

ADHD bij volwassenen: de gevolgen op de werkvloer

Zoals onderzoek heeft aangetoond, is er een verschil in de hersenen bij mensen met ADHD dat een geheel leven aanhoudt met volledige of gedeeltelijke verschijnselen van de bijbehorende symptomen en – indien het niet behandeld of niet gediagnostiseerd wordt – een behoorlijke last uitoefent op de betreffende groep, hun familie en ook de maatschappij in zijn geheel. Tegelijkertijd brengt dit verschil in het brein unieke kwaliteiten en vaardigheden met zich mee die, als ze erkend en benut worden, tot groot profijt kunnen leiden op het werk.

Helaas, zijn er veel volwassenen met ADHD die niet gediagnostiseerd en dus onbehandeld blijven, zodat in veel gevallen hun beperkingen vele malen zwaarder wegen dan hun sterke kanten. In veel gevallen kunnen werknemers met ADHD, als de juiste interventies worden gepleegd, bijzonder waardevol en effectief zijn op het gebied van verkoop, innovatie, lesgeven en training, werk waar risico moet worden genomen, crisismanagement en in een team. Deze werknemers kunnen de rol vervullen van een ideeëngenerator en ze tonen vaak doorzettingsvermogen en eindeloos veel energie; dit is vooral het geval in een werkveld waar zij zeer gepassioneerd over zijn.

Mensenrechten en de rechten van mensen met een handicap op het werk zouden ter overweging moeten worden genomen met betrekking tot volwassenen met ADHD, zodat zij gelijke rechten hebben om hun volledige potentie te kunnen benutten. Werkgevers moeten bewustzijn ontwikkelen over ADHD en de juiste ondersteunende structuur bieden aan werknemers die in feite bekwaam zijn en kennis van zaken hebben, maar die nu onderpresteren en zich niet redden op het werk.

Aanbevelingen

Werkgevers moeten de rechten van de mens van hun werknemers met ADHD respecteren en hen de kans bieden hun volledige potentie te benutten. Om dit te realiseren, moet er minstens één persoon binnen het bedrijf zijn die voldoende kennis heeft over ADHD en aanverwante eigenschappen. Deze persoon kan de indicatoren (de karaktereigenschappen) herkennen in werknemers, zodat de juiste interventies kunnen worden gepleegd indien nodig, waarbij de kosten van verzuim, direct of indirect gerelateerd aan ADHD, zullen afnemen.

Werkgevers moeten zich bewust zijn van de unieke kwaliteiten en talenten die gepaard gaan met een ADHD-diagnose, zodat zij het beste uit hun werknemers kunnen halen door ze werk te laten doen wat aansluit bij hun sterke kanten.

Ondersteuning op het werk van mensen met ADHD moet bestaan uit toegang tot een arbodienst die de juiste werk-gerelateerde beoordelingen kan uitvoeren en die kan adviseren over redelijke aanpassingen zoals: veranderingen in de werkomgeving om afleidingen te beperken, flexibele werktijden, helpen met organisatie en planning voor zover mogelijk, en werk dat aansluit bij hun vaardigheden om productiviteit en carrièremogelijkheden te verbeteren.

Boven alles, moeten werkgevers hun aandacht richten op de sterke kanten van hun werknemers met ADHD in plaats van op hun beperkingen, omdat ze dan de wezenlijke potentie van hun werknemers kunnen benutten en de economische vruchten kunnen plukken van het herkennen en gebruiken van hun unieke kwaliteiten en talenten in het voordeel van het bedrijf.