

Neuromonimuotoisuus työelämässä

STTK Työelämän tulevaisuus - seminaari

Samuli Shintami

Työterveyspsykologi

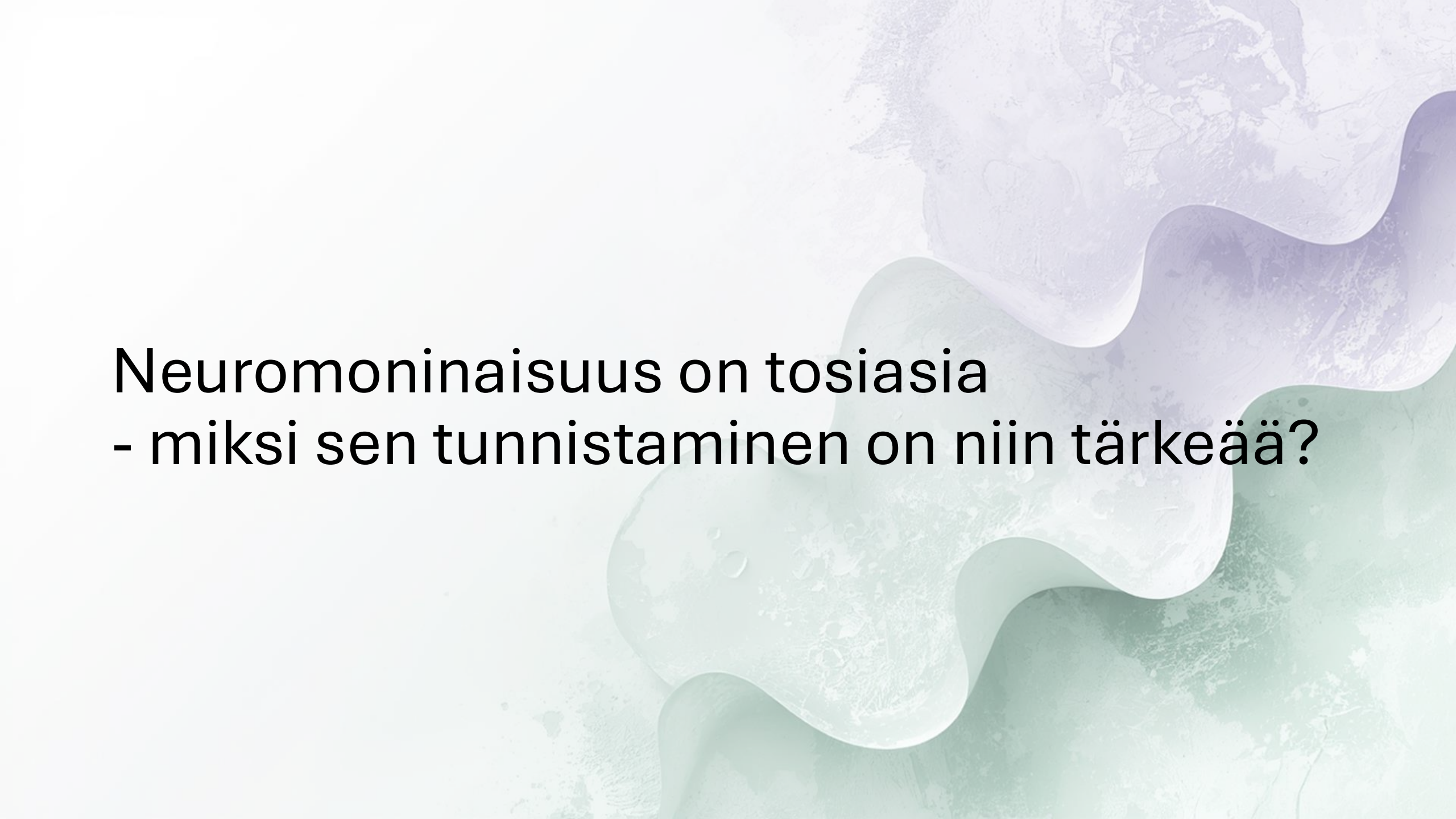
Kuka?

Samuli Shintami

Neuromoninaisuuteen ja
aivoterveelliseen työhön erikoistunut
työterveyspsykologi ja kouluttaja.

@psykologisamuli





Neuromoninaisuus on tosiasia
- miksi sen tunnistaminen on niin tärkeää?

ADHD:sta ja autismista puhutaan enemmän
kuin koskaan

Yleisiä väärinkäsityksiä

”ADHD/autismi johtuu vaan videopeleistä/huonosta kasvatuksesta/älypuhelimista”

ADHD ja autismi ovat vahvasti biologisesti perinnöllisiä kehityksellisiä ilmiöitä.

”ADHD/Autismi on vain trendi, ja nykyään kaikilla on diagnoosi.”

Vaikka nämä asiat saavat enemmän julkisuutta ja diagnoosien määrä on kasvanut, ihmisten kokemat haasteet ovat todellisia. Modernin elämän vaatimukset sopivat huonosti yhteen neuroepätyypillisten piirteiden kanssa.

”Autistiset ihmiset ovat neroja”, ”ADHD-i ihmiset eivät pysy paikallaan”, ”Autistisilla ihmisillä ei ole empatiaa.”

Neuroepätyypillisillä ihmisillä on hyvin erilaisia vahvuuksia ja haasteita, sillä kyseessä on nimensä mukaisesti monimuotoisuudesta (diversiteetti). Jotkut yleistyksiset ovat täysin vääriä, ja vaikka jotkut piirteet pätevät moniin, hyvin harvat niistä pätevät kaikkiin.

Parempi yhteistyö, työympäristö ja hyvinvointi kaikille

- Neuromoninaisuuden tunnustaminen auttaa neurovähemmistöjen ihmisiä puhumaan avoimemmin tarpeistaan.
- Neuromoninaisuuden ymmärtäminen ja tunnistaminen mahdollistaa työskentelytapojemme muuttamisen paremmaksi useammille ihmisille.
- Kun rakennamme neuroepätyypillisille sopivaa työelämää, rakennamme kaikille sopivampaa työelämää

Neuromoninaisuus

Mitä neuromoninaisuus on?

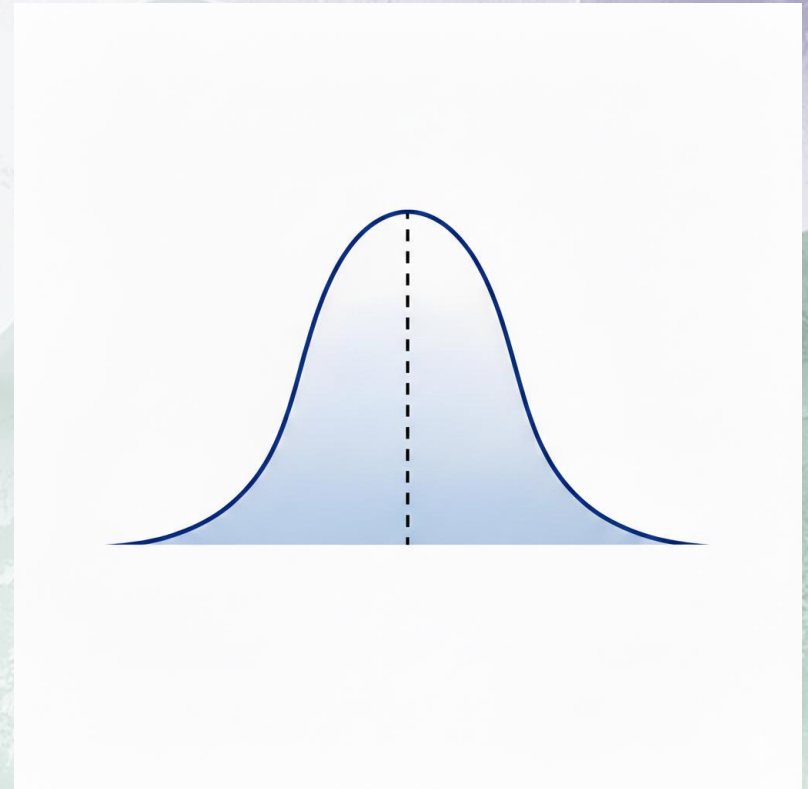
1. Neuraalinen moninaisuus on fakta. Kaikki aivot ovat erilaisia.
2. Informaation ja aistitiedon käsittelyn, kognitiivisten tyylien jne. moninaisuus tarkoittaa, että me kaikki koemme maailman eri tavoin.
3. Tämä moninaisuus tarjoaa meille rikkaan ja toisiaan täydentävän näkökulman todellisuuteen ja ongelmanratkaisuun
4. On olemassa erilaisia ”neurotyyppejä”

Neuromoninaisuus ja neuropsykiatria

1. Neuropsykiatriset häiriöt, kuten ADHD, autismikirjo ja oppimisvaikeudet, ovat osa normaalia inhimillistä vaihtelua, eivätkä häiriöitä.
2. Liian lääketieteellinen ja ongelmakeskeinen lähestymistapa on harhaanjohtava ja riittämätön.
3. Neuromoninaisuutta tulisi arvostaa neuroepätyypillisten kokemia vaikeuksia ohittamatta. ja vahvuuksia korostaa ilman, että todellisia vaikeuksia vähätellään.

ADHD ja autismi ovat kehityksellisiä biologisia ilmiöitä

- ADHD ja autismi ovat kehityksellisiä biologisia ilmiöitä
- Olemassa jo varhaislapsuudessa.
- Vahvaa geneettistä periytyvyyttä.
- Ei johdu huonosta vanhemmuudesta, videopeleistä, somesta jne.
- Ei ole sairaus.
- Ei ole kategorista eroa neuropsykiatrisen diagnoosin saaneiden ja diagnoosia vailla olevien ihmisten välillä.
 - Neuroepätyypilliset piirteet noudattavat normaalijakaumaa.
 - Jos henkilöllä on elämänsä aikana tiettyjä piirteitä, jotka aiheuttavat merkittäviä ongelmia, asetetaan diagnoosi.
 - Neuropsykiatrisen diagnoosin saaneiden ihmisten läheisillä sukulaisilla on melko yleisesti samankaltaisia piirteitä.



ADHD ja autismi diagnostisesta näkökulmasta

Tarkkaamattomuus- ja yliaktiivisuushäiriö

- Vaikeudet tarkkaavaisuuden säätelyssä, häiriöherkkyys
 - o Vaikea pitää yllä tai siirtää huomiota asioiden välillä "päättämällä"
- Impulsiivisuus
 - o Nopea toimimaan
- Yliaktiivisuus
 - o Vaikea olla paikoillaan tai hiljaa pitkiä aikoja

Autismi

- Tarve "samuudelle", vakaudelle, rutiineille
 - o Muutokset ja yllätykset vaikeita
- Haasteita neurotyypillisten intuitiivisessa sosiaalisessa ymmärtämisessä
 - o Sanojen kirjaimellista tulkintaa, "rivien välistä lukeminen" vaikeaa tai työlästä
- Aistikäsittelyn poikkeavuudet

Yleisiä adhd- ja autismipiirteisten haasteita

- Toiminnanohjauksen haasteet: vaikeudet järjestelmällisessä tavoitesuuntautuneessa toiminnassa
- Vireystilan ja tunteiden säätelyn haasteet
- Sosiaalisen vuorovaikutuksen erilaisuus
- Oppimisvaikeudet yleisiä
- Stressi ja palautuminen

Neuromoninaisuus ja vahvuudet

ADHD-piirteet

- Luovuus ja lateraalinen ajattelu
 - Idearikkaus, omaperäisyys
 - Luova ongelmanratkaisu
- Uteliaisuus ja joustavuus
 - Uudet ideat ja mahdollisuudet kiinnostavat
 - Joustavuus ja nopea asioihin tarttuminen

Autismi

- Yksityiskohtien vahvempi huomaaminen
- Kaavojen tunnistaminen ja systeeminen kausaalinen ajattelu
- Hyvin kehittyneet taidot erityisissä kiinnostuksen kohteissa
- Sitoutuminen

Jaettuja vahvuuksia

- Hyperfokus: Flow-tilan kaltainen optimaalisen suoriutumisen tila. Aktivoituu erityisesti kiinnostavien tai palkitsevien tehtävien parissa.
- Intohimoinisuus

Nostoja ADHD:sta



Palkitsemisjärjestelmän poikkeava toiminta

Jatkuva dopamiinin tarve, mielenkiinto ei pysy yllä ja säätely on vaikeaa. Ajaa häiriöherkkyyteen, multitaskaamiseen, uusien ärsykkeiden etsimiseen.

Motivaation avaimet

Oikeissa olosuhteissa hyvin motivoituneita ja tehokkaita

- Mielenkiinnon kohde
- Uusi asia
- Kiire!

Metsästäjän aivot?

On esitetty teoria, jonka mukaan ADHD – piirteillä olisi evoluutioetu metsästämisessä

Nostoja autismista

Vahva systemointi/ kaavojen tunnistaminen

Suurella osalla systeemiseen “jos - niin” ajatteluun suuntautunut kognitiivinen tyyli. Simon Baron Cohen esittää, että nykyihmisen uniikki ja perustavanlaatuinen kyky, kehittynyt 100 000 - 70 000 vuotta sitten. Työkalujen, päättelyn, tieteen pohja.

Affektiivinen vs kognitiivinen empatia

Autismikirjolaisilla affektiivinen empatia vahvaa eli esim. välittävät toisten kärsimyksestä ja haluavat auttaa.

Kognitiivinen empatia heikompaa eli kyky päätellä toisen ajatuksia ja tunteita ja odotuksia.

Monotropismi

Yleistä, että mielenkiinto on erityisesti yhdessä tai harvoissa asioissa, joista haluaa ymmärtää, tietää tai osata kaiken. Näihin voi tulla käytettyä todella paljon aikaa. Joskus puhutaan EKKOista eli erityisistä mielenkiinnon kohteista.

Lukivaikeus

- Erittäin yleinen oppimisvaikeus (10 %–20 %).
- Vaikeuksia kirjallisen kielen prosessoinnissa.

Kuormituksen aiheuttajat

- Virheiden murehtiminen sekä jatkuva tarkistaminen ja uudelleentarkistaminen.
- Pitkät tekstit voivat olla erittäin uuvuttavia sisäistää tai tuottaa.
- Huoli siitä, että pidetään huolimattomana.

Vaikutus työssä

- Voi aiheuttaa kirjoitusvirheitä.
- Lisää lukemiseen ja kirjoittamiseen kuluvaa aikaa ja vaivaa.

Aivokuormituksen räjähdys ja neuroystävällinen vastaisuus

Mitä työelämälle on tapahtunut?

1. Työelämän kiihtyminen

- Tehokkuusideologian vahvistuminen
- Suoritusten vahva seuraaminen
- Digitalisaatioon perustuva ajan ”optimointi”
- Työpaikat jatkuvassa muutoksessa

2. Digitalisaatio

- Lähes kaikissa työtehtävissä sähköisiä työkaluja käytössä
- Työn sähköinen hallinta, mittaaminen, raportointi, kommunikaatio
- Kaikki aina tavoitettavissa

3. Etä/hybridityö/joustot

- Koronan jälkeen erityisesti etätyön, hybridityön ja joustavan työn lisääntyminen ja vastaliikkeet

4. Työsuhteen muutos

- ”Keikkatalous”
 - Projektityöt, freelancerit,
- Työnantaja-työntekijä – suhteen heikentyminen
- Vaatimuksena jatkuva uuden oppiminen

Optimoinnissa
epärealistinen käsitys
ihmisestä ja aivoista

Suoriutumispaineen ja
vaatimusten lisääntyminen

Jatkuvat muutokset lisäävät
epävarmuutta ja
turvattomuutta

1. Työelämän kiihtyminen

- Tehokkuusideologian vahvistuminen
- Suoritusten vahva seuraaminen
- Digitalisaatioon perustuva ajan ”optimointi”
- Työpaikat jatkuvassa muutoksessa

2. Digitalisaatio

- Lähes kaikissa työtehtävissä sähköisiä työkaluja käytössä
- Työn sähköinen hallinta, mittaaminen, raportointi, kommunikaatio
- Kaikki aina tavoitettavissa

3. Etä/hybridityö/joustot

- Koronan jälkeen erityisesti etätyön, hybridityön ja joustavan työn lisääntyminen ja vastaliikkeet

4. Työsuhteen muutos

- ”Keikkatalous”
 - Projektityöt, freelancerit,
- Työnantaja-työntekijä – suhteen heikentyminen
- Vaatimuksena jatkuva uuden oppiminen

Aivot koetuksella: kognitiivinen kuorma töissä – johtaa krooniseen stressiin

- Informaatioähky
- Pirstaleinen tieto ja viestintä
- Hallinnan heikentyminen
- Aina tavoitettavissa
- Tehokkuusihanne
- Työn organisoinnin ongelmat
- Päätösväsymys
- Järjettömät kokousputket
- Epärealistiset odotukset
- Keskeytykset
- Multitaskaaminen
- Puuttuvat tauot
- Jatkuvat muutokset, ennakoimattomuus
- ad hoc – työt, ennakoimattomuus
- Päätelaitteet, kirjaaminen ja viestit tulleet osaksi melkein kaikkia töitä

1 · KOGNITIIVINEN ERGONOMIA JA TYÖRAUHA

Kun kapasiteetti kuluu työn sijasta työn hallintaan

Työn organisointi ja toiminnanohjaus

Selkeä rakenne vähentää työn hallintaan kuluva ylimääräistä kuormaa.

Priorisointi ja ajanhallinta

Tärkeysjärjestys ja selkeä aikataulu auttavat suuntaamaan huomion olennaiseen.

Keskeytykset ja monikanavaisuus

Jokainen kanava kilpailee huomiosta ja kasvattaa tehtävään palaamisen kustannusta.

Tehtävästä toiseen vaihtaminen

Hallitut siirtymät vähentävät jatkuvaa uudelleenkäynnistymistä.

Aistikuormitus

Äänet, valot, liike ja hajut voivat viedä suuren osan käytettävissä olevasta kapasiteetista.

Tauot ja palautuminen

Työpäivän aikainen palautuminen ehkäisee kuorman kasaantumista iltaan ja seuraavaan päivään.

Saako ihminen käyttää kapasiteettinsa työhön vai kuluuko se ympäristön hallintaan?

2 · TYÖN SELKEYS, TAVOITTEET JA ROOLIT

Epäselvyys voi kuormittaa enemmän kuin työmäärä

Minun tavoitteeni

Mikä on minun tehtäväni, mitä työssä onnistuminen edellyttää, mikä on töideni tärkeysjärjestys

Vastuut ja työnjako

Kuka tekee mitä, kuka on vastuussa mistäkin. Ei päällekkäisiä tehtäviä, ei aukkoja roolien välissä.

Prosessit, aikataulut ja määrääjat

Asioiden järjestys, välitavoitteet ja selkeät vaiheet tekevät etenemisen näkyväksi.

Ennakointi

Muutoksista ja tulevista asioista kerrotaan ajoissa ja niiden vaikutus työhön avataan.

Kirjalliset ohjeet

Sovitut toimintatavat ovat löydettävissä ilman arvailua.

Työn tarkoituksen ymmärtäminen

Ihminen tietää, miksi tehtävä on tärkeä ja mihin se liittyy.

Tietääkö työntekijä, mitä tehdään, missä järjestyksessä ja millä perusteella työ on valmis?

3 · SOSIAALINEN KUORMITUS JA VUOROVAIKUTUKSEN ESTEET

Vuorovaikutuksessa suoriutuminen ei kerro sen kuormittavuudesta

Sosiaalisten sääntöjen tulkitseminen

Tilanteen odotuksia ja sopivaa toimintatapaa joutuu päättelämään aktiivisesti.

Rivien välistä lukeminen

Epäsuorat vihjeet ja oletukset lisäävät tulkintatyötä.

Kokoukset ja asiakaskohtaamiset

Nopea reagointi ja jatkuva läsnäolo voivat kuluttaa paljon energiaa.

Small talk ja verkostoituminen

Epämuodollinen vuorovaikutus voi vaatia jatkuvaa itsesäätelyä.

Maskaaminen

Oman toiminnan sovittaminen ja vaikeuksien peittäminen kuluttavat voimavaroja.

Ristiriidat ja väärinymmärrykset

Erilaiset viestintätavat voivat johtaa virhetulkintoihin ja jälkikuormaan.

Mahdollisuus vetäytyä ja palautua

Rauhallinen tila ja palautumisaika auttavat säätelemään kuormaa.

Kuinka paljon energiaa työn tekemisen sijasta kuluu sosiaalisten tilanteiden tulkitsemiseen ja oman toiminnan sovittamiseen?

4 · PSYKOLOGINEN TURVALLISUUS, STIGMA JA AVUN PYYTÄMINEN

Jos tarpeista ei uskalla kertoa, tuki käynnistyy liian myöhään

Stigman pelko

Ennakkoluulot voivat estää kertomasta tarpeista ajoissa.

Epäonnistumisen kokemukset

Aiemmat kokemukset voivat heikentää luottamusta omaan selviytymiseen.

Häpeä ja itsesyytökset

Vaikeudet tulkitaan helposti omaksi puutteeksi.

Palautteen pelko

Palaute voi tuntua uhalta ja lisätä varovaisuutta.

Jatkuva tarkistaminen

Virheiden pelko kasvattaa kuormaa ja hidastaa työtä.

Yliyrittäminen

Avun sijasta kuormaa peitetään tekemällä jatkuvasti enemmän.

Tarpeiden salaaminen

Tuki viivästyy, jos kuormitus ei tule näkyväksi.

Luottamus tuen saatavuuteen

Apua ei pyydetä, jos sen hyötyyn tai turvallisuuteen ei luoteta.

Voiko työntekijä kertoa tarpeistaan ilman leimautumisen tai kielteisten seurausten pelkoa?

Työelämän muutokset tuottavat valtavaa
painetta yksilötasolla toiminnanohjaukselle,
itsesäätelylle ja joustavuudelle

sekä

organisaatiotasolla hyville prosesseille,
toimivalle työyhteisölle ja johtamiselle

Neuroystävällisen työyhteisön avaimet

Vuorovaikutuksen ja yhteistyön parantaminen

Kunnioitetaan ja arvostetaan yksilöllisiä eroja

Pyritään hyväksymään toiset vahvuuksineen ja haasteineen

Erilaiset käyttäytymistavat eivät usein ole oikeasti ongelmaa haasteineen

Ollaan joustavia ja pidetään mieli avoinna

Hyvin harvoin on vain yksi tapa saada asiat tehtyä

Rakennetaan psykologista turvallisuutta

Tunne siitä, että voi olla oma itsensä ilman pelkoa kielteisistä seurauksista

Mahdollisuus ottaa riskejä, esittää kysymyksiä ja tehdä virheitä

***Nämä periaatteet hyödyttävät kaikkia, ei vain neurovähemmistöjä**

Kommunikaation haasteiden tunnistaminen

"Double empathy problem"

Neuroepätyypillisen voi olla vaikea ymmärtää neurotyypillisiä, mutta myös päinvastoin.

Pyrkimys hienotunteisuuteen ja rivien välistä lukeminen

Olemme usein hyvin varovaisia arkaluonteisten aiheiden suhteen ja vältämme niiden ottamista esille suoraan. Tämä voi johtaa täydelliseen viestintäkatkokseen.

Kontekstin, äänensävyjen ja koetun epäkohteliaisuuden merkitys

Monet neuroepätyypilliset eivät ole kovin herkkiä kontekstille tai äänensävyille, mikä voi johtaa vaikeisiin tilanteisiin ja väärinkäsityksiin.

Vieras kieli, monikulttuurinen ympäristö, valta

Neuromoninaisuus on vain yksi osa sosiaalisen todellisuuden kokonaisuutta.

Erot rytmissä, ilmaisussa ja valmiudessa

Jotkut meistä ovat erittäin nopeita reagoimaan, vastaamaan ja toimimaan tai viestivät intensiivisesti, kun taas toiset haluavat ja tarvitsevat enemmän aikaa tai ovat varautuneempia. Tämä voi johtaa turhautumiseen ja ahdistukseen.

Stressi

Stressi voi muuttaa viestintäämme tylymmäksi ja tehdä meistä herkempiä mahdolliselle vihamielisyydelle.

”Siis mitä ihmettä se tarkoitti?”

Kuvitellaan tiimissä työskentelevä asiantuntija, jolla on autismikirjon piirteitä. Hänen on vaikea lukea rivien välistä ymmärtääkseen, mitä muut tarkoittavat ja mitä häneltä odotetaan. Tiiminvetäjä puolestaan on lempeä ihminen, joka pyrkii välttämään kenenkään loukkaamista eikä halua sanoa asioita jyrkästi. Tämän vuoksi vetäjä ei sano asioita suoraan, vaan vihjailee ja yrittää viestiä asioita äänensävyjen sekä ilmeiden kautta. Hän uskoo itse ilmaisevansa asiat riittävän selkeästi.

Asiantuntija kärsii tilanteesta kuitenkin valtavasti. Hän kuluttaa jatkuvasti energiaa yrittäessään selvittää, kenen vastuulla mikäkin tehtävä on, edistyvätkö asiat vai eivät, ovatko muut tyytyväisiä ja mitä häneltä oikein odotetaan. Jatkuva kysymysten esittäminen saa hänet tuntemaan itsensä riittämättömäksi. Hänen työtehonsa ja suoriutumisensa heikkenevät epävarmuuden keskellä, ja stressi alkaa kasaantua.

Vaihtoehtoinen skenaario

Vaihtoehtoisessa skenaariossa johtaja pyrkii olemaan mahdollisimman selkeä ja yksiselitteinen viestinnässään, jotta kaikki tietävät tarkalleen, missä mennään ja mitä heiltä odotetaan. Tämä ei hyödytä ainoastaan autismikirjon henkilöitä, vaan aivan kaikkia tiimin jäseniä.

Selkeä ja avoin viestintä

Selkeä viestintä

- Käytä suoraa, mutta ystävällistä kieltä, sano mitä tarkoitat
 - Älä odota ”rivien välistä lukemista”
 - Älä luota sanattomiin viesteihin tai äänensävyyn
- Ole täsmällinen ja selkeä ohjeistaessasi
 - Älä oletta, että se, mikä on itsellesi selvää, on itsestäänselvyys muille
- Vältä tuomitsevuutta

Kysy, kuuntele ja anna aikaa

- Yritä kuunnella mitä todella sanotaan, äläkä pidä asioita itsestäänselvyyksinä.
- Vastauksen saaminen voi kestää odotettua kauemmin. Ole kärsivällinen!
- Kirjallinen viestintä on toisinaan helpompaa kuin suullinen.

***Nämä periaatteet hyödyttävät kaikkia, ei vain neurovähemmistöjä**

Neuroepätyypillisenä työpaikalla

Usko itseesi

- Sinulla on oikeus yhdenvertaisuuteen ja osallisuuteen
- Kokemuksesi on todellista ja sillä on merkitystä
- Olet voimavara työnantajalle

Tunne tarpeesi

- Opi vahvuutesi ja haasteesi ja ota ne tosissaan
- Kokeile
- Ota aikaa palautumiselle sekä työpäivien aikana että vapaa-ajalla

Diagnoosi on sinun terveystiesi ja siitä kertominen on sinun päätöksesi

Kun tarvitset tukea, kerro tilanteesi ja tarpeesi

- Ole mahdollisimman selkeä ja konkreettinen
 - Jos nykytilanne on ongelmallinen, kerro millä tavalla ja mitä ongelmia siitä sinulle seuraa
- Ehdota ratkaisuja
- Varmista, että jatkotoimenpiteet ja seuranta on sovittu

Tunnista esteesi

- Ahdistus, pelko, kyynisyys
- Kommunikaatio-ongelmat
- Epäily itseä kohtaan

Ole kärsivällinen ja sinnikäs

- Odota käyttäytymisen muutoksen olevan hidasta
- Usein ei riitä, että mainitsit asian kerran tai kaksi

The background features abstract, wavy, organic shapes in shades of purple and green. The purple shapes are located in the upper right, while the green shapes are in the lower right. There are also some water droplets visible on the green shapes. The overall aesthetic is soft and artistic.

Nostoja arkeen

”Ja mun piti olla yksin pimeessä huoneessa koko illan”

Tarkastellaan taitavaa toimistotyöntekijää, jolla on aistiyliherkkyyksiä. Hän on päivittäin ongelmassa avokonttorissa, koska melu ja liian kirkkaat valot kuormittavat häntä ja kuluttavat hänen energiansa jo muutaman työtunnin jälkeen. Hän on ottanut asian puheeksi, mutta sitä ei oteta vakavasti: ”Onpa täällä välillä kieltämättä meluisaa, mutta kyllä siihen tottuu.”

Toimistopäivän jälkeen hänen on vietettävä ilta pimeässä huoneessa rauhoittuakseen päivän aiheuttamasta ylikuormituksesta. Tämän seurauksena hän päätyy etsimään työpaikkaa, jossa voi työskennellä täysin etänä.

Jos työntekijän huolet olisi kuultu ja mahdollisista ratkaisuista olisi keskusteltu rauhassa, tilanne olisi voinut kehittyä toisin. Ehkä etä- ja lähityön tasapainoa olisi voitu muuttaa, melua vähentää, löytää sopivampi työpiste, etsiä ratkaisuja valaistukseen tai hyödyntää vastamelukuulokkeita.

Työympäristön muokkaus neuroystävälliseksi

Aistikuormitus

Poistetaan tarpeettomat äänet, melu ja sotkut toimistosta, mietitään hajusteiden käyttöä ja valaistusta. Tuetaan aurinkolasien ja kuulokkeiden käyttöä.

Muokattava työpiste

Mahdollistetaan asennon vaihtaminen ja visuaalisten häiriöiden rajoittaminen (sermeillä, vaihtamalla työpöydän paikkaa tai suuntaa). neuroepätyypillisiä

Liikkumisen, “hypistelyn”, stimmaamisen salliminen

Liikkeen, hypistelyn/stimmaamisen, oheistekemisen rohkaiseminen työssä ja kokouksissa.

Pääsy hiljaiseen tilaan

Paikka sosiaalisten, kognitiivisten ja aistien akkujen lataamiseen, rauhoittumiseen ja aistitauon tarjoamiseen.

Kannustus taukojen pitämiseen

Työnantajan ”lupa” voi olla tärkeä taukojen onnistumiseksi.

Poistetaan ylimääräiset häiriötekijät

Kunnioitetaan kalentereita. Annetaan ihmisten poistaa ilmoitukset käytöstä, kun se on mahdollista. Tuetaan keskeytyksetöntä työskentelyä.

Etä- ja hybridityö voivat auttaa kuormituksen säätelyssä

- Erittäin merkittävä työn muokkauksen keino, mutta joillain työpaikoilla nyt vahvoja linjanvetoja lähitöistä
- Mahdollistaa aistiympäristön ja vireystilan säätelyn, epätavalliset työrytmit, kognitiivisen ergonomian toteuttamisen ja sosiaalisen palautumisen
 - Avokonttorit erityisen ongelmallisia
- Toisaalta etätyö erityisen vaikeaa toiminnanohjauksen haasteiden vuoksi
- **Huomio suoriutumisessa ja työkyvyssä**

Väärin tulkittu valtakamppailu

- Valitettavan usein esihenkilöt kokevat neuroepätyypillisen henkilön haastavan tai kyseenalaistavan heitä, kun kysyjä haluaa olla hyödyllinen tai ymmärtää paremmin.
- Työn tekeminen on mielekästä, kun tiedät mikä on työtehtäväsi rooli kokonaisuudessa ja mitä tarkoitusta se palvelee. Motivaation kannalta tämä on monille erittäin tärkeää.
- Neuroepätyypilliset haluavat usein kysyä syitä, että miksi asioita tehdään tietyillä tavoilla tai haluavat tietää syyt päätösten taustalla. Monet myös toivovat voivansa parantaa esim. kömpelöitä prosesseja ja esittävät ehdotuksia.

Normatiivisuuden vahtiminen: *"Kyllähän nyt hänen pitäisi..."*

- Neurotyypilliset ovat usein hyvin tarkkoja huomaamaan, jos joku toimii toisin kuin muut
- Onko neuroepätyypillisen ”oudoksi/erilaiseksi/eksentriseksi/ärsyttäväksi” koettu käytös oikea ongelma vai jotain mikä meidän tulisi hyväksyä?
- Kiusatuksi tuleminen on yleistä
 - tilanteiden tarkka selvittäminen tärkeää, helposti väärinkäsityksiä takana

Onko erilaisuus aidosti sallittua?

(Ammatillinen viestintä edellyttää tunteiden säätelyä ja kunnioittavaa käytöstä, ja sitä on voitava odottaa jokaiselta.)

Esimerkkejä työn muokkaustavoista

Haastealue	Työn muokkaus (Esimerkkejä)	Hyöty tiimille
Aistikuormitus (Melu, valo, liike)	Vastamelukuulokkeet, sijoittuminen rauhalliseen nurkkaan, mahdollisuus himmentää valaistusta, etätyömahdollisuus.	Vähentää uupumusta ja parantaa keskittymiskykyä.
Toiminnanohjaus (Aloittaminen, priorisointi)	Tehtävien pilkkominen osiin, säännölliset tsekkauspisteet, selkeät deadlinet, avustaminen tärkeysjärjestyksen luomisessa.	Varmistaa projektien etenemisen ja vähentää "jumiutumista".
Viestintä (Epäselvyys, rivien välit)	Ohjeet aina kirjallisena, suora ja selkeä kieli, palaverien agendat etukäteen, ei oletuksia "itsestäänselvyyksistä".	Vähentää väärinkäsityksiä ja säästää aikaa kaikilta.
Sosiaalinen energia (Maskaaminen, small talk)	Mahdollisuus pitää taukoja yksin, kamera-optio etäpalavereissa, vapaaehtoisuus epävirallisiin tilaisuuksiin ilman painetta.	Säästää energiaa varsinaiseen työntekoon ja ehkäisee sosiaalista uupumusta.
Työn rytmitys (Vireystilan vaihtelu)	Liukuva työaika, tauotusmahdollisuus (esim. 15 min lepo pimeässä), keskittymisrauhan rauhoittaminen (esim. "Teams-vapaat tunnit").	Mahdollistaa työskentelyn aivojen optimaalisen vireystilan aikana.
Muisti ja tarkkaavaisuus	Checklistat rutiineihin, palaverien tallentaminen tai muistiot, visuaaliset ajastimet ja tehtävätaulut.	Vähentää unohduksia ja vapauttaa kognitiivista kapasiteettia luovaan työhön.

Ei jumiuduta neuromoninaisuuteen tai diagnoosiin

- Ihmiset ovat kaikkea muutakin kuin neurotyyppinsä tai diagnoosinsa
- Diagnoosi kertoo ihmisestä melko vähän. Tarpeet ja vahvuudet voivat olla hyvin erilaisia ihmisestä toiseen.
 - Jos joku kertoo diagnoosistaan sinulle:
 - ”Miten se vaikuttaa työhösi?”
 - ”Mitä minun olisi hyvä tietää?”
 - ”Voinko tehdä jotain, mikä tukisi sinua?”
- Työn muokkaus ja yksilölliset ratkaisut eivät edellytä diagnooseja!
- Kenenkään ei tarvitse kertoa diagnoosistaan

Mitä on normaali?

NTD - neurotyypillinen häiriö

- jäykkä sitoutuminen sosiaalisiin normeihin, tarve mukautumiseen ja omaperäisyyden rajoittaminen
- pakkomielle hierarkkisiin valtarakenteisiin
- nojautuminen ääneen sanomattomiin sääntöihin ja epäsuoraan tunteiden ilmaisuun, mikä johtaa helposti väärinkäsityksiin
- kapea näkökulma tehtäviin ja dynaamisen ja luovan ongelmanratkaisun ylenkatsominen
- tarve muuttaa eri tavalla ajattelevia

Työelämän muutokset nostavat stressitasoja ja sopivat huonosti meille kaikille, mutta erityisen huonosti neurovähemmistöille.

Neuroepätyypilliset (ja muut) toimivat paremmin selkeämmässä, ennakoitavammassa ja vahvempien rakenteiden työympäristössä

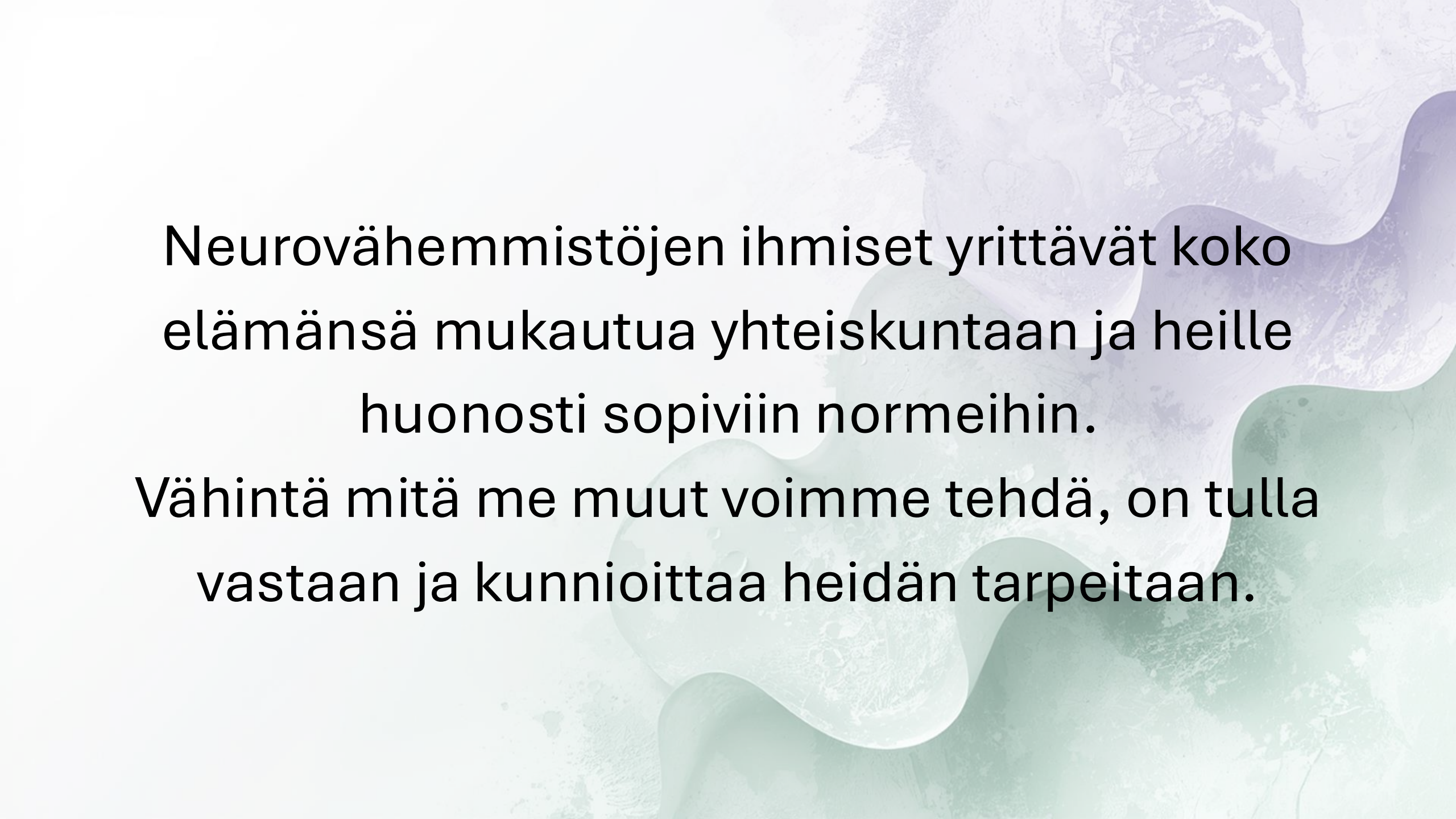
Neuroystävällinen työpaikka on kaikille parempi työpaikka

Neuroystävällinen työpaikka

- Keskittyy johtamiseen, psykologiseen turvallisuuteen ja arvostaa ihmisiä yksilöinä
- Selkeät ja hyvät prosessit sekä roolikuvaukset
- Tukee kognitiivista ergonomiaa keskeytyksettömällä työskentelyllä, tauoilla ja ennakoitavuudella
- Arvostaa viestinnän selkeyttä
- Ymmärtää, ettei neuromoninaisuus ole erillinen huomioitava asia, vaan osa ihmisten ja yksilöllisten tilanteiden hyväksymistä



KYSYMYKSIÄ JA KESKUSTELUA



Neurovähemmistöjen ihmiset yrittävät koko elämänsä mukautua yhteiskuntaan ja heille huonosti sopiviin normeihin.

Vähintä mitä me muut voimme tehdä, on tulla vastaan ja kunnioittaa heidän tarpeitaan.

KIITOS

psykologisamuli@gmail.com

<https://www.linkedin.com/in/samulishintami/>

@psykologisamuli