

praktische tips voor werkgevers

Een werknemer die ADHD heeft

Wat betekent dat?

Werkvaardigheden

Sociaal functioneren

Fysieke aanpassingen

Werkomgeving

Een sollicitant



Dit boekje is er een uit een reeks van, op dit moment dertien boekjes over werknemers met een specifieke beperking.

De boekjes zijn ontwikkeld vanuit twee vragen van de kant van werkgevers.

Enerzijds is er de vraag van werkgevers om concrete informatie over hun werknemer met een specifieke beperking. Het betreft dan vaak werknemers die tijdens het werk een ziekte of aandoening hebben opgelopen.

Anderzijds geven werkgevers, die de mogelijkheid overwegen om een werknemer met een specifieke beperking aan te nemen, aan dat ze graag over concrete informatie willen beschikken zodat ze 'weten waar ze aan toe zijn'.

Met dit boekje hopen we te beantwoorden aan beide vragen.

De serie

- 1 Een werknemer met een dwarslaesie, wat betekent dat?
- 2 Een werknemer met een chronische ziekte, wat betekent dat? (ondertitel: CARA, epilepsie, diabetes)
- 3 Een werknemer met een spierziekte, wat betekent dat?
- 4 Een werknemer met een niet aangeboren hersenletsel, wat betekent dat?
- 5 Een werknemer met reuma, wat betekent dat?
- 6 Een werknemer die doof is, wat betekent dat?
- 7 Een werknemer die slechthorend is, wat betekent dat?
- 8 Een werknemer die blind is, wat betekent dat?
- 9 Een werknemer die slechthorend is, wat betekent dat?
- 10 Een werknemer met ADHD, wat betekent dat?
- 11 Een werknemer met autisme, wat betekent dat?
- 12 Een werknemer met dyslexie, wat betekent dat?
- 13 Een werknemer met een verstandelijke beperking, wat betekent dat?

De boekjes uit deze serie zijn als PDF bestand te downloaden op www.werkenmeteenbeperking.nl

17/01/1

Misschien heeft u het nog nooit aan de hand gehad: een werknemer met een beperking. Een werknemer die aangeeft ADHD te hebben, heeft echter een duidelijke beperking. Wellicht heeft u een onvolledig beeld of zelfs geen beeld over wat u kunt verwachten wanneer iemand met een beperking binnen uw organisatie actief wordt. Met dit boekje willen we een bijdrage leveren om hierin verandering te brengen.

“Alle kennis berust op waarneming”

Plato

Dit boekje richt zich specifiek op mensen met ADHD.

Wat kunt u verwachten?

In dit boekje worden praktische handreikingen gegeven om zowel voor u als voor de werknemer met ADHD en zijn* collega's de werkomgeving zo goed mogelijk te maken.

We hopen dat u door het lezen van dit boekje bij het werven van nieuwe mensen oog zult hebben voor het gegeven dat er onder de sollicitanten ook (jonge) mensen kunnen zijn die, ondanks hun functiebeperking uitstekend gekwalificeerd kunnen zijn voor de vacature die u heeft!

Ook biedt het u inzicht in wat het voor het werk van een van uw huidige werknemers kan betekenen, wanneer deze ADHD blijkt te hebben.

Leeswijzer

Wij geven u een overzicht van een aantal onderdelen van het werk en de betekenis ervan voor uw werknemer die ADHD heeft.

We belichten achtereenvolgens

- de persoonlijke situatie: wat is ADHD?
- de werkzaamheden: wat betekent dit voor het werk?
- de werkomgeving: welke consequenties heeft dit voor de werkomgeving?
- U krijgt te maken met een werknemer met ADHD: wat nu?

Elk van deze onderwerpen wordt kort beschreven en voorzien van praktische tips en aandachtspunten. Waar dat mogelijk is geven we meteen suggesties voor oplossingen die door anderen worden gebruikt en die daarmee ook wellicht voor u interessant zijn. Sommige van de tips zijn mogelijk van toepassing binnen uw bedrijf, andere wellicht niet.

5^e druk
5^e oplage voorjaar 2017
ISBN/EAN: 978-90-822999-6-0
Copyright © 2017
Disworks, Maastricht

uitgever
Disworks, Maastricht

auteurs
Brigitte van Lierop
Enid Reichrath
Jeanne Heykers
Sascha Rasquin
John Wismans

ontwerp & realisatie
lola ontwerpt, eindhoven

Alles uit deze uitgave mag worden vervoelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband, elektronisch of op welke andere wijze ook, mits met bronvermelding en melding aan de uitgever.

* In dit boekje is in alle gevallen voor de verhoging van de leesbaarheid gekozen voor 'hij' in plaats van 'hij/zij'.

Wat is ADHD?

ADHD staat voor Attention Deficit Hyperactivity Disorders. Werknemers met ADHD kunnen problemen hebben met aandacht en concentratie, kunnen impulsief zijn, kunnen hyperactief zijn en kunnen een gebrek aan tijdsbesef vertonen. We zullen deze begrippen kort toelichten.

Aandachtsproblemen of concentratieproblemen

Wanneer een werknemer met ADHD last heeft van aandacht of concentratieproblemen, betekent het dat hij last heeft van vergeetachtigheid. Hij heeft eveneens moeite met details en hij is snel afgeleid door andere dingen. Een werknemer met ADHD wil ook altijd van alles tegelijk doen.

Impulsiviteit

Wanneer een werknemer met ADHD impulsief handelt, betekent het dat hij meteen dingen wil doen, zonder hierover na te denken. Hij zal ook snel dingen 'er uit flappen' en 'voor de beurt' spreken. Hij zal snel relaties aangaan en deze ook vervolgens weer snel verbreken.

Hyperactiviteit

Een werknemer met ADHD die hyperactief is, heeft altijd een gevoel van onrust in zijn lijf. Hij zal niet stil kunnen zitten, wil steeds opstaan en rondwandelen. Als hij niet opstaat en rondwandelt friemelt hij met de handen of met een voorwerp óf tikt hij met de voeten. Hij zal ook blijven doorpraten waarbij het lijkt alsof er geen rem op zit. Een werknemer met ADHD die hyperactief is, is en blijft gespannen en kan moeilijk tot rust komen.

Tijdsbeleving

Een werknemer met ADHD heeft moeite met de beleving van tijd, komt vaak te laat. Hij heeft ook het gevoel dat alles tegelijkertijd gebeurt. Deze werknemer kan moeilijk prioriteiten stellen en maakt vaak een verkeerde inschatting van de tijd die hij ergens voor nodig denkt te hebben.

Echter

Gelukkig is een groot deel van de beschreven problematiek simpel te ondervangen. Het begint veelal bij een prikkelarme omgeving. Daarnaast zijn 'orde, rust en regelmaat' sleutelwoorden voor uw werknemer met ADHD. Tenslotte kan een werknemer het beste functioneren wanneer hij korte en duidelijke instructies krijgt en wanneer de opdrachten overzichtelijk en duidelijk zijn.

ADHD en de betekenis ervan voor het uitvoeren van werkzaamheden

Het hebben van ADHD heeft gevolgen voor de uitvoering van werkzaamheden. In het hiernavolgende is een indeling gemaakt in activiteiten die behoren tot de normale werksituatie.

- Persoonlijk functioneren
- Sociaal Functioneren
- Communiceren
- Uitvoeren van werkzaamheden
- Werken op bepaalde tijden
- Mobiliteit

Bij iedere activiteit geven we kort een aantal onderdelen die binnen deze activiteit vallen. Vervolgens geven we aan of deze onderdelen van de werksituatie voor een werknemer met ADHD relevant zijn in relatie tot de gevolgen van de beperking voor de werksituatie. Waar dat mogelijk is, geven we oplossingen die door anderen worden gebruikt en die daarmee ook wellicht voor u interessant zijn.

De persoonlijke situatie

Persoonlijk functioneren

Het persoonlijk functioneren heeft in relatie tot de werksituatie voornamelijk betrekking op de volgende aspecten.

- Concentratie en aandacht
- Herinneren
- Inzicht
- Tempo
- Taakuitvoering
- Zelfstandigheid en zelfredzaamheid

Is het relevant voor uw werknemer?

Werknemers met ADHD hebben vaak moeite om lang achter elkaar geconcentreerd bezig te zijn. Daarnaast hebben ze moeite om de aandacht te concentreren op maar één ding, ze worden heel gemakkelijk afgeleid. Bij het werken specifiek aan één taak, zal dit dus problemen opleveren. Als dit zo is, bespreek dan met de werknemer hoe dit op te lossen. De werknemer met ADHD is meestal ervaren genoeg om te weten wat het beste voor hem werkt om zich toch op één taak te concentreren.

In de andere situaties, wanneer aan verschillende taken tegelijk mag worden gewerkt, bestaan er in principe geen problemen.

Met herinneren, inzicht en tempo heeft de werknemer met ADHD geen probleem. Het tempo kan juist hoger liggen dan gemiddeld.

ADHD kan een probleem zijn, voor jezelf en voor je omgeving. Toch zijn mensen met ADHD vaak degenen die onuitwisbare, positieve indrukken achterlaten. Zij geven kleur aan een grijze dag en zorgen voor leven in de brouwerij.

Kortom: de wereld zit vol met saaie mensen, zij hebben beslist geen ADHD!



De werkzaamheden

De taakuitvoering kan gekenmerkt worden door snel switchen van taak naar taak. Gedreven door enthousiasme voor een nieuwe uitdaging, zullen deze eerder worden opgepakt dan dat eerdere uitdagingen worden afgerond. Hiervoor bestaat een aantal oplossingen zoals bijvoorbeeld de 'opdelingstruc'. Hierbij wordt een grote taak opgedeeld in kleine delen met ieder een eigen deadline. Deadlines zijn namelijk voor werknemers met ADHD ideale mechanismen, ze helpen de werknemer om zich te concentreren. Zo kunnen toch grote opdrachten snel en efficiënt uitgevoerd worden.

Een ander voorbeeld is de MEMO-truc: Maar één Maal Oppakken. Wanneer een werknemer met ADHD een stuk onder ogen krijgt, moet hij zichzelf verplichten om er meteen iets mee doen en mag het stuk nooit op een stapeltje 'nog te doen' leggen. Een werknemer met ADHD raakt uiteindelijk het overzicht dan geheel kwijt en dat moet worden voorkomen.

Een ander probleem doet zich voor wanneer taken als té eenvoudig worden beschouwd door de werknemer met ADHD. Hij moet hier in principe zelf mee leren omgaan en accepteren dat dingen gemakkelijk zijn en hij dus geen 'kick' krijgt van de handelingen. Een leidinggevende kan deze situatie voorkomen door te zorgen voor voldoende moeilijke en uitdagende opdrachten.

Alhoewel uit de praktijk blijkt dat een werknemer met ADHD het beste functioneert in een prikkelrijke omgeving, geldt dit niet wanneer aan één taak moet worden gewerkt. Eén taak uitvoeren blijft lastig maar met de afwezigheid van prikkels gaat het toch aanmerkelijk beter.

Een werknemer met ADHD heeft ondersteuning nodig op het gebied van zelfstandigheid; hij heeft moeite met prioriteren. Hij zal dus besluiten over de volgorde van taken moeilijk zelf kunnen nemen. De leidinggevende kan, in overleg met de werknemer, structuur aanbrengen door een planning te maken. Dit is het belangrijkste houvast voor werknemers met ADHD, ondanks dat ze liever geen structuur hebben. Een leidinggevende die hierin stimulerend maar niet dwingend optreedt is een noodzakelijkheid.

Qua zelfredzaamheid is er geen enkel probleem.

Communiceren

Het communiceren in brede zin heeft in relatie tot de werksituatie betrekking op de volgende aspecten.

- Zien, horen en spreken
- Lezen en schrijven
- Samenwerken met collega's aan werktaken
- Overleg voeren met één collega of in groepsverband
- Deelnemen aan bijeenkomsten

Ook het begrijpen van boodschappen en symbolen en het begrijpen en toepassen van gebruiksaanwijzingen en werkaanduidingen valt hieronder, dit zijn ook vormen van communicatie.

Is het relevant voor uw werknemer?

Zien, horen en spreken vormen evenals lezen en schrijven geen enkel probleem.

Er zijn verschillende redenen waarom een werknemer met ADHD mogelijk problemen kan ondervinden in de samenwerking met collega's aan werktaken en het overleg voeren met één collega of in groepsverband.

Als eerste noemen we de eerder beschreven neiging om van taken te wisselen en moeilijk geconcentreerd aan één taak te kunnen werken. Wanneer de werknemer met ADHD samen met collega's werkt aan de totstandkoming van een bepaald eindproduct is het voorstelbaar dat collega's af en toe hun hart vasthouden of 'het deel' van de werknemer met ADHD wel op tijd af komt.

Het is daarom van essentieel belang dat een leidinggevende of iemand anders de werknemer met ADHD voortdurend 'in de gaten houdt' of hij de afgesproken taken op tijd afkrijgt.

Een werknemer met ADHD kan zijn eigen gevoelens uitstekend uiten, daar zit het probleem niet in. Wél zit er een probleem in het uiten van de eigen gevoelens in overeenstemming met het moment van uiten. Werknemers met ADHD zijn namelijk sterk geneigd om te zeggen wat in het hoofd omgaat, zonder zich bezig te houden met de timing of de gevolgen van hun uitspraken. Alhoewel dit kan worden gezien als een uiting van enthousiasme en ongeremdheid kunnen collega's, leidinggevendenden of anderen nogal eens geraakt worden door deze uitbundigheid en uitgelatenheid.

Alhoewel er ruimte moet zijn voor een werknemer met ADHD om zich te uiten, is het toch van belang dat deze werknemer leert om op een voor collega's en leidinggevende aanvaardbare wijze met zijn emoties en gevoelens om te gaan. Een leidinggevende, een coach of bijvoorbeeld gewoon een collega kunnen hierbij ondersteunen door hem te wijzen op ongewenste uitingen of ongewenst gedrag.

Een derde aspect betreft het snel afgeleid zijn bij een gesprek of een werkoverleg. Werknemers met ADHD zijn snel afgeleid en hebben de neiging af te haken of weg te dromen tijdens een conversatie. Het heeft geen zin om te verwachten dat het wegdromen niet zal optreden. Maak daarom als collega of leidinggevende de conversatie niet te lang en ben kort en helder in wat de bedoeling is. Geef, indien relevant, korte en duidelijke instructies. Sta niet verbaasd als een werknemer met ADHD tijdens een gesprek opeens komt met een briljant idee. Mensen met ADHD hebben doordat zij zoveel prikkels ontvangen, meestal een creatieve en associatieve geest. Rem hen daar niet in, wellicht komt er iets waar men 'al jaren op zat te wachten'.

Tenslotte betreft een vierde aspect de wijze waarop de werknemer met ADHD 'aan het werk' kan zijn. Een werknemer met ADHD heeft vaak een gevoel van onrust in zijn lijf, hij is vaak gespannen, komt moeilijk tot rust en straalt dit ook uit door: niet stil zitten, altijd willen opstaan en rondwandelen, friemelen met de handen, tikken met een voorwerp of met de voeten. Het zijn gedragingen waaraan collega's die samen in dezelfde ruimte werken, sterk moeten wennen. Het is moeilijk te veranderen, een collega zal er aan moeten wennen. Als dit niet mogelijk is, dient te worden overwogen om aparte werkruimtes te creëren.

De werkomgeving

Sociaal Functioneren

Het sociaal functioneren heeft in relatie tot de werksituatie betrekking op de volgende aspecten.

- Omgaan met collega's en leidinggevenden
- Omgaan met klanten
- Sociale omgang tijdens of rondom het werk (bijvoorbeeld bedrijfsuitjes)

Is het relevant voor uw werknemer?

In de sociale omgang met collega's speelt de ADHD van de werknemer in principe geen rol. Toch kan het hebben van bovengenoemde eigenschappen in persoonlijk functioneren en communicatie ergernis opwekken bij collega's. Er kunnen collega's zijn die weinig begrip hebben voor de werknemer. Ze reageren misschien soms ongeduldig of geïrriteerd. U kunt dit voorkomen door samen met uw werknemer toe te lichten wat ADHD inhoudt en wat het betekent voor het werk en probeer samen tot een oplossing te komen. De betreffende werknemer heeft er niet voor gekozen om ADHD te hebben.

Uitvoeren van werkzaamheden

Het feitelijk kunnen uitvoeren van de functiegebonden werkzaamheden vormt het hart van deze brochure. Immers, daar staat of valt de aanname voor een belangrijk deel mee.

Deze brochure is niet te zien als een handboek, waar alle ins en outs voor alle functies en beroepen vermeld zijn. Dit is ondoenlijk. We kozen voor een select aantal aspecten die erg veel voorkomen.

- Gebruiken van de handen
- Computer bedienen
- Apparaten bedienen
- Telefoon gebruiken
- Reiken, duwen en trekken van voorwerpen
- Tillen van voorwerpen
- Veranderen van een bepaalde lichaamshouding
- Langdurig zitten tijdens het werk
- Langdurig staan tijdens het werk

Is het relevant voor uw werknemer?

Niets van deze aspecten van de uitvoering van werkzaamheden worden beïnvloed door de ADHD van de werknemer.

Werken op bepaalde tijden

Werken op bepaalde tijden heeft betrekking op:

- Het aantal uren werken per dag
- Het aantal uren werken per week
- Allerlei andere aspecten in relatie tot werktijden

Is het relevant voor uw werknemer?

De werknemer met ADHD is niet gehinderd in het aantal uren werken op een dag.

Mobiliteit

Mobiliteit heeft in dit verband betrekking op de volgende activiteiten.

- Zich binnen en buiten verplaatsen
- Lopen tijdens het werk
- Trappenlopen
- Gebruiken van vervoermiddelen

Is het relevant voor uw werknemer?

Nee, in het geheel niet. Tenzij de werknemer andere beperkingen heeft dan ADHD maar daar gaan we nu niet van uit.

Beroemde ADHD ers

Alexander Graham Bell
Uitvinder van de telefoon,
handelsman

Hans Christian Andersen
Schrijver

Ludwig van Beethoven
Componist

Napoleon Bonaparte
Zelfgekroond keizer

Werner von Braun
Raketdeskundige

Simon Carmiggelt
Schrijver, journalist

Prince Charles
Aankomend koning van het
Verenigd Koninkrijk

Bill Clinton
President van de VS

Agatha Christie
Schrijfster

Winston Churchill
Engels staatsman

Tom Cruise
Acteur

Salvador Dali
Kunstenaar

Walt Disney
Amerikaans ontwerper en
filmproducent

Albert Einstein
Theoretisch fysicus

John Grisham
Advocaat/schrijver

Ernest Hemingway
Schrijver

Freek de Jonge
Cabaretier, schrijver

Paul de Leeuw
Wie-kent-hem-niet...

Michel Nostradamus
Frans arts, astroloog en ziener

Pablo Picasso
Kunstenaar

Jean-Paul Sartre
"De laatste" filosoof

Leonardo da Vinci
Uitvinder, kunstenaar

Tom Bongers
Graficus



De consequenties van ADHD voor de werkomgeving

In een goed aangepaste omgeving wordt een beperking volkomen anders ervaren dan in een slecht aangepaste omgeving. De mate van iemands beperking wordt in sterke mate bepaald door de omstandigheden en dus ook de werkomgeving. Als u een werknemer met ADHD in dienst heeft of neemt, kunt u daar op inspelen door met een aantal aspecten rekeningen te houden. We noemen de meest belangrijke.

- Toegankelijkheid van het gebouw
- Het gebruik van hulpmiddelen en technologie
- Financiën en wettelijke regelingen
- Omgevingsfactoren

Toegankelijkheid van het gebouw

De toegankelijkheid van de werkomgeving voor de werknemers kan in brede zin worden opgevat. Toegankelijkheid heeft te maken met het bereiken van het gebouw, de toegang tot het gebouw en het gebruik van het gebouw.

Is dit aspect relevant voor uw werknemer?

Nee, in het geheel niet.

Hulpmiddelen en technologie

Hulpmiddelen en technologie zijn van belang voor mensen met ADHD. Dit wil niet zeggen dat mensen met ADHD grootverbruikers van hulpmiddelen zijn. Doorgaans gaan verstrekte hulpmiddelen jaren mee. Normaal gesproken worden alle hulpmiddelen die noodzakelijk zijn in het kader van het werk vergoed.

We geven u enkele voorbeelden van hulpmiddelen speciaal voor uw werknemer met ADHD.

Agenda

Agenda waarbij de indeling zodanig is, dat de werknemer één pagina kan gebruiken om alle afspraken op één dag te noteren.

Weekbord

Een weekbord, waarin de werkzaamheden voor de komende week kunnen worden gepland, met de mogelijkheid 'af / mee bezig / nog niet af'. Dit geeft zowel de werknemer, de collega's en de leidinggevende een overzicht van hoe het staat met de werkzaamheden van de werknemer met ADHD.

Omgevingsfactoren

Uw werknemers voeren hun werkzaamheden uit in een bepaalde werkomgeving. Zij kunnen door deze omgeving worden beïnvloed in de uitvoering van hun werk. Denk daarbij aan de volgende elementen.

- Temperatuur
- Vochtigheidsgraad
- Seizoensinvloeden
- Lichtsterkte
- Geluidssterkte
- Trillingen

Is het relevant voor uw werknemer?

Een werknemer met ADHD functioneert in vrijwel alle gevallen het beste in een prikkelrijke omgeving. Als de werknemer aan één taak moet werken is een prikkelarme omgeving gewenst. Dat betekent een werkruimte waarin de werknemer met ADHD niet kan worden afgeleid door onverwachte geluiden of bewegende beelden van buitenaf. Het gehele gebouw hoeft dus niet te worden aangepast.

De werkplek tenslotte, dient overzichtelijk te zijn ingericht. Alles waarmee de werknemer werkt, heeft een duidelijke plek en er liggen geen overbodige materialen of spullen op de werkplek.

Leren en Ontwikkelen

Leren en ontwikkelen vormt een belangrijk onderdeel binnen het werk. Onder leren en ontwikkelen verstaan we: 'het selecteren, opnemen, verwerken, integreren, vastleggen en gebruiken van en het betekenis geven aan informatie, met als uitkomsten veranderingen en groei in houding, kennis en vaardigheden van de werknemer. Het leren kan zowel onbewust ontstaan als bewust tot stand worden gebracht.

Is het relevant voor uw werknemer?

Het leren en ontwikkelen an sich is niet relevant voor de werknemer met ADHD. De context waarin geleerd kan worden, het materiaal en de wijze van instructie zijn des te meer relevant. Deze aspecten zijn al in eerdere paragrafen besproken en zijn voor het leren niet anders.

Wanneer het leren extern plaatsvindt, is het in het belang van de medewerker om ruim op tijd met de opleiders een aantal duidelijke afspraken te maken over de organisatie van het leren, de leeromgeving, het lesmateriaal en de wijze van instrueren. De opleider kan zich vervolgens, als dat nog niet is gebeurd, 'scholen' in het leren instrueren aan mensen met ADHD. Als deze basale voorwaarden voor leren zijn ingevuld, stijgt de kans op een succesvol leertraject voor de werknemer met ADHD aanzienlijk.

Financiën middelen en wettelijke regelingen

In een aantal gevallen heeft u, als werkgever recht op financiële tegemoetkomingen voor werknemers die bij u in dienst zijn en die om de een of andere reden beperkt zijn in de uitvoering van de normale werkzaamheden. Het betreft onder meer loonkostensubsidies, tegemoetkomingen voor de aanschaf van ondersteunende hulpmiddelen en de toegankelijkheid van het gebouw en de werkplek.

Is het relevant voor uw werknemer?

Zeker is dit relevant omdat werknemers met een duidelijk aantoonbare beperking recht hebben op ondersteuning in onder meer financiële zin. Vanwege het gegeven dat financiële regelingen snel kunnen wijzigingen en dus verouderen zijn deze niet in deze brochure opgenomen.

U heeft een vacature

U heeft iemand uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek die ADHD blijkt te hebben. Afhankelijk van diegene die solliciteert weet u dit in een vroeg stadium, tijdens de 'brievenronde' of in een laat stadium, op het moment dat de sollicitant de kamer binnenkomt.

Het is in ieder geval van belang dat u de consequenties van de ADHD van uw kandidaat zo goed mogelijk overziet. U kunt geen navraag doen naar de medische aspecten, maar wel naar de functionele aspecten.

We geven u een overzicht van belangrijke aandachtspunten voor een gesprek over de impact van de ADHD op de werksituatie. Het betreft:

- op het vlak van het uitvoeren van de werkzaamheden
- op het vlak van de werkomgeving

Een aantal van deze aspecten zullen niet meteen in een eerste gesprek ter sprake komen maar in een tweede gesprek of wellicht pas in het aanstellingsgesprek.

Van belang is dat u dit overzicht ziet als een handvat voor een dialoog tussen u en de - wellicht toekomstige - werknemer.

De uitvoering van werkzaamheden

De meest belangrijke en relevante vraag is de volgende:

Is het feit dat de sollicitant ADHD heeft an sich relevant voor de functie?

Indien dit het geval is, kunnen de volgende punten u wellicht helpen om een beeld te krijgen waar mogelijk hulpmiddelen, aanpassingen of voorzieningen nodig zijn.

- Kan de kandidaat zelf aangeven welke hulpmiddelen, aanpassingen of voorzieningen nodig zijn voor de beoogde functie?

De werkomgeving

Om een beeld te krijgen van de gevolgen van de ADHD voor de omgeving kunt u wellicht gebruik maken van de volgende vragen.

- Zijn er aanpassingen nodig om een werkplek geschikt te maken, zoals een prikkelloze ruimte?

Zitten er ook positieve kanten aan wanneer ik deze kandidaat aanneem?

De vraag lijkt een vreemde. Toch verdient de beantwoording ervan een plek. Het is immers de ervaring van veel werkgevers dat het in dienst nemen / hebben van mensen met een beperking een positief effect heeft op de ziens- en handelwijze van het overig personeel en klanten.

Hieraan levert iemand met ADHD zeker ook een bijdrage. Het betreft namelijk bijna altijd jonge enthousiaste mensen die in sociaal opzicht het nodige te bieden hebben.

Door het hebben van iemand met ADHD in hun midden kunnen collega's begrippen als ziekte, gebrek en beperking vaak beter relativeren. Er gaat dus een soort maatschappelijk effect van uit.

Heel positief dus.

Op deze vraag daarom geen aandachtspunten. Laat u zich vooral in positief opzicht inspireren door de kandidaat.

ADHD: de positieve kanten

Tips

Je weet dat je ADHD hebt als...

- jij niet te snel praat, maar de ander gewoon te langzaam luistert.
- je weet hoe je kinderen moet opvoeden, maar het niet lukt als er kinderen bij zijn.
- je af en toe volledige onzin uitkraamt, omdat je halverwege een zin zoveel goede ideeën hebt gekregen dat je niet meer weet wat je aan het zeggen was.
- je duizelig wordt van het steeds weer omdraaien, omdat je steeds van mening verandert welke kant je op wilt.
- je om 6:30 opstaat om klaar te zijn om naar je werk te gaan om 8:30. Je bent klaar in 45 minuten maar je rommelt nog wat op je computer en je vertrekt alweer te laat.
- je het telefoonnummer van je moeder uit je hoofd intypt op de telefoon, omdat je vergeten bent welke voorkeurstoets het is.
- je computer en internetverbinding altijd te traag zijn, hoe snel deze ook zijn.

Aan de slag!

We hopen dat we met dit boekje een bijdrage hebben kunnen leveren aan goed werkgeverschap in relatie tot werknemers met ADHD. We hebben geprobeerd zo concreet en to the point mogelijk te zijn.

We zijn hierbij van de vooronderstelling uitgegaan dat het verschaffen van duidelijke en transparante informatie helpt bij het verkleinen van de barrière tussen de werkgever en de werknemer met ADHD. Aarzelt u niet om waar nodig specialistisch advies in te winnen daar waar u tegen onduidelijkheden of problemen aanloopt.

Voor het overige hopen we dat u bij het invullen van toekomstige vacatures niet wordt afgeschrikt van sollicitanten met een beperking maar dat u hen de gelegenheid zult bieden om hun talenten en mogelijkheden te tonen!

Info

Enkele tips...

www.forum.werkhoezithet.nl

Op dit forum kunnen zowel werkgevers als werkenden en werkzoekenden, vragen stellen en antwoorden vinden over:

- Aan het werk komen
- Werk, gezondheid, ziekte, beperkingen
- Werk & opleiding
- Langer doorwerken
- Werk, ontslag, uitkeringen

De onafhankelijke informatie en advisering op het forum wordt verzorgd door moderatoren van Blik op Werk (www.blikopwerk.nl) en een groot aantal deskundigen. Gebruik van het forum is gratis.

www.locusnetwerk.nl

Locus adviseert en ondersteunt bedrijven bij het invullen van inclusief werkgeverschap. Locus werkt daarbij vanuit de vraag van bedrijven en op basis van goede praktijkvoorbeelden. Locus verbindt bedrijven, gemeenten, SW-bedrijven, UWV en arbeidsmarktregio's en begeleidt het proces van samen afspraken maken. Die afspraken gaan concreet over het creëren van duurzame werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast deelt Locus relevante kennis en ervaringen. Waar mogelijk geeft Locus zelf antwoord, anders vindt gerichte doorverwijzing plaats naar andere dienstverleners, met de mogelijkheid om terug te komen als de vrager onvoldoende wordt geholpen.

Wetteksten

Voor concrete wetteksten kunt u downloaden via de internetsite www.overheid.nl. De wetteksten op deze site zijn bijgewerkt.

Indien u geen complete wettekst wenst, maar wat meer algemene informatie wenst over een wet kunt u contact opnemen met Rijksoverheid. Contact via: www.rijksoverheid.nl. Telefoonnummer 1400. Op dit telefoonnummer kunt u terecht op werkdagen 08.00 tot 20.00 uur.

Als u up to date informatie zoekt over de wet- en regelgeving rondom de banenafpraak, gebruik dan de zoekwoorden 'kennisdocument banenafpraak'.

Dank

Voor de totstandkoming van deze boekjes is als eerste gebruik gemaakt van de aanwezige expertise en ervaring binnen het Kenniscentrum Revalidatie en Handicap. Vervolgens zijn de conceptversies van de boekjes voorgelegd aan diverse groepen in het veld. Als eerste noemen we de mensen met een specifieke beperking die aan het werk zijn. Zij hebben op allerlei wijzen hun ervaringen en hun kennis aan ons overgebracht. Daarnaast is er een groot aantal professionals uit de re-integratie wereld, die vanuit hun perspectief input hebben geleverd voor de boekjes. Tenslotte is bij de totstandkoming gebruik gemaakt van de kennis en ervaring van een klankbordgroep, bestaande uit leden van diverse organisaties en werkende met mensen met een specifieke beperking. Aan al deze mensen onze dank voor al hun inspanningen!

We noemen alle inhoudelijke bijdragen aan de boekjes, terwijl het geheel van deze serie zonder de financiële bijdrage van een drietal partijen nooit had kunnen plaatsvinden.

Bedankt:
Revalidatiefonds
Stichting Chronisch Zieke Kinderen & Jongeren
Stichting A+O fonds Rijk

Zonder deze partijen waren de boekjes er niet geweest!

Namens de auteurs,

Brigitte van Lierop
Projectleider





disworks

Aanbevolen door:

locus