



ADHD in de bouwwereld

‘Hoe beïnvloedt ADHD het functioneren van werknemers in de bouwwereld?’

*Silke Bokkers – van der Plas
Oktober '24*

Voorwoord

Voor u ligt mijn profielwerkstuk over de invloed van ADHD op werkprestaties in de bouwsector. Als iemand met ADHD heb ik dit onderwerp gekozen omdat ik uit eigen ervaring weet hoe uitdagend het kan zijn om te werken in een omgeving waar structuur, precisie en tijdsmanagement centraal staan. Het leek me belangrijk om te onderzoeken hoe mensen met ADHD omgaan met deze uitdagingen in de bouw en welke sterke punten zij inbrengen, zoals creativiteit en oplossingsgerichtheid.

Dit werkstuk is geschreven als voorbereiding op mijn toekomstige carrière in de bouwsector. In mijn zoektocht naar manieren om straks effectief te kunnen werken, ben ik gaan onderzoeken hoe bedrijven werknemers met ADHD beter kunnen ondersteunen. Mijn persoonlijke ervaring met ADHD speelt hierin een grote rol, en ik hoop dat dit onderzoek bijdraagt aan meer begrip en inclusie op de werkvloer wanneer ik zelf aan de slag ga in deze sector.

Dit onderzoek is vooral gericht aan docenten, bouwbedrijven, HR-professionals en collega's die meer inzicht willen krijgen in het werken met werknemers met ADHD. Ik hoop hiermee meer bewustwording te creëren over zowel de uitdagingen als de sterke punten van werknemers met ADHD, zodat er meer begrip en ondersteuning ontstaat.

Graag wil ik alle respondenten bedanken die de tijd hebben genomen om de enquête in te vullen. Hun oprechtheid heeft bijgedragen aan de waardevolle inzichten in dit onderzoek.

Met vriendelijke groet,

Silke Bokkers – van der Plas

Inhoudsopgave

<i>Voorwoord</i>	2
<i>Inleiding</i>	4
1 <i>Literatuurbespreking</i>	5
1.1 ADHD: definities en kenmerken in het dagelijkse leven.....	5
1.2 ADHD en werkprestaties in het algemeen	7
1.3 ADHD in de bouwwereld	12
2 <i>Methodologie</i>	14
2.1 Doel van het onderzoek	14
2.2 Methode van dataverzameling	14
2.3 Datakenmerken	14
2.4 Het onderzoeksverloop	14
2.5 Data-analysemethode	14
3 <i>Analyse van de resultaten</i>	16
3.1 Welke invloed heeft ADHD op de werkprestaties van werknemers in de bouwwereld?.....	16
3.2 Wat zijn de grootste uitdagingen voor werknemers met ADHD in de bouwwereld?.....	17
3.3 Wat zijn de sterke punten van werknemers met ADHD in de bouwwereld?.....	17
3.4 Welke aanpassingen kunnen bijdragen aan betere werkprestaties voor werknemers met ADHD?	18
3.5 Op welke werklocatie(s) heeft ADHD de grootste impact op het functioneren van werknemers?.....	19
3.6 Hoe belangrijk is het dat bedrijven aandacht besteden aan het begeleiden van werknemers met ADHD?...19	
3.7 Conclusie	20
4 <i>Aanbevelingen</i>	21
5 <i>Afsluiting</i>	22
<i>Literatuurlijst</i>	23
<i>Bijlagen</i>	24
<i>Enquête</i>	25

Inleiding

In dit profielwerkstuk onderzoek ik de invloed van ADHD op het functioneren van medewerkers in de bouwwereld. ADHD, ofwel Attention Deficit Hyperactivity Disorder, is een neurodivergente aandoening die de concentratie, organisatie en taakuitvoering beïnvloedt. De afgelopen jaren heeft ADHD steeds meer aandacht gekregen in diverse werksectoren, waaronder de bouw. Dit onderzoek richt zich op hoe ADHD de werkprestaties van werknemers in de bouwsector beïnvloedt en welke maatregelen bedrijven kunnen nemen om sterke punten te benutten en uitdagingen te verminderen. Het doel is om aanbevelingen te formuleren die bedrijven helpen werknemers met ADHD beter te ondersteunen, wat bijdraagt aan zowel hun welzijn als de productiviteit op de werkvloer.

Het succes van bouwprojecten hangt sterk af van samenwerking en heldere communicatie. Hoewel er meer aandacht komt voor diversiteit en inclusie op de werkvloer, blijft de vraag hoe neurodiversiteit, specifiek ADHD, wordt ervaren in de bouwsector. Dit onderzoek belicht de uitdagingen en voordelen van ADHD voor werknemers en hoe bedrijven deze kenmerken kunnen inzetten. Het krijgen van inzicht in hoe ADHD het functioneren van medewerkers beïnvloedt, is noodzakelijk voor het ontwikkelen van beleid en trainingen die gericht zijn op betere ondersteuning. Een beter begrip van de impact van ADHD op werkprestaties en veiligheid leidt tot gerichtere oplossingen.

Tien jaar geleden kreeg ik de diagnose ADHD (overwegend onoplettend type). Vanuit die ervaring ben ik benieuwd hoe de bouwsector met ADHD omgaat en welke ondersteuning er mogelijk is.

De centrale vraag van dit onderzoek is: *‘Hoe beïnvloedt ADHD het functioneren van werknemers in de bouwwereld?’* Om deze vraag te beantwoorden, onderzoek ik de kenmerken en effecten van ADHD, de uitdagingen en positieve aspecten voor werknemers met ADHD in de bouw, en welke strategieën werkgevers kunnen toepassen om deze werknemers optimaal te ondersteunen.

Hoofdstuk 1 - Literatuurbespreking: In dit hoofdstuk worden de theoretische kaders en relevante literatuur over ADHD besproken. Er wordt ingegaan op de kenmerken van ADHD, de impact op werkprestaties en de specifieke uitdagingen en voordelen in de bouwsector. Dit hoofdstuk biedt een basis voor het vervolgonderzoek en de aanbevelingen.

Hoofdstuk 2 - Methodologie: Hierin wordt de onderzoeksopzet en de methoden van dataverzameling toegelicht, met een focus op kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethoden.

Hoofdstuk 3 - Analyse van de resultaten: Dit hoofdstuk presenteert en analyseert de bevindingen van het onderzoek, met nadruk op de perspectieven van werknemers met ADHD, hun collega's en leidinggevenden. De resultaten worden besproken in termen van uitdagingen en sterke punten die ADHD met zich meebrengt in de bouwsector, en vergeleken met bestaande literatuur om inzichten te verdiepen.

Hoofdstuk 4 - Aanbevelingen voor bedrijven: Op basis van de bevindingen worden praktische aanbevelingen gedaan voor bedrijven om de ondersteuning van werknemers met ADHD te verbeteren en een inclusieve werkomgeving te creëren.

Om mijn centrale vraag te beantwoorden, begin ik in het volgende hoofdstuk met een overzicht van bestaande literatuur. Deze theoretische basis helpt om de latere onderzoeksresultaten beter te begrijpen en te plaatsen in een breder kader.

1 Literatuurbespreking

Dit onderdeel biedt een overzicht van de bestaande literatuur over ADHD, met een focus op volwassenen in de bouwsector. Er wordt aandacht besteed aan definities, symptomen en de impact van ADHD op werkprestaties. Deze informatie is essentieel voor het begrijpen van de uitdagingen en mogelijkheden die werknemers met ADHD in deze sector tegenkomen. De literatuur is nauw verbonden met het onderwerp van dit profielwerkstuk, omdat het inzicht biedt in de specifieke problemen die volwassenen met ADHD ervaren. Door de literatuur te koppelen aan de praktijk wordt duidelijk hoe bedrijven hun werknemers met ADHD beter kunnen ondersteunen en kunnen profiteren van hun unieke sterke punten.

1.1 ADHD: definities en kenmerken in het dagelijkse leven

ADHD (Attention Deficit Hyperactivity Disorder) is een neurobiologische stoornis die zich uit in symptomen zoals concentratieproblemen, impulsief gedrag en hyperactiviteit (Kindercentrum bij kinderen en adolescenten, 2024). Deze symptomen zorgen in de bouwsector voor uitdagingen zoals verminderde aandacht en problemen met tijdsmanagement, maar kunnen ook sterke punten opleveren, zoals creatief denken en probleemoplossend vermogen. In de literatuur wordt ADHD beschreven als een spectrumstoornis, waarbij de impact op de werkvloer sterk afhankelijk is van omgevingsfactoren en de aard van de taak.

Artsen worden opgeleid met de focus op de 'heilige drie-eenheid' van hyperactiviteit, impulsiviteit en onoplettendheid, die vaak zichtbaar is bij kinderen. Naarmate mensen met ADHD ouder worden, nemen de hyperactiviteit en impulsiviteit vaak af, terwijl problemen met onoplettendheid en afleidbaarheid blijven bestaan. Dit leidt vaak tot grotere en complexere uitdagingen, zoals problemen met executieve functies zoals organiseren, prioriteren, plannen en anticiperen.

Problemen ontstaan vaak wanneer mensen met ADHD een nieuwe fase in hun leven ingaan, zoals de overgang naar een nieuwe werkomgeving. In deze situaties wordt er meer zelfstandigheid en organisatievaardigheden van hen verwacht, wat kan leiden tot stress en het zichtbaar worden van ADHD-symptomen. Volwassenen met ADHD vragen vaak hulp bij het managen van hun dagelijks leven (Nadeau, 2005). Veelvoorkomende klachten zijn moeite met emotieregulatie en chronische slaapproblemen (Kooij, 2001).

1.1.1 Oorzaken

De precieze oorzaak van ADHD is nog niet bekend, maar erfelijkheid speelt een grote rol. Omgevingsfactoren, zoals een chaotische thuissituatie, kunnen de symptomen verergeren. De mate waarin ADHD-kenmerken tot uiting komen, wordt mede bepaald door omgevingsfactoren. De gevolgen van ADHD verschillen per persoon. Hoewel een slechte opvoeding geen oorzaak is, kan een gebrek aan orde en structuur in de opvoeding wel invloed hebben op de ontwikkeling. Een chaotische omgeving op jonge leeftijd kan leiden tot problemen met planning en organisatie. Daarnaast speelt individuele kwetsbaarheid een rol, beïnvloed door factoren zoals het gebruik van alcohol en nicotine tijdens de zwangerschap, vroeggeboorte of een laag geboortegewicht (Mentaal Beter, 2024).

1.1.2 Subtypen ADHD

1.1.2.1 Overwegend onoplettend beeld (ADD)

Bij het overwegend onoplettende type ADHD staan aandachtsproblemen centraal. Dit uit zich vaak in dromerigheid, traagheid en besluiteloosheid. Veel mensen met ADD ervaren daarnaast perfectionisme,

faalangst en paniekgevoelens, vooral wanneer ze het overzicht verliezen. Hoewel de diagnose 'ADD' officieel niet meer wordt gesteld, blijft de term gangbaar om het onderscheid met ADHD aan te geven. Het belangrijkste verschil is de afwezigheid van hyperactiviteit. Mensen met ADD lijken rustig en dromerig, maar kampen vaak met concentratieproblemen en een hoofd vol gedachten, vergelijkbaar met ADHD.

Een kenmerk van ADD is hyperfocus, waarbij iemand zich volledig kan concentreren op een taak die hen interesseert. Mensen met ADD hebben vaak behoefte aan balans. Ze hebben een gestructureerd leven nodig om overzicht te houden, maar een te gereguleerd leven kan leiden tot verlies van motivatie. Prikkels zijn nodig om actief en gemotiveerd te blijven, maar te veel prikkels kunnen leiden tot overprikkeling. Ook hebben mensen met ADD soms moeite met het tonen van emoties en voelen ze zich vaak onzeker door het gebrek aan overzicht bij het plannen en organiseren van taken.

Door vertraagde informatieverwerking reageren mensen met ADD vaak minder snel op onverwachte situaties. Dit kan soms verward worden met autisme, maar waar mensen met autisme de verbanden niet zien, herkennen mensen met ADD deze wel, vaak wel met vertraging.

Kenmerken met betrekking tot aandachtsproblemen

- Moeite hebben met luisteren
- Het lastig vinden om taken af te maken
- Moeite hebben met het volgen van instructies
- Moeite hebben met administratieve taken
- Plannen en organiseren lastig vinden
- Moeite hebben met overzicht houden op hoofd- en bijzaken
- Uitstellen van taken
- Chaotisch zijn
- Niet kunnen stoppen met een taak wanneer het onderwerp interessant genoeg is
- Overmatig precies zijn (Mentaal Beter, 2024)

1.1.2.2 Overwegend hyperactief/impulsief beeld

Bij het hyperactief-impulsieve type ADHD staan niet de aandachtsproblemen centraal, maar hyperactief en impulsief gedrag. Dit type gaat vaak gepaard met gedragsstoornissen. Mensen met dit type hebben vaak behoefte aan spanning of sensatie om zich beter te voelen.

Kenmerken van hyperactiviteit:

- Constant bezig moeten zijn
- Moeite hebben met stilzitten of friemelen
- Innerlijke rusteloosheid ervaren
- Moeite met ontspannen

Kenmerken van impulsiviteit:

- Eerst handelen, dan denken
- Moeite met wachten
- Anderen in de rede vallen of iets ongecontroleerd zeggen
- Besluiten te snel nemen en daar later op terug moeten komen (Mentaal Beter, 2024).

1.1.2.3 Gecombineerd beeld

Bij dit type komen zowel hyperactiviteit als aandachtsproblemen en impulsief gedrag voor. In de volwassenheid staat hyperactiviteit vaak minder op de voorgrond, maar blijft er doorgaans sprake van aanhoudende innerlijke onrust of gejaagdheid (Mentaal Beter, 2024).

1.1.3 Diagnose

Bij vermoedens van ADHD is de eerste stap om naar de huisarts te gaan. Wanneer de huisarts ADHD vermoedt, wordt doorverwezen naar een specialist, zoals een psycholoog of psychiater.

Het diagnose proces begint meestal met het invullen van een vragenlijst om inzicht te krijgen in het gedrag. Daarna wordt er een gesprek gevoerd over mogelijke oorzaken, zoals de thuissituatie en gezondheid.

Om in aanmerking te komen voor de diagnose ADHD worden de volgende criteria beoordeeld:

- *Aanwezigheid van kenmerken:* Er moeten voldoende symptomen zijn van aandachtsproblemen, hyperactiviteit en impulsiviteit die al vanaf jonge leeftijd merkbaar zijn.
- *Negatieve impact:* De symptomen moeten een negatieve invloed hebben op verschillende levensgebieden, zoals sociale relaties, werk of studie.
- *Uitsluiting van andere psychische problemen:* Andere mogelijke psychische aandoeningen, zoals een stemmingsstoornis, moeten worden uitgesloten.

Als er geen andere verklaringen voor het gedrag zijn en de persoon meerdere kenmerken vertoont, kan de diagnose ADHD worden gesteld. Voor volwassenen moeten minstens vijf kenmerken aanwezig zijn die in de kindertijd zijn begonnen en problemen veroorzaken op sociaal of professioneel vlak (Hersenstichting, 2024).

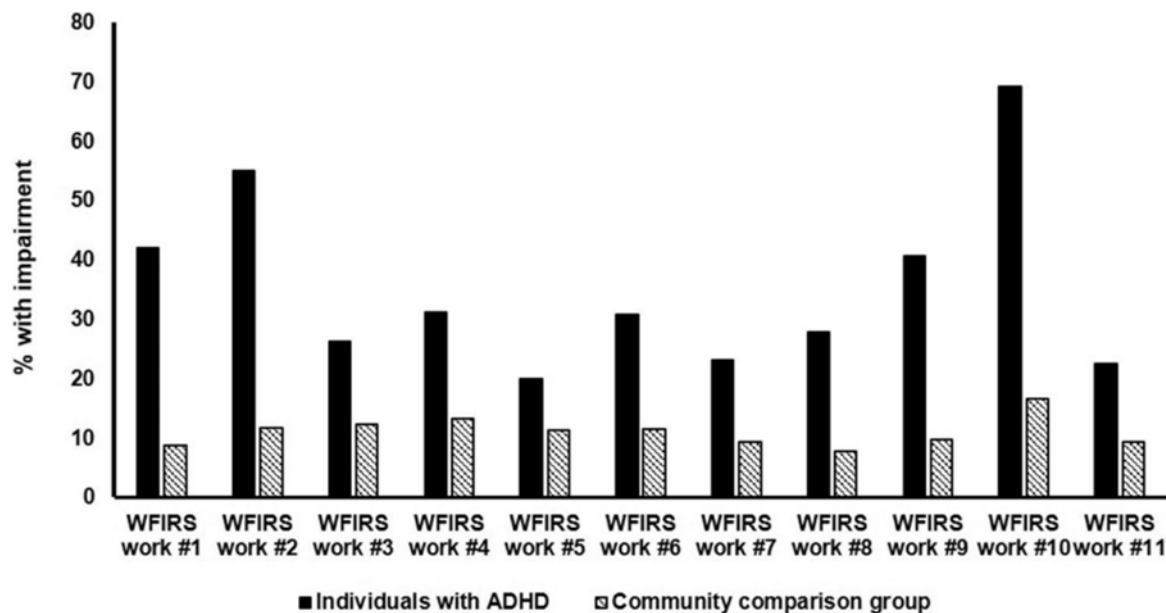
1.2 ADHD en werkprestaties in het algemeen

ADHD-symptomen die als problematisch worden ervaren, hebben een directe invloed op het functioneren op de werkvloer. Personen met ADHD hebben vaak moeite met tijdsmanagement, wat kan resulteren in te laat komen en het missen van deadlines. Organisatieproblemen kunnen leiden tot rommelige werkplekken, zoekgeraakte documenten en uitdagingen bij het plannen en prioriteren van taken. Ook zelfstandig werken en het uitvoeren van lange termijn projecten vormen vaak een obstakel (Nadeau, 2005).

1.2.1 Uitdagingen van ADHD

Onderzoek van Fuermaier et al. (2021) toont aan dat volwassenen met ADHD vaak aanzienlijke werk gerelateerde problemen ervaren, voornamelijk door onoplettendheid. Ondanks deze uitdagingen rapporteren deelnemers zelden negatieve prestatiebeoordelingen of baanverlies als gevolg van hun ADHD-symptomen. Het onderzoek maakte gebruik van online vragenlijsten en neuropsychologische tests bij zowel personen met als zonder ADHD. De resultaten toonden aan dat volwassenen met ADHD meer werk gerelateerde problemen vertoonden dan de controlegroep. Van de volwassenen met ADHD had 55% moeite met het efficiënt uitvoeren van werk, en 69% gaf aan niet naar hun volle potentieel te kunnen werken. Slechts 23% meldde negatieve prestatiebeoordelingen en 20% had problemen met ontslag, wat suggereert dat, hoewel ADHD-symptomen zoals onoplettendheid een aanzienlijke impact hebben op werkprestaties, dit niet altijd leidt tot slechte evaluaties of baanverlies (Fuermaier, et al., 2021).

In figuur 1 wordt het resultaat van het onderzoek weergegeven in een staafdiagram. Deze bevindingen sluiten aan bij het 'Neurodiversity in Business-rapport' (2024), waarin wordt benadrukt dat neurodiverse werknemers, waaronder mensen met ADHD, vaak unieke sterke punten hebben, zoals kritisch denken, empathie en veerkracht. Ze ervaren echter ook uitdagingen, zoals moeite met concentratie en sensorische prikkels. Dit rapport benadrukt het belang van aanpassingen in de werkomgeving, zoals het verminderen van sensorische afleiding, om het welzijn van neurodivergente werknemers te verbeteren. Psychologische veiligheid, waarbij werknemers zich vrij voelen om fouten te maken en zichzelf te zijn, is essentieel voor het bevorderen van innovatie en werktevredenheid (McDowall, Doyle, & Srinivasan, 2024).



#1	Problemen met het uitvoeren van taken	#7	Problemen met je aanwezigheid
#2	Problemen met efficiënt uitvoeren van werk	#8	Problemen met te laat komen
#3	Problemen met je leidinggevende	#9	Problemen met het aangaan van nieuwe taken
#4	Problemen met het behouden van een baan	#10	Problemen met het werken naar je potentieel
#5	Ontslag van je werk	#11	Slechte prestatiebeoordelingen
#6	Problemen met samenwerken in een team		

Figuur 1: Vergelijking van het percentage mensen dat problemen ervaart

Nadeau (2005) stelt dat werkproblemen gerelateerd aan ADHD kunnen variëren, afhankelijk van de interactie tussen de persoon, de werkomgeving en de aard van het werk. Symptomen zoals concentratieproblemen, impulsiviteit en hyperactiviteit kunnen verschillende uitdagingen met zich meebrengen die de werkprestaties beïnvloeden. Het is essentieel om te begrijpen hoe deze problemen zich specifiek op de werkvloer manifesteren, zodat gerichte oplossingen en ondersteuning kunnen worden aangeboden.

Volgens haar kunnen ADHD-gerelateerde werkproblemen op verschillende gebieden voorkomen:

- Slechte match tussen sterke en zwakke punten van de werknemer en de functie-eisen.
- Slechte match tussen de werknemer en de leidinggevende.

- Interpersoonlijke moeilijkheden door ADHD, die bijdragen aan conflicten met collega's of managers.
- Een eentonige functie door gebrek aan interesse, variatie of creativiteit.
- Gebrek aan fysieke beweging, bijvoorbeeld een hyperactieve volwassene in een kantoorfunctie.
- Moeilijkheden met executieve functies zoals tijdsmanagement, planning, prioriteiten stellen en het halen van deadlines, wat leidt tot slechte prestatiebeoordelingen.
- Veranderingen binnen het bedrijf, die kunnen leiden tot meer stress, hogere verwachtingen en minder ondersteuning (Nadeau, 2005).

Naast werk gerelateerde uitdagingen kunnen mensen met ADHD ook sociaal-emotionele moeilijkheden ervaren. Dit kan per persoon verschillen, maar het gevoel dat iemand niet het bereikt wat hij kan, kan leiden tot frustratie en een negatief zelfbeeld.

“Ik heb het gevoel dat ik erg gevoelig ben voor kritiek en voor dingen die niet gaan zoals ik wil. Ik val snel in de overtuiging dat ik minder ben dan mijn collega's, hoewel ik weet dat dat niet waar is. Ik neem alles in me op, en het wordt een sterke gevoeligheid voor zulke dingen, wat kan zorgen voor een dip in energie, mijn motivatie kan laten dalen, of me verdrietig kan maken” – deelnemer A, vertaald uit Oscarsson, et al., (2022)

Op de website van Mentaal Beter (2024) worden er ook verschillende sociaal-emotionele gevolgen beschreven die mensen met ADHD kunnen ervaren, zoals:

- Het gevoel buitengesloten te worden
- Verhoogd risico op pesten of genegeerd worden
- Moeite met het aangaan en onderhouden van relaties
- Angst om te falen
- Wisselende periodes van drukte of teruggetrokkenheid
- Gebrek aan zelfvertrouwen
- Moeite met zelfstandig functioneren, waardoor men jonger lijkt dan men is
- Problemen met emotieregulatie, zoals afwisselend agressief of buitenproportioneel verdrietig zijn

ADHD hoeft geen beperking te zijn als er op een goede manier mee wordt omgegaan. De kenmerken en gevolgen van ADHD verschillen per persoon, net zoals de mogelijkheden om effectief te functioneren (Mentaal Beter, 2024). De realiteit is echter dat ADHD, zelfs bij intelligente personen, aanzienlijke beperkingen kan veroorzaken. Dit kan leiden tot uitval door een overweldigende werkomgeving, het onvermogen om taken goed te organiseren, of ontslag als gevolg van regelmatig te laat komen, verveling of extreem uitstelgedrag (Nadeau, 2005).

1.2.1 Behoeften bij ADHD

Oscarsson et al. (2022) beschrijven in hun onderzoek dat werknemers door het ontbreken van een duidelijke functieomschrijving niet weten wat van hen wordt verwacht. Dit leidt tot tijdverlies en een vermindering van energie. Daarentegen presteren werknemers met een heldere functieomschrijving, expliciete routines en consistente toepassing aanzienlijk beter, soms zelfs beter dan hun collega's. Bovendien wordt er veel waarde gehecht aan de algemene houding van leidinggevendenden ten opzichte van ondersteuning; een gebrek aan respons of te veel kritiek kan ontmoedigend zijn (Oscarsson, et al., 2022).

Al die kleine dingen, zoals zelf beslissen in welke volgorde dingen moeten gebeuren, hoe ze moeten gebeuren, wat we precies nodig hebben... Die dingen kosten mij veel tijd en energie, terwijl dat niet altijd het geval is bij mijn collega's. - Deelnemer F, vertaald uit Oscarsson, et al., (2022)

Het accepteren en begrijpen van ADHD-gerelateerde beperkingen kan bijdragen aan een betere omgang met de uitdagingen waar iemand tegenaan loopt. Hierdoor kan ook de zelfcompassie toenemen. Voor sommigen is het nuttig om hun diagnose te delen met anderen, zoals directe collega's of leidinggevendenden. De reacties daarop zijn wisselend; terwijl sommige leidinggevendenden openstaan voor deze informatie, weten anderen niet goed hoe ze hiermee om moeten gaan. Vaak bestaat er onbegrip over de uitdagingen waarmee mensen met ADHD te maken hebben. Het delen van een diagnose kan soms een dilemma zijn: aan de ene kant kan het helpen bij het aanvragen van aanpassingen en het vergroten van bewustwording, maar aan de andere kant mag een diagnose geen voorwaarde zijn voor deze aanpassingen. Daarnaast is er nog veel angst voor vooroordelen en discriminatie (Oscarsson, et al., 2022).

Ik ben eraan gewend geraakt om open te zijn over mijn behoeften, zowel met mijn collega's als met mijn baas. Meestal praat ik niet over mijn diagnose, maar als iemand het vraagt, zou ik niet liegen. Toch voel ik dat ik moet aangeven dat ik hulp nodig heb bij het organiseren van dingen. - Deelnemer G, vertaald uit Oscarsson, et al., (2022)

Concluderend uit de literatuur is er onder andere behoefte aan:

- *Duidelijke functieomschrijvingen en werkinstructies*, zodat er niet te veel tijd en energie verloren gaat aan het zelf uitzoeken van taken, wat onnodig zou moeten zijn.
- *Acceptatie en begrip binnen de organisatie*, bijvoorbeeld door middel van trainingen. Dit bevordert de bewustwording over ADHD, zodat collega's en leidinggevendenden begrijpen wat ADHD inhoudt en welke impact het kan hebben op het werk.
- *Training voor leidinggevendenden*, zodat zij leren hoe ze op een ondersteunende manier kunnen reageren op werknemers met ADHD. Dit helpt hen om beter om te gaan met nieuwe informatie en bij te dragen aan noodzakelijke aanpassingen.

- *Beleidsvorming* waarin wordt aangegeven welke aanpassingen mogelijk zijn, zonder dat een diagnose vereist is.

1.2.1 Voordelen met ADHD

Naast de moeilijkheden zijn er ook veel voordelen van ADHD die niet over het hoofd gezien mogen worden. Hoewel Oscarsson et al. (2022) melden dat de deelnemers aan het onderzoek aanvankelijk geen voordelen van ADHD zagen, bleek later dat hun werkprestaties aanzienlijk verbeterden door zelf verkregen strategieën, sterke punten en unieke kwaliteiten. Dit resulteerde ook in een verminderde werkbelasting.

Ik vind het makkelijk om meerdere manieren te bedenken om een probleem op te lossen, en ik kan er één kiezen. Bovendien verstijf ik nooit in een situatie, terwijl ik vaak zie dat collega's volledig verlamd raken. - Deelnemer E, vertaald uit (Oscarsson, et al., 2022)

Werknemers met ADHD kunnen uitblinken in crisissituaties, waar adrenaline en noradrenaline een positieve invloed hebben op hun prestaties. Terwijl anderen in paniek raken of overweldigd worden, blijven deze werknemers helder denken en handelen snel.

ADHD'ers zijn vaak zeer creatief. Klein onderzoek toont aan dat studenten met ADHD hoger scoren op creativiteitstests. Hun snellere afleidbaarheid stelt hen in staat buiten de gebaande paden te denken, waardoor ze nieuwe ideeën en mogelijkheden zien die anderen misschien missen.

Daarnaast zijn veel mensen met ADHD intuïtief en hebben ze een goed vermogen om sociale signalen waar te nemen. Hun filter voor prikkels werkt minder goed, waardoor ze non-verbale signalen, stemintonaties en gezichtsuitdrukkingen van anderen opmerken (de Krijger, 2024). Ook veranderingen in stemming, houding of sfeer worden snel opgemerkt, waardoor ze zich kunnen aanpassen aan de behoeften van anderen of de situatie (Oscarsson, et al., 2022). Dit kan waardevol zijn in functies waar empathie en begrip belangrijk zijn.

Een ander voordeel van ADHD is de neiging om snel initiatief te nemen. ADHD'ers hebben vaak minder remming en zijn bereid om sneller risico's te nemen. Dit kan voordelig zijn in functies waar creativiteit en ondernemerschap gewaardeerd worden, omdat zij vaak al resultaten boeken terwijl anderen nog aan het nadenken zijn (de Krijger, 2024).

Bovendien wordt het vermogen tot analyseren en probleemoplossing als een voordeel beschouwd. Waar veel mensen aantekeningen maken en later aan problemen werken, ondernemen ADHD'ers vaak direct actie. Dit talent kan zowel als zegen als vloek worden ervaren, afhankelijk van de situatie. Hyperfocus is ook een veelvoorkomend verschijnsel bij ADHD'ers, waarbij zij hun volledige aandacht op één taak richten en daardoor snel en effectief informatie opnemen over belangrijke onderwerpen (Oscarsson, et al., 2022).

Het belangrijkste is te benadrukken dat er niet alleen nadelen en uitdagingen zijn, maar ook veel voordelen aan ADHD wanneer deze op de juiste manier worden ingezet. Het is essentieel voor organisaties om de sterke punten van werknemers met ADHD te erkennen en hen de juiste ondersteuning te bieden, zodat zij hun potentieel volledig kunnen benutten.

1.3 ADHD in de bouwwereld

Tot nu toe is er geen Nederlands onderzoek gevonden dat specifiek kijkt naar ADHD in de constructie- en bouwwereld. Er zijn echter verschillende buitenlandse studies uitgevoerd die waardevolle inzichten bieden. Een voorbeeld hiervan is het rapport van de National Federation of Builders (NFB) en de Construction Industry Training Board (CITB). In de column 'Slimmer bouwen vraagt om neurodiverse mensen' van Leontien de Waal (2024) wordt ook verwezen naar Brits onderzoek, dat aantoonde dat neurodivergente werknemers, waaronder mensen met ADHD, een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan de bouwsector. Voor dit onderzoek wordt aangenomen dat de bevindingen uit het Verenigd Koninkrijk in bepaalde opzichten vergelijkbaar zijn met de situatie in Nederland, gezien de overeenkomsten in uitdagingen en trends binnen de bouwsector. Dit wijst echter ook op de tekortschietende aandacht voor onderzoek naar ADHD in de Nederlandse bouwwereld.

1.3.1 Slimmer bouwen vraagt om neurodivergente werknemers

In de bouwsector is het aantal neurodivergente werknemers hoger dan in veel andere industrieën. Uit Brits onderzoek blijkt dat meer dan 25% van de werknemers in de bouw zichzelf als neurodivergent beschouwt, terwijl dit percentage in andere sectoren tussen de 15% en 20% ligt. Helaas zijn veel werkgevers zich niet bewust van het potentieel van deze groep werknemers. Hierdoor ontvangen neurodivergente medewerkers vaak niet de werkomstandigheden en ondersteuning die hen in staat stellen optimaal te presteren.

Tussen 2020 en 2022 werd wereldwijd meer dan vijftig miljard dollar geïnvesteerd in 'Construction Technology', maar de ontwikkeling van menselijk potentieel blijft achter. Als de bouwsector een deel van dit bedrag zou investeren in de ondersteuning van neurodivergente werknemers, zou dit kunnen leiden tot een aanzienlijke toename in productiviteit (de Waal, 2024).

1.3.2 Onderzoek 'Neurodiversity in construction'

De NFB is een brancheorganisatie in Engeland en Wales die bouw- en aannemersbedrijven vertegenwoordigt. Deze organisatie biedt advies, training en ondersteuning om ervoor te zorgen dat bedrijven voldoen aan de geldende normen en succesvol opereren. De CITB is verantwoordelijk voor het opleiden en ontwikkelen van vaardigheden binnen de bouwsector in Engeland, Schotland en Wales. Het doel van dit onderzoek was om een deskundig en inclusief personeelsbestand in de bouwsector te bevorderen, zowel voor huidige werknemers als voor nieuwe instromers.

Ondanks de toenemende aandacht voor neurodiversiteit is er nog weinig bekend over de aantallen in de bouwsector. Om hier meer inzicht in te krijgen, werd tussen 20 en 30 maart 2023 een enquête afgenomen onder 1000 Britse werknemers in de bouw. Het rapport bevat de resultaten en aanbevelingen om de toegankelijkheid en werkervaring voor neurodiverse werknemers te verbeteren.

Neurodiversiteit omvat onder andere autisme, ADHD, dyscalculie, dyslexie, dyspraxie en taalontwikkelingsstoornissen. Uit het onderzoek blijkt dat 1 op de 4 werknemers zichzelf als neurodivergent beschouwt, waarvan 17% een officiële diagnose heeft. Van degenen met een diagnose heeft 54% ADHD.

Werknemers met ADHD ondervinden diverse uitdagingen op de werkvloer. Een van de grootste problemen is moeite met aandacht en concentratie. Externe prikkels, zoals geluiden of beweging, leiden vaak tot afleiding, waardoor het lastig is om gefocust te blijven. Veel werknemers met ADHD hebben daarnaast moeite om langdurige taken of vergaderingen vol te houden, wat kan resulteren in onafgemaakte projecten en frustratie.

Tijdmanagement en organisatie vormen vaak ook een probleem. Het plannen en prioriteren van taken kan overweldigend zijn, vooral bij meerdere verantwoordelijkheden tegelijkertijd. Dit gebrek aan structuur leidt vaak tot het kwijtraken van documenten of materialen, wat de stress verhoogt.

Daarnaast ervaren werknemers met ADHD vaak communicatieproblemen. Ze hebben soms moeite met het verwerken van verbale en non-verbale signalen, wat kan leiden tot misverstanden met collega's en leidinggevers. Het kan ook lastig zijn om gedachten op een duidelijke en gestructureerde manier te verwoorden, wat de samenwerking bemoeilijkt.

Sensorische gevoeligheid is een ander veelvoorkomend probleem. Veel mensen met ADHD zijn overgevoelig voor felle lichten of harde geluiden, wat kan leiden tot stress en angst. In drukke kantooromgevingen kan de behoefte aan een rustige werkplek moeilijk te vervullen zijn.

Emotieregulatie speelt ook een rol. Werknemers met ADHD kunnen intense gevoelens ervaren, wat soms resulteert in impulsieve reacties of uitbarstingen. Deze emotionele uitdagingen kunnen hun zelfvertrouwen aantasten en het gevoel geven dat ze niet aan de verwachtingen van hun omgeving voldoen.

Tot slot ervaren werknemers met ADHD vaak een hoge werkdruk, wat kan leiden tot verhoogde stressniveaus en een risico op burn-out. De constante inspanning om zich aan te passen aan de eisen van de werkplek kan uitputtend zijn.

Aanbevelingen uit het onderzoek:

- 1 *Flexibele werkregelingen:* Bied mogelijkheden voor thuiswerken en flexibele werktijden om werknemers in staat te stellen hun werkomgeving aan te passen aan hun behoeften.
- 2 *Duidelijke communicatie:* Zorg voor heldere en beknopte instructies en maak gebruik van visuele hulpmiddelen om informatie beter te verwerken.
- 3 *Training en ondersteuning:* Bied trainingen aan voor tijdmanagement en organisatievaardigheden, en implementeer een mentor- of buddy-systeem voor extra begeleiding.
- 4 *Sensorisch vriendelijke omgeving:* Creëer een rustige werkomgeving met aanpasbare verlichting en geluidsisolatie, en bied hulpmiddelen aan zoals noise-cancelling koptelefoons.
- 5 *Begeleiding bij stressmanagement:* Introduceer mindfulness-trainingen en ondersteun werknemers regelmatig in hun mentale welzijn.
- 6 *Technologische ondersteuning:* Stimuleer het gebruik van digitale hulpmiddelen voor planning en organisatie en automatiseer repetitieve taken waar mogelijk (National Federation of Builders, 2023).

Op basis van de besproken literatuur is duidelijk geworden dat ADHD zowel uitdagingen als sterke punten met zich meebrengt op de werkvloer. Toch blijft de vraag hoe deze inzichten zich vertalen naar de dagelijkse praktijk binnen de bouwsector. Om dit beter te begrijpen heb ik aanvullend onderzoek gedaan door middel van een enquête onder professionals in de bouw. In het volgende hoofdstuk licht ik toe hoe dit onderzoek is opgezet en uitgevoerd.

2 Methodologie

In dit hoofdstuk wordt de keuze van het onderzoek toegelicht, inclusief de doelstellingen, de methoden van dataverzameling, de deelnemers, datakenmerken en de analysemethoden. Dit biedt inzicht in de opzet en uitvoering van het onderzoek.

2.1 Doel van het onderzoek

Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in de impact van ADHD op de werkprestaties binnen de bouwsector. Specifieke uitdagingen en sterke punten van werknemers met ADHD kunnen belangrijke gevolgen hebben voor zowel individuele prestaties als teamdynamiek. Door middel van een enquête worden relevante ervaringen en perspectieven van medewerkers verzameld, die het theoretische deel van het onderzoek ondersteunen. Daarnaast is het uiteindelijke doel om aanbevelingen te doen die bedrijven helpen bij het creëren van een inclusieve werkomgeving, waarin de unieke kwaliteiten van werknemers met ADHD kunnen worden benut.

2.2 Methode van dataverzameling

De dataverzameling is uitgevoerd met behulp van zowel fieldresearch als deskresearch. Fieldresearch betreft het verzamelen van nieuwe data via enquêtes, terwijl deskresearch gericht is op het analyseren van bestaande literatuur en studies over ADHD en werkprestaties in de bouwsector. Deze combinatie zorgt voor een grondige en breed onderbouwde analyse van de impact van ADHD (Scriptium, 2024).

2.3 Datakenmerken

De enquête is verspreid via LinkedIn en per e-mail naar ongeveer 75 bouwbedrijven. Uiteindelijk hebben 33 professionals, waaronder leden van de directie, projectleiders, uitvoerders en administratief personeel, de enquête ingevuld. De respondenten bestonden uit verschillende groepen: personen met ADHD, personen die een collega met ADHD hebben, en personen zonder ervaring met ADHD. Inclusiecriteria waren dat de respondenten werkzaam zijn in de bouwsector en ten minste één vraag hebben beantwoord. Exclusiecriteria betroffen respondenten die de enquête niet volledig hebben ingevuld of niet werkzaam zijn in de bouwsector. Dit zorgt ervoor dat de verkregen data representatief zijn voor de doelpopulatie en dat relevante inzichten worden verzameld.

2.4 Het onderzoeksverloop

De verspreiding van de enquête heeft gezorgd voor diverse deelname aan het onderzoek. Door gebruik te maken van een online enquêteplatform is een breed bereik en een professionele uitstraling gewaarborgd, wat de deelname heeft bevorderd. Het doel van deze participatie was om inzicht te krijgen in de impact van ADHD op werkprestaties, met speciale aandacht voor de uitdagingen en sterke punten die werknemers met ADHD ervaren..

2.5 Data-analysemethode

Het onderzoek is uitgevoerd als een mixed-methods-onderzoek, waarbij kwantitatief en kwalitatief onderzoek zijn gecombineerd. Kwantitatief onderzoek omvat de verzameling en analyse van numerieke data, onder andere via literatuuronderzoek (Merkus, 2024). Kwalitatief onderzoek richt zich op het verzamelen van niet-numerieke data, zoals antwoorden uit de enquête, om te begrijpen hoe mensen hun ervaringen met ADHD op de werkvloer beschrijven (Merkus, 2024).

De verzamelde gegevens van de enquête zijn geanalyseerd met behulp van ChatGPT. De enquête bevatte vragen over de invloed van ADHD op werkprestaties, de grootste uitdagingen voor werknemers met ADHD, de sterke punten van deze medewerkers, de aanpassingen die mogelijk de werkprestaties kunnen verbeteren, en op welke werklocaties de impact het grootst is. Ook is onderzocht of het belangrijk is dat bedrijven aandacht besteden aan het begeleiden van werknemers met ADHD.

Het doel van de data-analyse was om inzicht te krijgen in de verschillende perspectieven van de respondenten en om te bepalen of er significante verschillen zijn in de antwoorden van personen met (ervaring met) ADHD en personen zonder deze ervaring.

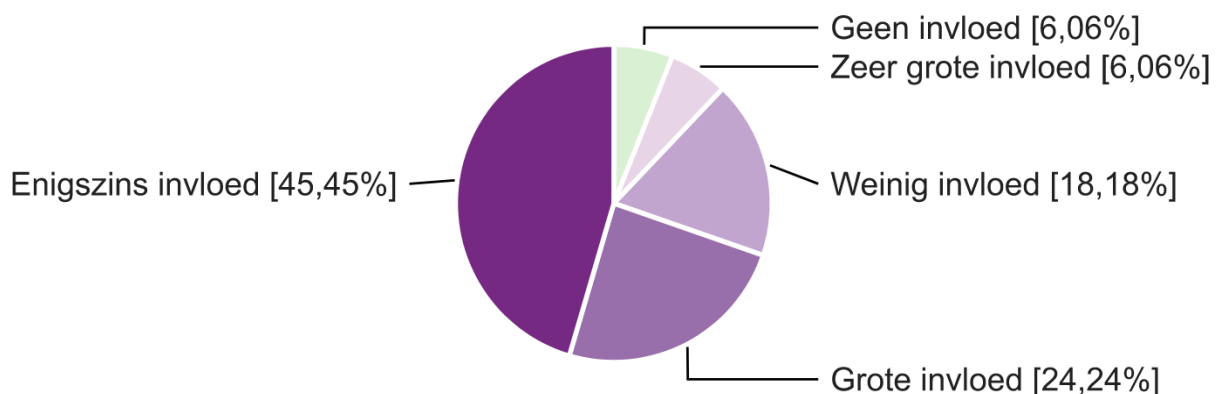
De gekozen onderzoeksmethoden leveren zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens op. In het volgende hoofdstuk worden deze resultaten besproken en vergeleken met de eerder beschreven literatuur.

3 Analyse van de resultaten

Om de onderzoeksvraag "Hoe beïnvloedt ADHD het functioneren van werknemers in de bouwwereld?" te kunnen beantwoorden, zijn het literatuuronderzoek en de resultaten van de enquête samengevoegd. Op deze manier wordt inzicht gegeven in hoe ADHD de werkprestaties beïnvloedt, welke uitdagingen werknemers ervaren, wat hun sterke punten zijn, en welke aanpassingen werkgevers kunnen maken om werknemers met ADHD te ondersteunen. Daarnaast wordt er een vergelijking gemaakt tussen werknemers met ADHD, hun directe collega's en mensen zonder ervaring met ADHD. Dit biedt waardevolle inzichten in de verschillende perspectieven over ADHD.

3.1 Welke invloed heeft ADHD op de werkprestaties van werknemers in de bouwwereld?

De literatuur wijst op de aanzienlijke invloed van ADHD-symptomen, zoals concentratieproblemen, impulsiviteit en uitdagingen met tijdsmanagement, op werkprestaties, vooral in sectoren zoals de bouw, waar precisie en veiligheid essentieel zijn. Uit de enquête blijkt dat 45,45% van de respondenten met ADHD de invloed op hun werkprestaties als "enigszins" beschouwt, terwijl 24,24% dit als "grote invloed" aangeeft. Collega's van werknemers met ADHD erkennen ook deze invloed; 30% van hen geeft aan dat ADHD een directe impact heeft op hun collega's.



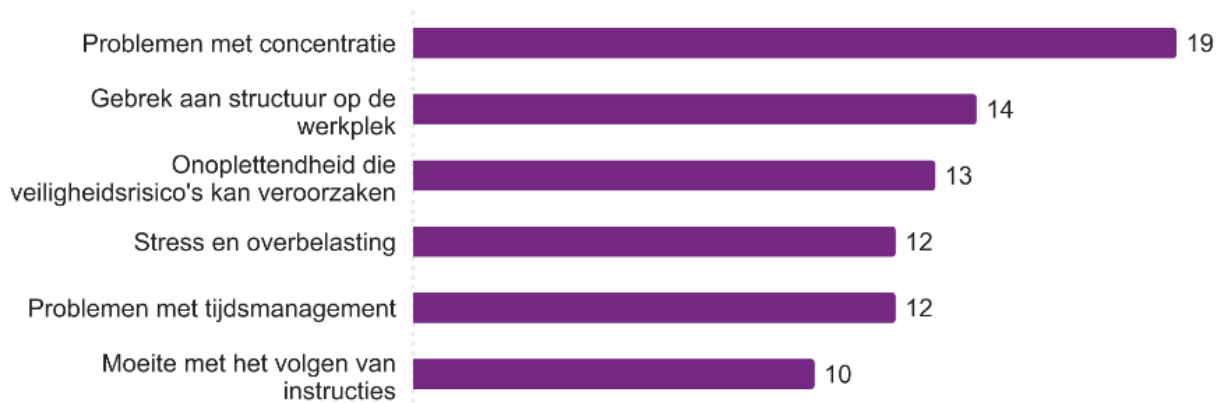
Figuur 2: De mate van invloed van ADHD op de werkprestaties

Respondenten zonder ADHD of met een directe collega met ADHD schatten de invloed variërend van "geen" tot "zeer grote invloed" in. Dit wijst op een onderschatting en gebrek aan kennis van de uitdagingen die werknemers met ADHD ervaren. Dit verschil in waarneming benadrukt de noodzaak voor bedrijven om educatie en bewustwording te bevorderen, zodat zij beter kunnen inspelen op de behoeften van werknemers met ADHD.

Conclusie: ADHD-symptomen zoals concentratieproblemen, impulsiviteit en tijdsmanagement hebben een duidelijke invloed op werkprestaties, vooral in de bouwsector waar precisie en veiligheid belangrijk zijn. Veel werknemers met ADHD erkennen de impact van hun ADHD op hun werkprestaties, en ook collega's zien deze invloed. Respondenten zonder directe ervaring met ADHD lijken de impact vaak te onderschatten. Dit geeft aan dat er binnen bedrijven meer aandacht moet komen voor educatie en bewustwording, zodat werknemers met ADHD beter ondersteund kunnen worden.

3.2 Wat zijn de grootste uitdagingen voor werknemers met ADHD in de bouwwereld?

De literatuur legt de nadruk op uitdagingen zoals concentratieproblemen, gebrek aan structuur en tijdsmanagement als de belangrijkste obstakels voor werknemers met ADHD in de bouwsector. De enquêtegegevens ondersteunen deze bevindingen, waarbij respondenten met ADHD concentratieproblemen als hun grootste uitdaging noemen, gevolgd door gebrek aan structuur, stress en overbelasting, zoals te zien in figuur 3..



Figuur 3: De grootste uitdagingen

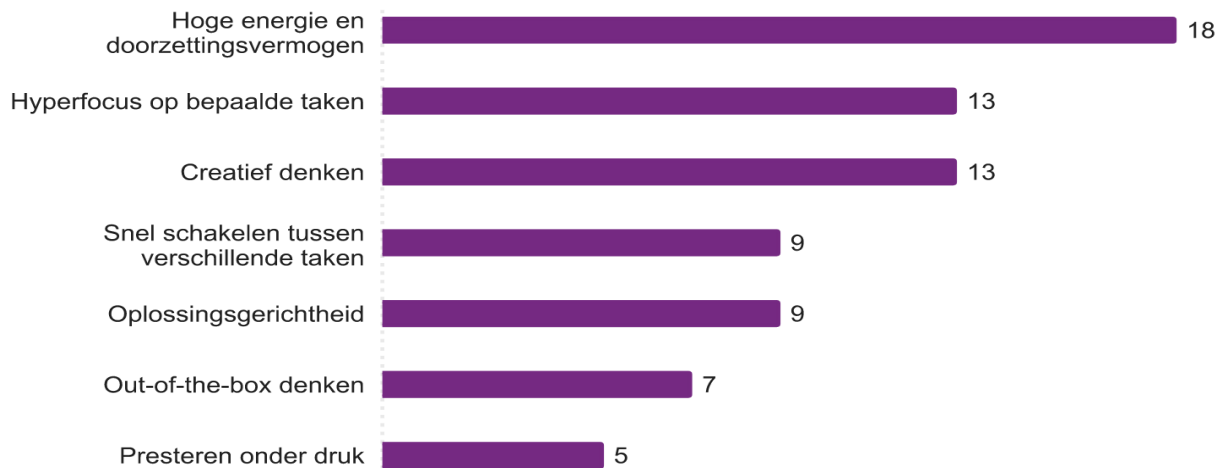
Respondenten die een directe collega met ADHD hebben, identificeren vergelijkbare uitdagingen, zoals problemen met instructies en een gebrek aan structuur. Dit laat zien dat zowel directe als indirecte ervaringen met ADHD leiden tot een breder begrip van de obstakels die werknemers met ADHD ondervinden. Werknemers zonder ervaring met ADHD hebben soms een oppervlakkiger begrip van deze uitdagingen, wat kan resulteren in een gebrek aan ondersteuning en begrip.

Conclusie: De grootste uitdagingen voor werknemers met ADHD in de bouw liggen bij concentratieproblemen, gebrek aan structuur en tijdsmanagement. Dit wordt zowel door de literatuur als de enquête bevestigd. Collega's van werknemers met ADHD erkennen deze problemen ook, wat aangeeft dat ADHD op de werkvloer breed wordt erkend. Werknemers zonder directe ervaring met ADHD begrijpen deze uitdagingen minder goed, wat kan leiden tot een gebrek aan ondersteuning. Dit onderstreept de noodzaak voor meer bewustwording, zodat bedrijven betere ondersteuning kunnen bieden.

3.3 Wat zijn de sterke punten van werknemers met ADHD in de bouwwereld?

De literatuur benadrukt dat werknemers met ADHD vaak sterke punten bezitten, zoals creatief denken, hyperfocus en probleemoplossend vermogen. Deze kwaliteiten stellen hen in staat om bij te dragen aan innovatie en effectiviteit in de bouwsector. De enquête bevestigt dit beeld, met respondenten die sterke punten zoals hoge energie, creatief denken en oplossingsgerichtheid benoemen.

Bij werknemers met ADHD zijn deze sterke punten breed erkend, met veel respondenten die benadrukken dat creativiteit en doorzettingsvermogen essentieel zijn voor het werk in de bouw. Collega's van werknemers met ADHD zien deze kwaliteiten ook, maar respondenten zonder ervaring met ADHD lijken deze sterke punten minder vaak te erkennen. Dit wijst op de noodzaak voor werkgevers om de sterke punten van neurodiverse werknemers te erkennen en hen de kans te geven deze te benutten.

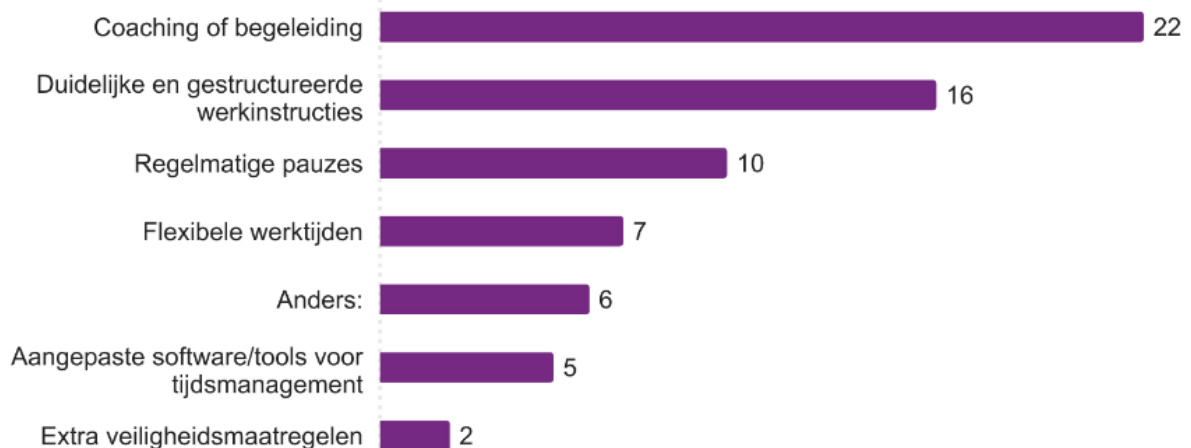


Figuur 4: Sterkste punten van ADHD

Conclusie: De gegevens tonen aan dat werknemers met ADHD waardevolle sterke punten bezitten, zoals creatief denken, hyperfocus en probleemoplossend vermogen, die een belangrijke bijdrage leveren aan innovatie en effectiviteit in de bouwsector. Dit wordt bevestigd door de enquête, waaruit blijkt dat veel respondenten deze kwaliteiten erkennen. Hoewel collega's van werknemers met ADHD deze sterke punten vaak zien, lijkt er bij respondenten zonder ervaring met ADHD een gebrek aan herkenning te zijn. Dit onderstreept de noodzaak voor werkgevers om de sterke punten van neurodiverse werknemers te waarderen en te benutten, zodat zij optimaal kunnen bijdragen aan het succes van het team.

3.4 Welke aanpassingen kunnen bijdragen aan betere werkprestaties voor werknemers met ADHD?

De literatuur en enquêtegegevens tonen aan dat aanpassingen zoals coaching, duidelijke instructies en flexibele werktijden essentieel zijn om de werkprestaties van werknemers met ADHD te verbeteren. Zoals te zien is in figuur 5, benoemen respondenten met ADHD coaching als de meest waardevolle aanpassing, gevolgd door duidelijke werkinstructies en regelmatige pauzes.



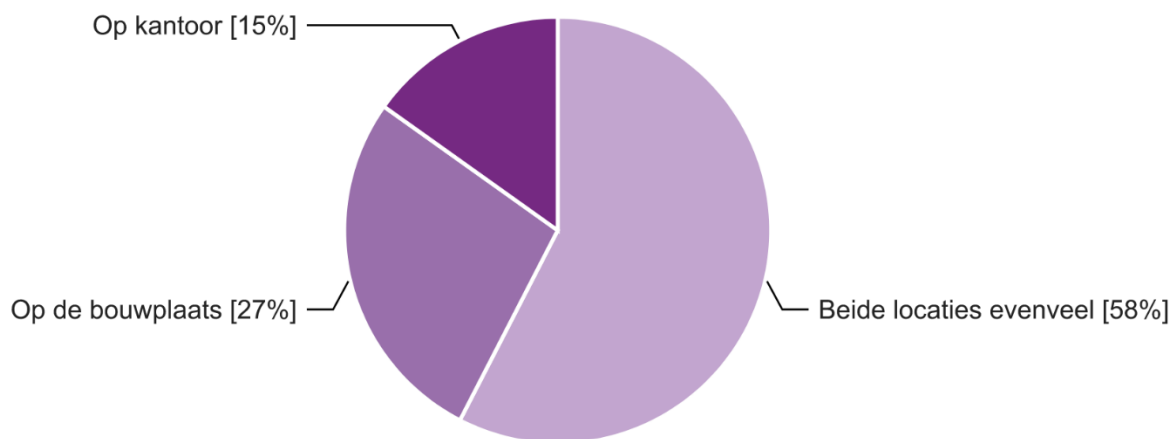
Figuur 5: Aanpassingen door werkgevers

Collega's van werknemers met ADHD delen deze behoeften en benadrukken het belang van een gestructureerde omgeving. Respondenten zonder ervaring met ADHD leggen ook de nadruk op coaching en duidelijke instructies, maar missen soms de noodzaak van maatwerk en persoonlijke aanpassingen. Dit wijst op de behoefte aan een groter bewustzijn over de specifieke behoeften van werknemers met ADHD en de effectiviteit van aanpassingen die daarop inspelen.

Conclusie: *Werknemers met ADHD blijken vaak waardevolle sterke punten te hebben, zoals creatief denken, hyperfocus en oplossingsgerichtheid, die goed van pas komen in de bouwsector. Zowel de literatuur als de enquête bevestigen dit, waarbij veel werknemers en collega's deze kwaliteiten erkennen. Toch lijken mensen zonder ervaring met ADHD deze sterke punten minder vaak te zien, wat aangeeft dat werkgevers meer aandacht moeten besteden aan het herkennen en benutten van deze talenten. Hierdoor kunnen neurodiverse werknemers optimaal bijdragen aan innovatie en succes in de bouw.*

3.5 Op welke werklocatie(s) heeft ADHD de grootste impact op het functioneren van werknemers?

De literatuur stelt dat ADHD verschillende impact heeft, afhankelijk van de werkomgeving. De meeste respondenten, zowel met als zonder ADHD, beschouwen de impact als gelijk op kantoor en de bouwplaats. Echter, een aanzienlijk aantal respondenten meent dat de bouwplaats meer risico's met zich meebrengt. Dit wijst op een bredere erkenning van de unieke uitdagingen die de bouwsector biedt.



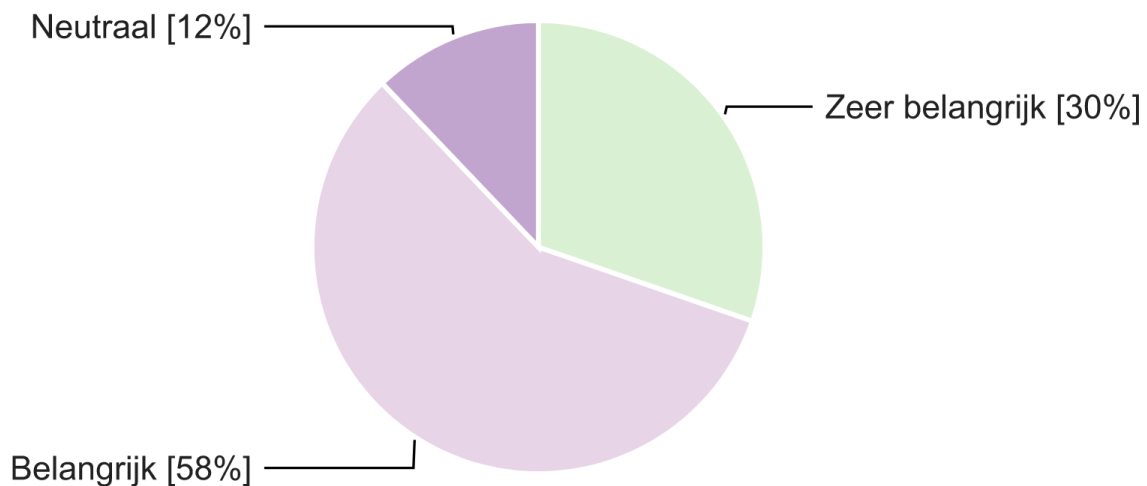
Figuur 6: Impact ADHD op werklocatie

Deze bevindingen zijn consistent met de literatuur, die aantoont dat de combinatie van fysieke en mentale belasting op de bouwplaats meer uitdagingen met zich meebrengt voor werknemers met ADHD. Dit benadrukt de noodzaak voor bedrijven in de bouw om hun beleid en ondersteuning te richten op de specifieke context van de werklocatie.

Conclusie: *De impact van ADHD kan verschillen afhankelijk van de werkomgeving. De meeste respondenten zien evenveel uitdagingen op kantoor als op de bouwplaats, hoewel sommigen de bouwplaats risicovoller vinden. Dit bevestigt dat de bouwsector unieke uitdagingen biedt voor werknemers met ADHD, vooral door de combinatie van fysieke en mentale belasting. Bedrijven in de bouw moeten hierop inspelen door hun beleid en ondersteuning aan te passen aan de specifieke eisen van elke werklocatie.*

3.6 Hoe belangrijk is het dat bedrijven aandacht besteden aan het begeleiden van werknemers met ADHD?

De literatuur benadrukt het belang van ondersteuning voor werknemers met ADHD om hun werkprestaties en welzijn te verbeteren. De enquêtegegevens tonen aan dat de meerderheid van de respondenten, zowel met ADHD als zonder, het belangrijk of zelfs zeer belangrijk vindt dat bedrijven aandacht besteden aan begeleiding. Dit sluit aan bij de literatuur die stelt dat ondersteuning en aanpassingen cruciaal zijn voor de integratie en het succes van neurodiverse werknemers.



Figuur 7: Aandacht voor ADHD in de bouwsector

Het feit dat respondenten zonder ADHD of met een collega met ADHD ook sterk het belang van begeleiding benadrukken, wijst op een groeiend besef binnen de sector over de noodzaak van inclusiviteit en ondersteuning op de werkvloer.

Conclusie: *Ondersteuning voor werknemers met ADHD is nodig voor zowel hun werkprestaties als welzijn. Uit de enquête blijkt dat de meerderheid van de respondenten, zowel met als zonder ADHD, begeleiding erg belangrijk vindt. Dit bevestigt wat de literatuur al aangeeft: aanpassingen en begeleiding zijn nodig voor het succes van neurodiverse werknemers. Dat ook respondenten zonder directe ervaring met ADHD de noodzaak van begeleiding erkennen, laat zien dat er een groeiend besef is binnen de sector over het belang van inclusiviteit en ondersteuning op de werkvloer.*

3.7 Conclusie

Op basis van dit onderzoek kan geconcludeerd worden dat ADHD zowel uitdagingen als kansen met zich meebrengt in de bouwsector. Werknemers met ADHD ervaren vaak problemen met concentratie, structuur en tijdsmanagement, maar beschikken ook over sterke eigenschappen zoals creativiteit, flexibiliteit en probleemoplossend vermogen.

De enquête laat zien dat deze kwaliteiten daadwerkelijk worden herkend door zowel werknemers zelf als hun collega's. Tegelijkertijd blijkt dat de impact van ADHD nog vaak wordt onderschat door mensen zonder directe ervaring, wat het belang onderstreept van meer bewustwording en educatie op de werkvloer.

Bedrijven die inspelen op deze sterke punten en tegelijkertijd passende ondersteuning bieden, bijvoorbeeld door duidelijke werkinstructies, flexibele werktijden en persoonlijke begeleiding, kunnen werknemers met ADHD beter tot hun recht laten komen. Deze inzichten vormen de basis voor de aanbevelingen in het volgende hoofdstuk.

4 Aanbevelingen

Op basis van het onderzoek naar de impact van ADHD op werknemers in de bouwsector zijn verschillende uitdagingen en sterke punten van deze werknemers geïdentificeerd. De resultaten laten zien dat gerichte ondersteuning en aanpassingen essentieel zijn om werknemers met ADHD optimaal te laten presteren. Hieronder volgen enkele aanbevelingen voor bedrijven, gebaseerd op de bevindingen uit dit onderzoek:

1 *Duidelijke functieomschrijvingen en werkinstructies:*

Werknemers met ADHD hebben baat bij heldere en gestructureerde taken. Door expliciete functieomschrijvingen en werkinstructies aan te bieden, wordt tijd en energie bespaard doordat taken niet zelf uitgezocht hoeven te worden. Bedrijven kunnen daarnaast visuele hulpmiddelen inzetten om instructies te verduidelijken en zo de werklust te verlichten.

2 *Training en bewustwording binnen de organisatie:*

Het is belangrijk dat bedrijven trainingen organiseren om leidinggevenden en collega's bewust te maken van ADHD en de impact ervan op de werkvloer. Deze trainingen kunnen bijdragen aan een beter begrip en acceptatie van werknemers met ADHD, wat leidt tot betere samenwerking en een meer inclusieve werkomgeving.

3 *Flexibiliteit in werktijden en werkomstandigheden:*

Flexibele werktijden, zoals variabele roosters of de mogelijkheid om soms thuis te werken, kunnen werknemers met ADHD helpen om hun energie en focus beter te beheren. Deze maatregel kan stress verminderen en de productiviteit verhogen, vooral in situaties waarin werknemers snel overprikkeld raken.

4 *Mentoren en coachen:*

Bedrijven kunnen profiteren van het implementeren van een mentor- of buddy-systeem voor werknemers met ADHD. Persoonlijke begeleiding helpt hen om hun taken beter te organiseren en uit te voeren. Coaching kan ook ondersteunen bij het ontwikkelen van strategieën om beter om te gaan met de uitdagingen van ADHD op de werkvloer.

5 *Gestructureerde werkomgeving:*

Veel werknemers met ADHD hebben moeite met sensorische prikkels, zoals harde geluiden of fel licht. Het creëren van een rustige, sensorisch vriendelijke werkplek kan hun functioneren verbeteren. Bedrijven kunnen maatregelen nemen zoals het aanbieden van noise-cancelling koptelefoons of het inrichten van werkplekken met minder afleidingen.

6 *Gebruik van technologie:*

Bedrijven kunnen werknemers met ADHD ondersteunen door het gebruik van digitale hulpmiddelen te bevorderen, zoals planning-apps of projectmanagementsoftware. Deze tools helpen bij het organiseren van taken en het stellen van prioriteiten, wat cruciaal is voor werknemers met ADHD.

7 *Psychologische veiligheid en open communicatie:*

Bedrijven moeten een cultuur van psychologische veiligheid bevorderen, waarin werknemers met ADHD zich vrij voelen om hun behoeften kenbaar te maken zonder angst voor vooroordelen of discriminatie. Open communicatie is essentieel om een inclusieve en ondersteunende werkomgeving te waarborgen.

Door deze aanbevelingen te volgen, kunnen bedrijven een omgeving creëren waarin werknemers met ADHD niet alleen de juiste ondersteuning krijgen, maar ook in staat zijn hun sterke punten, zoals creativiteit, probleemoplossend vermogen en doorzettingsvermogen, optimaal te benutten. Dit zal niet alleen bijdragen aan hun welzijn, maar ook aan de productiviteit binnen de organisatie.



5 Afsluiting

Terugkijkend op dit onderzoek merk ik dat het onderwerp niet alleen relevant is voor de bouwsector, maar ook voor mij persoonlijk. Het gaf mij de kans om beter te begrijpen hoe mijn eigen ADHD zowel uitdagingen als kansen biedt in mijn toekomstige werk. Het uitvoeren van dit profielwerkstuk heeft me geleerd dat openheid, structuur en de juiste ondersteuning veel verschil kunnen maken.

Wat ik vooral meeneem is dat ADHD niet alleen een beperking hoeft te zijn, maar ook een bron van creativiteit, doorzettingsvermogen en flexibiliteit kan zijn. Deze eigenschappen sluiten goed aan bij de dynamiek van de bouw. Zoals een van de respondenten zei: *“Juist de diversiteit in denken maakt een team sterker.”* Dat is een gedachte waar ik me volledig bij aansluit.

Literatuurlijst

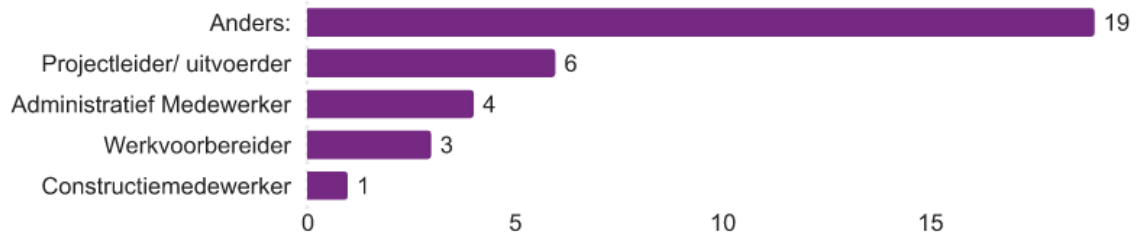
- de Krijger, E. (2024). *4 grote voordelen van ADHD*. Opgehaald van Psytraining: <https://psytraining.nl/4-grote-voordelen-van-adhd/>
- de Waal, L. (2024). *Slimmer bouwen vraagt om neurodiverse mensen*. Opgehaald van ABN AMRO: <https://www.abnamro.nl/nl/zakelijk/insights/sectoren-en-trends/bouw/slimmer-bouwen-vraagt-om-neurodiverse-mensen.html>
- Dijk & Van Emmerik. (2024). *Hoe haal je als werkgever het beste uit medewerkers met AD(H)D?* Opgehaald van Dijk en Van Emmerik: <https://www.dijkenvanemmerik.nl/kennisbank/hoe-haal-je-als-werkgever-het-beste-uit-medewerkers-met-adhd/>
- Fuermaier, A., Tucha, L., Butzbach, M., Weisbrod, M., Aschenbrenner, S., & Tucha, O. (2021). *ADHD at the workplace: ADHD symptoms, diagnostic status, and work-related functioning*.
- Hersenstichting. (2024). *Diagnose van ADHD*. Opgehaald van Hersenstichting: <https://www.hersenstichting.nl/hersenaandoeningen/adhd/>
- Kindercentrum bij kinderen en adolescenten. (2024). *ADHD bij kinderen en adolescenten*. Opgehaald van kenniscentrum bij kinderen en adolescenten: <https://kenniscentrum-kjp.nl/professionals/adhd/>
- Kooij, S. (2001). ADHD bij volwassenen. *Neuropraxis*, pp. 201-206.
- McDowall, A., Doyle, N., & Srinivasan, A. (2024). *2024 Neurodiversity in Business and Work Academic Research*.
- Mentaal beter. (2024). *ADD*. Opgehaald van Mentaal Beter: <https://mentaalbeter.nl/adhd/wat-is-add/>
- Mentaal Beter. (2024). *Gevolgen ADHD*. Opgehaald van Metaal Beter: <https://mentaalbeter.nl/adhd/gevolgen/>
- Mentaal Beter. (2024). *Oorzaak ADHD*. Opgehaald van Metaal Beter: <https://mentaalbeter.nl/adhd/oorzaak/>
- Mentaal Beter. (2024). *Wat is ADHD?* Opgehaald van Mentaal Beter: <https://mentaalbeter.nl/adhd/#:~:text=ADHD%2C%20gecombineerde%20type,voortdurende%20innerlijke%20onrust%20of%20gejaagdheid.>
- Merkus, J. (2024). *Een introductie tot kwalitatief onderzoek | Uitleg & voorbeelden*. Opgehaald van Scribbr: <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/kwalitatief-onderzoek/>
- Merkus, J. (2024). *Een introductie tot kwantitatief onderzoek | Uitleg & voorbeelden*. Opgehaald van Scribbr: <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/kwantitatief-onderzoek/>
- Nadeau, K. (2005, Mei). Career Choices and Workplace Challenges for Individuals with ADHD. *Journal of Clinical Psychology*.
- National Federation of Builders. (2023). *Neurodiversity in Construction*.
- Oscarsson, M., Nelson, M., Rozental, A., Ginsberg, Y., Carlbring, P., & Jönsson, F. (2022). *Stress and work-related mental illness among working adults with ADHD: a qualitative study*.
- Scriptium. (2024). *Wat is de methodologie van een scriptie?* Opgehaald van Scriptium: <https://www.scriptium.nl/blog-methodologie-scriptie/>



Bijlagen

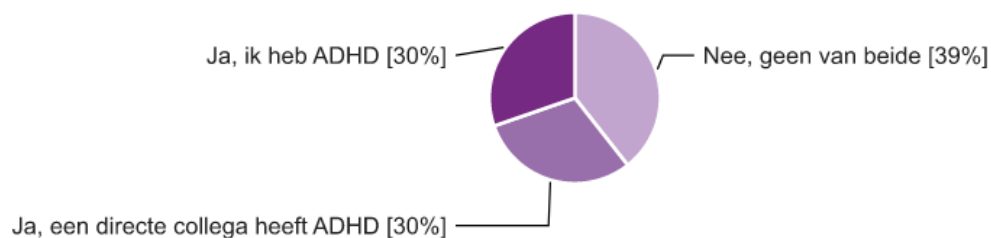
Enquête

Wat is uw functie in de bouwsector?

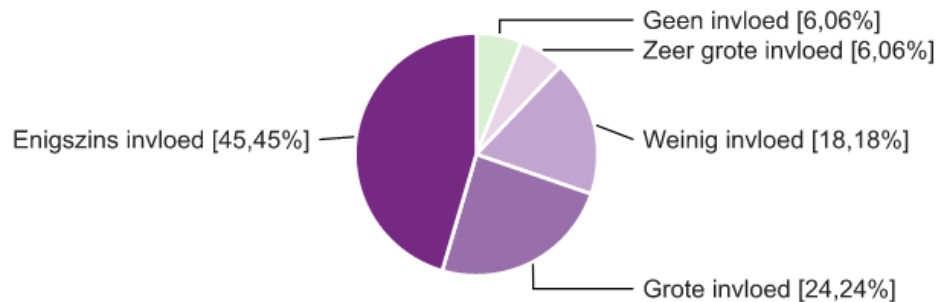


N.B.: Enkele respondenten hebben deze vraag niet beantwoord, waardoor het aantal antwoorden afwijkt van het aantal opgegeven beroepen hierboven.

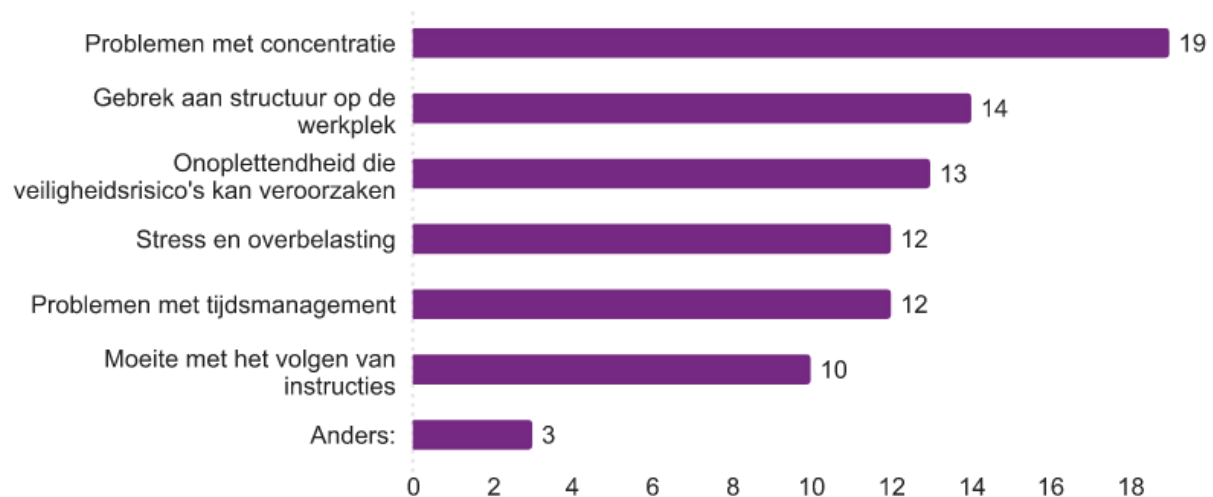
Heeft u of een directe collega ADHD?



Hoeveel invloed heeft ADHD volgens u op de werkprestaties in de bouwsector?



Wat zijn volgens u de grootste uitdagingen voor werknemers met ADHD in de bouwsector?



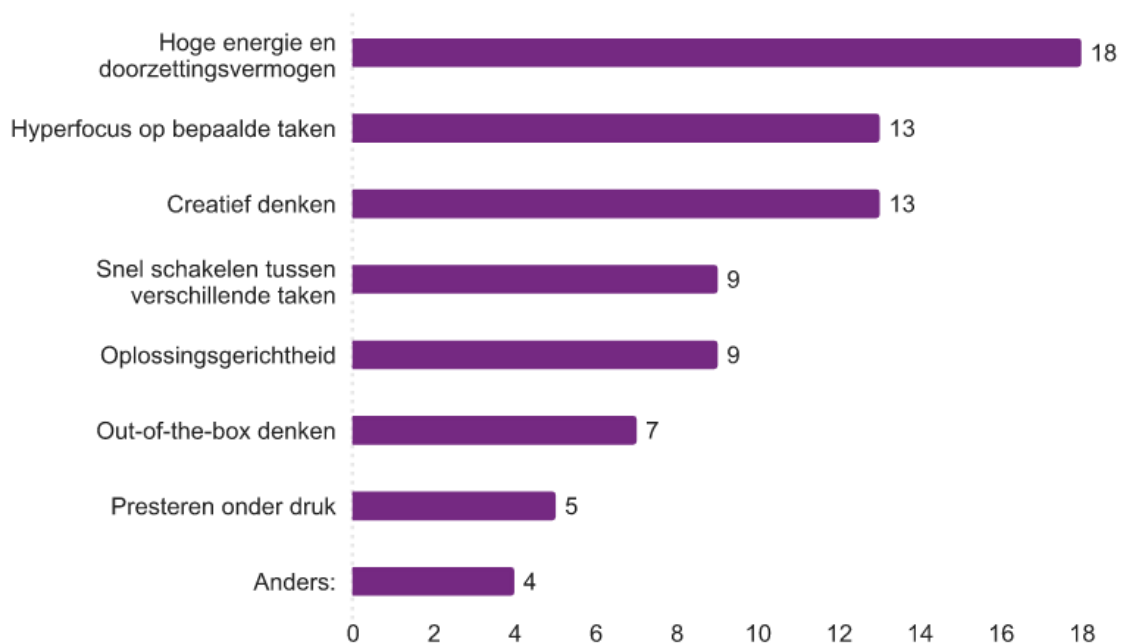
Anders: - tekst

Wat is de grootste uitdaging voor de bouwsector voor mensen met adhd...zou de vraag moeten zijn.

Geen idee

Collega's die hun normatief projecteren.

Wat zijn volgens u de sterkste punten van ADHD in de bouwsector?



Anders: - tekst

Zij hebben veel talenten. Ontlast hen waar ze niet goed in zijn, bv administratie, werkdruk,..bekijk uw eigen systeem en organisatiecultuur eens...aar ze nietgo

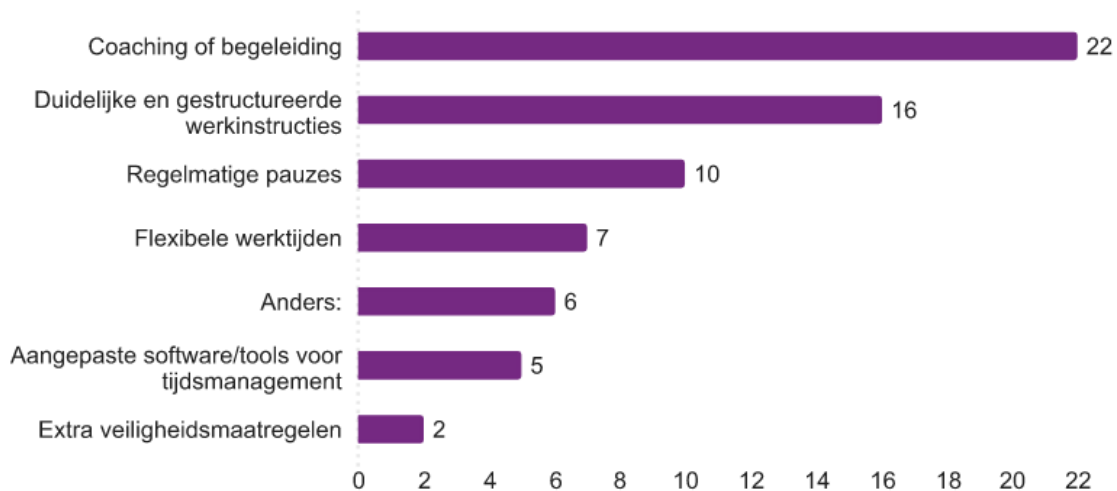
Wat jammer dat juist bij voordelen niet meerdere vakjes aangevinkt kunnen worden, maar bij uitdagingen wel.

alle 5 punten!

Geen idee

N.B.: Tijdens de enquête werd opgemerkt dat het niet mogelijk was om meerdere antwoorden te geven. Deze optie is later aangepast, maar enkele antwoorden zijn gegeven in de periode waarin slechts één antwoord mogelijk was.

Welke aanpassingen zouden volgens u de werkprestaties van werknemers met ADHD verbeteren?



Anders: - tekst

Veilig omgeving om het bespreekbaar te maken binnen het team dat degene werkt. Zo persoonlijke aanpassingen bespreekbaar te maken, iedere vorm werkt in diverse rollen anders.

Inzet van een business organizer / werkplekcoach voor kenniswerkers

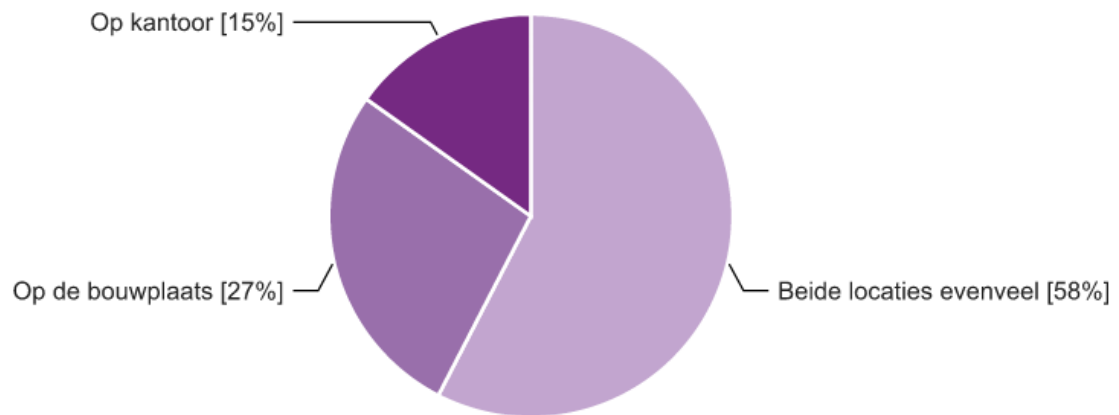
pauzes ook echt inplannen!

maatwerk bieden, afh. van wat de betreffende collega nodig heeft

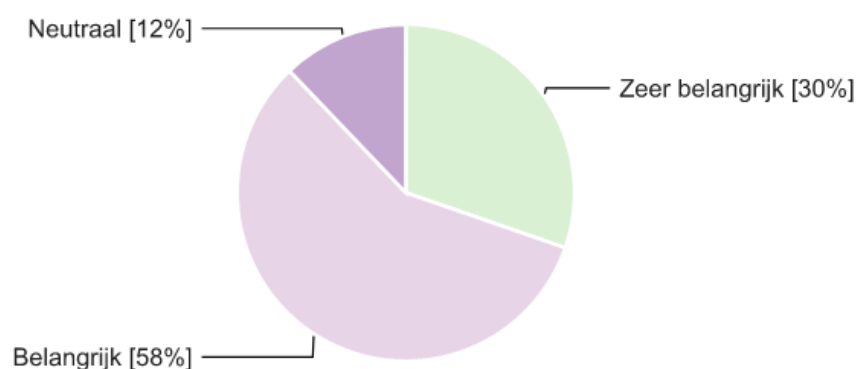
Geen idee

Persoonlijke ontwikkeling en zelfkennis

In welke werklocatie denkt u dat ADHD een grotere impact heeft?



Hoe belangrijk vindt u het dat bedrijven in de bouwsector aandacht besteden aan de ondersteuning van werknemers met ADHD?



Heeft u nog opmerkingen of suggesties over dit onderwerp?

Vertrek vanuit hun executieve functies, breng die in kaart zodat duidelijk is voor iedereen waar je goed en minder goed in bent en versterk dit door wat goed gaat het werk daar op aan te sluiten en wat minder goed gaat te ondersteunen door gericht hulp hierbij aan te bieden. bekijkzelf uw systeem als werkgever waar verbetering in kan.

Nee

Vragen geven ruimte tot eigen interpretatie

Om niet vanuit vooroordelen te reageren is de context ADHD voor de bouw wel prettig. Wij kennen in de rol van calculator 2 collega's met ADHD die allebei andere behoeften hebben,

Nvt

-

Nvt

Fijn dat deze enquête wordt gehouden en ik wens je veel reacties toe. Wel vind ik het jammer dat bij de uitdagingen meerdere opties aangevinkt kunnen worden, maar bij voordelen juist weer niet.

Misschien onbedoeld maar dit bevestigt het beeld dat mensen hebben van ADHD, alle uitdagingen die zij ervaren (en dat zelf zo ook voelen daardoor), dus meer negatief wordt belicht. Veel beter om de aandacht te richten op de positieve dingen die horen bij ADHD.

Tis een privacy gevoelig issue waarover juist eerlijk en open gesproken moet worden. Is jouw organisatie daartoe in staat????

ik heb diverse boeken over dit onderwerp.
bij interesse! haal ze maar op.
succ6 met je opdracht.

Leuk dat je dit onderzoekt. Succes met het verwerken van alle input die je ontvangt.

Omdat ik er geen ervaringen mee hebt kan ik er ook slecht over oordelen.

De werknemer met ADHD bij ons staat ingeschreven in het doelgroepenregister en daardoor krijgen wij loonkostensubsidie. Dit is een extra motivatie om hem bij ons te laten werken, en er is een extra bedrag waardoor wij iemand kunnen betalen om hem extra begeleiding te geven.

nee

Ik heb persoonlijk geen ervaring met collega's met ADHD. De antwoorden heb ik gegeven op basis van gevoel en andere ervaringen.

(H)erkenning voor talent, behoeftes en trauma's voor alle neurodivergenten.

Goed om dit onderwerp bespreekbaar te maken!

Goed bezig...

Heel goed dat je dit onderwerp beetpakt! Zeker in een branche als de bouw krijgen dit soort onderwerpen niet altijd de aandacht die het wel verdiend.