

ΔΕΠΥ ΣΤΟΝ ΕΝΗΛΙΚΑ, ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Όπως δείχνουν πολλές μελέτες, υπάρχουν διαφορές στον εγκέφαλο των ατόμων που έχουν ΔΕΠΥ οι οποίες επιμένουν σε όλη τη ζωή με πλήρη ή μερική έκφραση της ενδεικτικής συμπτωματολογίας της διαταραχής, κι αν δεν διαγνωσθούν και δεν υποβληθούν σε θεραπευτική αγωγή, συνεπάγονται σημαντική οικονομική επιβάρυνση για τα άτομα με ΔΕΠΥ, την οικογένεια τους και την κοινωνία κατ' επέκταση! Συγχρόνως, όμως, αυτές οι διαφορές στον εγκέφαλο συνοδεύονται από μοναδικές δυνατότητες και δεξιότητες που μπορεί να αποφέρουν σημαντικά οφέλη στον εργασιακό χώρο, αν αναγνωρισθούν και αναδειχθούν έγκαιρα.

Δυστυχώς, πολλοί ενήλικες που έχουν ΔΕΠΥ παραμένουν αδιάγνωστοι και χωρίς θεραπεία, έτσι που σε πολλές περιπτώσεις, οι περιορισμοί από τη διαταραχή υπερκαλύπτουν τα δυνατά σημεία των ατόμων. Από την άλλη μεριά, αν παρασχεθούν οι ενδεδειγμένες παρεμβάσεις, οι εργαζόμενοι με ΔΕΠΥ μπορεί να αποδειχθούν εξαιρετικά χρήσιμοι σε επαγγέλματα που έχουν να κάνουν με πωλήσεις, καινοτομίες, διδασκαλία και εκπαίδευση, ανάληψη σε κάποιο επίπεδο ρίσκων, ή διαχείριση κρίσεων. Σε ομαδική εργασία, οι εργαζόμενοι αυτοί μπορεί να παίξουν ένα ρόλο «παραγωγού ιδεών», επιδεικνύοντας καρτερικότητα, και αέναη ενέργεια, ιδιαίτερα, αν πρόκειται για ένα επάγγελμα για το οποίο διακατέχονται από μεγάλο πάθος.

Για τους ενήλικες που έχουν ΔΕΠΥ, τα ανθρώπινα δικαιώματα και τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες (ειδικές ανάγκες ή ειδικές δεξιότητες) θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στον εργασιακό χώρο, ώστε να έχουν ίσες ευκαιρίες για να πετύχουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους (για να αξιοποιήσουν πλήρως το δυναμικό του). Οι εργοδότες πρέπει να ευαισθητοποιούνται για τη ΔΕΠΥ και να διαθέτουν τις ενδεδειγμένες υποστηρικτικές δομές στο χώρο, ώστε να μπορεί να αναγνωρίζεται γιατί κατά τα άλλα ικανοί και πεπαιδευμένοι εργαζόμενοι υπολειτουργούν και αδυνατούν να οργανωθούν στον εργασιακό χώρο.

Συστάσεις

Οι εργοδότες θα πρέπει να σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα των εργαζομένων τους που έχουν ΔΕΠΥ, και να τους δίνεται η ευκαιρία να αξιοποιήσουν πλήρως το δυναμικό τους.

Για να επιτευχθεί αυτό, θα πρέπει:

- Ένα τουλάχιστον άτομο στην εταιρεία που να κατανοεί αρκετά τη ΔΕΠΥ και τις συννοσηρότητες της, να είναι ικανό να αναγνωρίζει τις ενδείξεις της διαταραχής στους εργαζόμενους, ώστε να μπορούν να προσφέρονται οι ενδεδειγμένες παρεμβατικές πρακτικές, όταν είναι αναγκαίες, για να μειώνεται το οικονομικό κόστος των απουσιών που έχουν άμεση ή έμμεση σχέση με τη ΔΕΠΥ.
- Οι εργοδότες πρέπει να γνωρίζουν τα ιδιαίτερα δυνατά σημεία και ταλέντα που συνοδεύουν τη διάγνωση της ΔΕΠΥ, ώστε να μπορούν να πάρουν το βέλτιστο από αυτούς τους εργαζόμενους, αξιοποιώντας το μέγιστο των δυνατοτήτων τους.
- Στον εργασιακό χώρο, πρέπει να υπάρχει πρόσβαση στις ιατρικές υπηρεσίες που μπορούν να εκτιμούν και να αξιολογούν τον εργασιακό χώρο και να δίνουν συμβουλές για λογικές αναπροσαρμογές, όπως: συγκεκριμένες αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον για να περιοριστούν οι ευκαιρίες διάσπασης της προσοχής, ευέλικτο ωράριο εργασίας, βοήθεια στην οργάνωση και το σχεδιασμό των καθηκόντων και δυνατότητα τοποθέτησης του υπαλλήλου σε θέση ανάλογα με τις δεξιότητες του, προκειμένου να αυξηθεί η παραγωγικότητα και οι στόχοι στην ανέλιξη του.

Πάνω απ' όλα, οι εργοδότες θα πρέπει να επικεντρώνονται στα δυνατά σημεία των εργαζομένων με ΔΕΠΥ, και όχι στις αδυναμίες τους, γιατί αυτό θα τους βοηθήσει να αξιοποιήσουν στο έπακρον τις σημαντικές δυνατότητες αυτών των εργαζομένων και να αποκομίσουν οικονομικά οφέλη από την αναγνώριση και αξιοποίηση των δυνατών σημείων και ταλέντων τους προς όφελος της Εταιρείας.