



— pracuję z pasją

JESTEM neuro  
różnorodn —

## BĄDŹ PRACODAWCĄ GODNYM ZAUFANIA

Neuroróżnorodność to koncepcja zakładająca, że istnieje naturalna różnorodność w funkcjonowaniu mózgu i neurobiologicznych podstawach ludzkiego umysłu. W XXI wieku osoby myślące inaczej posiadają umiejętności i inteligencję, które są coraz bardziej cenione w różnych rolach i na różnych stanowiskach w każdej organizacji.

Badania pokazują, że różnorodność wśród pracowników daje przewagę konkurencyjną oraz sprawia, że firmy stają się bardziej innowacyjne, a w rezultacie przynoszą większe zyski. Założeniem przy zatrudnianiu nowego, neuroróżnorodnego pracownika jest to, że posiada on wiedzę, umiejętności, doświadczenie i potencjał, które wniosą wartość dodaną do każdej organizacji. Mówiąc wprost: osoby neuroróżnorodne są zatrudniane ze względu na to, co mogą zrobić – a nie ze względu na to, czego nie mogą.

## PODEJŚCIE OPARTE NA MOCNYCH STRONACH

W przeszłości błędnie zakładano, że neuroróżnorodny sposób myślenia oznacza niższy poziom inteligencji i mniejsze zdolności. Dowody naukowe są jednoznaczne – neuroróżnorodność nie jest automatycznie równoznaczna z niskim IQ. Osoby neuroróżnorodne posiadają szereg umiejętności, które pomagają im pracować wydajniej i skuteczniej. Coraz więcej firm na całym świecie przyjmuje strategię różnorodności i równości, nie tylko z powodów etycznych i prawnych, ale także ze względu na korzyści biznesowe, jakie mają one przynieść.

## MOCNE STRONY NEURORÓŻNORODNYCH PRACOWNIKÓW

### ■ SPEKTRUM AUTYZMU

- Wysoki poziom koncentracji i zdolności do wyróżniania się w powtarzalnych zadaniach.
- Szczegółowa wiedza merytoryczna, specjalistyczne umiejętności analityczne i techniczne.
- Niezawodność, niski poziom absencji i lojalność.
- Doskonałe prowadzenie dokumentacji i pamięć.
- Umiejętność rozwiązywania problemów.

### ■ DYSLEKSJA

- Duża doza pomysłowości oraz kreatywności.
- Łatwość w identyfikowaniu schematów.
- Łączenie pomysłów: osoby z dysleksją potrafią ocenić szerszy obraz sytuacji.
- Myślenie nieszablonowe.

### ■ ADHD

- Wnikliwość.
- Kreatywne myślenie i rozwiązywanie problemów.
- Wielozadaniowość.
- Umiejętność podejmowania skalkulowanego ryzyka.

### ■ DYSGRAFIA

- Wyjątkowa umiejętności słuchania.
- Zdolność do przypominania sobie informacji werbalnych,
- Zapamiętywania i ustnego opowiadania historii.

### ■ DYSKALKULIA

- Kreatywność.
- Myślenie strategiczne.
- Zdolności praktyczne.
- Myślenie intuicyjne.
- Umiejętność rozwiązywania problemów.

### ■ DYSPRAKSJA

- Zaradność.
- Determinacja w rozwiązywaniu problemów.
- Umiejętność dostrzegania wzorców.

## 5 powodów, dla których warto mieć w swoim zespole osoby neuroróżnorodne:

1. Przyciągnięcie talentów potrzebnych na kluczowych stanowiskach.
2. Zatrzymanie neuroróżnorodnych pracowników w celu uniknięcia kosztów rekrutacji, wprowadzenia i szkoleń.
3. Zwiększenie produktywności spowodowanej zatrudnieniem osób z wysokimi kompetencjami na odpowiednich stanowiskach.
4. Dobre samopoczucie pracowników wynikające z satysfakcji z pracy i efektywnej dynamiki zespołu. Wzrost wartości marki, a tym samym poprawa wizerunku firmy.

## Miejsca pracy przyjazne neuroróżnorodności mogą poprawić zdrowie i samopoczucie pracowników.

**Warto zadbać o to, aby miejsce pracy było przyjazne dla wszystkich pracowników. Już kilka prostych zmian może wpłynąć na komfort oraz poczucie bezpieczeństwa neuroróżnorodnych pracowników.**

### Dobre praktyki

- Prowadź obiektywne rekrutacje, by zatrudniać ludzi, którzy mają największe kompetencje na stanowisko, a nie takich, którzy potrafią się dobrze „sprzedać”.
- Zadbaj o to, by praca w Twojej firmie była elastyczna i w miarę możliwości pozawalała każdemu dostosować czas i sposób świadczenia pracy do potrzeb jego i firmy. Tak aby każdy pracownik mógł maksymalnie wykorzystać swój potencjał dla dobra Twojej firmy i jej klientów.
- Zadbaj o jasne zasady panujące w firmie. Jasność i czytelność zasad pomoże każdemu.
- W miarę możliwości stwórz pokój wyciszeń w swojej firmie - każdy pracownik doceni, że ma gdzie odetchnąć, bądź popracować w ciszy.
- Wyznacz w zespole jedną osobę, która będzie służyła wsparciem i radą każdemu nowemu, pracownikowi.
- Planując spotkania zespołu ustalaj jasne cele, sposoby raportowania oraz przydzielania zadań – konkretne informacje pomagają wszystkim pracownikom na jak najlepsze zorganizowanie swojej pracy.
- Nieustannie analizuj i przekazuj informacje zwrotne. Koniecznie mów głośno o wszelkich poczynionych postępach. Pracownicy muszą otrzymywać informacje zwrotne, kiedy dobrze wykonują swoje zadania – nie tylko wtedy, gdy popełniają błędy.
- Zadbaj o odpowiednie przygotowanie stanowiska pracy. Tak, by każdy pracownik mógł pracować w maksymalnie możliwym komfortie.

Każda osoba zasługuje na możliwość wykorzystania w pełni swojego potencjału – w szkole, w miejscu pracy, a także w późniejszym życiu. Firmy mogą wywierać ogromny wpływ na zmiany społeczne, o czym świadczą wartości ich marek i strategię marketingowe, które są dostosowane do zmian kulturowych.

Nowe podejście do tego, w jaki sposób „wykorzystujemy” talent i potencjał naszych obecnych i przyszłych pracowników, wymaga zmian w podejściu do rekrutacji osób neuroatypowych. Pracownicy neuroróżnorodni mogą wzbogacić potencjał każdej firmy oraz poszerzyć kompetencje zespołów. Są świetnymi specjalistami w wielu dziedzinach, a ich potencjał z pewnością zapewni firmom wiele korzyści.

**Zgadzasz się z treścią poradnika? Jeśli tak, spróbuj wdrożyć proponowane zmiany w codziennej pracy, możesz je przekazać Twojemu pracodawcy lub działowi HR. Budujemy przestrzeń przyjazną dla wszystkich!**



Ministerstwo  
Rozwoju i Technologii

