

DE KWESTIE

In de regel proberen de meeste ADD'ers kenmerken als concentratieproblemen, inactiviteit, vermoeidheid etc. zoveel mogelijk te verhullen. Andere kenmerken zoals vaak te laat komen en je regelmatig ziek melden zijn lastiger te verbergen, maar geven wel aan dat je op je tenen loopt.

Als je niet goed (meer) functioneert door chronische ziekte, een psychische beperking of handicap, waar ADD dus onder valt, mag je niet puur op die grond worden ontslagen.

Je werkgever is verplicht om samen met jou op zoek te gaan naar oplossingen om je inzetbaar te houden. Dat kunnen tools zijn, het aanpassen van werktijden, of misschien zelfs een andere functie.

Kom je er samen niet uit? Maak dan zelf een afspraak met de arbodienst of bedrijfsarts. Helaas denken veel mensen dat deze alleen het belang van de werkgever dient. Dat is niet zo. De arts kan een werkgever verplichtingen opleggen.

Bij langdurige ziekte-uitval van meer dan twee jaar mag de werkgever wel tot ontslag overgaan. Ben je daarna nog niet volledig aan het werk, dan kan eventueel worden vastgesteld of er sprake is van een



Karin Windt
schrijfster van de ADD Gids,
voor gemeenten, UUV's
en Rijksoverheid

Wat doe je als je werkgever je 'eruit wil werken' vanwege je ADD, ADHD of dyslexie?

Drie professionals geven hun visie.

VISIE 1

"structureel functionele beperking" (SFB). Dit een wettelijke status die aangeeft dat je structurele belemmeringen hebt bij het verrichten en vinden van werk, als gevolg van fysieke of psychische problemen. Bij ADD is vaak sprake van beide.

Goed om te weten voor jou én je huidige of mogelijke nieuwe werkgever: als gevolg van de SFB status kan een werkgever interessante financiële tegemoetkomingen aanvragen.



Karin Bosman
ADHD & Werk,
www.adhd-nederland.nl/
werk

In onze coaching praktijk merken we dat het vaak gebeurt dat medewerkers met dyslexie en/of AD(H)D jarenlang goed functioneren omdat ze de ruimte krijgen van hun leidinggevende.

Wanneer dan een nieuwe leidinggevende aantreedt die meer van de orde en de regels is of zich nog moet bewijzen en zich met alles gaat bemoeien, dan voelt dat voor die

VISIE 2

persoon vaak als controle. Dit levert stress op, de medewerker gaat slordiger werken, meer fouten maken en komt in een negatieve spiraal terecht.

De leidinggevende gaat er nog meer bovenop zitten, nog meer stress voor de medewerker, met als gevolg dat ontslag dreigt, meestal op grond van 'disfunctioneren'.

Je kunt in dit geval drie mogelijke stappen zetten:

1. Vraag om een onafhankelijke bemiddelaar in het gesprek over je functioneren. Dat kan bijvoorbeeld een bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werker zijn. Hier heb je recht op.

2. Zoek hulp bij je dyslexie of AD(H)D, zorg dat je zelfvertrouwen behoudt of terug vindt. Zorg dat je functioneringsgesprekken van te voren oefent of daar hulp bij vraagt. Vraag om het gesprek te mogen opnemen of neem een voor jou veilig persoon mee, zodat je na afloop door kunt spreken hoe het ging en of je de dingen goed gehoord hebt.

3. Als ontslag onvermijdelijk is, onderhandel dan over outplacement of coaching op je dyslexie of ADHD. Een ontslag is schadelijk voor je zelfvertrouwen en je functioneren in een volgende baan. Met coaching of outplacement kom je goed beslagen ten ijs.



Sjan Verhoeven
www.werkendyslexie.nl

VISIE 3

AD(H)D of dyslexie mag nooit een reden zijn voor ontslag. Veel werkgevers denken echter dat ADHD per definitie betekent dat je geen concentratie hebt, in conflictsituaties belandt, etc.

Wil je werkgever vanwege dit soort aannames van je af, dan zal het in de argumentatie vaak neerkomen op disfunctioneren of een verstoorde arbeidsrelatie.

Disfunctioneren kan reden voor ontslag zijn, maar is niet gemakkelijk hard te maken. Vraag door, laat je werkgever uitleggen waarom hij stelt dat jouw functioneren onder de maat is. Je werkgever is verplicht om jou een reden voor het ontslag te geven.

Zorg dat alles op papier komt! Dossieropbouw is erg belangrijk, voor je werkgever om 'van je af te komen', maar voor jezelf ook. Leg vast dat je je best hebt gedaan je functioneren te verbeteren en hoe je werkgever je wel of niet daarin heeft bijgestaan.

Ga niet zomaar akkoord met een ontslag maar vraag bedenktijd. Bekijk ook je CAO, vaak staan daar regels in over contractbeëindiging.

Moet je dan maar beter verzwijgen dat je AD(H)D of dyslexie hebt? Dat mag zeker. Maar soms kan openheid de zaken wel gemakkelijker maken. Maak bespreekbaar dat je vermoedt dat jouw AD(H)D of dyslexie de reden voor een dreigend ontslag zou kunnen zijn. Kom zelf met mogelijkheden en oplossingen.

Ga aan de slag om beter te functioneren, vraag je werkgever naar concrete afspraken hierover. Het is altijd beter om dingen in goed overleg op te lossen. En kruip niet in de slachtofferrol, met je diagnose puur als beperking. Want met zicht op je gebruiksaanwijzingen, met een takenpakket dat je ligt en met flexibiliteit van je werkgever kan jij ook een dijk van een werknemer zijn die ze nooit meer kwijt willen!

Wil je meer achtergrondinformatie?

Kijk dan op www.impulsenwoortblind.nl/overons/magazine/dekwestie

