

MKB-Nederland Infoblad

WERKNEMERS MET ADHD



Meer informatie:



Naam Milo Bakker

T. 015 219 1242

E. m.bakker@mkb.nl

www.mkb.nl

Werknemers met ADHD

Elke werkgever wil voldoende en goede werknemers aantrekken, die stuk voor stuk op de goede plek zitten. Dat betekent dat zij hun kwaliteit optimaal inzetten, hun beperkingen vermijden, goed samenwerken en productief zijn. Hoe verhoudt deze doelstelling zich tot mensen met een bijzondere aanleg vanuit ADHD, dyslexie, hoogbegaafdheid of autistische trekken? In dit infoblad behandelen we werknemers met ADHD. Ongeveer 2-3 procent van de werknemers heeft hiermee te maken.

Wat is ADHD?

ADHD staat voor 'Attention Deficit Hyperactivity Disorder', genoemd naar de symptomen aandachtstekort en hyperactiviteit. Daardoor denkt men (ten onrechte) vooral aan drukke, impulsieve kinderen.

Mensen met ADHD hebben beperkingen en kwaliteiten. Ze zijn vaak snel afgeleid wanneer ze zich vervelen, maar storten zich met ziel en zaligheid op uitdagingen. Dit wordt ook wel hyperfocus genoemd. ADHD'ers springen vaak van de hak op de tak maar zijn daardoor energierijk en creatief. ADHD zorgt ervoor dat mensen empathisch, toegankelijk en openhartig zijn. Mits ze goed begrepen worden, kunnen ze open en sensitief zijn.

De ADHD aanleg blijft als je volwassen bent. En de symptomen kunnen er anders dan druk en impulsief uitzien, of worden gecompenseerd.

Wat heeft een werkgever aan een werknemer met ADHD?

Werkgevers moeten ADHD als een set bruikbare eigenschappen zien en niet als handicap. Mensen met ADHD:

- kunnen goed multitasken en zijn daardoor inzetbaar bij verschillende werksoorten;
- zien vanuit een breed perspectief het totaal plaatje;
- zijn echte 'deadline-junks' die een confrontatie met een onverwachte spoedklus goed aankunnen;
- kunnen goed werken in een crisissituatie;
- zijn bevlogen in wat ze doen;
- kunnen goed 'out-of-the-box' denken

Werkgevers moeten daarom denken: wat heb ik aan jou, hoe komen je kwaliteiten het beste naar voren en op welke plek? Besef dat deze werknemers een speciale rol in het bedrijf kunnen vervullen.



Hoe moet een werkgever met werknemers met ADHD omgaan?

Als een werknemer ADHD heeft en niet op de goede plek zit, kan dit leiden tot aanzienlijk productieverlies binnen het bedrijf en een hoger verzuim. Duidelijkheid hierover is daarom voor zowel werkgever als werknemer van groot belang.

Maar hoe kan een werkgever optimaal gebruik maken van de kwaliteiten van dit soort werknemers? Hieronder volgen een aantal tips:

1. focus op de kwaliteiten van de werknemer. Zet hem/haar in op de juiste plek, waar creativiteit, enthousiasme en bevoegdheid voorop staan;
2. wees alert op aanwijzingen van ADHD bij een werknemer. Meld het aan de desbetreffende bedrijfsarts en/of coach;
3. schakel een coach in die ervaring heeft met ADHD. De juiste diagnose en begeleiding zijn essentieel.
4. schakel ook de P&O-adviseur in en kaart de ADHD van de werknemer aan in het sociaal medisch overleg met de bedrijfsarts;
5. voer regelmatig aan in functioneringsgesprekken. Wees duidelijk over de wensen van het bedrijf en de kwaliteiten en beperkingen van de werknemer;
6. maak duo's. Iemand met ADHD vult een autistische collega uitstekend aan. Dit heet ook wel yin-yang-management;
7. plaats de werknemer met ADHD bij voorkeur niet in een kantoortuin. Een eigen ruimte brengt meer rust en concentratie. Ook voor werknemers zonder ADHD geldt dit vaak. Is de bedrijfscultuur goed ingesteld op de moderne kantoortuin, dan vervalt dit bezwaar.

Meer informatie

www.impulsdigitaal.nl, vereniging voor volwassenen met ADHD

Colofon

Dit infoblad is een uitgave van de Koninklijke Vereniging MKB-Nederland, Postbus 93002, 2509 AA Den Haag
T. 015-219 12 12
www.mkb.nl

Dit infoblad is met zorg samengesteld. Er kan echter geen enkele aansprakelijk worden aanvaard voor eventuele onjuistheden of onvolkomenheden.

© 2010

maart 2010