

ADHD Europe octubre 2018

TDAH na idade adulta: implicacións no lugar de traballo

Como queda demostrado en moitos estudos, existen diferenzas cerebrais nas persoas afectadas polo TDAH que persisten con sintomatoloxía total ou parcial ao longo da vida. Este feito fai que, se non se diagnostican e non se tratan, represente unha carga económica significativa para as persoas afectadas, as súas familias e a sociedade en xeral. Ao mesmo tempo, estas diferenzas cerebrais traen consigo fortalezas e habilidades únicas que poden ser de gran beneficio no lugar de traballo si se as recoñece e utiliza.

Desafortunadamente, moitos adultos con TDAH permanecen sen ser diagnosticados nin tratados, de modo que en moitos casos as súas limitacións superan con creces as súas fortalezas. Por outro lado, si se proporcionan as intervencións adecuadas, os empregados con TDAH poden ser extremadamente útiles en carreiras que implican vendas, innovación, ensinanza e capacitación, manexo de riscos, manexo de crises e, nun equipo, estes empregados poden cumprir co papel de xerador de ideas, amosando perseveranza e unha enerxía inesgotable; Isto dáse especialmente no caso dun área na que se amosan moi apasioados.

Os dereitos humanos e os dereitos das persoas con discapacidade no traballo deben tomarse en consideración para os adultos con TDAH, de xeito que teñan os mesmos dereitos para desenvolver todo o seu potencial. Os empregadores deben desenvolver o coñecemento sobre o TDAH e contar con estruturas de apoio adecuadas para que poidan recoñecer por qué algúns empregados, que son competentes e expertos, presentan un desempeño deficiente e non poden manterse no lugar de traballo.

Recomendacións

Os formadores deben respectar os dereitos humanos de aqueles empregados que teñen TDAH para que se lles dea a oportunidade de desenvolver todo o seu potencial.

Para facer isto, deben ter a lo menos unha persoa na compañía que entenda o suficiente sobre TDAH e os seus comorbilidades para poder recoñecer os indicadores (as características) nos empregados e proporcionar as intervencións adecuadas cando sexa necesario, reducindo así o custo do absentismo relacionado directa ou indirectamente co TDAH.

Os formadores deben ser conscientes das fortalezas e talentos únicos que acompañan a un diagnóstico de TDAH para que poidan obter o mellor destes empregados facendo que funcionen de acordo aos seus puntos fortes.



As adaptacións no lugar de traballo inclúen acceso a servizos de saúde ocupacional que poden realizar avaliacións apropiadas do lugar de traballo e asesorar sobre axustes razoables, tales como: certos cambios no entorno laboral para limitar distraccións, horarios flexibles, axuda coa organización e planificación e, na medida do posible, aplicar as habilidades para mellorar a produtividade e o logro profesional.

Sobre todo, os formadores deben centrarse nas fortalezas dos empregados con TDAH no lugar de nas súas limitacións, xa que isto lles permitirá aproveitar o importante potencial que presentan e recoller os beneficios económicos de recoñecer e empregar as súas fortalezas e talentos únicos para o beneficio da empresa.

#26OTDAH #encajamosigualquetu #OctoberADHD