

## Manifest ADHD Europe octubre 2018

### TDAH a l'edat adulta: implicacions en el lloc de treball

Tal i com queda demostrat a través de molts estudis, existeixen diferències cerebrals entre les persones afectades de TDAH que persisteixen amb simptomatologia total o parcial al llarg de la vida. Aquest fet comporta que, si no es diagnostiquen i no reben tractament, això representi una càrrega econòmica significativa per a les persones afectades, les seves famílies i la societat en general. Al mateix temps, aquestes diferències cerebrals comporten fortaleses i habilitats úniques que poden ser de gran benefici en el lloc de treball si se les reconeix i utilitza.

Malauradament, molts adults amb TDAH estan sense diagnosticar i sense tractar, de manera que en molts casos les seves limitacions superen amb escreix les seves fortaleses. D'altra banda, si es proporcionen intervencions adequades, els empleats amb TDAH poden ser extremadament útils en carreres que impliquen vendes, innovació, ensenyança i captació, maneig de riscos, de situacions de crisi i en el si d'un equip aquets també poden complir amb el paper de generadors d'idees, mostrant perseverança i una energia inesgotable. Això es dona especialment en el cas d'una àrea en la que es mostrin molt apassionats.

Els drets humans i els drets de les persones amb discapacitat a la feina, s'han de prendre en consideració per als adults amb TDAH, de manera que tinguin els mateixos drets per a desenvolupar tot el seu potencial. Les persones que fan selecció de personal han de desenvolupar el coneixement sobre el TDAH i comptar amb estructures de suport adequades per a que puguin reconèixer perquè alguns empleats, que són competents i experts, algunes vegades porten a terme les tasques de manera deficient i no poden mantenir-se en el lloc de treball.

#### Recomanacions

Les empreses han de respectar els drets humans d'aquells empleats que tenen TDAH per tal de que se'ls doni la oportunitat de desenvolupar tot el seu potencial.

Per a fer això, han de tenir almenys una persona a l'empresa que entengui què és el TDAH i quines comorbiditats pot presentar, per tal de reconèixer els indicadors (les característiques) en els empleats i proporcionar les intervencions adequades quan sigui necessari, reduint així el cost de l'absentisme relacionat directament o indirectament amb el TDAH.

Les empreses han de ser conscients de les fortaleses i talents únics que acompanyen un diagnòstic de TDAH per a que puguin obtenir el millor d'aquests empleats, fent que funcionin d'acord amb els seus punts forts.



Les adaptacions en el lloc de treball inclouen accés a serveis de salut ocupacional que poden realitzar avaluacions apropiades del lloc de treball i assessorar sobre ajustos raonables tals com: certs canvis en l'entorn laboral per limitar les distraccions, horaris flexibles, ajuda amb la organització i la planificació i en la mesura del possible, aplicar les habilitats per a millorar la productivitat i els assoliments a nivell professional.

Sobretot, les empreses han de centrar-se en les fortaleses dels empleats amb TDAH enlloc de centrar-se en les seves limitacions, ja que això permetrà aprofitar l'important potencial que presenten i cultivar els beneficis econòmics de reconèixer i utilitzar les seves fortaleses i talents únics per al benefici de l'empresa.