



Coaching & Beratung - Einzelcoaching / Teamcoaching / Krisenintervention / Referate & Kurse /
Coaching für ADHS – Erwachsene / ADHS-Erziehungsberatung / Mentaltraining

ADHS im Beruf

(von Corinne Huber, Coach, Lehrerin, Heilpädagogin, Praxis für Coaching & ADHS-Beratung in Basel, Präsidentin Elpos Nordwestschweiz)

Es gibt Menschen, welche viel reizoffener, mit allen Sinnen intensiv wahrnehmend, interessierter, neugieriger und temperamentvoller durchs Leben gehen als andere und sich vermehrt von spontanen Eingebungen leiten lassen. Die meisten dieser Menschen spüren die Zwischentöne des menschlichen Daseins mit all ihren positiven und negativen Seiten bis in die kleinsten Verästelungen. Viele dieser oft charismatischen Menschen zeigen eine gute bis überdurchschnittliche Intelligenz, vielfach gekoppelt mit einer enormen Willenskraft und einer hohen Kreativität. Nicht selten weisen sie auch Vorreiterdenken auf. Das eigene Leben wird dementsprechend mit all seinen Facetten sehr intensiv gelebt. Das alles kann sehr bereichernd sein! Diese Menschen sind das Gewürz unserer Gesellschaft.

Können starke Eindrücke, Gedanken und Emotionen jedoch nicht mehr optimal, den Anforderungen entsprechend, gebündelt und konstruktiv ins Handelsgeschehen integriert werden, kann das zu Problemen führen:

Ist die Fähigkeit zur Aufmerksamkeit durch eine zu starke Reizaufnahme beeinträchtigt, die Kurzzeitspeicherkapazität eingeschränkt und können Emotionsimpulse jeglicher Ausrichtung nicht adäquat eingesetzt werden, was zu einer erhöhten Impulsivität führt, wirkt sich das sehr einschränkend aufs Privat- und Berufsleben aus. Ärzte sprechen dann von einem ADHS, einer Aufmerksamkeits- Defizit -Störung mit oder ohne Hyperaktivität.

Erwachsene mit ADHS ecken manchmal durch ihre Intensität bei Arbeitskolleginnen und –kollegen an. Ihre manchmal etwas chaotische Handlungsweise im Zusammenhang mit der Arbeitsplanung und dem Timemanagement, eine hohe Sensitivität, mögliche Vergesslichkeit, sprunghaftes Denken, Ungeduld und eine niedere Reizschwelle gekoppelt mit etwaigen Stimmungsschwankungen, sind eine Herausforderung an die Betroffenen selbst und an die Arbeitsumgebung. Ständig wechselnde Arbeitsstellen sind für die ADHS-Betroffenen leider trotz gutem Potenzial nicht selten die Folge.

Nicht alle Leute mit ADHS wissen von ihrer Beeinträchtigung, auch wenn ungefähr vier Prozent der Bevölkerung davon seit der Kindheit betroffen ist. ADHS kommt bei beiden Geschlechtern auf der ganzen Welt, in allen Gesellschaftsschichten und in jedem Berufsumfeld vor, also auch in den Führungsspitzen! Diese wahrscheinlich vererbte Störung im Bereich des Hirnstoffwechsels ist bei jedem Betroffenen verschieden stark ausgeprägt.

Menschen mit ADHS gab es schon immer. Heute hat man mehr Kenntnisse darüber. Es ist für Arbeitnehmer mit ADHS aber schwieriger geworden die benannten Schwächen zu kompensieren, weil sich unsere heutige Zeit durch einen enormen Leistungsdruck, eine hohe Beschleunigung des geforderten Arbeitstempos und eine schnell wechselnde Wert(e)verschiebung auszeichnet.

Zeit und Musse sind zum Luxusartikel geworden! Soziale Kontakte haben immer weniger Platz, dafür nimmt die Anzahl depressionsgeplagter Menschen stark zu. Sichtbar ist eine



zunehmende Erschöpfung bei Erwachsenen und bereits schon bei Kindern! Auch Menschen ohne ADHS können unter solchen Umständen vergleichbare Symptome aufweisen! Für Menschen mit ADHS selbst ist diese Entwicklung sehr beeinträchtigend und drängt sie bisweilen an den Rand der Gesellschaft!

Speziell für diese Menschen ist darum ein ressourcenorientiertes Umfeld in Beruf und Familie entscheidend!

Eine Berufswahl, welche ADHS spezifische Stärken und Schwächen berücksichtigt, und die Situation am Arbeitsplatz sind entscheidend für Erfolg oder Misserfolg eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin! Es gibt Berufsfelder, in denen die Symptome eines ADHS nicht gross zum Vorschein kommen. Es ist eine grosse Hilfe, wenn ein Arbeitsumfeld klar strukturiert und berechenbar ist, sich die Mitarbeiter optimal ergänzen und soziale Verhaltensweisen bis in die Führungsspitze hinauf achtsam reflektiert werden. Das bietet besonders den von ADHS betroffenen Mitarbeitern die Möglichkeit, ihr volles Potential entfalten und die vorhandenen Schwächen kompensieren zu können. Ist eine Arbeit abwechslungsreich und spannend, können betroffene Erwachsene manchmal sogar über ihre Grenzen hinauswachsen und im Vergleich zur Norm oft überdurchschnittliche Leistungen erbringen.

Unter leichtem Druck arbeiten Menschen mit ADHS meist effizienter! Ist eine Arbeit zu monoton, kann die Arbeitsdisziplin trotz eigentlicher Motivation nachlassen.

Bietet ein Arbeitsplatz jedoch keinen Raum für eine individuelle Entfaltung von Ressourcen des von ADHS betroffenen Arbeitnehmers, kommt es trotz hoher Motivation häufig zu Einbrüchen. Schwächen können nicht mehr kompensiert werden, pathologische Formen annehmen und zu einem drastischen Leistungseinbruch (manchmal mit gesundheitlichen Folgen) führen. Für Arbeitgeber ist es wichtig zu wissen, dass bei Erwachsenen mit ADHS monotone, uninteressante und unterfordernde Arbeitsanreize ebenso verheerende Auswirkungen haben können wie überfordernde! Diesen Arbeitnehmerinnen und -nehmern fällt es dann durch das ADHS besonders schwer, die geforderte Aufmerksamkeit, Konzentration und Ausdauer aufzubringen, um Arbeiten zielgerichtet im geforderten Zeitrahmen und unter Berücksichtigung aller Pendenzen zu erledigen. Burnout aber auch Mobbing sind dabei nicht selten eine Folge davon.

Die Diagnose ADHS kann eine Erleichterung sein. Sie kann zu einer Versöhnung mit sich selbst führen und motivieren, Hilfe zu holen, um Schwächen ressourcenorientiert und konstruktiv aufzuarbeiten. Dazu eignet sich je nach Ausprägung des Leidensdrucks der multimodale Ansatz: Aufklärung, verhaltenstherapeutisch orientierte Psychotherapie, wenn nötig Medikation zur Regulation der Aufmerksamkeitsdefizite und zur emotionalen Stabilisation und speziell auch Coaching. Halten sich die oben benannten, ADHS typischen, Schwierigkeiten am Arbeitsplatz und im privaten Umfeld in Grenzen und ist die Psyche stabil, kann nämlich bereits ein Coaching eine grosse, selbstwerterhaltende und erfolgsversprechende Unterstützung sein.

Coaching kann *sowohl* Arbeitnehmern, *als auch* Arbeitgebern im Umgang mit ihren von ADHS betroffenen Arbeitnehmerinnen und -nehmer einen Gewinn bringen!



Ein Coaching für ADHS Erwachsene und Menschen mit ähnlichen Schwierigkeiten, enthält: Erkennen der Schwierigkeiten im Zusammenhang mit ADHS, Handlungsbewusstsein wecken, Erkennen von Kommunikationsmustern, Formulieren von realistischen Zielen, Entwicklung von Problemlösungs-, Handlungs- und Selbsthilfestrategien, Timemanagement, Erarbeitung von Arbeits- und Tagesplänen, differenzierte Feedbacks etc.

Der ADHS-Coach selbst sollte, neben einem fundierten, aktualisierten Wissen über das äusserst komplexe Erscheinungsbild des ADHS, empathisch, verständnisvoll und sehr geduldig und flexibel sein. Der ADHS-Coach sollte gut strukturiert arbeiten und diese Strukturen dem Klienten vermitteln können. Dabei sollte er geduldig reflektierend die ressourcenorientierten Handlungen des Klienten bei der Umsetzung der Ziele unterstützen und weiter in grösseren Abständen die Verankerung der positiven Verhaltensveränderungen begleiten. Ein ADHS-Coaching kann unter gegebenen Umständen länger dauern.

ADHS kann für die Betroffenen anstrengend und erschöpfend sein! Manchmal können Menschen mit ADHS Begleiterkrankungen wie Depressionen, Suchterkrankungen, Angst- und Persönlichkeitsstörungen entwickeln. Nicht immer wird dabei ein zugrunde liegendes ADHS rechtzeitig oder überhaupt erkannt. Kann ein ADHS nicht sachgerecht behandelt werden, können sich solche Komorbiditäten bei den Betroffenen manifestieren.

Der Coach von ADHS betroffenen Klienten trägt eine grosse Verantwortung. Er muss sachkundig klar abwägen, ob seine Hilfestellungen der optimale Weg für einen positiven individuellen Veränderungsprozess sind oder ob dem Klienten eine tiefgreifendere Therapie besser entgegenkommen würde. Weist ein Klient oben benannte Komorbiditäten auf, gehört dies – jedenfalls zuerst – zwingend in medizinische Hände. Aufbauend dazu kann parallel oder anschliessend ein Coaching durchgeführt werden.

Zusammenfassend gilt es nochmals zu erwähnen, dass es als Arbeitgeber/in (Arbeitnehmer/in) wichtig ist, bei Mitarbeitern mit ADHS besonders genau hinzuschauen, wo und wie der/die Einzelne trotz ADHS optimal eingesetzt werden kann, um sein/ihr vorhandenes Potential optimal entfalten zu können. Dabei ist zu beachten, welche arbeitsbedingten *und* sozialen Umstände für den ADHS Betroffenen förderlich oder hinderlich sind. Dies beugt präventiv Druck, Ängsten und Versagen vor. Treten Schwierigkeiten auf, ist es wichtig prompt zu reagieren und - etwa durch das Einschalten eines erfahrenen ADHS-Coachs – eine *frühzeitige Hilfestellung* anzubieten, um den Arbeitsplatz sichern zu können!