

Συμπερίληψη Ατόμων με Νευροποικιλότητα

– στην Υβριδική και Εξ' Αποστάσεως Εργασία

«Σε εξ' αποστάσεως εργασιακά περιβάλλοντα, οι προκλήσεις που ενδεχομένως αντιμετωπίζουν τα άτομα με νευροποικιλότητα, όπως για παράδειγμα δυσκολίες στην επικοινωνία και αισθητηριακές ευαισθησίες, μπορεί να δημιουργήσουν συνθήκες αποκλεισμού



Εισαγωγή

Η νευροποικιλότητα αναφέρεται στη φυσιολογική ποικιλομορφία του ανθρώπινου εγκεφάλου, περιλαμβάνοντας καταστάσεις όπως ο αυτισμός, η ΔΕΠΥ, η δυσλεξία και άλλες γνωστικές λειτουργίες που διαφέρουν από αυτές που συναντάμε στην πλειοψηφία του γενικού πληθυσμού, αλλιώς επονομαζόμενοι και «νευροτυπικού πληθυσμού.» Καθώς η εξ' αποστάσεως εργασία συνεχίζει να αναπτύσσεται, είναι σημαντικό να δημιουργούνται περιβάλλοντα συμπεριληπτικά για τα άτομα με νευροποικιλότητα. Τα άτομα με νευροποικιλότητα φέρνουν μοναδικές προσεγγίσεις και ικανότητες επίλυσης προβλημάτων, όπως και κάθε άλλος άνθρωπος, αλλά ενδέχεται να αντιμετωπίζουν και επιπλέον προκλήσεις σε εικονικά εργασιακά περιβάλλοντα. Αυτός ο οδηγός παρέχει στρατηγικές για την προώθηση της συμπερίληψης και την διασφάλιση ότι τα άτομα με νευροποικιλότητα ευημερούν σε εξ' αποστάσεως εργασιακά περιβάλλοντα.

Κατανόηση του ζητήματος

Όταν τα άτομα με νευροποικιλότητα εξαιρούνται από τον χώρο εργασίας, ο οργανισμός δεν μπορεί να αξιοποιήσει τα μοναδικά τους χαρακτηριστικά, τις απόψεις και τις εμπειρίες που μπορεί να δημιουργήσουν επιπρόσθετη αξία και να οδηγήσουν σε καλύτερες στρατηγικές και επιχειρησιακές αποφάσεις. Ωστόσο, σε εξ' αποστάσεως εργασιακά περιβάλλοντα, οι προκλήσεις που ενδεχομένως αντιμετωπίζουν τα άτομα με νευροποικιλότητα, όπως για παράδειγμα δυσκολίες στην επικοινωνία και αισθητηριακές ευαισθησίες, μπορεί να δημιουργήσουν συνθήκες αποκλεισμού.

Τι μπορεί να διασφαλίσει τη συμπερίληψη των ατόμων με νευροποικιλότητα;



Σαφής και Δομημένη Επικοινωνία

Τα άτομα με νευροποικιλότητα, ιδιαίτερα εκείνα με ΔΕΠΥ ή αυτισμό, μπορεί να δυσκολεύονται στην ασαφή επικοινωνία. Ως διοικητικά στελέχη, διασφαλίστε ούτως ώστε η διατύπωση των προσδοκιών, των οδηγιών αλλά και της ανατροφοδότησης να είναι σαφής και δομημένη. Ενδείκνυται η γραπτή επικοινωνία με σαφείς οδηγίες, καθώς μειώνει τις παρανοήσεις.



Παροχή Ευέλικτων Μορφών Εργασίας

Παρέχετε στα άτομα τη δυνατότητα σχεδιασμού της ημέρας τους γύρω από το πότε αισθάνονται τα ίδια παραγωγικά καθώς αυτό ενισχύει την απόδοσή τους.



Δημιουργία Υποστηρικτικού Εργασιακού Περιβάλλοντος

Ενθαρρύνετε την ανοιχτή και με ανσυναίσθηση συζήτηση για τις ιδιαίτερες ανάγκες και προτιμήσεις των ατόμων με νευροποικιλότητα. Αυτό περιλαμβάνει την κατανόηση των αισθητηριακών ευαισθησιών τους, των τρόπων επικοινωνίας που προτιμούν, και των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν. Οι τακτικές συναντήσεις, η παροχή βοήθειας όταν χρειάζεται, και η εποικοδομητική και συγκεκριμένη ανατροφοδότηση δημιουργεί μια κουλτούρα υποστήριξης.



Αξιοποίηση της Τεχνολογίας για Προσβασιμότητα

Διασφαλίστε ότι τα εργαλεία και οι πλατφόρμες της εξ' αποστάσεως εργασίας είναι προσβάσιμες για τα άτομα με νευροποικιλότητα, όπως αναγνώριση και καταγραφή της φωνής σε κείμενο, και τεχνολογία ακύρωσης θορύβου.



Ενθάρρυνση Τακτικών Διαλειμμάτων και Υποστήριξη της Ψυχικής Υγείας

Η εξ' αποστάσεως εργασία μπορεί να είναι εξαντλητική για τα άτομα με νευροποικιλότητα, ιδιαίτερα για τις περιπτώσεις ΔΕΠΥ ή αγχώδους διαταραχής. Ενθαρρύνετε τα τακτικά διαλείμματα για να βοηθήσετε τα μέλη της ομάδας σας να διαχειριστούν την εστίαση της προσοχής τους και τα επίπεδα της ενέργειας τους. Προσφέρετε πόρους για την υποστήριξη της ψυχικής τους υγείας ή πρόσβαση σε υπηρεσίες συμβουλευτικής, για να βοηθήσετε τα μέλη της ομάδας σας να αντιμετωπίσουν το άγχος τους, ή όποιες άλλες προκλήσεις στην ψυχική τους υγεία.



Εφαρμογή της Ισότητας των Ευκαιριών για Επαγγελματική Εξέλιξη

Διασφαλίστε ότι τα άτομα με νευροποικιλότητα έχουν πρόσβαση στις ίδιες ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης με τους νευροτυπικούς συναδέλφους τους μέσω της διαμόρφωσης σαφών μονοπατιών προαγωγής, της καθοδήγησης και της ενίσχυσης των δεξιοτήτων τους. Παρέχετε προσαρμογές στην αξιολόγηση της επίδοσης και τον καθορισμό των στόχων τους για να διασφαλίσετε ότι τα άτομα με νευροποικιλότητα αξιολογούνται δίκαια βάσει των μοναδικών τους δυνατοτήτων.

Επιπλέον, μην αποφεύγετε να ρωτάτε τα μέλη της ομάδας σας για το τι χρειάζονται για να εργαστούν αποδοτικά: αυτά γνωρίζουν καλύτερα τι λειτουργεί για αυτά και τι όχι! Μπορεί να είναι τόσο απλό όσο το να ρωτήσετε, "Πώς μπορούμε να σας κάνουμε να αισθάνεστε πιο άνετα;"

Ποιος είναι ο ρόλος των Στελεχών της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων;

- Τα στελέχη Ανθρωπίνων Πόρων θα πρέπει να παρέχουν την κατάλληλη εκπαίδευση σε όλο το προσωπικό και τα διοικητικά στελέχη αναφορικά με τη νευροποικιλότητα για την ενίσχυση της κατανόησης, της ενσυναίσθησης, και της επίγνωσης των μοναδικών αναγκών των ατόμων με νευροποικιλότητα σε εξ' αποστάσεως εργασιακά περιβάλλοντα.
- Τα στελέχη Ανθρωπίνων Πόρων θα πρέπει να συνεργάζονται με τα διοικητικά στελέχη για να διασφαλιστεί η ισότιμη πρόσβαση των ατόμων με νευροποικιλότητα σε ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης, προγράμματα καθοδήγησης, και εκπαιδεύσεις ενίσχυσης δεξιοτήτων..
- Τα στελέχη Ανθρωπίνων Πόρων θα πρέπει να διευκολύνουν την παροχή προσαρμογών, όπως παροχή ευελιξίας στις ώρες εργασίας, εξειδικευμένων εργαλείων ή χώρων εργασίας φιλικών προς τις αισθητηριακές τους ανάγκες, και να διασφαλίσουν ότι τα άτομα με νευροποικιλότητα έχουν πρόσβαση σε κατάλληλη υποστήριξη για την ψυχική τους υγεία.
- Τα στελέχη Ανθρωπίνων Πόρων θα πρέπει να αξιολογούν τακτικά την αποτελεσματικότητα των πρωτοβουλιών συμπερίληψης, να συλλέγουν πληροφορίες από τα άτομα με νευροποικιλότητα και να προσαρμόζουν τις πολιτικές τους όποτε χρειάζεται για να διασφαλίσουν ότι όλοι και όλες αισθάνονται ότι τους/τις υποστηρίζουν και ότι ανήκουν σε μία συμπεριληπτική ομάδα εργασίας.

Συμπέρασμα

Η συμπερίληψη των ατόμων με νευροποικιλότητα σε εξ' αποστάσεως εργασιακά περιβάλλοντα είναι ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία συμπεριληπτικών, καινοτόμων και υψηλών επιδόσεων ομάδων. Παρέχοντας σαφή επικοινωνία, ευέλικτες συνθήκες εργασίας και κατάλληλους πόρους, οι οργανισμοί μπορούν να δημιουργήσουν ένα συμπεριληπτικό περιβάλλον όπου τα άτομα με νευροποικιλότητα μπορούν να επιτύχουν και να συμβάλλουν με τα μοναδικά τους ταλέντα. Η συμπερίληψη απαιτεί συνεχή προσπάθεια τόσο από τη διοίκηση όσο και από τα στελέχη Ανθρωπίνων Πόρων για να διασφαλιστεί ότι τα άτομα με νευροποικιλότητα αισθάνονται ότι τα υποστηρίζουν, τα εκτιμούν για αυτό που είναι, και ότι μπορούν να ευημερήσουν.



Βιβλιογραφικές Αναφορές

- ♦ Austin, J., & Pisano, C. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage. Harvard Business Review.
- ♦ Houghton, S., & Anderson, R. (2019). Inclusion of Neurodiverse Employees in the Workplace: Strategies and Benefits. Journal of Occupational Psychology, 24(3), 221-232.
- ♦ Robertson, J., & Ne'eman, A. (2020). Neurodiversity in the workplace: A guide for HR and managers. The Neurodiversity Employment Network.