

welt+ KARRIERE

Eine ADHS-Erkrankung sollten Sie im Job nicht zu früh verraten

Von Mareike Knoke

Stand: 11:46 Uhr | Lesedauer: 6 Minuten



Quelle: Getty Images

Etwa fünf Prozent aller Erwachsenen in Deutschland haben ADHS. Sie sehen sich am Jobmarkt immer noch großen Vorurteilen ausgesetzt. Dabei kann die Integration mit einfachen Mitteln gelingen. Viele sind sogar besonders produktiv. Wichtig ist zudem der Zeitpunkt des Outings.

Denis Bayer* arbeitet als Produktmanager für einen Softwaredienstleister in Berlin. Neue Ideen und Strategien für Produkte zu entwerfen, Brainstorming mit Kolleginnen und Kollegen – diese kreative Arbeit macht dem 30-Jährigen Spaß. Doch Bayer hat ein Problem, das diagnostiziert wurde, als er Anfang 20 war: Er leidet unter dem ADHS-/ADS-Syndrom. (/kultur/plus248548108/ADS-60-Stunden-ohne-Schlaf-22-000-ungelesene-E-Mail-Ein-Bericht-aus-der-Hoelle.html)

Das bedeutet: Er ist sehr leicht ablenkbar, hat große Schwierigkeiten sich zu konzentrieren, Impulse zu kontrollieren und Aufgaben diszipliniert zu erledigen, weil er sich oft von Details oder Geräuschen um ihn herum ablenken lässt. „Als Kind und Teenager war ich der unruhige Klassenclown, der viel geredet hat. Ich hatte aber auch depressive Phase, weil ich nicht verstanden habe, was mit mir los ist.“

Etwa fünf Prozent aller Erwachsenen in Deutschland sind von der neurobiologischen Erkrankung ADHS/ADS betroffen. Dass man nicht nur im Kindes- und Jugendalter, sondern auch als Erwachsener weiterhin darunter leiden kann, ist in der Öffentlichkeit präsenter geworden, seit sich Prominente wie Kabarettist Eckhart von Hirschhausen und Autor Benjamin von Stuckrad-Barre als „ADHSler“ outeten.

Diagnostiziert und behandelt, lässt sich mit ADHS/ADS jedoch ein fast normales Arbeitsleben führen. Auch Arbeitgeber können ihrerseits gute Bedingungen schaffen, indem sie flexible Arbeitsmodelle mit (Vertrauens-)Arbeitszeiten und der Möglichkeit, sich bei Bedarf in Einzelbüros zurückzuziehen, anbieten.

Die Abkürzungen ADHS/ADS stehen für Aufmerksamkeitsdefizit-Hyperaktivitätsstörung beziehungsweise für Aufmerksamkeitsdefizitstörung. Der Unterschied: ADHS macht sich neben Aufmerksamkeitsstörungen auch durch körperliche Überaktivität sowie durch impulsives, oft sehr emotionales Verhalten bemerkbar.

Bei ADS tritt der Aspekt der Hyperaktivität hingegen nicht auf. Betroffene sind vor allem unaufmerksam, haben Schwierigkeiten, ihren Alltag zu organisieren, wirken schusselig, schieben wichtige Arbeiten so lange auf, bis es problematisch wird, oder sind chronisch unpünktlich, weil sie nicht gut planen können. Als Kinder fallen ADS-Betroffene als „Träumerchen“ auf, die mit den Gedanken woanders sind.

Klare Vereinbarungen und To-do-Listen helfen

Produktmanager Denis Bayer arbeitet die meiste Zeit im Homeoffice – nur vier Tage im Monat verbringt er im Büro. „Tatsächlich sind diese Großraumbürotage für mich die unproduktivsten, weil ich mich schnell durch das Zusammensein mit den Kollegen ablenken lasse.“

Was ihm in jedem Fall hilft: Klare Vereinbarungen mit seinem Vorgesetzten über die nächsten Meilensteine zu treffen, die bei der Arbeit erreicht werden sollen, und To-do-Listen mit Aufgaben, die er abhaken kann. „Außerdem nutze ich ab und zu eine spezielle Sound-App, deren Tonfrequenz mir bei der Konzentration hilft“, berichtet er. Alles zusammen gibt seinem Arbeitsalltag Struktur. Er nimmt auch ein Medikament, allerdings nicht jeden Tag, sondern nach Bedarf.

„ADHS/ADS hat vielfältige Gesichter und tritt nicht bei jedem mit dem vollen Symptomenspektrum auf“, sagt Astrid Neuy-Lobkowitz, Fachärztin für Psychotherapie und Psychosomatik. „Es gibt sowohl bei Männern wie bei Frauen einen hyperaktiven und einen unaufmerksamen Typ und einen Mischtyp, der am weitesten verbreitet ist. [Frauen \(/vermischtes/plus250647555/Unerkanntes-Leiden-Besonders-hart-wird-es-wenn-eine-Frau-mit-ADHS-Mutter-wird.html\)](https://www.psychosomatik.de/vermischtes/plus250647555/Unerkanntes-Leiden-Besonders-hart-wird-es-wenn-eine-Frau-mit-ADHS-Mutter-wird.html) haben häufiger den unaufmerksamen Typ und versuchen es mehr zu verbergen, weil sie stärker ein prosoziales Verhalten zeigen.“ Deshalb wird ADHS/ADS besonders bei Mädchen und Frauen öfter übersehen und die Diagnose erst nach etlichen Jahren gestellt.

Neuy-Lobkowitz hat sich auf das Syndrom spezialisiert. Sie hat mehrere Ratgeber zum Thema geschrieben und räumt direkt mit der Klischeevorstellung vieler Arbeitgeber auf, Betroffene seien aufgrund ihrer Störung schwer in die Arbeitswelt integrierbar. „Menschen mit ADHS/ADS sind oft sehr kreativ und empathisch und genau am richtigen Platz, wenn es darum geht, neue Idee oder Produkte zu entwickeln“, betont sie. Etwa in der Werbebranche oder in den Medien.

Kollegen mit ADHS/ADS seien häufig glänzende Performer, etwa bei Präsentationen oder in anderen Tätigkeiten, die ihnen Spaß machten. „Solchen Arbeiten können sie sich dann auch längere Zeit im Hyperfokus, also sehr konzentriert, widmen“, erläutert die Ärztin. Dagegen seien sie weniger oder gar nicht gut, wenn es um die disziplinierte und strukturierte Umsetzung ihrer Ideen oder um monotone Tätigkeiten gehe.

Neuy-Lobkowitz, die Betroffene auch in Online-Sprechstunden berät, beschreibt es so: „Mit einem Kollegen oder einer Kollegin mit ADHS zu arbeiten, fühlt sich manchmal an, als habe man im Büro eine Popcornmaschine stehen, die in großem Tempo unterschiedliche Sorten Popcorn produziert. Es braucht dann aber andere Menschen, die das Popcorn in die richtige Tüte einsortieren.“

Auch die systemische Beraterin und Coachin Sabina Pahlke berät Menschen mit ADHS/ADS. Ihrer Erfahrung nach ist beispielsweise nicht für jeden Homeoffice gut geeignet. Während Produktmanager Denis Bayer so am besten arbeiten kann, machten andere die gegenteilige Erfahrung, sagt Pahlke: „Menschen mit ADHS/ADS haben dann oft das Gefühl, im Chaos unterzugehen, wenn sie alleine zu Hause arbeiten. Sie brauchen eine Struktur, wie sie zum Beispiel die Präsenz und Kontrolle im Büro bieten.“ Doch letztlich gebe es keine Patentrezepte – jeder müsse selbst ausprobieren, was gut funktioniere.

ADHS nicht zu früh ansprechen

Wie ehrlich sollte man als Betroffener mit seiner Störung gegenüber Arbeitgebern umgehen? Pahlke rät davon ab, zu früh alle Karten auf den Tisch zu legen, selbst wenn ein Unternehmen gegenüber potenziellen Mitarbeitern damit wirbt, Diversität in der Belegschaft zu fördern. „Es existieren immer noch große Vorurteile gegenüber ADHS/ADS. Deshalb wären Bewerbungsgespräch oder Probezeit der falsche Zeitpunkt, um darüber zu sprechen.“

Wenn man es gerne zur Sprache bringen möchte, sollte man die Vorgesetzten zunächst besser kennenlernen und ein Gefühl dafür haben, ob man als Teammitglied grundsätzlich geschätzt wird.“ Gute Ansprechpersonen in größeren Unternehmen seien neben den Vorgesetzten auch Betriebspsychologen oder Gesundheitsbeauftragte.

Weil es aber für Betroffene wichtig sei, frühzeitig herauszufinden, ob sie gute Arbeitsbedingungen in einem Unternehmen vorfinden werden, empfiehlt Pahlke, neutral klingende Fragen zu stellen wie: „Bieten Sie flexible Arbeitszeiten an?“ Oder: „Gibt es die Möglichkeit, sich für Tätigkeiten, die Ruhe und Konzentration erfordern, in Einzelbüros zurückzuziehen? In solchen Situationen kann ich in Ruhe besser arbeiten.“

Einige Unternehmen haben sich auf Menschen mit neurobiologischen Störungen eingestellt, weil sie deren besondere Begabungen, etwa im IT-Bereich, fördern und nutzen wollen. Beispiel SAP (<https://www.welt.de/themen/sap/>) : Der Softwarekonzern hat 2013 sein Programm „Autism at Work“ gestartet, das sich an Menschen mit Autismus wendet. Auf allen Unternehmensebenen beschäftigt SAP weltweit etwa 200 solcher Mitarbeiter.

Was ihnen bei der Arbeit hilft – Vertrauensarbeitszeit, Relaxräume, Einzelbüros oder Arbeitskabinen mit geräuschkämpfenden Kopfhörern, spezielle Ruhezonen in der Kantine für ein „Stilles Mittagessen“ mit der Möglichkeit, Ohrstöpsel zu tragen – könnte auch Mitarbeiter mit ADHS/ADS unterstützen. Speziell die Vertrauensarbeitszeit, die es möglich macht, die Aufgaben mit längeren Pausen über den ganzen Tag zu verteilen, könnte Beschäftigten mit ADHS/ADS sehr entgegenkommen.

„Durch das Programm haben wir sehr viel über das Thema Neurodivergenz im Allgemeinen gelernt und setzen stark auf Bewusstseinsbildung zu Neurodivergenz in der gesamten Belegschaft“, sagt Debora Murseli, Leiterin des Bereichs Diversity & Inclusion bei SAP. Jeder SAP-Mitarbeiter könne bei Interesse in Online-Kursen lernen, worum es bei Neurodivergenz gehe und wie man neurodivergente Kolleginnen und Kollegen gut unterstützen könne.

** Name von der Redaktion geändert*

Die WELT als ePaper: Die vollständige Ausgabe steht Ihnen bereits am Vorabend zur Verfügung – so sind Sie immer hochaktuell informiert.

Weitere Informationen <http://epaper.welt.de>

Der Kurz-Link dieses Artikels lautet: <http://www.welt.de/253313216>