



SALVA VITA

Hírlevél

hasznos információk
és hírek a
megváltozott
munkaképességű
emberek
foglalkoztatásáról



Az utóbbi időben sokat lehet hallani a neurológiai sokszínűségről és arról, hogy miért éri meg a munkáltatóknak neurodiverz munkavállalókat alkalmazni. De mi is a neurodiverzitás? Kik tartoznak ebbe a csoportba? Miért jó, ha neurodiverz személy is van a csapatban? És mire kell odafigyelni a kiválasztásuk, foglalkoztatásuk során? Ezekre a kérdésekre keressük a választ cikkünkben.



Neurodiverzitás

Manapság egyre többször találkozunk szembe a neurodiverzitás szóhasználatával, de mit is jelent ez pontosan? Nagyon röviden és egyszerűen: neurológiai, vagyis idegrendszeri sokféleséget, sokszínűséget.

A kifejezés nem is olyan új, mint a legtöbben gondolnánk. Az 1990-es években kezdték el használni autista érdekvédelmi mozgalmak, mellyel az volt a céljuk, hogy változtassanak az uralkodó szemléleten, ugyanis azt tapasztalták, hogy az autizmusra mások általában rendellenességként, fogyatékosként tekintenek. Fontosnak tartották felhívni a figyelmet arra, hogy az autizmus nem egy orvosok által gyógyítható és gyógyítandó betegség, hanem a személyiségük része, olyan eltérő idegrendszeri működésmód, ami nem rossz, hanem egyszerűen csak más, egy teljesen természetes módja a létezésnek. Fogadjuk el őket és ne „megjavítani” akarjuk az autista embereket, hanem tartsuk tiszteletben másságukat, ami sok esetben még előnyös is lehet. Judy Singer, egy autizmusban érintett ausztrál szociológus írta egy cikkében, hogy:

„Az emberi agy természetes sokszínűsége az emberi faj túlélése szempontjából kulcsfontosságú lehet; csakúgy, mint a biodiverzitás az élet fennmaradása szempontjából. Ki tudja megmondani, hogy egy adott pillanatban melyik fajta huzalozás bizonyul a legjobbnak? A számítógépek, a kibernetika világában például az autisztikus agy kifejezetten jól hasznosítható.”

A gondolkodásbeli sokszínűség természetesen üzleti szempontból is előnyös lehet, hiszen ha egy kérdést, problémát több szempontból tudunk megközelíteni, akkor hatékonyabban találjuk meg a válaszokat és eredményesebb lesz működésünk. Egyszóval a sokszínűség érték, amivel üzleti szempontból is érdemes foglalkozni.

A neurodiverzitás azonban nem egyenlő csupán az autizmussal, a neurodiverz személyek köre ennél sokkal szélesebb. Bele tartozik minden olyan eltérő idegrendszeri működésmód, mint például a hiperaktivitás, figyelemzavar, diszlexia, diszgráfia, diszkalkulia, Tourette-szindróma, bipoláris zavar és sok más egyéb állapot. Minden egyes állapot és mindegyik személy külön-külön is eltérő tulajdonságokkal, személyiséggel rendelkezik, így az erősségek, amikre a munkavállalás során építhetünk, személyenként mások lehetnek. Van, aki kiemelkedő kreativitásával, más a kitartásával és a részletekre való extrém fokú ráfókuszálási készségével, különösen logikus gondolkodásával, vagy akár a szokásostól eltérő térlátásával tud hozzájárulni a csapat munkájához.

Természetesen az, hogy ezekre az erősségekre fókuszálunk, nem jelenti azt, hogy az érintett embereknek ne lennének nehézségeik állapotukból adódóan, melyekben támogatni szükséges őket. Odafigyeléssel, érzékenységgel, némi speciális alapismerettel megkönnyíthetjük mind a kiválasztási folyamatban való sikeres részvételüket, mind a beilleszkedést és munkahelymegtartást. Alapítványunk tanácsadói – akik sok éves tapasztalattal rendelkeznek a neurodiverz emberekkel közös munkában – örömmel segítenek az ilyen és ehhez hasonló kérdésekben, de szeretnénk most is megosztani néhány tippet, ötletet, mely segítségül szolgálhat.

Bátorítsunk, és ne féljünk kérdezni!

A neurodiverz emberek között az állapotukból fakadó nehézségek és emiatt korábban szerzett rossz tapasztalataik miatt az átlag populációhoz képest nagyobb mértékben fordul elő szorongás, depresszió, alacsony önbecsülés, ezért fontos, hogy biztosítsuk őket arról, hogy szervezetünkben a sokszínűség és elfogadás fontos érték. Ne féljünk kérdezni és bátorítsuk a potenciális vagy már biztosan új munkatársunkat arra, hogy ossza meg a saját magához kapcsolódó információkat. Mondja el, hogy milyen nehézségekkel küzd, hogyan tud ezekkel megküzdeni, mi az, amiben vár vagy kifejezetten nem vár segítséget tőlünk és mik az erősségei.

Biztosítsunk nyugodt körülményeket!

Vannak, akik túlérzékenyek lehetnek a környezeti ingerekre, például kiemelten zavarják őket a zajok vagy a neon villódzó fénye. Van, aki a nagy közös légtérben kevésbé hatékonyan tud dolgozni, az open office nem neki való. Van, akinek a szenzoros vagy szociális túlterheltség miatt időnként szüksége van egy kis plusz pihenőidőre egy nyugodt helyen, például egy külön kis irodában. Van, aki a kérdéseinkre lassabban válaszol, mert a szokásosnál tovább tart neki a válaszok megfogalmazása. Fogadjuk el ezeket a szempontokat és alkalmazkodjunk ezekhez az igényekhez mind állásinterjú, mind munkavégzés során.

Figyeljünk a kommunikációnkra, legyünk egyértelműek és kiszámíthatók!

Kommunikációnkat mindig személyre szabottan válasszuk meg. Autizmus esetén különösen fontos lehet, hogy a lehető legegyszerűbben, minél konkrétabban fogalmazzuk meg kéréseinket, mondandónkat. Állásinterjúhoz, munkamegbeszéléshez kapcsolódóan mindig adjunk előre részletes tájékoztatást arról, hogy a neurodiverz személy mire számíthat, mi fog történni, kik lesznek jelen és milyen időkerettel számolhat. A változásokról is mindig tájékoztassuk részletesen előre kollégánkat.

Gyakorlat, gyakorlat, gyakorlat!

Bizonyított tény, hogy a kiválasztás során neurodivergens jelöltek esetében sokkal hatékonyabbak a gyakorlatorientált, feladatokon, viselkedésen alapuló módszerek a hagyományos kiválasztási módokhoz képest. A munkahelyi beillesztést is érdemes minél gyakorlatiasabb módon megvalósítani.

A visszacsatolás nagyon fontos!

Mindig adjunk őszinte visszajelzést, akár már közvetlenül az állásinterjú után is. Persze nem a döntést kell közölni, jelöltünk számára már az is megnyugtató lehet, ha pontosan tudja, hogy mikor kaphat választ az interjú eredményéről. A betanulás, munkavégzés során is fontos, hogy hangsúlyt fektessünk az őszinte, lehetőleg pozitívan megfogalmazott visszacsatolásra. Ne felejtsük el azt is visszajelezni, ha munkatársunk valamiben jól teljesít.

Bízunk benne, hogy tippjeinket hasznosak tartják az olvasók. További kérdésekkel, kérjük keressenek bennünket az mmk@salvavita.hu címen.