | 28 |

|   |    |
|---|----|
| 6.1.1.2 Meest beschreven uitdagingen, sterktes en tips binnen de domeinen<br>aandacht, planning en communicatie. .... | 29 |
| 6.1.2 Hoe werkgevers overtuigen om met het thema aan de slag te gaan? .....   | 29 |
| 6.1.3 Afsluiter.....  | 30 |
| 6.2 Bevraging .....   | 30 |
| 6.2.1 Bruikbaarheid van de brochure.....  | 30 |
| Hulp bij zoektocht naar informatie na diagnose .....  | 31 |
| Drempelverlagend om gesprek aan te gaan? .....  | 32 |
| Bruikbaarheid ruimer dan thema ADHD .....   | 32 |
| 6.2.2 Inhoud van de brochure .....  | 33 |
| 6.2.2.1 Introductie van het thema .....   | 33 |
| Aandacht voor sterktes van ADHD .....   | 33 |
| Nadruk op inter-individuele verschillen tussen mensen met ADHD.....   | 34 |
| Eigenschappen (uitdagingen en sterktes) en tips .....   | 36 |
| Afsluiter van de brochure .....   | 37 |
| 6.2.3 Vorm van de brochure.....   | 37 |
| 6.2.4 Inzetbaarheid.....  | 38 |
| 6.2.5 Score op 10 .....   | 39 |
| 6.2.6 Schriftelijke feedback .....  | 39 |
| 6.2.7 Feedback zorgprofessionals OLO Oriëntatiecentrum vzw:.....  | 40 |
| 7 Conclusies .....  | 42 |
| 7.1 Bruikbaarheid en inzetbaarheid .....  | 42 |
| 7.2 Nieuwe versie van de brochure op basis van feedback.....  | 43 |
| 7.2.1 Aanpassingen aan de vorm en taal .....  | 43 |
| 7.2.2 Aanpassingen aan de inhoud van de brochure.....   | 45 |
| 7.2.2.1 Titel en introductie.....   | 45 |
| 7.2.2.2 Personaliseerbaarheid van de brochure .....   | 46 |
| 7.2.2.3 Eigenschappen en tips.....  | 47 |

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 8      | Discussie.....   | 53 |
| 9      | Literatuurlijst .....                                  | 56 |
| 10     | Bijlagen.....  | 61 |
| 10.1   | Bijlage 1: rekruteringsvragenlijst.....                | 61 |
| 10.2   | Bijlage 2: interviewleidraad .....                     | 66 |
| 10.3   | Bijlage 3: gebruikte bronnen voor tekst brochure:..... | 67 |
| 10.3.1 | Wetenschappelijke bronnen:.....                        | 67 |
| 10.3.2 | Niet-wetenschappelijke publicaties:.....               | 68 |
| 10.4   | Bijlage 4: pilootversie van de brochure.....           | 70 |
| 10.5   | Bijlage 5: herwerkte versie van de brochure .....      | 86 |

## 2 Samenvatting

Mensen met ADHD worden vaker ontslagen, krijgen vaker negatieve beoordelingen op hun werk en hebben vaker het gevoel dat ze niet hun volledige arbeidspotentieel benutten. Aanpassingen op de werkplek kunnen die obstakels verkleinen en van ADHD zelfs een troef maken. Daarvoor is het belangrijk dat werknemers open durven zijn over hun uitdagingen en sterktes. Maar mensen met ADHD ervaren, door het heersende stigma en het gebrek aan kennis, nog een grote drempel om op het werk te spreken over ADHD.

In deze bachelorproef wordt psycho-educatief materiaal (een informatieve brochure) ontwikkeld over ADHD op de werkvloer, met als doel om deze drempel te verkleinen.

Op basis van recente wetenschappelijke literatuur en bestaand psycho-educatief materiaal, wordt een brochure uitgewerkt, die de hardnekkigste mythes over ADHD tracht te ontkrachten. De belangrijkste uitdagingen en sterktes van ADHD worden toegelicht en er worden tips gegeven voor aanpassingen op de werkvloer. Vervolgens wordt feedback over de brochure verzameld, door middel van diepte-interviews en via schriftelijke feedback van volwassenen met ADHD en zorgprofessionals. Op basis van de gegeven feedback worden aanpassingen gedaan om de brochure beter te laten aansluiten bij de noden in het werkveld.

Deelnemers geven aan dat de brochure vooral nuttig kan zijn op het moment van diagnosestelling, ze zien minder in hoe die kan ingezet worden om een gesprek op het werk aan te gaan. De inhoud van de brochure is volgens de deelnemers voldoende onderbouwd, relevant en herkenbaar. Ze waardeerden in het bijzonder dat ook de sterktes van ADHD expliciet aan bod komen en dat er aandacht is voor inter-individuele verschillen tussen mensen met ADHD.

Op basis van deze resultaten wordt geconcludeerd dat de brochure een waardevolle stap kan zijn, in het werken naar een betere match tussen mensen met ADHD en hun werkomgeving.



### 3 Inleiding

Mensen met ADHD ervaren ernstige obstakels in hun professionele leven. Problemen met aandacht, impulsiviteit en hyperactiviteit verhinderen hen vaak om zich goed te kunnen voelen en optimaal te kunnen presteren op de werkvloer. Bovendien ervaren ze vaker moeilijkheden op vlak van zelfvertrouwen, door een geschiedenis van faalervaringen in hun jeugd. Ze vinden moeilijker werk, wisselen vaker van job en presteren vaak onder hun mogelijkheden.

Aanpassingen op de werkplek kunnen die obstakels verkleinen. Wanneer een werkplek een goede match vormt met een werknemer met ADHD, krijgt deze bovendien de kans om ook de sterktes, eigen aan ADHD, beter tot hun recht te laten komen. Een goed begrip van ADHD is daarvoor essentieel.

Maar die kennis over ADHD is vandaag nog beperkt bij het grote publiek. Over ADHD bestaan mythes, die vooral gebaseerd zijn op verouderde inzichten. ADHD wordt vaak gezien als een modiefenomeen en daardoor worden werknemers niet voldoende ernstig genomen, wanneer ze het gesprek aangaan. Hardnekkig blijkt onder meer het intussen verouderde idee, dat ADHD enkel een impact heeft op kinderen en dat de stoornis verdwijnt bij het volwassen worden. Wanneer er wel geloof wordt gehecht aan de diagnose ADHD, ziet men vaak enkel de problemen die dit met zich meebrengt, zonder aandacht te hebben voor de sterktes die eigen zijn aan een ADHD-brein.

Om een werkplek te creëren die een goede match is voor mensen met ADHD, is het nodig dat werknemers open durven zijn over hun uitdagingen en sterktes. Alleen dan kunnen de nodige aanpassingen gedaan worden, om iemand de kans te geven, zijn volle potentieel te benutten. Maar mensen met ADHD ervaren vandaag, door het heersende stigma en het gebrek aan kennis, nog een grote drempel om op het werk te spreken over ADHD. Dat blijkt onder meer uit recent onderzoek van onderzoekers van Oriëntatiecentrum OLO vzw en universiteit Antwerpen (Taelman et al., 2021).

Doel van deze bachelorproef is bij te dragen aan het verkleinen van die drempel. In mijn onderzoek wil ik nagaan op welke manier psycho-educatief materiaal over ADHD op de werkvloer, kan bijdragen aan een beter begrip van ADHD en de impact ervan op de

werkvloer. Daarvoor wil ik een brochure ontwikkelen, op basis van recente wetenschappelijke inzichten over ADHD.

Een pilootversie van deze brochure zal gedeeld worden onder volwassenen met ADHD en zorgprofessionals. Op basis van hun feedback zullen aanpassingen gedaan worden, om de brochure nog beter te laten aansluiten bij de noden in het werkveld. De zorgprofessionals die meewerken, maken deel uit van Oriëntatiecentrum OLO vzw, de opdrachtgever voor deze bachelorproef. Zij hebben, naast hun expertise binnen onderzoek naar de impact van ontwikkelingsstoornissen bij volwassenen, ook brede ervaring en expertise binnen psychodiagnostiek bij volwassenen, onder meer voor mensen met een vermoeden van ADHD.

## 4 Probleemstelling

### 4.1 Wat is ADHD?

ADHD is een aandoening die ontstaat in de kindertijd en gekemerkt wordt door ingrijpende moeilijkheden op vlak van onoplettendheid en/of hyperactiviteit-impulsiviteit, op verschillende levensdomeinen (Claes et al, 2020, p. 129; Van De Voorde, 2018, p. 175).

Naast ADHD wordt nog vaak gebruik gemaakt van de verouderde term ADD, een vorm van ADHD, waar minder uitgesproken sprake is van hyperactiviteit en impulsiviteit. Die term bestaat officieel niet meer, maar wordt in de volksmond en zelfs in de klinische praktijk nog steeds gebruikt. Wel worden er nu onder ADHD drie subtypes onderscheiden: ADHD van het overwegend onoplettende type (het vroeger ADD), ADHD van het overwegend hyperactief-impulsief type en ADHD van het gecombineerde type (met zowel aandachtsproblemen als hyperactiviteit-impulsiviteit) (Van De Voorde, 2018, pp. 178-179)

Lang werd ADHD gezien als een stoornis die enkel voorkwam bij kinderen, omdat de symptomen leken te verdwijnen in de volwassenheid. Rond de eeuwwisseling werd voor het eerst beschreven dat ADHD bij een grote groep mensen significante problemen blijft geven in de volwassenheid, al uit ADHD zich vaak op een andere manier: de kenmerken van hyperactiviteit en impulsiviteit treden minder op de voorgrond en maken vaak plaats voor een minder opvallende, innerlijke onrust. Daarnaast blijven vooral problemen met aandacht voortduren, of deze komen zelfs meer dan in de kindertijd naar voren, omdat in het volwassen leven hogere eisen worden gesteld op het vlak van aandacht, concentratie en planning (Claes et al., 2020, p. 133).

Afhankelijk van de gebruikte onderzoeksmethode, wordt de prevalentie van ADHD bij volwassenen geschat tussen de 1 en 7 procent (o.a. de Graaf et al, 2010; Steele et al, 2021; Claes et al, 2020)

Er is vandaag nog steeds geen theorie die het ontstaan van ADHD voldoende allesomvattend kan verklaren. ADHD ontstaat door een complex samenspel van verschillende factoren. Wel is er consensus over het feit dat zowel erfelijkheid, verschillen in

de anatomie en werking van de hersenen, als omgevingsfactoren een rol spelen (o.a. Claes et al, 2020; Kwaliteitscentrum diagnostiek vzw, 2020).

Een diagnose van ADHD is vaak een verklaring voor moeilijkheden in het verleden, en een manier om milder te kijken naar mislukkingen. Dit geldt niet alleen voor de persoon zelf, maar ook voor mensen in de omgeving: wanneer men zijn diagnose deelt met belangrijke anderen, kunnen ook zij bepaalde moeilijkheden vaak beter plaatsen (Taelman et al, 2021).

Een diagnose geeft ook kansen om op zoek te gaan naar nieuwe copingstrategieën en passende ondersteuning te vinden voor zaken waar men op botst.

Maar een diagnose ADHD heeft voor volwassenen niet enkel positieve effecten. Op het moment van diagnose begint een ingewikkelde zoektocht naar manieren om deze nieuwe kennis over zichzelf een plaats te geven binnen de identiteit (Hansson Halleröd et al, 2015, pp. 6 - 11).

## **4.2 ADHD op de werkvloer**

ADHD grijpt in op alle domeinen van iemands beroepsleven. Zoals gezegd gaat het zowel om potentiële uitdagingen, als sterktes. Het is voor mensen met ADHD vandaag echter nog moeilijk om hun sterktes ten volle te benutten, door de beperkte kennis en het stigma dat over ADHD bestaat bij het grote publiek (Godfrey et al., 2020).

Sterktes en en uitdagingen zijn gelinkt aan de eerder besproken eigenschappen van ADHD wat betreft aandacht en hyperactiviteit/impulsiviteit, maar komen ook voort uit secundaire problemen: moeilijkheden die niet rechtstreeks te maken hebben met aandacht, hyperactiviteit of impulsiviteit, maar daar wel het gevolg van zijn. Die secundaire kenmerken ontstaan wanneer iemand met ADHD en/of de omgeving niet op de juiste manier weet om te gaan met ADHD: door faalervaringen, kritiek, gevolgen voor zelfbeeld en relatie met anderen (Van De Voorde, 2018, pp. 18-19).

## 4.2.1 Primaire kenmerken

Er zijn grote inter-individuele verschillen tussen mensen met ADHD. Eigenschappen, eigen aan ADHD, staan ook niet vast in de tijd en kunnen evolueren, onder invloed van persoonlijke ervaringen, de omgeving en een al dan niet aangepaste thuis- of werksituatie. Toch zijn er een aantal kenmerken, die vaker voorkomen bij mensen met ADHD dan bij mensen zonder ADHD (o.a. De Schipper et al, 2015; de Graaf et al., 2010).

Hieronder wordt beschreven hoe deze primaire kenmerken tot uiting kunnen komen op de werkvloer (Gebruikte bronnen: Steele et al, 2021; Borms et al., 2009; Robbins & Ratajczak-Mrozek; 2017, Nadeau, 2015; Newark et al., 2012)

### 4.2.1.1 Aandacht

Mensen met ADHD hebben het vaker moeilijk om zich te concentreren op een taak. Ze kunnen afgeleid worden door externe prikkels zoals geluiden, maar ook afleidende gedachten. Ze raken vooral afgeleid wanneer ze bezig zijn met een taak die ze niet boeiend vinden, zoals administratief werk. Ze verliezen vaak tijd door dagdromen.

Omdat ze snel afgeleid worden, is het vaak moeilijk om het geheel te overzien binnen een opdracht. Ze kunnen zich verliezen in details, waardoor ze het overzicht kwijtgeraken. In hun planning kunnen ze het moeilijk vinden om prioriteiten te stellen, omdat het voor hen niet evident is om te focussen op de deeltaak die op dat moment het belangrijkste is. Taken kunnen onafgewerkt blijven liggen of worden te lang uitgesteld, doordat ze afgeleid geraken door iets nieuws. Door hun aparte manier van plannen, loopt het ook wel eens mis bij het tijdig collega's op de hoogte houden van de vorderingen binnen een langetermijnproject (Hallowell & Ratey, 2011, pp. 4 – 14).

Daartegenover staat dat ze zich soms heel erg kunnen verliezen in een taak die hen wel boeit. Dit fenomeen wordt 'hyperfocus' genoemd. Wanneer iemand in hyperfocus is, bestaat het risico dat hij afspraken vergeet, maar tijdens zo'n hyperfocus kan iemand vaak wel op korte tijd veel werk verzetten. Het verschil in aandacht kan er ook voor zorgen dat iemand met ADHD details opmerkt die anderen niet zien, of dat er op een andere manier naar een probleem wordt gekeken, waardoor iemand met originele oplossingen komt.

Mensen met ADHD kunnen ook goed zijn in multitasken, al kan dit op lange termijn ook als erg belastend worden ervaren en tot overprikkeling leiden.

#### **4.2.1.2 Impulsiviteit en hyperactiviteit**

Zoals gezegd uit hyperactiviteit zich bij volwassenen met ADHD, anders dan bij kinderen, vooral als een innerlijke rusteloosheid. Op het werk kan zich dat uiten in het snel geïrriteerd geraken, wanneer dingen niet snel genoeg gaan. Wanneer ze met een taak bezig zijn die hen boeit, kunnen ze ook in een soort 'overdrive' geraken, wat hen op korte termijn veel energie geeft om werk te verzetten, maar op lange termijn ook voor overbelasting kan zorgen, wanneer deze periodes te weinig afgewisseld worden met perioden van rust.

Mensen met ADHD kunnen uit impulsiviteit ondoordacht aan een opdracht beginnen, dus zonder voldoende vooraf na te denken over een geschikte aanpak. Ze zeggen vaak snel ja op nieuwe opdrachten, waardoor ze overbevraagd worden en hun verantwoordelijkheden niet meer tijdig kunnen nakomen.

Tijdens vergaderingen vinden ze het moeilijk om het geschikte moment af te wachten voor een tussenkomst. Lang stilzitten kan hen ook erg onrustig maken. Ze flappen er hun mening soms uit zonder nadenken, wat als storend ervaren kan worden, maar hun eerlijkheid en directheid wordt ook vaak als een sterkte ervaren.

Hun innerlijke drive maakt dat veel mensen met ADHD over veel energie beschikken wanneer een opdracht hen ligt. Ze zijn ook goed in andere enthousiasmeren en collega's op sleeptouw nemen voor een project.

#### **4.2.2 Secundaire kenmerken**

Naast moeilijkheden in het uitvoeren van hun job an sich, strekken de gevolgen van ADHD op de werkvloer zich nog breder uit.

Mensen met ADHD worden vaker ontslagen, krijgen vaker negatieve beoordelingen en hebben vaker het gevoel dat ze niet hun volledige potentieel benutten. Ze lopen ook meer risico op langdurige afwezigheid door ziekte, met name burn-outklachten en depressie. Ze wisselen ook vaker op eigen initiatief van baan, omdat ze nood hebben aan afwisseling (Fuermaier et al., 2021, p. 1026).

Deze problemen zijn het gevolg van een complex samenspel van de ervaringen van de persoon met ADHD zelf in heden en verleden, en de manier waarop de omgeving daar mee omgaat en vroeger mee omgegaan is (Lasky et al., 2016).

Wanneer iemand niet de juiste aanpak vindt om om te gaan met ADHD, kan dit tot **stress, overbelasting en veel frustraties** leiden. We hadden het eerder al over uitstelgedrag bij saaie taken, door de aandachtsproblematiek van mensen met ADHD. Maar uitstelgedrag kan ook een gevolg zijn van het gevoel van overspoeld te geraken door taken die zijn blijven liggen en plannings die niet meer haalbaar zijn (Geffen & Forster, 2017).

Veel volwassenen hebben zichzelf allerlei strategieën aangeleerd om hun **ADHD te camoufleren**. Sommige van die strategieën werken goed, maar anderen vragen zo veel energie, dat er weer **nieuwe problemen** ontstaan: iemand kan zichzelf ook **te veel druk opleggen** om perfect te functioneren (Newark & Stieglitz, 2010).

Wanneer mensen een diagnose ADHD krijgen, bestaat het risico dat hun **zelfvertrouwen** hierdoor aangetast wordt. In sommige gevallen leidt dit tot een 'self-fulfilling prophecy': door het negatieve beeld dat iemand heeft over ADHD, daalt het geloof in eigen kunnen, waardoor men minder geneigd is om te streven naar het ontplooien van sterke punten en het aanpakken van uitdagingen (Hansson Halleröd et al., 2015, pp. 6-11).

Dit fenomeen wordt ook wel **zelfstigma** genoemd. Zelfstigma komt voor wanneer iemand vooroordelen en verwachtingen die in de maatschappij bestaan over een psychisch label zoals ADHD, op zichzelf betrekken en internaliseren. Zelfstigma is hardnekkiger wanneer iemand verwacht dat belangrijke mensen in de omgeving hem, door zijn label, als minder capabel zullen zien (Van Weeghel et al., 2016, p. 166). Door het stigma dat op het label ADHD kleeft, durven veel volwassenen met ADHD niet open zijn in hun omgeving over hun diagnose. Dat maakt het moeilijker om de diagnose een plek te geven binnen de eigen identiteit (Van Weeghel et al., 2016, p. 176).

Het zelfvertrouwen van mensen met ADHD staat niet enkel onder druk op het moment van diagnose. Door **faalervaringen in het verleden en negatieve reacties** van de buitenwereld op hun gedrag, zijn ze vaak erg onzeker en **gevoelig voor kritiek** (Newark et al., 2012, p. 286).

Het is voor mensen met ADHD vaak moeilijk om te begrijpen waar het precies misloopt als gevolg van hun ADHD. Ze **falen in taken waar ze in principe wel de capaciteiten voor hebben**. Ze weten wat ze moeten doen, maar ze slagen er niet in om op het juiste moment, wanneer het nodig is, de juiste kennis en vaardigheden in te zetten (Barkley & Benton, 2021). Jobs waarvoor ze wel over de juiste intellectuele capaciteiten beschikken, zijn niet altijd mogelijk omdat ze **niet het juiste diploma hebben**, door moeilijkheden doorheen hun schoolloopbaan.

Ook voor de omgeving is het moeilijk te begrijpen hoe iemand het ene moment geen moeite heeft om helemaal op te gaan in een taak, maar op een ander moment onmogelijk begonnen geraakt aan een vaak ogenschijnlijk eenvoudige taak. Het is belangrijk dat de omgeving ziet dat dit geen probleem is van wilskracht, maar van de interactie tussen emoties, werkgeheugen en de chemische samenstelling van de hersenen (Brown, 2015, p. 47).

De **relaties met collega's** kunnen als gevolg van dit onbegrip van ADHD onder druk komen te staan. Dat kan door de **directe communicatiestijl en door het snel gefrustreerd geraken** wanneer vergaderingen te lang duren of zaken inefficiënt aangepakt worden. Wanneer ze met iemand in gesprek zijn, maar afgeleid geraken, kunnen ze ongeïnteresseerd overkomen. Bovendien gebeurt het dat mensen met ADHD **contact met collega's gaan vermijden**, omdat ze zich beter kunnen concentreren als ze zo veel mogelijk alleen werken (Borms et al., 2009, p. 144).

Eén van de bepalende factoren wanneer iemand een diagnose krijgt, is dus de manier waarop de omgeving hier mee omgaat. Zowel privé als op de werkvloer worden volwassenen na hun diagnose vaak geconfronteerd met **onbegrip, vooroordelen en een gebrek aan ondersteuning**. Dit is onder meer te wijten aan een gebrek aan kennis in de brede samenleving en stigmatiserende berichtgeving in de media over deze problematiek (Taelman et al., 2021, p. 32; Baeyens et al., 2017, p. 272-276).



Openheid naar collega's en leidinggevende blijkt daarbij niet altijd een oplossing: mensen die open zijn over hun ADHD op het werk, ondervinden daar vaak negatieve gevolgen van. Ze worden gestigmatiseerd, krijgen minder kansen of krijgen het verwijt dat ze hun diagnose als een excuus gebruiken voor mislukkingen, of om onder vervelende taken uit te komen. ADHD wordt dan gezien als een modiefenomeen of als een diagnose die enkel bij kinderen voorkomt (o.a. Bear Arnold et al., 2010; Taelman et al., pp. 30-33).

Wanneer er wel geloof wordt gehecht aan de diagnose, blijken mensen vaak de uitdagingen van ADHD te overschatten en de sterktes te onderschatten. Ze geloven ook vaak ten onrechte dat ADHD zich bij iedereen op dezelfde manier uit. Bovendien overschatten mensen de meest zichtbare kenmerken van ADHD, met name kenmerken die te maken hebben met hyperactiviteit. Minder uiterlijk waarneembare kenmerken, zoals aandachtsproblemen en een laag zelfbeeld, worden onderschat (Godfrey et al., 2020).

Het gebeurt ook dat de omgeving, vaak met goede bedoelingen, eigen strategieën en tools opdringt, er zich niet van bewust dat deze voor een ADHD-brein niet noodzakelijk werken. Structuur opleggen kan in bepaalde situaties bijvoorbeeld helpen, maar kan iemand met ADHD ook in een keurslijf duwen, in een systeem dat niet is aangepast aan de werking van het brein (Wildervanck, 2019, p. 19-20)

#### **4.2.3 Een ADHD-vriendelijke werkplek**

Om sterktes te benutten en uitdagingen aan te pakken, is het belangrijk om te werken aan een zo goed mogelijke match tussen de werknemer met ADHD en de werkplek (Nadeau, 2005).

Versillende instanties pleiten in recente literatuur voor een radicale ommekeer in de manier waarop er naar psychische aandoeningen zoals ADHD wordt gekeken (o.a. CIPD, 2018; WHO, 2021). Men wil **weg van het klassieke 'ziektemodel'**: het enkel kijken naar problemen en de focus op het individu. In de plaats daarvan moet de focus meer liggen op zowel moeilijkheden als krachten, zodat deze **krachten benut** kunnen worden (om te compenseren voor de moeilijkheden).

Daarnaast moet de aandoening bekeken worden als een **participatieprobleem: een probleem van de hele maatschappij en niet van het individu**. Onderzoek maakt uitvoerig duidelijk dat mensen die in hun omgeving kunnen rekenen op begrip en ondersteuning, veel meer kans maken om moeilijkheden, eigen aan hun psychische aandoening, te overwinnen.

Het gaat hier niet om een vrijblijvende suggestie vanuit wetenschappelijke inzichten. In de 'Verklaring van de rechten van personen met een handicap' (Verenigde Naties, 2006) wordt uitvoerig beschreven hoe een handicap een zaak is van de hele maatschappij en niet van het individu. Het is de verantwoordelijkheid van iedereen, om te faciliteren dat mensen met een handicap ten volle kunnen deelnemen aan alle levensdomeinen, om hun talenten te kunnen ontplooiën en in te zetten (Ranschaert & Yassir, 2019, p. 123). Alleen zo komen we tot een **inclusieve arbeidsmarkt**.

*“Elke persoon met een beperking heeft gelijke rechten op een vrij gekozen of aanvaarde betaalde job in een open, inclusieve en aangepaste werkomgeving (uit Artikel 27 van de Verklaring van de rechten van personen met een Handicap, Verenigde Naties, 2006)”*

Aansluitend bij deze inzichten over omgaan met psychische aandoeningen, is de term **neurodiversiteit** ontstaan. Verschillende auteurs pleiten ervoor om aangeboren neurologische verschillen tussen mensen niet meer te omschrijven in termen van gezond versus stoornis, maar deze variatie te zien als een vorm van diversiteit, naar analogie met andere diversiteitsthema's zoals gender- en seksuele diversiteit en etnisch-culturele diversiteit (o.a. Brinzea, 2019; Bruyère & Colella, 2022; Priscott & Allen, 2021).

Doyle (2020) omschrijft een neurodivergent brein als volgt: een brein dat op brede cognitieve vaardigheden een heterogeen profiel laat zien. Onder meer mensen met ADHD, autisme en leerstoornissen (dyslexie en dyscalculie) vallen onder die kapstok.

Deze manier van kijken naar labels, die vroeger als ziekte werden beschouwd, laat toe om van elk type brein zowel de beperkingen als de sterktes en mogelijkheden aandacht te geven. Neurodivergente mensen vertegenwoordigen een groep wiens potentieel nog onderbenut wordt. Ze bezitten een unieke set aan skills die een grote meerwaarde kunnen bieden aan bedrijven. Paradoxaal genoeg verstoppen mensen hun neurodiversiteit, uit angst

voor stereotypering en stigma. Als een bedrijf open lijkt te staan voor diversiteit, zorgt dat voor openheid bij werknemers. Maar bedrijven die een uitgesproken competitief klimaat hebben, stoten deze mensen af (Priscott & Allen, 2021).

Bedrijven die zich bewust zijn van het potentieel van neurodivergente breinen, plukken daar de vruchten van. Het gaat dus niet enkel om een vorm van sociaal ondernemen, maar meer nog om talentmanagement waardoor bedrijfsresultaten kunnen verbeteren (Doyle, 2020).

Aanpassingen van bedrijven die haalbaar en succesvol blijken, hebben zowel betrekking op de fysieke werkplek, als op de inhoud van het werk. Zo kan een werkgever zorgen dat afleidende prikkels vermeden worden, maar daarnaast kunnen ook het takenpakket en de communicatie tussen medewerkers herbekeken worden. Ook kan extra ondersteuning of coaching voorzien worden en kunnen er aanpassingen gebeuren in de praktische organisatie van het werk, zoals het implementeren van flexibele werkroosters (o.a. Carnes & Holloway, 2009; Kolberg & Nadeau, 2018; Doyle, 2020).

### **4.3 Doel van dit onderzoek**

Om mensen met ADHD op hun werk de mogelijkheid te geven, om hun volle potentieel te benutten, moet dus aan verschillende voorwaarden voldaan zijn:

De werknemer moet zelf een goed begrip hebben van wat ADHD precies inhoudt en op welke manier ADHD ingrijpt op het functioneren. Daarnaast is het belangrijk om de omgeving in te lichten, om de omgeving de kans te geven om de gepaste ondersteuning te bieden. Bovendien moeten mensen uit de omgeving voldoende kennis hebben over ADHD, om te weten wat die ondersteuning precies inhoudt.

Helaas zorgt het stigma dat met ADHD gepaard gaat voor een grote drempel om op het werk het gesprek aan te gaan. Doel van dit onderzoek is deze drempel verkleinen, door het stigma op ADHD aan te pakken en de kennis over ADHD op de werkvloer te vergroten. Om dat te doen, wordt gekozen voor het ontwikkelen van psycho-educatief materiaal over het thema ADHD en werk.

Dit levert volgende **onderzoeksvragen** op:

1. Wat moet er in een brochure over ADHD op de werkvloer staan?
2. Hoe wordt de brochure onthaald bij doelgroep en professionals en welke aanbevelingen geven zij ter verbetering?

Psycho-educatie is een vorm van voorlichting, waarbij men informatie verschaft over een bepaalde psychische aandoening, als deel van de behandeling. Het kan worden ingezet in therapie en in gesprekken met familieleden van mensen met een aandoening. Maar het kan ook zinvol worden ingezet als geschreven materiaal, dat verspreid wordt onder een bepaalde doelgroep (Bouman & Buwalda, 2008).

Uit onderzoek blijkt deze aanpak doeltreffend kan zijn voor het vergroten van de kennis over een problematiek en voor het verkleinen van heersend stigma. Dit geldt niet alleen voor mensen uit de omgeving, maar ook voor mensen met de aandoening zelf (Van Weeghel et al., 2016, p. 173). Psycho-educatief materiaal is het meest effectief wanneer dit zoveel mogelijk wetenschappelijk onderbouwd is (Whittingham et al, 2008, p. 423-424).

#### **4.3.1 Aanvulling op bestaand psycho-educatief materiaal over ADHD en werk**

Het materiaal dat dit onderzoek oplevert, moet gratis beschikbaar zijn en up to date informatie bevatten, die bestaande mythes ontkracht en gaten in de kennis bij het brede publiek opvult.

Het bestaande psycho-educatief materiaal over ADHD, focust vooral op kinderen en hun ouders. Materiaal voor volwassenen is vaak betalend en zeer uitgebreid en/of complex, wat een mogelijke drempel vormt.

Bestaand materiaal over het thema ADHD en werk, dat Nederlandstalig is en gratis wordt aangeboden, is beperkt. Binnen deze publicaties bestaat materiaal dat duidelijk verouderd is. Er wordt bijvoorbeeld vaak enkel over problemen en niet over sterke gesproken en/of er wordt van uitgegaan dat ADHD zich bij iedereen op dezelfde manier manifesteert (o.a. van Lierop et al., 2014; ADHD. Handicap en Arbeid, z.d.).

Verschillende betalende publicaties (o.a. Borms et al., 2009; ZitStil vzw, 2018) en korte, niet-wetenschappelijke online artikels (o.a. Peirs, 2015; Jobat.be, 2015) bespreken het thema werk en ADHD wel met aandacht voor recente inzichten, en kunnen waardevolle aanknopingspunten bieden voor de brochure. Ook psycho-educatief materiaal over vergelijkbare problematieken, zoals het Zakboekje Autismevriendelijkheid (Sterkmakers in Autisme, z.d.) kunnen als leidraad dienen voor het bepalen van inhoudelijke insteken en opbouw van de brochure.

## 5 Methode

In deze bachelorproef worden volgende onderzoeksvragen beantwoord:

1. Wat moet er in een brochure over ADHD op de werkvloer staan?
2. Hoe wordt de brochure onthaald bij doelgroep en professionals en welke aanbevelingen geven zij ter verbetering?

Voor beide vragen werd een andere methodiek gebruikt. De eerste onderzoeksvraag werd beantwoord aan de hand van een literatuurstudie, voor de tweede onderzoeksvraag werden doelgroep en professionals bevraagd.

### 5.1 Literatuurstudie

Op basis van wetenschappelijke literatuur werd geselecteerd welke informatie over ADHD relevant is op de werkvloer. Met die informatie werd een pilootversie van de brochure opgesteld.

Er werd hiervoor gebruik gemaakt van recente wetenschappelijke publicaties. Daarnaast werd ter inspiratie gebruik gemaakt van informatie uit niet-wetenschappelijke publicaties, met name bestaand psycho-educatief materiaal over ADHD dat aan de volgende kwaliteitscriteria voldeed:

- Het materiaal bespreekt zowel sterktes als uitdagingen van ADHD.
- Het materiaal erkent dat er inter-individuele verschillen bestaan tussen mensen met ADHD.

Het doel van de brochure is om het gebrek aan kennis over ADHD op de werkvloer bij het grote publiek te dichten en om bestaande foutieve ideeën over ADHD te ontkrachten. Daarom werd in de literatuur op zoek gegaan naar wat de belangrijkste misvattingen zijn die leven onder de bevolking. Verder werd gezocht naar argumenten die de lezer kunnen motiveren om met de tips aan de slag te gaan, om tot een goede call to action te kunnen komen.

## 5.2 Bevraging

Om de mening van gebruikers over de brochure te achterhalen, werden semigestructureerde interviews afgenomen en kregen mensen uit de doelgroep de kans om schriftelijk feedback te geven. Ook zorgprofessionals werden gevraagd feedback te geven bij de brochure.

Op 12 november 2022 werd een oproep om deel te nemen aan het onderzoek verspreid via zelfhulpgroepen op Facebook en op Facebook via het eigen netwerk van de auteur. Geïnteresseerden werd gevraagd een **online vragenlijst** in te vullen (zie Bijlage 1).

In de vragenlijst gaven de deelnemers eerst toestemming voor deelname aan het onderzoek. Vervolgens werd gepeild naar woonplaats (regio), gender, leeftijd, leeftijd op het moment van diagnosestelling en arbeidssituatie. Daarnaast moesten de deelnemers aangeven in welke mate ze moeilijkheden en/of sterktes op het werk ervaren die te maken hebben met hun ADHD en of ze een collega of leidinggevende al informeerden over hun diagnose ADHD. Tot slot werd hen gevraagd of ze bereid waren om de brochure te lezen en erover van gedachten te wisselen met de auteur. Daarnaast konden ze aangeven of ze de brochure wilden delen met hun werkgever/collega en erover in gesprek wilden gaan op het werk. Initieel werd hen gevraagd of ze hun bevindingen over de brochure wilden delen in een groepsgesprek. Het bleek echter niet mogelijk om voldoende mensen te vinden die zich op hetzelfde tijdstip konden vrijmaken, om praktische redenen werd uiteindelijk gekozen voor **individuele diepte-interviews**.

De vragenlijst ging na of kandidaat-deelnemers voldoen aan alle **inclusiecriteria**: Deelnemers moesten Nederlandstalige volwassenen zijn, met een diagnose ADHD en met ervaring op de arbeidsmarkt. Ze moesten vanzelfsprekend ook bereid zijn om de brochure te lezen en er feedback op te geven.

Ook het **ervaren van moeilijkheden op de werkvloer**, gelinkt aan ADHD, werd als inclusie criterium meegenomen. Mensen die op hun werk nooit moeilijkheden ervaren of ervaren hebben die te maken hebben met hun ADHD, werden uitgesloten van deelname. Overwogen werd om ook deelnemers te selecteren die zich in de kenmerken van ADHD herkennen, maar geen **officiële diagnose** hebben, maar uiteindelijk werd er voor gekozen om dit niet te doen, gezien het zich herkennen in de kenmerken een onvoldoende objectieve maatstaf is, om te weten of iemand daadwerkelijk tot de doelgroep behoort.

De persoonskenmerken bevroegd in de vragenlijst, lieten toe om een **zo divers mogelijke groep deelnemers** samen te stellen. Immers, de beleving en impact van ADHD wordt mee bepaald door een aantal van deze factoren.

Kandidaten werden gevraagd met welk **gender** zij zich identificeren. De uitdagingen die vrouwen ervaren op de werkvloer, kunnen verschillen van deze van mannen. In onderzoek wordt onder meer benoemd dat vrouwen vaker internaliserende moeilijkheden hebben en mannen vaker externaliseren (o.a. Rucklidge, 2010; Schreuer & Dorot, 2017).

Er werd ook gevraagd naar de **leeftijd**, omdat we zowel mensen met ruime ervaring op de arbeidsmarkt als mensen die minder lang aan de slag zijn, willen bevroegen. Daarnaast is **leeftijd van diagnose** een interessant criterium, omdat we zowel ervaringen willen horen van mensen die aan hun beroepsleven gestart zijn met een diagnose ADHD, als mensen die eerst al enkele (of vele) jaren op de arbeidsmarkt actief waren, voor ze hun diagnose ADHD kregen. Verschillende onderzoeken suggereren dat een vroege diagnose van ADHD preventief werkt en negatieve impact op levenskwaliteit kan verminderen, omdat er vroeger kan ingezet worden op meer zelfkennis en beter aangepaste copingstrategieën (o.a. Sonuga-Barke et al., 2011; Pawaskar et al., 2019).

De vragenlijst ging ook na of kandidaat-deelnemers al dan niet **ooit iemand op hun werk vertelden over ADHD**, omdat in het onderzoek bij voorkeur beide groepen een stem kregen: zowel mensen die vandaag nog een sterke drempel ervaren om het gesprek aan te gaan, als mensen die deze drempel al overwonnen hebben en kunnen verwoorden wat hen daarbij geholpen heeft.

Deze **convenience sampling** leverde 29 deelnemers op. Hun demografische gegevens staan in Tabel 1. Van deze 29 deelnemers gaven er 19 aan dat ze gecontacteerd mochten worden voor een gesprek. Op basis van de gegeven antwoorden werden 6 personen met een zo divers mogelijk profiel geselecteerd (Tabel 2). Zij werden gecontacteerd via het kanaal van hun voorkeur met de vraag om deel te nemen aan het interview. Elk van deze 6 kandidaten nam deel aan een interview in de periode 23-28 november 2022. Op 20 november 2022 kregen de 6 deelnemers de eerste versie van de brochure zodat ze die vooraf al konden doornemen. De overige 13 deelnemers die aangaven dat ze wilden



meewerken aan het onderzoek, werden gemaild met de vraag om schriftelijk feedback te geven, twee personen hebben dat gedaan (Tabel 3).

*Tabel 1. Demografische gegevens op groepsniveau van de 29 deelnemers die de vragenlijst invulden*

|   |                |               |                 |                       |           |
|---|----------------|---------------|-----------------|-----------------------|-----------|
| <b>woonplaats</b>                                 | Vlaanderen: 17 | Brussel: 0    | Wallonië: 0     | Nederland: 12         | andere: 0 |
| <b>gender</b>                                     | non-binair: 1  | vrouw: 21     | man: 7          | zeg ik liever niet: 0 | 0         |
| <b>leeftijd (gem)</b>                             | 40,7 jaar      |               |                 |                       |           |
| <b>leeftijd diagnose (gem)</b>                    | 31,7 jaar      |               |                 |                       |           |
| <b>arbeidssituatie</b>                            | voltijds: 11   | deeltijds: 11 | vrijwilliger: 0 | niet tewerkgesteld: 3 | andere: 6 |
| <b>moeilijkheden op werk gerelateerd aan ADHD</b> | nooit: 0       | af en toe: 8  | regelmatig: 17  | altijd: 4             |           |
| <b>sterktes op werk gerelateerd aan ADHD</b>      | nooit: 0       | af en toe: 4  | regelmatig: 21  | altijd: 4             |           |
| <b>collega/leidinggevende ingelicht</b>           | ja: 25         | nee: 4        |                 |                       |           |

Tabel 2. Demografische gegevens van de 6 deelnemers die geïnterviewd werden

| deel-<br>nemer | woon-<br>plaats | gender | leef-<br>tijd | leeftijd<br>diagnose | arbeids-<br>situatie | moeilijk<br>-heden | sterktes | collega/<br>leiding-<br>gevende |
|----------------|-----------------|--------|---------------|----------------------|----------------------|--------------------|----------|---------------------------------|
| 1              | VI              | V      | 38            | 37                   | Voltijds             | 1                  | 2        | Ja                              |
| 2              | Ndl             | M      | 30            | 13                   | Voltijds             | 2                  | 3        | Ja                              |
| 3              | VI              | M      | 44            | 21                   | Zelf-<br>standige    | 2                  | 2        | Ja                              |
| 4              | VI              | V      | 36            | 14                   | Niet aan<br>het werk | 2                  | 3        | Nee                             |
| 5              | Ndl             | V      | 28            | 27                   | Voltijds             | 2                  | 2        | Ja                              |
| 6              | VI              | M      | 52            | 2                    | Niet aan<br>het werk | 2                  | 1        | Ja                              |

Afkortingen: VI Vlaanderen, Ndl Nederland, V vrouw, M man, 0 nooit, 1 af en toe, 2, regelmatig, 3 altijd

Tabel 3. Demografische gegevens van de 2 deelnemers die schriftelijk feedback hebben gegeven

| deel-<br>nemer | woon-<br>plaats | gender | leef-<br>tijd | leeftijd<br>diagnose | arbeids-<br>situatie | moeilijk<br>-heden | sterktes | collega/<br>leiding-<br>gevende |
|----------------|-----------------|--------|---------------|----------------------|----------------------|--------------------|----------|---------------------------------|
| 7              | VI              | M      | 46            | 18                   | Voltijds             | 2                  | 2        | Ja                              |
| 8              | VI              | V      | 37            | 36                   | Zelf-<br>standige    | 2                  | 2        | Ja                              |

Afkortingen: VI Vlaanderen, Ndl Nederland, V vrouw, M man, 0 nooit, 1 af en toe, 2, regelmatig, 3 altijd

De interviews werden na afloop per vraag thematisch geanalyseerd. Ook de schriftelijke feedback werd thematisch verwerkt. Twee zorgprofessionals, werkzaam bij de opdrachtgever van dit onderzoek, werden op 20 november 2022 gevraagd schriftelijk

feedback te geven op de eerste versie van de brochure. Deze feedback werd net zoals de input van de gebruikers thematisch verwerkt.

Begin december werd de pilootversie ook voorgelegd aan een collega van de auteur van deze bachelorproef, die werkt als eindredacteur en taalredacteur in de mediasector. Zij screende de brochure op grammaticale- en spellingsfouten en vlotte leesbaarheid. Ze deed geen inhoudelijke suggesties maar wel suggesties op vlak van taal.

### 5.3 Betrouwbaarheid en validiteit

Om onderzoeksvraag 1 te beantwoorden, werd gebruik gemaakt van recente wetenschappelijke inzichten en van niet-wetenschappelijke bronnen die aan enkele belangrijke eisen voldeden (zowel aandacht hebben voor uitdagingen als sterktes en het erkennen van inter-individuele verschillen tussen mensen met ADHD). Deze eisen zijn gebaseerd op inzichten die naar voor kwamen uit het literatuuronderzoek voor de probleemstelling van deze bachelorproef.

In de diepte-interviews werd gevraagd naar de persoonlijke mening en ervaringen van zes mensen. Gezien het persoonlijke karakter van de input, is het onderzoek op dit vlak beperkt replicateerbaar. Deelnemers werden wel doordacht geselecteerd, om een zo divers mogelijke groep te betrekken bij het onderzoek en zo zoveel mogelijk relevante invalshoeken mee te nemen.

Om de interviews semi-gestructureerd te laten verlopen, werd een interviewleidraad opgesteld (zie bijlage 2). Daarin werden de te bespreken thema's vastgelegd, zodat elke deelnemer vanuit zijn persoonlijke achtergrond zijn mening kon geven over elk relevant thema. Tijdens de interviews werden enkel beknopte notities genomen, zodat de interviewer voldoende aandacht kon besteden aan de interviewee en kon inspelen en doorvragen op wat verteld werd. De audio van deze interviews werd daarnaast ook opgenomen, om de meest relevante quotes woordelijk correct te kunnen opnemen in de verslaggeving.

Om de geldigheid van de resultaten te verhogen, werd gebruik gemaakt van **bron- en methodische triangulatie**: de brochure kwam tot stand op basis van verschillende bronnen (zowel meerdere wetenschappelijke bronnen, meerdere niet-wetenschappelijke publicaties

zoals psycho-educatief materiaal en online artikels in de niet-wetenschappelijke pers) als door input van zorgprofessionals en mensen uit de doelgroep. Dit noemen we brontriangulatie. Bovendien werden de data op verschillende manieren verzameld (door literatuuronderzoek, diepte-interviews en schriftelijke feedback), hier is dus sprake van methodische triangulatie (van der Donk & van Lanen, 2019, pp. 45-46)

## **6 Resultaten**

### **6.1 Literatuurstudie**

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden, werd recente wetenschappelijke literatuur bestudeerd en werd gebruik gemaakt van bestaand pschycho-educatief materiaal en artikels in niet-wetenschappelijke online magazines.

Het doel van de brochure is om het gebrek aan kennis over ADHD op de werkvloer bij het grote publiek te dichten en om bestaande foutieve ideeën over ADHD te ontkrachten. Daarom werd in de literatuur op zoek gegaan naar wat de belangrijkste misvattingen zijn die leven onder de bevolking. Daarnaast werden de meest beschreven eigenschappen van ADHD en de meest realistische en doeltreffende aanpassingen voor op de werkvloer opgelijst. Verder werd gezocht naar argumenten om tot een wervende boodschap die de lezer motiveert om met de tips aan de slag te gaan.

#### **6.1.1 Wat moeten mensen weten over ADHD?**

##### **6.1.1.1 Enkele belangrijke misvattingen ontkrachten**

In de literatuur wordt uitvoerig beschreven welke mythes over ADHD vandaag leven in de maatschappij. Onderstaande mythes werden het vaakst teruggevonden en zullen ontkracht worden in de brochure:

- ADHD komt enkel voor bij kinderen (o.a. Borms et al., 2009; Zitstil, 2018).
- Mensen met ADHD hebben vooral meer structuur nodig en moeten meer moeite doen om zichzelf die structuur op te leggen (o.a. Hansson Halleröd et al., 2015, pp. 6-11; Brown, 2015, p. 47; Kolberg & Nadeau, 2018, p. 3).
- ADHD geeft bij iedereen hetzelfde beeld (o.a. Nadeau, 2015; Wildervanck, 2019).
- ADHD geeft vooral problemen en heeft geen voordelen (o.a. Antshel, 2018, Robbins & Ratajczak-Mrozek, 2017).

### **6.1.1.2 Meest beschreven uitdagingen, sterktes en tips binnen de domeinen aandacht, planning en communicatie.**

Er werd een selectie gemaakt van eigenschappen die door recente wetenschappelijke literatuur het vaakst worden vermeld. Om de leesbaarheid en het begrip van ADHD bij een lekenpubliek te vergroten, werd ervoor gekozen om eigenschappen en tips niet te clusteren rond de klassieke opdeling aandacht, impulsiviteit en hyperactiviteit, zoals die in een klinische context wordt gebruikt. In de plaats daarvan werd op zoek gegaan naar een structuur die meer aansluit bij de impact die ADHD heeft op de werkvloer. Er werd gekozen om de eigenschappen onder te brengen binnen 3 domeinen: 'focus', 'planning' en 'communicatie'. Voor elk domein werden 5 à 6 uitdagingen, sterktes en tips opgesomd.

Om de tekst overzichtelijk te houden werd geopteerd voor telks één pagina met sterktes, uitdagingen en tips per domein (focus, planning en communicatie).

### **6.1.2 Hoe werkgevers overtuigen om met het thema aan de slag te gaan?**

De tekst moet de lezer overtuigen van het belang van het thema en hen motiveren om ermee aan de slag te gaan. Argumenten die daarbij relevant zijn:

- Een beroep doen op sociaal verantwoordelijkheidsgevoel, benadrukken dat het voor de werknemer een groot verschil maakt en dat het omgaan met psychische kwetsbaarheid de verantwoordelijkheid is van iedereen (o.a. van der Weide et al., 2021).
- Benadrukken dat inspanningen veel kunnen vragen, maar dat deze ook veel opleveren. Dat het niet enkel gaat om een sociaal engagement, maar dat het ook productiviteit op de werkvloer ten goede komt (o.a. de Leeuw, 2017, p. 34).
- Oproepen om niet alleen te zoeken naar een oplossing bij problemen, maar ook zonder directe aanleiding permanent te zoeken naar manieren om elke werknemer, ongeacht zijn achtergrond, de kans te geven zich voluit te kunnen ontwikkelen (o.a. de Lange et al., 2017, Lasky et al., 2016).
- Aangeven dat veel aanpassingen niet enkel zinvol kunnen zijn voor mensen met ADHD, maar voor een breder publiek nut kunnen hebben (o.a. Brinzea, 2019).

- Uitleggen dat het zinvol is om regelmatig in gesprek te gaan met werknemers, en daarbij te vragen naar de talenten en meest kwetsbare eigenschappen, om zo tot de best mogelijke samenwerking te komen (o.a. van der Weide et al., 2021, de Lange et al., 2017, p. 173).

De gebruikte bronnen voor de beschreven sterktes en uitdagingen en tips worden apart opgelijst in bijlage 3

### 6.1.3 Afsluiter

Tot slot wordt de lezer uitgenodigd om zich verder te verdiepen in het thema, aan de hand van enkele lees- en luistertips.

## 6.2 Bevraging

De feedback van de gebruikers die deelnamen aan de diepte-interviews, werd thematisch geanalyseerd aan de hand van volgende thema's:

- De **bruikbaarheid** van de brochure
- De kwaliteit, herkenbaarheid en relevantie van de **inhoud**, met als subthema's de verschillende onderdelen van de brochure (introductie, eigenschappen, tips, afsluiter)
- De **vorm**
- De **inzetbaarheid**

Op het einde van het interview gaven de gebruikers aanvullen nog een **score op 10** aan de pilootversie van de brochure, samen met het voor hen belangrijkste verbeterpunt.

### 6.2.1 Bruikbaarheid van de brochure

Alle deelnemers gaven aan dat ze de brochure een zinvol instrument vinden. Eén deelnemer zei hierover verrast te zijn:

*“Toen ik las dat het over een brochure ging, had ik mijn reserves, want zo’n brochure is vaak toch alles- en tegelijk nietszeggend, ofwel te vaag, ofwel heel concreet waardoor het aanvallend en belerend overkomt. Maar dit is zo niet, dit is goed opgesteld.”*

Een andere deelnemer merkte op dat de brochure een belangrijke aanvulling is op het bestaand psycho-educatief materiaal over ADHD.

*“Dat zijn dingen die je niet tegenkomt in een standaardbrochure over ADHD en daarom zijn dat zo’n goede adviezen”.*

### **Hulp bij zoektocht naar informatie na diagnose**

Alle deelnemers gaven aan dat de informatie in de brochure voor hen weinig nieuwe elementen bevat, omdat ze zelf al een uitgebreide zoektocht hebben gedaan naar informatie over ADHD.

De drie deelnemers die hun diagnose ADHD pas kregen als volwassene, gaven aan dat dit voor hen wel een zeer nuttig instrument zou geweest zijn, op het moment van hun diagnose.

*“Meekrijgen bij diagnose zou mij zeker geholpen hebben, nu had ik bij een psycholoog testen laten doen en daar boekentips gekregen. Moest ik zo’n foldertje krijgen, dat is nog iets evidentier dan een boek gaan lezen daarover, zou ik een hele fijne gevonden hebben.”*

*“Dat is gewoon op mijn maat geschreven, alles wat hier staat, dat verklaart heel veel, dat is voor mij ook heel groot deel van oplossing geweest, gewoon weten, dat die hersenen zo in elkaar zitten, dat staat er allemaal in, het is heel compact maar staat er allemaal in.”*



*“Je vindt vanalles op het internet waarvan je denkt “dit klopt echt voor geen ene bal”, maar in die folder staat het heel netjes, dan hoef je het niet helemaal meer zelf uit te zoeken, kan je gaan kijken van, klopt dit voor je?”.*

### **Drempelverlagend om gesprek aan te gaan?**

Niet alle deelnemers waren ervan overtuigd dat het haalbaar is om de brochure, naast instrument voor zelfreflectie, ook te gebruiken in communicatie met werkgever en/of collega.

*“Ik denk dat het heel hard gaat afhangen van de klik en veiligheid die ik voel bij een werkgever. Ik weet niet of ik het zomaar zou durven bij een nieuwe job. Hier direct mee aankomen.”*

*“Ik vind, als een werkgever veilig genoeg aanvoelt, of net genoeg, dat je veel dingen zou kunnen zeggen over je valkuilen, of je sterktes, zonder per se die brochure. Als ik al langer werk ergens en ik merk dat ik wat vastloop met een aantal dingen, dan denk ik zeker meenemen en zeggen kijk, dit is wat achtergrondinformatie, wat je zou moeten weten over mij.”*

Een deelnemer merkte op dat het materiaal wel drempelverlagend kan zijn, ook zonder het ook daadwerkelijk te tonen aan iemand op de werkplek, door het te gebruiken als aanknopingspunt.

*“Je hoeft zelfs niet hele brochure te laten zien op je werk, ik haal er ook al dingen uit waarmee je gesprek kan openen.”*

### **Bruikbaarheid ruimer dan thema ADHD**

Verschillende deelnemers merkten op dat de brochure niet enkel nuttig kan zijn voor mensen met ADHD, maar ook breder. De focus op het zoeken naar een match tussen werkplek en werknemer, werd genoemd als een universeel waardevol gegeven.

*“Dit is niet alleen voor ADHD zo, eigenlijk zou een baas altijd zo naar zijn mensen moeten kijken. Zo van, hoe zit jij juist in elkaar en hoe kunnen we ervoor zorgen dat dat hier zo goed mogelijk werkt.”*

## **6.2.2 Inhoud van de brochure**

In het algemeen werd de inhoud van de brochure positief onthaald door de zes deelnemers. Alle deelnemers gaven aan dat de informatie correct, relevant en voldoende herkenbaar is, op enkele specifieke issues na, die hieronder worden besproken.

### **6.2.2.1 Introductie van het thema**

Drie deelnemers gaven aan dat ze vooraan in de brochure nog een stukje uitleg missen over wat ADHD precies is en wat de oorzaken zijn. Voor hen is deze introductie nog te beknopt, om mensen die nieuw zijn in het thema voldoende te informeren.

*“Ik werk met IT'ers en die willen graag niet enkele weten hoe iets er aan de buitenkant uitziet, maar ook hoe iets dan precies in elkaar zit, het mechanisme erachter, dan kunnen ze zich daar beter in vinden.”*

Twee deelnemers misten ook de verwijzing naar ADD, voor hen zorgt het gebruik van de term ADHD ervoor dat mensen met een diagnose ADD (verouderde term voor ADHD van het onoplettende type) zich niet aangesproken voelen.

### **Aandacht voor sterktes van ADHD**

Alle deelnemers waardeerden het evenwicht tussen sterke punten en uitdagingen. Ze gaven aan dat de brochure hierin verschilt van ander psycho-educatief materiaal dat ze eerder gelezen hebben.

*“Je hebt al genoeg over je heen gekregen je hele leven, zoals dat je een moeilijk en*

*druk ventje bent. Dan is het wel eens fijn om ook een aantal voordelen te lezen van wie je bent. Dus het was heel tof om eens te lezen dat ADHD ook een sterkte kan zijn. Dat je een sfeermaker bent, dat je veel werklust hebt, dat je veel werk kan verzetten. Dat is fijn, in plaats van al die bakken vol kritiek.”*

Het gebrek aan inzicht bij werkgevers over de sterke punten van ADHD, noemden twee deelnemers ook als een belangrijke oorzaak voor problemen op de werkplek in het verleden.

*“Toen één van mijn vorige werkgevers erachter kwam dat ik ADHD had, moest ik plots enkel nog hele simpele, maar fysieke taken doen, puur omdat hij dacht, hier zal hij dan wel de energie voor hebben en hij kan zich toch niet lang concentreren, dadelijk gaat hij nog fouten maken, dus ik laat hem dit maar doen. Omdat hij dus enkel de slechte kanten van ADHD kende.”*

Een deelnemer linkte deze aandacht voor sterktes ook aan de passage over het gevaar van het camoufleren van ADHD.

*“Dat van dat camoufleren herkende ik zo hard. Een collega op mijn huidige werkplek zei eens tegen me dat ze vond dat ik mezelf niet was, dat ik me leek te verstoppen. En dat ik mijn ADHD gewoon lekker moest laten gaan in plaats van het te verstoppen.”*

### **Nadruk op inter-individuele verschillen tussen mensen met ADHD**

In de brochure wordt uitgelegd dat bij elke persoon ADHD op een andere manier tot uiting komt. Dit werd als positief ervaren door alle deelnemers.

*“Vaak wordt er alleen gedacht, ze kunnen niet stilzitten, geef ze iets om zich mee af te leiden, fidget toys ofzo, of dat ze af en toe mogen rechtstaan. Door dit te lezen weten ze dat het ingewikkelder in elkaar zit.”*

Om deze inter-individuele verschillen extra te benadrukken, wordt de mogelijkheid gegeven om, in de lijst met uitdagingen en sterktes, aan te duiden welke eigenschappen herkenbaar zijn. Bovendien is er de mogelijkheid om zelf nog aanvullingen te doen (voorbeeld zie afbeelding 1).

**Uitdagingen:**

- Ik geraak snel afgeleid van mijn werk, vooral bij taken die ik niet boeiend vind.
- Ik ben gevoelig voor prikkels, zoals geluiden, waardoor ik snel uit mijn concentratie gehaald kan worden.
- Ik kan me verliezen in details, waardoor ik moeilijk het overzicht houd op mijn werk.
- Ik kan me moeilijk concentreren op routinetaken of taken die ik niet uitdagend vind.
- Ik vind het moeilijk om taken tot het einde af te werken en begin liever met iets nieuws.
- Ik vind het moeilijk om lange tijd stil te zitten en op te letten, bijvoorbeeld tijdens lange vergaderingen.
- .....
- .....
- .....

Afbeelding 1: personaliseerbaarheid van de brochure

Voor vijf van de zes deelnemers was dit duidelijk en werd dit ook als zinvol ervaren.

*“Ik vond dat heel nuttig, sommige mensen ervaren andere dingen en ze kunnen dat erbij zetten. En zeggen hey, baas, kijk, dit is mijn persoonlijke ADHD-analyse als werknemer, het is wel fijn als je daar eens naar kijkt.”*

Eén deelnemer gaf aan dat het voor hem niet duidelijk was, wat precies de bedoeling was van de aanvinkbare hokjes en stippellijnen. Na uitleg twijfelde hij over dit systeem. Voor hem betekende dit een extra drempel, om de brochure te gebruiken in communicatie met de werkgever.

*“Dat voelt voor mij alsof ik, als ik dat niet ingevuld heb, iets afgeef dat niet volledig is.”*

Een andere deelnemer gaf wel aan dat de formulering van deze aanvinkbare eigenschappen, voor verwarring zou kunnen zorgen, omdat de rest van de tekst zich richt tot leidinggevenden en collega’s van mensen met ADHD, terwijl de eigenschappen geformuleerd zijn in de ik-vorm. Op deze manier wordt het volgens deze deelnemer verwarrend te weten wie nu precies de doelgroep is voor de brochure en op welke manier deze kan gebruikt worden.

*“Dat was op zich duidelijk, maar ik had daar wel een vraag bij. Is dat voor de werkgever, is dat het doelpubliek, of moet je dat zelf invullen, omdat er ‘ik’ staat, denk ik wie moet dat nu invullen.”*

## **Eigenschappen (uitdagingen en sterktes) en tips**

Alle deelnemers gaven aan dat ze de lijst met uitdagingen, sterktes en tips voldoende uitgebreid vinden en dat deze de belangrijkste eigenschappen omvat. Als meest herkenbare eigenschappen werden spontaan het vaakst genoemd:

- Hyperfocus (4 keer)
- Nood aan duidelijke deadlines (2 keer)
- Onbedoeld grof overkomen (2 keer)
- Moeilijk concentreren op routinetaken (2 keer)
- Moeite met omgaan met kritiek (2 keer)

*“Dat hyperfocus, dat vergeten heel veel mensen, ze denken dat iemand met ADHD altijd snel afgeleid is, dat vind ik netjes, dat dat erin staat, dat is iets wat heel snel vergeten wordt.”*

Twee deelnemers noemden de beschreven sterkte over het **efficiënt vergaderen** als minst herkenbare eigenschap. Ze herkenden de nood aan efficiëntie wel, maar kunnen dit niet vertalen in efficiënt vergaderen.

*“Ik spring juist van de hak op de tak in overleg. Het klopt wel dat ik denk van, hou het kort en efficiënt, dat wel, maar vaak, als ik kijk naar vergaderingen die ik heb gehad, was ik juist degene die het heel lang maakte, dan duurde het me te lang, en ging ik over naar iets anders, maar dan moesten we weer terug, ik ben dan heel enthousiast, neem je iedereen mee, waardoor vergadering weer langer gaat duren.”*

Ook de eigenschap “flexibel zijn” werd door twee deelnemers genoemd als minder herkenbaar. Zij zien zichzelf als inflexibel, vooral wanneer ze geconcentreerd bezig zijn met een taak en hier plots van moeten afwijken.

*“Ik weet dat dat vaak gezegd wordt over ADHD, maar ik heb dat absoluut niet, ik vind het juist moeilijk om plots te schakelen, als ik bezig ben en dan plots op een andere manier moet gaan werken.”*

De tip over het vrij kiezen van werkritme/uurrooster werd door twee deelnemers als mogelijke valkuil gezien. In een vrij te kiezen dagritme, schuilt voor hen het gevaar dat ze zich te zeer verliezen in hun werk, waardoor ze overbelast geraken. Ook omgekeerd, door een te vrij werkrooster, geraken ze moeilijk gestart wanneer ze geen dringende of boeiende taken hebben.

*“Dan klop je meer uren en langere dagen, dan moet ik wel oppassen dat ik niet over schreef ga, omdat ik op dat vlak moeilijk mijn eigen grenzen aanvoel.”*

*“Als ik niet oplet, vergeet ik ook te eten, ik heb het al vaak gehad dat ik om 3 uur in de namiddag nog niet geluncht had en dan is het te laat, dus je hebt dan wel die flexibiliteit, maar dan heb je ook geen ritme.”*

### **Afsluiter van de brochure**

Twee deelnemers vonden de overgang van de lijstjes met eigenschappen en tips, naar de pagina met tips voor wie meer wil lezen, te bruusk. Ze gaven aan hier een afsluitende tekst te missen, die nog eens benadrukt waarom het waardevol is om met dit thema aan de slag te gaan op de werkvloer.

Een deelnemer vond de tips voor meer informatie voor haar geen toegevoegde waarde hebben. Een ander deelnemer vond deze pagina juist heel zinvol, omdat hij de zoektocht naar correcte en degelijk onderbouwde informatie als erg belastend ervaart. Wel gaf deze deelnemer aan dat de podcast, die in de pilootversie wordt getipt, voor hem niet aan deze kwaliteitsnorm voldoet.

### **6.2.3 Vorm van de brochure**

Alle deelnemers vonden de brochure voldoende vlot leesbaar en degelijk vormgegeven. Het gebruik van tussentitels en het opdelen van eigenschappen en tips volgens thema's werd als een sterkte gezien.

Twee deelnemers gaven aan dat ze in het eerste gedeelte, waarin doorlopende tekst wordt gebruikt, moeilijk hun aandacht bij de tekst konden houden.

*“Ik was geneigd om door te scannen, als ik langere stukken tekst heb ga ik scannen, dat is altijd zo.”*

Door de duidelijke structuur bleek het wel gemakkelijk om nadien weer in te pikken bij een volgend gedeelte.

*“Het is duidelijk gestructureerd, er is een duidelijke structuur, dat vond ik wel prettig. Als ik ergens dacht, “hier heb ik nu geen zin in”, kon ik makkelijk skippen naar een volgend stuk, het zijn ook geen ellenlange stukken.”*

Een deelnemer gaf aan dat de tekst nog wat onpersoonlijk overkomt en stelde voor om deze aan te vullen met persoonlijke verhalen en quotes. Een andere deelnemer gaf dan weer aan dat de rustige lay-out en het beknopte karakter van de tekst bijdragen aan de leesbaarheid. Voor een deelnemer zijn de gebruikte afbeeldingen niet steeds passend bij de inhoud.

#### **6.2.4 Inzetbaarheid**

Aan de deelnemers werd gevraagd op welke manier zij dit materiaal inzetbaar vinden. De basisdoelstelling van de brochure, het verspreiden onder professionals die aan diagnostiek doen bij volwassenen, wordt door alle deelnemers zinvol genoemd. Verdere suggesties voor verspreiding die worden gedaan zijn (met tussen haakjes het aantal deelnemers dat deze suggestie deed):

- Bij psychotherapeuten, coaches en counselors (3)
- Op websites van organisaties die nu al bestaan en expertise hebben rond ADHD: Zitstil, impulsenwoortblind (Nederland) (3)
- Bij huisartsen, psychiaters en op de PAAZ afdeling van ziekenhuizen (2)
- Bij laatstejaars secundair en bij studenten hoger onderwijs (2)

- Via organisaties die werkgevers bereiken: VDAB, sociale secretariaten interimkantoren/uitzendbureaus,... (2)

### 6.2.5 Score op 10

Als afsluiter van het gesprek werd aan de deelnemers gevraagd om de brochure een score op 10 te geven en om daarbij aan te geven wat het belangrijkste verbeterpunt was om een punt te stijgen.

De scores van de deelnemers liggen tussen 7 en 9,5 op 10, het **gemiddelde van de scores was 8 op 10**.

De vraag naar belangrijkste verbeterpunt leverde nog enkele nieuwe suggesties op, naast opmerkingen die de deelnemers eerder al gaven. De nieuwe opmerkingen zijn:

- De subtitel: een deelnemer vindt dat deze titel ("Hoe haal je het beste uit je werknemers") suggereert dat de verantwoordelijkheid om goed om te gaan met ADHD, volledig bij de werkgever ligt.
- Onderaan de introductie wordt aangegeven wat de scope van de brochure is: dat deze bedoeld is voor mensen met ADHD en hun werkgever en collega's, maar dat deze informatie ook nuttig kan zijn voor wie zich in de kenmerken herkent, maar geen officiële diagnose heeft. Voor één deelnemer haalt deze tekst de geloofwaardigheid van de diagnose ADHD onderuit.

*"Ik hoor zo vaak, als ik probeer uit te leggen wat ADHD is, dat mensen dan zeggen: 'Ah, maar dat heb ik ook hoor'. Dat voelt niet goed, dan voel je je niet serieus genomen. Die zin draagt voor mij bij aan dat gevoel."*

### 6.2.6 Schriftelijke feedback



13 mensen, die de rekruteringsvragenlijst hadden ingevuld maar niet geselecteerd werden voor de diepte-interviews, werden uitgenodigd om schriftelijke feedback te geven. Twee mensen gingen hier op in. Als sterke punten werden in deze feedback genoemd:

- De bruikbaarheid en het feit dat het materiaal inspeelt op een reële nood bij volwassenen met ADHD.
- Mooie, overzichtelijke vormgeving.
- Het evenwicht tussen sterktes en uitdagingen en de mogelijkheid om zelf toevoegingen te doen.
- Het genuanceerde beeld dat geschetst wordt van ADHD.
- Realistische en bruikbare voorstellen voor aanpassingen op de werkvloer.

Als werkpunten werden in deze feedback genoemd:

- In de inhoudsopgave staat nu bij alle tussentitels het woord ADHD, dit is overbodig en wat storend.
- Slordigheden in de vormgeving (uitlijning van tekst niet steeds correct).
- Het inconsequent gebruik van ADHD met en zonder haakjes ronde de letter H.
- Het ontbreken van voldoende duiding in de introductie over wat ADHD precies is.
- Het feit dat bij de aanbevelingen (tips) vooral nadruk ligt op wat de werkgever kan doen en te weinig op waar de verantwoordelijkheid ligt van de werknemer. Dit wordt gezien als een drempelverhogende factor.

*“Bijvoorbeeld de tip om een taak op te splitsen in kleinere deeltaken, dat kan de persoon ook zelf doen in plaats van dat de leidinggevende/collega dat voor hem/haar doet. Als persoon met ADHD weet ik daarom niet of ik dit zou durven afgeven aan een leidinggevende omdat ik bang zou zijn teveel als ‘last’ gezien te worden. Dat is een gevoel dat we als ADHD’ers goed kennen en vooral proberen te vermijden.”*

#### **6.2.7 Feedback zorgprofessionals OLO Oriëntatiecentrum vzw:**

Twee zorgprofessionals, werkzaam bij OLO Oriëntatiecentrum vzw, beiden met uitgebreide expertise binnen psychodagnostiek bij volwassenen, namen de brochure door en stuurden hun feedback via e-mail.

Als **sterke punten** werd in hun feedback genoemd:

- Degelijk materiaal dat bruikbaar is in de praktijk.

Als **verbeterpunten** worden in hun feedback genoemd:

- Er ontbreekt in de tekst een passage over de innerlijke onrust die volwassenen met ADHD vaak beschrijven.
- Er staat een stukje algemene uitleg over ADHD op een pagina die inzoomt op specifieke eigenschappen van ADHD, deze passage hoort thuis in de introductie.
- Het feit dat mensen met ADHD in een hyperfocus veel werk kunnen verzetten en floreren onder hoge druk, wordt nu wel heel erg benadrukt, wat onrealistische verwachtingen zou kunnen scheppen bij de lezer.
- Enkel de voordelen van multitasken worden benoemd, terwijl dit ook gevaren inhoudt op overbelasting voor de werknemer.
- Een in het werkveld vaak gebruikte en gewaardeerde tip, die nog niet in de brochure staat, is het gebruiken van visuele geheugensteuntjes.

## 7 Conclusies

De resultaten van het literatuuronderzoek om onderzoeksvraag 1 (wat moet er in een brochure over ADHD en werk staan) hebben een brochure van 15 pagina's opgeleverd. Daarin worden de belangrijkste mythes over ADHD ontkracht, wordt de lezer gemotiveerd om met het thema aan de slag te gaan en worden de belangrijkste sterktes en uitdagingen van ADHD op de werkvloer toegelicht, samen met tips voor aanpassingen op de werkvloer en suggesties voor wie meer informatie wil. De volledige pilootversie van de brochure is toegevoegd als bijlage 4.

De bruikbaarheid en kwaliteit van deze tekst werd besproken tijdens diepte-interviews met volwassenen met ADHD, twee volwassenen met ADHD gaven daarnaast hun schriftelijke feedback en twee zorgprofessionals, actief binnen psychodiagnostiek bij volwassenen, gaven eveneens schriftelijke feedback.

### 7.1 Bruikbaarheid en inzetbaarheid

In het algemeen wordt het materiaal als bruikbaar beoordeeld. Deelnemers vinden de brochure een waardevol instrument, dat kan bijdragen tot een beter begrip van ADHD op de werkvloer. Ze zien het materiaal vooral als een zinvol document voor zelfreflectie, kort na het krijgen van een diagnose. De zoektocht naar informatie en het betekenis geven aan dit label binnen de eigen identiteit, kan met dit materiaal ondersteund worden.

Minder duidelijk is het nut van de brochure als hulp om het gesprek ook daadwerkelijk aan te gaan op de werkvloer. Enkele deelnemers geloven dat het materiaal hiervoor ingezet kan worden. Anderen zien zichzelf niet meteen de tekst delen met iemand op de werkplek, maar vinden in de tekst wel aanknopingspunten, om het gesprek aan te durven gaan.

Mensen met ADHD kunnen de brochure dus op verschillende manieren gebruiken. Het kan in de eerste plaats een instrument zijn voor de cliënt zelf, om een beter beeld te krijgen van de impact van ADHD in een werk-context. Het materiaal kan helpen, om de diagnose op een positieve manier een plaats te geven binnen de identiteit.

Aanvullend kan het materiaal de cliënt handvatten bieden om het gesprek aan te gaan op de werkplek. Afhankelijk van de context en persoonlijke voorkeur, kan de cliënt de brochure gebruiken als inspiratie, of deze ook daadwerkelijk delen met de werkgever.

Wat inzetbaarheid betreft, doen de deelnemers verschillende aanbevelingen. Het materiaal kan worden verspreid onder zorgprofessionals: psychodiagnostici, therapeuten, counselors en coaches, maar ook huisartsen en andere medische profielen. Daarnaast wordt gesuggereerd om het materiaal ook te verspreiden onder werkgevers, via bijvoorbeeld arbeidsbemiddelingsdienst VDAB, via de nieuwsbrieven van sociale secretariaten. Tot slot zien deelnemers ook de mogelijkheid om het materiaal in onderwijsinstellingen te verspreiden, voor laatstejaarsstudenten secundair en hoger onderwijs.

## 7.2 Nieuwe versie van de brochure op basis van feedback

In het algemeen wordt het materiaal voldoende herkenbaar en als volledig beoordeeld. Als **sterke punten** vermelden de deelnemers dat het materiaal wetenschappelijk onderbouwd is, dat het voldoende aandacht besteedt aan de sterktes van ADHD en dat benadrukt wordt dat er veel inter-individuele verschillen zijn tussen mensen met ADHD.

Deelnemers zien ook verschillende **kansen tot verbetering**. Op basis van hun aanbevelingen werd een nieuwe versie van de brochure gemaakt (zie bijlage 5). Zoals verwacht, herkennen niet alle deelnemers zich in elk van de opgesomde sterktes en uitdagingen, dit is ook niet de ambitie van de brochure, gezien de grote inter-individuele verschillen tussen mensen met ADHD. Toch worden deze suggesties allemaal inhoudelijk beoordeeld op hun waarde en indien nodig worden voorgestelde aanpassingen doorgevoerd.

### 7.2.1 Aanpassingen aan de vorm en taal

Wat de vorm betreft, werden enkele aanbevelingen gedaan naar lay-out. Voor de nieuwe versie werd kritisch gekeken naar de inhoudelijke match tussen afbeeldingen en tekst en werden de nodige aanpassingen gedaan.

Twee lezers gaven aan dat ze hun aandacht moeilijk konden vasthouden bij het eerste gedeelte van de tekst. Om extra overzicht te bieden, werden in het eerste gedeelte in de doorlopende tekst belangrijke passages uitgelicht door te werken met vetgedrukte tekst (voorbeeld zie afbeelding 2)



*Afbeelding 2: voorbeeld van uitlichten van passages om tekst meer overzichtelijk te maken*

Enkele tussentitels werden aangepast, het woord ADHD werd hier en daar weggelaten omdat dit als storend werd ervaren en onnodig is voor de leesbaarheid. ADHD werd consequent geschreven zonder de haakjes rond de letter 'H'. Er werd onderaan de eerste pagina een passage toegevoegd over het verschil tussen de termen **ADHD en ADD** en het verdwijnen van deze laatste in het officiële klinische jargon (zie afbeelding 3).



*Afbeelding 3: gebruik van de termen ADHD en ADD*

Enkele typfouten werden verbeterd, alsook enkele uniformiteitsfouten in de lay-out. Op basis van de feedback over taalkundige aspecten, werden de nodige aanpassingen aan spelling, grammatica en woordkeuze doorgevoerd.

## 7.2.2 Aanpassingen aan de inhoud van de brochure

### 7.2.2.1 Titel en introductie

Een deelnemer gaf aan dat de subtitel (“zo haal je het beste uit je werknemers”) te sterk suggereert dat de verantwoordelijkheid om om te gaan met ADHD, volledig bij de werkgever ligt. In deze zin is inderdaad de werkgever het onderwerp en de werknemer het “lijdend voorwerp”. De titel werd aangepast (zie afbeelding 4), naar “hoe jij van ADHD een troef maakt in jouw organisatie”.



*Afbeelding 4: nieuwe subtitel op de voorpagina*

Verschillende gebruikers gaven aan dat in de introductie een **uitleg over de oorzaken van ADHD** ontbreekt. Een passage hierover werd toegevoegd. Deze is erg beknopt gezien de beperkte consensus hierover in de literatuur. De uitleg over de betekenis van de term ADHD, die in de pilootversie nog bij de eigenschappen en tips van het domein ‘focus’ stond, werd op advies van de deelnemende zorgprofessionals verplaatst naar de introductie. Een toevoeging werd voorzien over hoe hyperactiviteit zich bij volwassenen vooral manifesteert als een innerlijke rusteloosheid. Afbeelding 5 toont de herwerkte versie van de introductietekst.

## WAT ALS EEN MEDEWERKER JOU VERTELT: IK HEB ADHD?

Misschien had je dat al heel lang in de gaten. Of wie weet val je totaal uit de lucht, omdat die collega voor jou helemaal niet past in het beeld dat je had van ADHD.

Velen denken bij ADHD nog vooral aan **drukke jongetjes** die niet kunnen stilzitten. Maar ADHD is veel meer dan dat.

ADHD staat voor 'Attention deficit (hyperactivity) disorder'. Een stoornis die gekenmerkt wordt door **aandachtstekort** met hyperactiviteit dus. Bij volwassenen uit die hyperactiviteit zich vooral in **innerlijke rusteloosheid** en malende gedachten, al zie je die drukte bij sommigen ook aan de buitenkant.

Hoe ADHD precies ontstaat, is vandaag nog steeds niet duidelijk. Wel weten we dat de hersenen van mensen met ADHD anders in elkaar zitten. Daardoor functioneren ze wat anders dan anderen. Op de werkvloer zie je dat vooral op vlak van **focus, planning en communicatie**.

*Afbeelding 5: nieuwe introductietekst*

Onderaan de eerste pagina werd de 'scope' geschrapt: hier stond in de pilootversie voor wie de brochure bedoeld is: voor mensen met ADHD en hun werkomgeving, maar ook voor wie zich in de kenmerken van ADHD herkent, maar geen officiële diagnose heeft. Een deelnemer aan het onderzoek vond dit storend. De symptomen van ADHD zijn voor veel mensen in meer of mindere mate herkenbaar, wat ervoor zorgt dat veel mensen zich in ADHD herkennen wanneer ze erover lezen. Dit zet de geloofwaardigheid van een officiële diagnose onder druk.

### 7.2.2.2 Personaliseerbaarheid van de brochure

De meningen over de mogelijkheid tot personaliseren van de brochure waren verdeeld. De meeste deelnemers vonden dit positief, maar voor één deelnemer werd dit niet voldoende duidelijk uitgelegd in de tekst. Hierin schuilt volgens hem het gevaar dat lezers dit als een

extra drempel zullen ervaren, om het materiaal te delen met hun werkgever. Een andere deelnemer vond het verwarrend dat bij de uitdagingen en tips plots in de ik-vorm werd gesproken. Daarom werd er gesleuteld aan de ‘call to action’ die uitlegt wat de bedoeling is achter de aanvinkbare vakjes en stippelijntjes (zie afbeelding 6).

Welke kenmerken herkent je collega met ADHD?  
En welke eigenschappen kan jij nog aanvullen?

**Uitdagingen:**

- Ik geraak snel afgeleid van mijn werk, vooral bij taken die ik niet boeiend vind.
- Ik ben gevoelig voor prikkels, zoals geluiden, waardoor ik snel uit mijn concentratie gehaald kan worden.
- Ik kan me verliezen in details, waardoor ik moeilijk het overzicht hou op mijn werk.
- Ik kan me moeilijk concentreren op routinetaken of taken die ik niet uitdagend vind.
- Ik vind het moeilijk om taken tot het einde af te werken en begin liever met iets nieuws.
- Ik vind het moeilijk om lange tijd stil te zitten en op te letten, bijvoorbeeld tijdens lange vergaderingen.
- .....
- .....
- .....

Afbeelding 6: duidelijkere instructie over de mogelijkheid om de brochure te personaliseren

### 7.2.2.3 Eigenschappen en tips

Deelnemers vonden de sterkte over ‘**efficiënt vergaderen**’ problematisch. Ze herkenden wel de drang naar efficiëntie, maar vonden vergaderingen daarbij niet het best gekozen thema. Bij vergaderen hebben mensen met ADHD net vaak de neiging om uit te weiden over details of af te wijken van het thema. Daarom werd deze eigenschap herschreven naar een algemene hang naar efficiëntie, zonder te spreken over vergaderen.



Ook de sterkte '**flexibiliteit**' bleek niet afdoende omschreven. Mensen met ADHD kunnen wel flexibel zijn, maar kunnen daarnaast ook van streek raken wanneer iemand anders hun denkproces verstoort. Daarom werd deze eigenschap vervangen door een passage over de mogelijkheid om snel te schakelen.

De tips over het niet te rigide opleggen van werkrooster en pauzes, werden aangevuld met een waarschuwing over het risico op overbelast geraken (zie afbeelding 7).

- Denk na over een flexibel werkrooster: mensen met ADHD werken vaak intensief net voor een deadline, en hebben daarna even tijd nodig voor decompressie. Een werkrooster waarbij ze elke dag op hetzelfde moment beginnen en stoppen, laat te weinig ruimte voor iemand met ADHD om in een 'flow' te komen. Let op: sommige mensen met ADHD zijn juist gebaat met extern opgelegde structuur. Ga met elkaar in gesprek over wat het beste werkt.
- Wees ook niet onnodig rigide in het vastleggen van pauzes. Werkt je collega liever door tijdens de middag, respecteer dit dan als het mogelijk is. Eens mensen met ADHD in hun 'flow' zitten, vergeten ze vaak hun omgeving en worden ze niet graag uit hun concentratie gehaald. Bewaak wel samen de grenzen: mensen met ADHD kunnen zich ook té zeer verliezen in hun werk.

*Afbeelding 7: aanvullingen bij tips over flexibel werken*

De teksten over het floreren onder plotse druk en het verzetten van veel werk op korte tijd tijdens hyperfocus, werd op aanraden van de zorgprofessionals wat voorzichtiger geformuleerd, om te vermijden dat de lezer al te grote verwachtingen zou krijgen (zie afbeelding 8 en 9).

## ADHD EN FOCUS



### TE WEINIG OF TE VEEL?

Mensen met ADHD hebben niet noodzakelijk een tekort aan aandacht. Het kan voor hen wel moeilijk zijn om hun aandacht te richten. Daardoor kunnen mensen met ADHD snel verveeld raken en afhaken bij routinetaken. Het goede nieuws is: áls ze hun aandacht weten te richten, kunnen ze vaak uren geconcentreerd aan iets bezig zijn en ontzettend veel werk gedaan krijgen. Dat noemen we 'hyperfocus'.

*Afbeelding 8: nieuwe formulering voordelen van hyperfocus*

## ADHD EN PLANNING



### LIEVER NU DAN LATER

Mensen met ADHD hebben vaak moeite met plannen op lange termijn. Een ADHD-brein wil graag meteen effect zien van een inspanning. Daarom is het moeilijk om langetermijn-opdrachten tijdig te starten.

Mensen met ADHD kunnen ook snel het overzicht verliezen, wanneer er te veel op hen afkomt. Maar: gaat er plots iets fout of moet de planning omgegooid worden? Daar kan ADHD juist redding brengen.

*Afbeelding 9: voorzichtiger formuleren van sterkte om om te gaan met plotse druk*

Bij de tip over planningstools, werd een passage toegevoegd over visuele geheugensteuntjes. Aan de vraag naar een afsluiter, en de suggestie om op het einde van de brochure een extra 'call to action' toe te voegen, werd gevolg gegeven (zie afbeelding 10).

# 15

## KLAAR VOOR ACTIE?

Deze brochure lezen is een eerste stap, omgaan met ADHD is een zoektocht die wat tijd en moeite vraagt, maar die inspanningen zijn het waard. Als werkgever of collega ben jij van goudwaarde voor je medewerker met ADHD. Samen kunnen jullie van ADHD een troef maken in jullie organisatie.

### Wil je nog meer weten over ADHD?

- Expertisecentrum ADHD ZitStil (Vlaanderen): [www.zitstil.be](http://www.zitstil.be)
- Vereniging voor en door mensen met ADHD, dyslexie en dyscalculie (Nederland): [www.impulsenwoortblind.nl](http://www.impulsenwoortblind.nl)
- ADHD bij volwassenen: leven met eigenwijze hersenen (Gil Borms, Steven Stes en Ria Van Den Heuvel)
- ADHD: hoe haal je het uit je hoofd? (Cathelijne Wildervanck)
- Podcast 'ADHD dingen': gesprekken met experts en persoonlijke verhalen over leven met ADHD

Ik maakte deze brochure in het kader van mijn bachelorproef voor de opleiding Toegepaste Psychologie van AP Hogeschool, in opdracht van OLO vzw - Oriëntatiecentrum.

Vragen of opmerkingen?  
[sigrid.vandemaele@gmail.com](mailto:sigrid.vandemaele@gmail.com)

© Sigrid Vandemaele

Afbeelding 10: herwerkte eindpagina

De **lijst met tips** voor wie extra informatie wil, werd voorlopig niet aangepast, gezien hiervoor meer onderzoek nodig is naar de precieze noden van de gebruiker.

Het toevoegen van **persoonlijke verhalen en quotes** werd door twee deelnemers genoemd als suggestie om de tekst aangenamer te laten lezen en meer tot de verbeelding te laten spreken. Een andere deelnemer noemde het ontbreken van extra informatie juist als een sterkte. We kozen ervoor om deze toevoeging op dit moment niet te doen, maar de voor- en nadelen hiervan kunnen in later onderzoek verder onderzocht worden.

## 8 Discussie

ADHD grijpt in op alle domeinen van iemands beroepsleven. Mensen met ADHD ervaren op het werk zowel sterktes als uitdagingen omwille van hun ADHD (o.a. De Schipper et al, 2015 en de Graaf et al., 2008). Om deze sterktes te benutten en de uitdagingen aan te pakken, is het belangrijk om te werken aan een zo goed mogelijke match tussen de werkenemer met ADHD en de werkplek (Nadeau, 2005). Uit onderzoek van onder meer Oriëntatiecentrum OLO vzw (de opdrachtgever voor deze bachelorproef) en Universiteit Antwerpen (Taelman et al., 2021) blijkt dat mensen op dat vlak na hun diagnose vaak problemen ondervinden.

Doel van deze bachelorproef was de ontwikkeling van psycho-educatief materiaal om het stigma op ADHD aan te pakken en de kennis over ADHD op de werkvloer te vergroten. Om dat te doen, werd gekozen voor een wetenschappelijk onderbouwde brochure over ADHD en werk, die gratis ter beschikking kan worden gesteld. Daarmee wordt een leemte ingevuld aangezien kwalitatief bestaand materiaal zelden Nederlandstalig en vrij beschikbaar is. Bovendien onderscheidt deze brochure zich doordat ook sterktes van ADHD en de interindividuele verschillen duidelijk benoemd worden, in tegenstelling tot materiaal dat op dit moment vrij beschikbaar is (o.a. van Lierop et al., 2014; ADHD. Handicap en Arbeid, z.d.).

De brochure kwam tot stand in samenwerking met Oriëntatiecentrum OLO vzw, waar volwassenen met een vermoeden van een ontwikkelingsstoornis zoals ADHD terecht kunnen voor diagnostiek. Het doel was om te komen tot materiaal dat zij in hun dagelijkse werking kunnen gebruiken. Op het einde van een diagnostisch onderzoek, tijdens het adviesgesprek, moet een diagnosticus op korte tijd veel, vaak emotioneel geladen, informatie tot bij de cliënt brengen. Het meegeven van laagdrempelig psycho-educatief materiaal, heeft als voordeel dat de cliënt hiermee op een later moment zelfstandig aan de slag kan, wanneer de cliënt de eerste informatie al wat heeft kunnen laten bezinken.

De brochure is uitgewerkt op maat van de genoemde cliënten van de opdrachtgever, op het moment dat zij hun diagnose krijgen. De brochure zou echter ook buiten de organisatie ingezet kunnen worden, door deze te verspreiden onder andere zorgprofessionals die werken met volwassenen met ADHD. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren via beroepsverenigingen en via vakbladen. Deelnemers die tijdens het onderzoek feedback gaven op de pilootversie van de brochure, deden daarnaast nog suggesties voor bredere verspreiding van het materiaal, zowel binnen de zorgsector, in het onderwijs als bij

organisaties die werkgevers ondersteunen. Wanneer de ambitie is om het materiaal ook onder werkgevers te verspreiden, lijkt het raadzaam om voorafgaand in verder onderzoek ook deze doelgroep te bevragen over de brochure.

Bij de samenstelling van de deelnemers voor de diepte-interviews, valt op dat de meeste kandidaten aangeven dat ze al ervaring hebben met het bespreken van ADHD op hun werk. Bovendien zijn alle deelnemers zich minstens gedeeltelijk bewust van hun sterktes, gelinkt aan ADHD. Deze bias in de proefgroep is mogelijk te wijten aan de in het onderzoek gebruikte vorm van convenience sampling: er werden mensen geselecteerd die eenvoudig te benaderen zijn (Van der Donk & van Lanen, 2019, p 161). Er is dus geen sprake van een aselechte steekproef. Mensen die lid zijn van een zelfhulpgroep op Facebook, hebben al een bepaalde weg afgelegd in de zoektocht naar copingstrategieën voor ADHD, wat een vertekend beeld kan opleveren van de gehele doelgroep.

Uit de resultaten blijken de inzichten van deze selectie van deelnemers, ondanks deze bias, wel degelijk waardevol en tot op zekere hoogte relevant voor de gehele doelgroep. De deelnemers die hun diagnose kregen als volwassene, slaagden erin om in gedachten terug te gaan in de tijd en zich voor te stellen wat het materiaal voor hen zou betekend hebben op moment van diagnose. Bovendien is het voordeel van dit publiek, dat zich al bewust is van sterktes, dat ze de opgelijste sterktes kunnen aftoetsen met de sterktes die zij zelf ervaren, mogelijk zelfs meer dan gebruikers die nog niet eerder hebben nagedacht over mogelijke sterktes bij zichzelf.

In toekomstig onderzoek kan het wel zinvol zijn om ervaringen en feedback te verzamelen van mensen, die nog minder ver staan in het plaatsen van ADHD in hun identiteit. Het kan interessant zijn om de aangepaste versie van de brochure in verder onderzoek te testen bij mensen die net hun diagnose krijgen, bijvoorbeeld door het materiaal mee te geven op het moment van diagnose en korte tijd later hun bevindingen te bevragen. Daarnaast is het raadzaam om het materiaal ook breder te laten evalueren door zorgprofessionals, werkzaam binnen het domein psychodiagnostiek bij volwassenen, en door therapeuten, counselors en coaches van volwassenen met ADHD. Onder meer de lijst met **tips voor extra informatie op het einde van de brochure** kan hierbij kritisch worden bekeken. Deze zijn in de piloot- en herwerkte versie van de brochure het resultaat van persoonlijke inbreng van de auteur. Om deze lijst zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de noden van de gebruiker, kan dit topic breder bevraagd worden in het werkveld en bij de gebruiker.

Gezien de snelle evolutie van de inzichten over ADHD, zowel onder zorgprofessionals, onderzoekers als bij het grote publiek, is het belangrijk om psycho-educatief materiaal zoals de ontwikkelde brochure, **up to date te houden**. Daarom zou het materiaal best online beschikbaar worden gesteld, waar het regelmatig geüpdatet kan worden en in een printvriendelijk format beschikbaar kan gesteld worden om te downloaden. Om te vermijden dat geprinte versies verouderen en toch nog gebruikt worden, zal telkens bij een nieuwe versie het jaar en de datum duidelijk vermeld worden, en zal er een QR-code toegevoegd worden die leidt naar de nieuwste versie. Daarbij wordt een begeleidende tekst voorzien, die aanmoedigt om regelmatig de gebruikte versie te vervangen door de nieuwste.

Tijdens het onderzoek kwamen er tegenstrijdige meningen naar voren over het nut van het **toevoegen van persoonlijke verhalen en quotes**, om de tekst meer tot leven te brengen. Het uitzoeken wat hier de beste aanpak is, valt buiten de scope van dit onderzoek, maar kan in de toekomst zeker zinvol zijn.

Deelnemers geven aan dat de brochure mogelijk drempelverlagend kan werken om het gesprek aan te gaan op de werkvloer, maar dat die **drempel zeker niet volledig weggewerkt wordt met dit materiaal**, en dat de angst blijft bestaan dat men hier niet voor open zal staan op de werkplek. Het negatieve beeld dat leeft over ADHD in de maatschappij is hardnekkig. De verantwoordelijkheid om dit stigma weg te werken ligt vanzelfsprekend niet alleen bij mensen met ADHD, maar bij de hele maatschappij. Onder meer een doordacht beleid over beeldvorming van ADHD bij mediabedrijven, en een correcte voorlichting over ADHD in opleidingen die voorbereiden op zorgberoepen, kunnen daartoe bijdragen.



## 9 Literatuurlijst

- ADHD. Handicap en Arbeid. (z.d.). <https://www.handicapenarbeid.be/informatie-databank/adhd>
- Antshel, K. M. (2018). Attention Deficit/Hyperactivity Disorder (ADHD) and entrepreneurship. *Academy of Management Perspectives*, 32(2), 243–265. <https://doi.org/10.5465/amp.2016.0144>
- Baer Arnold, B., Easteal, P.L., Rice, S., & Easteal, S. (2010). It just doesn't add up: ADHD/ADD, The Workplace and Discrimination. *Social Science Research Network*.
- Baeyens, D., Moniquet, A., Danckaerts, M. & van der Oord, S. (2017). Vergelijkend onderzoek naar structureel stigma bij ADHD en autismespectrumstoornis in de Vlaamse dagbladen. *Tijdschrift voor Psychiatrie*, 59(5), 269–277.
- Barkley, R. A., & Benton, C. M. (2021). *Taking charge of adult ADHD: Proven strategies to succeed at work, at home, and in relationships*. Guilford Publications.
- Borms, G., Stes, S., & Van Den Heuvel, R. (2009). *ADHD bij volwassenen* (1ste ed.). Lannoo.
- Bouman, T. K., & Buwalda, F. M. (2008). A psychoeducational approach to hypochondriasis: Background, content and practice guidelines. *Cognitive and Behavioral Practice*, 15(3), 231-243.
- Brinzea, V-M. (2019). Encouraging neurodiversity in the evolving workforce: The next frontier to a diverse workplace. *Scientific Bulletin – Economic Sciences*, 18(3), 13–25.
- Brown, T. E. (2015). *Slim maar vastgelopen: Emoties bij tieners en volwassenen met ADHD (Dutch Edition)*. Pearson Benelux.
- Bruyère, S. M., & Colella, A. (2022). *Neurodiversity in the workplace: Interests, issues, and opportunities*. Taylor & Francis.
- Carnes, B., & Holloway, M. (2009). Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD) in the workplace: How to optimize the performance of employees with adult ADHD. *Graziado Business Report*, 12(2).
- CIPD. (2018). *Neurodiversity at work* [E-book]. [https://www.cipd.co.uk/images/neurodiversity-at-work\\_2018\\_tcm18-37852.pdf](https://www.cipd.co.uk/images/neurodiversity-at-work_2018_tcm18-37852.pdf)

- Claes, L., Bastiaens, T., & Witteman, C. (2020). *Psychodiagnostiek in de hulpverlening aan volwassenen en ouderen*. Acco.
- de Graaf, R., Kessler, R. C., Fayyad, J., ten Have, M., Alonso, J., Angermeyer, M., Borges, G., Demyttenaere, K., Gasquet, I., de Girolamo, G., Haro, J. M., Jin, R., Karam, E. G., Ormel, J., & Posada-Villa, J. (2010). The prevalence and effects of adult attention-deficit/hyperactivity disorder (ADHD) on the performance of workers: Results from the WHO World Mental Health Survey Initiative. *Occupational and Environmental Medicine*, 65(12), 835–842. <https://doi.org/10.1136/oem.2007.038448>
- de Lange, A., Wielenga-Meijer, E., , Duijker, T. & Hanstede, B. (2017). *Omdat het kan! HRM handvatten voor een inclusieve arbeidsmarkt*. Vakmedianet.
- de Leeuw, B. (2017). *Overprikkeling voorkomen: Vaardigheden en technieken voor (jong)volwassenen met autisme (ASS) en/of ADHD (4<sup>de</sup> editie)*. SWP.
- De Schipper, E., Mahdi, S., Coghill, D., De Vries, P. J., Gau, S. S. F., Granlund, M., Holtmann, M., Karande, S., Levy, F., Almodayfer, O., Rohde, L., Tannock, R., & Bölte, S. (2015). Towards an ICF core set for ADHD: A worldwide expert survey on ability and disability. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 24(12), 1509–1521. <https://doi.org/10.1007/s00787-015-0778-1>
- Doyle, N. (2020). Neurodiversity at work: A biopsychosocial model and the impact on working adults. *British Medical Bulletin*, 135(1), 108–125. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021>
- Fuermaier, A. B. M., Tucha, L., Butzbach, M., Weisbrod, M., Aschenbrenner, S., & Tucha, O. (2021). ADHD at the workplace: ADHD symptoms, diagnostic status, and work-related functioning. *Journal of Neural Transmission*. <https://doi.org/10.1007/s00702-021-02309-z>
- Geffen, J. & Forster, K. (2017). Treatment of adult ADHD: a clinical perspective. *Therapeutic Advances in Psychopharmacology*, 8(1), 25–32. <https://doi.org/10.1177/2045125317734977>
- Godfrey, E., Fuermaier, A. B. M., Tucha, L., Butzbach, M., Weisbrod, M., Aschenbrenner, S., & Tucha, O. (2020). Public perceptions of adult ADHD: Indications of stigma? *Journal of Neural Transmission*. <https://doi.org/10.1007/s00702-020-02279-8>
- Hallowell, E. M., & Ratey, J. J. (2011). *Driven to distraction (Revised): Recognizing and coping with Attention Deficit Disorder*. Van Haren Publishing.

- Hansson Halleröd, S. L., Anckarsäter, H., Råstam, M., & Hansson Scherman, M. (2015). Experienced consequences of being diagnosed with ADHD as an adult – a qualitative study. *BMC Psychiatry*, 15(1). <https://doi.org/10.1186/s12888-015-0410-4>
- Jobat.be. (2015, 12 mei). ADHD op de werkvloer: De druk van een te drukke werkomgeving. *Jobat.be*. <https://www.jobat.be/nl/art/adhd-op-de-werkvloer-de-druk-van-een-te-drukke-werkomgeving>
- Kolberg, J., & Nadeau, K. (2018). *Opgeruimd leven met ADHD: Praktische organiseertips en -strategieën* (2<sup>de</sup> editie). Nieuwezijds.
- Kwaliteitscentrum diagnostiek vzw. (2020). *Algemene intersectorale richtlijn diagnostiek*. <https://portaal.kwaliteitscentrumdiagnostiek.be/wp-content/uploads/2020/10/AIRD-Mei-2020-1.pdf>
- Lasky, A. K., Weisner, T. S., Jensen, P. S., Hinshaw, S. P., Hechtman, L., Arnold, L. E., W. Murray, D., & Swanson, J. M. (2016). ADHD in context: Young adults' reports of the impact of occupational environment on the manifestation of ADHD. *Social Science & Medicine*, 161, 160–168. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.06.003>
- Nadeau, K. G. (2005). Career choices and workplace challenges for individuals with ADHD. *Journal of Clinical Psychology*, 61(5), 549–563. <https://doi.org/10.1002/jclp.20119>
- Nadeau, K. G. (2015). *The ADHD guide to career success: Harness your strengths, manage your challenges* (2de editie). Routledge.
- Newark, P. E., Elsässer, M., & Stieglitz, R. D. (2012). Self-esteem, self-efficacy, and resources in adults With ADHD. *Journal of Attention Disorders*, 20(3), 279–290. <https://doi.org/10.1177/1087054712459561>
- Newark, P. E. & Stieglitz, R. D. (2010). Therapy-relevant factors in adult ADHD from a cognitive behavioural perspective. *ADHD Attention Deficit and Hyperactivity Disorders*, 2(2), 59–72. <https://doi.org/10.1007/s12402-010-0023-1>
- Pawaskar, M., Fridman, M., Grebla, R., & Madhoo, M. (2019). Comparison of quality of life, productivity, functioning and self-esteem in adults diagnosed with ADHD and with symptomatic ADHD. *Journal of Attention Disorders*, 24(1), 136–144. <https://doi.org/10.1177/1087054719841129>
- Peirs, B. (2015, 2 april). “VDAB”. *www.vdab.be*. <https://www.vdab.be/nieuwsbrief/04-2015/adhd-op-de-werkvloer>

- Priscott, T., & Allen, R. A. (2021). Human capital neurodiversity: An examination of stereotype threat anticipation. *Employee Relations: The International Journal*, 43(5), 1067–1082. <https://doi.org/10.1108/er-06-2020-0304>
- Ranschaert, W., & Yassir, F. (2019). *#ZeroExclusion: Inclusie als DNA van de innovatieve organisatie* (3de editie). Die Keure.
- Robbins, R., & Ratajczak-Mrozek, M. (2017) The untapped potential of the ADHD employee in the workplace, *Cogent Business & Management*, 4(1), DOI: [10.1080/23311975.2016.1271384](https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1271384)
- Rucklidge, J. J. (2010). Gender differences in Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder. *Psychiatric Clinics of North America*, 33(2), 357–373. <https://doi.org/10.1016/j.psc.2010.01.006>
- Schreuer, N., & Dorot, R. (2017). Experiences of employed women with Attention Deficit Hyperactive Disorder: A phenomenological study. *Work*, 56(3), 429–441. <https://doi.org/10.3233/wor-172509>
- Sonuga-Barke, E. J., Koerting, J., Smith, E., McCann, D. C., & Thompson, M. (2011). Early detection and intervention for Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder. *Expert Review of Neurotherapeutics*, 11(4), 557–563. <https://doi.org/10.1586/ern.11.39>
- Steele, L. M., Pindek, S. & Margalit, O. (2021). The advantage of disadvantage: Is ADHD associated with idea generation at work? *Creativity Research Journal*, 33(3), 275–283. <https://doi.org/10.1080/10400419.2021.1916368>
- Sterkmakers in autisme. (z.d.). *Zakboekje autismevriendelijkheid*. Vlaamse Dienst Autisme.
- Taelman, A., Goffart, K., Van Dijck, A., & Lebeer, J. (2021). *Behoeftte aan en impact van een diagnose van ontwikkelingsstoornis en/of NAH op volwassen leeftijd (Dia-Land DEEL II)*. Universiteit van Antwerpen - OLO vzw.
- Van de Voorde, S. (2018). *Wijzer in ontwikkelingsstoornissen*. ACCO
- van der Donk, C., & van Lanen, B. (2019). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn* (3<sup>de</sup> editie). Coutinho.
- van der Weide, J., de Vries, S. & Grooten, G. (2021). Jonge professionals met psychische kwetsbaarheid: lust of last? *Tijdschrift voor HRM*, 24(4), 32–49. <https://doi.org/10.5117/thrm2021.4.weid>

- van Lierop, B., Reichrath, E., Heykers, J., Rasquin, S., & Wismans, J. (2014). *Werkgeversboekje ADHD*. <https://www.werkenmeteenbeperking.nl> Geraadpleegd op 2 oktober 2022, van <https://www.werkenmeteenbeperking.nl/downloads/werkgeversboekje-werknemer-met-adhd-pdf.pdf>
- Van Weeghel, J., Pijnenborg, M., Van 't Veer, J., & Kienhorst, G. (2016). *Handboek destigmatisering bij psychische aandoeningen*. Coutinho.
- Verenigde Naties. (2006). *Verklaring van de rechten van personen met een handicap*. <https://www.vaph.be>. Geraadpleegd op 4 november 2022, van <https://sites/default/files/documents/vn-conventie/vn-conventie.pdf>
- Whittingham, J. R. D., Ruiter, R. A. C., Casterman, D., Huiberts, A., & Kok, G. (2008). Designing effective health education materials: Experimental pre-testing of a theorybased brochure to increase knowledge. *Health Education Research*, 23 (3), 414-426.
- WHO. (2021). *International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)*. Geraadpleegd op 6 november 2021, van <https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>
- Wildervanck, C. (2019). *ADHD: Hoe haal je het uit je hoofd?* (1ste editie). Scriptum.
- ZitStil vzw (2018). Themanummer ADHD & werk. *ZitStil Magazine*, 37 (151).

## 10 Bijlagen

### 10.1 Bijlage 1: rekruteringsvragenlijst



#### AD(H)D op de werkvloer

Deze vragenlijst gaat over **AD(H)D op de werkvloer**. Voor mijn bachelorproef werk ik een brochure uit, die werknemers helpt om het gesprek over AD(H)D aan te gaan op de werkvloer.

Daarvoor ben ik op zoek naar **mensen met een diagnose AD(H)D, die deze brochure willen doornemen**, en indien mogelijk ook delen met iemand op het werk. Nadien organiseer ik een **online groepsgesprek** (1 à 1,5 uur) met een diverse groep mensen met AD(H)D. Daarin kunnen deelnemers hun ervaringen en bemerkingen over de brochure met elkaar delen.

Lijkt je dat interessant? Vul dan, geheel vrijblijvend, deze vragenlijst in en dan contacteer ik je met meer informatie.

Nu al ontzettend bedankt, ik kijk erg uit naar jullie respons en jullie inzichten!

Sigrid Vandemaele

sigrid.vandemaele@student.ap.be

student Toegepaste Psychologie

*Dit onderzoek vindt plaats in het kader van mijn opleiding Toegepaste Psychologie, om de leerdoelen te behalen van het opleidingsonderdeel Bachelorproef. Met vragen over dit*

*opleidingsonderdeel kan je contact opnemen met de bachelorproefcoördinator [yannick.hellemans@ap.be](mailto:yannick.hellemans@ap.be)*

**Ik begrijp dat mijn deelname aan deze vragenlijst vrijwillig is. Ik heb het recht om mijn deelname op elk moment stop te zetten.**

Kies één van de volgende antwoorden

- Akkoord
- Niet akkoord

**De resultaten van dit onderzoek kunnen gebruikt worden voor wetenschappelijke doeleinden en mogen gepubliceerd worden. Mijn naam wordt daarbij niet gepubliceerd. Anonimiteit en de vertrouwelijkheid van de gegevens worden gewaarborgd.**

Kies één van de volgende antwoorden

- Akkoord
- Niet akkoord

In welke regio woon je?

- Vlaanderen
- Brussel
- Wallonië
- Nederland
- Andere regio

Met welk gender identificeer je je?

- Non-binair
- Vrouw
- Man
- Zeg ik liever niet

Wat is jouw leeftijd?

Hoe oud was je toen je je diagnose AD(H)D kreeg?

Wat is jouw arbeidssituatie?

- Ik werk voltijds in een betaalde job
- Ik werk deeltijds in een betaalde job
- Ik doe vrijwilligerswerk
- Ik ben op dit moment niet tewerkgesteld
- Anders:

**Ervaar jij moeilijkheden op je werk, die te maken hebben met je AD(H)D (of heb je moeilijkheden ervaren in het verleden)? Bijvoorbeeld in communicatie met collega's, op vlak van planning en organisatie, ...**

- Nooit
- Af en toe
- Regelmatig
- Altijd

Vul hier uw opmerkingen in:

**Herken je bij jezelf sterktes, die te maken hebben met je AD(H)D, die je kan gebruiken op je werk?**

- Nooit
- Af en toe
- Regelmatig
- Altijd

Vul hier uw opmerkingen in:

**Heb jij op je werk ooit collega's of een leidinggevende verteld over je AD(H)D?**

- Ja
- Nee



Vul hier uw opmerkingen in:

Ik ben op zoek naar mensen die mijn brochure over AD(H)D op de werkvloer willen nalezen en eventueel ook delen met iemand op hun werk. Nadien organiseer ik een groepsgesprek waarin je je ervaring met mij en andere gebruikers kan delen. Deze informatie gebruik ik om de brochure nog beter af te stemmen op de noden van de gebruiker.

Ben je bereid om deze brochure te ontvangen, te lezen en erover van gedachten te wisselen?

- Ja
- Nee

Ben je bereid om deze brochure te delen met je werkgever of collega, en er eventueel ook over in gesprek te gaan op je werk?

- Ja
- Nee
- Ik weet het niet

Op welke van onderstaande momenten kan je je vrijmaken voor een online gesprek (ongeveer anderhalf uur)? Duid alle opties aan die voor jou mogelijk zijn.

- Woensdag 23/11 om 20u
- Vrijdag 25/11 om 19u
- Zaterdag 26/11 om 10u30
- Zaterdag 26/11 om 14u

Op welke manier word je het liefst gecontacteerd?

- Telefonisch (vul dan hiernaast je telefoonnummer in)
- Via WhatsApp (vul dan hiernaast je mobiel nummer in)
- Via e-mail (vul dan hiernaast je e-mailadres in)

Wil je graag op de hoogte gehouden worden van het onderzoek? Wil je graag de definitieve brochure ontvangen via e-mail? Vul dan hieronder je e-mailadres in.

**Heb je nog opmerkingen of vragen over de vragenlijst of het thema 'AD(H)D op de werkvloer'?**

Bedankt voor je deelname. Indien je geselecteerd wordt voor het groepsgesprek, contacteer ik je met meer informatie.

## 10.2 Bijlage 2: interviewleidraad

Ik ga je enkele vragen stellen over de brochure over ADHD die ik je heb doorgestuurd. Bedoeling is om na te gaan wat jij goed vindt aan de brochure en wat je nog zou veranderen, en op welke manier jij de brochure al dan niet bruikbaar vindt.

Om gedetailleerd verslag te kunnen maken van dit onderzoek wordt dit gesprek opgenomen, ga je daarmee akkoord?

Je deelname aan dit onderzoek is vrijwillig, je hebt het recht om je deelname op elk moment stop te zetten.

De resultaten van dit onderzoek kunnen gebruikt worden voor wetenschappelijke doeleinden en mogen gepubliceerd worden. Je naam wordt daarbij niet gepubliceerd. Anonimiteit en de vertrouwelijkheid van de gegevens worden gewaarborgd. Ben je daarmee akkoord?

- In welke mate vond je de informatie in de brochure duidelijk en overzichtelijk?
- In welke mate vond je de informatie correct, volledig, herkenbaar en relevant? Welke zaken wel en welke niet?
  - Indien nodig systematisch overlopen van de verschillende onderdelen van de tekst.
- Welke informatie ontbreekt voor jou nog in deze brochure?
- In welke mate is dit materiaal bruikbaar en zinvol voor mensen met ADHD en hun omgeving?
- Op welke manier zou jij deze brochure gebruiken?
- Op welke manier denk je dat ze bruikbaar is voor andere mensen met ADHD?
- Hoe en waar zou jij dit materiaal verspreiden?
- Welke score geef je de brochure op 10 en wat is het belangrijkste dat je zou veranderen om die score 1 punt omhoog te krijgen?

## 10.3 Bijlage 3: gebruikte bronnen voor tekst brochure:

### 10.3.1 Wetenschappelijke bronnen:

- Antshel, K. M. (2018). Attention Deficit/Hyperactivity Disorder (ADHD) and entrepreneurship. *Academy of Management Perspectives*, 32(2), 243–265.  
<https://doi.org/10.5465/amp.2016.0144>
- Baer Arnold, B., Easteal, P.L., Rice, S., & Easteal, S. (2010). It just doesn't add up: ADHD/ADD, the workplace and discrimination. *Social Science Research Network*.
- Brinzea, V-M. (2019). Encouraging neurodiversity in the evolving workforce. The next frontier to a diverse workplace. *Scientific Bulletin – Economic Sciences*, 18(3), 13–25.
- Carnes & Holloway. (2009). Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD) in the workplace: How to optimize the performance of employees with adult ADHD. *Graziado Business Report*, 12(2).
- De Schipper, E., Mahdi, S., Coghill, D., De Vries, P. J., Gau, S. S. F., Granlund, M., Holtmann, M., Karande, S., Levy, F., Almodayfer, O., Rohde, L., Tannock, R., & Bölte, S. (2015). Towards an ICF core set for ADHD: A worldwide expert survey on ability and disability. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 24(12), 1509–1521.  
<https://doi.org/10.1007/s00787-015-0778-1>
- Doyle, N. (2020). Neurodiversity at work: A biopsychosocial model and the impact on working adults. *British Medical Bulletin*, 135(1), 108–125.  
<https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021>
- Fuermaier, A. B. M., Tucha, L., Butzbach, M., Weisbrod, M., Aschenbrenner, S., & Tucha, O. (2021). ADHD at the workplace: ADHD symptoms, diagnostic status, and work-related functioning. *Journal of Neural Transmission*. <https://doi.org/10.1007/s00702-021-02309-z>
- Lasky, A. K., Weisner, T. S., Jensen, P. S., Hinshaw, S. P., Hechtman, L., Arnold, L. E., W. Murray, D., & Swanson, J. M. (2016). ADHD in context: Young adults' reports of the impact of occupational environment on the manifestation of ADHD. *Social Science & Medicine*, 161, 160–168. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.06.003>

Newark, P. E., Elsässer, M., & Stieglitz, R. D. (2012). Self-esteem, self-efficacy, and resources in adults with ADHD. *Journal of Attention Disorders*, 20(3), 279–290.  
<https://doi.org/10.1177/1087054712459561>

Robbins, R., & Ratajczak-Mrozek M. (2017) The untapped potential of the ADHD employee in the workplace. *Cogent Business & Management*, 4(1), DOI:  
[10.1080/23311975.2016.1271384](https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1271384)

Steele, L. M., Pindek, S. & Margalit, O. (2021). The advantage of disadvantage: Is ADHD associated with idea generation at work? *Creativity Research Journal*, 33(3), 275–283. <https://doi.org/10.1080/10400419.2021.1916368>

### 10.3.2 Niet-wetenschappelijke publicaties:

Barkley, R. A., & Benton, C. M. (2021). *Taking charge of adult ADHD: Proven strategies to succeed at work, at home, and in relationships*. Guilford Publications.

Borms, G., & Stes, S. (2009). *ADHD bij volwassenen* (1ste ed.). Lannoo.

Brown, T. E. (2015). *Slim maar vastgelopen: Emoties bij tieners en volwassenen met ADHD (Dutch Edition)*. Pearson Benelux.

Bruyère, S. M. & Colella, A. (2022). *Neurodiversity in the workplace: Interests, issues, and opportunities*. Taylor & Francis.

CIPD. (2018). *Neurodiversity at work* [E-book]. [https://www.cipd.co.uk/images/neurodiversity-at-work\\_2018\\_tcm18-37852.pdf](https://www.cipd.co.uk/images/neurodiversity-at-work_2018_tcm18-37852.pdf)

de Leeuw, B. (2017). *Overprikkeling voorkomen: Vaardigheden en technieken voor (jong)volwassenen met autisme (ASS) en/of ADHD* (4de editie). SWP.

Jobat.be. (2015, 12 mei). ADHD op de werkvloer: De druk van een te drukke werkomgeving. [Jobat.be. https://www.jobat.be/nl/art/adhd-op-de-werkvloer-de-druk-van-een-te-drukke-werkomgeving](https://www.jobat.be/nl/art/adhd-op-de-werkvloer-de-druk-van-een-te-drukke-werkomgeving)

Kolberg, J. & Nadeau, K. (2018). *Opgeruimd leven met ADHD: Praktische organiseertips en -strategieën* (2de editie). Nieuwezijds.

Nadeau, K. G. (2015). *The ADHD guide to career success: Harness your strengths, manage your challenges* (2de editie). Routledge.

Peirs, B. (2015, 2 april). "VDAB". *www.vdab.be*. <https://www.vdab.be/nieuwsbrief/04-2015/adhd-op-de-werkvloer>

Sterkmakers in autisme. (z.d.). *Zakboekje autismevriendelijkheid*. Vlaamse Dienst Autisme.

Wildervanck, C. (2019). *ADHD: Hoe haal je het uit je hoofd?* (1ste editie). Scriptum.

ZitStil vzw (2018). Themanummer ADHD & werk. *ZitStil Magazine*, 37 (151).

## 10.4 Bijlage 4: pilootversie van de brochure

# AD(H)D IN JOUW ORGANISATIE

HOE HAAL JE HET BESTE  
UIT JE WERKNEMERS



# 02

## INHOUD

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Wat als een medewerker jou vertelt: |    |
| ik heb ADHD?                        | 02 |
| Kenmerken en tips                   | 06 |
| AD(H)D en focus                     | 06 |
| AD(H)D en planning                  | 09 |
| AD(H)D en communicatie              | 12 |
| Meer weten                          | 15 |

## WAT ALS EEN MEDEWERKER JOU VERTELT: IK HEB ADHD?

Misschien had je dat al heel lang in de gaten. Of wie weet val je totaal uit de lucht, omdat die collega voor jou helemaal niet past in het beeld dat je had van AD(H)D.

Velen denken bij AD(H)D nog vooral aan drukke jongetjes die niet kunnen stilzitten. Maar AD(H)D is veel meer dan dat. Het is een aangeboren aandoening, waarbij de hersenen wat anders zijn afgesteld dan bij mensen zonder AD(H)D. Bij volwassenen geeft dat vooral moeilijkheden op vlak van **focus, planning** en **communicatie**.

*Deze brochure is specifiek bedoeld voor mensen met een diagnose AD(H)D en hun werkomgeving. Maar de informatie kan ook zinvol zijn voor mensen zonder diagnose, die zich in de kenmerken van AD(H)D herkennen.*

## 03

### OORDEEL NIET TE SNEL

AD(H)D kan behoorlijk lastig zijn. Maar steeds meer werkgevers zien AD(H)D ook als een troef. En terecht, want met de juiste mindset kan het ook een enorme verrijking zijn op de werkvloer.

Op de volgende pagina's kom je te weten wat jij als werkgever of collega kan doen om een AD(H)D-brein te laten floreren in je organisatie. Veel acties kosten weinig moeite of geld. Ze zijn bovendien vaak ook waardevol voor de andere medewerkers in jouw organisatie.

### AD(H)D CAMOUFLEREN? LIEVER NIET

Veel volwassenen hebben zichzelf allerlei strategieën aangeleerd om hun AD(H)D te camoufleren. Net omdat ze willen dat hun omgeving zo weinig mogelijk merkt van hun moeilijkheden.

Dat is op zich natuurlijk positief. Maar soms vragen die strategieën zo veel energie, dat er weer nieuwe problemen ontstaan: iemand kan zichzelf ook te veel druk opleggen om perfect te functioneren. Bovendien is het een gemiste kans om de positieve kanten van AD(H)D te laten zien.

# 04

## “WEET JE WAT IK DAN ALTIJD DOE?”

Goedbedoelde adviezen als “Breng meer structuur in je dag” klinken mooi. Maar de meeste volwassenen met AD(H)D hebben dat soort zinnnetjes al vaker gehoord dan hen lief is. En ze hebben er vaak al een lange, frustrerende zoektocht opzitten naar wat werkt en wat niet. Wees je er van bewust dat een AD(H)D-brein fundamenteel anders in elkaar zit en dus ook andere oplossingen nodig heeft.



## 05

### DE ENE PERSOON MET AD(H)D IS DE ANDERE NIET

Elke werknemer met AD(H)D is uniek. Er bestaat geen lijst van eigenschappen die opgaan voor elke persoon met AD(H)D. Er zijn wel een aantal sterktes en uitdagingen, die veel mensen met AD(H)D herkennen.

Die sterktes en zwaktes zijn vaak kanten van dezelfde medaille: een eigenschap die voor moeilijkheden kan zorgen, kan tegelijk ook een grote troef zijn. Tenminste als je ze op de juiste manier inzet.

Ga daarom in gesprek met je collega over AD(H)D. Samen kan je de werkomgeving zo goed mogelijk afstemmen op wat je collega nodig heeft. Welk van deze kenmerken herkennen jullie? Welke andere AD(H)D-eigenschappen zien jullie nog? En welke tips vinden jullie interessant om eens uit te proberen?

## 06

## KENMERKEN EN TIPS

## AD(H)D EN FOCUS

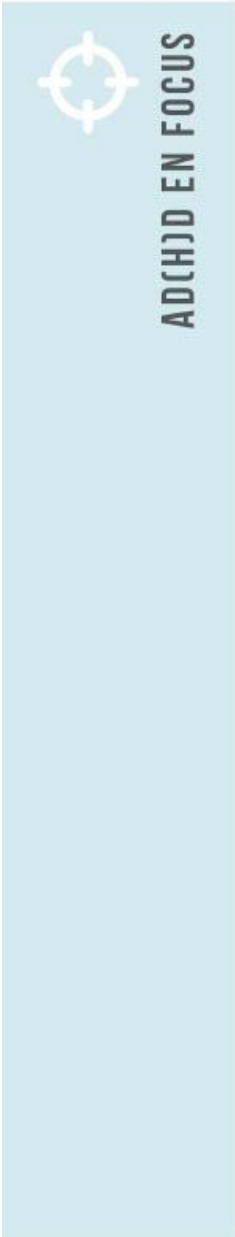


## TE WEINIG OF TE VEEL?

AD(H)D staat voor 'Attention deficit (hyperactivity) disorder'. Een stoornis die gekenmerkt wordt door aandachtstekort met hyperactiviteit dus. Toen die term bedacht werd, dacht men inderdaad vooral in problemen en tekorten. Maar intussen weten we gelukkig beter.

Mensen met AD(H)D hebben niet noodzakelijk een tekort aan aandacht. Het kan voor hen wel moeilijk zijn om hun aandacht te richten. Daardoor kunnen mensen met AD(H)D snel verveeld raken en afhaken bij routinetaken. Het goede nieuws is: als ze hun aandacht weten te richten, kunnen ze vaak uren geconcentreerd aan iets bezig zijn en ontzettend veel werk verzetten. Dit noemen we 'hyperfocus'. Als je taken kan vinden waar jouw collega van in hyperfocus geraakt, krijgt die in een paar uur een berg werk verzet. Werk waar anderen soms dagen voor nodig hebben.

# 07



### Uitdagingen:

- Ik geraak snel afgeleid van mijn werk, vooral bij taken die ik niet boeiend vind.
- Ik ben gevoelig voor prikkels, zoals geluiden, waardoor ik snel uit mijn concentratie gehaald kan worden.
- Ik kan me verliezen in details, waardoor ik moeilijk het overzicht houd op mijn werk.
- Ik kan me moeilijk concentreren op routinetaken of taken die ik niet uitdagend vind.
- Ik vind het moeilijk om taken tot het einde af te werken en begin liever met iets nieuws.
- Ik vind het moeilijk om lange tijd stil te zitten en op te letten, bijvoorbeeld tijdens lange vergaderingen.
- .....
- .....

### Sterktes:

- Ik kan uren bezig blijven met een taak die me boeit
- Ik kan op korte tijd veel werk verzetten als dat nodig is
- Ik hou van uitdaging in mijn werk.
- Ik ben nieuwsgierig en ik hou ervan om iets nieuws te leren.
- Ik merk details op die anderen niet zien.
- Ik hou vergaderingen kort en to the point. Ik breng efficiëntie in de samenwerking met collega's.
- .....
- .....

## 08



## AD(H)D EN FOCUS

**Tips:**

- Praat met je collega over talenten en uitdagingen, energiegevers en energiezuigers. Doe dat liefst met alle leden van je team en maak die talenten zichtbaar.
- Laat je collega met AD(H)D eventueel aan verschillende projecten tegelijk werken. Afwisseling kan motiverend werken.
- Denk na over een flexibel werkrooster: mensen met AD(H)D werken vaak intensief net voor een deadline, en hebben nadien even tijd nodig voor decompressie. Een werkrooster waarbij ze elke dag op hetzelfde moment beginnen en stoppen, laat te weinig ruimte voor iemand met AD(H)D om in een 'flow' te komen.
- Wees ook niet onnodig rigide in het vastleggen van pauzes. Werkt je collega liever door tijdens de middag, respecteer dit dan indien mogelijk. Eens mensen met AD(H)D in hun 'flow' zitten, vergeten ze vaak hun omgeving en worden ze niet graag uit hun concentratie gehaald. Bewaak wel samen de grenzen: mensen met AD(H)D kunnen zich ook té zeer verliezen in hun werk.
- Bekijk samen welke aanpassingen op de werkvloer mogelijk zijn, zodat je collega rustig en geconcentreerd kan werken. Kunnen er taken uitgevoerd worden met een koptelefoon op? Is er een afgesloten ruimte waar je collega even in stilte aan een taak kan werken die veel concentratie vraagt? Let op: de ideale omgeving is voor iedereen anders, zoek een evenwicht tussen te weinig en te veel prikkels. Benoem ook eerlijk welke aanpassingen op jullie werkvloer niet haalbaar zijn.
- Werk aan een gezonde vergaderhygiëne: beperk vergadertijd door vooraf een agenda op te stellen, een timekeeper aan te stellen, en goed na te denken wie aanwezig dient te zijn en waarom.

# 09

## AD(H)D EN PLANNING



### LIEVER NU DAN LATER

Mensen met AD(H)D hebben vaak moeite met plannen op lange termijn. Een AD(H)D-brein wil graag meteen effect zien van een inspanning. Daarom is het moeilijk om langetermijnopdrachten tijdig te starten.

Mensen met AD(H)D kunnen ook snel het overzicht verliezen, wanneer er te veel op hen afkomt. Maar: gaat er plots iets fout of moet de planning omgegooid worden? Daar kan AD(H)D juist redding brengen.





## 10



## AD(H)D EN PLANNING

**Uitdagingen:**

- Ik stel saaie taken tot het laatste moment uit
- Ik kan moeilijk inschatten hoeveel tijd ik nodig heb voor een bepaalde taak.
- Ik zeg te snel ja op een nieuwe opdracht, waardoor ik in de problemen kom met andere taken.
- Ik begin vaak aan taken, zonder eerst grondig na te denken over een goed plan van aanpak
- Ik vergeet afspraken
- Ik kan moeilijk prioriteiten stellen in mijn planning.
- .....
- .....
- .....

**Sterktes:**

- Ik blijf kalm in crisissituaties
- Ik ben flexibel
- Ik kan goed multitasken
- Ik kan out of the box denken.
- Ik ben creatief en kom met originele oplossingen wanneer er problemen opduiken.
- Ik heb geen moeite met deadlines op korte termijn
- .....
- .....
- .....

# 11



## AD(H)D EN PLANNING

### Tips:

- Splits langetermijnprojecten op in kortere, meer afgelijnde taken en las daarvoor tussentijdse deadlines in. Dat werkt beter om een AD(H)D-brein gestimuleerd te houden.
- Bekijk samen welke plannings- en agendatools het beste werken. Let op: mensen met AD(H)D hebben vaak heel eigen systemen om zich te organiseren. Probeer niet te veranderen wat werkt voor iemand, zelfs als zo'n systeem voor jou lijkt alsof een kat haar jongen er niet in terugvindt.
- Maak ook de agenda en planning van collega's zichtbaar door te werken met gedeelde agenda's.
- Maak gebruik van de sterktes van je collega. Kijk naar het takenpakket en match dit zo goed mogelijk met typische AD(H)D-sterktes. Duikt er plots een probleem op? Weet dat mensen met AD(H)D floreren onder plotse druk.
- Hou werk boeiend, hou je collega alert door regelmatig contact te maken, in te checken. Mensen met AD(H)D krijg je weer enthousiast voor een langetermijnopdracht door hen erover te laten vertellen. Let er wel op dat deze gesprekken niet voelen als een vorm van controle.
- Bespreek met je collega hoe die het liefste instructies ontvangt: voor sommigen werken mondelinge instructies het beste, anderen krijgen die liever op papier, zodat ze de informatie op eigen tempo kunnen verwerken. Geef bij mondelinge instructie indien nodig tijd aan je collega om alles rustig te noteren.

# 12

## AD(H)D EN COMMUNICATIE



### ENTHOUSIASME OM TE KOESTEREN

Mensen met AD(H)D komen soms ongeïnteresseerd of juist brutaal over. Opmerkingen daarover kunnen behoorlijk pijnlijk zijn, want meestal doen AD(H)D'ers net heel erg hun best om zo goed mogelijk te functioneren.

Impulsiviteit speelt een grote rol in hoe mensen met AD(H)D communiceren. Ze kunnen erg direct zijn en zeggen wat ze denken, ook als dat niet gepast is. Tegelijk kunnen ze ook echte sfeermakers zijn, die een heel team op sleeptouw nemen. Veel organisaties maken dankbaar gebruik van de energie die mensen met AD(H)D meebrengen naar de werkvloer.



## 13



## AD(H)D EN COMMUNICATIE

**Uitdagingen:**

- Ik word soms kwaad of gefrustreerd als zaken te lang duren
- Ik flap er dingen uit tegen collega's, die kwetsend of brutaal overkomen, ook als ik dat niet zo bedoel.
- Ik vind het moeilijk om anderen tijdig op de hoogte te houden van mijn vorderingen binnen een project.
- Ik lijk soms niet te luisteren als collega's iets zeggen, waardoor ik ongeïnteresseerd overkom
- Ik word geïrriteerd als iemand me stoort, wanneer ik probeer om me te concentreren.
- Ik ben gevoelig voor kritiek en vind het moeilijk om dit niet persoonlijk te nemen.
- .....
- .....
- .....

**Sterktes:**

- Ik ben recht voor de raap en eerlijk, ik durf benoemen wat er niet goed zit
- Ik durf het opnemen voor collega's die onrechtvaardig behandeld worden.
- Ik kan anderen aansteken met mijn enthousiasme
- Ik heb een goed gevoel voor humor
- Ik zorg voor een fijne sfeer op de werkvloer
- Ik ben empathisch en voel anderen goed aan.
- .....
- .....
- .....

# 14



## AD(H)D EN COMMUNICATIE

### Tips:

- Verzorg je eigen communicatie naar je medewerker. Maak duidelijk wat je verwacht en maak je boodschap zo kort, concreet en overzichtelijk mogelijk.
- Communiceer met het team over hoe taken verdeeld worden en waarom. Zo ben je frustraties en ergernissen voor.
- Ga eventueel op zoek naar extra ondersteuning van een mentor of coach op de werkvloer, bij taken waar je collega met AD(H)D op blijft vastlopen. Dit is altijd een moeilijk evenwicht: ondanks de nood aan ondersteuning, hebben mensen met AD(H)D ook veel nood aan autonomie en vrijheid. Ondersteuning mag geen controle zijn en mag ook niet zo aanvoelen.
- Waardeer eerlijkheid en directheid. Een impulsieve opmerking kan vervelend zijn, maar haalt vaak belangrijke pijnpunten in jullie werking naar boven.
- Maak werk van een doordacht beleid voor telefonische en digitale communicatie. Wanneer moet iemand bereikbaar zijn via welk kanaal? .
- Geef regelmatig feedback en geef daarbij vooral aandacht aan wat al goed loopt. Bekijk samen hoe je collega nog kan groeien in zaken die wat minder lopen en denk na over ondersteuningsmogelijkheden. Toon begrip voor typische AD(H)D-moeilijkheden, maar blijf de lat wel hoog leggen.

# 15

## MEER WETEN?

- Expertisecentrum AD(H)D ZitStil (Vlaanderen): [www.zitstil.be](http://www.zitstil.be)
- Vereniging voor en door mensen met AD(H)D, dyslexie en dyscalculie (Nederland): [www.impulsenwoortblind.nl](http://www.impulsenwoortblind.nl)
- AD(H)D bij volwassenen: leven met eigenwijze hersenen (Gil Borms, Steven Stes en Ria Van Den Heuvel)
- AD(H)D: hoe haal je het uit je hoofd? (Cathelijne Wildervanck)
- Podcast 'ADHD dingen': gesprekken met experts en persoonlijke verhalen over leven met AD(H)D

Deze brochure is een testversie die werd gemaakt in het kader van mijn bachelorproef voor de opleiding Toegepaste Psychologie van AP Hogeschool.

Vragen of opmerkingen?  
[sigrid.vandemaele@student.ap.be](mailto:sigrid.vandemaele@student.ap.be)

(c) Sigrid Vandemaele

## 10.5 Bijlage 5: herwerkte versie van de brochure

# ADHD OP DE WERKVLOER

## HOE JIJ VAN ADHD EEN TROEF MAAKT IN JOUW ORGANISATIE

|  |    |
|--|----|
| Wat als een medewerker jou vertelt: ik heb ADHD? | 02 |
| Kenmerken en tips                                | 06 |
| focus  | 06 |
| planning   | 09 |
| communicatie                                     | 12 |
| Klaar voor actie?                                | 15 |



## 02

### WAT ALS EEN MEDEWERKER JOU VERTELT: IK HEB ADHD?

Misschien had je dat al heel lang in de gaten. Of wie weet val je totaal uit de lucht, omdat die collega voor jou helemaal niet past in het beeld dat je had van ADHD.

Velen denken bij ADHD nog vooral aan **drukke jongetjes** die niet kunnen stilzitten. Maar ADHD is veel meer dan dat.

ADHD staat voor 'Attention deficit (hyperactivity) disorder\*'. Een stoornis die gekenmerkt wordt door **aandachtstekort** met hyperactiviteit dus. Bij volwassenen uit die hyperactiviteit zich vooral in **innerlijke rusteloosheid** en malende gedachten, al zie je die drukte bij sommigen ook aan de buitenkant.

Hoe ADHD precies ontstaat, is vandaag nog steeds niet duidelijk. Wel weten we dat de hersenen van mensen met ADHD anders in elkaar zitten. Daardoor functioneren ze wat anders dan anderen. Op de werkvloer zie je dat vooral op vlak van **focus, planning en communicatie**.

\* De term ADD bestaat officieel niet meer, maar veel mensen gebruiken hem nog, voor mensen die vooral problemen hebben met aandacht en minder met hyperactiviteit. In deze brochure gebruiken we de term ADHD om beide groepen aan te duiden.

## 03

### OORDEEL NIET TE SNEL

ADHD kan behoorlijk lastig zijn. Maar steeds meer werkgevers zien **ADHD ook als een troef**. En terecht, want **met de juiste mindset** kan het ook een enorme verrijking zijn op de werkvloer.

Op de volgende pagina's kom je te weten wat jij als werkgever of collega kan doen om een ADHD-brein te laten floreren in je organisatie. **Veel acties kosten weinig moeite of geld**. Ze zijn bovendien vaak ook waardevol voor de andere medewerkers in jouw organisatie.

### ADHD CAMOUFLEREN? LIEVER NIET

Veel volwassenen hebben zichzelf allerlei **strategieën aangeleerd** om hun ADHD te camoufleren. Net omdat ze willen dat hun omgeving zo weinig mogelijk merkt van hun moeilijkheden.

Dat is op zich natuurlijk positief. Maar soms vragen die strategieën zoveel energie, dat er weer nieuwe problemen ontstaan: iemand kan zichzelf ook **te veel druk opleggen** om perfect te functioneren. Bovendien is het een **gemiste kans** om de positieve kanten van ADHD te laten zien.

# 04

## “WEET JE WAT IK DAN ALTIJD DOE?”

Goedbedoelde adviezen als “Breng meer structuur in je dag” klinken mooi. Maar de meeste volwassenen met ADHD hebben dat soort zinnnetjes al vaker gehoord dan hen lief is. En ze hebben er vaak al een **lange, frustrerende zoektocht** opzitten naar wat werkt en wat niet. Wees je ervan bewust dat een ADHD-brein fundamenteel anders in elkaar zit en dus ook soms **andere oplossingen** nodig heeft.



# 05

## DE ENE PERSOON MET ADHD IS DE ANDERE NIET

Elke werknemer met ADHD is uniek. Er bestaat geen lijst van eigenschappen die opgaan voor elke persoon met ADHD. Er zijn wel een aantal sterktes en uitdagingen, die veel mensen met ADHD herkennen.

Die sterktes en zwaktes zijn vaak **kanten van dezelfde medaille**: een eigenschap die voor moeilijkheden kan zorgen, kan tegelijk ook een grote troef zijn. Tenminste als je ze op de juiste manier inzet.

**Ga daarom in gesprek met je collega over ADHD. Samen kan je de werkomgeving zo goed mogelijk afstemmen op wat je collega nodig heeft. Welk van deze kenmerken herkennen jullie? Welke andere ADHD-eigenschappen zien jullie nog? En welke tips vinden jullie interessant om eens uit te proberen?**

## 06

## KENMERKEN EN TIPS

## ADHD EN FOCUS



## TE WEINIG OF TE VEEL?

Mensen met ADHD hebben niet noodzakelijk een tekort aan aandacht. Het kan voor hen wel moeilijk zijn om hun aandacht te richten. Daardoor kunnen mensen met ADHD snel verveeld raken en afhaken bij routinetaken. Het goede nieuws is: als ze hun aandacht weten te richten, kunnen ze vaak uren geconcentreerd aan iets bezig zijn en ontzettend veel werk gedaan krijgen. Dat noemen we 'hyperfocus'.



# 07

Welke kenmerken herkent je collega met ADHD?  
En welke eigenschappen kan jij nog aanvullen?



## AD(H)D EN FOCUS

### Uitdagingen:

- Ik geraak snel afgeleid van mijn werk, vooral bij taken die ik niet boeiend vind.
- Ik ben gevoelig voor prikkels, zoals geluiden, waardoor ik snel uit mijn concentratie gehaald kan worden.
- Ik kan me verliezen in details, waardoor ik moeilijk het overzicht hou op mijn werk.
- Ik kan me moeilijk concentreren op routinetaken of taken die ik niet uitdagend vind.
- Ik vind het moeilijk om taken tot het einde af te werken en begin liever met iets nieuws.
- Ik vind het moeilijk om lange tijd stil te zitten en op te letten, bijvoorbeeld tijdens lange vergaderingen.
- .....
- .....

### Sterktes:

- Ik kan uren bezig blijven met een taak die me boeit.
- Ik kan op korte tijd veel werk verzetten als dat nodig is.
- Ik hou van uitdaging in mijn werk.
- Ik ben nieuwsgierig en ik hou ervan om iets nieuws te leren.
- Ik merk details op die anderen niet zien.
- Ik hou van efficiëntie in de samenwerking met collega's.
- .....
- .....

**Tips:**

- Spreek met je collega over **talenten en uitdagingen**, energiegevers en energiezuigers. Doe dat liefst met alle leden van je team en maak die talenten zichtbaar.
- Laat je collega met ADHD eventueel aan verschillende projecten tegelijk werken. **Afwisseling** kan motiverend werken.
- Denk na over een **flexibel werkrooster**: mensen met ADHD werken vaak intensief net voor een deadline, en hebben daarna even tijd nodig voor decompressie. Een werkrooster waarbij ze elke dag op hetzelfde moment beginnen en stoppen, laat te weinig ruimte voor iemand met ADHD om in een 'flow' te komen. Let op: sommige mensen met ADHD zijn juist gebaat met extern opgelegde structuur. Ga met elkaar in gesprek over wat het beste werkt.
- Wees ook niet onnodig rigide in het vastleggen van **pauzes**. Werkt je collega liever door tijdens de middag, respecteer dit dan als het mogelijk is. Eens mensen met ADHD in hun 'flow' zitten, vergeten ze vaak hun omgeving en worden ze niet graag uit hun concentratie gehaald. Bewaak wel samen de grenzen: mensen met ADHD kunnen zich ook té zeer verliezen in hun werk.
- Bekijk samen welke aanpassingen op de werkvloer mogelijk zijn, zodat je collega **rustig en geconcentreerd** kan werken. Kunnen er taken uitgevoerd worden met een koptelefoon op? Is er een afgesloten ruimte waar je collega even in stilte aan een taak kan werken die veel concentratie vraagt? Let op: de ideale omgeving is voor iedereen anders, zoek een evenwicht tussen te weinig en te veel prikkels. Benoem ook eerlijk welke aanpassingen op jullie werkvloer niet haalbaar zijn.
- Werk samen aan een **gezonde vergaderhygiëne**: beperk vergadertijd door vooraf een agenda op te stellen, een timekeeper aan te stellen, en goed na te denken wie aanwezig moet zijn en waarom.

# 09

## ADHD EN PLANNING



### LIEVER NU DAN LATER

Mensen met ADHD hebben vaak moeite met plannen op lange termijn. Een ADHD-brein wil graag meteen effect zien van een inspanning. Daarom is het moeilijk om langetermijn-opdrachten tijdig te starten.

Mensen met ADHD kunnen ook snel het overzicht verliezen, wanneer er te veel op hen afkomt. Maar: gaat er plots iets fout of moet de planning omgegooid worden? Daar kan ADHD juist redding brengen.





# 10



## AD(H)D EN PLANNING

Welke kenmerken herkent je collega met ADHD?  
En welke eigenschappen kan jij nog aanvullen?

### Uitdagingen:

- Ik stel saaie taken tot het laatste moment uit.
- Ik kan moeilijk inschatten hoeveel tijd ik nodig heb voor een bepaalde taak.
- Ik zeg te snel ja op een nieuwe opdracht, waardoor ik in de problemen kom met andere taken.
- Ik begin vaak aan taken, zonder eerst grondig na te denken over een goed plan van aanpak.
- Ik vergeet afspraken.
- Ik kan moeilijk prioriteiten stellen in mijn planning.
- .....
- .....
- .....
- .....

### Sterktes:

- Ik blijf kalm in crisissituaties.
- Ik kan snel schakelen als ik tijdens mijn werk op een probleem bots.
- Ik kan goed multitasken.
- Ik kan out of the box denken.
- Ik ben creatief en kom met originele oplossingen die anderen niet zien.
- Ik heb geen moeite met deadlines op korte termijn.
- .....
- .....
- .....
- .....

# 11



## AD(H)D EN PLANNING

### Tips:

- Splits langetermijnprojecten op in **kortere, meer afgelijnde taken** en las daarvoor in onderling overleg tussentijdse deadlines in. Dat werkt beter om een ADHD-brein gestimuleerd te houden.
- Bekijk samen welke **plannings- en agendatools** het beste werken. Let op: mensen met ADHD hebben vaak heel eigen systemen om zich te organiseren. Probeer niet te veranderen wat werkt voor iemand, zelfs als zo'n systeem voor jou heel chaotisch lijkt. Maak ook de agenda en planning van collega's zichtbaar door te werken met gedeelde agenda's. Maak eventueel gebruik van visuele **geheugensteuntjes**.
- Maak gebruik van de sterktes van je collega. Kijk naar het takenpakket en **match** dat zo goed mogelijk met typische ADHD-sterktes. Laat iemand bijvoorbeeld aan verschillende projecten tegelijk werken, maar let wel op dat dit niet te belastend wordt.
- Hou je collega gemotiveerd door **geregeld contact** te maken en te polsen hoe het gaat. Mensen met ADHD krijg je weer enthousiast voor een langetermijnopdracht door hen erover te laten vertellen. Let er wel op dat die gesprekken niet voelen als een vorm van controle.
- Bespreek met je collega hoe die het liefst **instructies** ontvangt: voor sommigen werken mondelinge instructies het best, anderen krijgen die liever op papier, zodat ze de informatie op eigen tempo kunnen verwerken. Geef bij mondelinge instructie tijd aan je collega om alles rustig te noteren als dat nodig is.

# 12

## ADHD EN COMMUNICATIE



### ENTHOUSIASME OM TE KOESTEREN

Mensen met ADHD komen soms ongeïnteresseerd of juist brutaal over. Opmerkingen daarover kunnen behoorlijk pijnlijk zijn, want meestal doen mensen met ADHD net heel erg hun best om zo goed mogelijk te functioneren.

Impulsiviteit speelt een grote rol in hoe mensen met ADHD communiceren. Ze kunnen erg direct zijn en zeggen wat ze denken, ook als dat niet gepast is. Tegelijk kunnen ze ook echte sfeermakers zijn, die een heel team op sleeptouw nemen. Veel organisaties maken dankbaar gebruik van de energie die mensen met ADHD meebrengen naar de werkvloer.



# 13



## AD(H)D EN COMMUNICATIE

Welke kenmerken herkent je collega met ADHD?  
En welke eigenschappen kan jij nog aanvullen?

### Uitdagingen:

- Ik word soms kwaad of gefrustreerd als zaken te lang duren.
- Ik flap er dingen uit tegen collega's, die kwetsend of brutaal overkomen, ook als ik dat niet zo bedoel.
- Ik volg graag mijn eigen idee en/of vind het moeilijk om anderen op de hoogte te houden van mijn vorderingen binnen een project.
- Ik lijk soms niet te luisteren als collega's iets zeggen, waardoor ik ongeïnteresseerd overkom.
- Ik raak geïrriteerd als iemand me uit mijn concentratie haalt.
- Ik ben gevoelig voor kritiek en vind het moeilijk om die niet persoonlijk te nemen.
- .....
- .....

### Sterktes:

- Ik ben recht voor de raap en eerlijk, ik durf benoemen wat er niet goed zit.
- Ik durf het opnemen voor collega's die onrechtvaardig behandeld worden.
- Ik kan anderen aansteken met mijn enthousiasme.
- Ik heb een goed gevoel voor humor.
- Ik zorg voor een fijne sfeer op de werkvloer.
- Ik ben empathisch en voel anderen goed aan.
- .....
- .....

# 14



## AD(H)D EN COMMUNICATIE

### Tips:

- Verzorg **je eigen communicatie** naar je medewerker. Maak duidelijk wat je verwacht en maak je boodschap zo kort, concreet en overzichtelijk mogelijk.
- Communiceer met het team over hoe **taken verdeeld** worden en waarom. Zo ben je frustraties en ergernissen voor.
- Ga eventueel op zoek naar extra ondersteuning van een **mentor of coach** op de werkvloer, bij taken waar je collega met ADHD op blijft vastlopen. Dat is altijd een moeilijk evenwicht: ondanks de nood aan ondersteuning, hebben mensen met ADHD ook veel nood aan autonomie en vrijheid. Ondersteuning mag geen controle zijn en mag ook niet zo aanvoelen.
- Waardeer **eerlijkheid en directheid**. Een impulsieve opmerking kan vervelend zijn, maar haalt vaak belangrijke pijnpunten in jullie werking naar boven.
- Maak werk van een doordacht beleid voor **telefonische en digitale communicatie**. Wanneer moet iemand bereikbaar zijn via welk kanaal?
- Geef geregeld **feedback** en besteed daarbij vooral aandacht aan wat al goed loopt. Bekijk samen hoe je collega nog kan groeien in dingen die wat minder lopen en denk na over ondersteuningsmogelijkheden. Toon begrip voor typische ADHD-moeilijkheden, maar blijf de lat wel hoog leggen.

# 15

## KLAAR VOOR ACTIE?

Deze brochure lezen is een eerste stap, omgaan met ADHD is een zoektocht die wat tijd en moeite vraagt, maar die inspanningen zijn het waard. Als werkgever of collega ben jij van goudwaarde voor je medewerker met ADHD. Samen kunnen jullie van ADHD een troef maken in jullie organisatie.

### Wil je nog meer weten over ADHD?

- Expertisecentrum ADHD ZitStil (Vlaanderen): [www.zitstil.be](http://www.zitstil.be)
- Vereniging voor en door mensen met ADHD, dyslexie en dyscalculie (Nederland): [www.impulsenwoordblind.nl](http://www.impulsenwoordblind.nl)
- ADHD bij volwassenen: leven met eigenwijze hersenen (Gil Borms, Steven Stes en Ria Van Den Heuvel)
- ADHD: hoe haal je het uit je hoofd? (Cathelijne Wildervanck)
- Podcast 'ADHD dingen': gesprekken met experts en persoonlijke verhalen over leven met ADHD

Ik maakte deze brochure in het kader van mijn bachelorproef voor de opleiding Toegepaste Psychologie van AP Hogeschool, in opdracht van OLO vzw - Oriëntatiecentrum.

Vragen of opmerkingen?  
[sigrid.vandemaele@gmail.com](mailto:sigrid.vandemaele@gmail.com)

© Sigrid Vandemaele