

Neuroróżnorodność to inwestycja

Rozmowa z menadżerem zespołu neuroróżnorodnego (Kamil Sienkiewicz, firma informatyczna, integrator systemów automatyki magazynowej)

Michał Koralewski: Jakie są główne wyzwania związane z zarządzaniem neuroróżnorodnym zespołem?

Kamil Sienkiewicz: Jednym z głównych wyzwań jest zapewnienie w zespole takich warunków, aby każdy pracownik miał równe szanse na wykazanie swoich umiejętności. W naszej firmie staramy się stworzyć środowisko, które jest dostosowane do różnych stylów pracy i potrzeb komunikacyjnych. Na przykład zauważyliśmy, że osoby z ADHD mają trudności z długotrwałym skupieniem się na jednym zadaniu, więc wprowadziliśmy krótsze sprinty i regularne przerwy, co znacznie poprawiło ich produktywność. Staramy się wypracować równowagę pomiędzy kompetencjami technicznymi pracowników a zrozumieniem indywidualnych potrzeb i potencjału. Oprócz



zapewnienia równych szans dla wszystkich członków zespołu, zwracamy uwagę na wszelkie formy dyskryminacji i stygmatyzacji, eliminując je w zarodku. Jesteśmy dumni z tego, że wszyscy pracujemy nad budowaniem świadomości i zrozumienia różnych potrzeb i umiejętności w zespole.

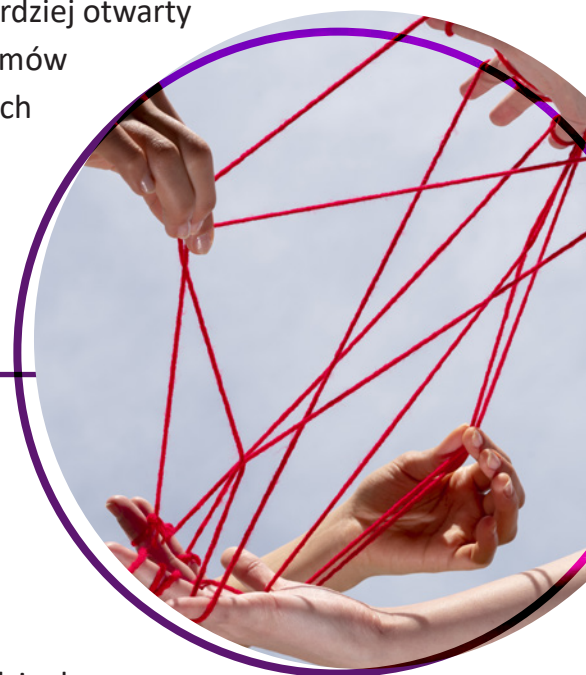
M.K.: No dobrze, a w jaki sposób identyfikujesz indywidualne potrzeby członków zespołu i dostosowujesz do nich swoje metody zarządzania? Przecież nie zbudujesz silnego zespołu, jeśli każdego będziesz inaczej oceniał, od każdego czego innego wymagał itp.

K.S.: Oczywiście! Miałem na myśli indywidualne potrzeby i style pracy w granicach rozsądku. Budowanie zespołu z „wolnych elektronów” to nie jest dobry przepis na osiągnięcie sukcesu. W zarządzaniu firmą kieruję się elastycznością i zaufaniem. Regularnie spotykam się z każdym członkiem zespołu, aby zrozumieć indywidualne preferencje i wymagania. Na podstawie tych rozmów dostosowuję zadania i cele, aby odpowiadały ich mocnym stronom. Część zespołu lepiej odnajduje się w zadaniach wymagających kreatywności, rozwiązywania trudnych problemów, podczas gdy inni pracownicy lepiej odnajdują się w zadaniach rutynowych i powtarzalnych. Takie osoby więcej cierpliwości do mozolnego „dłubania w kodzie” i wielokrotnego testowania systemów. Mamy różne zadania, różne style pracy, ale tworzymy jeden zespół i pracujemy razem nad jednym projektem. Na spotkaniach zespołowych każdy ma takie samo prawo do wniesienia

uwag w sprawie projektu i to jest dla nas bardzo cenne, ponieważ pozwala nam na poszczególne elementy systemu informatycznego spojrzeć z bardzo różnorodnej perspektywy. Pracownicy, którzy czują stres przed zabieraniem głosu mogą skorzystać ze specjalnych formularzy komunikacyjnych, aby wyrazić swoje potrzeby i sugestie w sposób bardziej otwarty i bezpieczny. To pomaga w identyfikacji problemów i dostosowaniu naszych działań do rzeczywistych potrzeb zespołu.

M.K.: Jakie techniki stosujesz, aby wspierać komunikację i współpracę w neuroróżnorodnym zespole?

K.S.: Częściowo już odpowiedziałem na to pytanie. Na spotkaniach zespołu każdy jego członek ma możliwość dzielenia się swoimi pomysłami, obawami i sugestiami w sposób jawny lub poprzez aplikację feedbackową. To buduje zaufanie i otwartość. Stosujemy narzędzia do zarządzania projektami, które ułatwiają wizualizację zadań i postępów. Dzięki temu wszyscy członkowie zespołu, niezależnie od swoich preferencji komunikacyjnych, mogą łatwo śledzić postępy i rozumieć cele projektu. Niedawno wprowadziliśmy również rolę tzw. mentorów. Bardziej doświadczeni członkowie zespołu biorą pod opiekę tych, którzy potrzebują dodatkowego wsparcia – czy to w zakresie obsługi projektu, czy komunikacji lub współpracy.



Neuroróżnorodność to nie wyzwanie, ale okazja do wzbogacenia zespołu i osiągnięcia wyjątkowych wyników.

M.K.: Twoim zdaniem – z perspektywy lat i wielu ukończonych projektów – czy neuroróżnorodność to atut, czy jednak przeszkoda?

K.S.: To podchwytliwe pytanie, bo nie ma na nie jednoznacznej odpowiedzi. Dużo zależy od odpowiedniego

zarządzania zespołem i od kultury organizacji, w jakiej się pracuje. Dla mnie to pewnego rodzaju inwestycja. Wymaga nakładu czasu i pracy, aby przezwyciężyć takie wyzwania jak początkowe problemy komunikacyjne, konieczność elastycznego i empatycznego zarządzania, dostosowania metod pracy do indywidualnych potrzeb itp. Ale w efekcie tej inwestycji otrzymujesz

kreatywny, innowacyjny, a przede wszystkim zgrany zespół, z którym możesz osiągnąć większy sukces niż z zespołem jednorodnym.

M.K.: A co z konfliktami w zespole? Różne sposoby przetwarzania informacji na pewno generują sytuacje, w których pomiędzy pracownikami pojawiają się niezrozumienie i kłótnie. Jak sobie z tym radzisz?

K.S.: Odmienne zdanie i sprzeczki pojawiają się wszędzie tam, gdzie spotka się dwóch ludzi. To nieuniknione, taka nasza natura. U nas też są. Tym bardziej, że pracujemy często pod presją czasu, w dużym stresie. Ważne, aby nie przerodziły się we wzajemną niechęć czy też przepychanki. Szkolimy się z zarządzania czasem, z organizacji pracy, z inkluzywności i różnorodności, z komunikacji w zespole itp. Dużo czasu spędzamy na spotkaniach. Nie tylko tych projektowych, ale też podczas przerw w pracy. Spotykamy się w kuchni czy na korytarzach, rozmawiamy ze sobą, mediujemy, jeśli jest taka konieczność. Organizujemy warsztaty dotyczące empatii i aktywnego słuchania, które pomagają w rozwiązywaniu konfliktów poprzez zrozumienie i szacunek dla punktów widzenia innych osób. Jako menadżer tego zespołu staram się, aby wszyscy jego członkowie czuli się słuchani i szanowani, nawet w sytuacjach konfliktowych.

M.K.: Jakie rady mógłbyś dać innym menedżerom, którzy chcą skutecznie zarządzać neuroróżnorodnymi zespołami?

K.S.: Bądź otwarty, ucz się od swojego zespołu i nie bój się dostosowywać swoich metod zarządzania. Pamiętaj, że neuroróżnorodność to nie wyzwanie, ale okazja do wzbogacenia zespołu i osiągnięcia wyjątkowych wyników. Zachęcam też do aktywnego poszukiwania wiedzy i wsparcia z zewnątrz. Współpraca z ekspertami i organizacjami zajmującymi się neuroróżnorodnością może być nieoceniona w budowaniu bardziej inkluzywnego i efektywnego środowiska pracy.