

# KUN KOLLEGA

## on kirjolla



*Yhä useammalla työpaikalla halutaan huomioida entistä paremmin neuromoninaisuutta. Asia on tärkeä, sillä jopa viidennes ihmisistä on neuroepätyypillisiä eli neurokirjolla.*

**MITEN VOISIMME PAREMMIN** ymmärtää ja tukea neuromonimuotoisuutta työyhteisössämme? Tähän kysymykseen havahduttiin digitaalisten palveluiden asiantuntijayrityksessä Goforessa pari vuotta sitten.

– Aloite tuli henkilöstöltämme: työyhteisömme halusi lisää tietoa ja koulutusta aiheesta, ja esihenkilöt kaipaivat tukea johtamiseen. Tämä herätti meidät huomaamaan, että neuromoninaisuuden huomioiminen on laajasti tarvittava taito, kertoo henkilöstöjohtaja **Sanna Hildén** Goforesta.

Tutkimusten mukaan jopa 20 prosenttia ihmisistä on neuroepätyypillisiä. Tässä neurobiologisessa monimuotoisuudessa on kyse aivojen ja hermoston kehityksellisestä ominaisuudesta, joka heijastuu ihmisen tapaan hahmottaa ympäröivää maailmaa, toimia ja olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa.

Neurokirjon diagnooseihin lukeutuvat muun muassa autismikirjon häiriö ja adhd. Neuromoninaisuus kattaa kuitenkin paljon lievempääkin erilaisuutta sekä ihmisiä, jotka eivät välttämättä koskaan saa mitään virallista diagnoosia.

Tietoisuus neuromoninaisuudesta on lisääntynyt Suomessa viime vuosina ja sen huomioiminen on alettu nähdä

tärkeänä yhdenvertaisuutta lisäävänä asiana myös yhä useammalla työpaikalla.

– Toisilla työpaikoilla tietoa ja ymmärrystä on jo runsaasti, kun taas toisilla asiaan ei ole välttämättä havahduttu vielä millään tavalla. Meillä on monenlaisissa kehitysvaiheissa olevia organisaatioita tässä suhteessa, kertoo työterveyspsykologi ja neuropsykologian erikoispsykologi **Susanna Rasimus** Mehiläisestä.

### Tietoisuudesta kohti tekoja

Neurokirjioon kuuluvalla työntekijällä voi olla työhön liittyviä haasteita tai tarpeita, joiden olisi hyvä tulla huomioiduksi työpaikan arjessa. Esimerkiksi työympäristön hälyisyys ja muut keskittymistä haastavat aistiärsykkeet sekä runsaasti sosiaalista kanssakäymistä vaativat tilanteet voivat olla neuroepätyypilliselle henkilölle kuormittavia. Kun työpaikan ilmapiiri on keskusteleva, mahdollisia haasteita uskaltaa rohkeammin ottaa puheeksi.

– Työnantajalle ei tarvitse jakaa diagnooseja ja terveystietoja, vaan sen sijaan voi puhua esimerkiksi omista luontaisista piirteistä ja taipumuksista. Viisas työnantaja tarttuu tilanteeseen ja miettii keinoja, joilla työn tekemistä voidaan tukea, Rasimus sanoo.

Goforen Sanna Hildén toteaa, että tietoisuus on ensimmäinen askel koh-

ti turvallisesti oikeita tekoja. Yrityksessä ensiaskeleet kehittämistyössä otettiin työterveyshuollon ja eläkevaikuttajan kanssa. Asiantuntevaa apua saatiin muun muassa esihenkilöiden kouluttamiseen.

Hildénin mukaan Goforella kannettiin etukäteen huolta siitä, kokevatko esihenkilöt neuromoninaisuuden jälleen yhdeksi välttämättömäksi asiaksi, joka heidän täytyy osata työssään huomioida. Niin ei kuitenkaan käynyt, vaan tietoa ja koulutusta on pidetty toivottuna ja tarpeellisena.



### MITEN ALKUUN?

- Kartoita nykytilaa ja hanki tietoa.
- Vahvista avoimuutta ja psykologista turvallisuutta.
- Tavoittele selkeää vuorovaikutusta.
- Huomioi yksilöllisiä tarpeita.
- Tarjoa työhön tukea ja joustoja.

– Olemme kehittämisen ja kouluttamisen kattoteemana puhuneet paljon yksilöllisestä johtamisesta. Esihenkilöiden tietotaso on noussut monin tavoin, Hildén kertoo.

### Aivoergonomia apuun

Rekrytointivaihe on useimmille työntekijöille ensimmäinen kosketuspinta tulevaan työpaikkaan. Goforella rekrytointia ja hakijakokemusta on haluttu parantaa neuromoninaisuuden näkökulmasta.

– Rekrytointi alkaa työpaikkailmoituksista, joten kiinnitimme huomiota niiden selkeyteen ja kieleen. Painotamme ilmoituksissamme, että hakuprosessia voidaan räätälöidä hakijan toiveiden mukaan. Tarjoamme hakijoille useita erilaisia tapoja osallistua työhaastatteluun.

Yrityksessä on lisäksi mietitty yksilöllisiä ratkaisuja työn tuunaamiseen. Esimerkiksi työajoista ja työn tekemisen paikoista voidaan sopia työntekijän tarpeen mukaan. Toimitiloja Tampereella ja Helsingissä on kehitetty entistä aivoystävällisemmiksi.

– Lähdimme liikkeelle vastamelukuulokkeista, näköesteistä ja hiljaisen työskentelyn tiloista, mutta olemme

edenneet siitä yhä kokonaisvaltaisempaan aivoergonomiaan.

Toimitiloissa on mietitty hahmotamista helpottavia ratkaisuja, jotka liittyvät muun muassa akustiikkaan, valaistukseen ja värien käyttöön.

Hildénin mukaan monimuotoisuutta vaalivan organisaation on tärkeää panostaa psykologiseen turvallisuuteen, jotta moniääninen dialogi on mahdollista. Tästä yksi esimerkki on Goforen sisäinen Speedclub-yhteisö, joka tarjoaa vertaistukea neuroepätyypillisille kollegoille ja keskustelualustan koko työyhteisölle.

– Työntekijän perustama kanava on lisännyt avoimuutta aiheen ympärillä, Hildén iloitsee.

### Erilaisuus rikastaa näkökulmia

Mehiläisen Susanna Rasimuksen mukaan Goforen esimerkki osoittaa, että neuromoninaisuuden huomioiminen työpaikalla on parhaimmillaan laaja-alaista strategista toimintaa. Kun kehittämistyö linkittyy saumattomasti yrityksen arvoihin ja liiketoimintaan, vaikuttavuus kasvaa.

– Ei riitä, että järjestetään yksi luento aiheesta, sillä tällaiset yksittäiset teot jäävät helposti laastariteoiksi.

Kehittämistyöhön on hyvä osallistaa henkilöstöä mukaan organisaation kaikilta tasoilta, Rasimus sanoo.

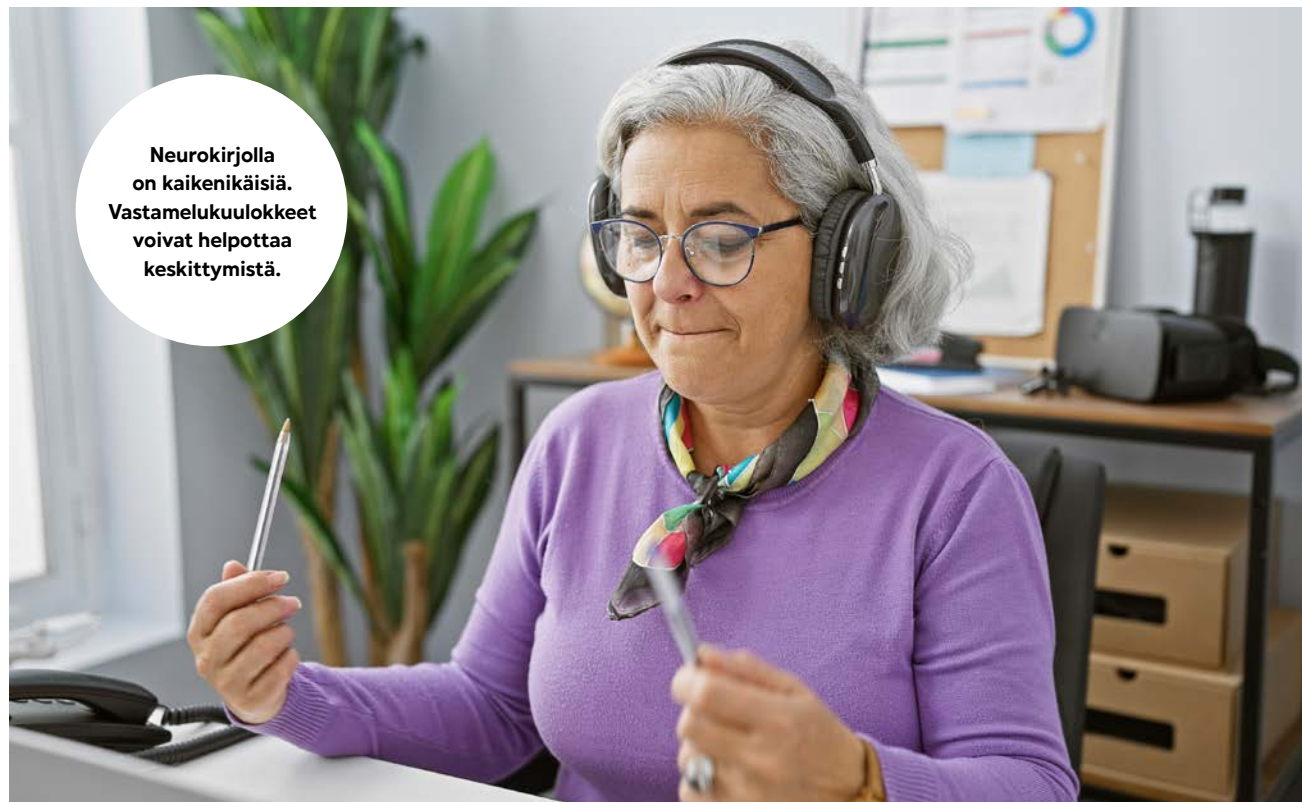
Työpaikan henkilöstö on aina rikas sekoitus erilaisia piirteitä ja persoonallisuuksia. Rasimus korostaakin, että kaikenlaisen moninaisuuden huomioiminen on tärkeää sekä yksilöille että organisaatioille.

– Työpaikoille tarvitaan erilaisia ihmisiä, jotta saadaan uudenlaisia ideoita ja asioita voidaan miettiä monista näkökulmista. Kaikki voivat paremmin, kun työssä on mahdollisuus käyttää hyödyksi omia vahvuusalueita ja tulee tunne joukkoon kuulumisesta.

Goforella on havaittu, että kun neuromoninaisuutta on huomioitu entistä paremmin työyhteisön toimintakulttuurissa, ymmärrys monimuotoisuudesta on kasvanut muissakin asioissa.

Monimuotoisuuden huomioiminen lisää työhyvinvointia ja samalla myös takaa yrityksen tarjoamien palvelujen laadun.

– Kun työyhteisössämme on monimuotoisuutta, erilaiset näkökulmat tuovat laajasti huomioitua palveluissamme ja tuotteissamme. Se auttaa meitä tarjoamaan asiakkaillemme mahdollisimman hyvää palvelua, Hildén sanoo. ●



Neurokirjolla on kaikenikäisiä. Vastamelukuulokkeet voivat helpottaa keskittymistä.

KUVA ADOBE STOCK