

Executive Paper No. 2 DE/

Executive Paper No. 2

Zwischen Genialität und Bürokratie-Kollaps: Der „2e“-Projektleiter

Juli 2026

Executive Summary

In komplexen Projekten gibt es Menschen, die außergewöhnlich schnell Zusammenhänge erfassen, unterschiedliche Informationen miteinander verbinden und Lösungswege erkennen, die anderen zunächst verborgen bleiben. Einige von ihnen verfügen zugleich über ausgeprägte ADHS-Merkmale oder eine diagnostizierte ADHS.

Für Unternehmen ist dies keine reine Wohlfühlfrage. Es ist eine Frage von Leistung, Risikomanagement, Mitarbeiterbindung und der verantwortungsvollen Nutzung außergewöhnlicher Fähigkeiten.

Lesezeit: ca. 10 Minuten

Zielgruppe:

Geschäftsführung, Projekt- und Bereichsleitung, Transformationsverantwortliche



BLACKSHEEP.COACH

You are unique

Inhalt

Executive Paper No. 2	1
Zwischen Genialität und Bürokratie-Kollaps: Der „2e“-Projektleiter	1
Executive Summary.....	1
1. Die Anatomie des 2e-Projektleiters	4
2. Die gefährliche Illusion: „Die anderen blockieren mich“	5
3. Das Paradoxon: Katalysator und mögliche Chaos-Quelle	6
In komplexen und dringlichen Situationen	6
In stabilen und administrativen Phasen.....	7
4. Selbsterkenntnis: Bin ich das?.....	8
Praktische Ansätze für den Alltag	8
5. Der unternehmerische Hebel: Vom Erziehen zum Ermöglichen.....	10
Das Tandem-Modell.....	10
Die ROI-Perspektive	12
6. Fazit.....	13
Einladung	14
Quellenverzeichnis.....	15



BLACKSHEEP.COACH

You are unique

Wenn ein hohes kognitives Potenzial und eine neuroentwicklungsbedingte Beeinträchtigung zusammenkommen, wird in der Fachliteratur häufig von „Twice Exceptionality“ oder kurz „2e“ gesprochen. Der Begriff ist keine medizinische Diagnose und bezeichnet keine einheitliche Persönlichkeit. Er beschreibt vielmehr ein Spannungsfeld: Außergewöhnliche Fähigkeiten können neben deutlichen Schwierigkeiten bei Aufmerksamkeit, Selbstorganisation, Priorisierung oder Aufgabensteuerung bestehen. Hohe Intelligenz kann solche Schwierigkeiten teilweise kompensieren und dadurch lange verdecken – beseitigt sie aber nicht automatisch. [1, 2]

Im Projektgeschäft kann daraus ein paradoxes Leistungsbild entstehen: Eine Person löst ein strategisches Problem, an dem andere seit Wochen arbeiten, und scheitert wenig später an einer Statusmeldung, einer Zeiterfassung oder der konsequenten Pflege eines Projekttools.

Das ist weder Faulheit noch ein Beleg mangelnder Professionalität. Es kann Ausdruck eines sehr ungleichmäßigen Stärken- und Belastungsprofils sein. Untersuchungen zu Erwachsenen mit ADHS zeigen im Durchschnitt Schwierigkeiten in verschiedenen Bereichen der Exekutivfunktionen. Dazu gehören unter anderem Planung, Arbeitsgedächtnis, Inhibition, Priorisierung und die zielgerichtete Steuerung von Aufgaben. Gleichzeitig berichten manche Betroffene von Hyperfokus, hoher Energie, divergentem Denken, Kreativität und ungewöhnlichen Lösungswegen. Diese Stärken treten nicht bei allen Menschen auf und sind keine automatische Folge von ADHS. [3–8]

Dieses Paper ist deshalb kein Diagnoseratgeber. Es geht um eine unternehmerische Frage:

Wie kann Arbeit so organisiert werden, dass außergewöhnliche Problemlösungskompetenz wirksam wird, ohne die betreffende Person dauerhaft an Routine, Bürokratie und Selbstüberforderung zu verlieren?

1. Die Anatomie des 2e-Projektleiters

Im Projektgeschäft zeigt sich hohe kognitive Leistungsfähigkeit nicht zwingend durch akademische Titel oder fehlerfreie Unterlagen. Sie kann sich auch darin zeigen, dass jemand große Informationsmengen schnell erfasst, widersprüchliche Signale miteinander verbindet und ein Projekt als zusammenhängendes System betrachtet.

Die Forschung belegt kein einheitliches „2e-Gehirn“, das grundsätzlich schneller, assoziativer oder systemischer arbeitet als andere Gehirne. Sie zeigt jedoch, dass hohe kognitive Fähigkeiten und ADHS gleichzeitig bestehen können und dass daraus stark ungleichmäßige Leistungsprofile entstehen können. [1, 2]

In der Praxis kann sich das so darstellen:

Eine Projektleiterin erkennt innerhalb weniger Minuten, warum ein Programm trotz formal korrekter Planung nicht vorankommt. Ein Projektleiter verbindet technische, politische und wirtschaftliche Risiken zu einer tragfähigen Hypothese, während andere die Themen noch getrennt voneinander betrachten.

Dieselbe Person kann gleichzeitig Schwierigkeiten haben,

- eine Status-E-Mail vollständig und fehlerfrei zu formulieren,
- wiederkehrende Dokumentationspflichten einzuhalten,
- mehrere administrative Systeme parallel zu pflegen,
- Aufgaben ohne unmittelbare Dringlichkeit konsequent abzuschließen,
- oder rechtzeitig aus einer intensiven Arbeitsphase auszusteigen.

Meta-Analysen zu ADHS zeigen, dass solche Schwierigkeiten mit Exekutivfunktionen zusammenhängen können. Sie treten jedoch nicht bei jeder Person gleich auf und können durch Erfahrung, Routinen, Unterstützung oder hohe kognitive Fähigkeiten teilweise kompensiert werden. [3, 4, 9]

Wer ausschließlich auf formale Gleichmäßigkeit achtet, kann daher erhebliches Potenzial übersehen. Wer umgekehrt nur die außergewöhnlichen Ergebnisse sieht, übersieht möglicherweise die Belastung, die erforderlich ist, um diese Ergebnisse innerhalb eines ungeeigneten Systems zu erzeugen.

2. Die gefährliche Illusion: „Die anderen blockieren mich“

Wer in einem chaotischen Projekt sehr früh einen möglichen Lösungsweg erkennt, erlebt Diskussionen im Team möglicherweise als unnötig langsam.

Daraus kann die Überzeugung entstehen:

„Die anderen verstehen es nicht.“

Oder noch härter:

„Die anderen wollen nicht.“

Häufig liegt das Problem jedoch nicht in mangelndem Willen. Die gedanklichen Zwischenschritte, durch die eine Person zu ihrer Lösung gelangt ist, sind für andere schlicht nicht sichtbar. Was für den schnellen Problemlöser bereits selbstverständlich erscheint, ist für das Team möglicherweise noch eine unbewiesene Hypothese. Die anderen haben weder dieselben Informationen gewichtet noch dieselben Verbindungen hergestellt.

Die eigentliche Führungsleistung beginnt deshalb nicht mit dem Finden der Lösung. Sie beginnt mit ihrer Übersetzung.

Dazu gehört,

- Annahmen sichtbar zu machen,
- gedankliche Zwischenschritte zu erklären,
- Gegenargumente zuzulassen,
- Konsequenzen gemeinsam zu prüfen,
- und dem Team Zeit zu geben, ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln.

Forschung zu gemeinsamen mentalen Modellen in Teams zeigt, dass ein geteiltes Verständnis von Aufgaben, Rollen und Zusammenhängen positiv mit Koordination und Teamleistung verbunden ist. [15]

Die Kernkompetenz des schnellen Projektleiters wird damit zur **kontrollierten Verlangsamung**.

Das bedeutet nicht, langsamer zu denken. Es bedeutet, die eigene Denkgeschwindigkeit nicht mit der Entscheidungsgeschwindigkeit des gesamten Systems zu verwechseln.

Es geht nicht nur darum, Recht zu haben.

Es geht darum, eine Lösung so anschlussfähig zu machen, dass andere sie prüfen, mittragen und umsetzen können.

3. Das Paradoxon: Katalysator und mögliche Chaos-Quelle

Ein solches Profil kann für ein Unternehmen gleichzeitig ein erheblicher Werttreiber und eine organisatorische Herausforderung sein.

In komplexen und dringlichen Situationen

Manche Erwachsene mit ADHS berichten, dass sie sich bei neuartigen, anspruchsvollen oder stark interesselgeleiteten Aufgaben besonders intensiv konzentrieren können. Hyperfokus bezeichnet dabei eine lang anhaltende und sehr starke Konzentration auf eine Aufgabe. Er kann außergewöhnliche Produktivität ermöglichen, aber auch dazu führen, dass andere Aufgaben, Prioritäten, körperliche Bedürfnisse oder Erholungszeiten ausgeblendet werden. [5]

Qualitative Untersuchungen beschreiben bei erfolgreichen Erwachsenen mit ADHS unter anderem kognitive Dynamik, Energie, divergentes Denken, Mut, Resilienz und die Fähigkeit, ungewöhnliche Perspektiven einzunehmen. Die Forschung zur Kreativität zeigt ein differenziertes Bild: In mehreren Studien werden kreative Fähigkeiten oder kreative Leistungen sichtbar, eine generelle kreative Überlegenheit aller Menschen mit ADHS ist daraus jedoch nicht abzuleiten. [6–8]

Für Projektorganisationen bedeutet das:

Einige dieser Menschen können gerade dort wertvoll sein, wo

- vorhandene Vorgehensweisen nicht mehr funktionieren,
- widersprüchliche Informationen zusammengeführt werden müssen,
- neue Lösungspfade erforderlich sind,
- hohe Unsicherheit besteht,
- oder ein Projekt aus einer festgefahrenen Situation herausgeführt werden muss.

Sie sind deshalb nicht automatisch „in der Krise unschlagbar“. Aber bestimmte komplexe oder dringliche Situationen können ihre vorhandenen Stärken stärker aktivieren als gleichförmige Routinearbeit.

In stabilen und administrativen Phasen

Dieselbe Person kann gefährdet sein, wenn ihr Arbeitsalltag überwiegend aus wiederkehrenden Prozessen, kleinteiligen Nachweisen und parallelen administrativen Anforderungen besteht.

Mögliche Folgen sind:

- Aufschieben wichtiger, aber wenig stimulierender Aufgaben,
- unvollständige Dokumentation,
- eine wachsende Zahl offener Kleinigkeiten,
- hohe Anstrengung zur Kompensation,
- lange Arbeitszeiten,
- Scham über vermeintlich „einfache“ Fehler,
- und schließlich Erschöpfung.

Untersuchungen zu berufstätigen Erwachsenen mit ADHS beschreiben erhöhte Arbeitsbelastungen, Schwierigkeiten bei der Aufgabenorganisation und ein relevantes Risiko für Stress und arbeitsbezogene psychische Belastungen. Gleichzeitig entwickeln viele Betroffene eigene Kompensationsstrategien, die nach außen lange erfolgreich wirken können, intern aber erhebliche Energie beanspruchen. [8–12]

In Unternehmen werden solche Personen deshalb nicht selten wechselweise als „schwierige Genies“, „Feuerwehrleute“ oder „Chaos-Quellen“ wahrgenommen.

Diese Zuschreibungen greifen zu kurz.

Sie beschreiben sichtbares Verhalten, aber nicht das Zusammenspiel von Person, Aufgabe und organisatorischem Rahmen.

4. Selbsterkenntnis: Bin ich das?

Die folgende Checkliste ist kein Diagnosetest. Einzelne Punkte können viele Ursachen haben und auch bei Menschen ohne ADHS auftreten.

Sie ist lediglich ein Spiegel für die eigene Arbeitsweise.

- Du langweilst dich in stabilen Projektphasen und wirst besonders wach, wenn eine Situation komplex, dringend oder ungeklärt wird.
- In Meetings siehst du häufig früh einen möglichen Lösungsweg und wirst ungeduldig, wenn das Team lange über Fragen diskutiert, die für dich bereits beantwortet erscheinen.
- Administrative Aufgaben wie Zeiterfassung, Statusberichte, Reisekosten oder Tool-Pflege fühlen sich unverhältnismäßig anstrengend an.
- Du kannst komplexe Projektarchitekturen im Kopf behalten, übersiehst aber Tippfehler, Formvorgaben oder scheinbar einfache Details.
- Du kennst Phasen sehr intensiver Konzentration, in denen du Zeit, Pausen und andere Verpflichtungen weitgehend ausblendest.
- Nach solchen Phasen fällt es dir schwer, dein Energieniveau stabil zu halten.
- Du entwickelst eigene Systeme, Hilfsmittel oder Umwege, um alltägliche organisatorische Anforderungen zu bewältigen.

Wenn mehrere dieser Punkte stark zutreffen, lohnt es sich, nicht nur die eigene Disziplin zu hinterfragen, sondern die eigene Arbeitsorganisation genauer zu betrachten.

Praktische Ansätze für den Alltag

Energiemanagement statt ausschließlich Zeitmanagement

Nicht jede Stunde ist gleich produktiv. Anspruchsvolle Analyse-, Strategie- oder Problemlösungsaufgaben sollten möglichst in Phasen gelegt werden, in denen Konzentration und Energie tatsächlich verfügbar sind.

Nach intensiven Hyperfokus-Phasen braucht es bewusst eingeplante Erholung. Dauerhafter Hyperfokus ist kein nachhaltiges Leistungsmodell.

Kommunikations-Puffer

Eine Lösung muss nicht in dem Moment ausgesprochen werden, in dem sie entsteht.

Hilfreich kann sein:

- die Hypothese zunächst zu notieren,
- die übersprungenen Zwischenschritte sichtbar zu machen,
- Gegenargumente vorwegzunehmen,
- und erst dann mit dem Team in die Diskussion zu gehen.

So wird aus einem gedanklichen Vorsprung eine anschlussfähige Führungsleistung.

Strukturen aus dem Kopf herausnehmen

Aufgaben, Termine, Annahmen und Entscheidungen sollten nicht ausschließlich im Gedächtnis gehalten werden.

Erwachsene mit ADHS berichten unter anderem von hilfreichen Strategien wie digitalen Erinnerungen, reduzierten Ablagesystemen, vereinfachten Prozessen, klaren Routinen und einer bewussten Gestaltung ihrer Arbeitsumgebung. [9]

Stärkenorientiert organisieren

Das Ziel ist nicht, alle ungeliebten Aufgaben abzugeben.

Es geht darum zu prüfen:

- Welche Aufgaben müssen tatsächlich von dieser Person erledigt werden?
- Welche Aufgaben lassen sich standardisieren oder automatisieren?
- Wo reichen klare Vorlagen und feste Routinen?
- Was kann sinnvoll delegiert werden?
- Und bei welchen Aufgaben erzeugt diese Person den größten unternehmerischen Wert?

Unterstützung darf dabei nicht als Sonderbehandlung oder persönliches Versagen verstanden werden. Sie ist eine Form professioneller Arbeitsgestaltung.

5. Der unternehmerische Hebel: Vom Erziehen zum Ermöglichen

Unternehmen verlieren leistungsfähige Menschen nicht ausschließlich wegen mangelnder Kompetenz.

Sie verlieren sie auch dann, wenn Aufgabenprofil, Arbeitsumgebung und persönliche Arbeitsweise dauerhaft nicht zusammenpassen.

Untersuchungen zur Passung zwischen Person und Arbeitsplatz zeigen Zusammenhänge mit Arbeitszufriedenheit, Bindung, Belastung und Leistung. Für Beschäftigte mit ausgeprägten ADHS-Merkmalen scheinen insbesondere Handlungsspielraum und soziale Unterstützung für die psychische Belastung relevant zu sein. [11, 14]

Bildlich gesprochen versuchen manche Organisationen, einen Formel-1-Wagen mit einem Firmenwagenprozess zu betreiben.

Das Problem ist dann weder der Wagen noch der Prozess.

Das Problem ist, dass beides nicht zueinander passt.

Das Tandem-Modell

Ein möglicher organisatorischer Lösungsweg ist ein Tandem aus zwei komplementären Rollen:

- einer strategisch und kreativ starken Projektleitung,
- und einer ausgeprägt strukturgebenden Kraft.

Diese zweite Rolle kann beispielsweise durch

- einen Senior-PMO,
- eine Co-Projektleitung,
- eine Projektassistentin,
- einen Chief of Staff,
- oder eine andere erfahrene Koordinationsfunktion

übernommen werden.

Der strategisch ausgerichtete Projektleiter konzentriert sich vor allem auf:

- Stakeholder und politische Dynamiken,
- Krisen und kritische Entscheidungen,
- Strategie und Projektarchitektur,
- Risikoerkennung,
- die Verbindung unterschiedlicher Fachperspektiven,
- und die Lösung besonders komplexer Probleme.

Die strukturgebende Rolle übernimmt oder sichert insbesondere:

- Termin- und Maßnahmenverfolgung,
- Dokumentation,
- Tool-Pflege,
- Protokolle und Entscheidungsregister,
- formale Qualitätsanforderungen,
- Fristen,
- Eskalationswege,
- und die Überführung strategischer Gedanken in belastbare Projektstrukturen.

Dieses Tandem-Modell ist bislang kein speziell für 2e-Projektleiter wissenschaftlich validierter Standard. Es ist eine organisationspraktische Ableitung aus Forschung zu Arbeitsgestaltung, Kompensationsstrategien, Person–Job-Passung und komplementären Teamstrukturen. [9, 13–15]

Entscheidend ist, dass die zweite Rolle nicht als „Aufräumdienst“ für einen unzuverlässigen Projektleiter verstanden wird.

Beide Rollen tragen Verantwortung.

Die eine erzeugt Orientierung, Optionen und Bewegung.

Die andere sorgt dafür, dass Entscheidungen, Wissen und Verbindlichkeit im System erhalten bleiben.

Die ROI-Perspektive

Ein solches Tandem wirkt auf den ersten Blick möglicherweise teurer als eine einzelne Projektleitungsfunktion.

Ob es sich wirtschaftlich rechnet, kann nicht pauschal behauptet werden. Der Nutzen sollte anhand konkreter Kennzahlen bewertet werden, beispielsweise:

- vermiedene Projektverzögerungen,
- weniger Nacharbeit,
- frühere Risikoerkennung,
- stabilere Stakeholder-Kommunikation,
- geringere Fluktuation,
- weniger krankheitsbedingte Ausfälle,
- bessere Dokumentationsqualität,
- reduzierte Abhängigkeit von einzelnen Wissensträgern,
- und schnellere Umsetzung kritischer Entscheidungen.

Studien zeigen, dass ADHS im Arbeitskontext mit relevanten Einschränkungen der Arbeitsleistung und Produktivität verbunden sein kann. Gleichzeitig ist die Forschung zu konkreten betrieblichen Interventionen noch begrenzt. Deshalb sollte ein Tandem nicht als allgemeines Rezept verkauft, sondern als überprüfbare Organisationshypothese behandelt werden. [10, 13]

Die unternehmerische Frage lautet nicht:

„Warum schafft diese hochbezahlte Person ihre Administration nicht allein?“

Sie lautet:

„Welche Arbeitsverteilung erzeugt für das Unternehmen den größten Gesamtnutzen und reduziert gleichzeitig vermeidbare Risiken?“

6. Fazit

Als Bild gesprochen sind hochbegabte Menschen mit ADHS-Merkmalen die Zebras der Projektwelt.

Nicht, weil sie grundsätzlich genialer, kreativer oder leistungsfähiger wären als andere. Sondern weil bei ihnen Fähigkeiten und Schwierigkeiten in einer Kombination auftreten können, die mit klassischen Bewertungsmaßstäben nur unzureichend erfasst wird.

Wer versucht, solche Menschen vollständig zu standardisieren, kann genau die Eigenschaften schwächen, wegen derer sie ursprünglich eingestellt oder in kritische Projekte berufen wurden.

Wer dagegen jede organisatorische Schwäche mit Genialität entschuldigt, gefährdet das Projekt und überfordert das Umfeld.

Die Lösung liegt nicht in Romantisierung.

Sie liegt in einer realistischen Arbeitsorganisation:

- Stärken gezielt einsetzen,
- Grenzen offen benennen,
- Verantwortlichkeiten klar verteilen,
- Denkwege übersetzbar machen,
- administrative Verlässlichkeit absichern,
- und Überlastung nicht erst dann ernst nehmen, wenn die Person ausfällt.

Für Unternehmen in volatilen Märkten ist dies keine reine Wohlfühlfrage.

Es ist eine Frage von Leistung, Risikomanagement, Mitarbeiterbindung und dem verantwortungsvollen Umgang mit außergewöhnlichen Fähigkeiten.

Unternehmen können weiterhin versuchen, ungleichmäßige Profile durch mehr Druck gleichförmig zu machen.

Oder sie gestalten Systeme, die Unterschiedlichkeit produktiv tragen.



BLACKSHEEP.COACH

You are unique

Einladung

Wenn Sie sich in diesen Mustern wiedererkennen – als Projektleiter oder als Führungskraft, die solche Profile im Team erlebt –, lassen Sie uns sprechen.

Jedes Projekt, jede Person und jede Organisation ist anders.

Im direkten Austausch klären wir, ob das eigentliche Problem bei der Person, bei der Aufgabe, in der Rollenverteilung oder im organisatorischen Rahmen liegt – und welcher Lösungspfad unter den konkreten Bedingungen sinnvoll sein könnte.



BLACKSHEEP.COACH

You are unique

*Philip Collette, MBA
Mindfulness-based Systemic Coach (DGSF)*

*Chemin de Collefrat
83111 Ampus
France*

*ask@blacksheep.coach
FR: +33 6 21 65 11 36
DE: +49 151 140 11 281*

Quellenverzeichnis

- [1] Rommelse, N., van der Kruijs, M., Damhuis, J., Hoek, I., Smeets, S., Antshel, K. M., Hoogeveen, L. & Faraone, S. V. (2016). An evidenced-based perspective on the validity of attention-deficit/hyperactivity disorder in the context of high intelligence. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 71, 21–47. DOI: 10.1016/j.neubiorev.2016.08.032.
- [2] Antshel, K. M., Faraone, S. V., Stallone, K., Nave, A., Kaufmann, F. A., Doyle, A., Fried, R., Seidman, L. & Biederman, J. (2007). Is attention deficit hyperactivity disorder a valid diagnosis in the presence of high IQ? Results from the MGH Longitudinal Family Studies of ADHD. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 48(7), 687–694. DOI: 10.1111/j.1469-7610.2007.01735.x.
- [3] Boonstra, A. M., Oosterlaan, J., Sergeant, J. A. & Buitelaar, J. K. (2005). Executive functioning in adult ADHD: A meta-analytic review. *Psychological Medicine*, 35(8), 1097–1108. DOI: 10.1017/S003329170500499X.
- [4] Willcutt, E. G., Doyle, A. E., Nigg, J. T., Faraone, S. V. & Pennington, B. F. (2005). Validity of the executive function theory of attention-deficit/hyperactivity disorder: A meta-analytic review. *Biological Psychiatry*, 57(11), 1336–1346. DOI: 10.1016/j.biopsych.2005.02.006.
- [5] Hupfeld, K. E., Abagis, T. R. & Shah, P. (2019). Living “in the zone”: Hyperfocus in adult ADHD. *ADHD Attention Deficit and Hyperactivity Disorders*, 11(2), 191–208. DOI: 10.1007/s12402-018-0272-y.
- [6] 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. DOI: 10.1016/j.neubiorev.2020.09.029.
- [7] 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(3), 241–253. DOI: 10.1007/s12402-018-0277-6.
- [8] Bjerrum, M. B., Pedersen, P. U. & Larsen, P. (2017). Living with symptoms of attention deficit hyperactivity disorder in adulthood: A systematic review of qualitative evidence. *JBIS Database of Systematic Reviews and Implementation Reports*, 15(4), 1080–1153. DOI: 10.11124/JBISRIR-2017-003357.
- [9] 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. DOI: 10.1371/journal.pone.0184964.



BLACKSHEEP.COACH

You are unique

[10] de Graaf, R., Kessler, R. C., Fayyad, J., ten Have, M., Alonso, J., Angermeyer, M., Borges, G., Demyttenaere, K., Gasquet, I., de Girolamo, G., Haro, J. M., Jin, R., Karam, E. G., Ormel, J. & Posada-Villa, J. (2008). The prevalence and effects of adult attention-deficit/hyperactivity disorder on the performance of workers: Results from the WHO World Mental Health Survey Initiative. *Occupational and Environmental Medicine*, 65(12), 835–842. DOI: 10.1136/oem.2007.038448.

[11] Nagata, M., Nagata, T., Inoue, A., Mori, K. & Matsuda, S. (2019). Effect modification by attention deficit hyperactivity disorder symptoms on the association of psychosocial work environments with psychological distress and work engagement. *Frontiers in Psychiatry*, 10, 166. DOI: 10.3389/fpsy.2019.00166.

[12] 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, 751. DOI: 10.1186/s12888-022-04409-w.

[13] 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. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.893469.

[14] Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x.

[15] Mathieu, J. E., Heffner, T. S., Goodwin, G. F., Salas, E. & Cannon-Bowers, J. A. (2000). The influence of shared mental models on team process and performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 273–283. DOI: 10.1037/0021-9010.85.2.273.