



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

Neurodiversiteit op het werk: hoe ervaren werknemers met ADHD hun werkomgeving?

Mattias Legat

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting ondernemerschap en management

PROMOTOR :

Prof. dr. Koen VAN LAER

BEGELEIDER :

Mevrouw Anouk SAP



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be
Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2024
2025



Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

Neurodiversiteit op het werk: hoe ervaren werknemers met ADHD hun werkomgeving?

Mattias Legat

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting ondernemerschap en management

PROMOTOR :

Prof. dr. Koen VAN LAER

BEGELEIDER :

Mevrouw Anouk SAP

Voorwoord

Voor u ligt mijn masterproef, het sluitstuk van een intensief traject waarin ik werd uitgedaagd, ben gegroeid en regelmatig heb stilgestaan bij wat echt belangrijk is. Het schrijven verliep allerm minst volgens een vast patroon. Soms ging het moeizaam, met avonden vol twijfel en weinig slaap. Op andere momenten leek alles vanzelf te gaan en vond ik juist veel inspiratie. Wat ik uit deze periode vooral meeneem, is dat volhouden loont en dat steun uit de omgeving onmisbaar is.

Mijn dank gaat in de eerste plaats uit naar mijn promotor, prof. dr. Koen Van Laer, voor zijn academische verantwoordelijkheid binnen dit traject. Daarnaast wil ik in het bijzonder mijn begeleidster Anouk Sap bedanken. Dankzij haar betrokkenheid, heldere feedback en aanmoediging voelde ik mij gesteund wanneer het even tegenzat. Haar oprechte interesse in mijn werk heeft mij daadwerkelijk vooruitgeholpen.

Ik ben ook de respondenten dankbaar die bereid waren hun ervaringen en inzichten te delen. Zonder hun openheid en eerlijkheid was dit onderzoek niet mogelijk geweest. Zij gaven het onderzoek niet alleen inhoud, maar ook betekenis.

Verder wil ik mijn ouders bedanken, die niet alleen mijn studie mogelijk maakten, maar er ook altijd voor hebben gezorgd dat ik de ruimte kreeg om te groeien, zowel binnen als buiten de universiteit. Hun vertrouwen en steun vormen al jaren het fundament onder alles wat ik doe.

Deze masterproef heeft ook een persoonlijke kant. Als iemand met een ADHD-diagnose weet ik uit eigen ervaring hoe lastig het kan zijn om je plek te vinden op een werkvloer waar weinig aandacht is voor neurodiversiteit. Tegelijkertijd zie ik ook de kwaliteiten die bij dit profiel horen, al blijven die vaak onderbelicht. Mijn keuze voor dit onderwerp is daarom niet alleen wetenschappelijk, maar ook persoonlijk gemotiveerd. Dit onderzoek is in zekere zin een pleidooi voor meer erkenning, niet alleen voor anderen, maar ook voor mezelf.

Tot slot wil ik mijn vrienden en familie bedanken. In moeilijke momenten zorgden zij voor de nodige rust, humor en motivatie. Hun steun heeft ervoor gezorgd dat ik dit traject heb kunnen volhouden tot het einde.

Genk, juni 2025

Mattias Legat

Samenvatting

In de context van groeiende aandacht voor diversiteit en inclusie blijft de groep werknemers met ADHD op de Vlaamse arbeidsmarkt opvallend onderbelicht. Ondanks dat naar schatting 3,5 procent van de volwassenen kenmerken van ADHD vertoont, is er in onderzoek en beleid weinig bekend over hoe deze groep hun werk beleeft en welke structurele en sociale factoren hun professioneel functioneren ondersteunen of juist belemmeren. Eerder onderzoek beperkt zich vaak tot kwantitatieve indicatoren zoals verzuim en productiviteit, terwijl de diepere ervaringen, betekenisgeving en copingstrategieën van werknemers met ADHD amper in kaart zijn gebracht. Deze masterproef beoogt een genuanceerd, ervaringsgericht inzicht te bieden in het werken met ADHD, vanuit de perspectieven van de betrokkenen zelf.

Aan de hand van negen semigestructureerde interviews met werknemers die zich herkennen in het ADHD-profiel werd onderzocht hoe zij omgaan met uitdagingen en mogelijkheden op de werkvloer. De analyse werd uitgevoerd volgens de principes van grounded theory, met bijzondere aandacht voor thema's als werkstructuur, prikkelverwerking, sociale interacties en grenzen, en persoonlijke manieren van zelfregulatie. Door in te zoomen op deze thema's worden zowel structurele knelpunten als sterktes zichtbaar die vaak onderbelicht blijven in klassieke benaderingen.

De resultaten laten zien dat klassieke werkstructuren, zoals rigide taakafspraken en open kantooromgevingen, vaak onvoldoende aansluiten bij de noden van werknemers met ADHD. Respondenten ervaren vooral moeilijkheden op het vlak van energiebeheer, sensorische overprikkeling en het vinden van een duurzaam werkritme. Daarnaast zijn sociale interacties een bron van zowel steun als spanning: collegiale relaties kunnen bijdragen aan meer werkcomfort, maar sociale druk en onbegrip leiden regelmatig tot overbelasting en vermijding. Tegelijkertijd beschikken veel respondenten over uitgesproken sterktes, waaronder creatief denken, empathie, veerkracht en de capaciteit tot hyperfocus. Deze kwaliteiten komen het beste tot uiting in een context van autonomie, voorspelbaarheid en psychologische veiligheid.

Deze studie benadrukt de noodzaak van meer contextgevoelige en inclusieve benaderingen van neurodiversiteit binnen organisaties. Individuele aanpassingen zijn belangrijk, maar alleen structurele en culturele veranderingen maken het mogelijk om het volledige potentieel van werknemers met ADHD te benutten. De bevindingen bieden concrete handvatten voor werkgevers, beleidsmakers en onderzoekers die willen bouwen aan een werkklimaat waarin neurodivergente profielen niet alleen gedoogd, maar erkend en gewaardeerd worden.

Sleutelwoorden: ADHD, werkvloer, neurodiversiteit, professioneel functioneren, inclusie, prikkelverwerking, copingstrategieën

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Samenvatting	2
1. Probleemstelling	4
2. Literatuurstudie	6
2.1 Theoretisch kader: neurodiversiteit als analytisch perspectief	6
2.2 Empirisch onderzoek naar ADHD in professionele contexten	7
2.3 Kritische analyse: structurele beperkingen en discursieve spanningen	8
2.4 Positionering van het onderzoek en leemtes in de literatuur	10
3. Methodologie	12
3.1 Kwalitatief onderzoek	12
3.2 Dataverzameling en steekproef	13
3.3 Ethische overwegingen	14
3.4 Data-analyse	15
4. Resultaten	17
4.1 Structuur, energie en werkritme	17
4.2 Prikkelverwerking en fysieke omgeving	22
4.3 Sociale interactie en grenzen op de werkvloer	26
5. Discussie	32
5.1 Thematische hoofdbevindingen	32
5.2 Beperkingen en aanbevelingen voor toekomstig onderzoek	37
6. Conclusie	38
7. Referentielijst	39
8. Bijlagen	43
Bijlage 1: Interviewleidraad	43
Bijlage 2: Toestemmingsverklaring	46

1. Probleemstelling

De positie van volwassenen met Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD) op de werkvloer staat de laatste jaren steeds meer in de belangstelling binnen de wetenschappelijke literatuur (Gordon & Fabiano, 2019). Waar ADHD traditioneel werd gezien als een aandoening die vooral bij kinderen voorkomt, is er intussen een breed besef gegroeid dat deze diagnose ook op volwassen leeftijd een blijvende invloed uitoefent op het professioneel functioneren (Kooij et al., 2019). Ondanks de schatting dat ongeveer 3,5 procent van de volwassenen ADHD heeft (Lauder et al., 2022), bestaat er nog steeds een gebrek aan kennis over hoe zij het best ondersteund kunnen worden binnen de professionele context. Recente onderzoeken wijzen erop dat werknemers met ADHD nog vaak geconfronteerd worden met structurele obstakels, zoals verhoogde werkstress, een hoger risico op uitval en negatieve beoordelingen, of zelfs onbegrip op de werkvloer (Fuermaier et al., 2021; Hedlund & Jordal, 2024; Oscarsson et al., 2022).

Het is echter te eenvoudig om deze kwetsbaarheden uitsluitend toe te schrijven aan individuele kenmerken of medische symptomen. Steeds meer studies onderstrepen het belang van contextuele factoren, zoals taakstructuur, sensorische belasting, sociale normen en organisatiecultuur, die het dagelijks functioneren en de inzetbaarheid van mensen met ADHD in hoge mate beïnvloeden (Lasky et al., 2016; Liebel et al., 2024). Dit inzicht sluit aan bij de opmars van het neurodiversiteitskader, dat neurologische variatie zoals ADHD erkent als een gewoon onderdeel van menselijke diversiteit. Vanuit deze benadering worden atypische denkstijlen en ervaringen niet alleen als uitdaging, maar ook als bron van unieke talenten en innovatieve waarde gezien op de werkvloer (Hoogman et al., 2020; Houdek, 2022; Jaarsma & Welin, 2012). De beperkingen die mensen met ADHD ondervinden zijn dan ook vaak het resultaat van een werkcontext die primair afgestemd is op neurotypische normen en verwachtingen, en niet louter een gevolg van de diagnose zelf (De Reu, 2023).

Hoewel het neurodiversiteitsdiscours ingang vindt in bedrijven en beleid, blijkt in de praktijk dat deze erkenning zelden vanzelf leidt tot inclusieve arbeidsomgevingen. Structurele verandering vraagt immers meer dan goede intenties en veronderstelt soms diepgaande aanpassingen in cultuur, beleid en dagelijkse routines, wat organisaties geregeld als ingrijpend of kostelijk ervaren (Houdek, 2022). In de realiteit domineren nog vaak individugerichte benaderingen, waarbij de nadruk ligt op symptoombestrijding of het aanpassen van het individu aan bestaande normen (Lauder et al., 2022; Neteland, 2024). Hierdoor blijven structurele aspecten van werk, zoals organisatievorm, taakverdeling of sensorische inrichting, onderbelicht, waardoor het potentieel van werknemers met ADHD nauwelijks tot ontplooiing komt (Houdek, 2022).

De beperkte implementatie van inclusie blijkt ook uit recente praktijkervaringen. Volgens een Britse bevraging voelt amper 11 procent van de neurodivergente werknemers zich veilig om hun neurodivergentie openlijk te delen op het werk, en Belgische experts vermoeden dat de situatie in België vergelijkbaar is (De Decker, 2024). Werknemers rapporteren regelmatig ongeloof, weerstand bij het aanvragen van aanpassingen en confrontaties met vooroordelen of microagressies. Zulke drempels leiden tot onderrapportage, het vermijden van disclosure en soms zelfs tot structurele uitsluiting, ondanks het groeiende pleidooi voor diversiteit (De Decker, 2024). Bovendien legitimeren werkgevers het neurodiversiteitsbeleid vaak vooral vanuit een economische logica: afwijkende

profielen worden vooral getolereerd zolang zij bijdragen aan innovatie of productiviteit (Austin & Pisano, 2017; De Decker, 2024; Houdek, 2022; Jammaers et al., 2016; Silver et al., 2023). Daarmee blijven andere thema's, zoals psychologische veiligheid, welzijn en duurzame inzetbaarheid, onderbelicht.

Naast deze inhoudelijke en normatieve spanningen signaleren verschillende auteurs ook methodologische beperkingen in het huidige onderzoek. Het merendeel van de literatuur is kwantitatief en symptoomgericht, waardoor de subjectieve ervaringen, copingstrategieën en dagelijkse betekenistoekenning van werknemers met ADHD vaak onderbelicht blijven (Ginapp et al., 2022; Sedgwick et al., 2019). Daardoor krijgen we weinig zicht op hoe deze groep de werkvloer werkelijk beleeft, welke structurele fricties zij ondervinden en welke elementen in de organisatie als steunend of juist belemmerend worden ervaren. Bovendien ontbreekt het aan systematische, contextgevoelige evaluaties, waardoor best practices amper beschreven en zelden breed toepasbaar zijn (Houdek, 2022).

Deze kennislacunes zijn niet alleen van academisch belang, maar hebben ook directe gevolgen voor het welzijn, de loopbaanmogelijkheden en de inclusieve potentie van de werkvloer. Zij roepen de fundamentele vraag op hoe werkcontexten zo kunnen worden ingericht dat ze recht doen aan cognitieve variatie, en structurele rechtvaardigheid bevorderen in plaats van het individu verantwoordelijk te stellen voor aanpassing (De Decker, 2024; De Reu, 2023; Doyle, 2020; Houdek, 2022; Santuzzi et al., 2014).

Tegen deze achtergrond staat in deze masterproef de volgende onderzoeksvraag centraal:

"Hoe ervaren volwassenen met ADHD hun positie en functioneren op de werkvloer, en welke structurele, contextuele en relationele factoren dragen bij aan hun professioneel welzijn of vormen juist een belemmering?"

Via semigestructureerde interviews met negen werknemers die zich herkennen in het ADHD-profiel worden hun perspectieven in kaart gebracht. De analyse vertrekt vanuit een kwalitatieve, interpretatieve benadering met bijzondere aandacht voor context, persoonlijke strategieën en beleving. Op deze manier wil deze studie bijdragen aan een meer mensgericht en genuanceerd begrip van ADHD op de werkvloer, als noodzakelijke aanvulling op het dominante discours rond stoornissen, symptomen en risico's.

Met deze probleemstelling en onderzoeksvraag biedt deze masterproef een analytisch vertrekpunt voor de daaropvolgende literatuurstudie en empirische analyse.

2. Literatuurstudie

De positie van volwassenen met ADHD op de werkvloer krijgt de laatste jaren toenemende aandacht in wetenschappelijke literatuur. Waar traditionele benaderingen de nadruk legden op tekorten en symptoomcontrole, verschuift het debat steeds vaker naar een bredere waardering van cognitieve diversiteit en de structurele afstemming tussen persoon en omgeving. Deze literatuurstudie verkent hoe ADHD in professionele contexten begrepen wordt, met bijzondere aandacht voor het spanningsveld tussen individuele uitdagingen, contextuele belemmeringen en de mogelijkheden van het neurodiversiteitskader. Daarbij wordt ingezoomd op bestaande conceptuele perspectieven, empirische bevindingen over functioneren, kritische analyses van ondersteuningspraktijken en de leemtes in het huidige onderzoek. Door deze opbouw wordt zichtbaar welke factoren het professioneel functioneren van werknemers met ADHD bepalen en waar verdere wetenschappelijke en praktische aandacht vereist is.

2.1 Theoretisch kader: neurodiversiteit als analytisch perspectief

Het begrip neurodiversiteit ontstond eind jaren negentig binnen neurodivergente gemeenschappen als reactie op het medische model dat neurologische variatie voornamelijk beschreef in termen van stoornis of afwijking (Ortega, 2009). In tegenstelling tot deze deficitgerichte logica stelt het neurodiversiteitskader dat verschillen in informatieverwerking, zoals bij ADHD, autisme of dyslexie, deel uitmaken van natuurlijke menselijke variatie (Jaarsma & Welin, 2012; Krzemska et al., 2019). Neurodiversiteit wordt daarbij begrepen als een populatiekenmerk, terwijl de term neurodivergentie verwijst naar individuen wiens cognitieve stijl afwijkt van wat sociaal als 'normaal' wordt beschouwd (Legault et al., 2021).

Deze conceptualisering impliceert dat neurodivergente kenmerken niet noodzakelijk gecorrigeerd of genormaliseerd hoeven te worden, maar erkend kunnen worden als alternatieve vormen van waarnemen, denken en handelen (Doyle, 2020). Binnen werkcontexten opent dit perspectief ruimte voor een structurele analyse van functioneren. In plaats van uit te gaan van individuele tekorten, richt het neurodiversiteitskader zich op de wederzijdse afstemming tussen individu en omgeving (Krzemska et al., 2019; Santuzzi et al., 2014; Silver et al., 2023). Moeilijkheden worden in deze benadering begrepen als het gevolg van een mismatch tussen standaard werkmodellen en alternatieve manieren van functioneren, een mismatch die structureel en normatief van aard is (Doyle, 2020; Hedlund & Jordal, 2024).

Zo geven werknemers met ADHD vaak aan dat hun werkomgeving onvoldoende ruimte biedt voor hun specifieke noden, zoals behoefte aan taakvariatie, prikkelreductie of flexibele roldefinities (Liebel et al., 2024; Neteland, 2024). Tegelijkertijd komen hun sterktes, waaronder creativiteit, probleemoplossend vermogen en snelle associaties, pas tot uiting wanneer deze actief worden gefaciliteerd in een ondersteunende context (Hoogman et al., 2020; Nordby et al., 2023; Patel et al., 2019).

Toch is het neurodiversiteitsdiscours niet zonder spanningen. Verschillende auteurs waarschuwen dat het in beleids- en HR-discoursen soms instrumenteel wordt ingezet, met nadruk op 'unieke talenten' die bijdragen aan innovatie of productiviteit (Branton et al., 2023; Den Houting, 2019; Jammaers et al., 2016). Hierdoor verschuift de focus van structurele erkenning naar economische meerwaarde, wat het risico inhoudt dat afwijking slechts getolereerd wordt zolang deze rendeert (Branton et al., 2023; Silver et al., 2023). Bovendien is er binnen neurodivergente gemeenschappen discussie over de mate waarin het begrip neurodiversiteit aansluit bij de klinische realiteit en structurele ongelijkheid (Kapp et al., 2013; Legault et al., 2021).

Binnen deze studie wordt het neurodiversiteitskader dan ook niet louter gehanteerd als normatief ideaal, maar als kritisch-analytisch instrument. Het biedt de mogelijkheid om werkcontexten te analyseren als normatieve ruimtes waarin bepaalde cognitieve stijlen bevoordeeld worden en andere gemarginaliseerd raken (Branton et al., 2023; Doyle, 2020; Santuzzi et al., 2014). Door ADHD niet uitsluitend te benaderen als medische stoornis, maar als neurodivergent profiel dat betekenis krijgt in interactie met zijn omgeving, ontstaat ruimte voor een meer contextgevoelig en structureel begrip van professioneel functioneren.

2.2 Empirisch onderzoek naar ADHD in professionele contexten

Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD) wordt in de literatuur erkend als een neurobiologische ontwikkelingsstoornis, gekenmerkt door symptomen van onoplettendheid, impulsiviteit en hyperactiviteit (American Psychiatric Association, 2013). Hoewel deze symptomen vaak in verband worden gebracht met kinderen, blijft de stoornis bij een aanzienlijk deel van de populatie ook in de volwassenheid bestaan, met blijvende gevolgen voor professioneel functioneren (Adamou et al., 2013; Kooij et al., 2019). In werksituaties vertalen deze kenmerken zich veelal in moeilijkheden met aandacht vasthouden, taakiniciatie, uitstelgedrag, inconsistentie in prestaties en verhoogde stressgevoeligheid (Oscarsson et al., 2022; Shaw et al., 2014).

Empirisch onderzoek wijst erop dat deze uitdagingen niet los gezien kunnen worden van de context waarin ze zich voordoen. Verschillende studies benadrukken dat kenmerken van de werkomgeving, zoals taak(on)duidelijkheid, werkdruk, prikkelbelasting en beperkte voorspelbaarheid, een bepalende rol spelen in hoe symptomen tot uiting komen (Adamou et al., 2013; Fuermaier et al., 2021; Lasky et al., 2016; Liebel et al., 2024). Deze bevindingen ondersteunen een transactioneel model van functioneren, waarin de wisselwerking tussen persoon en omgeving centraal staat (Adamou et al., 2013; Doyle, 2020). In dat kader blijkt het functioneren van volwassenen met ADHD sterk afhankelijk van omgevingsfactoren als autonomie, taakstructuur, variatie en de mate van psychologische veiligheid (McIntosh et al., 2023; Neteland, 2024; Patel et al., 2019).

Tegelijk groeit in de literatuur de aandacht voor positieve eigenschappen die frequent geassocieerd worden met ADHD, zoals creatief denken, intens engagement, snelle associatievorming en het leggen van onverwachte verbanden (Antshel, 2018; Lerner et al., 2019; Patel et al., 2019). Met name in dynamische, projectmatige of onvoorspelbare omgevingen blijken deze eigenschappen waardevol (Canela et al., 2017; Hoogman et al., 2020). ADHD wordt in dat opzicht ook in verband gebracht met

divergent denken, een vorm van creativiteit waarin meerdere, originele oplossingsrichtingen worden gegenereerd, wat bijdraagt aan innovatie en alternatieve probleemaanpak (Hoogman et al., 2020).

Kwalitatieve studies verdiepen dit beeld verder en tonen aan dat volwassenen met ADHD zich vaak herkennen in patronen van hyperfocus, snel schakelen in crisissituaties en een uitgesproken empathisch vermogen (Ginapp et al., 2022; Nordby et al., 2023). Deze sterktes worden echter zelden spontaan benut. Ze vereisen een werkcontext waarin voldoende ruimte bestaat om op een eigen manier te werken, zonder voortdurende druk om zich te conformeren aan neurotypische normen (Adamou et al., 2013; Liebel et al., 2024; McIntosh et al., 2023). Cruciaal hierin is de mate waarin werknemers zich veilig voelen om open te zijn over hun diagnose. Proactieve disclosure, het bewust delen van een ADHD-diagnose, blijkt enkel positieve effecten te hebben op welzijn en werktevredenheid wanneer er sprake is van psychologische veiligheid (McIntosh et al., 2023). In afwezigheid daarvan leidt openheid eerder tot terughoudendheid, stigmatisering of het strategisch verbergen van noden ('masking') (Neteland, 2024).

Samengevat bevestigen deze empirische bevindingen dat ADHD zich op de werkvloer niet manifesteert als een vaststaande beperking, maar als een contextueel gemoduleerde ervaring. Zowel moeilijkheden als sterktes worden zichtbaar in relatie tot structurele kenmerken van het werk en de sociale ruimte voor afwijking (Doyle, 2020; Lauder et al., 2022). Deze contextuele afhankelijkheid vormt een centrale invalshoek in dit onderzoek, waarin de nadruk ligt op de betekenisgeving van ADHD door werknemers zelf, in wisselwerking met hun professionele omgeving.

2.3 Kritische analyse: structurele beperkingen en discursieve spanningen

Hoewel het neurodiversiteitskader steeds vaker terug te vinden is in beleidsdocumenten en HR-discoursen, blijft de toepassing ervan op de werkvloer in de praktijk vaak beperkt en fragmentarisch (Austin & Pisano, 2017; Branton et al., 2023; Doyle, 2020). Ondersteuningsmaatregelen voor werknemers met ADHD blijven doorgaans ingebed in een individugericht model, waarin de nadruk ligt op symptoombestrijding en compensatie (Adamou et al., 2013; Lauder et al., 2022). Veel initiatieven, zoals coaching, time-managementtraining of psycho-educatie, vertrekken van het idee dat de werknemer zich moet aanpassen aan een ongewijzigde werkomgeving, eerder dan dat die omgeving structureel ter discussie wordt gesteld (Fuermaier et al., 2021; Liebel et al., 2024).

Aspecten als taakorganisatie, sensorische belasting of impliciete communicatienormen blijven daarbij zelden expliciet onderwerp van aanpassing (Jammaers & Fleischmann, 2024; Neteland, 2024). Deze aanpak leidt tot een asymmetrische verdeling van verantwoordelijkheid, waarbij de last van aanpassing grotendeels bij de werknemer komt te liggen. Werknemers met ADHD ervaren deze situatie vaak als onvoldoende responsief en als bevestiging van hun 'anders-zijn' binnen dominante werkmodellen (Hedlund & Jordal, 2024; Lyhne et al., 2021).

Structurele aanpassingen, zoals visuele taakondersteuning, flexibele werkindeling of rustmomenten, blijven eerder uitzonderlijk en blijken in grote mate afhankelijk van goodwill en discretie van leidinggevendenden (Adamou et al., 2013; Doyle, 2020; Lauder et al., 2022). Daarnaast is ook het

dominante discours rond neurodiversiteit in veel organisaties niet vrij van spanningen. In toenemende mate wordt neurodiversiteit gelegitimeerd via een zogenaamde 'business case'-benadering, waarin afwijkende profielen worden gewaardeerd om hun economische meerwaarde, zoals innovatiekracht, creativiteit of probleemoplossend vermogen (Austin & Pisano, 2017; Branton et al., 2023; Silver et al., 2023).

Hoewel dit discours strategisch effectief kan zijn om aandacht te genereren, creëert het ook een conditionele vorm van inclusie: afwijkend functioneren wordt slechts geaccepteerd zolang het rendendeert binnen de bestaande productiviteitslogica (Branton et al., 2023; Den Houting, 2019; Jammaers et al., 2016). Deze voorwaardelijkheid wordt door werknemers met ADHD vaak als beperkend ervaren, omdat hun functioneren niet altijd lineair of voorspelbaar is (Ginapp et al., 2022; McIntosh et al., 2023).

In zulke contexten ontstaat spanning tussen authenticiteit en conformiteit. Disclosure van een diagnose wordt gepresenteerd als een vrije keuze, maar wordt in de praktijk vaak een strategische afweging, waarbij risico's op stigmatisering of negatieve beoordeling meegewogen worden (Jammaers & Fleischmann, 2024; McIntosh et al., 2023; Neteland, 2024). Bij gebrek aan psychologische veiligheid voelen veel werknemers zich genoodzaakt om hun noden te verbergen en zich aan te passen aan neurotypische verwachtingen, wat leidt tot masking, uitputting en verlies aan werkplezier (Doyle, 2020; Jammaers & Fleischmann, 2024; Santuzzi et al., 2014). Inclusie blijft zo afhankelijk van individuele aanpasbaarheid, eerder dan van structurele erkenning van verschil.

Als alternatief wordt in recente literatuur gepleit voor een benadering die vertrekt vanuit de psychologische basisnoden van autonomie, competentie en verbondenheid, zoals geformuleerd in de zelfdeterminatietheorie (Coplan et al., 2021; Deci & Ryan, 2000; Morsink et al., 2021). Werkcontexten die deze noden ondersteunen, bijvoorbeeld via gedeeld eigenaarschap, projectmatige samenwerking en flexibiliteit in taken, blijken niet alleen beter afgestemd op werknemers met ADHD, maar dragen ook bij aan algemeen welzijn en intrinsieke motivatie (Hedlund & Jordal, 2024; Kalmanovich-Cohen & Stanton, 2023; Morsink et al., 2021). De toegenomen praktijk van thuiswerken wordt in dit opzicht vaak genoemd als voorbeeld van contextuele aanpassing met positieve effecten op prikkelverwerking, autonomie en stressreductie, ook zonder formele aanpassingsstatus (Neteland, 2024; Silver et al., 2023).

Samenvattend tonen deze kritische analyses aan dat veel huidige ondersteuningspraktijken terugvallen op bestaande werkstructuren en normen, zonder deze fundamenteel te bevragen. Ze impliceren vaak dat succes afhangt van de mate waarin de werknemer met ADHD zich in die structuren weet te integreren. In plaats van inclusie op te vatten als bijstelling van de bestaande norm, pleiten auteurs binnen het neurodiversiteitskader voor een herdefiniëring van die norm: één waarin cognitieve variatie het uitgangspunt vormt, en waarin structurele ruimte wordt gecreëerd voor andere vormen van functioneren (Doyle, 2020; Jammaers & Fleischmann, 2024; Legault et al., 2021).

2.4 Positionering van het onderzoek en leemtes in de literatuur

Ondanks de toenemende aandacht voor neurodiversiteit binnen werkcontexten blijven er in de bestaande literatuur over ADHD op de werkvloer belangrijke lacunes bestaan. Deze situeren zich op inhoudelijk, methodologisch en normatief vlak, en onderstrepen de nood aan onderzoeksbenaderingen die niet vertrekken vanuit het individu als probleemdager, maar die de interactie tussen persoon en omgeving centraal stellen (Adamou et al., 2013; Doyle, 2020; Sedgwick et al., 2019).

Een eerste inhoudelijke leemte betreft de overwegend symptoomgerichte benadering van ADHD. In veel studies wordt ADHD hoofdzakelijk beschreven als een stoornis die leidt tot beperkingen in aandacht, planning en taakuitvoering (Fuermaier et al., 2021; Oscarsson et al., 2022). Contextuele invloeden zoals taakstructuur, sensorische belasting, rolambigüiteit of sociale normen blijven vaak impliciet, terwijl deze factoren in empirisch onderzoek net van doorslaggevend belang blijken voor professioneel functioneren (Adamou et al., 2013; Hedlund & Jordal, 2024; Lasky et al., 2016; Liebel et al., 2024). Zelfs wanneer het neurodiversiteitskader wordt aangehaald, gebeurt dit vaak oppervlakkig of zonder expliciete consequenties voor analyse en praktijk (Hotte-Meunier et al., 2024; Krzeminska et al., 2019; Silver et al., 2023).

Daarnaast is er een methodologische scheefte trekking zichtbaar. De meerderheid van studies hanteert kwantitatieve onderzoeksopzetten met zelfrapportagevragenlijsten, gestandaardiseerde functiemetingen of diagnostische criteria als uitgangspunt (Hotte-Meunier et al., 2024; Lauder et al., 2022). Hoewel deze benadering belangrijke populatietrends blootlegt, laat ze weinig ruimte voor het begrijpen van de subjectieve ervaring, betekenisstoekenning en navigatiestrategieën van individuen met ADHD binnen hun professionele context (Adamou et al., 2013; Ginapp et al., 2022; Sedgwick et al., 2019). Slechts een beperkt aantal kwalitatieve studies onderzoekt hoe mensen met ADHD zelf hun professionele traject beschrijven, welke fricties zij ervaren, en hoe zij omgaan met sociale verwachtingen, normdruk of structurele belemmeringen (Neteland, 2024; Nordby et al., 2023).

Een derde leemte betreft de normatieve inbedding van het discours rond neurodiversiteit. In veel beleidsmatige en HR-gestuurde literatuur wordt ADHD benaderd binnen een 'business case'-logica: neurodivergente profielen worden vooral gewaardeerd wanneer ze economisch renderen of bijdragen aan creativiteit en innovatie (Austin & Pisano, 2017; Branton et al., 2023; Silver et al., 2023). Deze benadering maakt het thema bespreekbaar, maar leidt ook tot instrumentalisering van verschil, waarbij structurele kwetsbaarheden en ondersteuningsnoden buiten beeld blijven (Branton et al., 2023; Den Houting, 2019; Jammaers et al., 2016). De voorwaardelijkheid van inclusie, enkel zolang afwijkend functioneren bijdraagt aan organisatiedoelstellingen, zorgt ervoor dat psychologische veiligheid, authenticiteit en duurzame werkrelaties onvoldoende aandacht krijgen (McIntosh et al., 2023; Santuzzi et al., 2014).

Tot slot ontbreken in de literatuur nog steeds praktijkgerichte inzichten in hoe werkomgevingen concreet afgestemd kunnen worden op neurodivergente werkstijlen. Slechts enkele recente studies verkennen op genuanceerde wijze hoe ADHD zich manifesteert in specifieke beroepscontexten, en

hoe factoren zoals autonomie, voorspelbaarheid en relationele ondersteuning dagelijks functioneren beïnvloeden (Adamou et al., 2013; Hedlund & Jordal, 2024; Lyhne et al., 2021). Er is behoefte aan onderzoek dat deze factoren systematisch in kaart brengt vanuit het perspectief van de werknemer zelf, en dat structurele condities onderzoekt die inclusie mogelijk maken, los van compensatieloga (Jammaers & Fleischmann, 2024).

Deze masterproef speelt expliciet in op deze leemtes. Door middel van een kwalitatieve, contextgevoelige en ervaringsgerichte benadering onderzoekt dit onderzoek hoe volwassenen met ADHD betekenis geven aan hun professionele positie, hoe zij omgaan met structurele fricties, en welke elementen van de werkcontext ondersteunend of juist belemmerend werken. Daarbij wordt ADHD niet benaderd als een intern kenmerk of medische identiteit, maar als iets dat ontstaat in voortdurende interactie met taakstructuren, sociale normen en organisatiecultuur (Doyle, 2020; Jammaers & Fleischmann, 2024; Legault et al., 2021).

Met deze benadering beoogt het onderzoek een dubbele bijdrage te leveren. Enerzijds wil het het wetenschappelijke begrip van professioneel functioneren bij ADHD verdiepen door subjectieve ervaringen en contextuele dynamieken centraal te stellen. Anderzijds beoogt het richting te geven aan inclusieve werkpraktijken waarin niet individuele aanpassing, maar structurele afstemming het uitgangspunt vormt. Op die manier draagt dit onderzoek bij aan een duurzamer en rechtvaardiger begrip van neurodiversiteit op de werkvloer (Coplan et al., 2021; Morsink et al., 2021; Santuzzi et al., 2014).

3. Methodologie

In dit hoofdstuk wordt de methodologische opzet van het onderzoek toegelicht. De keuze voor een kwalitatieve benadering is ingegeven door de wens om diepgaand inzicht te krijgen in de manier waarop werknemers met ADHD hun werkomgeving ervaren en betekenis geven aan hun dagelijks functioneren. Om deze complexe, persoonsgebonden ervaringen zo rijk mogelijk in kaart te brengen, werd gewerkt met semigestructureerde interviews, gericht op het verkennen van individuele perspectieven in uiteenlopende werkcontexten. De methodologische keuzes die in dit hoofdstuk worden beschreven, zijn telkens afgewogen vanuit de centrale onderzoeksvraag en de ethische verantwoordelijkheid om de stem van de respondenten recht te doen. Na een toelichting van de onderzoeksbenadering en de steekproef, wordt ingegaan op de ethische overwegingen en het proces van data-analyse. Zo wordt helder hoe de resultaten van deze studie tot stand zijn gekomen.

3.1 Kwalitatief onderzoek

In dit onderzoek is gekozen voor een kwalitatieve benadering om te begrijpen hoe werknemers met ADHD hun werk ervaren. Waar kwantitatief onderzoek zich doorgaans richt op gemiddelden en gestandaardiseerde patronen, biedt kwalitatief onderzoek de mogelijkheid om recht te doen aan nuance, context en persoonlijke verhalen (Boeije, 2009; Denzin & Lincoln, 2011, pp. 1–20). Dit sluit direct aan bij het uitgangspunt uit de literatuur dat professioneel functioneren van mensen met ADHD samenhangt met de wisselwerking tussen persoonlijke kenmerken, sociale normen en werkcontext (Doyle, 2020; Krzeminska et al., 2019; Silver et al., 2023).

Recente literatuur benadrukt dat bestaande onderzoekspraktijken vaak blijven steken in symptoomgerichte, kwantitatieve metingen, waardoor de ervaring en betekenisgeving van betrokkenen onderbelicht blijft (Ginapp et al., 2022; Sedgwick et al., 2019). Door te kiezen voor semigestructureerde interviews wordt ruimte gecreëerd voor de verhalen van deelnemers, waarbij niet alleen wordt gefocust op uitdagingen, maar ook op sterktes, copingstrategieën en contextuele factoren die hun functioneren beïnvloeden (Liebel et al., 2024; Neteland, 2024).

De semigestructureerde opzet liet toe om te werken met een vaste thematische leidraad (Brinkmann & Kvale, 2018), zonder de flexibiliteit te verliezen om dieper in te gaan op onderwerpen die door deelnemers zelf als belangrijk werden aangeduid. Zo werd recht gedaan aan de oproep om niet louter individuele kenmerken, maar ook structurele en sociale fricties in kaart te brengen (Doyle, 2020; McIntosh et al., 2023).

Het doel van deze aanpak is niet om een eenduidig antwoord te formuleren, maar om de rijkdom en gelaagdheid van ervaringen zichtbaar te maken (Van Manen, 2023). Dit onderzoek vertrekt vanuit de stem van de deelnemer, en erkent dat het professioneel functioneren van werknemers met ADHD niet los kan worden gezien van hun dagelijkse realiteit en werkcontext. De gekozen benadering weerspiegelt hiermee zowel een inhoudelijk als ethisch engagement, en vormt een rechtstreeks antwoord op de leemtes in bestaande literatuur.

3.2 Dataverzameling en steekproef

Aan dit onderzoek namen negen personen deel die op het moment van het interview allen in loondienst waren. Zij werden geselecteerd op basis van hun herkenning in het ADHD-profiel: zeven deelnemers beschikten over een formele diagnose, terwijl twee anderen aangaven zich sterk te herkennen in ADHD-kenmerken, maar op dat moment geen behoefte hadden aan formele testing. Tijdens het kennismakingsgesprek werd hier expliciet naar gevraagd, zodat de onderzoeker zeker wist dat elke deelnemer zich voldoende kon identificeren met het thema om een zinvolle bijdrage te kunnen leveren.

De steekproef kwam tot stand via een combinatie van doelgerichte selectie en sneeuwbalsteekproef. In eerste instantie werden deelnemers benaderd via een open oproep op sociale media, LinkedIn, WhatsApp en via het persoonlijke netwerk van de onderzoeker. Deze doelgerichte aanpak maakte het mogelijk om personen te selecteren die op basis van hun ervaring of profiel relevant waren voor het onderzoek, wat in kwalitatief onderzoek een gebruikelijke strategie is om informatie-rijke gevallen te selecteren (Palinkas et al., 2015). Nadien verwezen enkele deelnemers spontaan andere geïnteresseerden door. De sneeuwbalmethode is bijzonder waardevol binnen onderzoek naar neurodiversiteit, omdat toegang tot relevante netwerken vaak essentieel is voor het bereiken van minder zichtbare groepen (Noy, 2008).

De selectiecriteria werden bewust breed gehouden: deelnemers moesten minstens achttien jaar oud zijn, in loondienst werken en voldoende Nederlands spreken om het gesprek vlot te kunnen voeren. Er werd geen beperking opgelegd wat betreft sector of functie, zodat een zo divers mogelijk beeld van werkervaringen bij ADHD tot stand kon komen (Liebel et al., 2024; Neteland, 2024). Deze open insteek weerspiegelt de noodzaak, ook in de literatuur benoemd, om de veelvormigheid en contextafhankelijkheid van professioneel functioneren te belichten.

De interviews duurden gemiddeld 55 minuten. Afhankelijk van de voorkeur van de deelnemer vonden zij plaats op een rustige locatie of via videogesprek. Voorafgaand aan elk interview werd duidelijk toegelicht wat het doel van het onderzoek was, hoe met vertrouwelijkheid werd omgegaan en wat deelname inhield. Alle deelnemers ondertekenden vooraf een toestemmingsverklaring, conform de ethische richtlijnen voor kwalitatief onderzoek (Brinkmann & Kvale, 2018).

De gesprekken werden opgenomen, uitgeschreven met behulp van de transcriptietool van Word en vervolgens manueel nagelezen en aangepast waar nodig. Tijdens de gesprekken werd gewerkt met een semigestructureerde leidraad, bestaande uit thematische blokken en open vragen, zoals:

- *"Welke aspecten van je werk ervaar je als uitdagend en waarom?"*
- *"Zijn er eigenschappen of vaardigheden die je juist helpen om goed te functioneren ondanks je uitdagingen?"*
- *"Welke aanpassingen zouden voor jou waardevol kunnen zijn om beter te functioneren op het werk?"*

Deze vragen boden richting, maar lieten tegelijk ruimte voor persoonlijke accenten en spontane verhalen. De groep deelnemers was gevarieerd in leeftijd, gender en werkcontext. De jongste deelnemer was 22 jaar, de oudste 50. Vijf deelnemers identificeerden zich als vrouw, vier als man. In de rest van deze masterproef worden de deelnemers aangeduid met pseudoniemen om de leesbaarheid te verhogen en de anonimiteit te waarborgen. Een overzicht van de deelnemers is opgenomen in Tabel 1.

Respondent	Leeftijd	Gender	Functie	Werkcontext
Mila	32	Vrouw	Onthaalouder	Thuis
Jill	37	Vrouw	Maatschappelijk werker psychiatrie	Kantoor/op locatie/ziekenhuis
Evelien	26	Vrouw	Bedrijfscoach inclusie en diversiteit	Kantoor/op locatie/thuis
Lucas	25	Man	Adviseur start-ups	Kantoor/op locatie
Maud	22	Vrouw	Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg	Kantoor/ziekenhuis
Ruben	24	Man	Financieel auditor	Kantoor/op locatie/thuis
Jef	46	Man	Data analist	Kantoor/Thuis
Nina	50	Vrouw	Team Manager	Kantoor/Thuis
Henk	23	Man	HR consultant	Kantoor

Tabel 1: Respondententabel

3.3 Ethische overwegingen

Bij een onderzoek naar ADHD op de werkvloer is het van groot belang om zorgvuldig om te gaan met de persoonlijke ervaringen die deelnemers delen. Voor aanvang van elk interview kregen de deelnemers uitgebreide informatie over het doel van het onderzoek, de inhoud van hun deelname en de manier waarop met vertrouwelijkheid zou worden omgegaan. Het werd expliciet benadrukt dat deelname volledig vrijwillig was en dat deelnemers op elk moment het gesprek konden onderbreken of bepaalde vragen niet hoefden te beantwoorden. Pas wanneer alles helder was, ondertekenden de deelnemers een toestemmingsverklaring. Deze aanpak is conform de ethische richtlijnen voor kwalitatief onderzoek, waarin vrijwilligheid, transparantie en respect voor de respondent centraal staan (Brinkmann & Kvale, 2018).

Tijdens de gesprekken werd bewust gestreefd naar een open, ontspannen sfeer waarin ruimte was voor persoonlijke accenten en een natuurlijke gespreksdynamiek. Deze empathische en flexibele benadering draagt volgens de literatuur bij aan het creëren van een veilige setting, wat de bereidheid tot openheid en reflectie versterkt (Brinkmann & Kvale, 2018; Hedlund & Jordal, 2024). Verschillende deelnemers gaven na afloop aan dat het gesprek hen aan het denken had gezet en dat zij het waardeerden om hun ervaringen te kunnen delen in een respectvolle context.

De anonimiteit van de deelnemers werd in elke fase strikt gewaarborgd. In transcripties en rapportages werd nergens verwezen naar namen of herkenbare details. In plaats daarvan werden pseudoniemen gebruikt, zodat de leesbaarheid behouden bleef zonder afbreuk te doen aan de vertrouwelijkheid. De geluidsopnames werden opgeslagen in een beveiligde map, die enkel toegankelijk was voor de onderzoeker en zijn promotor. Na afloop van de analyse worden deze bestanden verwijderd.

Deze ethische keuzes zijn niet louter procedureel, maar weerspiegelen de centrale waarden van dit onderzoek: transparantie, vrijwilligheid, respect en zorg voor psychologische veiligheid. Dit sluit aan bij recente literatuur die benadrukt dat onderzoek bij neurodivergente volwassenen vraagt om een verhoogde aandacht voor context, kwetsbaarheid en het relationele karakter van kwalitatieve dataverzameling (Hedlund & Jordal, 2024; Jammaers & Fleischmann, 2024). Door deze uitgangspunten consequent toe te passen, werd beoogd de verhalen van deelnemers op een integere en respectvolle wijze te verzamelen en te verwerken.

3.4 Data-analyse

De interviews werden geanalyseerd volgens de principes van grounded theory. Deze benadering vertrekt vanuit het idee dat inzichten zich geleidelijk ontwikkelen op basis van de data, via een iteratief proces van lezen, coderen en interpreteren (Charmaz, 2014). De analyse werd handmatig uitgevoerd in Excel, zodat de onderzoeker voldoende voeling hield met de inhoud en nuance van elk gesprek.

De eerste fase bestond uit open codering, waarbij transcripties aandachtig werden gelezen en opvallende uitspraken, formuleringen en patronen werden genoteerd. Het doel was om zo dicht mogelijk bij de ervaringen van de deelnemers te blijven, zonder te snel te structureren of interpreteren (Corbin & Strauss, 2014). Dit sluit aan bij inzichten uit kwalitatief onderzoek naar neurodiversiteit, waarin betekenisgeving, context en het eigen taalgebruik van respondenten centraal staan (Ginapp et al., 2022).

In de tweede fase, axiale codering, werden verbanden gelegd tussen de open codes. Er werd gezocht naar overkoepelende processen, terugkerende patronen of gedeelde ervaringen die onderliggende thema's zichtbaar maakten (Boeije, 2009). Zo bleken bijvoorbeeld uitspraken over 'ontprikking via beweging' en 'schommelingen in energieniveau' samen te vallen onder het bredere thema energiebeheer en belastbaarheid. Ook codes rond 'nood aan deadlines' en 'belang aan overzicht' sloten aan bij het thema nood aan structuur en voorspelbaarheid. Op deze manier kon betekenis worden gegeven aan de wisselwerking tussen individuele ervaring en structurele werkkenmerken, zoals in de literatuur rond professioneel functioneren bij ADHD wordt bepleit (Doyle, 2020; Liebel et al., 2024).

In de laatste fase, de selectieve codering, werd afgebakend welke rode draden centraal stonden doorheen alle gesprekken. Thema's kregen gewicht op basis van hun frequentie, relevantie en betekenis voor meerdere deelnemers. Niet elke observatie werd opgenomen: enkel elementen die consistent terugkeerden en inzicht boden in hoe mensen met ADHD functioneren in een werkomgeving, werden geselecteerd (Charmaz, 2014; Corbin & Strauss, 2014).

Tijdens het volledige analyseproces werd ook gereflecteerd over de rol van de onderzoeker. Binnen grounded theory wordt erkend dat interpretaties altijd mede gevormd worden door persoonlijke aannames en perspectieven. Daarom werd na elke coderingsronde teruggekeerd naar de oorspronkelijke transcripties, om interpretaties te toetsen en mogelijke vertekening te vermijden (Charmaz, 2014). Zodra er geen nieuwe thema's meer opdoken en bestaande codes begonnen samen te vallen, werd gesproken van theoretische verzadiging (Corbin & Strauss, 2014).

Deze systematische en iteratieve aanpak maakte het mogelijk om niet alleen de diversiteit van individuele ervaringen zichtbaar te maken, maar ook de structurele mechanismen die het professioneel functioneren van werknemers met ADHD mede vormgeven. Daarmee sluit de analyse nauw aan bij de kritische en contextgevoelige uitgangspunten die in dit onderzoek centraal staan.

4. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de ervaringen van werknemers met ADHD op de werkvloer thematisch geordend en besproken aan de hand van drie centrale thema's: structuur, energie en werkritme; prikkelverwerking en fysieke omgeving; en sociale interactie en grenzen. Elk thema wordt opgebouwd vanuit de centrale vraag op welke manier de werkomgeving, de werkorganisatie en het sociale klimaat het dagelijks functioneren van deze werknemers beïnvloeden. Binnen elk themadeel ligt de nadruk op de variatie en de gelaagdheid van individuele ervaringen, waarbij representatieve citaten illustreren hoe werknemers met ADHD betekenis geven aan hun werkcontext. De resultaten presenteren geen sluitende verklaringen, maar bieden een rijk, genuanceerd beeld van gedeelde obstakels, behoeften en strategieën die terugkomen in de gesprekken met de respondenten. Door deze thematische benadering wordt duidelijk welke factoren bepalend zijn voor het professioneel welzijn en de inzetbaarheid van werknemers met ADHD.

4.1 Structuur, energie en werkritme

Voorspelbaarheid, deadlines en motivatie

Voor verschillende respondenten met ADHD spelen duidelijke deadlines een centrale rol in het structureren van hun werk en het activeren van doelgericht gedrag. Het vooruitzicht van een concrete einddatum versterkt de motivatie en helpt om uitstelgedrag tegen te gaan. Wanneer zulke tijdsmarkeringen ontbreken, geven velen aan dat het moeilijk wordt om in actie te komen. Evelien verwoordt dit treffend: *"Als ik geen deadline heb, gebeurt het gewoon niet. Dan blijf ik het uitstellen. (...) Dan verdwijnt het naar de achtergrond."*

De meeste deelnemers beschrijven deadlines als een externe houvast. Die werkt vooral ondersteunend wanneer er voldoende voorspelbaarheid is. Zo benadrukt Jill dat het voor haar minder belangrijk is hoe haar dag wordt ingevuld, zolang maar duidelijk is tegen wanneer iets af moet zijn. Ook Nina haalt haar deadlines meestal, al gebeurt dat vaak via een last-minute-aanpak die niet altijd strookt met teamverwachtingen.

Tegelijk geven enkele respondenten aan dat tijdsdruk ook verlamrend kan werken. Wanneer deadlines onverwacht verschijnen of plots worden gewijzigd, ontstaat soms een mentale blokkade. Ruben en Henk omschrijven hoe de druk dan omslaat in een 'freeze', waarbij het moeilijk wordt om overzicht te bewaren of tot actie te komen. Deze ervaring lijkt nauw samen te hangen met het verlies aan voorspelbaarheid en controle.

Deze uiteenlopende ervaringen tonen aan dat deadlines voor werknemers met ADHD zowel een activerend als belastend effect kunnen hebben. Het verschil ligt niet in de deadline op zich, maar in de voorspelbaarheid ervan en de mate van controle die men ervaart. Duidelijke tijdsstructuren bieden richting, maar wanneer ze plots verschuiven, kan dit leiden tot stress of verlamming.

"Vooraf geplande deadlines zijn geen probleem. Maar als er plots een deadline opduikt, die heel kort is of ineens wordt aangepast, dan is het paniek in mijn hoofd. Ik zal het dan wel

gedaan krijgen, en het zal ook goed gedaan zijn, maar ik moet dan wel mentaal een klik maken.” (Evelien, Bedrijfscoach Inclusie en Diversiteit)

“Het niet hebben van deadlines, daar heb ik moeite mee. (...) Terwijl als ik weet dat iemand volgende week iets nodig heeft, dan is het zeker volgende week geregeld, en het liefst zelfs nog daarvoor. (...) Hoe de invulling eruitziet, dat kan heel vrij zijn. Qua tijd en qua dag maakt dat allemaal niet zoveel uit. Maar als iemand zegt: ‘Volgende week vrijdag heb ik dit nodig’, dan is het geregeld tegen volgende week vrijdag.” (Jill, Maatschappelijk werker Psychiatrie)

“Naarmate het einde van de dag nadert en we nog drie, vier grote plannings binnenkrijgen, dan moet je wel echt stevig doorwerken. In het slechtste geval maak je overuren, en dan start je de volgende dag wat later of regel je dat met je manager. Dat werkt op zich wel voor de productiviteit, want je moet het afkrijgen. Dan werk je ook echt sneller. Maar langs de andere kant brengt het ook veel stress met zich mee. Als dat gevoel zich opstapelt, kun je wel eens in een soort freeze terechtkomen, en dan blokkeer je precies even.” (Henk, HR-consultant)

Interesse en taakinhoud

Voor verschillende respondenten blijkt de motivatie om een taak aan te pakken sterk samen te hangen met de inhoud ervan. Wanneer opdrachten als repetitief, saai of administratief worden ervaren, ontstaat er vaak mentale weerstand, zelfs als het om eenvoudige of kortdurende taken gaat. Die weerstand uit zich in uitstelgedrag, concentratieverlies of actieve vermijding. Evelien beschrijft hoe haar aandacht volledig verdwijnt zodra een taak haar onvoldoende prikkelt: *“Wanneer ik een taak moet doen die ik niet graag doe, dan is letterlijk de muur nog interessanter. Dan verlies ik al mijn scherpte.”*

Ook Jill en Lucas herkennen die dynamiek. Routinetaken zoals een telefoontje plegen of een formulier invullen gaan moeizaam van start, vooral wanneer de taak geen directe voldoening oplevert. Tegelijkertijd laat Lucas zien dat zulke weerstand ook tot een andere strategie kan leiden: extreem snel werken om er zo snel mogelijk van af te zijn. Dat lukt zolang hij vooruitgang boekt, maar wanneer een taak stopt, verdwijnt zijn motivatie alsnog.

“Als het echt eentonig is, dan kan ik soms extreem efficiënt doorwerken, gewoon omdat ik het af wil hebben. Omdat ik het zo verschrikkelijk vind dat ik er zo snel mogelijk van af wil zijn. Maar als ik merk dat het niet vooruitgaat, dan word ik echt de grote “taffelaar”, dan ben ik echt degene die blijft uitstellen.” (Lucas, Adviseur start-ups)

Tegelijk wordt duidelijk dat afwisseling niet alleen helpend is, maar vaak ook een bron van werkplezier vormt. Repetitieve opdrachten worden snel vermoeiend, terwijl taken die uitdagend of creatief zijn net energie geven. Respondenten zoals Jill, Lucas en Maud geven aan dat ze goed kunnen schakelen tussen verschillende contexten en zich vlot aanpassen aan nieuwe situaties. Die afwisseling houdt hun aandacht vast en draagt bij aan hun betrokkenheid. Voor Jill is het net de variatie in taken en de mogelijkheid om telkens opnieuw betekenis te geven aan haar werk die motiverend werkt.

"Ik merk bijvoorbeeld ook dat ik beter herken dat als werk te repetitief is, als het telkens hetzelfde is, dat ik daar geen energie meer uit haal. (...) Als de uitdaging wegvalt, blijven we niet hangen in wat bekend is, maar zoeken we liever iets nieuws en onbekends." **(Jill, Maatschappelijk werker Psychiatrie)**

Deze ervaringen maken duidelijk dat motivatie bij werknemers met ADHD niet los te zien is van de mentale aantrekkelijkheid van een taak. Wat voor de ene persoon een eenvoudige opdracht lijkt, kan voor een ander aanvoelen als een enorme drempel wanneer het ontbreekt aan uitdaging of betrokkenheid. Het begrijpen van uitstelgedrag vergt daarom aandacht voor prikkelbehoefte en taakbetekenis, niet alleen voor discipline of inzet.

Energieverloop doorheen de dag

Veel respondenten met ADHD beschrijven een wisselend energieniveau gedurende de werkdag. De voormiddag wordt daarbij vaak genoemd als het meest productieve moment: de geest is dan alert, de motivatie hoger, en de concentratie beter vol te houden. Na de lunch ervaren meerdere deelnemers een terugval, met als gevolg een dip in focus of mentale traagheid. Henk merkt dat hij tussen twee en vier moeite heeft om in gang te blijven, terwijl Evelien aangeeft dat haar aandacht dan snel verslapt. Opvallend is dat sommigen, zoals Henk en Lucas, tegen het einde van de dag opnieuw een korte productieve piek ervaren, een soort 'eindsprint' net voor de werkdag eindigt.

"Sowieso de voormiddag. Ik denk dat dat ook te maken heeft met mijn energieniveau of zo. Van twee tot vier ben ik het minst productief. Na de middag heb ik echt een dip, maar tegen het einde van de dag trek ik vaak nog een soort eindsprintje." **(Henk, HR-consultant)**

Naast het tijdstip spelen ook slaapkwaliteit en werkbelasting een belangrijke rol. Evelien onderstreept hoe bepalend een goede nachtrust is: wanneer ze uitgerust is, kan ze langdurig geconcentreerd werken, maar aan het einde van zo'n dag voelt ze dat haar energie volledig opgebruikt is. Lucas en Jill herkennen deze pieken en dalen, en plannen hun werk bewust rond deze schommelingen. Ze gebruiken de ochtend voor complexe of geconcentreerde taken, en bouwen overdag korte herstelmomenten in om gefocust te blijven.

"Als ik wel goed gerust heb, dan kan ik heel de dag door productief zijn. Maar dan weet ik ook dat ik 's avonds echt moe ga zijn omdat ik er zoveel uitgehaald heb. Heb ik een slechte nacht gehad, dan geraak ik moeilijk in gang." **(Evelien, Bedrijfscoach Inclusie en Diversiteit)**

"Ik voel me in de ochtend en in de avond heel productief, en tussendoor eigenlijk het minst. Ik denk dat het ook komt doordat ik in het begin van de dag meestal gemotiveerd ben om even goed door te werken. En in de avond is het vaak omdat er dan al mensen vertrekken, waardoor ik rust voel en dat merk ik ook bij mezelf." **(Lucas, Adviseur start-ups)**

Niet iedereen heeft dezelfde energieroutine, maar er ontstaat een gedeeld patroon: energie is geen constante factor, en werknemers met ADHD stemmen hun werkritme vaak intuïtief af op deze fluctuaties. Wanneer ze daarin vrijheid krijgen, voelen ze zich productiever en minder uitgeput.

Deze ervaringen maken duidelijk dat ADHD gepaard gaat met een verhoogde gevoeligheid voor energiedalingen en cognitieve vermoeidheid. Flexibele werkstructuren die ruimte laten voor taakroulatie, hersteltijd of persoonlijke timing, vergroten niet alleen het welzijn maar ook de effectiviteit van deze werknemers. Standaard ritmes of vaste prestatieverwachtingen houden hier onvoldoende rekening mee.

Geheugensteuntjes en hulpmiddelen

Veel respondenten met ADHD maken gebruik van externe hulpmiddelen om overzicht te bewaren in hun werk. Visuele geheugensteuntjes zoals post-its, agenda's, notitieboeken of digitale tools bieden houvast bij het structureren van taken. Wat zichtbaar, tastbaar of expliciet genoteerd is, blijft mentaal beter aanwezig. Voor velen zijn dit geen optionele extra's, maar noodzakelijke ankers om grip te houden op dagelijkse taken en verantwoordelijkheden.

Henk ontwikkelde een persoonlijk systeem waarbij hij dringende taken op een fluoroze post-it noteert, die zichtbaar op zijn bureau blijft liggen. De kleur fungeert voor hem als visueel signaal dat extra aandacht vraagt. Evelien gebruikt digitale tools zoals Notion en FamilyWall, die haar helpen om zowel werk- als privéafspraken te structureren. Het type hulpmiddel verschilt per persoon, maar de zichtbaarheid en voorspelbaarheid ervan lijken centraal te staan.

"Wat mij helpt, is veel opschrijven. Echt alles noteren. Ik heb zo'n soort systeem ontwikkeld: als ik iets dringend moet doen, dan markeer ik dat met een fluoroze post-it. Die blijft op mijn bureau liggen en dan weet ik: 'Ah, juist, dat moet ik nog doen.' Anders vergeet ik het gewoon." (Henk, HR-consultant)

"Mijn agenda is echt heilig voor mij. Voor mijn persoonlijke organisatie gebruik ik Notion, superbelangrijk om alles mooi en gestructureerd bij te houden. (...) Voor mijn privé-agenda gebruik ik FamilyWall. Daarmee kan ik ook andere mensen toevoegen, zoals mijn partner of familie." (Evelien, Bedrijfscoach Inclusie en Diversiteit)

Niet alle respondenten vinden het even vanzelfsprekend om deze systemen consequent toe te passen. Lucas merkt dat hij informatie beter verwerkt wanneer hij met de hand schrijft, wat hij koppelt aan vroegere logopediebegeleiding. Ruben en Henk delen deze voorkeur voor het fysieke schrijfproces als manier om orde in hun hoofd te brengen. Tegelijk geeft Jef aan dat het lastig blijft om een gewoonte te maken van consistent gebruik, ondanks de voordelen die hij ervaart.

"Als ik aan het nadenken ben, schrijf ik gewoon alles op wat in mijn hoofd zit. Dan weet ik: oké, dit is het lijstje. En dat haalt de stress niet altijd volledig weg, maar het geeft me wel een overzicht. Dan begin ik gewoon bij het eerste punt dat ik heb opgeschreven, en zo lees ik alles beetje bij beetje af om uit die 'freeze' te komen. (Henk, HR-consultant)

Deze getuigenissen tonen aan dat hulpmiddelen bij ADHD meer zijn dan een kwestie van voorkeur of efficiëntie: ze functioneren als noodzakelijke verlengstukken van aandacht en geheugen. Zolang er voldoende ruimte is om deze tools consequent te gebruiken, versterken ze de autonomie en het overzicht van werknemers. In werkomgevingen die visueel, voorspelbaar en ondersteunend zijn ingericht, vergroot de kans dat deze strategieën effectief ingezet worden.

Autonomie en voorkeur voor afwisseling

Voor verschillende respondenten blijkt autonomie in het werk een cruciale voorwaarde om zich goed te kunnen organiseren en hun energie in balans te houden. De mogelijkheid om zelf keuzes te maken in tijdsbesteding, taakvolgorde en werklocatie helpt hen om aan te sluiten bij hun eigen ritme, zonder voortdurend te botsen met externe verwachtingen. Wanneer dagschema's te strak zijn vastgelegd of weinig ruimte laten voor zelfsturing, ontstaat al snel een gevoel van controleverlies of blokkade. Lucas beschrijft hoe het gevoel te moeten voldoen aan een rigide planning hem volledig uit zijn doen brengt.

Wat ik nu doe, is geen echte planning maken, want dat werkt niet voor mij. Als ik zeg: van dat uur tot dat uur doe ik dit, en ik hou me er niet aan, dan is de hele dag verloren. Dan doe ik niks meer." (Lucas, Adviseur start-ups)

De behoefte aan vrijheid vertaalt zich ook in een uitgesproken voorkeur voor hybride werkvormen. Evelien benadrukt dat de combinatie van thuiswerk, kantoorwerk en locatiebezoeken haar toelaat om prikkels beter te doseren, haar focus te behouden en op eigen tempo te schakelen tussen taken. Ook voor Jef is autonomie belangrijk, al zit die voor hem vooral in de manier waarop hij taken aanpakt, liefst met zo weinig mogelijk afhankelijkheid van anderen. Hij functioneert beter wanneer hij zelfstandig kan werken, zonder voortdurend overleg of afstemming.

Nina en Evelien geven aan dat het niet alleen gaat om waar gewerkt wordt, maar vooral hoe en onder welke voorwaarden. De mogelijkheid om keuzes te maken, spontaan te schakelen of taken in een andere volgorde aan te pakken, blijkt bepalend voor motivatie en betrokkenheid. Wanneer die speelruimte ontbreekt, dreigt energieverlies of innerlijke weerstand.

"Mijn ideale omgeving draait vooral om vrijheid. Natuurlijk snap ik dat ik mijn verantwoordelijkheden heb en dat ik niet 's nachts van 2 tot 10 kan werken, dat hoort nu eenmaal niet bij mijn job. Maar binnen de logische grenzen wil ik vooral zelf kunnen bepalen hoe ik mijn werk aanpak." (Nina, Team manager)

"Mijn ideale werkomgeving ziet eruit als een plek waar ik overal ter wereld kan werken, op mijn eigen voorwaarden, waar en wanneer ik wil. (...) Voor mij is dat echt belangrijk, want die impulsiviteit zit gewoon in mij. Een klassieke kantoorbaan van 9 tot 5, waarbij ik tien jaar lang elke dag hetzelfde doe alleen maar om mijn rekeningen te betalen... dat schrikt mij echt af." (Evelien, Bedrijfscoach Inclusie en Diversiteit)

Deze ervaringen maken duidelijk dat autonomie en afwisseling niet louter voorkeuren zijn, maar fundamentele voorwaarden voor een werkcontext waarin energie en concentratie behouden blijven. Werknemers met ADHD voelen zich beter in hun rol wanneer ze ruimte krijgen om hun werkdag flexibel in te delen, zich los te maken van rigide structuren en hun eigen aanpak te volgen. Het loslaten van uniforme verwachtingen blijkt in dat opzicht geen luxe, maar een voorwaarde voor duurzaam functioneren.

4.2 Prikkelverwerking en fysieke omgeving

Auditieve en visuele overprikkeling

Voor veel respondenten met ADHD vormen omgevingsgeluiden op de werkvloer een aanzienlijke bron van afleiding. In open kantoorruimtes, waar telefoongesprekken, geroezemoes en andere achtergrondgeluiden samenkomen, ervaren zij moeilijkheden om hun aandacht bij het werk te houden. Sommige geluiden, zoals gesprekken of telefoontjes, zorgen voor voortdurende onderbrekingen, terwijl subtielere prikkels, zoals eetgeluiden of het gedreun van een voorbijrijdende trein, een plotselinge verstoring van de concentratie kunnen teweegbrengen.

"Als collega's bijvoorbeeld luid eten, dan kan ik mij daar mateloos aan storen en kan ik mij ook gewoon niet meer focussen. (...) Op het werk is er ook de trein die soms passeert. Als dat een gewone trein is, dan heb ik dat niet door, maar als het een goederentrein is, dan ben ik voor tien minuten helemaal afgeleid, om het zo te zeggen." **(Lucas, Adviseur start-ups)**

"Geluid kan soms wel storend zijn, vooral als er veel tegelijk gebeurt of er meerdere gesprekken tegelijk lopen. We hebben nu gelukkig geen callcenter meer naast ons, maar vroeger zaten we daar weleens dicht bij in de buurt en dat was soms echt lawaaierig." **(Jef, Data-analist)**

Naast auditieve prikkels blijken ook visuele stimuli invloed te hebben op het concentratievermogen. Enkele respondenten geven aan dat bewegingen buiten het raam, veranderende lichtinval of felle kleuren hen uit hun werkritme kunnen halen. In zulke situaties proberen zij zich fysiek af te schermen of hun omgeving aan te passen om opnieuw tot rust te komen. Deze gevoeligheid is zelden zichtbaar voor collega's, maar heeft wel degelijk een directe impact op het cognitief functioneren.

"Op het moment dat er een vogel voor het raam vliegt, we hebben zo'n kantoor met grote ramen, of als er een opvallende auto voorbijrijdt, dan ben ik wel meteen afgeleid. Dan denk ik: 'Ah, welk type auto is dat? Welke banden?'" **(Henk, HR-consultant)**

"En dan heb je ook nog het licht, bijvoorbeeld. Als er weinig licht is, kan ik me niet concentreren. (...) Maar als het zonlicht bijvoorbeeld constant verandert, zoals wanneer de zon door het raam komt en beweegt, dan vind ik dat heel moeilijk. (...) Vroeger, toen ik studeerde, deed ik vaak de rolluiken dicht zodra het licht begon te veranderen. Want anders werd ik constant geprikkeld door het zonlicht dat verschoof." **(Lucas, Adviseur start-ups)**

"Als ik op een bureau zou zitten, zou ik misschien zelfs de ramen moeten sluiten omdat ik afgeleid word door vogels die voorbijvliegen. Dan begin ik naar de muur te staren en denk ik weer aan van alles. Dus dat helpt dan ook niet." **(Mila, Onthaalouder)**

Deze getuigenissen maken duidelijk dat zowel auditieve als visuele elementen een voelbare invloed hebben op het dagelijks functioneren van werknemers met ADHD. Kleine veranderingen in de omgeving, van geluiden tot lichtinval, kunnen onverwacht veel effect hebben op hun concentratie en gemoedsrust. Een werkplek die onvoldoende rekening houdt met deze gevoeligheden, vormt zo een extra hindernis in een toch al prikkelrijke werkcontext.

Invloed van fysieke kantoorinrichting

De manier waarop een werkplek visueel en fysiek is ingericht, blijkt voor werknemers met ADHD een directe invloed te hebben op hun concentratievermogen, mentale rust en algemeen werkcomfort. Kantooromgevingen die als steriel of kil worden ervaren, met witte muren, scherpe lijnen en weinig visuele variatie, kunnen onrust oproepen en het vermogen om gefocust te blijven aantasten. De omgeving wordt niet enkel functioneel beoordeeld, maar ook op emotionele en zintuiglijke resonantie. Evelien beschrijft hoe haar vorige werkplek, die volledig wit was geleverd, haar gespannen maakte en haar concentratie negatief beïnvloedde. Ook anderen benadrukken het belang van kleur en vorm in hoe veilig en prettig een werkomgeving aanvoelt.

"Bij ons op kantoor in Gent is het zo'n gerenoveerde ruimte, maar eigenlijk is alles spierwit geleverd. Er is niets van kleur, en dat vind ik vreselijk. Ik kan me daar niet op mijn gemak voelen en me dus ook niet goed concentreren." **(Evelien, Bedrijfscoach Inclusie en Diversiteit)**

"Ik vind ons kantoor in Brussel echt heel aangenaam, ik zit daar echt graag. Het voelt goed. Misschien klinkt het stom, maar we hebben ook van die afgeronde muren. Ik heb ooit gehoord dat dat kan helpen, dat het minder hoekig en 'strak' aanvoelt. Misschien doet dat iets voor sommige mensen." **(Ruben, Financieel auditor)**

Niet enkel de visuele inrichting maar ook omgevingsfactoren zoals temperatuur en lichtinval blijken bepalend. Wanneer respondenten geen controle ervaren over deze elementen, leidt dit vaak tot afleiding of fysieke onrust. Te warme of te koude ruimtes maken het moeilijker om zich te concentreren, omdat de aandacht automatisch naar het lichamelijke ongemak verschuift. Onverwachte temperatuurschommelingen of hinderlijke lichtomstandigheden worden als storend ervaren, zeker wanneer er geen mogelijkheid is om die zelf aan te passen.

"Als het te warm is, dan kan ik me niet meer focussen. Dan ben ik alleen maar bezig met hoe warm ik het heb. En als het te koud is, dan denk ik aan hoe koud mijn handen zijn. Dus als de temperatuur gewoon aangenaam is, kamertemperatuur, dan kan ik echt goed werken." **(Lucas, adviseur start-ups)**

Deze ervaringen maken duidelijk dat fysieke kantoorinrichting niet louter decoratief is, maar fundamenteel bijdraagt aan de cognitieve en emotionele werkbaarheid van de omgeving. Voor werknemers met ADHD kunnen net die ogenschijnlijk kleine sensorische details bepalend zijn voor hun dagelijks functioneren. Een doordachte inrichting, met oog voor kleur, vorm, temperatuur en lichtregeling, blijkt dan ook een belangrijke voorwaarde om mentale rust en productiviteit te ondersteunen.

Behoeftte aan afzondering en voorspelbaarheid

Voor veel respondenten met ADHD is de mogelijkheid om zich terug te trekken uit een prikkelrijke omgeving essentieel om langdurig geconcentreerd te kunnen werken. Elementen zoals stilte, voorspelbaarheid en fysieke afscherming worden vaak genoemd als noodzakelijke voorwaarden om mentale energie vast te houden. In werksituaties waar flexplekken de norm zijn en vaste routines ontbreken, leidt dit bij sommigen tot verhoogde stress of verminderde productiviteit. Jill geeft aan

dat het voortdurend wisselen van ruimte en het gebrek aan continuïteit haar belemmert om tot rust te komen tussen afspraken door.

"Als ik een afspraak heb met een cliënt het ene uur en met een andere cliënt het volgende uur, dan moet ik naar twee verschillende ruimtes. En dat zorgt voor frustratie. Soms denk ik: 'Ik wil gewoon even twee uur achter elkaar rustig kunnen werken', maar dat lukt niet, want die ruimte is het volgende uur al voor een andere collega gereserveerd. Je kunt dan ook niet uitlopen met je gesprek, want er staat al iemand anders te wachten." **(Jill, Maatschappelijk werker Psychiatrie)**

Ook Lucas wijst op het belang van een prikkelarme en voorspelbare werkplek. Hij droomt van een afgeschermd ruimte waar hij zich volledig kan afzonderen van auditieve en visuele prikkels. De onzekerheid en wisselvalligheid van flexibele kantoren staan voor hem haaks op zijn behoefte aan mentale rust en controle over de werkomgeving.

"We hebben nu flexkantoren, maar het zou fijn zijn als er ook echte eenpersoonruimtes zouden zijn. Zodat je, als je echt moet doorwerken, dat in volledige stilte kunt doen. Nu is dat er niet. Of ja, je zou in theorie naar je auto kunnen gaan, maar dat is niet efficiënt." **(Lucas, Adviseur start-ups)**

Toch blijkt uit de interviews dat gedeelde werkruimtes niet per definitie negatief worden ervaren. Sommige respondenten benoemen net de positieve waarde van informele interactie, zolang die in balans is met voldoende mogelijkheden tot afzondering. Nina benadrukt hoe belangrijk het is om sociaal contact af te kunnen wisselen met stilte, en Henk beschrijft zijn ideale werkomgeving als een plek waar beide opties beschikbaar zijn.

"Die kantoortuinen storen me dus niet echt. Integendeel, ze zorgen ook voor sociale interactie, en er zijn genoeg ruimtes waar we ons kunnen terugtrekken. Maar of ik nu nog vijf dagen per week op kantoor zou kunnen zitten? Nee. Dan zou ik veel te snel afgeleid zijn." **(Nina, Team manager)**

"Serieus: voor mij zou het een mix zijn tussen een kantoorruimte waar je sociaal contact hebt met collega's, maar waar het toch wat stiller is. En dan een soort "breakout-room" of stille ruimte waar je kan kiezen om even zonder lawaai te werken. Want een hele dag in volledige stilte werken is ook niets voor mij, dan begint mijn hoofd weer te veel chaos te maken. Dus idealiter kan ik kiezen." **(Henk, HR-consultant)**

Deze uiteenlopende voorkeuren maken duidelijk dat er geen eenduidige oplossing bestaat. Wat wel opvalt, is het belang van autonomie en keuzevrijheid. Werknemers met ADHD lijken het best te functioneren in een werkomgeving waar ze zelf kunnen bepalen wanneer ze zich afzonderen en wanneer ze aansluiting zoeken bij anderen. Een flexibel ingerichte kantooromgeving die inspeelt op deze wisselende behoeften kan zo niet alleen het functioneren van werknemers met ADHD verbeteren, maar ook bijdragen aan een bredere cultuur van welzijn en focus op de werkvloer.

Zelfsturing en regulering van prikkels

Wanneer de werkomgeving onvoldoende rekening houdt met sensorische gevoeligheden, nemen veel werknemers met ADHD het heft in eigen handen. Ze zoeken bewust naar manieren om zich af te schermen van storende prikkels en hun concentratievermogen te behouden. Geluidsdempende hulpmiddelen zoals noise-cancelling hoofdtelefoons, oordoppen of rustgevende achtergrondmuziek worden vaak ingezet als persoonlijke buffer tegen overprikkeling. Deze strategieën maken het mogelijk om zich tijdelijk los te maken van de omgeving en opnieuw mentale focus te vinden. Jef gebruikt zijn hoofdtelefoon om afleiding actief te blokkeren, terwijl Jill experimenteert met oordoppen die eigenlijk voor concerten zijn bedoeld.

"Daar zijn noise-cancelling headsets heel fijn voor. De technologie is tegenwoordig zo goed dat als ik merk dat ik overprikkeld raak, ik gewoon die oortjes in doe en muziek zachtjes opzet. Dan hoor ik niks meer van wat er rond mij gebeurt, en kan ik me weer focussen. (Jef, Data-analist)"

"Oordopjes. Om me even af te kunnen sluiten van wat er om me heen gebeurt en me beter te kunnen concentreren. Dat zijn gewoon standaard oordoppen die eigenlijk bedoeld zijn voor concerten, maar ze werken op zich ook goed om omgevingsgeluid te dempen." (Jill, Maatschappelijk werker Psychiatrie)"

Dergelijke vormen van zelfregulatie blijken alleen effectief wanneer de werkcontext voldoende autonomie biedt. Verschillende respondenten geven aan dat ze zelf bepalen wanneer ze thuiswerken of welke werkplek het best past bij hun noden. Die vrijheid helpt hen om afleiding te vermijden en hun energie gericht in te zetten. Jef wijst op het belang van die autonomie, zeker op dagen waarop de concentratie extra kwetsbaar is.

"We hebben heel veel vrijheid om het zelf in te richten. Dat helpt enorm. Het feit dat we drie dagen per week van thuis uit werken, maakt ook een groot verschil. Als ik een taak heb waarbij ik me echt goed moet concentreren, dan doe ik dat gewoon thuis." (Jef, Data-analist)"

Naast mentale afscherming speelt fysieke activiteit een belangrijke rol in het reguleren van prikkels. Werknemers met ADHD ervaren vaak dat beweging hen helpt om spanning te ontladen of om opnieuw overzicht te krijgen. Korte wandelingen, sportmomenten of gewoon even opstaan zijn strategieën die spontaan worden ingezet om overprikkeling tegen te gaan. Jill beschrijft hoe haar lichaam letterlijk aangeeft wanneer het tijd is om te bewegen, terwijl Evelien sporten als fundamentele uitlaatklep ziet. In sommige organisaties worden deze noden ook formeel erkend, bijvoorbeeld via wandelvergaderingen, zoals Nina illustreert.

"Soms denk ik echt: oké, ik móét nu gaan lopen. Als ik meer dan een uur zit, dan word ik heel onrustig. Dan heb ik het ook echt even nodig om de gang op en neer te lopen. Gewoon om dat gevoel even kwijt te zijn." (Jill, Maatschappelijk werker Psychiatrie)"

"Wat mij extreem helpt, is sporten. Even goed gaan lopen of krachttraining doen in de fitness. Vroeger voetbalde ik ook, dat had ik écht nodig als kind. Nu, met mijn drukke werkleven,

heb ik daar minder tijd voor, en ik mis dat enorm.” (Evelien, Bedrijfscoach Inclusie en Diversiteit)

“Daarnaast is er ook de mogelijkheid om naar buiten te gaan. Binnen mijn afdeling is het helemaal oké als iemand zegt: ‘Ik doe dit overleg al wandelend.’ Zet gewoon je oortjes in, zolang je niets hoeft te presenteren of visueel te tonen, en dan kan je bijvoorbeeld een meeting houden tijdens een wandeling langs de Maas. Dat werkt prima, dat doen we ook echt. (Nina, Team Manager)

Zelfsturing blijkt dus een cruciale voorwaarde voor het welzijn en professioneel functioneren van werknemers met ADHD. Niet alleen persoonlijke discipline, maar ook een ondersteunende werkcontext met ruimte voor autonomie, vertrouwen en bewegingsvrijheid bepaalt in welke mate zij hun prikkelbalans actief kunnen bewaken. Waar deze elementen aanwezig zijn, lijkt de werkervaring niet alleen aangenamer, maar ook productiever.

4.3 Sociale interactie en grenzen op de werkvloer

Overleg en vergaderdynamiek

Voor veel respondenten met ADHD vormen vergaderingen geen rustpunt of moment van samenwerking, maar net een bron van mentale uitputting. De setting, waarin langdurig luisteren, schakelen tussen onderwerpen en sociaal gedrag samenkomen, legt vaak een groot beslag op hun aandacht en energie. Vooral wanneer de structuur ontbreekt, het tempo te laag ligt of de relevantie onduidelijk blijft, kunnen vergadermomenten aanvoelen als een last. Wat voor sommige collega's een informeel intermezzo is, wordt door anderen beleefd als een overdaad aan irrelevante prikkels.

“Iedere week op dinsdag hebben we een overleg, en dat gaat dan vaak alle kanten op. Iedereen begint dan over het weekend, wat ze gaan eten, wat ze allemaal nog gaan doen, of dat de kinderen groen gepoept hebben. En dan denk ik: ‘Dit interesseert me helemaal niks.’ Ga nou even to the point, want dit kost me heel veel energie.” (Jill, Maatschappelijk werker Psychiatrie)

Een terugkerend patroon in de gesprekken is de moeilijkheid om de aandacht vast te houden naarmate een vergadering langer duurt. Voor veel deelnemers ligt de mentale grens rond het halfuur. Daarna begint de concentratie weg te zakken en ontstaat er innerlijke onrust, zelfs wanneer de bespreking inhoudelijk waardevol blijft. Deze spanningsboog is vaak moeilijk te verzoenen met klassiek vergadergedrag, waarin veel herhaald, genuanceerd of sociaal gekaderd wordt.

“Zodra we een teammeeting hebben, vind ik het moeilijker om echt een uur geconcentreerd te blijven luisteren. Na een halfuur denk ik vaak: ‘Oké, dat was genoeg informatie, het mag afgerond worden.’ (...) Zeker ook omdat je je dan een beetje moet inhouden, je wil natuurlijk niet zeggen: ‘Ik heb de afgelopen vijf minuten naar de muur zitten staren en zitten dromen over weet ik veel wat.’ Dat zou wat raar overkomen.” (Henk, HR-consultant)

"Wat ik wel merk is dat het voor mij moeilijker is om bij de les te blijven tijdens grotere meetings. Eén-op-één is geen probleem, maar in grotere groepen... als iemand dan iets vertelt dat me niet direct interesseert, merk ik dat ik ineens denk: waar hadden ze het net eigenlijk over? Dan ben ik gewoon helemaal afgedwaald." **(Jef, Data-analist)**

Naast duur en inhoud speelt ook het type interactie een rol. Sessies waarin weinig actieve participatie mogelijk is, of waarin de spreker domineert zonder ruimte voor dialoog, blijken extra belastend. Respondenten zoals Nina beschrijven hoe ze in zulke situaties mentaal afhaken, zelfs al kunnen ze belangrijke informatie alsnog filteren. De nood om 'op te letten' voelt dan meer als een inspanning dan als een spontaan gevolg van interesse of betrokkenheid.

"Bij langdradige sessies waarbij ik zelf geen invloed heb op het tempo of de interactie, waarbij ik dus vooral moet luisteren, ben ik snel met andere dingen bezig. Dan maak ik in mijn hoofd een boodschappenlijstje of denk aan iets anders. De essentie pik ik meestal nog wel op, hoor. Het is niet dat iemand drie keer mijn naam moet roepen voor ik het hoor. Maar ik kan dan het geheel van het verhaal niet meer goed volgen. En als die scherpste dan wel nodig is, moet ik mezelf echt forceren om erbij te blijven." **(Nina, Team Manager)**

In de meeste gesprekken komt een duidelijke voorkeur naar voren voor kortere, beter gestructureerde en doelgerichte vergaderingen. Respondenten geven aan dat duidelijke agendapunten, een heldere timing en actieve betrokkenheid helpen om de aandacht vast te houden. Wanneer overlegmomenten daarentegen te lang duren of afdwalen van hun doel, leidt dat niet alleen tot cognitieve vermoeidheid, maar ook tot vervreemding en frustratie. Binnen een inclusieve werkcontext is het dus belangrijk om rekening te houden met deze dynamieken en overlegvormen aan te passen aan verschillende aandachtsprofielen.

Informele interacties en sociale aanwezigheid

Informele interacties op de werkvloer worden door werknemers met ADHD niet vanzelfsprekend als ontspannend of verbindend ervaren. Vragen die in een sociale context als vriendelijk of banaal worden opgevat, zoals "Wat ga je straks eten?", kunnen op bepaalde momenten als storend of ongepast binnenkomen. Vooral wanneer de aandacht gefocust is op een taak, worden dergelijke onderbrekingen als een inbreuk op het concentratievermogen ervaren. Voor respondenten zoals Henk en Jill komt dit tot uiting in een duidelijke voorkeur voor functionele gesprekken, waarin de sociale context ondergeschikt blijft aan de taak.

"Als ik bezig ben met werk en iemand komt met een vraag als 'Wat ga je straks eten?', dan denk ik: nee, laat me gewoon even met rust. Ik heb echt een stille omgeving nodig om goed te kunnen werken, dus dat is wel storend op zo'n moment." **(Henk, HR-consultant)**

"Als iemand mij een vraag stelt over het werk, over de inhoud of over cliënten, of iets waarvan ze denken dat ik dat zou kunnen doen, dan gaat dat super. Daar kan ik heel goed over communiceren, geen probleem. Maar als je mij vraagt: 'Hoe gaat het nou met je?' of 'Zullen we straks even koffie gaan drinken?', dan denk ik: nee, dankjewel. Daar heb ik helemaal geen behoefte aan." **(Jill, Maatschappelijk werker Psychiatrie)**

In gedeelde werkruimtes zijn het niet alleen de gesprekken zelf die belastend kunnen zijn, maar ook de voortdurende sociale nabijheid. Het besef dat iemand aanwezig is, meekijkt of op elk moment iets kan vragen, veroorzaakt voor sommigen een vorm van latente stress. Dit gevoel wordt versterkt wanneer de fysieke omgeving weinig mogelijkheden biedt om zich terug te trekken. Maud beschrijft hoe zelfs kleine, herhaalde onderbrekingen haar werkritme ontregelen. Lucas illustreert hoe een toevallige blik of korte uitwisseling al voldoende is om zijn aandacht volledig te verleggen.

"We hebben drie kantoren. Bij het ene wordt er altijd aangeklopt of staan mensen voor het raam te zwaaien omdat ze niet snappen hoe de deurbel werkt. In dit kantoor moet de deur altijd open blijven staan omdat er een zuurstoffles staat, dus ja, die moet gewoon open blijven. En in het kantoor boven kloppen bewoners heel vaak aan. Dus echt rustig zitten in een kantoor... dat kan eigenlijk niet." **(Maud, Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg)**

"Overdag is er meer sociale druk of zo, want het is een flexkantoor, dus dan zie je mensen zitten en denk je: 'Ah, die is er ook nog.' En als ik dan iemand zie waarvan ik denk 'ah, fijn dat die er is', dan begin ik al snel te babbelen of iets anders te doen, en dan ben ik helemaal uit mijn flow. Als het met collega's is, dan ben ik heel snel afgeleid. Er hoeft maar één zinnetje gezegd te worden en ik kan daar al drie uur over verder denken of er in tien seconden een gesprek van drie uur van maken, bij wijze van spreken." **(Lucas, Adviseur start-ups)**

Daarnaast geven sommige respondenten aan dat sociale aanwezigheid gepaard gaat met een vorm van constante aanpassing. De sociale inspanning die nodig is om 'mee te doen' of vriendelijk te blijven, wordt niet altijd als vanzelfsprekend beleefd. Evelien beschrijft dit als vermoeiend en artificieel. Tegelijkertijd tonen andere stemmen in het veld aan dat informele interacties ook energie kunnen geven, zolang ze in de juiste dosis aanwezig zijn. Voor Henk is het contact met collega's net een bron van werkplezier en vitaliteit.

"Ik heb ook in contexten gewerkt waar ik elke dag op kantoor moest zijn. En dat was vreselijk. Echt vreselijk. Je bent daar gewoon kapot van. Enerzijds door de sociale druk: je moet altijd sociaal zijn, altijd je beste beentje voorzetten, terwijl dat soms gewoon niet gaat. Soms voel je het echt niet, snap je? Je bent dan continu aan het maskeren, jezelf aan het uitputten." **(Evelien, Bedrijfscoach Inclusie en Diversiteit)**

"Sociale interactie is echt een plus voor mij. Ik ben iemand die daar enorm veel energie van krijgt. Ik kijk er echt naar uit om mijn collega's te zien. Op dagen dat er bijvoorbeeld veel mensen van thuis werken, zoals op donderdag, zijn we met minder op kantoor, en dan voel ik meteen dat ik wat minder energie heb. Niet neerslachtig of zo, maar gewoon minder opgewekt." **(Henk, HR-consultant)**

De uiteenlopende ervaringen tonen aan dat informele sociale interacties op de werkvloer voor werknemers met ADHD geen vanzelfsprekend positieve of negatieve impact hebben. De betekenis ervan wordt sterk bepaald door timing, context en individuele voorkeuren. Een inclusieve werkcultuur erkent die variatie en biedt de ruimte om zelf te bepalen wanneer en hoe men verbinding aangaat. Zo kan sociale aanwezigheid een meerwaarde vormen zonder dat het een bron van spanning of uitputting wordt.

Openheid, vertrouwen en collegiale verhoudingen

De keuze om open te zijn over ADHD op de werkvloer wordt door veel respondenten als complex en beladen ervaren. Sommigen voelen zich veilig binnen hun team of bij een empathische leidinggevende, maar blijven terughoudend om hun neurodivergentie breder bespreekbaar te maken. De vrees voor stigmatisering en veranderde percepties blijkt daarbij een belangrijke drempel. Lucas vreest dat openheid zijn zorgvuldig opgebouwde professionele imago zou kunnen ondermijnen.

"Nu word ik positief gepercipieerd op het werk. Maar als dan plots blijkt dat je 'een probleem' hebt, bijvoorbeeld concentratieproblemen, dan weet je voor jezelf: oké, dit is iets waar ik mee moet leren omgaan. Maar het is niet fijn als anderen dat weten." **(Lucas, Adviseur start-ups)**

Stereotiepe beelden over ADHD maken het bovendien moeilijker om steun te vragen. Evelien merkt op dat haar diagnose soms gereduceerd wordt tot iets grappigs of excentrieks, waardoor ze zich genoodzaakt voelt om in formele situaties terughoudend te zijn over haar neurodivergentie.

"ADHD wordt vaak voorgesteld als iets grappigs of iets 'quirky'. Zo van: een beetje clownsgedrag. Daardoor wordt het niet meer serieus genomen. En dat is de laatste jaren steeds erger geworden. Je voelt gewoon: als je zegt dat je ADHD hebt, dan word je als persoon ook minder serieus genomen. Men kijkt er op een stereotiepe manier naar, alsof het alleen maar betekent dat je 'niet stil kan zitten'." **(Evelien, Bedrijfscoach Inclusie en Diversiteit)**

Voor anderen speelt het verlangen om als volwaardige collega gezien te worden mee. De angst om als 'anders' of 'behoefstig' over te komen leidt ertoe dat sommigen liever geen aanpassingen vragen, zelfs als die hun functioneren zouden ondersteunen. Ruben en Henk benadrukken hun gevoel van persoonlijke verantwoordelijkheid en hun neiging tot zelfaanpassing.

"Ik vind ook: je moet gewoon kunnen meedraaien met iedereen. Je wil ook niet het gevoel hebben dat je 'anders' behandeld wordt dan je collega's. Al is het misschien ook gewoon het besef dat je niet superveel kunt veranderen. En ik zie dit ook als een leercurve, waarin ik leer om mee te draaien met hoe het systeem werkt. Je kunt niet altijd persoonlijke aanpassingen vragen, vind ik." **(Ruben, Financieel auditor)**

"Ik heb zoiets van: ik ben een even goede medewerker als de rest. Ik vind dat het mijn taak is om ermee om te gaan. En als ik dat kan, groei ik daar zelf ook in. Ik vind niet dat het werk zich per se aan mij moet aanpassen. Dus ik zou dat niet echt willen." **(Henk, HR-consultant)**

Het feit dat ADHD vaak onzichtbaar is, maakt het nog moeilijker om erkenning te krijgen. Nina wijst erop dat werknemers met een neurodivergent profiel soms pas begrip of aanpassing krijgen als ze expliciet aangeven dat ze ondersteuning nodig hebben, iets wat niet altijd vanzelfsprekend is.

"Mensen met ADHD worden vaak als 'gewoon' gezien, omdat ze er van buiten niet 'anders' uitzien. Iemand in een rolstoel of met een visuele beperking? Daar zie je het meteen aan. Die móét het benoemen. Maar iemand zoals jij of ik? Die kan dat makkelijk verbergen en dat

doen velen ook. Maar daardoor mis je soms net het begrip en de ondersteuning die je wél zou kunnen krijgen, mocht je het bespreekbaar maken.” (Nina, Team manager)

Tegelijkertijd geven respondenten aan dat een ondersteunende communicatiecultuur een verschil kan maken. Wanneer vertrouwen, empathie en betrokkenheid aanwezig zijn, voelen zij zich minder alleen in hun uitdagingen. Jill benoemt hoe waardevol het is om een collega te hebben die haar grenzen bewaakt. Jef merkt op dat het kunnen delen van onzekerheden in een veilige context zijn stressgevoel verlaagt.

“Ik denk dat het goed is om minstens één iemand naast je te hebben die weet wat je doet, en die herkent wanneer het te veel wordt. Die ook kan zeggen: ‘Hé joh, dit gaan we niet doen. Leuk dat je enthousiast bent, maar hier stoppen we even.’” (Jill, Maatschappelijk werker Psychiatrie)

“Alleen als ik echt niet weet wat ik moet doen, dan kan het stressvol zijn. Maar ook dat heb ik de afgelopen jaren wel geleerd: vertrouwen op mezelf dat het goedkomt. En als ik het niet weet, gewoon even in de groep gooien: ‘Hé, ik loop hierop vast, wie kan helpen?’” (Jef, Data-analist)

De manier waarop feedback wordt gegeven en ontvangen speelt ook een rol in het ervaren van veiligheid. Evelien merkt dat open communicatie niet overal gewaardeerd wordt, terwijl Lucas en Ruben aangeven dat kritiek een langdurig mentaal effect kan hebben, vooral als deze ambigu of persoonlijk wordt ervaren.

“Die eerlijkheid heeft vaak in mijn nadeel gewerkt. Als er iets niet goed was, zei ik dat ook gewoon. Maar ik heb gemerkt dat dat in de Vlaamse context moeilijk ligt. We mogen zeggen als iets goed is, maar niet als iets niet goed is.” (Evelien, Bedrijfscoach Inclusie en Diversiteit)

“Toch wel in bepaalde situaties, zeker bij kritiek. Ik kan heel goed om met opbouwende kritiek, als het duidelijk is en ergens toe dient. Maar als het persoonlijke kritiek is, dan duurt het wel lang voor ik dat verwerkt heb. Dan begin ik in mijn hoofd te malen: ‘Hoe komt dat?’, ‘Waar ben ik fout gegaan?’, ‘Wat heb ik misdaan?’, en dat herhaalt zich dan honderd keer. Dat is iets waar ik het moeilijk mee heb.” (Lucas, Adviseur start-ups)

Toch zijn er ook positieve signalen van communicatieve veiligheid. Evelien voelt zich gedragen door haar team, Lucas waardeert het begrip van zijn directeur, en Jef noemt de onderlinge sfeer als doorslaggevend voor zijn werkplezier.

“Dat maakt het heel fijn, want ik kom met bijna iedereen goed overeen. Ik klik ook snel met nieuwe mensen, met collega’s. Dat komt door mijn empathisch vermogen, maar ook door mijn sterk gevoel voor collegialiteit. Vandaag klopt dat dus helemaal, en dat maakt werken erg aangenaam.” (Evelien, Bedrijfscoach Inclusie en Diversiteit)

“We hebben echt een heel fijn team. Een groep intelligente, vriendelijke mensen. Er wordt veel gegrapt, soms scherp, maar altijd met respect. En niemand probeert de kantjes eraf te lopen. Iedereen zet er gewoon samen de schouders onder. Dat is voor mij echt een belangrijk

deel van waarom ik blij ben met mijn job. Ik zou niet snel naar een andere functie willen als ik het gevoel heb dat het werk inhoudelijk leuk is, maar het team niet fijn aanvoelt.” (Jef, Data-analist)

De ervaringen van deze respondenten illustreren hoe belangrijk het is dat organisaties ruimte bieden voor uiteenlopende communicatievoorkeuren en comfortniveaus rond openheid. In een context van wederzijds respect, autonomie en psychologische veiligheid kunnen collegiale relaties een bron van kracht zijn in plaats van een bijkomende belasting.

5. Discussie

In dit discussiehoofdstuk worden de empirische bevindingen uit deze studie kritisch in perspectief geplaatst aan de hand van bestaande literatuur en relevante theoretische kaders. De resultaten laten zien dat het professioneel functioneren van werknemers met ADHD nauw samenhangt met structurele en contextuele factoren, die in de praktijk vaak onderbelicht blijven. In plaats van de klassieke focus op individuele beperkingen, bieden de thematische analyses inzicht in de interactie tussen persoonlijke beleving, werkcontext en organisatiedynamiek. Dit hoofdstuk bespreekt eerst de hoofdbevindingen per thema, waarbij telkens wordt gereflecteerd op de mate waarin deze resultaten overeenstemmen met, of juist afwijken van, wat bekend is uit eerder onderzoek. Vervolgens worden de beperkingen van deze studie kritisch beschouwd en worden suggesties geformuleerd voor toekomstig onderzoek. Tot slot wordt stilgestaan bij de implicaties voor beleid en praktijk, met bijzondere aandacht voor de vertaalslag naar een meer inclusieve en contextgevoelige werkvloer. Op deze manier beoogt de discussie niet alleen een verdieping van de analyse, maar ook een aanzet tot structurele verandering in de manier waarop neurodiversiteit op het werk wordt benaderd.

5.1 Thematische hoofdbevindingen

Structuur, energie en werkritme

De bevindingen uit deze studie tonen scherp aan hoe essentieel het samenspel is tussen structuur, energieregulatie en autonomie voor het professioneel functioneren van werknemers met ADHD. Respondenten onderstrepen dat voorspelbare, haalbare deadlines en duidelijke werkstructuren niet alleen praktisch ondersteunend zijn, maar een fundamentele voorwaarde vormen om tot doelgericht gedrag te komen. Het ontbreken van concrete tijdsmarkeringen leidt vrijwel systematisch tot uitstelgedrag en motivatieverlies, terwijl heldere deadlines juist een noodzakelijke externe stimulans zijn om in actie te komen. Dit bevestigt niet alleen het belang van tijdsstructurering dat door eerder onderzoek werd vastgesteld (Kooij et al., 2019; Oscarsson et al., 2022), maar sluit ook aan bij het transactioneel model (Doyle, 2020). In dat model wordt het functioneren van volwassenen met ADHD niet primair als een intern deficit gezien, maar als iets wat voortdurend tot stand komt in interactie met omgevingskenmerken zoals voorspelbaarheid, tijdsdruk en autonomie (Adamou et al., 2013; Doyle, 2020; Fuermaier et al., 2021). Empirisch onderzoek bevestigt dat de mate van autonomie, taakstructuur en voorspelbaarheid doorslaggevend is voor het werkfunctioneren van volwassenen met ADHD (McIntosh et al., 2023; Neteland, 2024; Patel et al., 2019).

Opvallend in deze studie is echter dat deadlines niet per definitie activerend werken: zodra deadlines plots worden gewijzigd of als onrealistisch worden opgelegd, ontstaat bij veel respondenten juist een gevoel van verlamming en stress. Dit wijst op het belang van controle en zelfregie, een thema dat in de literatuur herhaaldelijk terugkeert als kerncomponent van het neurodiversiteitskader (Krzeminska et al., 2019; Santuzzi et al., 2014; Silver et al., 2023). Moeilijkheden worden in die benadering niet louter begrepen als persoonlijk falen, maar als het resultaat van een mismatch tussen individu en werkomgeving (Doyle, 2020; Hedlund & Jordal, 2024). Deze structurele visie op beperkingen, waarbij niet het individu maar het samenspel met de omgeving centraal staat, wordt in recente literatuur breed uitgedragen (Branton et al., 2023; Liebel et al., 2024).

De bevinding dat motivatie vooral samenhangt met de inhoud en betekenis van het werk, en niet met de objectieve moeilijkheidsgraad, wordt bevestigd door eerder onderzoek (Lasky et al., 2016; Nordby et al., 2023). Het onderstreept dat werknemers met ADHD gebaat zijn bij taakvariatie, voldoende prikkeling en de mogelijkheid om eigen accenten te leggen in hun werk. In lijn met de zelfdeterminatietheorie is aangetoond dat autonomie, variatie en intrinsieke motivatie cruciaal zijn voor duurzaam welzijn en functioneren bij neurodivergente werknemers (Coplan et al., 2021; Deci & Ryan, 2000; Kalmanovich-Cohen & Stanton, 2023; Morsink et al., 2021). Dit gaat verder dan het klassieke 'tekortenmodel' van ADHD en sluit direct aan bij oproepen uit de literatuur om het neurodiversiteitskader daadwerkelijk toe te passen in de analyse van professioneel functioneren (Doyle, 2020; Jaarsma & Welin, 2012; Krzeminska et al., 2019).

Wat verder opvalt, is de uitgesproken gevoeligheid voor energieverloop doorheen de dag. Respondenten herkennen zich in een patroon van productieve ochtenden, gevolgd door dips in de namiddag, met ruimte voor individuele variatie. De mogelijkheid om werk af te stemmen op deze natuurlijke schommelingen wordt breed gewaardeerd. Dit is een nuance die in veel kwantitatieve studies onderbelicht blijft, maar in kwalitatief onderzoek expliciet naar voren komt (Ginapp et al., 2022), en die hier met concrete data wordt aangevuld (Nordby et al., 2023). Het bevestigt de noodzaak aan flexibele werkstructuren, waarin werknemers de ruimte krijgen om taken te plannen op hun energiepiek en herstelmomenten in te bouwen, in lijn met aanbevelingen uit recent empirisch onderzoek (Hedlund & Jordal, 2024; Neteland, 2024). Dit staat haaks op uniforme prestatieverwachtingen en vaste werktijden, die in de praktijk zelden recht doen aan de noden van deze groep (Lauder et al., 2022; Silver et al., 2023).

Het gebruik van externe hulpmiddelen, zoals agenda's, post-its en digitale tools, wordt door werknemers met ADHD vaak als onmisbaar gezien voor zelfregulatie en overzicht. Recente studies bevestigen dat dergelijke strategieën kunnen bijdragen aan het ondersteunen van executieve functies (Fuermaier et al., 2021). Uit deze studie blijkt bovendien dat het effectief inzetten van deze hulpmiddelen sterk samenhangt met de inrichting en mate van ondersteuning binnen de werkomgeving, een aspect dat in eerdere literatuur vaak onderbelicht bleef (Liebel et al., 2024).

De overkoepelende conclusie is dat autonomie en variatie geen luxevoorkeuren zijn, maar fundamentele voorwaarden voor duurzaam functioneren bij ADHD. De vrijheid om zelf keuzes te maken in werktijd, taakvolgorde en werkplek wordt breed als essentieel ervaren. Deze behoefte aan keuzeruimte en hybride werkvormen ondersteunt de oproep tot meer contextgevoelige, individuele benaderingen van werkstructuur en taakorganisatie, zoals uit eerdere studies blijkt (Liebel et al., 2024; Neteland, 2024; Silver et al., 2023). Werken vanuit keuzeruimte wordt expliciet genoemd als beschermende factor voor stress en uitval (Hedlund & Jordal, 2024; Kalmanovich-Cohen & Stanton, 2023).

Voor beleid, praktijk en theorie betekent dit dat het klassieke organisatiemodel met vaste werktijden, uniforme normen en standaardcriteria niet alleen tekortschiet, maar mogelijk belemmerend kan zijn voor het potentieel van werknemers met ADHD (Austin & Pisano, 2017; Doyle, 2020; Legault et al., 2021). De resultaten illustreren hoe een mensgerichte, gedifferentieerde benadering, waarin flexibiliteit, keuzeruimte, kleine deadlines en het gebruik van hulpmiddelen genormaliseerd worden, bijdraagt aan inclusie en aan welzijn (Branton et al., 2023; Santuzzi et al., 2014; Silver et al., 2023).

Hiermee bevestigt deze studie de noodzaak om niet alleen individueel aan te passen, maar structureel te herdenken hoe werk georganiseerd wordt, volledig in lijn met kritische reflecties uit het neurodiversiteitsdebat (Doyle, 2020; Jammaers & Fleischmann, 2024; Legault et al., 2021). Zo wordt niet alleen het potentieel van werknemers met ADHD versterkt, maar ontstaat ook een meer rechtvaardige en duurzame werkcontext voor alle medewerkers (Coplan et al., 2021; Santuzzi et al., 2014).

Prikkelverwerking en fysieke omgeving

De bevindingen uit deze studie ondersteunen dat prikkelverwerking een centraal aandachtspunt vormt in het professioneel functioneren van werknemers met ADHD. Respondenten geven helder aan hoe zowel auditieve als visuele prikkels hun concentratievermogen en energieniveau sterk beïnvloeden. Alledaagse geluiden op de werkvloer, van gesprekken tot telefoons en andere achtergrondgeluiden, kunnen de aandacht onmiddellijk verstoren, terwijl ook minder opvallende visuele stimuli, zoals veranderende lichtinval of voorbijgaande bewegingen, snel tot een verlies van focus leiden. Het is opvallend dat deze sensorische gevoeligheden vaak niet zichtbaar zijn voor collega's of leidinggevers, waardoor de impact ervan gemakkelijk onderschat wordt. Deze bevindingen sluiten aan bij internationaal onderzoek dat sensorische overprikkeling expliciet aanduidt als kernuitdaging in het dagelijks functioneren van volwassenen met ADHD (Fuermaier et al., 2021; Hedlund & Jordal, 2024; Lauder et al., 2022; Neteland, 2024; Oscarsson et al., 2022).

Wat deze studie verder nuanceert, is dat niet alleen een teveel aan prikkels als belastend wordt ervaren. Een kille, kleurloze of monotone kantoorinrichting kan juist gevoelens van onrust en onthechting oproepen, wat de mentale rust en het gevoel van veiligheid ondermijnt. Respondenten hechten belang aan warme kleuren, afgeronde vormen en controle over temperatuur en licht, die niet enkel als esthetisch worden ervaren, maar bijdragen aan welzijn en werkcomfort. Daarmee wordt een leemte in de bestaande literatuur zichtbaar: waar traditioneel de nadruk lag op het reduceren van storende prikkels, tonen deze resultaten het belang aan van een positief zintuiglijk klimaat op de werkplek (Hedlund & Jordal, 2024; Neteland, 2024). Uit onderzoek blijkt dat ook het faciliteren van aangename sensorische stimulatie essentieel is voor optimaal functioneren (Liebel et al., 2024).

Opvallend is ook de gedeelde behoefte aan voorspelbaarheid, fysieke afscherming en controle over de eigen omgeving. Veel deelnemers ervaren een vaste werkplek, stilte of de mogelijkheid zich af te zonderen als randvoorwaarde om geconcentreerd te kunnen werken. Toch blijkt uit de interviews dat er geen universeel ideaal bestaat: sommigen floreren bij afzondering, terwijl anderen informele interactie en afwisseling net als energiebron ervaren. Deze variatie benadrukt het belang van differentiatie en individuele keuzevrijheid, geheel in lijn met oproepen uit recente studies (Hedlund & Jordal, 2024; Kalmanovich-Cohen & Stanton, 2023; Neteland, 2024) om standaardoplossingen te vervangen door een rijk palet aan werkvormen en aanpassingsmogelijkheden. Empirische literatuur benoemt differentiatie als een essentiële voorwaarde voor inclusie, maar de praktijk is vaak nog gestoeld op generieke maatregelen die voor velen onvoldoende werken (Jammaers & Fleischmann, 2024; Lauder et al., 2022; Silver et al., 2023).

De mate van zelfsturing die respondenten aan de dag leggen, is opmerkelijk. Door actief gebruik te maken van noise-cancelling hoofdtelefoons, oordoppen, afscherming, korte wandelingen en de

strategische inzet van thuiswerk, proberen zij hun prikkelbalans zelf te bewaken. Dit patroon bevestigt recente bevindingen (McIntosh et al., 2023), die aantonen dat flexibiliteit, keuzevrijheid en vertrouwen vanuit de organisatie de effectiviteit van dergelijke zelfregulerende strategieën vergroten. Waar autonomie en aanpassingsruimte structureel zijn ingebed, ervaren werknemers met ADHD minder stress, meer werkplezier en hogere productiviteit (Hedlund & Jordal, 2024; Silver et al., 2023).

Voor beleid en praktijk ondersteunen deze bevindingen de noodzaak van een universeel en inclusief ontwerp van werkplekken. Het erkennen van sensorische gevoeligheden vraagt om investeringen in geluiddichte ruimtes, individuele afscherming, stabiele verlichting en temperatuurregulatie, maar ook om toegankelijke buitenruimtes en de optie tot wandelend overleg. Daarmee verschuift de focus van individuele uitzonderingen naar structurele voorzieningen die voor alle werknemers toegankelijk zijn. Uit de literatuur blijkt al langer dat universeel ontwerp voor prikkelverwerking wenselijk is (Neteland, 2024; Silver et al., 2023), en deze studie voegt het perspectief van dagelijkse gebruikers toe: pas als werknemers met ADHD hun werkplek en -wijze daadwerkelijk kunnen afstemmen op hun eigen sensorische behoeften, ontstaan er duurzame winsten in welzijn en prestaties (Hedlund & Jordal, 2024; Morsink et al., 2021).

Tot slot laten de bevindingen zien dat beleid en HR-praktijken verder moeten gaan dan enkel het aanbieden van losse aanpassingen op verzoek. Een werkelijk inclusieve werkcontext veronderstelt een infrastructuur en organisatiecultuur waarin differentiatie, flexibiliteit en keuzevrijheid de norm zijn, en waarin niet alleen de uitdagingen, maar ook het recht op een prettig en energie-ondersteunend werkklimaat worden erkend (Jammaers & Fleischmann, 2024; Santuzzi et al., 2014; Silver et al., 2023). Daarmee wordt niet alleen recht gedaan aan de noden van werknemers met ADHD, maar ontstaat ook een bredere, meer rechtvaardige basis voor diversiteit en inclusie op de werkvloer (Coplan et al., 2021; Legault et al., 2021).

Sociale interactie en grenzen op de werkvloer

De bevindingen uit deze studie tonen aan dat sociale interacties op de werkvloer voor werknemers met ADHD zelden vanzelfsprekend verlopen en eerder als een bron van spanning en cognitieve belasting worden ervaren. Vergaderingen en overlegmomenten worden vaak als intensief en vermoeiend omschreven, vooral wanneer structuur ontbreekt of het gesprek afdwaalt. Voor veel respondenten is het een uitdaging om de aandacht vast te houden tijdens lange of weinig interactieve meetings, wat leidt tot mentale onrust en vermoeidheid. Dit sluit direct aan bij recente bevindingen (Doyle, 2020; Santuzzi et al., 2014), die aangeven dat klassieke vergader routines niet afgestemd zijn op het aandachtsprofiel van mensen met ADHD. Recent literatuur bevestigt dat expliciete structuur, korte vergadervormen en ruimte voor actieve participatie essentiële randvoorwaarden zijn voor inclusie en optimaal functioneren (Hedlund & Jordal, 2024; Jammaers & Fleischmann, 2024).

Ook informele interacties op de werkvloer zijn voor werknemers met ADHD geen vanzelfsprekende bron van ontspanning. Banale onderbrekingen of sociale verplichtingen worden dikwijls als storend ervaren, vooral wanneer de aandacht gefocust is op een taak. De voortdurende sociale nabijheid, inherent aan gedeelde werkruimtes, leidt bij sommigen tot latente stress en het gevoel altijd alert te moeten zijn op mogelijke interactie (Nordby et al., 2023). Tegelijkertijd komt uit de data naar voren

dat sociale contacten voor anderen juist een belangrijke bron van werkplezier en energie zijn. Deze variatie in sociale behoeften bevestigt het belang van autonomie in sociale betrokkenheid, zoals onderstreept door recent onderzoek (Coplan et al., 2021; Hedlund & Jordal, 2024). Het laat zien dat een inclusieve werkcultuur geen uniforme benadering van sociale interactie vraagt, maar juist ruimte moet laten voor individuele voorkeuren en grenzen (Lauder et al., 2022; Silver et al., 2023).

De keuze om open te zijn over ADHD op de werkvloer blijft voor veel respondenten een complex en beladen thema. Uit de interviews blijkt dat angst voor stigmatisering, stereotypering en het verlies van professionele status belangrijke drempels vormen om hun ADHD te delen of om aanpassingen te vragen. Dit patroon wordt bevestigd door literatuur (McIntosh et al., 2023; Neteland, 2024), die een structureel gebrek aan psychologische veiligheid signaleren binnen veel organisaties. Werknemers met ADHD aarzelen om zich te onderscheiden uit vrees dat hun competenties of inzet ter discussie worden gesteld (Branton et al., 2023; Jammaers et al., 2016). Hierdoor kiezen velen eerder voor zelfaanpassing of masking dan voor authentieke openheid, wat de effectiviteit van ondersteunende maatregelen beperkt (Doyle, 2020; Jammaers & Fleischmann, 2024; Santuzzi et al., 2014). Tegelijkertijd wijzen de resultaten uit dat empathische leidinggevers, een open communicatiecultuur en constructieve feedback een wezenlijk verschil kunnen maken (Morsink et al., 2021; Nordby et al., 2023). In een omgeving waar kwetsbaarheden bespreekbaar zijn en wederzijds respect de norm is, neemt niet alleen het welzijn toe, maar ontstaat er ook ruimte voor professionele groei en ontwikkeling (Hedlund & Jordal, 2024; Silver et al., 2023).

Opvallend is dat de manier waarop feedback en collegiale interacties worden beleefd, sterk samenhangt met de mate van openheid, vertrouwen en gedeelde verantwoordelijkheden binnen het team. Directe, duidelijke communicatie en regelmatige check-ins vergroten het gevoel van veiligheid (Ginapp et al., 2022; Liebel et al., 2024). Desondanks blijft het structureel verankeren van deze praktijken binnen organisaties een aandachtspunt. Hoewel er steeds meer aandacht komt voor neurodiversiteit, blijft daadwerkelijke inclusie vaak beperkt tot losse initiatieven of afhankelijk van individuele goodwill (Austin & Pisano, 2017; Branton et al., 2023; Silver et al., 2023). Dit bevestigt kritische noten in recente literatuur, waarin wordt gepleit voor structurele inbedding van inclusie in beleid, teamdynamiek en leiderschap (Jammaers & Fleischmann, 2024; Legault et al., 2021).

Voor beleid en praktijk brengen deze inzichten met zich mee dat investeren in een inclusieve werkcultuur meer vraagt dan losse kennisinitiatieven of tijdelijke aanpassingen. Het ontwikkelen van een open, empathische en samenwerkingsgerichte cultuur, waarin neurodiversiteit niet alleen wordt getolereerd maar ook gewaardeerd, is essentieel (Branton et al., 2023; Den Houting, 2019). Training rond neurodiversiteit, het faciliteren van directe communicatie, het normaliseren van het aangeven van grenzen en het vragen van hulp zijn hierbij fundamentele bouwstenen (Lauder et al., 2022; Morsink et al., 2021). Door te voorzien in regelmatige check-ins, het delen van individuele werkhandleidingen en het actief creëren van psychologische veiligheid kunnen organisaties een klimaat scheppen waarin werknemers met ADHD hun kwaliteiten daadwerkelijk kunnen inzetten (Coplan et al., 2021; McIntosh et al., 2023; Neteland, 2024). Zo kunnen sociale interacties op de werkvloer transformeren van een bron van stress naar een motor voor verbinding, inclusie en wederzijdse groei, in het belang van zowel werknemers met ADHD als het team als geheel (Jammaers & Fleischmann, 2024; Santuzzi et al., 2014).

5.2 Beperkingen en aanbevelingen voor toekomstig onderzoek

Hoewel deze studie een diepgaand inzicht biedt in de werkervaringen van volwassenen met ADHD, moeten enkele methodologische beperkingen erkend worden. Ten eerste werd gewerkt met een relatief kleine en homogene steekproef, waardoor de resultaten niet generaliseerbaar zijn naar de bredere populatie van werknemers met ADHD. Dit sluit aan bij eerdere opmerkingen uit kwalitatief onderzoek (Adamou & Jones, 2020; Hedlund & Jordal, 2024), waarin het belang wordt benadrukt van grotere, meer diverse steekproeven om de veelzijdigheid van ervaringen in kaart te brengen. Daarnaast bestond de steekproef vooral uit hoogopgeleide deelnemers in administratieve of zorgfuncties. De impact van ADHD op lager opgeleiden of werknemers in andere sectoren blijft hierdoor onderbelicht (Patel et al., 2021).

Een tweede beperking betreft de zelfrapportage en het risico op sociaal wenselijke antwoorden. Ondanks de vertrouwelijkheid van de interviews is het mogelijk dat deelnemers hun uitdagingen of copingstrategieën enigszins hebben afgezwakt of juist overdreven. Deze beperking is typerend voor kwalitatief onderzoek rond neurodiversiteit op het werk (Doyle, 2020). Verder werd enkel de perceptie van werknemers zelf onderzocht, terwijl inzichten van collega's of leidinggevenden buiten beschouwing bleven. Onderzoek wijst erop dat beeldvorming rond beperking en neurodiversiteit op de werkvloer sterk varieert en dat triangulatie met meerdere perspectieven bijdraagt aan een vollediger beeld (Santuzzi & Waltz, 2016).

Ook andere keuzes verdienen aandacht. De thematische analyse is een valide en veelgebruikte benadering om ervaringsgegevens te structureren (Braun & Clarke, 2006), maar blijft steeds afhankelijk van de interpretatie van de onderzoeker. Hoewel werd gestreefd naar intersubjectieve validiteit, kunnen alternatieve analyses mogelijk tot andere accenten leiden. Daarnaast is er in deze studie geen expliciete vergelijking gemaakt tussen ADHD en andere vormen van neurodiversiteit, zoals autisme, hoewel uit recent onderzoek blijkt dat deze groepen deels overlappende maar ook unieke werkervaringen hebben (Hedlund & Jordal, 2024).

Voor toekomstig onderzoek zijn er ten slotte enkele duidelijke aanbevelingen. Een eerste stap is het verbreden van de steekproef, zowel qua sector als qua opleidingsniveau, om de diversiteit aan ervaringen met ADHD op de werkvloer vollediger te belichten (Adamou & Jones, 2020; Patel et al., 2021). Longitudinaal onderzoek zou bovendien kunnen helpen om de impact van aanpassingen of disclosurestrategieën op langere termijn te begrijpen (McIntosh et al., 2023). Het betrekken van werkgevers en collega's, bijvoorbeeld via focusgroepen of mixed-methods designs, zou nieuwe inzichten kunnen opleveren in wederzijdse percepties en de effectiviteit van beleidsmaatregelen (Doyle, 2020; Santuzzi & Waltz, 2016).

6. Conclusie

Deze masterproef biedt een mensgericht inzicht in de werkervaringen van volwassenen met ADHD, en toont hoe hun professioneel functioneren voortkomt uit de interactie tussen hun neurodivergente kenmerken en de werkcontext. Via semigestructureerde interviews met negen werknemers wordt duidelijk dat voorspelbare structuren, zoals duidelijke deadlines en visuele hulpmiddelen, samen met autonomie en taakvariatie, essentieel zijn om motivatie, hyperfocus en creativiteit te benutten. Sensorische overprikkeling, onvoorspelbare omgevingen en rigide structuren vormen daarentegen belemmeringen voor welzijn en inzetbaarheid. Een werkplek met prikkelarme ruimtes, flexibele werktijden en mogelijkheden zoals wandelvergaderingen ondersteunt niet alleen effectieve zelfregulatie, maar laat ook sterktes zoals divergent denken en empathisch vermogen floreren.

Sociaal gezien blijft openheid over ADHD complex door vrees voor stigma en stereotypering, wat het belang van psychologische veiligheid onderstreept. Een cultuur van wederzijds respect, directe communicatie en regelmatige check-ins maakt het mogelijk om kwetsbaarheden te delen en talenten in te zetten. Deze bevindingen sluiten aan bij het neurodiversiteitskader, dat pleit voor structurele afstemming in plaats van individuele aanpassing. Inclusie vraagt om een herdefiniëring van werkplekken, waarin cognitieve variatie de norm is en organisaties investeren in geluidsdichte ruimtes, flexibele werkvormen en empathisch leiderschap.

De studie draagt bij aan het debat door de subjectieve ervaringen van werknemers met ADHD centraal te stellen, maar kent beperkingen, zoals een kleine, hoogopgeleide steekproef en het ontbreken van werkgeversperspectieven. Toekomstig onderzoek kan deze inzichten verdiepen via bredere steekproeven, longitudinale designs en interventiestudies om inclusieve praktijken te toetsen. Werken met ADHD vraagt om een werkomgeving die verschil erkent als normaal, ruimte biedt voor unieke werkstijlen en actief investeert in sensorisch en psychologisch welzijn. Alleen zo kan de werkvloer een plek worden waar talenten van werknemers met ADHD tot hun recht komen, en waar rechtvaardigheid en innovatie samengaan.

7. Referentielijst

- Adamou, M., Arif, M., Asherson, P., Aw, T. C., Bolea, B., Coghill, D., ... & Young, S. (2013). Occupational issues of adults with ADHD. *BMC psychiatry*, 13, 1-7.
- Adamou, M., & Jones, S. L. (2020). Quality of life in adult ADHD: A grounded theory approach. *Psychology*, 11(11), 1794.
- American Psychiatric Association, DSM-5 Task Force. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-5™* (5th ed.). American Psychiatric Publishing, Inc..
- Antshel, K. M. (2018). Attention deficit/hyperactivity disorder (ADHD) and entrepreneurship. *Academy of Management Perspectives*, 32(2), 243-265.
- Austin, R. D., & Pisano, G. P. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage. *Harvard Business Review*, 95(3), 96-103.
- Boeije, H. R. (2009). Analysis in qualitative research.
- Branton, S. E., Villamil, A. M., & Reed, J. L. (2023). Branding neurodiversity: A critical discourse analysis of communicative capitalism and change empowerment among neurodiversity workforce intermediaries. *Journal of public relations research*, 35(5-6), 357-374.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Brinkmann, S., & Kvale, S. (2018). Doing interviews.
- Canela, C., Buadze, A., Dube, A., Eich, D., & Liebreinz, M. (2017). Skills and compensation strategies in adult ADHD—A qualitative study. *PloS one*, 12(9), e0184964.
- Charmaz, K. (2014). Grounded theory in global perspective: Reviews by international researchers. *Qualitative inquiry*, 20(9), 1074-1084.
- Coplan, J., Crocker, L., Landin, J., & Stenn, T. (2021). Building supportive, inclusive workplaces where neurodivergent thinkers thrive: Approaches in managing diversity, inclusion, and building entrepreneurship in the workplace. *SAM Advanced Management Journal*, 86(1), 21-30.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2014). Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory. Sage Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
- De Decker, M. (2024, oktober 11). Eerste hulp bij een atypisch brein op de werkvloer. *Trends*, 60-63. <https://trends.knack.be/nieuws/inspiratie/eerste-hulp-bij-een-atypisch-brein-op-de-werkvloer-neurodivergente-werknemers-worden-uit-de-arbeidsmarkt-geduwd/>

- De Reu, M. (2023, maart 10). *Zijn 'beperkingen' eigen aan ADHD, of laten ze net zien hoe we er als samenleving mee omgaan?* Knack. <https://www.knack.be/opinie/zijn-beperkingen-eigen-aan-adhd-of-hoe-we-er-als-samenleving-mee-omgaan/>
- Den Houting, J. (2019). Neurodiversity: An insider's perspective. *Autism*, 23(2), 271-273.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). Introduction: The discipline and practice of qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The SAGE handbook of qualitative research* (4th ed., pp. 1–20). Sage Publications.
- Doyle, N. (2020). Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults. *British medical bulletin*, 135(1), 108-125.
- Fuermaier, A. B., Tucha, L., Butzbach, M., Weisbrod, M., Aschenbrenner, S., & Tucha, O. (2021). ADHD at the workplace: ADHD symptoms, diagnostic status, and work-related functioning. *Journal of Neural Transmission*, 128, 1021-1031.
- Ginapp, C. M., Macdonald-Gagnon, G., Angarita, G. A., Bold, K. W., & Potenza, M. N. (2022). The lived experiences of adults with attention-deficit/hyperactivity disorder: A rapid review of qualitative evidence. *Frontiers in psychiatry*, 13, 949321.
- Gordon, C. T., & Fabiano, G. A. (2019). The transition of youth with ADHD into the workforce: Review and future directions. *Clinical child and family psychology review*, 22, 316-347.
- Hedlund, Å., & Jordal, M. (2024). Feeling like an untapped resource. Experiences of working life among nurses with ADHD and/or autism: An interview study. *International Journal of Nursing Studies*, 158, 104857.
- Hoogman, M., Stolte, M., Baas, M., & Kroesbergen, E. (2020). Creativity and ADHD: A review of behavioral studies, the effect of psychostimulants and neural underpinnings. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 119, 66-85.
- Hotte-Meunier, A., Sarraf, L., Bougeard, A., Bernier, F., Voyer, C., Deng, J., ... & Sauvé, G. (2024). Strengths and challenges to embrace attention-deficit/hyperactivity disorder in employment—A systematic review. *Neurodiversity*, 2, 27546330241287655.
- Houdek, P. (2022). Neurodiversity in (not only) public organizations: an untapped opportunity?. *Administration & Society*, 54(9), 1848-1871.
- Jaarsma, P., & Welin, S. (2012). Autism as a natural human variation: Reflections on the claims of the neurodiversity movement. *Health care analysis*, 20, 20-30.
- Jammaers, E., & Fleischmann, A. (2024). Unveiling affective disablism at work: a structural approach to microaggressions. *Disability & Society*, 1-24.
- Jammaers, E., Zanoni, P., & Hardonk, S. (2016). Constructing positive identities in ableist workplaces: Disabled employees' discursive practices engaging with the discourse of lower productivity. *Human relations*, 69(6), 1365-1386.

- Kalmanovich-Cohen, H., & Stanton, S. J. (2023). How can work from home support neurodiversity and inclusion?. *Industrial and Organizational Psychology*, 16(1), 20-24.
- Kapp, S. K., Gillespie-Lynch, K., Sherman, L. E., & Hutman, T. (2013). Deficit, difference, or both? Autism and neurodiversity. *Developmental psychology*, 49(1), 59.
- Kooij, J. J. S., Bijlenga, D., Salerno, L., Jaeschke, R., Bitter, I., Balazs, J., ... & Asherson, P. (2019). Updated European Consensus Statement on diagnosis and treatment of adult ADHD. *European psychiatry*, 56(1), 14-34.
- Krzeminska, A., Austin, R. D., Bruyère, S. M., & Hedley, D. (2019). The advantages and challenges of neurodiversity employment in organizations. *Journal of Management & Organization*, 25(4), 453-463.
- Lasky, A. K., Weisner, T. S., Jensen, P. S., Hinshaw, S. P., Hechtman, L., Arnold, L. E., ... & Swanson, J. M. (2016). ADHD in context: Young adults' reports of the impact of occupational environment on the manifestation of ADHD. *Social Science & Medicine*, 161, 160-168.
- Lauder, K., McDowall, A., & Tenenbaum, H. R. (2022). A systematic review of interventions to support adults with ADHD at work—Implications from the paucity of context-specific research for theory and practice. *Frontiers in Psychology*, 13, 893469.
- Legault, M., Bourdon, J. N., & Poirier, P. (2021). From neurodiversity to neurodivergence: the role of epistemic and cognitive marginalization. *Synthese*, 199(5), 12843-12868.
- Lerner, D. A., Verheul, I., & Thurik, R. (2019). Entrepreneurship and attention deficit/hyperactivity disorder: a large-scale study involving the clinical condition of ADHD. *Small business economics*, 53, 381-392.
- Liebel, G., Langlois, N., & Gama, K. (2024, April). Challenges, Strengths, and Strategies of Software Engineers with ADHD: A Case Study. In *Proceedings of the 46th International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Society* (pp. 57-68).
- Lyhne, C. N., Pedersen, P., Nielsen, C. V., & Bjerrum, M. B. (2021). Needs for occupational assistance among young adults with ADHD to deal with executive impairments and promote occupational participation—a qualitative study. *Nordic Journal of Psychiatry*, 75(5), 362-369.
- McIntosh, C. K., Hyde, S. A., Bell, M. P., & Yeatts, P. E. (2023). Thriving at work with ADHD: antecedents and outcomes of proactive disclosure. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 42(2), 228-247.
- Morsink, S., Van der Oord, S., Antrop, I., Danckaerts, M., & Scheres, A. (2022). Studying motivation in ADHD: The role of internal motives and the relevance of self determination theory. *Journal of attention disorders*, 26(8), 1139-1158.
- Neteland, C. F. (2024). *ADHD AND THE WORKPLACE ENVIRONMENT a qualitative study on ADHD individuals' experiences in the workplace* (Master's thesis).

- Nordby, E. S., Guribye, F., Nordgreen, T., & Lundervold, A. J. (2023). Silver linings of ADHD: a thematic analysis of adults' positive experiences with living with ADHD. *BMJ open*, 13(10), e072052.
- Noy, C. (2008). Sampling knowledge: The hermeneutics of snowball sampling in qualitative research. *International Journal of social research methodology*, 11(4), 327-344.
- Ortega, F. (2009). The cerebral subject and the challenge of neurodiversity. *BioSocieties*, 4(4), 425-445.
- 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. *BMC psychiatry*, 22(1), 751.
- Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2015). Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. *Administration and policy in mental health and mental health services research*, 42, 533-544.
- Patel, P. C., Rietveld, C. A., & Verheul, I. (2021). Attention deficit hyperactivity disorder (ADHD) and earnings in later-life self-employment. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45(1), 43-63.
- Santuzzi, A. M., Waltz, P. R., Finkelstein, L. M., & Rupp, D. E. (2014). Invisible disabilities: Unique challenges for employees and organizations. *Industrial and organizational Psychology*, 7(2), 204-219.
- Santuzzi, A. M., & Waltz, P. R. (2016). Disability in the workplace: A unique and variable identity. *Journal of Management*, 42(5), 1111-1135.
- Sedgwick, J. A., Merwood, A., & Asherson, P. (2019). The positive aspects of attention deficit hyperactivity disorder: a qualitative investigation of successful adults with ADHD. *ADHD Attention Deficit and Hyperactivity Disorders*, 11, 241-253.
- Shaw, P., Stringaris, A., Nigg, J., & Leibenluft, E. (2014). Emotion dysregulation in attention deficit hyperactivity disorder. *American Journal of Psychiatry*, 171(3), 276-293.
- Silver, E. R., Nittrover, C. L., & Hebl, M. R. (2023). Beyond the business case: Universally designing the workplace for neurodiversity and inclusion. *Industrial and Organizational Psychology*, 16(1), 45-49.
- Van Manen, M. (2023). Phenomenology of practice: Meaning-giving methods in phenomenological research and writing. Routledge.

8. Bijlagen

Bijlage 1: Interviewleidraad

Introductie

- Voorstelling van mezelf en korte uitleg over het doel van het onderzoek.
- Uitleg anonimiteit en vertrouwelijkheid van het interview.
- Toestemming vragen voor opname van het gesprek.

1. Algemene informatie

- Kan je iets vertellen over jezelf (leeftijd, huidige job, hoe lang werkzaam)?
- Welke opleiding(en) heb je gevolgd?
- Kun je kort je loopbaan tot nu toe beschrijven?

2. Werkervaringen en percepties

- Kun je beschrijven hoe een typische werkdag eruitziet voor jou?
- Welke aspecten van je werk vind je prettig en waarom?
- Welke aspecten van je werk ervaar je als uitdagend en waarom?
- Zijn er specifieke momenten tijdens de werkdag waarop je meer of minder productief bent?
- Hoe ervaar je stress op het werk? Hoe ga je hiermee om?
- Hoe ga je om met deadlines en tijdsdruk?

3. Specifieke uitdagingen gerelateerd aan ADHD

- Heb je weleens last van afleiding of concentratieproblemen op het werk? Kun je hier concrete voorbeelden van geven?
- Ervaar je impulsiviteit of hyperactiviteit tijdens je werk? Kun je voorbeelden geven hoe dat eruit ziet?
- Kun je voorbeelden geven van situaties waarin je vastliep op het werk? Wat gebeurde er toen?
- Heb je ooit feedback gekregen op jouw functioneren gerelateerd aan deze uitdagingen? Hoe ervaarde je dit?

4. Copingstrategieën en persoonlijke sterktes

- Welke strategieën gebruik je zelf om met jouw uitdagingen om te gaan?
- Zijn er eigenschappen of vaardigheden die je juist helpen om goed te functioneren ondanks je uitdagingen?

- Kun je voorbeelden geven van momenten waarop je juist dankzij bepaalde eigenschappen of vaardigheden succesvol was op je werk?

5. Sociale interactie op het werk

- Hoe verloopt de communicatie en samenwerking met collega's en leidinggevenden?
- Zijn er sociale situaties die jij uitdagend of juist makkelijk vindt? Kun je hier voorbeelden van geven?
- Heb je het gevoel dat collega's en leidinggevenden begrip tonen voor jouw situatie?
- Heb je ooit negatieve reacties of stigma ervaren door je uitdagingen? Kun je daar iets over vertellen?
- Hoe beïnvloeden deze sociale ervaringen jouw motivatie of welzijn op het werk?

6. Omgeving, ondersteuning en inclusiviteit

Fysieke werkomgeving:

- Hoe ervaar je jouw fysieke werkomgeving? (bijvoorbeeld geluid, licht, temperatuur, inrichting)
- Zijn er ruimtes beschikbaar waarin je je kan terugtrekken bij stress of overprikkeling? Maak je hier gebruik van?

Ondersteuning en aanpassingen:

- Zijn er aanpassingen gedaan aan jouw werkplek of taken om beter om te kunnen gaan met jouw uitdagingen?
 - o Zo ja, hoe effectief zijn deze aanpassingen voor jou?
 - o Zo nee, weet je hoe je zulke aanpassingen of extra ondersteuning zou kunnen aanvragen?
- Welke aanpassingen zouden voor jou waardevol kunnen zijn om beter te functioneren op het werk?
- Gebruik je bepaalde technieken of hulpmiddelen (technologisch of organisatorisch) om je werk beter te kunnen doen? Zo ja, welke en waarom?
- Zijn er hulpmiddelen die je graag zou gebruiken maar momenteel niet beschikbaar zijn op jouw werkplek?

Inclusiviteit en Universeel Ontwerp:

- Wat betekent inclusie op het werk voor jou persoonlijk?
- Heb je het gevoel dat inclusie binnen jouw organisatie belangrijk gevonden wordt? Waaraan merk je dit?
- Ben je bekend met het concept Universeel Ontwerp? (Eventueel korte toelichting geven indien nodig)

- Vind je dat jouw werkomgeving aansluit bij een inclusieve aanpak zoals Universeel Ontwerp? Kun je voorbeelden geven waarom wel of niet?
- Welke concrete veranderingen zouden volgens jou kunnen bijdragen aan een meer inclusieve werkomgeving?
- Denk je dat deze veranderingen ook voordelen zouden bieden aan collega's zonder specifieke uitdagingen? Zo ja, hoe?

7. Toekomstgerichte vragen en aanbevelingen

- Hoe ziet jouw ideale werkomgeving of situatie eruit waarin je optimaal zou kunnen functioneren?
- Welke ondersteuning zou jij graag zien vanuit je werkgever?
- Welke aanbevelingen heb je voor werkgevers om werkplekken inclusiever te maken voor mensen met ADHD?
- Als je één grote verandering zou mogen doorvoeren op je werkplek, wat zou dit dan zijn?

Afronding:

- Heb je nog aanvullende zaken of ervaringen die je graag wilt bespreken en die niet aan bod kwamen?

Bijlage 2: Toestemmingsverklaring

Interview in het kader van de Masterproef Ondernemerschap en Management aan de Universiteit Hasselt, onder begeleiding van Prof. dr. Koen Van Laer en Anouk Sap.

Doel van het Interview:

U wordt uitgenodigd om deel te nemen aan een interview als onderdeel van een kwalitatief onderzoek binnen mijn Masterproef Ondernemerschap en Management, specifiek gericht op ADHD op de werkvloer. Uw bijdrage helpt om theoretische inzichten uit mijn onderzoek te toetsen aan de praktijk en om relevante informatie te verzamelen die mijn onderzoek kan versterken.

Bij deelname zal u gevraagd worden een interview te ondergaan met een verwachte duur van ongeveer 45 tot 60 minuten. Met uw toestemming zal het interview opgenomen worden (audio en/of video). Alle verzamelde gegevens zullen uitsluitend gebruikt worden voor academische onderzoeksdoeleinden binnen deze masterproef.

Uw deelname is volledig vrijwillig. U kunt op elk moment, zonder opgave van redenen en zonder gevolgen, besluiten om uw deelname te beëindigen. U heeft bovendien het recht om, op verzoek, de verzamelde gegevens in te zien en eventuele correcties aan te brengen. Voor aanvullende informatie kunt u steeds contact opnemen met mij als onderzoeker via mattias.legat@student.uhasselt.be

Toestemming:

- Ik bevestig dat ik bovenstaande informatie heb gelezen en begrijp wat mijn deelname inhoudt.
- Ik begrijp dat mijn deelname vrijwillig is en dat ik op elk moment zonder gevolgen kan stoppen.
- Ik geef toestemming voor mijn deelname aan het interview en voor het opnemen van het interview (audio en/of video).

Bevestiging deelname:

Naam deelnemer:

Datum:

Handtekening deelnemer: