

Różnorodność mózgów jako szansa na budowanie przewag konkurencyjnych – dialog o neuroroznorodności w środowisku zawodowym

5 czerwca 2025 r. w Warszawie zorganizowaliśmy ostatni już okrągły stół w ramach projektu „Każdy talent na wagę złota – Inkluzywni w zatrudnianiu”. W gronie przedstawicieli firm, organizacji społecznych, ekspertów HR oraz parlamentarzystów rozmawialiśmy o neuroroznorodności w miejscu pracy.

Dyskutowaliśmy o barierach systemowych, które utrudniają zatrudnienie osób neuroatypowych, ale też o rozwiązaniach – dobrych praktykach i konkretnych rekomendacjach legislacyjnych, które mogą uczynić rynek pracy bardziej inkluzywnym i opartym na rzeczywistym potencjale każdego człowieka.

Diagnoza i stereotypy – pierwsze wyzwanie

Neuroroznorodność odnosi się do różnic w budowie i funkcjonowaniu mózgu oraz układu nerwowego – osoby neuroroznorodne to m.in. osoby z ADHD, autyzmem, czy zaburzeniami przetwarzania informacji takimi jak dysleksja, dyskalkulia i dysgrafia.

Uczestnicy dyskusji wskazywali, że główną barierą w adresowaniu potrzeb takich osób pozostaje brak wiedzy o działaniu odmienności neurorozwojowych u dorosłych, a także stereotypy wokół takich osób.

„Trudności osób neuroatypowych są często źle zdiagnozowane, a firmy dostają pracowników, których nie potrafią wesprzeć, bo nie wiedzą, z czym mają do czynienia” – powiedział poseł Marcin Józefaciuk, Przewodniczący Parlamentarnego Zespołu ds. ADHD.

Dodał także: „To są często wspaniali specjaliści, którzy potrafią zastąpić pięciu innych pracowników – tylko trzeba im dać szansę i strukturę, w której się odnajdą”.

Głos pracodawców – potrzeba elastyczności i edukacji

Z perspektywy biznesu ważne jest budowanie zespołów opartych na różnorodności, także poznawczej.

„Neuroroznorodność to spektrum możliwości i spektrum korzyści dla dobrze prosperujących firm. Zdajemy sobie sprawę, że zespoły zróżnicowane pod względem osobowości dopełniają się i pracują efektywniej. Dlatego też jest dla nas bardzo ważne, aby dać pracownikom szansę wykorzystywania swojego potencjału, który drzemie przecież w każdym z nas.” – podkreśliła Monika Kobierska, Dyrektorka HR w USP Zdrowie.

Wiedza to wciąż nisza – wyniki badań i realne problemy

Dane zaprezentowane przez Fundację Mindset pokazały wyraźny rozdźwięk między deklaracjami a rzeczywistością.

„85% pracodawców deklaruje, że zna pojęcie neuroroznorodności, ale tylko 19% porusza ten temat wewnętrznie – na zarządach czy wśród pracowników” – wskazała Anna Karcz-Czajkowska, Prezeska Fundacji Mindset.

Jak dodała: „Największymi barierami są z jednej strony czynniki środowiskowe, takie jak hałas, praca na open space'ach i brak dostosowań, ale także obawa pracodawców przed kosztami i niezrozumieniem potrzeb pracownika neuroatypowego”.

Rozwiązania systemowe i edukacyjne – co możemy zrobić już dziś?

Wielu uczestników wskazywało, że niezbędne są zmiany systemowe – od prawnej definicji neuroróżnorodności po edukację kadry menedżerskiej.

„Dalej nie mamy wypracowanych podstawowych rzeczy, takich jak definicja neuroróżnorodności. A bez tego nie da się zmienić systemu” – zaznaczyła Anna Connor-Łakomy, przedstawicielka fundacji Brain Architects.

Wtórowała jej Martyna Kałdonek, prawniczka z Kancelarii GKR Legal: „Stworzenie legalnej definicji neuroróżnorodności to będzie pierwszy duży krok. Dopiero wtedy będziemy mogli mówić o skutecznym dostosowaniu prawa pracy do realiów współczesności”.

Wojciech Tyłski, Prezes Fundacji ADHD zwrócił uwagę na wracający w dyskusji temat projektowania rozwiązań w duchu tzw. „universal design”. „Nie ma znaczenia czy ktoś ma autyzm, ADHD, czy ile ma lat – jeżeli system pracy jest dobrze poukładany, nie ma problemu z wykorzystaniem wszystkich talentów wszystkich pracowników – barierą jest brak dobrze skonstruowanego środowiska pracy. Warto pytać pracowników, nie tylko tych ze szczególnymi potrzebami, co najbardziej lubią robić – jeśli pracownicy zajmują się kwestiami, którymi się interesują, praca przychodzi im łatwiej i wzrasta ich poziom zadowolenia”.

Aleksandra Woźniak, konsultantka HR strategicznego, również zwróciła uwagę na potrzebę nowoczesnych struktur organizacyjnych. „To one są podstawą dla wdrażania nowych rozwiązań, które są w stanie wyzwolić potencjał pracowników. Szczególnie istotne jest to w kontekście osób neuroatypowych”.

Rekomendacje i przyszłość

Podczas debaty szczególną uwagę poświęcono konieczności walki ze stereotypami, a także mówieniu szerzej o neuroróżnorodności – co jest istotne zarówno w kontekście pracodawców, jak i współpracowników osób w spektrum.

„Pracodawcy boją się odpowiedzialności – boją się, że jak osoba w spektrum się nie sprawdzi, to zwolnienie jej zostanie źle odebrane. Ważne jest, aby niszczyć stereotypy, a także szkolić pracodawców, jak pracować z osobami neuroatypowymi” – wskazał Paweł Wojtyczka, Prezes AsperIT.

„Gdy przekonamy jednego managera, by zatrudnił osobę w spektrum, występuje efekt kuli śnieżnej. Zespoły same zgłaszają zapotrzebowanie na takich pracowników.” – dodał Aleksander Oleszkiewicz, Dyrektor Auticon Labs, Auticon.

„Ważne jest, aby pokazać pracodawcom jak wiele mogą zyskać zatrudniając osoby neurologicznie różnorodne. Trzeba postawić nie tylko na edukację o różnorodności, ale również pokazać firmom, że inkluzywność w zatrudnianiu się po prostu opłaca” – zakończyła moderująca obrady Emilia Szczukowska, Analityczka ds. Regulacyjnych ZPP.

Zebrane rekomendacje zostaną uwzględnione w raporcie „Inkluzywni w zatrudnianiu”, który ZPP opublikuje w czerwcu 2025 roku.

Partnerzy wydarzenia: USP Zdrowie, Fundacja ADHD, Fundacja Mindset, Auticon, AsperIT, HR na Szpilkach, Brain Architects, Kancelaria GKR Legal.