



Innowacja została opracowana w Inkubatorze TransferHUB, www.transferhub.pl

MODUŁ NR 1 | WPROWADZENIE DO NEURORÓŻNORODNOŚCI: Przewodnik Lidera | transkrypcja video

SERIA: Rozkoduj emocje. Klucz lidera do neuroróżnorodności

AUTORKI: Joanna Kucharska, Maja Wyborska

PROGRAM: Inkubator Transfer Hub (Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego, Rzeczpospolita Polska, Dofinansowanie przez Unię Europejską).

Spis treści

MODUŁ NR 1 WPROWADZENIE DO NEURORÓŻNORODNOŚCI: PRZEWODNIK LIDERA TRANSKRYPCJA VIDEO	1
ATOM 1: NEURORÓŻNORODNOŚĆ – RÓŻNE MÓZGI, RÓŻNE SPOSOBY DZIAŁANIA	2
Różnica nie jest problemem. Problemem bywa jej błędna interpretacja.....	2
Ciekawość zamiast interpretacji	2
ATOM 2A: SPEKTRUM AUTYZMU – PRECYZJA, SENS I PRZECIĄŻENIE	2
To nie brak elastyczności. To potrzeba sensu i jasności.	3
Cisza nie musi znaczyć dystansu. Może znaczyć przeciążenie.	3
Intensywne zainteresowania = zasób, nie problem.....	3
ATOM 2B: ADHD – UWAGA W TRYBIE TURBO, NIE „BRAK SKUPIENIA”	4
Nuda boli. Nowość pobudza. Kryzys daje paliwo.	4
Małe struktury robią wielką różnicę	5
ATOM 3: PO CZYM POZNASZ NEURORÓŻNORODNOŚĆ W PRACY	5
To, co widzisz, nie zawsze mówi wszystko o tym, co się dzieje.	5
Nie diagnozuj. Obserwuj i pytaj.	5
ATOM 4: NAJCZĘSTSZE MITY O AUTYZMIE I „TRUDNYCH ZACHOWANIACH”	6
To, co nazywasz trudnością, może być reakcją na chaos.	6
ATOM 5: KODOWANIE EMOCJI I MASKOWANIE SPOŁECZNE	6
Forma wyrazu to nie to samo co sama emocja.	7
Maskowanie pomaga przetrwać, ale kosztuje energię	7
ATOM 6: JAK WSPIERAĆ NEURORÓŻNORODNOŚĆ W PRAKTYCE.....	7
PLANSZA: Małe zmiany środowiska robią dużą różnicę	8
METRYCZKA.....	8

Innowacja została opracowana w Inkubatorze TransferHUB, www.transferhub.pl

ATOM 1: Neuroróżnorodność – różne mózgi, różne sposoby działania

Neuroróżnorodność to nie modne słowo ani etykieta. To po prostu fakt, że ludzie różnią się sposobem myślenia, odczuwania, reagowania i organizowania działania. Jedni szybciej przeskakują między tematami. Inni potrzebują czasu, żeby domknąć jedną rzecz, zanim przejdą do kolejnej. Jedni lepiej działają w ciszy i przewidywalności. Inni potrzebują większej stymulacji, ruchu i zmienności. To nie jest kwestia „lepiej” albo „gorzej”. To jest kwestia innego działania układu nerwowego.

W pracy bardzo łatwo pomylić te różnice z problemem. Ktoś nie włącza kamerki na spotkaniu i pojawia się myśl: „ignoruje mnie”. Ktoś nie czyta między wierszami i pojawia się irytacja: „muszę tłumaczyć oczywiste rzeczy”. Ktoś unika integracji i zaczynasz się zastanawiać, czy w ogóle chce być częścią tego zespołu. A tymczasem bardzo często nie masz do czynienia z brakiem zaangażowania. Masz do czynienia z innym stylem funkcjonowania.

Na planszy widzisz:

Różnica nie jest problemem. Problemem bywa jej błędna interpretacja.

To ważne także dla Ciebie jako lidera. Kiedy ktoś działa inaczej niż Ty, Twój mózg może automatycznie wejść w ocenę, napięcie albo niepokój. To naturalne. Pytanie brzmi: co z tym zrobisz? Zamiast interpretować od razu, możesz sprawdzić: czy ta osoba potrzebuje więcej jasności? więcej czasu? mniejszej liczby bodźców? a może po prostu działa na innym „systemie operacyjnym”?

Na planszy widzisz napis:

Ciekawość zamiast interpretacji

Już jutro możesz użyć zdania: „Widzę, że działasz inaczej niż ja — chcę lepiej zrozumieć, co Ci pomaga pracować dobrze.”

A na dziś zastanów się: Które zachowanie w Twoim zespole najłatwiej interpretujesz jako problem, choć może być po prostu różnicą?

ATOM 2a: Spektrum autyzmu – precyzja, sens i przeciążenie

Osoby w spektrum autyzmu nie mają „mniej kompetencji społecznych”. Mają inny sposób przetwarzania informacji, bodźców i relacji. Bardzo często ich mózg może

Innowacja została opracowana w Inkubatorze TransferHUB, www.transferhub.pl

działać bardziej analitycznie, szczegółowo i dosłownie. To oznacza, że mogą potrzebować większej jasności, konkretności i przewidywalności.

Wyobraź sobie, że prosisz osobę z zespołu o przygotowanie prezentacji. Dla Ciebie zadanie jest oczywiste. Dla niej zaczynają się pytania: dla kogo to jest, jaki ma być poziom szczegółowości, jaki dokładnie jest cel, czego nie robić. Łatwo wtedy pomyśleć: „dlaczego to tak komplikuje?”. Ale pod spodem często jest coś odwrotnego: bardzo duża odpowiedzialność i potrzeba zrobienia tego dobrze.

I tak jak widzisz na planszy:

To nie brak elastyczności. To potrzeba sensu i jasności.

Podobnie może być z komunikacją. Jeśli ktoś bierze rzeczy dosłownie i „nie czyta między wierszami”, to nie musi oznaczać braku kompetencji. To może oznaczać, że potrzebuje bardziej jednoznacznego języka niż większość.

I jeszcze jedna ważna rzecz: sensoryka. Hałas, chaos, open space, zbyt dużo zmian, kilka rozmów naraz - to dla części osób w spektrum nie jest drobna niedogodność. To realne przeciążenie. Wtedy pojawia się wycofanie, milczenie, krótsze odpowiedzi albo pozorny chłód. To nie jest działanie przeciwko Tobie. To jest sposób regulacji.

Pamiętaj o tym, co jest napisane na planszy:

Cisza nie musi znaczyć dystansu. Może znaczyć przeciążenie.

Warto też pamiętać o monotropizmie - czyli tendencji do głębokiego skupiania się na jednym wątku naraz. To właśnie dlatego osoby autystyczne często budują bardzo mocne kompetencje w obszarach, które je naprawdę interesują. To, co z zewnątrz bywa nazywane „obsesją”, bardzo często jest źródłem wiedzy, sensu i wyjątkowej jakości pracy.

Na planszy widzisz:

Intensywne zainteresowania = zasób, nie problem

Możesz już jutro użyć zdania: „Chcę to powiedzieć bardziej konkretnie, żeby było jasne, o co chodzi.”

A na dziś zadaj sobie pytanie: Gdzie w Twoim zespole większa jasność mogłaby od razu obniżyć napięcie?

Innowacja została opracowana w Inkubatorze TransferHUB, www.transferhub.pl

ATOM 2b: ADHD – uwaga w trybie turbo, nie „brak skupienia”

W ADHD problemem nie jest sam brak uwagi. Problemem jest to, że uwaga działa inaczej. Czasem jak reflektor - bardzo mocno, bardzo intensywnie, w hiperfokusie. A czasem jak światło, które co chwilę przeskakuje, bo mózg szuka czegoś wystarczająco stymulującego.

Wyobraź sobie osobę, która jednego dnia robi w kilka godzin tyle, ile inni robią przez dwa dni. A następnego dnia nie może się zabrać do prostego zadania. To z zewnątrz bywa odbierane jako chaos albo brak stabilności. Ale bardzo często to po prostu sposób działania układu nagrody. Nowość pobudza. Nuda męczy. Presja czasu czasem wręcz uruchamia supermoce.

I właśnie w tym kryją się bardzo konkretne atuty w pracy zespołowej. Osoby z ADHD często wnoszą szybkie łączenie kropek, świeże pomysły i zdolność wychodzenia poza schemat. W sytuacjach kryzysowych potrafią działać bardzo sprawnie - tam, gdzie inni się blokują, u nich pojawia się mobilizacja i skupienie. Wnoszą też energię, tempo i gotowość do zaczynania - uruchamiają ruch tam, gdzie inni jeszcze analizują.

I teraz widzisz na planszy:

Nuda boli. Nowość pobudza. Kryzys daje paliwo.

I tak właśnie jest w ADHD.

W komunikacji ADHD też może wyglądać „nietypowo”. Ktoś przerywa, szybko reaguje, mówi impulsywnie, wraca do wątków. To nie zawsze brak szacunku. Często to po prostu myśl, która pojawia się szybciej niż filtr.

W pracy ogromnym wyzwaniem bywa też domykanie zadań. Pomysły są, energia jest, start jest szybki. Trudniej bywa z końcówką, szczegółami, utrzymaniem jednego rytmu. To oznacza, że te same osoby, które świetnie inicjują, potrzebują wsparcia w finalizowaniu. Ich siłą jest start i eksploracja - dlatego dobrze działają tam, gdzie trzeba coś uruchomić, rozruszać, nadać kierunek.

Dlatego osoby z ADHD bardzo często nie potrzebują „więcej dyscypliny”, tylko lepszych ram: krótszych etapów, podsumowań, jasnych priorytetów, zewnętrznego porządkowania. To dotyczy też wyzwań typu: „ciągle zmienia zdanie”, „trudno za tym nadążyć”, „każdy chce czegoś innego, a ja próbuję to wszystko spiąć”. W takich sytuacjach nie chodzi tylko o charakter. Często chodzi o różne potrzeby stymulacji, różne tempo działania i różne sposoby organizowania uwagi.

Tak jak widzisz na planszy:

Innowacja została opracowana w Inkubatorze TransferHUB, www.transferhub.pl

Małe struktury robią wielką różnicę

Zdanie do użycia jutro: „Rozbijmy to na krótsze kroki i ustalmy, co jest najważniejsze na teraz.”

Na dziś pytanie dla Ciebie: Kto w Twoim zespole ma dużo energii i pomysłów, ale potrzebuje wsparcia w kierunku i domykaniu?

ATOM 3: Po czym poznasz neuroróżnorodność w pracy

Neuroróżnorodności nie poznasz po wyglądzie. Poznasz ją po sposobie działania. Po tym, kto potrzebuje więcej konkretności. Kto gorzej znosi zmianę kontekstu. Kto mówi bardzo dosłownie. Kto potrzebuje ciszy. Kto myśli szybko, ale działa falami. Kto wydaje się chłodny, choć po prostu opiera się na danych i strukturze.

To ważne, bo wiele wyzwań liderów zaczyna się właśnie tutaj. „Zbyt skupiam się na danych i słyszę, że jestem chłodna.” „Nie czytają między wierszami.” „Nie włączają kamery.” „Brak kontaktu i uśmiechu.” Znasz te wyzwania? To wszystko są momenty, w których łatwo wejść w interpretację. A dużo trudniej zatrzymać się i zobaczyć: może ta osoba nie komunikuje braku szacunku. Może po prostu działa inaczej niż ja.

Pamiętaj, tak jak napisane jest na planszy:

To, co widzisz, nie zawsze mówi wszystko o tym, co się dzieje.

Warto też pamiętać o zjawisku maskowania. Wiele osób neurotypowych przez lata nauczyło się dopasowywać kosztem siebie. Włącza kamerę mimo przeciążenia. Udaje zrozumienie, choć nie rozumie kontekstu. Uśmiecha się, choć jest już przebodźcowana.

I właśnie dlatego to, co widzisz na zewnątrz, nie zawsze odzwierciedla to, co dzieje się w środku. Jako lider nie musisz diagnozować. Masz obserwować, pytać i tworzyć warunki.

Pamiętaj. I słowa planszy mogą Ci o tym przypomnieć:

Nie diagnozuj. Obserwuj i pytaj.

A już jutro możesz użyć zdania: „Czego potrzebujesz, żeby pracowało Ci się lepiej?”

Dziś zadaj sobie pytanie: Które zachowanie w Twoim zespole teraz widzisz już trochę inaczej niż zanim trafiłaś do nas?

Innowacja została opracowana w Inkubatorze TransferHUB, www.transferhub.pl

ATOM 4: Najczęstsze mity o autyzmie i „trudnych zachowaniach”

Wokół autyzmu i neuroatypowości krąży wiele mitów. I to one bardzo często utrudniają współpracę bardziej niż same różnice.

Jeden z najczęstszych mitów brzmi: „osoby w spektrum nie mają empatii”. To nieprawda. Bardzo często przeżywają emocje głęboko, tylko wyrażają je inaczej. Nie zawsze od razu, nie zawsze twarzą, nie zawsze w stylu, do którego jesteś przyzwyczajona.

Drugi mit: „nie nadają się do pracy zespołowej”. W rzeczywistości bardzo dobrze mogą działać w zespole - pod warunkiem, że zasady współpracy są czytelne, a komunikacja nie opiera się wyłącznie na domysłach.

Trzeci mit: „są nieelastyczne”. Często nie chodzi o brak elastyczności, tylko o niski próg tolerancji na chaos i potrzebę zrozumienia sensu zmiany.

To ważne także w wyzwaniach takich jak: „ciągle zmienia zdanie” albo „każdy chce czegoś innego”. Dla niektórych osób sama liczba zmian, niespójności i sprzecznych oczekiwań będzie bardzo obciążająca. Nie dlatego, że są „trudne”. Tylko dlatego, że ich układ nerwowy potrzebuje większej przewidywalności.

To, co nazywasz trudnością, może być reakcją na chaos.

Podobnie z zachowaniem typu „po trupach do celu”. Czasem za takim stylem stoi wysoka skuteczność połączona z niską świadomością społeczną. A czasem silny nacisk na wynik przy słabszym dostępie do sygnałów relacyjnych. To nie znaczy, że trzeba to akceptować. To znaczy, że warto wiedzieć, z czym naprawdę pracujesz.

Zdanie, do którego użycia zapraszam Cię jutro, to: „Zanim ocenię to zachowanie, chcę lepiej zrozumieć, co może za nim stać.”

Na dziś pytanie: “Który mit o neuroroznorodności najczęściej wpływa na Twoje pierwsze interpretacje?”

ATOM 5: Kodowanie emocji i maskowanie społeczne

Nie wszyscy wyrażają emocje w ten sam sposób. I to jest jedna z rzeczy, które najłatwiej błędnie odczytać. Cisza może oznaczać analizę. Brak kontaktu wzrokowego - koncentrację. Krótka odpowiedź - przeciążenie albo potrzebę oszczędzania energii. Brak uśmiechu - niekoniecznie dystans. A intensywna reakcja? Też nie musi oznaczać „przesady”. Może być sygnałem przeciążonego układu nerwowego.

Innowacja została opracowana w Inkubatorze TransferHUB, www.transferhub.pl

Pamiętaj o tym, co widzisz na planszy:

Forma wyrazu to nie to samo co sama emocja.

Drugi ważny temat to maskowanie społeczne. Czyli sytuacja, w której ktoś dopasowuje się do normy kosztem siebie. Na przykład: udaje większą otwartość niż naprawdę ma, kopiuje sposób mówienia innych, tłumaczy potrzebę ciszy, włącza kamerę mimo przeciążenia, wchodzi w small talk, choć jest to bardzo kosztowne. Z zewnątrz wygląda to jak „radzenie sobie”. W środku często oznacza duży wysiłek i stopniowe wypalanie się.

To ważne szczególnie w sytuacjach typu: „nie umiem stawiać granic”, „zgadzam się na za dużo”, „daję z siebie wszystko i nie czuję uznania”. Bo osoba, która długo maskuje i dopasowuje się do oczekiwań, bardzo często traci kontakt z własnymi potrzebami i granicami.

Maskowanie pomaga przetrwać, ale kosztuje energię.

I ta plansza właśnie o tym przypomina.

Zdanie, które możesz wykorzystać w swoim zespole neuroróżnorodnym, to: „Nie musisz dopasowywać się kosztem siebie, żeby tu pracować.”

Na dziś pytanie: „Gdzie w Twoim zespole ktoś może być bardziej zmęczony dopasowaniem, niż to widać?”

ATOM 6: Jak wspierać neuroróżnorodność w praktyce

Wspieranie neuroróżnorodności nie polega na obniżaniu wymagań. Polega na tworzeniu mądrzejszego środowiska pracy. Takiego, w którym różne osoby mają szansę dobrze działać, zamiast cały czas dopasowywać się do jednego „słusznego” wzorca.

W praktyce to często są małe rzeczy: jaśniejsze instrukcje, krótsze i bardziej konkretne zadania, pisemne podsumowania, większa przewidywalność, zgoda na różne style komunikacji, czas na regulację, mniej domysłów, więcej jasności.

To ważne także wtedy, gdy masz wrażenie, że: „każdy chce czegoś innego” albo „trudno znaleźć wspólny rytm”. Bo bardzo często nie da się znaleźć jednego idealnego stylu dla wszystkich. Ale da się stworzyć zasady, które zwiększają czytelność i zmniejszają koszt współpracy.

Bardzo pomocny bywa też dziennik. Nie jako kolejne „zadanie rozwojowe”, ale jako prosta mapa własnego działania. Możesz zapisywać: co mnie dziś przeciążyło, kiedy miałam energię, co mnie uspokaja, jakie warunki pomagają mi pracować dobrze. To

Innowacja została opracowana w Inkubatorze TransferHUB, www.transferhub.pl

daje ogromnie dużo wiedzy - zarówno o sobie, jak i o tym, jak lepiej ustawiać współpracę.

I na planszy widzisz:

PLANSZA: Małe zmiany środowiska robią dużą różnicę

Już jutro możesz użyć zdanie: „Sprawdźmy, jakie warunki pomogą Ci pracować skuteczniej, zamiast zakładać, że jeden sposób pasuje wszystkim.”

Teraz zadaj sobie pytanie: “Jaka jedna mała zmiana w Twoim sposobie prowadzenia zespołu mogłaby od razu pomóc więcej niż jednej osobie?”

METRYCZKA

Materiał video: Wprowadzenie do neuroróżnorodności. Przewodnik lidera

Autorki: Maja Wyborska, Joanna Kucharska

Licencja: Creative Commons CC BY 4.0 (pełna treść licencji dostępna na: creativecommons.org)

Produkt powstał w ramach projektu Transfer Hub – Inkubator innowacji społecznych w obszarze zatrudnienia (transferhub.pl)