



Potencjały ukryte w neuro różnorodności

Spektrum Wrażliwości. Kreuje i wdraża projekty, które mają na celu realne ułatwienia w życiu i w pracy ludzi neuroatypowych. Wspiera własnym doświadczeniem organizacje i przedsiębiorstwa, rozpowszechniając wiedzę o wykorzystaniu unikalnych cech osób z ASC.

Neuro różnorodność wiąże się ze stylem poznawczym, czyli odnosi się do niejednorodnych, różnych sposobów funkcjonowania układu nerwowego, podkreśla potencjał i mocne strony danej osoby, czego zwykle brakuje w klasyfikacjach medycznych. Do osób neuroatypowych zaliczamy



Dorota Bartosiak

SPEKTRUM WRAŻLIWOŚCI

dorota@bluemint.media

m.in. osoby ze spektrum autyzmu, ADHD, dysleksją, dysgrafią, dyskalkulią, niektórzy włączają do tego paradygmatu również osoby z dyspraksją i zespołem Tourette'a. W ostatnich latach zrozumienie i docenienie unikalnego potencjału jaki do miejsca pracy wnoszą osoby neuroatypowe, staje się ważnym elementem budowania innowacyjnych, elastycznych i wydajnych zespołów. Podkreślanie znaczenia akceptacji i potencjału osób neuroatypowych, nie powinno jednak pociągać za sobą ignorowania wyzwań z jakimi się mierzą. Osoby neuroatypowe często charakteryzują się wyjątkowym sposobem myślenia i rozwiązywania problemów. Ich zdolność do zauważania szczegółów oraz nieoczywistych połączeń prowadzi do identyfikacji i wprowadzania rozwiązań, które mogą umknąć innym. Wiele osób neuroatypowych wykazuje zdolność do głębokiego skupienia na zadaniu, co jest bardzo potrzebne w pracy wymagającej szczegółowej analizy i precyzji. Bardzo często osoby neuroatypowe wykazują wysoki poziom lojalności wobec pracodawców, którzy okazują im wsparcie i zrozumienie. Ich zaangażowanie w pracę i chęć do długotrwałej współpracy przyczyniają się do obniżenia kosztów związanych z rotacją pracowników i rekrutacją. Osoby w spektrum autyzmu bardzo często wykazują wyjątkowe zdolności w zakresie rozpoznawania wzorców i analizy danych, podczas gdy osoby z dysleksją mogą mieć umiejętności w rozumieniu złożonych systemów i myśleniu przestrzennym.

Dla mnie takie podejście podkreśla, że każdy z nas ma coś wartościowego do zaoferowania, niezależnie od tego, w którym miejscu spektrum neuroróżnorodności się znajduje. Wymaga to jednak od nas wszystkich – zarówno pracodawców, jak i współpracowników – otwartości, empatii oraz gotowości do dostosowania naszych środowisk i procesów pracy. Włączenie osób neuroatypowych do zespołów i ich umiejętne wsparcie przyczynia się do budowania bardziej zrównoważonego i akceptującego środowiska pracy dla wszystkich pracowników, ale również jest nieodłącznym składnikiem strategicznego rozwoju każdej nowoczesnej organizacji. Co więcej, pracodawcy, którzy potrafią dostosować środowisko pracy do potrzeb neuroatypowych pracowników, mogą znacznie zwiększyć efektywność i produktywność. Badania mówią nawet o 30% wzroście efektywności (Austin & Pisano 2017).



Literatura

Austin, R. D., & Pisano, G. P., (2017). Neurodiversity as a Competitive Advantage. *Harvard Business Review* 95(3), 96–103.

Nelson, A. (2018). Neurodiversity in the workplace. (źródło: https://www.adhdfoundation.org.uk/wp-content/uploads/2023/08/ADHD-F-Neurodiversity-at-work-and-Training-Guide_Business.pdf)