West Yorkshire
Gesundheits- und Pflegepartnerschaft
Psychische Gesundheit, Lernbehinderungen und Autismus

Wie könnten zumutbare Anpassungen für Ihr neurodiverses Personal aussehen?

Autismus, ADHS und AuDHS am Arbeitsplatz - ein Leitfaden für Arbeitgeber

Wie könnten "angemessene Anpassungen" für Ihr neurodiverses Personal aussehen?

Eine vielfältige Belegschaft zu haben und die Mitarbeiter dabei zu unterstützen, bei der Arbeit ihr Bestes zu geben und sich zu entfalten, ist entscheidend. Investitionen in die Vielfalt des Denkens und der Lebenserfahrung kommen allen zugute, fördern die Mitarbeiterbindung und helfen bei der Bewältigung der Herausforderungen in der Belegschaft.

Die folgenden Vorschläge wurden von Erwachsenen mit Lebenserfahrung mit Autismus, ADHS oder beidem erarbeitet.

Jeder Mensch braucht andere Dinge, um sich in seinem Beruf zurechtzufinden.
und diese Ideen sind nur einige Beispiele, die Sie verwenden oder darauf aufbauen können. Versuchen Sie, eine Kultur zu entwickeln und aufrechtzuerhalten, in der Kollegen ohne Vorurteile Anpassungen fordern und vorschlagen können.

Angemessene Anpassungen am Arbeitsplatz sind Änderungen, die Sie als Arbeitgeber in Betracht ziehen, um zu verhindern, dass Mitarbeiter mit einer Behinderung im Vergleich zu Kollegen ohne Behinderung benachteiligt werden. Diese Ressource behandelt Autismus und ADHS im Zusammenhang mit Behinderung.

Anpassungen müssen sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber fair sein. Bei der Entscheidung darüber, ob Änderungen angemessen sind, sind Wirksamkeit, Praktikabilität, Kosten und Durchführbarkeit zu berücksichtigen.

Umwelt und Sensorik

- Ein Arbeitsbereich mit natürlicher oder gedämpfter Beleuchtung
- Geschützte "ruhige" Büros oder Rückzugsräume für die Mitarbeiter, in denen sie arbeiten oder eine Auszeit nehmen können

- Halten Sie für Ihre Mitarbeiter eine Datei mit Fotos von Gebäuden oder Räumen bereit, die Ihre Organisation nutzt. Dies kann dazu beitragen, Ängste oder Stress in Bezug auf neue Orte und Räume abzubauen
- Bieten Sie neurodivergenten Mitarbeitern einen eigenen Schreibtisch an, anstatt Sie sollten sie bitten, einen "Hot-Desk" einzurichten. Dies kann ihnen helfen, organisiert zu bleiben und für Beständigkeit zu sorgen, was Stress reduziert
- Seien Sie flexibel in Bezug auf die Kleiderordnung oder Uniformen - unterstützen Sie das Personal bei der Suche nach geeigneten Alternativen, falls erforderlich.
- Wenn Sie ein Catering anbieten, sollten Sie sich bei den Mitarbeitern vergewissern, dass sie das angebotene Essen vertragen.
- Vermeiden Sie die Verwendung von Lufterfrischern oder stark parfümierten Seifen in gemeinsam genutzten Räumen.

Soziales

- Erwägen Sie eine Schulung zum Thema Neurodiversität für sich und Ihr Team
- Ermutigen Sie zu Bewegung, Zappeln oder "Stimming" am Arbeitsplatz. Sie könnten zur Unterstützung "Zappelspielzeug" für alle auf dem Schreibtisch bereitstellen

- Erlauben Sie Ihren Mitarbeitern, alleine zu arbeiten, und akzeptieren Sie, dass sie vielleicht keine Lust auf Smalltalk haben, da dies schwierig sein kann und für die Produktivität und das Wohlbefinden nicht notwendig ist.
- Nicht jeder fühlt sich wohl, wenn er an gesellschaftlichen Veranstaltungen und Teambuilding-Tagen teilnimmt. Laden Sie die Leute immer ein, aber stellen Sie sicher, dass sie wissen, dass die Teilnahme freiwillig ist und sie nicht verurteilt werden, wenn sie sich entscheiden, nicht teilzunehmen.

- Fördern Sie nicht-traditionelle Möglichkeiten der sozialen Vernetzung, wie z. B. einen Buchclub, eine Pinnwand oder ein Online-Kollegenforum, statt Drinks nach der Arbeit
- Schlagen Sie vor, zu Fuß oder im Freien zu gehen und sich zu melden, wenn die Teilnehmer dies wünschen.

Zugänglichkeit und Ausstattung

- Hilfsmittel wie Bildschirmlesegeräte und Notizzettelmaschinen
- Zwei Computermonitore
- Flexible oder klar definierte Arbeitszeiten
- Aufzeichnung von Sitzungen oder Erstellung einer Zusammenfassung im Nachhinein
- Den Mitarbeitern nach Sitzungen Zeit geben, sich zu entspannen und Informationen zu verarbeiten, anstatt sofort mit einer Aufgabe zu beginnen
- Setzen Sie klare Fristen
- Versuchen Sie, umfassende Informationen zu geben, und gehen Sie nicht davon aus, dass die Mitarbeiter "zwischen den Zeilen lesen".
- Hybrides Arbeiten anbieten
- Aufzählungspunkte oder Schritt-für-Schritt-Anweisungen verwenden
- Verwenden Sie serifenlose Schriftarten wie Arial auf pastellfarbenen Hintergründen.
- Normalisierung der Verwendung von Texten und Sprachnotizen, damit die Mitarbeiter Informationen abrufen oder sich mündlich statt per E-Mail äußern können
- Einige Mitarbeiter können von informellen, maßgeschneiderten Check-ins mit einem Vorgesetzten profitieren, z. B. zu Beginn und am Ende der Woche oder täglich bei Arbeitsbeginn. In diesen Gesprächen können die Aufgaben für den Tag besprochen werden oder es kann geprüft werden, wo man sich gegenseitig unterstützen kann.

Allgemein

- Manchen Menschen fällt es schwer, ihre Bedürfnisse zu erklären, oder sie möchten sie nicht ständig wiederholen. Schlagen Sie ihnen vor, ein "Profil" ihrer Bedürfnisse zu erstellen, auf das Sie sich beziehen können, wenn dies der Fall ist.
- Finden Sie heraus, welche Art der Kommunikation Ihr Kollege bevorzugt, z. B. Text, Audio, Video, Telefonanruf oder persönliches Gespräch.
- Wenn Sie Anpassungen in Erwägung ziehen, sollten Sie auch das Leben einer Person außerhalb der Arbeit berücksichtigen und wie sich dies auf ihre Arbeit auswirken könnte.
- Berücksichtigen Sie ihr Energieniveau, ihre Verpflichtungen sowie ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden.
- Richtlinien und Verfahren sollten niemanden mit einer Behinderung oder einem anderen "geschützten Merkmal" unnötig diskriminieren
- Es kann sein, dass jemand wegen Problemen im Zusammenhang mit seiner neurologischen Vielfalt und nicht wegen Krankheit Urlaub nehmen muss; es können Anpassungen vorgenommen werden, so dass dies als "Behindertenurlaub" und nicht als Krankheitsurlaub gilt.
- Angemessene Anpassungen sind ein gesetzliches Recht gemäß dem Equality Act 2010. Neurodiverse Menschen haben das Recht, diese zu beantragen, und alle Arbeitgeber sollten ihren Antrag berücksichtigen. Wenn Sie vernünftigerweise angemessene Anpassungen vornehmen können, sollten Sie dies tun.