

Budujemy środowisko pracy oparte na wzajemnym szacunku i zrozumieniu

Rozmowa z menadżerem w spektrum autyzmu
(Wojciech, kierownik w jednym z centrów przeładunkowych)

Michał Koralewski: Jakie są największe wyzwania, z którymi spotykasz się jako menedżer będący osobą neuroatypową?

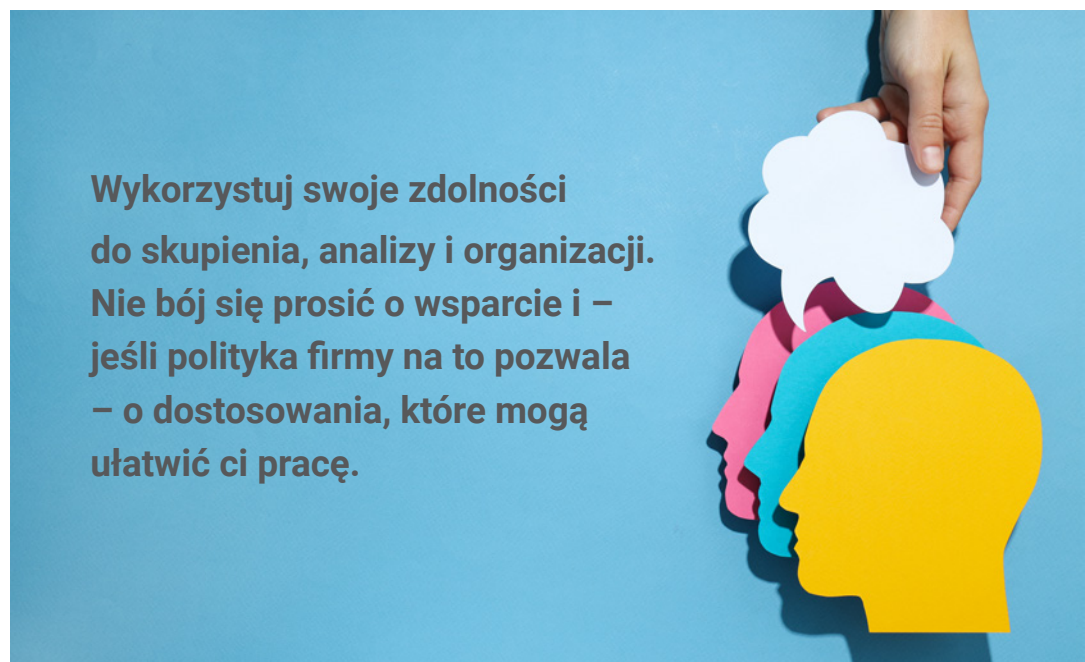
Wojciech: Wiesz, pomimo tego, że pracuję tutaj już czwarty rok, nadal nie potrafię poradzić sobie z bodźcami sensorycznymi, takimi jak głośne dźwięki maszyn czy intensywne światła. W magazynie jest ciągły ruch, hałas, zdarzają się trudne do przewidzenia sytuacje, które trzeba błyskawicznie rozwiązać, żeby nie tworzyć przestojów w pracy magazynu. To wszystko jest mocno stresujące, choć staram się być bardzo zorganizowany i mieć ustalone procedury, aby poradzić sobie z tymi wyzwaniami. Komunikacja z zespołem również stanowi duże wyzwanie, zwłaszcza gdy chodzi o zrozumienie

subtelnych gestów czy mimiki twarzy, ale także o wyrażanie własnych emocji w sposób, który jest zrozumiały dla innych.

M. K.: Czy są jakieś umiejętności lub cechy związane ze spektrum autyzmu, które uważasz za pomocne w pełnieniu roli lidera?

W.: Tak, uważam, że moją silną stroną jest zdolność do intensywnego skupienia się na zadaniach i szczegółach. Moja pamięć wzrokowa i zamiłowanie do rutyny pozwalają mi utrzymać porządek i efektywność operacji magazynowych.

M. K.: Jak reagują na Ciebie Twoi współpracownicy, wiedząc, że jesteś osobą neuroatypową? Powiedziałeś im o tym?



W.: Część najbliższych współpracowników oraz kierownictwo wyższego szczebla wiedzą o tym. Początkowe reakcje były różne, ale w większości przypadków spotykam się z pozytywnym przyjęciem i wsparciem. Staramy się razem budować środowisko pracy oparte na wzajemnym szacunku i zrozumieniu. Czasami rozmawiamy na temat neuroróżnorodności i zastanawiamy się w wąskim gronie kierowniczym jak może ona wzbogacić nasze doświadczenia zawodowe.

M. K.: Jakie strategie stosujesz, aby radzić sobie z trudnościami w pracy?

W.: Planowanie i organizacja są dla mnie kluczowe: każdy dzień zaczynam od przeglądu harmonogramu i ustalenia priorytetów. Utrzymuję stałe rutyny, które

pomagają mi w utrzymaniu porządku i przewidywalności, co znacznie redukuje stres w pracy. W magazynie, tam gdzie jest największy hałas, korzystam ze słuchawek wygłuszających. W biurze mam tablicę, na której rozpisuję sobie wszystkie procesy, za które jestem odpowiedzialny, korzystam z aplikacji do zarządzania czasem, a ostatnio nawet z programu do dekompozycji zadań na mniejsze podzadania. To bardzo ułatwia ustalenie sobie harmonogramu czasu pracy w danym dniu. Nauczyłem się, żeby robić sobie regularne przerwy, aby uniknąć przeciążenia sensorycznego i umysłowego. Współpracuję również z terapeutą, który pomaga mi w rozwijaniu umiejętności społecznych i komunikacyjnych, co jest niezwykle ważne w zarządzaniu zespołem.

M. K.: Jakie rady miałbyś dla innych osób neuroatypowych, które chcą osiągnąć sukces w zarządzaniu?

W.: To właściwie dotyczy wszystkich ludzi, nie tylko neuroatypowych. Przede wszystkim poznaj dobrze samego siebie i swoje ograniczenia, ale także swoje mocne strony – i to na nich się skup. Wykorzystuj swoje zdolności do skupienia, analizy i organizacji. Nie bój się prosić o wsparcie i – jeśli polityka firmy na to pozwala – o dostosowania, które mogą ułatwić ci pracę. Różnorodność perspektyw, poglądów i pomysłów na dany projekt jest kluczowa dla sukcesu każdej organizacji.

M.K.: Czy Twoje doświadczenia jako osoby neuroatypowej wpłynęły na sposób, w jaki zarządzasz zespołem?

W: Hmm... dobre pytanie. Wydaje mi się, że dzięki terapii i grupom wsparcia nauczyłem się być bardziej empatycznym i elastycznym liderem. Na swoim przykładzie widzę, że każdy ma swoje unikalne potrzeby i styl pracy. Warto to zauważać, doceniać i wykorzystywać, budując neuroróżnorodne zespoły projektowe.

M. K.: Czy spotkałeś się z jakimiś uprzedzeniami lub nieporozumieniami ze względu na swoją neuroatypowość?

W.: Raczej z niewiedzą na temat tego czym jest spektrum autyzmu i z niedowierzaniem. Czasami ludzie mają stereotypowe wyobrażenia na temat autyzmu i trudno im zrozumieć, że to jest całe spektrum różnych ograniczeń, ale też zdolności. Z najbliższymi współpracownikami staram się otwarcie rozmawiać o moim autyzmie i edukować ich, aby przełamać te stereotypy.