

## **ADHD felnőttkorban: Következmények a munkahelyen**

Ahogy az több tanulmány is igazolja, léteznek olyan agyi rendellenességek az ADHD által érintett személyek esetében, amelyek teljes egészében, vagy részlegesen jelen vannak egész életükben és - diagnosztizálás, valamint kezelés hiányában - meghatározó gazdasági terhet jelentenek saját maguk, családjuk és a társadalom egésze számára. Ugyanakkor, ezek az agyi rendellenességek kivételes erősségekkel és készségekkel járnak együtt, amelyek meghatározó előnyt jelenthet a munkahelyen, ha felismert és hasznosított.

Sajnálatos módon számos ADHD által érintett felnőtt nem kerül diagnosztizálásra és kezelésre, így sok esetben korlátaik messze meghaladják erejüket. Másrészt, ha a megfelelő beavatkozások biztosítva vannak, az ADHD érintett munkavállalók meglehetősen hasznosnak bizonyulhatnak az értékesítésben, innovációban, oktatásban és képzésben, a kockázatvállalás egy szintjén, válságkezelés során és csapatjátékosként, ezen munkavállalók képesek betölteni az ötletgazda szerepét kitartást mutatva és végtelen energiát sugározva; különösen olyan munkakörben, amely iránt szenvedéllyel viseltetnek.

Az emberi jogokat és a fogyatékossgal élő emberek munkahelyi jogait figyelembe kellene venni az ADHD-val rendelkező felnőttek esetében, hogy egyenlő jogokkal rendelkezzenek a lehetőségeik elérése érdekében. A munkáltatóknak fejleszteniük kell tudatosságukat az ADHD vonatkozásában és megfelelő támogató struktúrákkal kell rendelkezniük, így felismerhetik, hogy az egyébként kompetens és jól tájékozott munkavállalók miért teljesítenek alul és miért nem képesek helyállni a munkahelyen.

### **Ajánlások**

A munkáltatóknak tisztelniük kellene az ADHD érintett munkavállalók emberi jogait, ezáltal esélyt biztosítva arra, hogy felismerjék valamennyi lehetőségeiket.

Fentiek érdekében alkalmazniuk kellene legalább egy személyt a vállalatnál, aki elegendő ismerettel rendelkezik az ADHD és társbetegségei tekintetében, hogy felismerje a jeleket (jellemzőket) a munkavállalókon, így megfelelő beavatkozásokra kerülhet sor, ha szükség van rá, ezáltal csökkentve az ADHD-hoz közvetlenül vagy közvetetten kapcsolódó távollét gazdasági költségeit.

A munkáltatóknak tudatában kellene lennie az ADHD-val járó egyedi erősségeknek és adottságoknak, így a legtöbbet hozhatják ki alkalmazottaikból azáltal, hogy az erősségeiket figyelembe véve bízzák meg feladatokkal.

A munkahelyi ellátás magában foglalja a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásokhoz való hozzáférést, amely megfelelő munkahelyi értékelést végezhet és tanácsot ad az ésszerű kiigazításokról, mint például: a munkahelyi környezetet érintő bizonyos változtatások, amelyek csökkentik a zavaró tényezőket, a rugalmas munkaidő, a szervezés és a tervezés támogatása, és amennyire lehetséges, készség alapú elhelyezés a termelékenység és a karrierlehetőségek növelése érdekében.

Mindenekelőtt a munkáltatóknak az ADHD érintett munkavállalók erősségeire és nem a korlátaira kellene összpontosítani, mert ez lehetővé teszi számukra, hogy hasznosítsák ezen munkavállalókban rejlő jelentős lehetőségeket a vállalatuk javára és elnyerjék a gazdasági előnyöket az egyedi erősségek és tehetségek felismerésével és felhasználásával.