



NEUROWIEDZA

NEWSLETTER O NEURORÓŻNORODNOŚCI
VOL. 7 / LIPIEC 2025

mgr Julia Chimiczewska

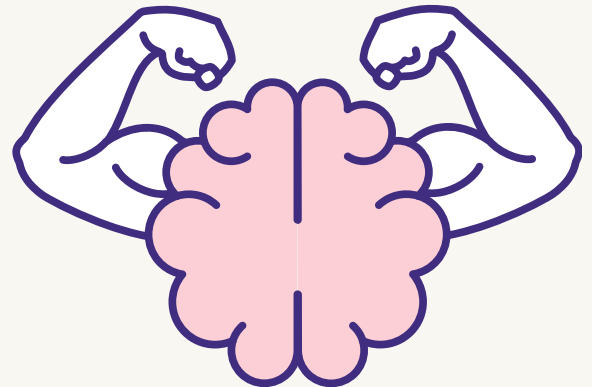
Dział Rozwoju Pracowników

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Neuroróżnorodność w miejscu pracy

Podejście oparte na mocnych stronach – zysk dla wszystkich

Coraz więcej organizacji odchodzi od jednostronnego modelu „poprawiania braków” na rzecz podejścia opartego na mocnych stronach – nie bez powodu. To podejście polega na identyfikowaniu, rozwijaniu i wykorzystywaniu naturalnych predyspozycji pracowników, zamiast zmuszać ich do dostosowania się do jednej, „właściwej” normy.



Co to oznacza w praktyce?

- Osoba z ADHD może wносить **dynamiczne myślenie, nieszablonowe pomysły i odwagę do działania w niepewności** – zamiast być oceniana przez pryzmat „niezorganizowania”.
- Osoba w spektrum autyzmu może wykazywać **nadzwyczajną dbałość o szczegóły, głęboką koncentrację i lojalność**, zamiast być mylnie postrzegana jako „introwertyczna” czy „trudna”.
- Osoba z dysleksją może **myśleć wizualnie, systemowo i nieszablonowo**, oferując zupełnie inne spojrzenie na dane i strategię.

Ale korzyści nie kończą się na osobach neuroatypowych. Każdy z nas funkcjonuje inaczej. Jedni świetnie analizują, inni inspirują, jeszcze inni budują mosty między ludźmi. Gdy zaczynamy pracować w oparciu o mocne strony, przestajemy oczekiwać, że wszyscy będą tacy sami – i zyskujemy więcej:

- ✓ **Lepsze samopoczucie pracowników**, bo nie muszą cały czas udowadniać swoich kompetencji w obszarach, które są dla nich trudne.
- ✓ **Większe zaangażowanie i motywacja**, bo ludzie robią to, w czym są naprawdę dobrzy.
- ✓ **Mniejsze wypalenie zawodowe**, bo znikają role, które wymuszają permanentne przeciążenie.
- ✓ **Zespoły o lepszej dynamice**, bo ich członkowie się uzupełniają, a nie rywalizują o jedną „słuszną” formę efektywności.

Korzyści z różnorodnych zespołów

Zespoły zróżnicowane pod względem sposobu myślenia, postrzegania i rozwiązywania problemów **są bardziej innowacyjne, skuteczniejsze i odporniejsze na kryzysy**.

Gdy łączą się różne style poznawcze – powstaje środowisko, w którym łatwiej zauważyć błędy, reagować na zmiany i wypracowywać nieszablonowe rozwiązania. Badania pokazują, że zespoły różnorodne poznawczo przewyższają jednorodne pod względem skuteczności działania nawet wtedy, gdy mają mniejsze „doświadczenie branżowe”.

Co ważne – taka różnorodność to nie tylko różne kompetencje, ale też różne mózgi: neuroróżnorodność wzbogaca zespół o inne mechanizmy uczenia się, myślenia i podejmowania decyzji.



*Zespoły o większej różnorodności myślenia rozwiązują problemy **trzy razy szybciej** niż te złożone z osób o podobnym sposobie myślenia.*



*Zespoły o zróżnicowanym sposobie myślenia mogą zwiększyć innowacyjność **o 20 procent**.*

Co mogą robić pracodawcy,

aby tworzyć bardziej różnorodne i inkluzywne miejsca pracy

Elastyczne podejście do pracy

Z opcją pracy zdalnej, przestrzenią do wyciszenia, możliwością pracy w skupieniu dla osób, które tego potrzebują. Oznacza to również otwartość na indywidualne potrzeby i preferencje form lub stylów pracy.

Jasność i czytelność

Powinna dotyczyć zarówno zasad panujących w firmie, jak i np. planowania spotkań czy tworzenia raportów. Konkretnie informacje oraz jasne cele i wymagania pomagają wszystkim pracownikom w zorganizowaniu swojej pracy.

Bezpieczne środowisko pracy

Pracownicy powinni czuć się swobodnie i bezpiecznie, by dzielić się pomysłami, krytyką i alternatywnymi propozycjami. W praktyce oznacza to tworzenie przestrzeni – fizycznych lub cyfrowych – w których zachęca się do zabierania głosu i myślenia poza schematami, bez oceniania i konsekwencji.

Rozwój i edukacja

Edukacja o tym, czym jest neuroróżnorodność i jak wspierać ją w praktyce. Ciągły rozwój to nie tylko podnoszenie kwalifikacji – to budowanie zaufania, motywacji i poczucia sprawczości. Pracownicy, którzy mogą rozwijać się w zgodzie ze swoimi predyspozycjami i możliwościami, są bardziej zaangażowani, samodzielni i lojalni wobec organizacji.

