



## Ervaringen & tips van Amanda, Arthur, Akram, John en Jaap.

### Amanda

#### Wat ging er mis op het werk?

Amanda (45) liep op haar werk vast met het nieuwe boekhoudprogramma dat werd ingevoerd; het was een veel te zwaar programma voor de organisatie waar zij werkte. Toch moesten ze het gebruiken, terwijl het aan alle kanten vastliep en ze zich verantwoordelijk voelde. Haar enthousiasme voor het bedrijf raakte ze kwijt. Het leren omgaan met dit boekhoudprogramma werd aangeleerd in een training zonder praktijkervaring en er ging voortdurend veel mis in de training wat veel ruis en onrust gaf. Ze startte dus al vanuit stress. Toen het programma eenmaal was ingevoerd, bleek nog altijd niet goed te werken en veel niet te kloppen. Ze kon het zich moeilijk eigen maken en werd erg afhankelijk van anderen. Ze had geen controle meer en dat vond zij onverteerbaar. In de communicatie vond ze het lastig om duidelijk en 'to the point' te zijn. Ze voelde voortdurend zaken die niet benoemd werden. Daar werd ze onzeker en gespannen van.

#### Oplossing(en)?

Amanda heeft haar eigen functioneren zelf onder de loep genomen en hulp gezocht in haar eigen netwerk. Hierdoor kwam het vermoeden van ADHD naar boven. Dit heeft zij gedeeld met haar werkgever, tijdens functioneringsgesprek, niet om hulp te krijgen maar om aan te geven waar ze mee worstelde en zodat ze rekening met elkaar konden houden. Er was naar haar idee voldoende goeds om op te bouwen, zodat zij deze openheid van haar kant aandurfde. Hier werd mondeling open op gereageerd. Toch kreeg ze het gevoel te zijn afgeschreven. Zelf heeft zij structuur in haar werkwijze aangebracht en met haar leidinggevende een balans gevonden in werkbesprekingen.

#### Vooroordelen

Aan haar collega's heeft amanda het niet verteld; dit wilde zij niet. Een bedrijfsarts kwam er niet aan te pas. Wat betreft leidinggevenden heb zij achteraf het gevoel dat ze het beter niet had kunnen benoemen. Dit is een gevoel. Vooroordelen werden niet uitgesproken.

#### Tips

Mindfulness doen om het werk te ondersteunen.  
Vooral werk vinden wat je leuk vindt.

## Arthur

### Wat ging er zoal mis op het werk?

Arthur (42) is kort maar duidelijk: Te hard gaan, te veel willen, conflicten i.v.m. met directheid, niet grijs kunnen denken, te open en eerlijk.

### Oplossingen?

Kracht en energie, de mentaliteit van nooit opgeven of het hoofd laten hangen. Recent: medicatie en de wetenschap dat ADHD in het spel is.

### Tips?

Een gestructureerde vrouw die regelmatig de administratie en werkplek op orde brengt, veel schrijven van memo's (werken met briefjes).

## Akram

### Wat ging er mis op het werk?

Akram (31) heeft toen hij zijn masters bedrijfskunde gehaald via de "omweg" van MAVO, HAVO en HBO. Op school en bij zijn studie gingen zijn gedachten altijd al gemakkelijk naar andere zaken, vooral wanneer de stof saai was. Nu op zijn werk bij een ministerie merkte ook zijn aandachtsproblemen, onder andere tijdens vergaderingen. Hij kon de tijd niet goed indelen bij het uitvoeren van projecten. Akram vond het vreselijk dat hij stringenter moest plannen. Bij vergaderingen bood hij aan om te notuleren om de druk om te luisteren op te voeren. Met de eerste medicatie had hij pech; hij werd psychotisch van.

### Oplossing(en)?

De grootste stap is geweest om medicatie te gebruiken die beter bij hem past en minder bijwerkingen heeft. Daarnaast helpt een coach hem nu om met behulp van de gewonnen aandacht, beter te gaan structureren.

### Vooroordelen

ADHD wordt vaak geassocieerd met druk zijn en niet met aandachtsproblemen.

### Wat hielp goed?

Collega's in zijn omgeving zijn voor Akram in zijn moeilijke tijden een goede steun geweest.

### Tips

Laat ADHD-ers in duo's werken met collega's die de ADHD-er aanvult op zijn zwaktes. Laat ADHD-ers vooral focussen op hun kwaliteiten en laat ze niet te veel energie steken in dingen waar ze niet goed in zijn.

## John

### Wat ging er mis op het werk?

John (39) noemt de volgende zaken die mis gingen.

- te veel hooi op de vork nemen: alles tegelijk aanpakken
- moeite met lang concentreren
- niet begrepen worden door collega's door een andere wijze van denken en communiceren
- snel verveeld in een functie, project of opdracht
- ongeduldig: alles moest gisteren af ook het werk van anderen
- (te) veeleisend, ook van anderen
- impulsief: doen zonder nadenken terwijl de mogelijke gevolgen wel (in het achterhoofd) bekend zijn.

## Oplossing(en)

John beleefde een keerpunt toen hij zich bewust werd van het feit dat ADHD de oorzaak is van zijn andere manier van denken, communiceren en handelen. John leerde een andere manier van denken en doen naast de voor hem gewone manier. Hij noemt dit inzicht in combinatie met mindfulness en medicatie, die hebben geresulteerd in een rustigere, meer nadenkende handelswijze.

## Vooroordelen

Het meest schokkend voor John was de folder die hij van de bedrijfsarts kreeg. Hierin werd hij 'patient' genoemd en werd ADHD als een ziekte gezien. En in de folder werden met name de problemen die het met zich meebrengt geschetst. Dit terwijl het juist heel veel voordelen met zich meebrengt.

## Tips

Daar kan John kort over zijn: Open zijn over het feit dat je ADHD hebt.

## Jaap

In 2000 kreeg Jaap (45), parkeerwachter in Amsterdam problemen op zijn werk. Hij doet dit werk al zes jaar. Jaap is gehuwd en heeft twee kinderen. Vroeger op school had Jaap veel problemen en later is uit onderzoek gebleken dat hij dyslexie heeft. Hij heeft nogal wat verschillende banen gehad. In zijn vorige werk is hij al overspannen geraakt en kwam hij in de WAO. Via hulpverlening kwam hij bij parkeertoezicht. Jaap is een strijdlustige doorzetter en is niet op zijn mondje gevallen. Hij heeft onder andere in een beroepszaak tegen de UWV voor elkaar gekregen dat zijn dyslexie als arbeidshandicap werd erkend.

## Werkgever

Jaaps werkgever wil graag dat Jaap stilstaat bij zijn persoonlijke kwaliteiten en beperkingen, en hoe deze bij zijn huidige werk en eventueel toekomstige functies passen. Zijn manager signaleert dat hij – hoewel hij zelf geen agressie pleegt – door zijn gedrag agressie bij sommige burgers oproept of niet genoeg afremt. De gemeente wil als werkgever dat er geen discussie meer is over Jaaps capaciteiten, beperkingen en ontwikkelmogelijkheden in relatie tot zijn functie. De HRM-adviseur regelt een coaching traject dat vooral gericht moet zijn op het creëren van rust en helderheid in zijn loopbaan, waarbij aandacht moet worden gegeven aan acceptatie en bewustwording. En dat Jaap vooral leert vooruit kijken naar wat er wèl mogelijk is.

## Werknemer

Jaap zelf wil graag bij parkeertoezicht blijven werken. Hij wil groeien en zijn zelfvertrouwen laten toenemen en zijn prikkelbaarheid verminderen c.q. zijn emoties beter reguleren. Hij wil stabiel worden en meer rust vinden. Ook wil hij leren om beter met de computer om te gaan en hij wil zijn diploma "bijzonder opsporingsambtenaar" halen, waardoor hij ook bekeuringen mag gaan uitschrijven.

## Coach

Vanuit de coach is te zien dat de werkgever deze man graag wil behouden, maar de problemen zat is. Er is zo'n punt "We hebben alles al gedaan, nou is het genoeg". Je voelt als het ware: als er weer iets mis gaat, ligt hij eruit, maar de insteek is nu positief. Jaap is merkbaar over van alles gefrustreerd. Hoe hij al jaren behandeld wordt, is hij spuugzat. In dien zin begrijpelijk dat hij agressie uitstraalt en dus zo nu en dan oproept. Het vermoeden – op grond van ervaring – is dat dit niet van de laatste jaren is, maar bij Jaap op school en vroeger thuis opgebouwd is en de vorm van een negatief zelfbeeld heeft gekregen.

Wat de dyslexie betreft: zeker een probleem als je verder wilt komen en bekeuringen wilt gaan *uitschrijven*. Jaap was ook vastgelopen met examens. Hij heeft hier dus concrete hulp bij nodig. Daarnaast oogt Jaap bij de eerste contacten als een ADHD-er.

De coach organiseert dat al deze zaken worden aangepakt en stimuleert Jaap om zijn doorzettingsvermogen juist nu voor zichzelf in te zetten en even vertrouwen te hebben dat het wel goed komt.

### **Aanpak**

Jaap is drie dingen tegelijk gaan doen. Dat was hard werken voor Jaap. Eerst is de dyslexie uitgezocht en op grond van onderzoek de juiste aanpak van de hulp bepaald. Voor Jaap kwam het goed uit dat hij examens had te doen. Dus: praktische hulp bij het leren van schrijven van een proces-verbaal. Jaap leerde accepteren dat dit hem meer tijd en energie kost. Tijdens dit oefenen bleken meer signalen van ADHD, dus werd een psychiater erbij gehaald, die vrij snel de diagnose kon stellen en medicatie kon voorstellen. Dit was voor Jaap even een dieptepunt: Eerst heb je dyslexie en problemen. Nu nog geen probleem opgelost en heb je er nog een etiket bij. Gelukkig kon Jaap hier de draai maken en ging hij zien hoeveel zaken uit zijn geschiedenis hierdoor verklaard werden. De kwartjes vielen. Zo kwam Jaaps hele geschiedenis op tafel en kon hij het verdriet gaan voelen van zoveel nare ervaringen en het negatieve zelfbeeld dat hij hierdoor had opgebouwd. Doordat hij dit ging verwerken en zich ervan bewust werd, kon de lijn opwaarts worden ingezet.

### **Resultaat**

Twee jaar later konden Jaap en zijn werkgever terugkijken. Gesprekken van Jaap met zijn coach, en samen met zijn coach met de manager en de hrm-adviseur, gesprekken met de psychiater en meedoen met de trainingsgroep. Dat kost tijd en energie. Maar Jaap heeft nu wel zijn diploma, voelt zich rustiger en krijgt geen klachten meer over het uitlokken van agressie. Zijn hart blijft op zijn tong en op de goede plek, maar hij gaat er nu beter mee om. Doordat Jaap nu begrijpt waar zijn boosheid vandaan kwam en dat hij als kind moest overleven door zo'n negatief zelfbeeld op te bouwen.