

WERKGEVERSGIDS

AD(H)D op de werkvloer

Als u dit leest kan het zijn dat u een medewerker in dienst heeft of in dienst wilt nemen die aangegeven heeft dat h/zij eigenschappen van AD(H)D heeft. Of misschien zijn er eigenschappen van AD(H)D gesignaleerd.

Deze gids beantwoordt een aantal vragen:

- * Wat kan de medewerker met AD(H)D voor uw organisatie betekenen?
- * Wat zijn de eigenschappen van AD(H)D?
- * Wat kunt u doen zodat uw medewerker goed en met plezier haar/zijn werk doet?

Wat zijn kwaliteiten van AD(H)D? Wat kan een medewerker met eigenschappen van AD(H)D voor uw organisatie betekenen?

Veel mensen met AD(H)D hebben de volgende kwaliteiten

- hyperfocus in zaken die hen interesseren
- bereidheid om risico te nemen
- spontaan en flexibel
- goed in crisis management
- mensen-mens
- creatief
- enorm energiek
- meestal optimistisch
- gemotiveerd door korte termijn beloning, werkt in sprints, korte termijn deadlines
- meestal oog voor detail

Wat is AD(H)D?

AD(H)D is een ontwikkelingsconditie die de activatieniveaus en verbindingen in het brein beïnvloedt. De wijze waarop informatie wordt verwerkt in de verschillende breinnetwerken verloopt iets anders dan gemiddeld.

Onderzoek geeft aan dat een complexe mix van genetische en omgevingsfactoren van invloed zijn op de ontwikkeling van AD(H)D. Meestal is het al aanwezig in de kindertijd, maar het kan vooral als het kind niet hyperactief is, ook makkelijk gemist worden. En bij oudere werknemers was er in de kindertijd helemaal geen oog voor die conditie.

Er zijn drie gebieden waarop mensen met AD(H)D zich kunnen onderscheiden:

Vluchtige aandacht: moeite met langdurige concentratie
moeite met plannen en opstarten
moeite met organiseren
makkelijk afgeleid door kleine dingen

Impulsiviteit: spreken en handelen impulsief zonder eerst echt na te denken over de consequenties

kunnen moeite hebben om hun emoties te reguleren

Hyperactiviteit: bij volwassenen zit de onrust vaak in het hoofd, niet meer in het vele bewegen
maar meer bewegen helpt wel om te concentreren
er zijn mensen met ADD, daar ontbreekt de hyperactiviteit

Niet iedereen met AD(H)D heeft extra hulp nodig en meestal gaat het om kleine aanpassingen om de effectiviteit van iemand te ondersteunen. Aanpassingen die weinig kosten meebrengen en geen grote impact op de organisatie hebben.

Met enige aandacht, wederzijds begrip en respect kunnen de kwaliteiten en talenten van mensen met AD(H)D optimaal worden ingezet in uw organisatie.

Mensen met AD(H)D zijn allemaal verschillend en hebben een breed scala aan interesses, vaardigheden en intelligentie, net als anderen. Het is belangrijk om met uw medewerker individueel te bespreken wat helpend zou kunnen zijn.

Ongeveer 2,5-4% van de volwassenen heeft AD(H)D, dat betekent bij een beroepsbevolking van 9,1 miljoen mensen tot 364.000 medewerkers.

Bij mensen met AD(H)D kunnen ook eigenschappen uit andere condities voorkomen, er is vaak overlap met eigenschappen uit het autismespectrum, met dyslexie, tics en hoogbegaafdheid.

Hoe wordt AD(H)D behandeld?

AD(H)D kan succesvol gemanaged worden. Veel mensen gebruiken medicatie, onder controle van een psychiater. Coaching kan soms zinvol zijn om regie te krijgen over de aandachtspunten in de dagelijkse activiteiten. Aanpassingen in de omgeving kunnen zeer behulpzaam zijn.

Wat kunt u doen zodat uw medewerker goed en met plezier zijn/haar werk doet?

Iedereen is verschillend maar een grote gemene deler waarbij de kwaliteiten van mensen met AD(H)D het best tot uitdrukking komen is

werk met:

- goede aansluiting bij iemands interesse
- gestructureerde werkdag
- mogelijkheden om te bewegen
- stimulatie: reageren op binnenkomende opdrachten
- regelmatige en directe feedback

werkomgeving die minder goed aansluit, is werk met:

- lange perioden van geïsoleerd werken
- monotoon en repetitief werk
- langdurige hoge concentratie zonder veel variatie

Welke aanpassingen kunnen behulpzaam zijn?

- collegialiteit d.w.z. openheid en begrip
- facilitatie door de leidinggevende, directe feedback
- eventueel een buddy-systeem om focus te houden

- mogelijkheid om bv een deel van de administratie uit te besteden
- een 15 minuten start – en afrond tijdsraam, ipv gefixeerde tijd
- visuele reminders: kaarten met routine uitgeschreven, post-it notes, checklist etc
- fysieke reminders: noodzakelijk dingen kunnen klaarleggen, gemerkte opbergplaatsen
- digitale hulp zoals blockers, note taking apps, text to speech/speech to text apps
- visuele klokken, afstellen van alarm en timers
- afleiding verminderen door koptelefoon met muziek of geluidsreductie
- eigen werkplek, of afgeschermd plek
- duidelijke concrete opdrachten en doel benoemen, liefst schriftelijk na te lezen
- toestaan van regelmatig bewegen, regelmatig korte pauze

voor een aantal mensen kan het behulpzaam zijn om regelmatig met een coach de ontwikkeling van time management en organisatie van het werk te evalueren en bij te stellen als nodig.

Privacy

Zoals voor alle medewerkers geldt is het ook voor mensen met AD(H)D van belang dat de werkgever zorgvuldig met de medewerker (sgegevens) omgaat en geen diagnose of andere gegevens zonder toestemming deelt met anderen. Mensen met AD(H)D worden niet overall als gelijkwaardige mensen gezien en aanpassingen worden soms door anderen gezien als voorstrekkerij of aanstellerij. Een bedrijfscultuur waar weinig begrip is voor iemands eigenheid en talenten is niet alleen voor mensen met AD(H)D een nare omgeving om in te werken.

Voor meer informatie

Impuls&Woortblind
www.impulsenwoortblind.nl

er is via I&W een app beschikbaar met praktische informatie voor het werk.

European Brains at Work
www.europeanbrainsatwork.nl

MIND
<https://wijzijnmind.nl/psychipedia/adhd>

SamenSterkZonderStigma
<https://www.samensterkzonderstigma.nl/...werk/...werkgeverschap/...werkvloer/adhd/>

Tot stand gekomen in samenwerking met de Schotse belangenvereniging voor ADHD: Scottish ADHD Coalition.