

NEURORÓŻNORODNOŚĆ BENEFICJENTÓW/EK W PRACY DORADCY/ CZYNI ZAWODOWEJ

KONTEKST

1) Mózg jest jak odcisk palca, nie ma 2 takich samych. Te różnice wpływają na to jak każdy / każda z nas myśli, działa, przetwarza informacje i bodźce sensoryczne, jak się komunikuje, jakie ma potrzeby i reakcje społeczne, w jakich warunkach zewnętrznych osiąga pełnię potencjału, a w jakich warunkach ten potencjał jest blokowany. U niektórych osób różni się mocniej, szerzej niż u innych: są to osoby neuroatypowe (np. ADHD, ASD, AuADHD, dysleksja, dyskalkulia, etc). Według różnych szacunków (zależnie od przyjętej metodologii i wliczonych rodzajów neuroatypowości) jest ich od **10 do 40 %** w populacji¹.

2) Jesteśmy świadkami nabierające **szalonego tempa znikania zawodów** (i pojawiania się nowych, a „za moment” ich znikania jak choćby prompt inżynier), rozwoju AI (sztucznej inteligencji), intensywnych i błyskawicznych zmian w technologii. W efekcie w rekrutacji kompetencje schodzą na dalszy plan (szybko się dezaktualizują, szybko można i trzeba nabyć nowe) i następuje przesunięcie w kierunku rekrutacji w oparciu o potencjał (w Polsce jeszcze powolne, ale nie da się tej tendencji zatrzymać) oraz zmiana spojrzenia na doświadczenie (przestaje się liczyć długość okresu pracy w jakimś obszarze a zaczyna się liczyć jakość, konkretność tych doświadczeń, ich efekty).

3) **69%** polskich firm zgłasza problem ze zrekrutowaniem a potem zatrzymaniem talentów (problem rosnącej rotacji).

4) Według raportu PIE (Polski Instytut Ekonomiczny) **do 2040 zabranie na polskim rynku pracy 10 mln** (!) pracowników, co w efekcie stworzy rynek pracownika (po raz pierwszy w pełnej krasie i na tak szeroką skalę)².

5) Żyjemy w pandemii **depresji, która dotyka osoby z ASD 4 x częściej a osoby z ADHD 9 x częściej**, a jednym z jej głównych źródeł jest właśnie jakość pracy lub jej brak³. Ponad 30% osób neuroatypowych nie ma pracy, a **50%** pracuje poniżej swojego potencjału⁴.

6) Rośnie wiedza i świadomość samych kandydatów/ek i pracowników/czek dotycząca własnej neuroatypowości i wynikających z niej potrzeb (warunków boostujących i blokujących potencjał i dobrostan).

W efekcie, coraz więcej firm (także w Polsce, choć nieco wolniej) chce budować świadomość i strategie związane z optymalizowaniem warunków poznawczych dla swoich pracowników/ic oraz minimalizowaniem stresu poznawczo-społecznego⁵.

¹ Rośnie też świadomość własnych neuropotrzeb, ponad 40% pokolenia Z identyfikuje się jako osoby neuroatypowe.

² W tym momencie osoby neuroatypowe to miń 5 mln osób w wieku produkcyjnym w Polsce.

³ Strata wynikająca z absencji pracowników z uwagi na depresję to 28mld PLN w samym 2023 r.

⁴ Aktywizacja osób z ASD wg Polskiego Instytutu Ekonomicznego to + 1,2 % do rocznego PKB Polski

⁵ Efekty, które raportują firmy już wdrażające neuroinkluzywne praktyki rekrutacyjne i zatrudnieniowe (np. EY, ING, Dell, CapGemini, Ford Motor Company etc.): do 30% wzrost produktywności, od 30 do 75% wzrost wskaźników innowacyjności, do 90% wzrost jakości pracy zespołu, do 70% wyższa lojalność = niższa rotacja.



CO Z TEGO WYNIKA

DLA TWOJEJ CODZIENNEJ PRACY DORADCY / DORADCZYNI ZAWODOWEJ?

- Pracowałeś / aś, pracujesz i będziesz pracować z osobami neuroatypowymi. Jest ich od **10 do 40%** w populacji.
- Kluczem do efektywnego ich wsparcia jest wiedza z obszaru neuroróżnorodności, a szczególnie neuroatypowości. Jest to bardzo ważny punkt wyjścia, ale nie punkt dojścia. Bowiem **każda osoba neuroatypowa, nawet z tym samym neuaroAtypem (np. z ADHD, czy ASD) jest zupełnie inna i nie chodzi o charakter, czy usposobienie tylko o to jak wygląda jej „kolczasty profil” (ang. „spiky profile”)**.
- **Czy potrzebujesz mieć oficjalną diagnozę neuroatypowości kandydata/kandydatki, by optymalnie wesprzeć go/ją i doradzić?** Nie (zawsze) chodzi o to, by wszystko nazwać, choć pokusa jest duża, bo główny cel naszego mózgu to oszczędzać energię czyli upraszczać, schematyzować, typologizować. Schematy, modele, typologie są mocno obecne także w pracy doradcy/czyni zawodowej (choćby testy kompetencji, predyspozycji, testy osobowościowe, etc.), jednak próba schematycznego podejścia do bardzo różnych między sobą osób neuroatypowych oddala od celów doradztwa (wsparcia i optymalizacji potencjału). Niektóre osoby mają świadomość swej neuroatypowości i mają oficjalną diagnozę, inne mają świadomość ale nie mają (chcą/nie chcą, potrzebują/nie potrzebują) formalnej diagnozy, jeszcze inne nie mają świadomości że są neuroatypowe, ale noszą w sobie niezbywalne uczucie, że „są inne”. Czasem więc nazwanie, zdiagnozowanie, może pomóc i takiej osobie i doradcy, ale czasem jest niewystarczające i / lub niepotrzebne, a może nawet szkodliwe (wciąż świetnie się mają stereotypy dotyczące ADHD, spektrum autyzmu etc.) **Dlatego wiedzę o neuroatypowości warto wykorzystywać do rozszerzania spojrzenia na kandydata / kę, nie zaś do jego zawężania.**
- **Jeśli spotkałeś/aś na swojej osobistej lub zawodowej drodze jedną osobę z autyzmem, to spotkałeś/aś jedną osobę z autyzmem.** Tworzenie na podstawie tego jednego case’u założeń o podobieństwie innych autystycznych osób do tej jednej (w talentach, sposobie procesowania informacji, wyzwaniach, etc.) nie będzie wspierające dla osób, którym doradzasz. **Łatwo ulec pokusie upraszczania.** Czy to może przyspieszać pracę doradcy/doradczyni? Pewnie, że tak. Czy to może doradcę/doradczynię zawodową zbliżać do osiągnięcia celu pracy z beneficjentem? Na pewno nie. **Nie każda osoba z ADHD ma trudność w zarządzaniu swoim czasem, nie każda osoba w spektrum autyzmu to „idealny pracownik IT”** (przecież niezależnie od neurotypu / neuroAtypu każdy z nas ma inne talenty). Kusi skorelowanie konkretnej neuroatypowości z konkretnym zawodem lub sektorem rynku pracy, jest to powszechne, ale też błędne i – siłą rzeczy – dyskryminujące, bo blokujące osobom neuroatypowym dostęp do tych obszarów zawodowych, w którym mogłyby najoptymalniej funkcjonować. Dlatego jeden wektor działań doradcy/doradczyni warto wciąż mieć skierowany na diagnozowanie talentów, silnych stron, specyfiki zadań, w którym dana osoba osiąga flow. **Drugi wektor natomiast skierować na analizę potrzeb w zakresie warunków przestrzenno-sensoryczno-społecznych,** w którym moce poznawcze danej osoby (bez względu na to jaki ma talent, predyspozycje) mają szansę osiągnąć pełnię potencjału, przy minimalnym stresie.
- Zatem fundamentalna w przygotowaniu na rynek pracy (i dbałość o kondycję ekonomiczną oraz zdrowie psychiczne) neuroatypowych kandydatów i kandydatek staje się **praca nad ich świadomością dotyczącą tego w jaki sposób przestrzeń, krajobraz sensoryczny, otoczenie społeczne i interakcje wpływają na jej samopoczucie, dobrostan, możliwości poznawcze, rozwój oraz wspieranie jej w budowaniu strategii dopasowywania przestrzeni zawodowej do tych potrzeb (a nie dopasowaniu siebie do istniejących neurotypowych schematów, norm i oczekiwań).** Nie jest to łatwe w przypadku młodej osoby, która jeszcze nie pracowała i nie ma



doświadczeń, do których może sięgnąć. Dlatego bardzo ważną kompetencją doradcy/doradczynie staje się facylitacja w sięganiu do osobistych doświadczeń kandydata/kandydatki np. z funkcjonowania

w szkole, w systemie edukacji, rodzinie czy innych relacjach społecznych (pod kątem np. wpływu organizacji przestrzeni, obowiązujących zasad i norm, warunków, oczekiwań, schematów tych środowisk na potencjał, efekty pracy, stres, etc.).

- Osoby neuroatypowe bardzo często odpadają na pierwszym etapie rekrutacji, z przyczyn poza merytorycznych (np. nie nawiązują kontaktu wzrokowego, mówią za mało lub za dużo, „wiercą się”, są bezpośrednie i zadają „niewygodne” pytania, etc. etc. etc.). Istotnym elementem sukcesywnej i trwałej zmiany rynku pracy staje się zatem NIE trenowanie osób neuroatypowych do tego, by umiały sprostać tym neurotypowym standardom, **ale uczenie ich i wzmacnianie w tym jak, kiedy i po co mówić o tym co jest dla nich naturalne, co nie, bez autostygmatyzmacji a w optyce mocnych stron, podnosząc tym samym wiedzę rekruterów / ek i łamiąc ich stereotypy.**
- To wymaga od doradców i doradczyń zdobywania i pogłębiania wiedzy oraz dużej otwartości na to, że nigdy nie zmapują w sposób zamknięty tego obszaru swojej pracy z kandydatami/kami, nie stworzą zamkniętego zbioru „modeli/ profili”. **Jednocześnie jest to szansa na wzrost skuteczności doradztwa zawodowego, opartego na kryteriach dotychczas pomijanych, a kluczowych** w perspektywie zmiany pracy, wypalenia zawodowego, trudności w znalezieniu zatrudnienia pomimo wysokich kwalifikacji czy pracowania poniżej swojego potencjału. Bądź otwarta/y, refleksyjna/ y, elastyczna / y, uważna/y.

WSKAZÓWKI JAK ORGANIZOWAĆ I PROWADZIĆ SPOTKANIA DORADCZE, ABY BYŁY NEOROINKLUZYWNE (NEUROWŁĄCZAJĄCE)

Skuteczna praca z osobą neuroatypową warunkowana jest nie tylko jakością Twojego wsparcia merytorycznego, ale też **jakością warunków, w jakich tego wsparcia udzielasz i ich dopasowaniem do potrzeb tej osoby** tak, by w trakcie spotkania mogła w uważności z niego czerpać (zamiast tracić większość zasobów w danym momencie na neutralizację stresorów).

- ❖ **Przedstaw z wyprzedzeniem agendę** spotkania (w punktach, w krótkich zdaniach) oraz jego cel i czas trwania. Jednocześnie zapytaj o potrzeby osoby, z którą się spotykasz (np. co do światła, przestrzeni, sposobu komunikacji etc.). **Nie wszyscy mają to uświadomione (szczególnie w młodym wieku), więc dobrze gdybyś stworzył/a listę** możliwych dostosowań oraz listę informacji „o mnie”, którą ta osoba chce się z Tobą podzielić przed spotkaniem, abyś mógł/mogła się na nią przygotować (np. „Potrzebuję regularnych przerw, najlepiej co 15 minut”, „Potrzebuję bardzo konkretnych pytań” „Lepiej się koncentruję gdy mogę bazgrać / rysować” „Słucham w ruchu, proszę nie bierz mojego kręcenia się za brak zainteresowania” „Nawiązywanie kontaktu wzrokowego nie jest dla mnie naturalne, to nie znaczy, że mam coś do ukrycia” etc.)
- ❖ **Zadbaj o bezpieczną sensorycznie, neuroinkluzywną przestrzeń**, np. bez ostrego światła dziennego, bez nagłych dźwięków (np. wibracji Twojego telefonu), bez intensywnych zapachów (może to być Twoje drugie śniadanie, albo perfumy, nawet jeśli Ty uważasz je za delikatne), bez niezapowiedzianych osób trzecich, przestrzeń dającą możliwość ruchu lub / i zmiany pozycji etc.
- ❖ Staraj się nie używać metafor, kwiecistego języka.
- ❖ Zadawaj konkretne pytania i dawaj konkretne zadania (Zadanie typu „Wyobraź sobie” dla wielu osób być nieadekwatne do tego jak działa ich system poznawczy).



- ❖ Zagwarantuj regularne przerwy jeśli zgłoszono ich potrzebę (lub nawet jeśli jej nie zgłoszono, ale obserwujesz, że spada koncentracja i / lub wzrasta pobudzenie, dyskomfort, stres).
- ❖ Zadbaj o różnorodność kanałów komunikacyjnych (np. nie tylko zadania pisemne, nawet jeśli są w formie wirtualnej – dla osób z dysleksją to stresor i znacząco zwiększa czas potrzebny na przetworzenie informacji), daj zielone światło na głośne czytanie zadań przez kandydata / kę (to często wspiera koncentrację np. u osób ADHD);
- ❖ Spróbuj zrekonstruować swoje postrzeganie:

-**kontaktu wzrokowego** jako istotnego elementu relacji świadczącego o zaangażowaniu i „szacunku” (dla części osób neuroatypowych, szczególnie w spektrum autyzmu, nawiązywanie i utrzymywanie kontaktu wzrokowego nie jest naturalne);

-**nawiązywania i podtrzymywania rozmowy** (dla wielu osób neuroatypowych nie są to naturalne umiejętności komunikacyjno – społeczne);

- krótkich odpowiedzi, **bezpośredniości i krytycznych uwag**: nie patrz przez pryzmat intencji (jak na oznakę ignorowania, braku zaangażowania, bezczelności etc.) – to bywa naturalną komunikacją dla osób neuroatypowych;

-**kręcenia się, wiercenia się**, kiwaniu się, drapania, bazgrania, skubania włosów etc. (dla osób ADHD to duże wsparcie ich koncentracji, dla niektórych osób w spektrum to ujęcie stresu poprzez tzw. steamingi).

Dr Marta Doroba, NeuroBooster (podmiot członkowski Klubu Innowatora Wrocławskiego Parku Technologicznego)

