KOR
2026.



ADHD i rod u poslovnom okruženju

kako rod utječe na prepoznavanje ADHD-a i iskustvo zaposlenika na radnom mjestu?

Presented by:

Valentina Hršak i Ivan Tominac

OSNOVNE ČINJENICE

Djeca 5%

NICE, UK, 2024

Odrasli 3-4%

NICE, UK, 2024



Izvor: NIMH, 2024: What You Need to Know o ADHD-u: dijagnostički test

HR PSOR

Zamislite zaposlenicu koju svi smatraju pouzdanom

NA POSLU SE VIDI

Rokovi su ispunjeni.
Sastanci su pripremljeni.
Kolege na nju računaju.

ONO ŠTO OSTANE NEVIDLJIVO

Ponovno provjeravanje.
Rad nakon radnog vremena.
Iscrpljenost i unutarnji nemir.

Jedan radni rezultat. Dvije vrlo različite slike iskustva.

Ilustrativni primjer, nije opis konkretne sudionice istraživanja.

HR PSOR

Zašto je njezino iskustvo i rodno pitanje?

OČEKIVANJE OD ŽENE		MOGUĆE ISKUSTVO ADHD-a
Budi organizirana	×	Teškoće s prioritetima i vremenom
Budi smirena	×	Unutarnji nemir i preopterećenje
Budi prilagodljiva	×	Velik trud da se poteškoće ne vide

Rod ne mijenja dijagnostičke kriterije, ali može mijenjati tumačenje ponašanja.

Young i sur. (2020); Attoe i Climie (2023).

HR PSOR

ADHD
u radnom okruženju



HR PSOR

Što su istraživačice čule od zaposlenih žena?

11

visokoobrazovanih
zaposlenih žena s ADHD-om

01 Radno okruženje kao zbunjujuće ili preopterećujuće

02 Strategije suočavanja s profesionalnim zahtjevima

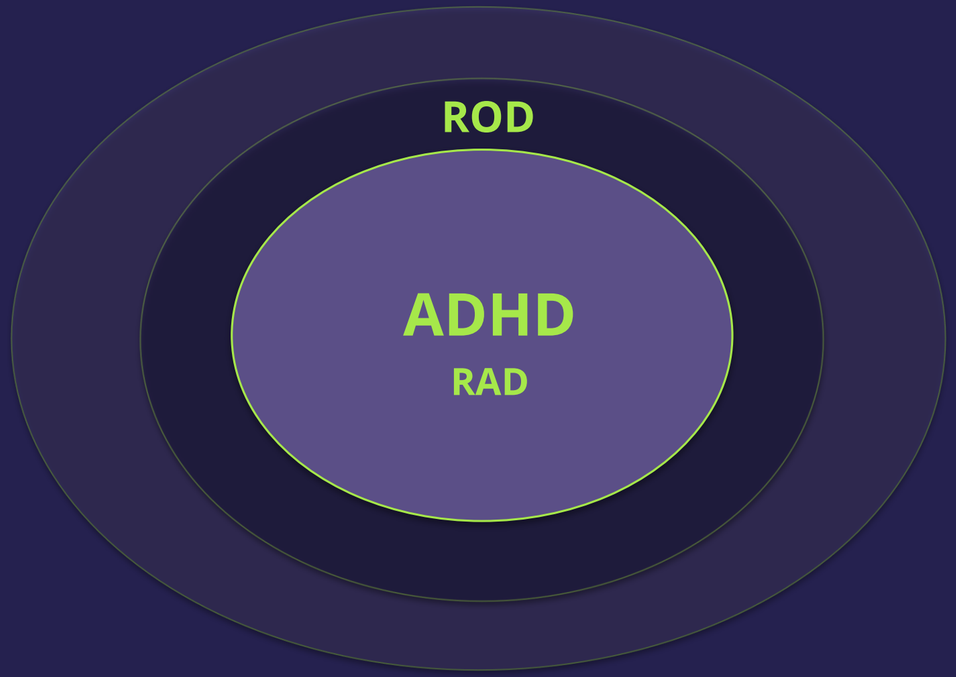
03 Dilema treba li otkriti dijagnozu

Uvid u iskustvo.

Schreuer i Dorot (2017): dubinski intervjui, n = 11.

HR PSOR

Rod i ADHD ne djeluju u društvenom vakuumu



Isti ADHD, različiti radni uvjeti

- Roditeljstvo i neplaćena skrb
- Položaj u organizaciji i vrsta posla
- Pristup procjeni i podršci

Crenshaw (1989; 1991); Calvard i sur. (2026).

Životni prijelazi mogu razotkriti ranije prikrivene teškoće

Nova odgovornost

Manje poznata struktura, više zadataka.

Roditeljstvo

Preklapanje rada i skrbi.

Promjene potreba

Strategije koje su pomagale više nisu dovoljne.

Ne postoji univerzalan „ženski obrazac” potreba.

Young i sur. (2020); Osianlis i sur. (2025), nalazi o hormonima preliminarni.

Podržavajuća klima nije nešto što se podrazumijeva

52 %

Neurodivergentnih zaposlenika smatra svoju organizaciju otvorenom i podržavajućom za razgovor o neurodivergentnosti.

54 %

Neurodivergentnih zaposlenika tako doživljava svoj neposredni tim.

Ovi podatci obuhvaćaju neurodivergentne zaposlenike općenito, ne žene s ADHD-om.

CIPD i Uptimize, Thompson i Miller (2024), str. 8.

Podrška ne smije početi tek nakon iscrpljenosti



HR PSOR

Primjeri dobre prakse

MICROSOFT

- Coaching i podrška
- Edukacija voditelja



JPMORGANCHASE

- Mirniji prostor
- Prilagodba radne uloge



SAP

- Mreža zaposlenika
- Smjernice za prilagodbe



Javno opisane prakse. Učinci nisu neovisno potvrđeni.

ESG - podrška zaposlenicima kao dio odgovornog poslovanja



Za obveznike izvještavanja, prema procjeni značajnosti.
Izvor: Delegirana uredba (EU) 2023/2772, ESRS S1.

KOR
2026.



Kada vidimo uspjeh, koliko često vidimo njegovu cijenu?

THANK YOU FOR YOUR ATTENTION!

www.hrpsor.hr
ured@hrpsor.hr/

HR PSOR HRIO HRVATSKI INDEKS ODRŽIVOSTI