

Kik vagyunk és miért foglalkozunk ezzel?

A neurodiverzitással személyes érintettségeink okán találkoztunk először. Mind önismereti, mind szülői és más családi relációk oldaláról napi szinten dolgozunk az ADHD és az autizmus okozta jelenségekkel, a másokkal és saját magunkkal való együttéléssel. Ezért hamar bekerült a szakmai érdeklődésünk fókuszába is. Aktív kutatómunkába, fejlesztői tudásunk és tapasztalataink összegyűjtésébe, önképzésbe fogtunk. Mindig találunk valami izgalmasat. Rájöttünk, hogy nagyon sok mondanivalónk van!

Sándor Péter

Gyerekként ADHD-val diagnosztizáltak. Szerencsés voltam: korán kaptam szakértői támogatást, és egy olyan középiskolai környezetben tanulhattam, ahol megértést, teret és támogatást kaptam ahhoz, hogy a legtöbbet tudjam kihozni magamból. Segítettek abban, hogy a nehézségeim ne teherként nehezedjenek rám vagy a környezetemre, hanem olyan adottságokként jelenjenek meg, amelyek mellett – vagy éppen azokkal együtt – sikeresen tudok működni. Úgy érzem, hogy ennek köszönhetem, hogy jó tanulóvá és eredményes emberré válhattam – a tanulmányaimban és a munkámban is. Nagy hálával tekintek vissza ezekre az élményekre, és tisztán látom, mennyire nem volt ez magától értetődő. Hogy mennyi múltott a környezeten. Ezért fontos számomra máig a kérdés, hogy milyen feltételek segítik elő azt, hogy valaki akkor is jól tudjon teljesíteni, ha az idegrendszeri működése nem az „átlagos” utat követi. Tanácsadóként is ez a kérdés hajt: hogyan teremthetünk olyan környezeteket – munkahelyeken és máshol is –, amelyek támogatják az egyéni kibontakozást, nem pedig korlátozzák azt.

Szabó Angéla

Két szuper gyerek anyukája vagyok, egyikük autista. A saját boldogulásunk érdekében kezdtem képezni magam a témában szülőként, de itt nem állt meg ez az utazás. Egy olyan szemüveget kaptam, ami a szervezetfejlesztői és coaching munkámban is egy új világot nyitott meg.

Hiszem és vallom, hogy a diverzitás sok szempontból (üzleti eredményesség tekintetében is) a létezés legoptimálisabb formája. De azt nem mondanám, hogy a legkönnyebb is. A neurodiverzitással kapcsolatos ismereteim viszont térképet adnak, sokat segítenek mások és saját magam jobb megértésében. Ebből szeretnék minél többet megmutatni az ügyfeleinknek is.



Figyelemre méltó különbségek -

Meet-up a neurodiverzitás munkahelyi megjelenéséről és támogatásáról

Időpont: 2025. június 19.

<https://odpartner.hu/hu/component/sppagebuilder/page/34>

AI a HR szolgálatában

<https://hrpwr.hu/esemeny/ai-a-hr-szolgalataban-gyakorlatok-es-megoldasok>

Mit jelent a neurodiverzitás?

A munka világa egyre diverzebbé válik – nemcsak kulturálisan, hanem idegrendszeri működés tekintetében is. A neurodiverzitás témakörében ma egy paradigmaváltás zajlik. Az elmúlt években érintettek és szakértők elkezdtek kiállni amellett, hogy ezekre az állapotokra inkább egyéni sajátosságokként tekintsenek a patologizáló kategóriák helyett. Ma már tudjuk ugyanis, hogy sok-sok érintett van, akik cseppet sem betegek, kívülről nézve teljesen átlagosak. Ugyanakkor idegrendszerük sajátos huzalozottsága miatt néhány dologban eltérnek a neurotipikus átlagtól és így beleesnek az autizmus, ADHD vagy más állapotok finomodó diagnosztikai kategóriáiba. A patologizálás és megbélyegzés pedig nem segíti az érintetteket, sőt, kimondottan káros. Erre a jelenségre kezdte el Judy Singer nevű aktivista (a biodiverzitás mintájára) a neurodiverzitás szót használni, amely mára egyre inkább mozgalmi jelleget ölt.

Hogyan jelenik meg ez a munkahelyeken?

A Z és alfa generációknál egyre inkább nő az autizmussal, ADHD-val és más neurodiverz állapottal (pl. diszlexiával, Tourette szindrómával stb.), diagnosztizáltak aránya. Statisztikai adat kevés van és ritkán fedi a valóságot, de a legóvatosabb becslések szerint is a munkavállalók legalább 1%-a érintett Magyarországon. A közoktatási adatok görbéin pedig meredeken ível felfelé a beilleszkedési/tanulási nehézségekkel, valamint sajátos nevelési igénnyel rendelkező fiatalok száma. Ők folyamatosan érkeznek a munkaerőpiacra, egyre nagyobb tudatossággal a saját állapotuk és támogatási igényeik tekintetében.



A neurodiverz emberek gyakran másképpen oldanak meg feladatokat, másképp tanulnak, fókuszálnak, kommunikálnak, gondolkodnak. Ez markáns jellemzőket hoz be a munkavégzésbe és a munkahelyeken való együtt létezésbe. Van, amiben az átlagnál nehezebben boldogulnak és van, amiben átlagos vagy gyakran afölötti képességeik vannak. Ez utóbbi nagy kiaknázatlan potenciált rejt.

Ez a sokszínűség ma is jelen van a munkahelyeken, akár tudatában vagyunk ennek, akár nem. Ezért aztán jobb, ha tudatában vagyunk.

Hogyan dolgozunk a témával?

A neurodiverzitás számunkra komplex, sokrétegű valóság, amelyet holisztikus szemlélettel közelítünk meg. Vizsgáljuk az egyéni működés, a csapatt dinamika, a szervezeti kultúra és a társadalmi elvárások kölcsönhatásait. Fontosnak tartjuk, hogy a témát ne csak egy szinten – például HR-es keretben – értsük, hanem teljes rendszerében, figyelembe véve a vezetési rendszert, a környezetet és az egyéni sajátosságokat is.

A témát szervezetfejlesztőként azért emeltük be tudatosan a munkánkba, mert coaching és fejlesztési folyamatokban rendre találkozunk vele – gyakran pozitív és inspiráló tapasztalatként. Nyitottan és kíváncsian figyeljük az új kapcsolódó területeket is, például az AI lehetőségeit. Hisszük, hogy a neurodiverzitás nemcsak nehézség, hanem fejlődési potenciál is – egyéni, csapat- és szervezeti szinten egyaránt.

Bővebb információ:

Szabó Angéla szabo.angela@odpartner.hu

