



**Zróżnicowane umysły, lepsze wyniki**  
**Jak neuroróżnorodność zmienia**  
**Twoją organizację**

# asperIT

Zaczęliśmy w 2017 roku od pilotażowego projektu aktywizacji zawodowej osób w spektrum autyzmu jako **innowacji społecznej**.

- **fundacja asperIT** – prowadząca projekty aktywizujące osoby w spektrum autyzmu do pracy zawodowej, zwłaszcza w IT.
- **asperIT.com** – **przedsiębiorstwo społeczne** działające z misją na rzecz osób neurotypowych.



# Co robimy

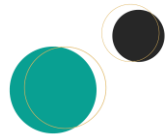
- **Zatrudniamy** osoby w spektrum autyzmu w naszej spółce (testerzy, programiści).
- Prowadzimy **szkolenia i warsztaty** podnoszące świadomość na temat autyzmu dla biznesu i szkolnictwa.
- Prowadzimy **badanie gotowości** organizacji na neuroróżnorodność (**audyty**).
- Wspieramy firmy w zatrudnianiu pracowników neuroróżnorodnych (budujemy **procesy rekrutacji**).
- Wspieramy pracodawców, managerów i pracowników w codziennej współpracy poprzez **tutoring, coaching** i konsultacje psychologiczne.



Projekt zatrudniania pracowników neuroróżnorodnych prowadzony dla Procter & Gamble w Polsce w 2022r.

# Czym jest **neuroróżnorodność**?

Definicja i charakterystyka zjawiska.



**Różnorodność** – odmienność, niejednorodność, zróżnicowanie, inność w danej dziedzinie; zjawisko różnorodności można zobaczyć w wielu aspektach otaczającego nas życia, np. różnorodność biologiczna, różnorodność w pracy, różnorodność w diecie

różnorodność biologiczna, **bioróżnorodność** (ang. biodiversity) – zróżnicowanie życia na wszelkich poziomach jego organizacji

- genetyczna – kombinacje genetyczne, populacje, grupy gatunków
- gatunkowa – gatunki, występowanie i wymagania ekologiczne gatunków
- ekosystemowo-siedliskowa – siedliska gatunków, tworzenie biocenozy
- krajobrazowa – różnorodność siedlisk w przestrzeni przyrodniczej

# Czym jest **neuroróżnorodność**?

Definicja i charakterystyka zjawiska.



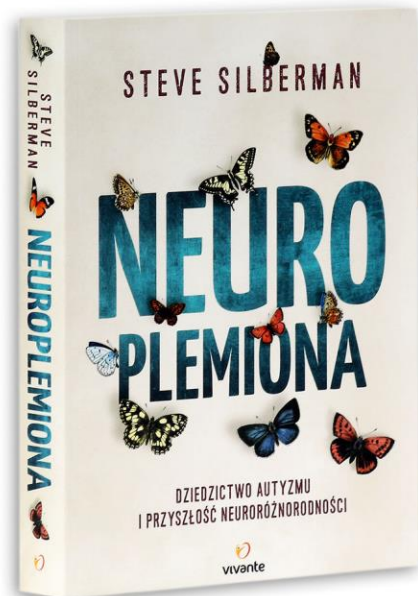
**Różnorodność społeczna** – wszystkie cechy, którymi różnią się ludzie; „wszystkie możliwe – widoczne i niewidoczne, wrodzone i nabyte – różnice, ale także podobieństwa wśród ludzi.

płeć, wiek, rasa, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność, orientacja seksualna, religia, miejsce zamieszkania, język, stan cywilny, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, styl życia

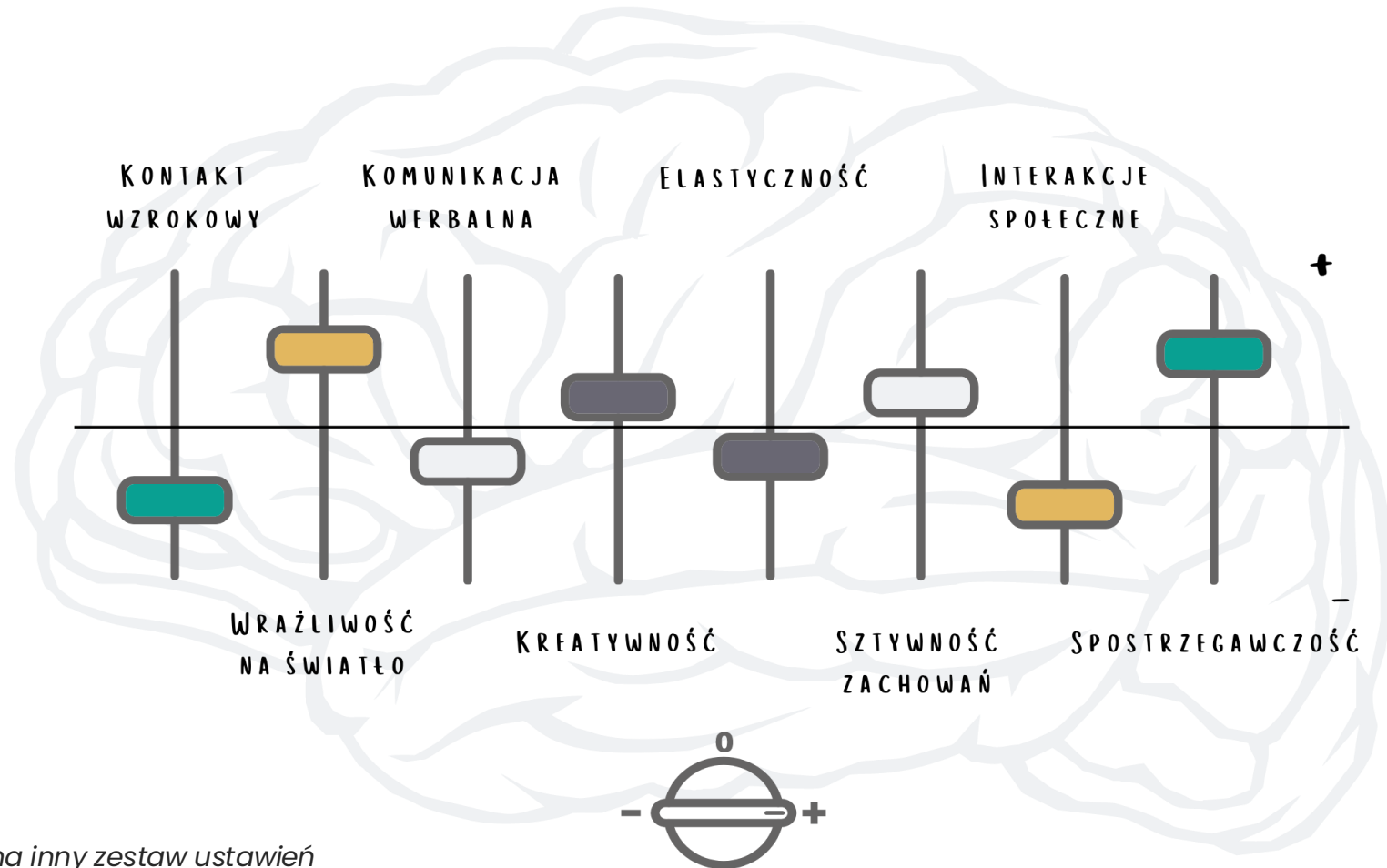


## Neuroróżnorodność

(ang. *neurodiversity*) – neologizm spopularyzowany **pod koniec lat 90.** przez australijską socjolożkę **Judy Singer** i amerykańskiego dziennikarza **Harveya Blume** w celu określenia **różnorodności neurologicznej** całej ludzkiej populacji



*Neuroplemiona – dziedzictwo autyzmu i przyszłość neuroróżnorodności*  
Steve Silberman



*Każdy człowiek ma inny zestaw ustawień*

~2% osób na świecie może być w spektrum **autyzmu**.

To prawie tyle, ile wynosi całkowita populacja



**Bangladeszu**  
~160 milionów

~4% osób na świecie może być w spektrum **ADHD**.

To prawie tyle, ile wynosi całkowita populacja



**USA**  
~320 milionów



- **autyzm** 1-3% populacji
- **ADHD** 3-5% populacji
- **dysleksja** 10% populacji

# Neuroróżnorodność jest wśród nas



2019

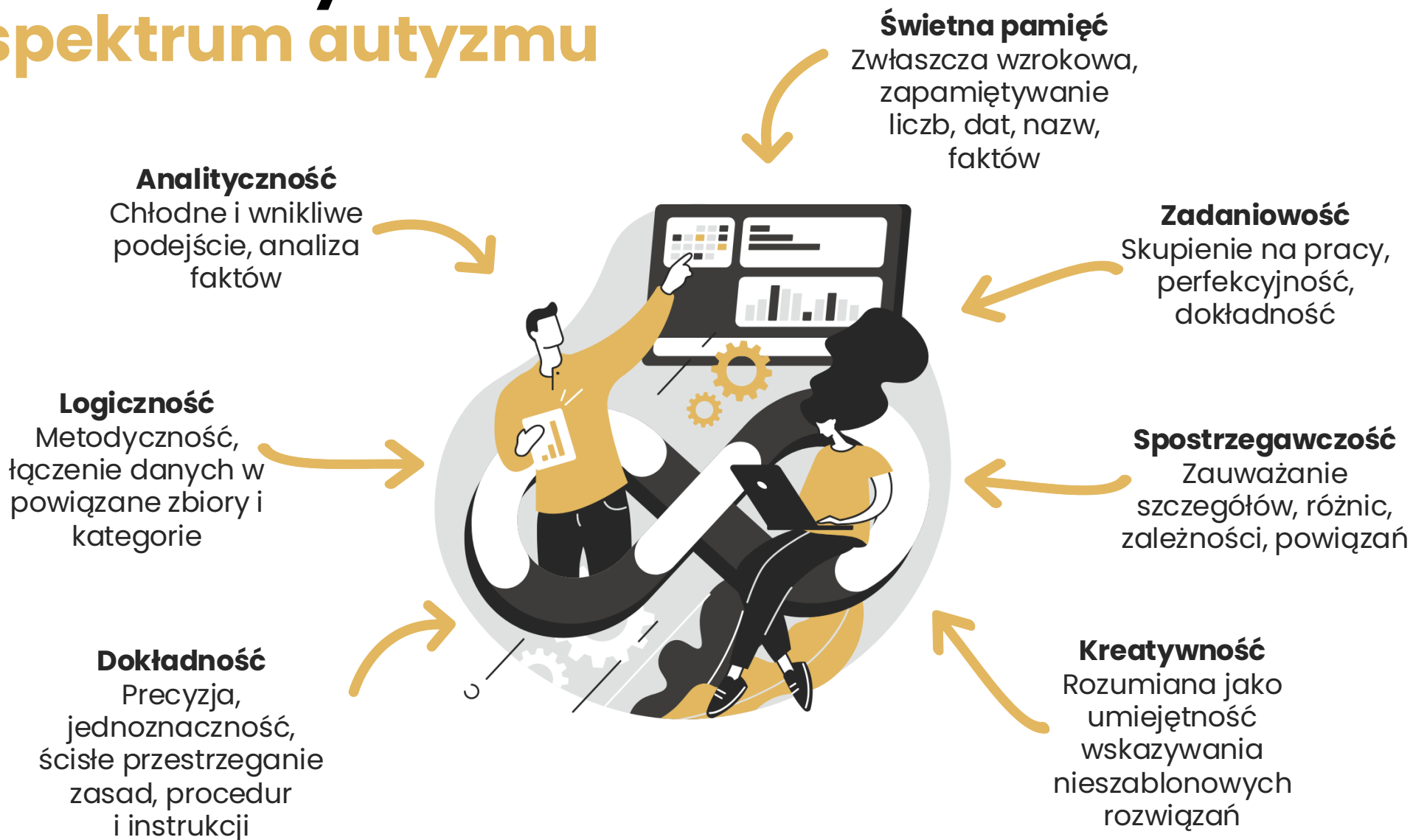
Szacuje się, że tylko w Polsce liczba osób w spektrum autyzmu wynosi **ponad 760 tys. osób**.

To więcej niż cała **populacja Wrocławia** w 2025 roku! Na świecie liczba osób w spektrum może wynosić nawet 158 mln!

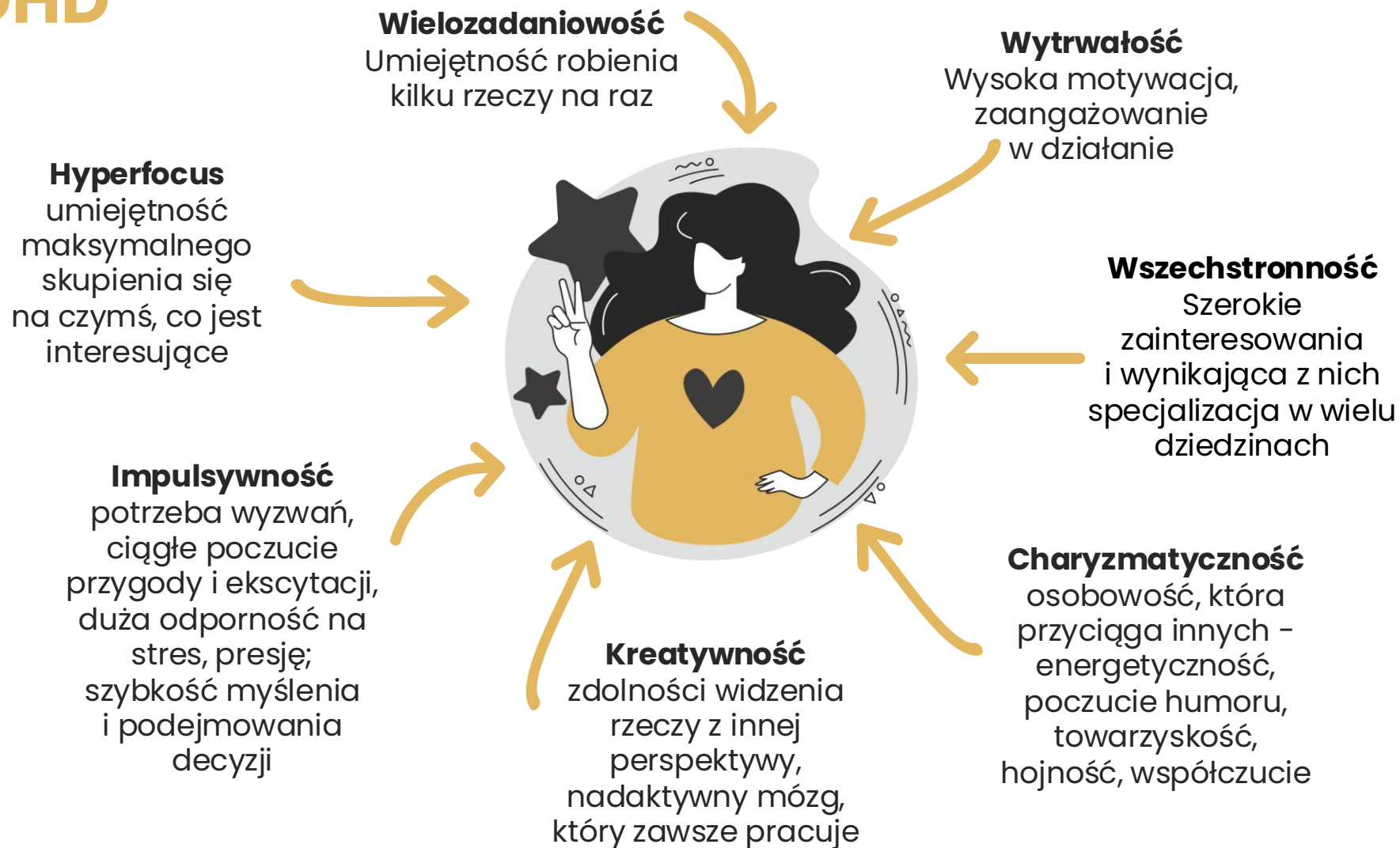
Oznacza to, że w Państwa firmie na pewno zatrudnione są już osoby **neuronietypowe**. Część z nich może nawet nie zdawać sobie z tego sprawy ze względu na brak formalnej diagnozy.

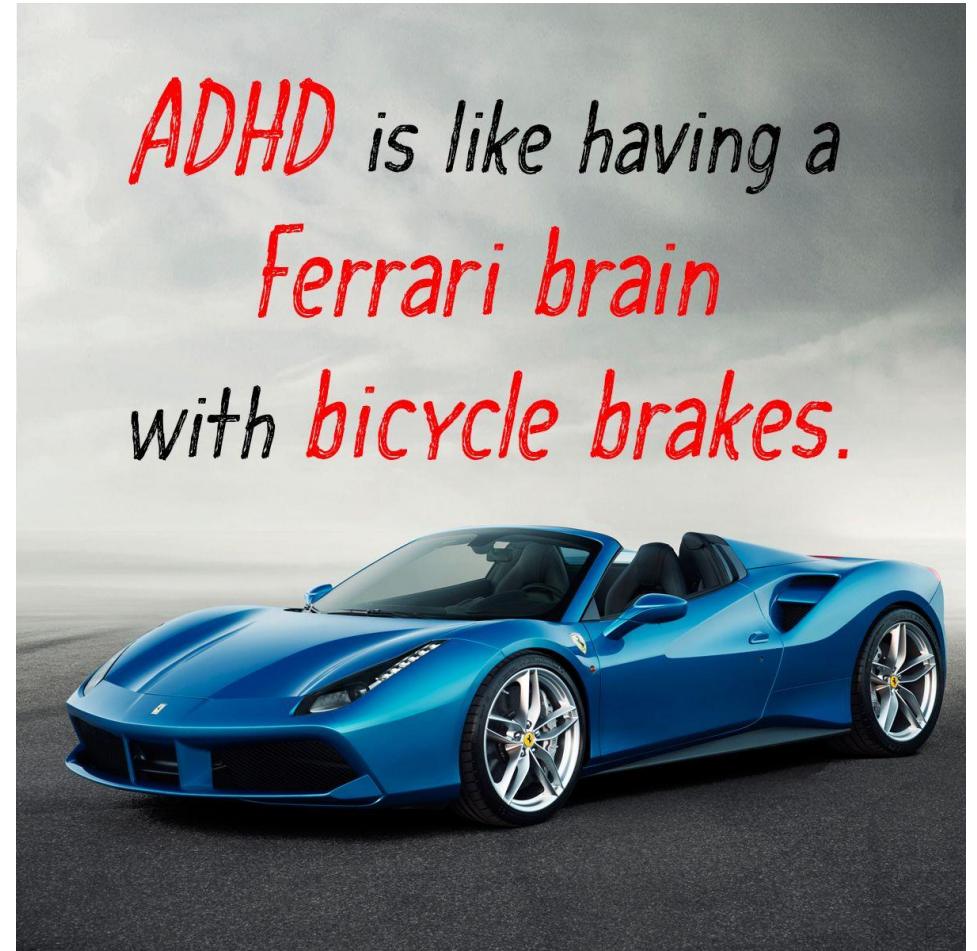
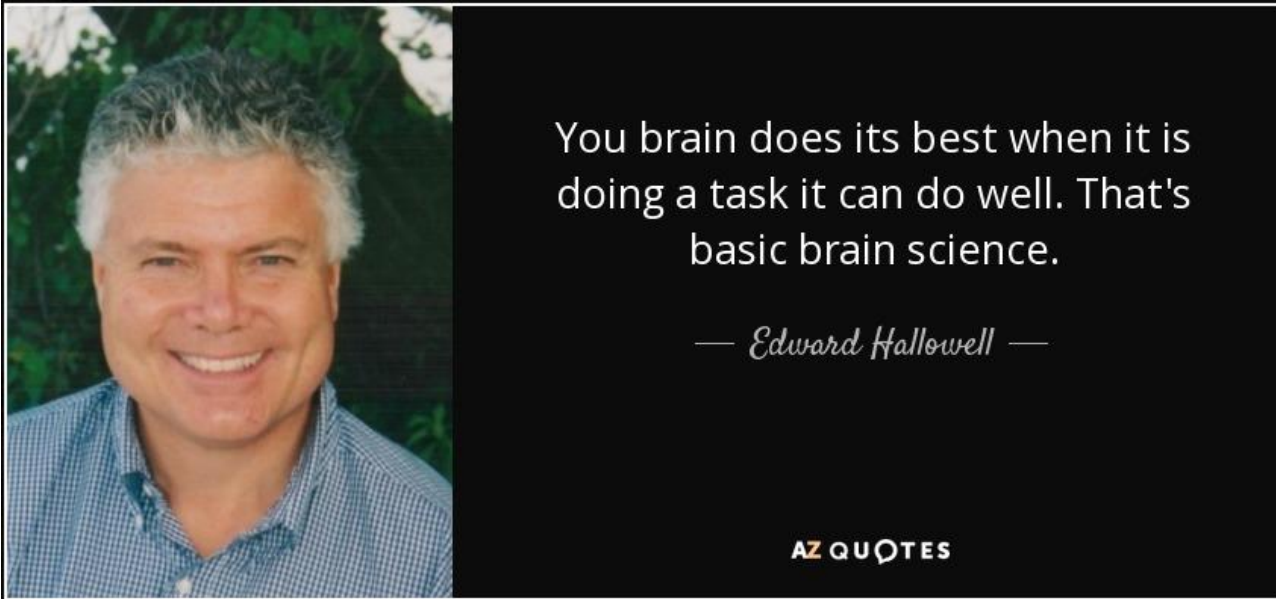
**Spektrum autyzmu** jest tylko jedną z neuronietypowości i takich pracowników w ciągu najbliższych lat będzie przybywać.

# Mocne strony osób w spektrum autyzmu

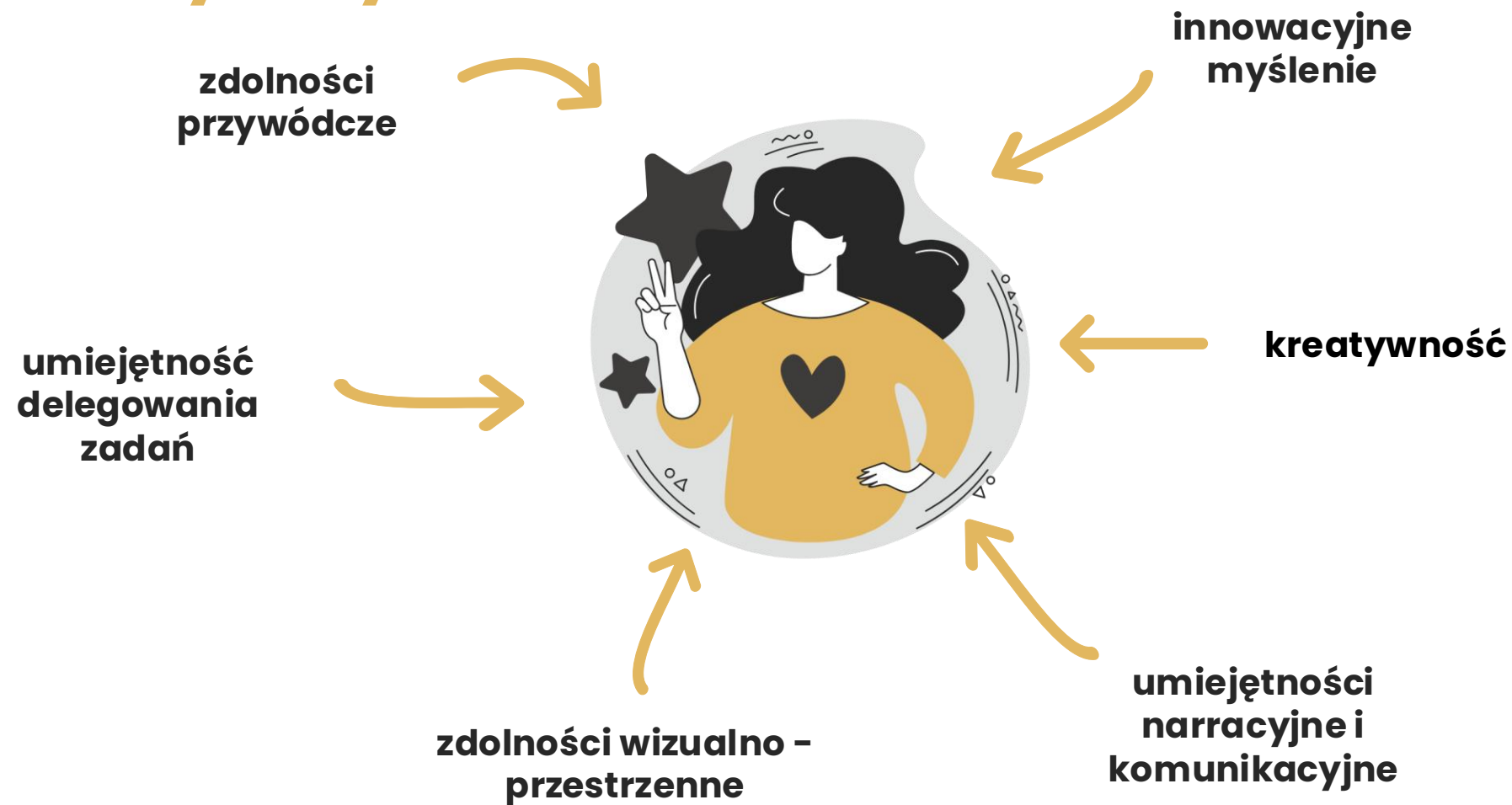


# Mocne strony osób z ADHD





# Mocne strony osób dyslektycznych




# Co się zmieni w Twojej firmie, gdy zatrudnisz **Einsteina, Jobsa i da Vinci**?


Korzyści płynące z zatrudniania osób neuro różnorodnych





- **Pozytywny wizerunek** firmy inkluzywne i zaangażowane społecznie przyciągają pracowników i klientów na dłużej
- **Neuro różnorodni klienci** będziesz wiedzieć, jak się zachować i z nimi współpracować
- **Podniesienie skuteczności managerów** bo w neuro różnorodnych grupach muszą być lepiej zorganizowani i przygotowani
- **Nieszablonowa perspektywa i innowacyjność** rozwiązywania problemów jaką wnoszą osoby neuro różnorodne
- **Inkluzywność - otwarta kultura organizacji** pracownicy czują, że dostrzegane są ich indywidualne potrzeby i talenty
- **Poprawa warunków pracy dla wszystkich** usprawniana jest komunikacja, zarządzanie, procedury i procesy - są jednoznaczne i klarowne

# Jakie jeszcze korzyści z neuro różnorodności będzie miał Twój zespół?

 **Przetwarzanie informacji krytycznych**  
pracownicy z autyzmem są lepsi w wykrywaniu informacji z rozpoznawaniem ukrytych wzorców i dostrzeganiem nieprawidłowości (np. takich jak **cyberataki**)

 **Zaangażowanie i lojalność**  
pracownicy neuronietypowi przywiązują się do miejsca i ludzi, dają z siebie wszystko, żeby nie zawodzić, jeśli się o nich dba i ich wspiera

 **Wydajność i jakość**  
pracownicy z autyzmem popełniają mniej błędów i są bardziej wydajni od neurotypowych pracowników aż o **90% do 140%**, zwłaszcza w monotonnych zadaniach wymagających skupienia

 **Specjalistyczna wiedza**  
hiperfokus oraz specjalne zainteresowania niosą ze sobą szczegółową wiedzę, jakiej nie mają neurotypowi pracownicy

## **Przykłady neuro różnorodnych zespołów w Polsce:**

EY Polska – Neurodiversity Centers of Excellence (NCoE)  
Procter & Gamble – Projekt zatrudnienia osób neuro różnorodnych

# Neuroróżnorodność

## Czy to się opłaca?



**48%**

### Wyższa **produktywność**

Obserwowana w zespołach neuroróżnorodnych przez JP Morgan Chace, w porównaniu do klasycznych zespołów



**90%**

### Wskaźnik **retencji**

Stwierdzany wg. Gleeson Recruitment w programach rekrutacji osób neuronietypowych w SAP, JP Morgan, EY i Microsoft.



**19%**

### Wyższy **przychód**

Notowany przez naukowców z University of Montreal przypisywany wyższym skłonnościom do myślenia poza pudełkiem i innowacji.

# Obszary wsparcia w miejscu pracy

## Potrzeby jako punkt wyjścia do dostosowań



### KOMUNIKACJA MIĘDZYLUDZKA

- trudności z wyrażaniem potrzeb, proszeniem o pomoc
- trudności w nawiązaniu rozmowy, odpowiadaniu na pytanie, komentowaniu konkretnej sytuacji
- nieuwzględnianie zasad dialogu, częste monologi na ten sam temat
- dosłowność, problemy ze zrozumieniem sarkazmu, metafor, idiomów, ironii
- problemy ze zrozumieniem mimiki i mowy ciała



### INTERAKCJE SPOŁECZNE

- izolacja i obojętność na interakcje
- bierność, brak inicjatywy
- preferowanie czynności wykonywanych samotnie
- problemy z odczytywaniem emocji
- trudności w nawiązywaniu i utrzymywaniu znajomości
- trudności z rozumieniem i stosowaniem reguł regulujących relacje międzyludzkie
- nieadekwatność i sztywność



### WZORCE ZACHOWAŃ

- powtarzalne, rytualne zachowania
- manieryzmy ruchowe, stereotypy
- sztywność, trudności w radzeniu sobie ze zmianami
- trudności ze spontanicznością
- ograniczone, fiksacyjne zainteresowania



### WRAŻLIWOŚĆ SENSORYCZNA

- zbyt intensywna lub zbyt niska wrażliwość na odbierane bodźce sensoryczne i emocjonalne
- przebodźcowanie, przeciążenie doznaniem
- gromadzenie emocji (kontenerowanie)

# Obszary wsparcia w miejscu pracy

## Adaptacja warunków pracy



### ŚRODOWISKO PRACY

oznakowanie przestrzeni, oświetlenie, kolorystyka, temperatura, klimatyzacja, poziom głośności otoczenia, obecność innych osób, stałość stanowiska pracy, pokój wyciszeń, chillout room, indywidualny rytm i tempo pracy



### STRUKTURA ORGANIZACYJNA

planowanie i organizacja dnia (grafik, plan zajęć), analiza, precyzyjne określenie obowiązków, planowanie i organizowanie konkretnych zadań, określenie kryteriów poprawności ich wykonania, wybór priorytetów



### HIERARCHIA SPOŁECZNA

ustalenie, komu się podlega, do kogo można kierować pytania w razie potrzeby, kto decyduje o poszczególnych etapach projektu, kto prowadzi spotkanie lub dyskusję, delegowanie do roli buddy'ego, team leader



### KOMPETENCJE MIĘKKIE

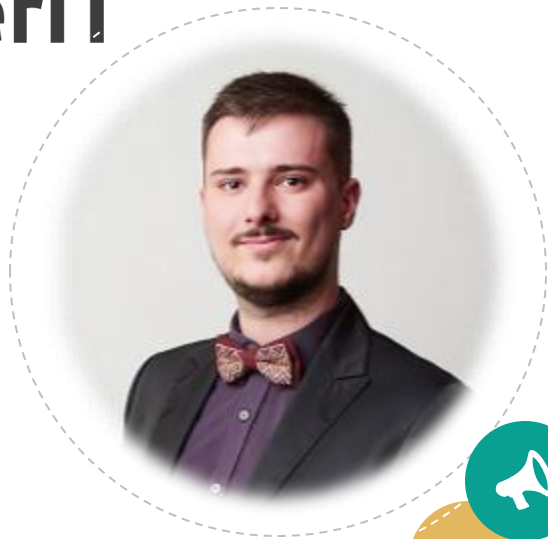
kompetencje komunikacyjne, rozpoznanie i stosowanie się do zasad rządzących w grupie (zwłaszcza niepisanych), dynamika pracy grupowej, szukanie wsparcia w odpowiedni sposób,

# Gotowość organizacji na neuroróżnorodność



- **Elastyczność** – elastyczne formy pracy, elastyczne podejście i akceptacja sposobu działania, swobodnego tempa i rytmu pracy, realizowania obowiązków; przerwy regeneracyjne – przerwy w ciągu dnia, kalendarz urlopowy
- **Onboarding** – jawna ścieżka, brak sprzeczności w procedurach, priorytetyzacja szkoleń wymaganych/proponowanych, jasne kryteria spełnionych oczekiwań (np. zrobić szkolenie czy certyfikat, deadline), buddy program, mentoring, job-coaching
- **Integracja** – małymi krokami, pobyt w biurze jako element integracji (kontakt z innymi, dzielenie się, wymiana), integracja oparta na wspólnym działaniu, wykonywaniu zadań (a nie na wspólnym „byciu”), miejsce do pracy cichej (osobne pomieszczenie lub strefa ciszy)

- **Dynamika pracy zespołowej** – brak dominacji komunikacji werbalnej opartej na kontakcie bezpośrednim podczas spotkań grupowych; **alternatywa** – kontakt przez komunikator, usystematyzowane reguły komunikacji niewerbalnej, wyjątki, np. wyłączenie kamery w trakcie spotkania o charakterze transmisji
- **Coming-out** – możliwość ujawnienia swojej neuronietypowości na każdym etapie cyklu życia pracownika, jako rozwiązanie systemowe, na różnym poziomie zanonimizowania, bez ryzyka upublicznienia, z odpowiednim systemem wsparcia o różnej gradacji (incydentalne konsultacje psychologiczne lub specjalistyczne, aż po systematyczne spotkania z coachem, tutorem, itp.);



**Błażej Knapik**

**Skontaktujmy się!**

Tel: (+48) 721 318 934

Mail: [blazej.knapik@asperit.com](mailto:blazej.knapik@asperit.com)

**Dziękuję!**