

ADHS im Erwachsenenalter: Auswirkungen am Arbeitsplatz

Wie viele Studien belegen, unterscheiden sich die Gehirnfunktionen derer, die von der ADHS betroffen sind, von dem ihrer Mitmenschen, was dazu führt, dass die hiermit einhergehende Symptomatik ganz oder teilweise ein Leben lang besteht und – wenn die ADHS nicht diagnostiziert und behandelt wird – eine spürbare finanzielle Belastung der Betroffenen, deren Familien und der Gesellschaft als Ganzes mit sich bringt. Gleichzeitig bringen die in der Gehirnfunktion vorhandenen Abweichungen auch einzigartige Stärken und Fähigkeiten mit sich, die am Arbeitsplatz gewinnbringend sein können, wenn sie nur erkannt und gefördert werden.

Unglücklicherweise bleibt die ADHS bei vielen Erwachsenen unerkannt und damit unbehandelt, so dass sie in vielen Fällen weit hinter ihren Möglichkeiten zurückbleiben. Denn mit der richtigen Behandlung können Beschäftigte mit ADHS in Bereichen, die mit Verkauf, Erfindungen, Lehre oder Training zu tun haben, sehr erfolgreich sein. Gleiches gilt in Bereichen, in denen Risikofreude oder Krisenmanagement gefordert wird. Auch in der Teamarbeit stellen diese Beschäftigte eine große Unterstützung dar, indem sie immer wieder neue Ideen hervorbringen sowie eine Sache mit viel Ausdauer und Beharrlichkeit verfolgen, besonders wenn sie eine besondere Leidenschaft für die Tätigkeit entwickeln.

Eine Anwendung geltender Grundrechte sowie der bestehenden Regelungen für Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben würde Erwachsene mit ADHS die gleichen Möglichkeiten geben, ihr volles Potential zu nutzen. Deshalb müssten Arbeitgeber hinsichtlich der bestehenden Problematik sensibilisiert werden, gleichzeitig müssten geeignete Strukturen zur Unterstützung der betroffenen Beschäftigten geschaffen werden, um die Arbeitgeber erkennen zu lassen, weshalb kompetente und sachkundige Beschäftigte ihre Leistung nicht voll erbringen und ihre Arbeitsplatz nicht behalten.

Empfehlungen

Arbeitgeber sollten die Grundrechte ihrer Beschäftigten mit ADHS respektieren, um diesen die Möglichkeit zu geben, ihr volles Potential zu entfalten.

Hierfür sollte es wenigstens eine Person im Unternehmen geben, die über ausreichende Kenntnisse über die ADHS und die möglichen Komorbiditäten verfügt, um deren charakteristischen Anzeichen bei Beschäftigten zu erkennen, um geeignete Maßnahmen zu ergreifen, wenn diese erforderlich sind. Hierdurch können gleichzeitig die Kosten aufgrund Fehlzeiten wegen Krankheit, direkt oder indirekt durch die ADHS bedingt, reduziert werden.

Arbeitgeber sollten sich der besonderen Stärken und Fähigkeiten, die mit einer ADHS-Diagnose einhergehen, bewusst sein, damit die betroffenen Beschäftigten ihren Stärken entsprechend bestmögliche Leistungen erbringen zu können.

Die Arbeitsplatzbedingungen sollten durch einer an der jeweiligen Tätigkeit orientierten Gesundheitsvorsorge auf ihre Angemessenheit überprüft werden, um erforderliche Änderungen in die Wege zu leiten, wie etwa: bestimmte Änderungen der Arbeitsplatzumgebung, um Ablenkungen zu vermeiden; flexible Arbeitszeiten; Hilfe bei Organisation und Planung sowie, soweit möglich, eine an den Fähigkeiten orientierte Verwendung des jeweiligen Beschäftigten, um die Produktivität zu steigern und die Karrierechancen zu verbessern. Vor allem sollten Arbeitgeber ihren Fokus auf die Stärken ihrer Beschäftigten mit ADHS legen anstatt auf deren Defizite, da es ihnen hierdurch ermöglicht wird, das besondere Potential dieser Beschäftigten zur Geltung zu bringen und gleichzeitig wirtschaftlichen Profit aus der Tatsache zu schlagen, dass sie die besonderen Stärken und Fähigkeiten zum Nutzen ihres Unternehmens erkannt und zu ihren eigenen Gunsten verwendet haben.