

Störenfriede und Eigenbrötler? Menschen mit ADS werden oft unterschätzt

Brillianter Erfinder, fantasievolle und kreative Vordenker, spontane Macher, einfühlsame Zuhörer, rastlose Einzelgänger, ehrgeizige Tüftler ... Sie alle sind im Berufsalltag unter uns. Und sie verbindet oft eines: das so genannte Aufmerksamkeits-Defizit-Syndrom ADS.

Bill Gates, Albert Einstein und Wolfgang Amadeus Mozart sollen angeblich prominente ADSler sein. Sie alle haben durch ihre Ideen, ihre Willenskraft und ihre Leidenschaft für ein Thema die Welt ein Stück weit verändert. Rund fünf Prozent der Erwachsenen sind in der Schweiz von ADS betroffen. Sie zeichnen sich durch Eigenschaften aus, die stark machen, aber vielleicht nicht für alle bequem sind. «Wichtig ist es, die Ressourcen dieser Menschen zu nutzen; nur so können Betroffene auch ihr ganzes Potenzial entfalten», sagt Corinne Huber, Heilpädagogin und seit Jahren auf ADHS-Coaching spezialisiert. Mitarbeitern mit ADS fällt es schwer, dauerhaft Konzentration aufzubringen oder Arbeiten zielgerichtet in einem bestimmten Zeitrahmen zu erledigen. Da ADSler jedoch extrem durchsetzungs- und willensstark sind, findet man sie nicht selten in den Chefesseln der Unternehmen wieder.

Immer auf der Suche nach neuen Impulsen, dem nächsten Kick

ADSler sind schnell gelangweilt, eintönige und langwierige Arbeiten sind für sie Gift. Sie sind ständig auf der Suche nach neuen Impulsen, neuen Herausforderungen, nach dem nächsten Kick – haben aber Mühe, konzeptionell zu denken, ihr Arbeitspensum zu strukturieren oder Tätigkeiten zu priorisieren. Für sie ist alles gleich wichtig. Ihnen unterlaufen viele Flüchtigkeitsfehler, sie vergessen Termine oder Unterlagen. Durch die Aufmerksamkeitsstörung sind Betroffene sehr schnell ablenkbar, sie unterbrechen ihre Arbeit häufig und schieben Unerledigtes gerne vor sich her. Mangelnde Impulskontrolle führt zu enormer Ungeduld, niedriger Frustrationsschwelle und unkontrollierten Wutausbrü-

chen. Sie können sehr eigenbrötlerisch sein und ziehen ihr eigenes Ding oft kompromisslos durch. Ihre Arbeitsleistung kann variieren, die Produktivität sogar von Tag zu Tag unterschiedlich sein.

Lynn Weiss unterscheidet in ihrem Buch «ADS im Job» drei Typen: den aktiven Entertainer, ein Verkaufs- und Unterhaltungstalent; den rastlosen Träumer, der für kreative Tätigkeiten wie Architekt oder Handwerker geeignet ist, der gerne tüftelt und erfindet; oder den gewissenhaften Kontrolleur, der als Buchhalter, Pilot, Arzt, Forscher oder Wissenschaftler Karriere machen kann.

Menschen mit ADS sind herzlich, gefühlbetont und einfühlsam, daher in der Regel auch sehr beliebt, wenn sie auch manchmal als «Störenfriede» belächelt werden. «Sie sind viel reizbarer als andere, gehen mit allen Sinnen intensiv wahrnehmend, interessierter, neugieriger und temperamentvoller durchs Leben als viele andere Menschen», sagt Huber. Kollegen von ADSlern sind mit deren häufigen Stimmungsschwankungen konfrontiert, kommunizieren oft mit ihnen auf einer ganz anderen Ebene. ADSler reden oft und viel und verlieren sich manchmal in unzähligen Details. Sie fallen anderen ins Wort und können schlecht zuhören.

Permanente Gratwanderung zwischen zu viel und zu wenig Druck

Im Umkehrschluss sind die vermeintlichen Schwächen klare Stärken: ADSler sind wahre Improvisationstalente. Sie können sich schnell auf neue Situationen einstellen und ihre Ziele aktuellen Gegebenheiten anpassen. Sie sind begeisterungsfähig und ideenstark. Mit ihrem Durchhaltewillen verfolgen sie hartnäckig ihre Visionen. ADSler können sehr wohl für

eine Tätigkeit intensiv eingesetzt werden, sofern diese sie interessiert, abwechslungsreich und herausfordernd ist.

Das Verhalten von ADSlern im Beruf ist also nur dann problematisch, wenn diese eine für sie ungeeignete Tätigkeit ausführen. «Mo-

«Das Personal mal schnell mit fragwürdigen Tools nach ADHS durchscannen darf nicht sein, ist unprofessionell und sagt auch nichts aus.»

Corinne Huber, ADHS-Coach

notone, uninteressante und unterfordernde Arbeiten können genauso problematische Auswirkungen haben wie überfordernde», weiss Huber. Menschen mit ADS arbeiten unter einem leichten Druck meist effizienter, sie sind sehr perfektionistisch, möchten immer das Beste leisten und überfordern sich oft selbst. Manchmal versuchen Betroffene, ihre «Mängel» mit übertriebenem Fokus zu kompensieren. Im Bestreben, bloss keine Fehler zu machen, werden sie übergenau, und um die Stellung zu wahren, schieben sie Überstunden. «Es ist eine permanente Gratwanderung zwischen zu viel und zu wenig Druck», so Huber. ADSler laufen schneller Gefahr als Nichtbetroffene, zu «Workaholics» zu werden, und seien prädestiniert für ein Burnout. «Sie können an sich selbst erschöpfen.»

Astrid Wälchli, selbst betroffen und Gründerin der Interessengemeinschaft betroffener Erwachsener, arbeitet an der Aufklärung von Lehrern und Chefs. Sie appelliert an Führungskräfte, mit ihren Mitarbeitern zu reden,

sollten sie ein auffälliges Verhalten feststellen. «Das Arbeitsklima spielt eine entscheidende Rolle», erklärt sie. ADSler seien hochsensibel und spürten negative Spannungen bereits, bevor diese offensichtlich sind.

Stoffwechselstörung des Hirnbotenstoffs Dopamin

ADS kommt mit einer zusätzlicher Hyperaktivität (ADHS), aber auch ohne vor. Neu ist ADS nicht. Bereits 1845 beschrieb der deutsche Arzt Heinrich Hoffmann in seinem Buch «Der Struwwelpeter» das Syndrom. Die Geschichten vom zappeligen Struwwelpeter und dem träumerischen Hans Guck-in-die-Luft sind Beschreibungen der charakteristischen Merkmale, die erst später als ADS bezeichnet werden.

Zunächst fällt ADS bei Kindern meist beim Schulbeginn auf. Lehrer verzweifeln, betroffene Kinder werden unglücklich, denn sie spüren: Bei mir ist etwas anders. Viele ADSler haben eine schwierige Schulzeit hinter sich. Denn: ADS bekommt man nicht einfach im Erwachsenenalter, es beginnt immer im Kindesalter. «ADS bekommt man nicht wie einen Virus», so Autorin Weiss. Tatsache ist, dass rund die Hälfte der betroffenen Kinder das ADS auch im Erwachsenenalter nicht verlieren und einen Beruf finden sollten, der ihren besonderen Fähigkeiten und Stärken entspricht. Mittlerweile ist erwiesen, dass ADS medizinische Ursachen hat und es sich nicht um eine reine Verhaltensstörung handelt. Bei Betroffenen liegt eine Stoffwechselstörung des Hirnbotenstoffs Dopamin vor. Dieser sorgt normalerweise dafür, dass die Signale, die wir über unsere Sinne einfangen, ans Gehirn weitergeleitet werden, und lenkt unsere zielgerichtete Aufmerksamkeit. Es werden unwichtige Reize herausgefiltert. Menschen mit ADS stehen unter ständiger Reizüberflutung, ohne Wesentliches von Unwesentlichem zu unterscheiden. Diese Störung bringt unregelmässige Wahrnehmungen und Reaktionen mit sich. In unserer heutigen beschleunigten Gesellschaft, so ist zu vermuten, sind die Störungen weitaus auffälliger als in früheren Zeiten. «Es kommt sehr auf das private und eben auch berufliche Umfeld an», meint Wälchli. Diese könnten die Lebensbedingungen entscheidend beeinflussen und ADS-Merkmale verringern oder gar verstärken.

Dass Ressourcen sinnvoll genutzt werden und mögliche Gesundheitsschäden der Betroffenen verhindert werden, liegt in der Aufklärung des Einzelnen, aber auch der Verantwortlichen in Schule, Universität oder Unternehmen. «Es ist eine grosse Hilfe, wenn ein Arbeitsumfeld klar strukturiert und berechenbar ist, die Mitarbeiter einander optimal ergänzen und soziale Verhaltensweisen bis in die Führungsspitze hinauf achtsam reflektiert werden. So können Betroffene ihr Poten-

Die Auswirkungen der ADS-Symptome auf unser Verhalten können sehr unterschiedlich sein, je nach Ausprägung und Schweregrad der ADS. Diese ADS-typischen Verhaltensweisen können zwar am Arbeitsplatz zu Problemen führen, aber sie können auch konstruktiv genutzt werden.

Positiv	Negativ
Hypersensibilität <ul style="list-style-type: none"> • Spüren, wenn jemand Probleme hat • Lösungen aus dem Bauch • Intuition 	Hypersensibilität <ul style="list-style-type: none"> • Jede kleinste Kritik wird als Weltuntergang empfunden • Schlechte Stimmung blockiert
Jähzorn <ul style="list-style-type: none"> • Obwohl es im Jähzorn wohl keinen Vorteil gibt, zeigt er doch, wie viel Energie vorhanden ist. 	Jähzorn <ul style="list-style-type: none"> • Explodiert bei jeder Kleinigkeit oder unter Druck
Impulsivität <ul style="list-style-type: none"> • Kann schnell auf spezielle Situationen reagieren • Grosse Hilfe in Gefahren 	Impulsivität <ul style="list-style-type: none"> • Handelt oft unüberlegt • Erkennt die Folgen des Handelns nicht • Übernimmt Aufgaben obwohl er keine Kapazität hat
Albernheit <ul style="list-style-type: none"> • Sachen von der heiteren Seite und mit Humor sehen • Schlagfertigkeit 	Albernheit <ul style="list-style-type: none"> • Alles ins Lächerliche ziehen • Das Gefühl vermitteln, nichts ernst zu nehmen • Als Deckmantel für Überforderung
Ablenkbarkeit <ul style="list-style-type: none"> • Verschiedene Ebenen zugleich wahrnehmen und vernetzen 	Ablenkbarkeit <ul style="list-style-type: none"> • Nicht alle Informationen mitbekommen • Zeit nicht im Griff haben

Quelle: IGADS, Astrid Wälchli

zial voll entfalten», sagt Huber. Nur so könne eine Stigmatisierung und Ausgrenzung Betroffener verhindert werden. «Beide Seiten sollten das enorme Potenzial gegenseitig nutzen.» Sie warnt Personalverantwortliche aber eindringlich vor einer Pseudoabklärung. «Das Personal mal schnell mit fragwürdigen Tools nach ADHS durchscannen darf nicht sein, ist unprofessionell und sagt auch nichts aus.» Die Diagnosestellung gehöre in die Hände von erfahrenen Experten. Für die Diagnostik seien Kenntnisse des gesamten psychiatrischen Spektrums erforderlich. Auch einem Coach stehe nicht zu, eine Diagnose zu stellen.

Diagnose ist schwierig und bringt oft grosse Erleichterung

Bis zur richtigen ADS-Diagnose ist es ein langer Weg. Da es sich bei ADS um ein sehr komplexes Störungsbild handelt, kann nur ein Facharzt eine umfassende und gründliche Abklärung durchführen. Nicht an jedem ADS-Betroffenen ist natürlich ein Einstein verloren gegangen. «Doch werden diese kreativen Köpfe im Berufsalltag oft unterschätzt oder schlicht am falschen Ort eingesetzt», so Huber.

Wälchli möchte daher auch enger mit Schulen und Berufsberatungen zusammenarbeiten. «Es hängt alles davon ab, ob Betroffene ihren richtigen Platz im Berufsleben finden», betont sie und ermutigt Betroffene, ADS nicht als Makel zu sehen, sondern ihre positiven Stärken voll auszuschöpfen. Sie selbst habe es durch fachliche Aufklärung über ADS und mit einem persönlichen Coaching geschafft, ihr Potenzial freizusetzen.

«Für viele Betroffene ist die Diagnose ADS zunächst eine grosse Erleichterung», berichtet

Wälchli. So manches, was bereits im Kindesalter schiefgelaufen sei, vor allem in der Schullaufbahn, sehe man in einem ganz anderen Licht. Dann folge die Angst vor der Stigmatisierung – soll ich es meinem Chef sagen oder nicht? «Dass der Chef einen Betroffenen verstehen kann, bedingt jedoch eine Aufklärung und den Willen dazu», so Wälchli. «Leider wird über ADS oft ein völliger Unsinn verbreitet, was in vielen Fällen eine seriöse Herangehensweise erschwert.»

Sabine Schritt

Hinweis

Am 5. September findet in Nottwil die 1. nationale ADHS-Tagung für Betroffene und Fachpersonen statt. Informationen und Anmeldung unter: sekretariat@sfg-adhs.ch oder info@elpos.ch

Definitionen

ADS ist unter verschiedenen Begriffen bekannt:
 ADS/ADHS Aufmerksamkeits-Defizit-Störung mit oder ohne Hyperaktivität
 ADD/ADHD Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder
 HKS Hyperkinetisches Syndrom
 POS Psychoorganisches Syndrom (dieser Begriff ist nur in der Schweiz geläufig)

Links

www.adhs.ch
 Zahlreiche Informationen rund um ADHS, von Fachpersonen geschrieben
www.igads.ch
 Homepage der schweizerischen Interessengemeinschaft betroffener Erwachsener
www.elpos.ch
 Verein für Eltern und Bezugspersonen von Kindern sowie Erwachsenen mit ADHS
www.sgf-adhs.ch
 Ein Netzwerk und eine Schaltstelle für Ärztinnen/Ärzte, Psychologinnen/Psychologen mit Hochschulabschluss und andere Fachpersonen, die sich beruflich intensiv mit ADHS auseinandersetzen (im Aufbau)

Literatur

Lynn Weiss, **ADS im Job**, Verlag Bendow Praxis
 Doris Ryyffel-Rawak, **Wir fühlen uns anders**, Verlag Huber

HR Today erklärt in der nächsten Ausgabe, wie ein ADS-Coaching funktioniert