

Neurodiversidad y práctica clínica

Joan Pons Laplana

Soy un enfermero que trabaja para el Servicio Nacional de Salud (NHS) en el Reino Unido. También soy Neuro diverso. Soy autista. Al menos el 20% de la población del Reino Unido es neuro diversa, lo que representa una proporción significativa del personal existente y de los usuarios del NHS.

El NHS es la mayor organización del Reino Unido y uno de los mayores empleadores a nivel mundial. Al evaluar a los mayores empleadores del mundo y compilar una lista de los 10 principales, se revela que el NHS es el quinto mayor, con 1,7 millones de trabajadores en Inglaterra, Gales, Escocia e Irlanda del Norte, lo que significa que aproximadamente 400.000 empleados podrían ser neuro diversos.

Esa cifra es una estimación porque actualmente ni el NHS, ni el Consejo General de Enfermería NMC (regulador de las profesiones de enfermería en el Reino Unido) ni el Royal College of Nursing (el sindicato y organismo profesional de enfermería más grande del mundo) tienen datos.

El NHS conoce cada pequeño detalle sobre sus empleadores: su edad, color de piel, sexualidad, orientación de género y religión. ¿Sabías que actualmente, en la encuesta anual del personal del NHS, tienes 18 opciones diferentes para clasificar el color de tu piel... pero cuando se trata de discapacidades invisibles no hay casillas que marcar?

Nadie lo sabe.

Ser autista en enfermería tiene sus desafíos. Desde mi divulgación de que era autístico hace unos años, me he encontrado con muchos prejuicios inconscientes. No es fácil cuando tus colegas (de todos los sectores) se niegan a creer en tu diagnóstico o hacen comentarios como “no pareces autista” o “debes tener un alto funcionamiento”. Solicitar ajustes razonables a menudo se siente como si Oliver Twist pidiera MÁS.

Mientras en el Reino Unido se cumplen 13 años de la Ley de Igualdad, estas características protegidas han pasado de “iniciativas corporativas progresistas” a temas críticos para las empresas. Estamos perdiendo personal sanitario de izquierda, derecha y centro. Actualmente la retención se ha convertido en el mayor dolor de cabeza para cualquier hospital en todo el país.

Pero esta escasez de enfermeras no es exclusiva del Reino Unido. La Organización Mundial de la Salud (OMS) afirma que actualmente existe una escasez mundial de trabajadores sanitarios, en particular enfermeras y parteras, que representan más del 50% de la escasez actual de trabajadores sanitarios.

Según la OMS Lograr la salud para todos dependerá de que haya suficientes enfermeras y parteras bien capacitadas, educadas, reguladas y con buen apoyo, que reciban remuneración y reconocimiento acordes con los servicios y la calidad de la atención que brindan.

Antes de la pandemia de COVID, la escasez mundial de enfermeras se estimaba en 5,9 millones de enfermeras. El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) proyecta

que se necesitarán más de 13 millones de enfermeras en todo el mundo para cerrar la brecha en la escasez de enfermeras para 2030.

En Gran Bretaña estimaciones recientes realizadas por The RCN revelan una brecha entre la oferta y la demanda de 140.000 enfermeras en el NHS para 2030.

Estamos ante un enorme problema que si no se soluciona rápido podría tener repercusiones a todos los niveles de la sociedad.

Hemos recorrido un largo camino para mejorar la igualdad y la diversidad en el NHS, pero en lo que respecta a las discapacidades invisibles, todavía estamos estancados en la década de 1980.

Hablando con mis colegas de Neurodiversidad, la mayoría de ellos tienen miedo de revelarlo porque creen que tendrá un impacto negativo en su carrera profesional debido al estigma negativo asociado con la Neurodiversidad.

El NHS ha invertido millones para intentar eliminar los prejuicios inconscientes. Para combatirlas se necesita conocimiento y educación, pero ¿cómo podemos luchar contra los prejuicios inconscientes relacionados con las discapacidades invisibles, si no tenemos ningún conocimiento o datos sobre cuántas personas que trabajan en el NHS están afectadas?

Soy enfermera y mi experiencia es en gestión de enfermería. Mi labor diaria esta basada en la evidencia y la obtención de datos es la clave para mejorar la calidad de la atención sanitaria y los resultados del paciente.

Los datos son la nueva moneda.

Cada semana 81 enfermeras abandonan el NHS debido al estrés relacionado con el trabajo. ¿Cuántos de ellas son Neuro diversos?

Nadie lo sabe.

Sin datos, es casi imposible saber si alguna iniciativa para mejorar el apoyo y la aceptación de la neurodiversidad tiene algún impacto positivo. Si queremos cambiar la cultura que rodea a las discapacidades invisibles, debemos empezar a hacer preguntas. No es suficiente preguntar al personal si se consideran discapacitados. Quiero ver más opciones donde pueda identificarme. Necesitamos desglosar la pregunta tan específica como su grupo étnico, religión u orientación sexual. Como enfermera, me sería más valioso saber cuántos miembros del personal necesitan apoyo con sus discapacidades invisibles que no con quién se acuestan.

Por esa razón, comencé a presionar con éxito al NHS, al NMC y al RCN para obtener una mejor recopilación de datos sobre el personal neurodivergente.

Busco abordar la actual falta de información sobre Neurodiversidad entre el personal de enfermería y atención médica para que el personal pueda recibir un mejor apoyo.

Los formularios actuales ofrecen al personal sólo opciones limitadas para declarar una discapacidad. Solo hay una pregunta: ¿Te consideras discapacitado?

Sin embargo, muchas personas con neurodiversidad no nos consideramos discapacitados. Por el aspecto legal lo somos. Pero si haces esta pregunta, probablemente el 99% de nosotros dirá que no. Y para mí es muy importante tener una pregunta en la que podamos vernos reflejados y marcar la casilla”.

Quiero que las preguntas sobre discapacidad en los formularios se amplíen para brindar a las personas más opciones, incluidos cuadros específicos sobre afecciones neurodivergentes.

Identificar al personal con discapacidades invisibles puede llevar a que las instituciones sanitarias implementen ajustes más razonables. Es importante saber qué tipo de apoyo necesitan las enfermeras y el personal sanitario para tratar de prevenir el agotamiento y tratar de prevenir el éxodo que se está produciendo actualmente en el NHS.

Obtener una mejor imagen de la neurodiversidad entre el personal del NHS también ayudaría a identificar las buenas y malas prácticas actuales en términos de apoyo de las instituciones sanitarias y dónde podría ser necesaria más capacitación. Quiero llegar a un Servicio Nacional de Salud donde todo el personal de Neuro diverso sea visto como una “asset” en lugar de un “problema”.

Mi esperanza es que al identificar y ayudar a todas estas personas y crear una mejor cultura y comprensión de la neurodiversidad, no necesitarán gastar toda esta energía

pretendiendo encajar en un mundo neurotípico. Pueden ser ellos mismos y pueden gastar su energía en sus talentos y habilidades que son muy necesarias en un equipo.

La respuesta de las organizaciones ha sido positiva y el trabajo ya ha comenzado.

Estoy decidido a hacer que la Neurodiversidad sea más visible y cambiar la percepción negativa y el estigma que a menudo conlleva la Neurodiversidad.

Al final del día, cuanto más diversa sea la fuerza laboral, mejor. Puede conducir a mejores resultados para todos. La diversidad impulsa la creatividad y la innovación y, créanme, las personas con neurodiversidad tienen creatividad en abundancia.

El cambio está en camino.

Miren este espacio!