



PRINSPARETS STIFTELSE

Blomstrande arbetsplatser: En praktisk guide till Neuroinkludering



Introduktion

Som en organisation grundad på levda erfarenheter, främjar Mindroom alla former av neurodiversitet. Vårt uppdrag är att förbättra livskvaliteten för neurodivergenta personer genom att ta bort hinder, öka möjligheterna och forma en mer tillgänglig värld.

Denna guide har utvecklats i samarbete mellan Mindroom och Prinsparets Stiftelse, tillsammans med våra Neuroinclusion at Work-partners.

Den tar sin utgångspunkt i levda erfarenheter och sammanför perspektiven från neurodivergenta individer, föräldrar, vårdgivare och arbetsgivare för att stödja organisationer på deras resa mot neuroinkludering.

Genom att omfamna neuroinkludering kan organisationer skapa miljöer där anställda trivs, nya talanger erkänns och innovation växer. Forskning visar att olika perspektiv leder till bättre problemlösning, starkare team och förbättrad prestation.

Det är inte en checklista eller en fasta instruktioner. Istället erbjuder den praktiska och anpassningsbara idéer för att hjälpa dig att starta meningsfulla samtal och vidta åtgärder på ett sätt som fungerar för just din organisation.

Resursen är utformad för att vara flexibel och erkänner att ingen enskild metod passar alla sammanhang. Den ger en utgångspunkt, grundad i levda erfarenheter, för att ta meningsfulla och varaktiga steg mot inkludering.

Oavsett om du precis börjar denna resa eller vill bygga vidare på befintliga insatser, är guiden strukturerad kring tre kärnprinciper:



Skapa en inkluderande kultur



Stöd och psykologisk trygghet



Ledarskap och ansvarstagande



Princip 1: Skapa en inkluderande kultur

En inkluderande kultur värdesätter olikheter, främjar rättvisa och skapar utrymme för alla att bidra. Det krävs mer än bara policyer. Kultur formas av dagliga handlingar, attityder och beteenden över hela organisationen.



"Jag var orolig för att dela med mig om min diagnos skulle kunna avsluta min karriär, men när en högre chef öppet pratade om sin ADHD-diagnos, fick det mig att känna mig trygg att dela min egen erfarenhet. Jag kände att allt skulle bli bra."



Princip 1:

Skapa en inkluderande kultur

Säkerställa tydlig kommunikation

- Främja inkluderande kommunikationspraxis genom att använda enkelt språk, tillhandahålla flera informationsmetoder och erbjuda assisterande teknik.
- Närma dig samtal om neurodivergens och diagnoser med diskretion, respekt och känslighet.
- Utrusta chefer och handledare med färdigheter för att stödja neurodivergenta kollegor och främja öppna diskussioner om neurodiversitet.

Förstärka neurodivergenta röster

- Etablera ett forum för anställdas beslutsfattande eller en resursgrupp för anställda (ERG) eller länka anställda till externa nätverk med gemensamma intressen.
- Sök aktivt, värdera och svara på input och feedback från beslutsfattande forum, ERG:er eller intressegrupper.
- Säkerställ att forum, ERG:er och förespråkare för neurodiversitet har direkt tillgång till högre ledning och är involverade i beslutsfattandet.

Utnämna förespråkare och mentorer

- Utnämndedikerade förespråkare och mentorer för neurodiversitet.
- Ge vägledning och stöd för att förstärka rösterna hos neurodivergenta anställda.
- Etablera direkta kommunikationskanaler mellan förespråkare för neurodiversitet och högre ledning.

Princip 2:

Stöd och psykologisk trygghet

En inkluderande kultur värdesätter olikheter, främjar rättvisa och skapar utrymme för alla att bidra. Det krävs mer än bara policyer. Kultur formas av dagliga handlingar, attityder och beteenden över hela organisationen.



"Som förälder till ett neurodivergent barn med komplexa behov kände jag mig ofta väldigt isolerad på jobbet. Att ha tillgång till resurser och stödgrupper förändrade allt och påminde mig om att jag inte var ensam. Stödet hjälpte mig att hitta en balans mellan mitt arbetsliv och mitt privatliv."

Princip 2:

Stöd och psykologisk trygghet

Tillhandahålla skräddarsytt stöd och rimliga anpassningar

- Möjliggör tillgång till informella, självstyrda anpassningar utan att kräva att personlig information avslöjas.
- Främja och underlätta individuella anpassningar proaktivt, och hjälp anställda att upptäcka de mest effektiva strategierna för deras behov och styrkor.
- Ge tydlig information och flera vägar för att få tillgång till anpassningar.

Implementera neurodiversitetsbegränsande praxis

- Erkänn och respektera neurodivergenta egenskaper som naturliga uttryck för mänsklig mångfald.
- Utveckla policyer som säkerställer att neurodivergenta anställda känner sig trygga, stödda och värderade, med tillgång till resurser för mental hälsa och kamratstöd.
- Gör arbetsplatsens policyer, praxis och kommunikation inkluderande, och anpassa dem baserat på feedback från neurodivergent personal.

Stötta föräldrar och vårdgivare

- Ge stöd till anställda som är föräldrar eller vårdgivare till neurodivergenta familjemedlemmar.
- Erbjud tillgång till resurser, stödgrupper eller specialiserade program för anställdas hjälp.
- Integrera stöd för föräldrar och vårdgivare i det bredare organisatoriska stödrummet.

Princip 3:

Ledarskap och Ansvarstagande

Inkluderande ledarskap börjar med förståelse. Ledare sätter tonen för arbetsplatskulturen, och när de aktivt lyssnar, lär sig och leder med empati, blir inkludering en del av den dagliga verksamheten.



"Vårt ledningsteams engagemang för neuroinkludering har inte bara varit ord. Den utbildning och de resurser de har tillhandahållit har skapat en mer förstående och stödjande arbetsplats. De har lyssnat och prioriterat levda erfarenheter, och det har gjort den verkliga skillnaden."

Princip 3:

Ledarskap och ansvarstagande

Driva förändring genom ansvarsfullt ledarskap

- Visa hur starkt ledarskapsengagemang sätter ett kraftfullt exempel och påverkar organisatorisk transformation.
- Säkerställ att ledare aktivt stöder och deltar i neuroinkluderingsinitiativ.
- Avsätt resurser för att stödja neuroinkluderande praxis och föregå med gott exempel genom inkluderande beteende.

Kontinuerligt lärande och utveckling

- Tillhandahåll tillgängliga, varierade och omfattande lärande- och utvecklingsmöjligheter om neurodiversitet.
- Håll regelbundna utbildningssessioner och workshops kompletterade med läranderesurser på begäran.
- Involvera neurodivergent personal i utformningen av utbildningen genom delade levda erfarenheter.

Främja kvalitetsmärken och standarder

- Anta erkända inkluderingsstandarder och främja dem för att visa ditt engagemang för rättvisa och inkluderande praxis.
- Granska regelbundet dina inkluderingspraxis mot erkända standarder.
- Säkerställ att personal deltar i utbildningskurser och evenemang för att hålla sig uppdaterade om bästa praxis och gör ackrediteringsstandarder allmänt kända.

Nästa steg

Använd denna guide för att bedöma dina arbetsplatsrutiner, starta meningsfulla samtal och skapa verklig förändring. Så här kan din organisation agera:

1

Granska dina nuvarande rutiner med hjälp av de principer som finns i denna guide.

2

Engagera ledarskap och anställda för att ta meningsfulla steg mot neuroinkludering.

3

Identifiera snabba, positiva insatser, såsom personalutbildning eller att utse en förespråkare.

4

Sätt upp tydliga mål för att mäta framsteg i att främja neuroinkludering.

5

Dela dina framgångar för att inspirera andra och upprätthålla momentum.



Vill du lära dig mer?

För ytterligare guidning, resurser och stöd med att implementera neuroinkluderande insatser kontakta Salvesen Mindroom Center:

Mejl: training@mindroom.com

Webbsida: www.mindroom.org

Telefon: +44 131 370 6731



Baillie Gifford™



PRINSPARETS STIFTELSE

 Burness Paull

WALTER SCOTT

