



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

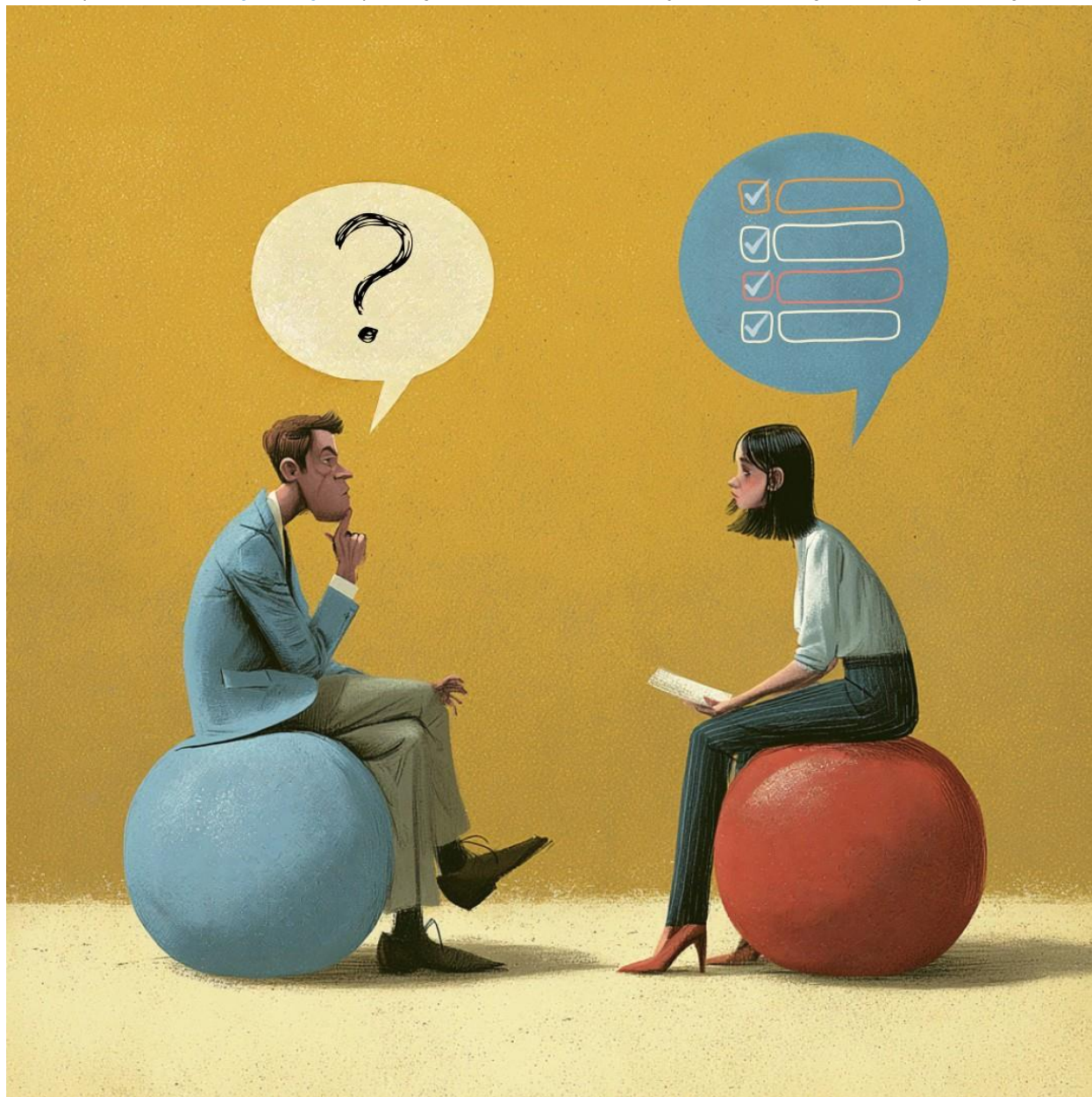


TRANSFER
HUB

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

Rozkoduj Emocje; MODUŁ NR 1; TIPY DLA LIDERA: Jak wspierać osoby neuroatypowe

Element projektu „Rozkoduj emocje - klucz lidera do (neuro)różnorodności.”
(www.rozkodujemocje.pl). Projekt autorstwa Joanny Kucharskiej i Mai Wyborskiej.



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

Wprowadzenie

Neuroróżnorodność oznacza **naturalne różnice w sposobie myślenia, odczuwania i reagowania**. Osoby neuroatypowe (m.in. w spektrum autyzmu, z ADHD, AuADHD) nie funkcjonują „gorzej” – funkcjonują **inaczej**. Trudności, które pojawiają się w pracy, bardzo często nie wynikają z ich kompetencji, lecz z **niedopasowania środowiska, komunikacji lub oczekiwań**.

Celem tego dokumentu jest zebranie **konkretnych, codziennych tipów liderekich**, które pomagają:

- obniżać napięcie i przeciążenie,
- zwiększać bezpieczeństwo psychologiczne,
- umożliwiać osobom neuroatypowym korzystanie ze swojego potencjału.

To nie są „specjalne przywileje”, lecz **dobrze praktyki zarządzania**, które – co ważne – wspierają cały zespół.

OBSZAR 1 – Komunikacja

Główna potrzeba: jasność, jednoznaczność, przewidywalność

Tipy dla lidera:

- Formułuj komunikaty wprost – mów jasno, czego oczekujesz i do kiedy.
- Unikaj metafor, niedopowiedzeń i „czytania między wierszami”.
- Ustal jasne zasady komunikacji w zespole (np. kiedy mail, kiedy Slack).
- Po spotkaniach wysyłaj krótkie podsumowania i listy ustaleń.
- Nie oceniaj kompetencji przez pryzmat stylu komunikacji – skupiaj się na efekcie pracy.

OBSZAR 2 – Spotkania i współpraca

Główna potrzeba: struktura, możliwość przygotowania się, wybór formy udziału

Tipy dla lidera:

- Zawsze podawaj cel i agendę spotkania z wyprzedzeniem.
- Ogranicz liczbę spotkań – część informacji przekazuj asynchronicznie.
- Daj przestrzeń na różne formy wypowiedzi (mówienie, pisanie po spotkaniu).
- Nie wymuszaj ekspresji emocjonalnej ani „aktywności na forum”.
- Pozwalaj na wyłączenie kamer, jeśli to wspiera regulację i koncentrację.

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

OBSZAR 3 – Środowisko pracy

Główna potrzeba: regulacja bodźców, możliwość wyboru

Tipy dla lidera:

- Umożliwaj wybór miejsca pracy (home office, cicha przestrzeń, open space).
- Wspieraj elastyczne godziny pracy – nie każdy pracuje najlepiej w trybie 9–17.
- Zwracaj uwagę na przeciążenie sensoryczne (hałas, światło, multitasking).
- Traktuj potrzebę wyciszenia jako strategię regulacyjną, nie brak zaangażowania.

OBSZAR 4 – Zarządzanie zadaniami i priorytetami

Główna potrzeba: przejrzystość, sens, realne tempo

Tipy dla lidera:

- Dziel duże projekty na mniejsze, jasno opisane kroki.
- Ustalaj realistyczne terminy i jasno komunikuj priorytety.
- Korzystaj z narzędzi wizualnych (Kanban, Trello, Jira).
- Informuj o zmianach z wyprzedzeniem i wyjaśniaj ich sens.
- Pamiętaj: trudność ze zmianą to często potrzeba bezpieczeństwa, nie opór.

OBSZAR 5 – Kultura zespołu i wsparcie

Główna potrzeba: akceptacja różnorodności, brak oceniania przez „normę”

Tipy dla lidera:

- Normalizuj różne style pracy i zachowania – nie wszystko musi wyglądać „typowo”.
- Zamiast „co jest nie tak?”, pytaj: „czego potrzebujesz, żeby pracowało Ci się lepiej?”.
- Traktuj maskowanie (dopasowywanie się kosztem siebie) jako sygnał ryzyka wypalenia.
- Edukuj cały zespół – neuroróżnorodność to temat kultury organizacyjnej, nie tylko HR.
- Pamiętaj: wsparcie nie polega na obniżaniu wymagań, lecz na tworzeniu warunków do pokazania potencjału.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



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

Podsumowanie – trzy kluczowe zasady liderskie

Praca z neuroróżnorodnością nie wymaga rewolucji. Najczęściej sprowadza się do trzech kierunków:

- **więcej jasności** – w komunikacji, celach i oczekiwaniach
- **więcej elastyczności** – w formach pracy i współpracy
- **więcej wyboru** – w sposobie regulowania energii i zaangażowania

Lider, który rozumie neuroróżnorodność, **nie próbuje „naprawiać ludzi”**, lecz świadomie projektuje środowisko pracy.

Efektem są zespoły bardziej stabilne, zaangażowane i odporne – nie pomimo różnic, ale **dzięki nim**.