

ADHD w wieku dorosłym: konsekwencje w miejscu pracy

Jak pokazują liczne badania, istnieją różnice w funkcjonowaniu mózgu wśród osób dotkniętych ADHD, u których w wieku dorosłym utrzymuje się część objawów ADHD lub całe ich spektrum. Jeżeli objawy te pozostaną niezdiagnozowane i nieleczone mogą przyczyniać się do znacznego obciążenia ekonomicznego dla dotkniętych nimi osób, ich rodzin i ogółu społeczeństwa. Jednocześnie te różnice w mózgu niosą ze sobą unikalne zasoby i umiejętności, które mogą przynieść znaczące korzyści w miejscu pracy, jeśli zostaną zauważone i wykorzystane.

Niestety duża część dorosłych z ADHD pozostaje niezdiagnozowanych i nieleczonych, dlatego w wielu przypadkach ich ograniczenia znacznie przewyższają ich mocne strony. Z drugiej strony, jeśli podjęte zostaną odpowiednie działania, pracownicy z ADHD mogą być niezwykle przydatni w zawodach obejmujących sprzedaż, innowacje, nauczanie i szkolenia, podejmowanie ryzyka, zarządzanie kryzysowe oraz zespołowe. Pracownicy ci mogą spełniać rolę generatora pomysłów, przejawiając wytrwałość i nieskończoną energię. Dzieje się tak zwłaszcza w zawodach, które realizują z pasją.

W przypadku osób dorosłych z ADHD w miejscu pracy należy wziąć pod uwagę prawa człowieka i prawa osób zaburzonych, aby te osoby miały możliwość pełnego wykorzystania swojego potencjału. Pracodawcy muszą rozwijać świadomość na temat ADHD i posiadać odpowiednie wsparcie, aby móc zrozumieć, dlaczego niektórzy kompetentni pracownicy osiągają gorsze wyniki i nie są w stanie utrzymać się na danym stanowisku.

Rekomendacje

Pracodawcy powinni szanować prawa człowieka wśród pracowników, którzy mają ADHD, aby mieli oni możliwość wykorzystania swojego pełnego potencjału.

Aby to zrobić, powinni mieć co najmniej jedną osobę w firmie, która wie wystarczająco dużo na temat ADHD i zaburzeń współwystępujących, aby móc rozpoznać u pracowników charakterystyczne cechy i w razie potrzeby zapewnić odpowiednie interwencje, zmniejszając w ten sposób ekonomiczne koszty absencji w pracy bezpośrednio lub pośrednio związane z ADHD.

Pracodawcy powinni zdawać sobie sprawę z wyjątkowych mocnych stron i talentów, które towarzyszą diagnozie ADHD, aby mogli jak najlepiej wykorzystać potencjał tych pracowników, stymulując ich do wykorzystywania mocnych stron.

Warunki w miejscu pracy obejmują dostęp do specjalistów medycyny pracy, którzy mogą przeprowadzić odpowiednią ocenę miejsca pracy i doradzić w zakresie uzasadnionych zmian, takich jak: ograniczenie zakłóceń, elastyczne godziny pracy, pomoc w organizacji i planowaniu oraz w miarę możliwości, ukierunkowanie wykorzystania odpowiednich umiejętności w celu zwiększenia wydajności i osiągnięć zawodowych.

Przede wszystkim pracodawcy powinni skupić się na mocnych stronach pracowników z ADHD, a nie na ich ograniczeniach, ponieważ pozwoli im to wykorzystać znaczny potencjał tych pracowników i czerpać na rzecz firmy ekonomiczne korzyści.

