

Neuroróżnorodność - zrozumienie i wsparcie w doradztwie zawodowym

Renata Fijałkowska – psycholog

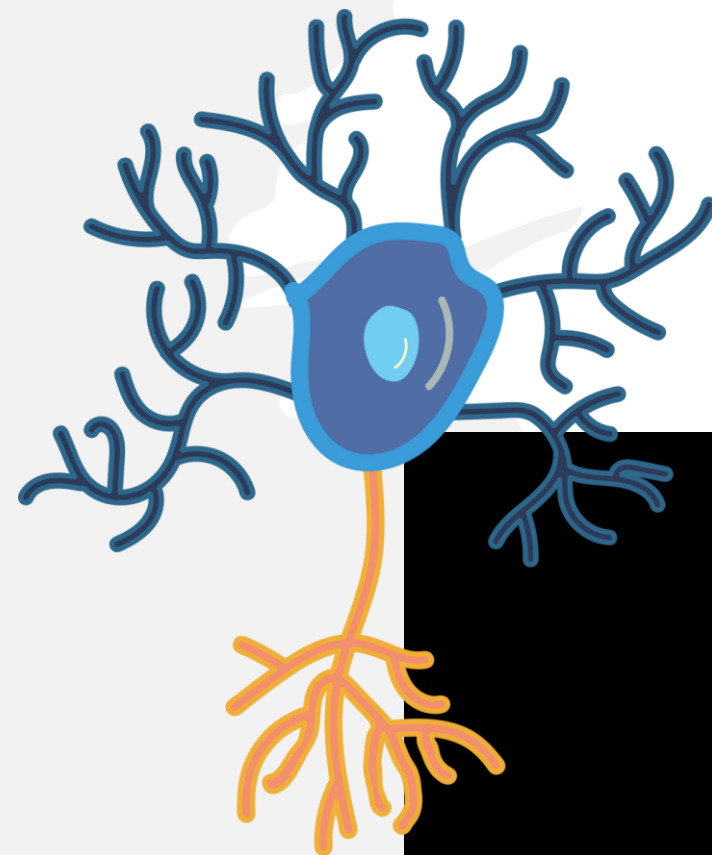
Kierownik Zespołu Zamiejscowego w Oświęcimiu

Centrum Informacji i Rozwoju Kariery Zawodowej – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Kraków , 14.10 2024 r.

O czym będę mówić?

- Definicje
- Nurty
- Case study
- Rozwiązania



Neurodiversity
At Work





**(DEI) diversity,
equity & inclusion
— chwilowy trend
czy przyszłość
komunikacji?**

- **DEI** to skrót od *ang. Diversity, Equity and Inclusion*, który oznacza różnorodność, równość i integracja.
- Termin ten podkreśla znaczenie różnorodności, równości i inkluzyjności w miejscu pracy oraz społeczeństwie, dążąc do zapewnienia **różnorodności perspektyw, eliminacji dyskryminacji i promowania otwartości** oraz **zaangażowania** wszystkich w życie organizacji lub społeczeństwa.

Diversity, czyli różnorodność, to pojęcie kierujące naszą uwagę na zróżnicowanie społeczeństwa. W DEI nie chodzi o to, by udawać, że czynniki różnicujące ludzi nie istnieją. Przeciwnie – należy dostrzegać osoby odmienne od nas samych między innymi pod względem płci, orientacji seksualnej, wieku, wyglądu, pochodzenia etnicznego, religii i przekonań, sprawności fizycznej i psychicznej, stanu cywilnego, wykształcenia, doświadczenia zawodowego czy też statusu rodzinnego.

Różnorodność nie dotyczy tylko tych wymiarów, które są najbardziej widoczne lub powszechnie dyskutowane, ale także **różnorodności perspektyw i sposobów myślenia**. Różnorodność w miejscu pracy ma na celu zapewnienie szerokiego zakresu perspektyw, doświadczeń i umiejętności, co może wzbogacić środowisko pracy i prowadzić do lepszych wyników dla organizacji.



Equity, czyli równość. Podkreślenie poglądu, że każdy człowiek powinien mieć równe szanse i dostęp do zasobów pozwalających realizować podstawowe potrzeby życiowe, w tym do edukacji i pracy. To także zrozumienie tego, że poszczególni ludzie, ze względu na to, co ich różni od innych, mają zupełnie inne potrzeby.

- Równość koncentruje się na sprawiedliwym traktowaniu wszystkich osób, zapewniając, że normy, praktyki i polityki organizacji gwarantują, iż tożsamość nie przesądza o szansach czy wynikach w miejscu pracy.
- Równość różni się od równouprawnienia (equality) poprzez uwzględnienie unikalnych okoliczności każdej osoby i dostosowanie traktowania tak, aby końcowy rezultat był równy.
- Dąży do eliminacji barier i nierówności, umożliwiając wszystkim równy dostęp do możliwości i zasobów.



Inclusion, czyli integracja oraz włączanie, to z kolei założenie, że należy wspólnie tworzyć środowisko, w którym nikt nie będzie się czuł wykluczony.

- Włączenie odnosi się do tego, jak pracownicy doświadczają miejsca pracy i w jakim stopniu organizacje przyjmują wszystkich pracowników, umożliwiając im znaczący wkład.
- Zakłada stworzenie kultury organizacyjnej, w której wszyscy pracownicy czują się wysłuchani, doceniani i mogą pełnić aktywną rolę.
- Firmy, które dążą do rekrutacji zróżnicowanego zespołu, muszą również rozwijać kulturę wystarczająco włączającą, aby wszyscy pracownicy czuli, że ich głosy są słyszane.
- Jest to kluczowe dla zatrzymania talentów i uwolnienia potencjału zróżnicowanego zespołu pracowników.



DEI w biznesie

Dostrzeżenie, zaakceptowanie i zrozumienie cech różnicujących ludzi, a także ich uwzględnienie w kulturze organizacyjnej firm, pozwala na **wydobyciu potencjału z każdego pracownika**, z pożytkiem nie tylko dla przedsiębiorstwa, ale też dla samego pracownika i jego zespołu. W ten sposób tworzy się **środowisko, w którym każdy będzie się czuł doceniony i zaangażowany**.

- Żadna organizacja nie jest w stanie z dnia na dzień wdrożyć wartości, reprezentowanych przez koncepcję *diversity, equity & inclusion*.
- To proces długotrwały i skomplikowany.
- W jego przeprowadzenie warto włożyć czas i energię, ponieważ procentuje wzrostem innowacyjności oraz kreatywności w zespołach, lepszym przepływem informacji i sprawną wymianą doświadczeń, a także lojalnością pracowników i postrzeganiem firmy jako atrakcyjnego pracodawcy.



- To używanie **języka inkluzywnego** oraz konstruowanie treści pozbawionych stereotypów, uprzedzeń i przełamujących tabu.
- Uwzględnienie DEI w komunikacji oznacza także **znoszenie barier komunikacyjnych**, między innymi poprzez zapewnienie dostępności zasobów cyfrowych wszystkim odbiorcom, w tym osobom z niepełnosprawnościami.



Czy DEI to chwilowa moda?

- Pojawienie się koncepcji *diversity, equity & inclusion* jest odpowiedzią na zmiany, które zachodzą w naszym społeczeństwie.
- W świecie, w którym postęp techniczny i naukowy nabrał niespotykanego dotąd tempa, stopniowo będą znikać tematy tabu.
- To sprawia, że dyskusje na ich temat nie umilkną i będziemy musieli dostosować się do nowej rzeczywistości. Postępowanie w zgodzie z DEI jest w tym wypadku krokiem w dobrym kierunku.



Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (PDPC):

Rok uchwalenia: 1948

Cel: Dokument ten, uchwalony przez Zgromadzenie Ogólne ONZ, definiuje podstawowe prawa człowieka, które powinny być przestrzegane na całym świecie.

Jest fundamentem dla międzynarodowych standardów praw człowieka.

- Artykuł 1: **“Wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi w godności i prawach.”**
- Artykuł 2: *Gwarantuje każdemu prawa i wolności bez względu na „rasę, kolor skóry, płeć, język, religię, poglądy polityczne, narodowość lub pochodzenie społeczne, majątek, urodzenie lub inną sytuację.*

Znaczenie dla DEI (Diversity, Equity, Inclusion): **Dokument ten wprowadza zasadę równości i godności każdego człowieka, co jest podstawą polityk antidyskryminacyjnych i promujących różnorodność, równość i inkluzywność.**



Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (KPP UE):

Rok przyjęcia: 2000 (została w pełni prawnie wiążąca w 2009 roku, kiedy weszła w życie wraz z Traktatem Lizbońskim).

Cel: Zapewnienie ochrony podstawowych praw w UE, obejmujących zarówno prawa obywatelskie, polityczne, gospodarcze, jak i społeczne.

- Artykuł 21: *Zakaz dyskryminacji – gwarantuje zakaz dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny, w tym z powodu płci, rasy, pochodzenia etnicznego, religii, przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej.*
- Artykuł 26: *Integracja osób niepełnosprawnych – uznaje prawo osób niepełnosprawnych do integracji społecznej i zawodowej, co ma bezpośrednie przełożenie na osoby neurodywergentne.*
- Artykuł 15: **Wolność wyboru zawodu i prawo do pracy – każdy ma prawo do pracy i wyboru zawodu na równych zasadach**



Znaczenie dla DEI: **Karta stanowi podstawę unijnych przepisów antydyskryminacyjnych, promując inkluzywność i równość w dostępie do zatrudnienia oraz świadczenia usług w całej Unii Europejskiej.**

Dyrektywa 2000/78/WE (Ogólne ramy równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy):

Rok przyjęcia: 2000

Cel: Dyrektywa ta wprowadza przepisy mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy, szczególnie ze względu na religię, wyznanie, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną.

- **Zakaz dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej w zatrudnieniu** – Pracodawcy muszą zapewnić równe traktowanie we wszystkich aspektach zatrudnienia, od rekrutacji po warunki pracy.
 - **Obowiązek dostosowania miejsc pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami** – co obejmuje zarówno fizyczne dostosowania, jak i te związane z neurodywergencją (np. dostosowanie stanowiska pracy dla osób z autyzmem czy ADHD).
 - **Ochrona przed mobbingiem i innymi formami nękania w miejscu pracy.**

Znaczenie dla DEI i neurodywergencji: *Dyrektywa ta wymusza na pracodawcach podejmowanie działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania pracowników, co szczególnie wpływa na ochronę grup marginalizowanych, w tym osób neurodywergentnych.*



W kontekście neurodywergencji:

- Zarówno Karta Praw Podstawowych UE, jak i Dyrektywa 2000/78/WE mają duże znaczenie dla osób neurodywergentnych, ponieważ obejmują ochronę przed dyskryminacją z powodu niepełnosprawności, a niepełnosprawność ta może obejmować również stany neurobiologiczne, takie jak autyzm, ADHD, dysleksja czy zaburzenia przetwarzania sensorycznego.
- Te przepisy zobowiązują pracodawców do tworzenia bardziej inkluzywnych środowisk pracy, co może obejmować modyfikacje miejsca pracy, zmianę procedur pracy oraz uwzględnienie indywidualnych potrzeb w zakresie wsparcia.



DEFINICJA

Neuroróżnorodność to termin odnoszący się do *zróżnicowania funkcji, struktury i wzorców aktywności mózgu między jednostkami.*

Podkreśla *unikalność zdolności* prezentowanych przez różne osoby, bazującą na *różnicach genetycznych, środowiskowych, a także procesach rozwojowych i neuroplastyczności.*

W ramach neuroróżnorodności uznaje się, że różnice te **nie** są deficytami, ale **cennymi aspektami ludzkiej natury.**

- Pojęcie neuroróżnorodności zostało zaproponowane przez środowiska osób z zaburzeniami neurorozwojowymi na podstawie pojęcia bioróżnorodności.
- Ten kontekst jest nieprzypadkowy, jako że w środowisku bioróżnorodnym znajduje się przestrzeń dla każdego gatunku, a ich powiązania pozwalają na wzajemne uzupełnianie się.
- Autorstwo tego pojęcia jest przypisywane australijskiej socjolożce [Judy Singer](#), która w swoim eseju „***Dlaczego nie możesz chociaż raz w życiu zachowywać się normalnie?***”, opublikowanym w [1999 roku](#) w monografii „Disability Discourse”, opisała zmagania trzech pokoleń kobiet znajdujących się w spektrum autyzmu: **swojej matki**, **swojej córki** i **siebie** samej z presją dostosowania się do standardów społecznych, które piętnują każde zachowanie odbiegające od typowego.
- Duży udział w popularyzacji tego pojęcia miał również [Harvey Blume](#), który użył go w tytule swojego artykułu opublikowanego w gazecie „The Atlantic” już we wrześniu 1998 roku. W ciągu kolejnej dekady pojęcie to utożsamiano głównie z osobami w spektrum autyzmu, których głosy w dyskusji stawały się coraz głośniejsze.

Tabela 1. Model neuroróżnorodności opracowany przez Brytyjskie Towarzystwo Psychologiczne

Izolowane zaburzenia rozwojowe	Kliniczne zaburzenia rozwojowe	Zaburzenia psychiczne	Zaburzenia neurologiczne
Dysleksja Dyskalkulia Dysgrafia Zaburzenia rozwoju koordynacji (DCD)	Zaburzenia ze spektrum autyzmu (ASD) Zaburzenia z deficytem uwagi i nadaktywnością (ADHD) Zespół Tourette'a	Nabyte zaburzenia psychiczne	Nabyte zaburzenia neurologiczne Uszkodzenia OUN o różnej etiologii
Zaburzenia wrodzone Związane z umiejętnościami szkolnymi Nie są uważane za choroby	Zaburzenia wrodzone Związane z umiejętnościami behawioralnymi Uznawane za zaburzenia rozwojowe	Pojawiają się jako element procesu patologicznego Możliwy jest powrót do stanu wyjściowego po poprawie stanu zdrowia psychicznego	Pojawiają się jako element procesu patologicznego Możliwy jest powrót do stanu wyjściowego po poprawie stanu zdrowia somatycznego



.W najnowszej klasyfikacji chorób i zaburzeń psychicznych **ICD-11** **zbiór zaburzeń neurorozwojowych jest jeszcze szerszy i składa się z ośmiu kategorii:**

1. zaburzenia rozwoju intelektualnego
2. zaburzenia rozwoju mowy
3. zaburzenia ze spektrum autyzmu (ASD)
4. zaburzenia rozwoju umiejętności szkolnych
5. zaburzenia rozwoju koordynacji ruchowej
6. zaburzenia nadpobudliwości ruchowej (ADHD)
7. stereotypie ruchowe
8. pozostałe zaburzenia neurorozwojowe.

Poruszając zagadnienia diagnostyki i dostosowania otoczenia do osób z zaburzeniami neurorozwojowymi, nie sposób skupiać się na elementach innych niż deficyty obserwowane u nich.

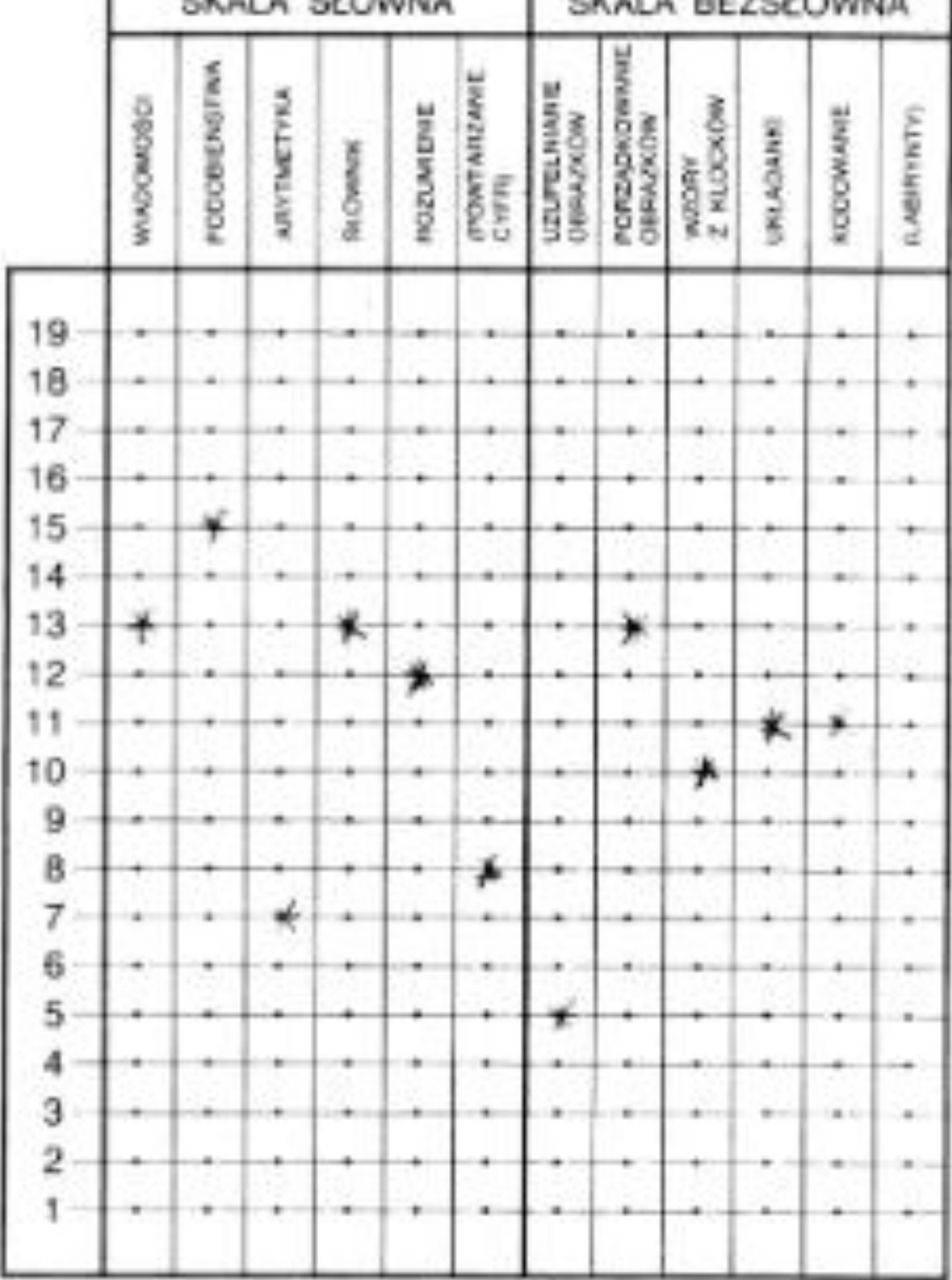
Należy pamiętać, że trudności w jednej dziedzinie często występują jednocześnie z nietypowymi umiejętnościami w innym zakresie.

Jedną z nowatorskich metod przedstawiania nietypowego zakresu umiejętności osób neuroróżnorodnych jest tzw. **spiky profile**.

Nazwa ta, którą można przetłumaczyć jako **kolczasty profil umiejętności**, bierze swój początek w rycinach przedstawiających wyniki *Skali Inteligencji Wechslera dla Dorosłych*.

Wynik dla osób neurotypowych zwykle znajduje się w zakresie dwóch odchyłeń standardowych od średniej, tworząc tzw. płaski profil umiejętności.

W przypadku osób neuroróżnorodnych poszczególne grupy umiejętności mogą być zarówno znacznie poniżej, jak i powyżej średniej dla populacji, tworząc tak zwany kolczasty profil, będący **kształtu linii łamanej**.



Uwagi: 12 + 15 + 13 + 12

- Atuty osób neuroróżnorodnych nie przyjmują jedynie formy pojedynczych zdolności prezentowanych przez indywidualne jednostki. Istnieją zestawy poszczególnych umiejętności, które są częściej obserwowane przy konkretnych diagnozach.
- **W przypadku ASD** deficyty w umiejętnościach społecznych oraz potrzebie zachowania sztywnej rutyny, a także trudności ze skupieniem na więcej niż jednej czynności naraz, są kompensowane przez **niezwykłą pamięć, indywidualne specjalistyczne zdolności lub też niezwykłą dokładność i przywiązanie do detali.**
- **W przypadku ADHD** trudności z koncentracją oraz zarządzaniem czasem często idą w parze z **ponadprzeciętnymi zasobami energii, pasji, kreatywności oraz wyobraźnią przestrzenną.**
- Co ciekawe, podobną zależność można zauważyć także w przypadku innych zaburzeń nieuznawanych za choroby: **osoby z dysleksją** mają **ponadprzeciętne umiejętności wizualne oraz wyobraźnię przestrzenną, są także uznawane za wyjątkowych mówców i przedsiębiorców,**
- **osoby z zaburzeniami koordynacji ruchowej** częściej mają **ponadprzeciętne zdolności werbalne.**
- Osoby reprezentujące podejście oparte na pozytywnym przedefiniowaniu zaburzeń neurorozwojowych często przytaczają **przykład leworęczności**, którą **w przeszłości również uznawano za pewną patologię**, a obecnie jest uznawana za wersję normy.

- Talenty i umiejętności obserwowane u osób neuroróżnorodnych są również podstawą rozważań dotyczących ich ewolucyjnych korzyści ze względu na ich obecne występowanie w puli genowej.
- Coraz więcej naukowców sugeruje, że psychopatologie mogły przynieść konkretne przewagi ewolucyjne zarówno w przeszłości, jak i obecnie.
- **Zdolności systematyzowania u osób z zaburzeniem ze spektrum autyzmu mogły mieć znaczenie adaptacyjne, niezbędne do przetrwania prehistorycznych ludzi.**
- **Podobnie myślenie przestrzenne, obecne u niektórych osób z dysleksją, mogło być użyteczne w kulturach przedsięwzięciowych do projektowania narzędzi, planowania tras łowieckich i budowania schronień.**
- **Kluczowe objawy ADHD, takie jak nadpobudliwość, rozproszenie uwagi i impulsywność, mogły być cechami korzystnymi w społecznościach myśliwych i zbierackich, w których osoby przemieszczające się w poszukiwaniu pożywienia, szybko reagujące na bodźce środowiskowe i zręczne w poruszaniu się w kierunku potencjalnych zdobyczy miały przewagę nad innymi.**
- Teorie te podkreślają, że traktowanie takich zachowań jako patologicznych wynika wyłącznie z obecnego modelu funkcjonowania w społeczeństwie

- Zjawisko neuroróżnorodności to obecnie częsty temat debaty, w której obecne są głosy poparcia i krytyki. Jednym z głównych zastrzeżeń jest postrzeganie zaburzeń neurorozwojowych jako identyfikacji kulturowej, a nie niepełnosprawności.
- Zwolennicy neuroróżnorodności podkreślają znaczenie uznawania i akceptowania różnorodności jako naturalnej i wartościowej cechy ludzkiej.
- Twierdzą, że różnice w funkcjonowaniu mózgu nie są deficytami, ale odzwierciedlają bogactwo ludzkiego doświadczenia i potencjału.

Głosy ze środowiska pacjentów bardzo często przytaczają opisane powyżej argumenty, stawiając nacisk na mocne strony i argumentując, że **niepełnosprawność jest widoczna tym bardziej, im bardziej środowisko jest niezaadaptowane do indywidualnych potrzeb.**

Dodatkowo ze względu na charakterystyczne **silne strony neuroróżnorodność może być uznawana za źródło unikalnych perspektyw i zdolności, które mogą przyczynić się do innowacji, kreatywności i rozwiązywania problemów.**

Z rozwojem bardziej precyzyjnych metod diagnostycznych wzrasta ryzyko nadmiernej medykalizacji i patologizacji zachowań, które nie stanowią problemu dla samych osób nieneurotypowych oraz ich bezpośredniego otoczenia.

Głosy ze środowiska neuroróżnorodnych często podkreślają, że w przypadku osób z rozpoznaniem zespołu Aspergera, dla którego w obecnej klasyfikacji ICD-11 najlepszym odniesieniem są zaburzenia ze spektrum autyzmu z nieobecnymi lub nieznacznymi zaburzeniami mowy oraz będących w normie intelektualnej (6.A02.0), **stosowanie terminologii medycznej skupia się na potrzebie naprawy tych pacjentów oraz dostosowania ich do norm obowiązujących w społeczeństwie, zamiast sprzyjać zrozumieniu różnic w ich funkcjonowaniu i akceptacji pewnej odmienności w zachowaniu.**

Z tego samego środowiska pochodzą głosy krytykujące podział pacjentów ze spektrum na osoby wysoko i nisko funkcjonujące, opisując go jako stygmatyzujący, niedokładny i szkodliwy.

- Koncepcja neuroróżnorodności uznaje zróżnicowanie zdolności kognitywnych za naturalną część ludzkiej różnorodności.
- W ramach definicji medycznej obejmuje wiele zaburzeń rozwojowych, takich jak zaburzenia intelektualne, zaburzenia mowy i języka, zaburzenia ze spektrum autyzmu, zaburzenia uczenia się, zaburzenia koordynacji ruchowej, ADHD oraz inne zaburzenia neurorozwojowe.

Neurodywersyfikacja: Pewnego dnia pokonamy tę przeszkodę!

Myślą nadrzędną społeczności popierających neuroróżnorodność jest traktowanie tych osób jako **neuromniejszości** posiadającej swoje prawa i wymagającej akceptacji, a nie leczenia, podobnie jak miało to miejsce w przypadku np. osób homoseksualnych.

Według brytyjskiego National Autistic Society, autyzm dotyka więcej niż jedną na 100 osób, a mniej niż 1/4 z nich będzie aktywna zawodowo.

„Ludzie zazwyczaj zatrudniają ludzi podobnych do siebie, a autystyczni nie są tacy jak oni” – powiedział Steve Silberman, autor Neurotribes, książki poświęconej ewolucji autyzmu.

Lista rzeczy, których nie powinno się robić podczas rozmowy kwalifikacyjnej, jest praktycznie definicją autyzmu.

„Nie odwracaj wzroku, patrz pracodawcy w oczy, sprzedawaj się. To wszystko jest bardzo trudne dla osób z autyzmem”.

Wszyscy doświadczamy rzeczywistości nie takiej, jaka jest naprawdę, ale przefiltrowanej przez nasze zmysły.

Ta przefiltrowana rzeczywistość nazywana jest **faneronem** .

Wykazano, że osoby z autyzmem **odfiltrowują mniej (prawdopodobnie zbędnych) informacji sensorycznych.**

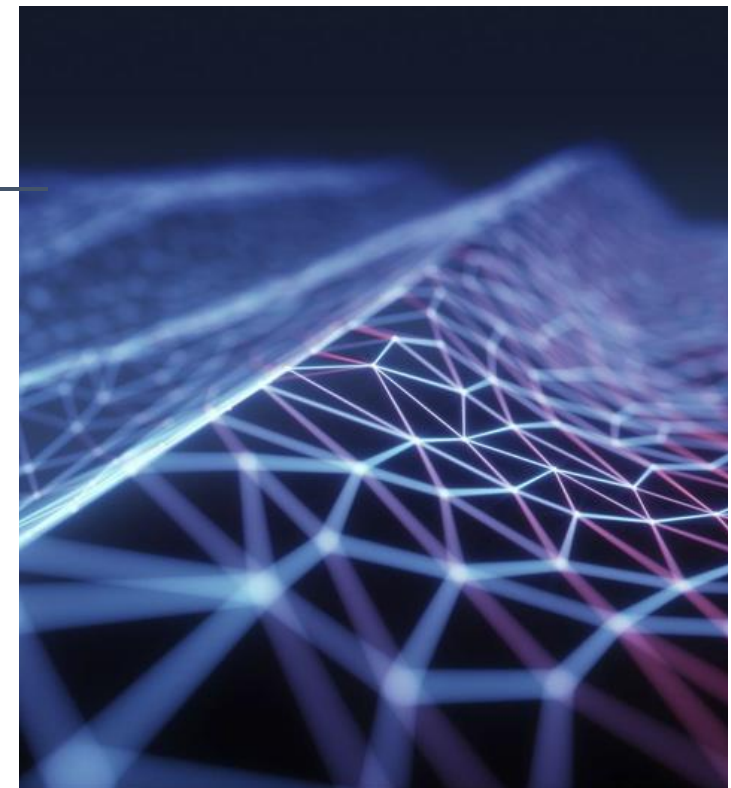
Ten neurologiczny proces filtrowania nazywany jest **bramkowaniem sensorycznym**

Doświadczenie rzeczywistości osób z autyzmem jest bardziej „**czyste**” – **bardziej niesfałszowane.**

Wszystkie informacje filtrują neurotypy – są to informacje zbędne.

Osoba niewidoma, u której brakuje jednego doznania zmysłowego tworzy subiektywną rzeczywistość.

Aby lepiej zrozumieć, jak ograniczona jest nasza subiektywna rzeczywistość, pomyślmy o zwierzętach posiadających zmysły, których nie mamy – takich jak **magnetorecepcja** – i jak to wzbogaca ich doświadczenie.



Osoby z autyzmem nie są jedynymi osobami neuroróżnorodnymi, których firmy zaczynają szukać.

Podczas gdy dysleksja charakteryzuje się problemami z przetwarzaniem, które wpływają na czytanie i pisanie, jeśli chodzi o interpretowanie liter i symboli, są one również bardzo kreatywne, intuicyjne i doskonale sprawdzają się w trójwymiarowym rozwiązywaniu problemów i uczeniu się w praktyce. Tak więc wyspecjalizowane umysły osób z dysleksją można wykorzystać na różne sposoby. Na przykład, biorąc pod uwagę ich **zdolności przestrzenne**, **niektóre firmy architektoniczne zatrudniają głównie osoby z dysleksją**, a wielu znanych architektów na świecie ma dysleksję.

Również **Brytyjska Agencja Wywiadu** wykorzystuje zdolność osób z **dysleksją** do analizowania złożonych informacji w „beznamiętny, logiczny i analityczny sposób” w walce z terroryzmem i od **2014 r.** zatrudniła **100** szpiegów z dysleksją i **dyspraksją**.

Ruch **neuroróżnorodności** pomaga w **rozpoznawaniu szczególnych talentów, umiejętności i cech osób neuroróżnorodnych, co z kolei pomaga poprawić środowisko pracy.**

W USA znany jest przypadek szpitala, który miał doskonałych autystycznych lekarzy, którzy obawiali się powiedzieć, że zawsze mieli autyzm.

Nowe zespoły HR chciały, by nie była to kultura strachu.

Tak wygląda dobry HR, a tego rodzaju postawy są możliwe dzięki paradygmatowi neuroróżnorodności



Zakładamy, że populacja
składa się głównie z
neurotypów, ale czy to
rzeczywiście prawda?



Przy częstotliwości występowania 18%, to **1 miliard 386 milionów** neuroróżnorodnych ludzi chodzących po tej planecie.

Pomyślmy o tych wszystkich różnych perspektywach i doświadczeniach!

Pomyślmy o zbiorowej wiedzy i spostrzeżeniach, jakie ci ludzie mogą wnieść!

Badania Instytutu Karolinska z ostatnich lat wskazują, że zaburzenia osobowości są w większości dziedziczne, a nie oparte na traumie, jak początkowo sądziliśmy a zatem następuje zmiana paradygmatu; zgodnie z ruchem neuroróżnorodności, zaburzenia osobowości zaczynają być teraz również postrzegane jako naturalna zmienność neurologiczna.



Wraz ze wzrostem popularności ruchu neuroróżnorodności i wzrostem świadomości różnych chorób neuroróżnorodnych, firmy zaczynają zatrudniać osoby NEURO różne specjalnie dla ich wyspecjalizowanych talentów.

- Na przykład w **2015 r.** firma Microsoft stworzyła program **zatrudniania osób z autyzmem**, aby przyciągnąć talenty, które uważają za niewykorzystany potencjał na rynku
- Dwa lata wcześniej, w **2013** roku, powstała międzynarodowa firma konsultingowa **Autico** zajmująca się technologiami informacyjno-komunikacyjnymi, która zatrudnia wyłącznie osoby z autyzmem, a obecnie zatrudnia ponad **150** pracowników
- W **2017** roku **policja w Hadze w Holandii** zaczęła zatrudniać osoby z autyzmem do analizy nagrań z kamer bezpieczeństwa w celu identyfikacji podejrzanych i dowodów. Ze względu na wyjątkową zdolność koncentracji i zwracania uwagi na szczegóły, ci autystyczni detektywi analizują i identyfikują precyzyjnie te obrazy, które mogą mieć kluczowe znaczenie w śledztwie, znacznie szybciej niż ich neurotypowi koledzy.
- W **2018** roku organizacja osób autystycznych, która współpracowała z policją **AutiTalent**, zdobyła Cedris Waarderingsprijs (Cedris Appreciation Award).

Amanda jest dziwaczką, ale jest z tego naprawdę dumna. Nosi różne kapelusze jako lekarka, academiczka, nauczycielka, badaczka i przedsiębiorca technologiczny. Co najważniejsze, postrzega swoją rodzinę jako neurotypową, ponieważ są bardzo neuroodmienni z cudownymi kolczastymi profilami i to jest jej „normalność”.

Jako założycielka i dyrektor generalna [Do-IT Solutions](#), profesor Amanda Kirby jest osobą niezwykłą, posiadającą wyjątkowe doświadczenie w łączeniu opieki zdrowotnej, edukacji i rynku pracy.

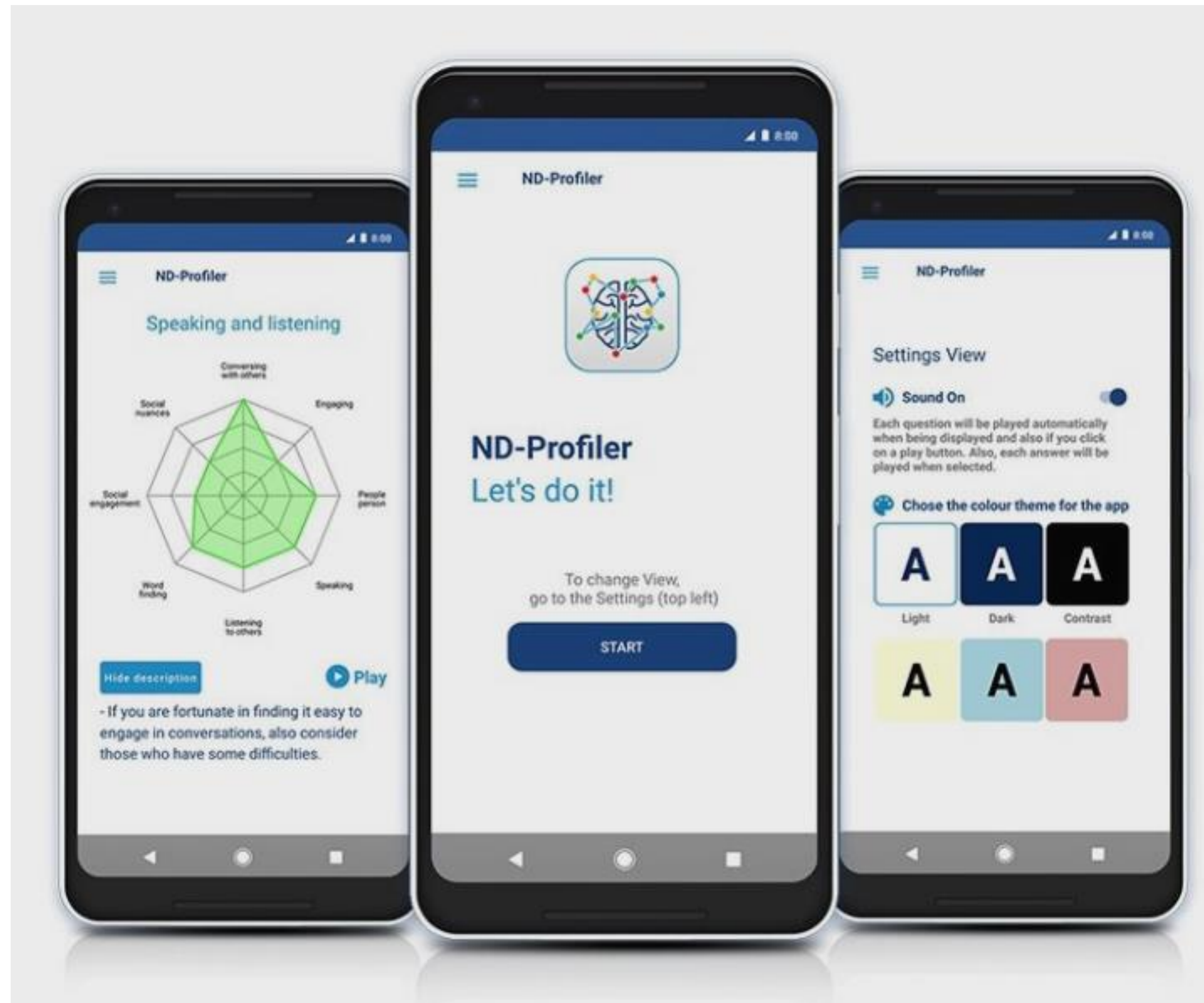
Umiejętności Amandy polegają na tym, że jest współpracowniczką i tłumaczką wiedzy. Pozwala jej to przekraczać granice dyscyplin i łączyć pracę interdyscyplinarną.



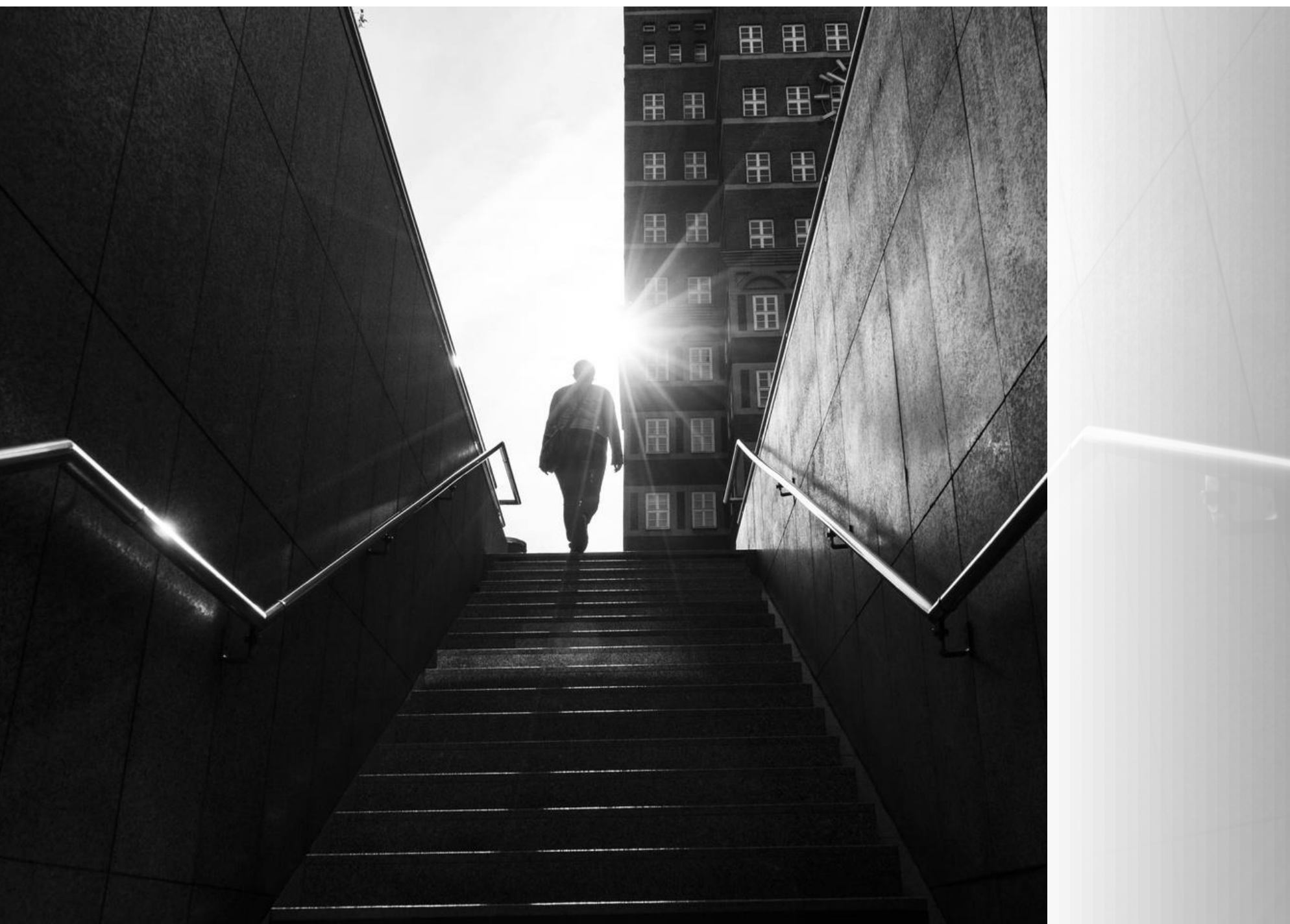
Jej rodzina jest również bardzo neuroatypowa – dzieci i dorośli cierpią na szereg schorzeń, takich jak dysleksja, autyzm, zaburzenia koordynacji rozwojowej (znane również jako dyspraksja), zaburzenia rozwoju mowy i ADHD (i wiele innych!). Dało jej to wyjątkową wiedzę, wgląd i pasję, które nieustannie podnoszą świadomość i promują najlepsze praktyki zarówno w edukacji, jak i zatrudnieniu.

Jest emerytowanym profesorem Uniwersytetu Południowej Walii, wygłosiła wykłady przed ponad 100 000 osób na całym świecie, napisała ponad 100 prac naukowych i zyskała międzynarodowe uznanie w dziedzinie neuroróżnorodności jako klinicysta i badacz. Opublikowała 9 książek w tej dziedzinie na temat neuroróżnorodności.

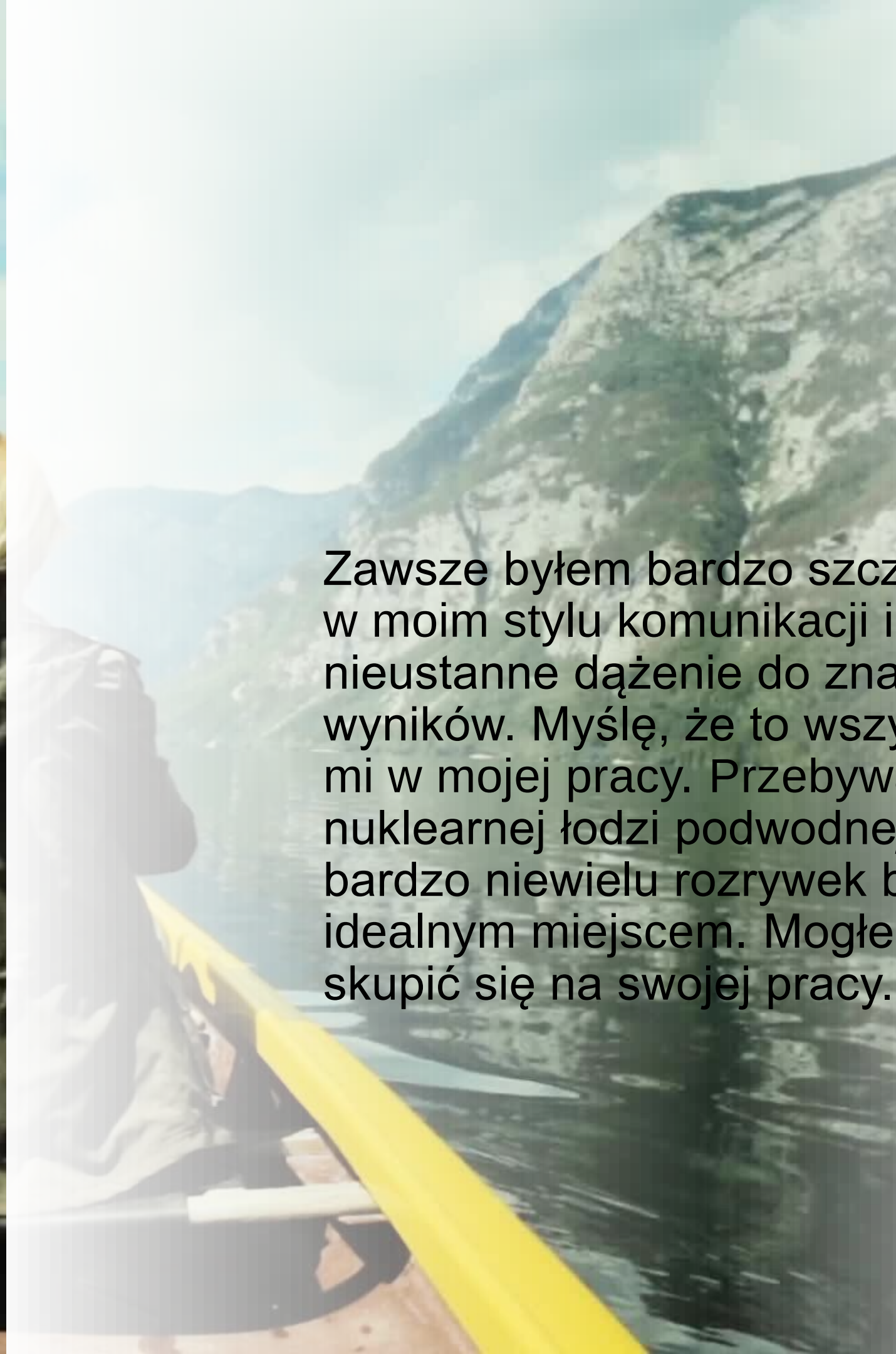
Amanda zasiadała w rządowych radach doradczych (np. Hidden Impairment National Group), a także doradzała brytyjskim i międzynarodowym organizacjom charytatywnym w dziedzinie neuroróżnorodności. Obejmuje to patronowanie Dyspraxia Association w Nowej Zelandii, przewodniczenie Movement Matters UK i współpracę z dużymi brytyjskimi organizacjami charytatywnymi, w tym Dyspraxia Foundation, British Dyslexia Association, North East Autism Society, a także jest powiernikiem ADHD Foundation, która prowadzi kampanię na rzecz przyjęcia neuroróżnorodności. Jej doktorat (po tym, jak została profesorem) dotyczył zmian zachodzących w okresie dojrzewania i wczesnej dorosłości, a także opracowała internetowe narzędzia przesiewowe, które są obecnie wykorzystywane na całym świecie w miejscu pracy.



Pasja Amandy do wprowadzania zmian w społeczeństwie i zwiększania szans na zaprezentowanie talentów dzieciom i dorosłym z odmiennością neurologiczną, zwłaszcza w środowisku pracy, pozostaje tak silna, jak 30 lat temu, kiedy wyruszyła w podróż odkrywczą



- „Jestem niezwykle skoncentrowany, uwielbiam rozwiązywać problemy i znajdować najskuteczniejszy sposób robienia rzeczy”.

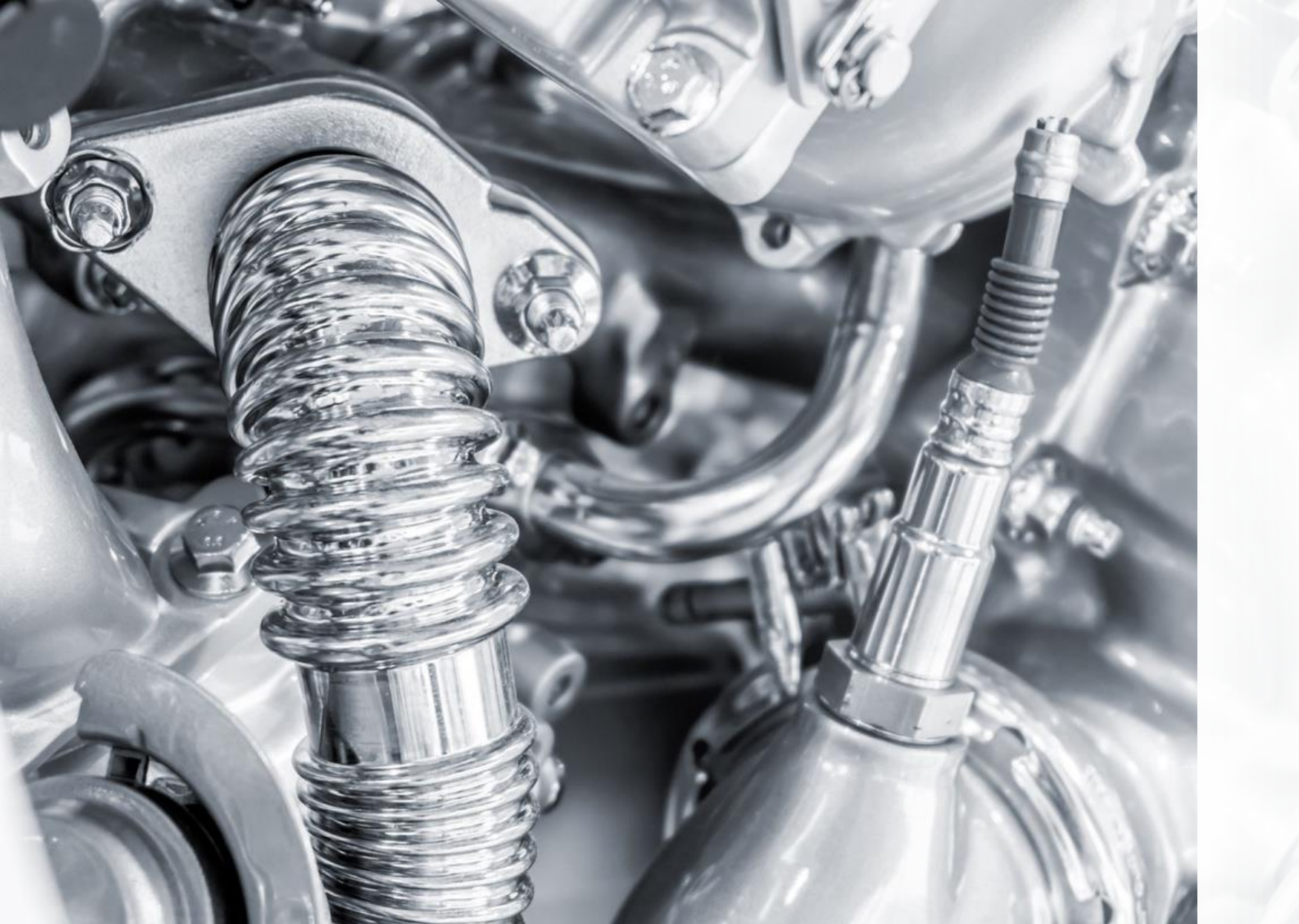


Zawsze byłem bardzo szczery i szczery
w moim stylu komunikacji i mam
nieustanne dążenie do znalezienia
wyników. Myślę, że to wszystko pomogło
mi w mojej pracy. Przebywanie w
nuklearnej łodzi podwodnej bez okien i
bardzo niewielu rozrywek było dla mnie
idealnym miejscem. Mogłem po prostu
skupić się na swojej pracy.



Nie ufam intuicji – potrzebuję
dowodów, zanim podejmę
jakąkolwiek decyzję.





Presja na dopasowanie się jest ogromna i wiele osób z autyzmem, w tym ja, opracowało mechanizmy radzenia sobie w pracy, aby ukryć bycie innym. Jest to niezwykle wyczerpujące i robimy to dużym kosztem osobistym.

Organizacje muszą się zmienić, a nie ludzie.

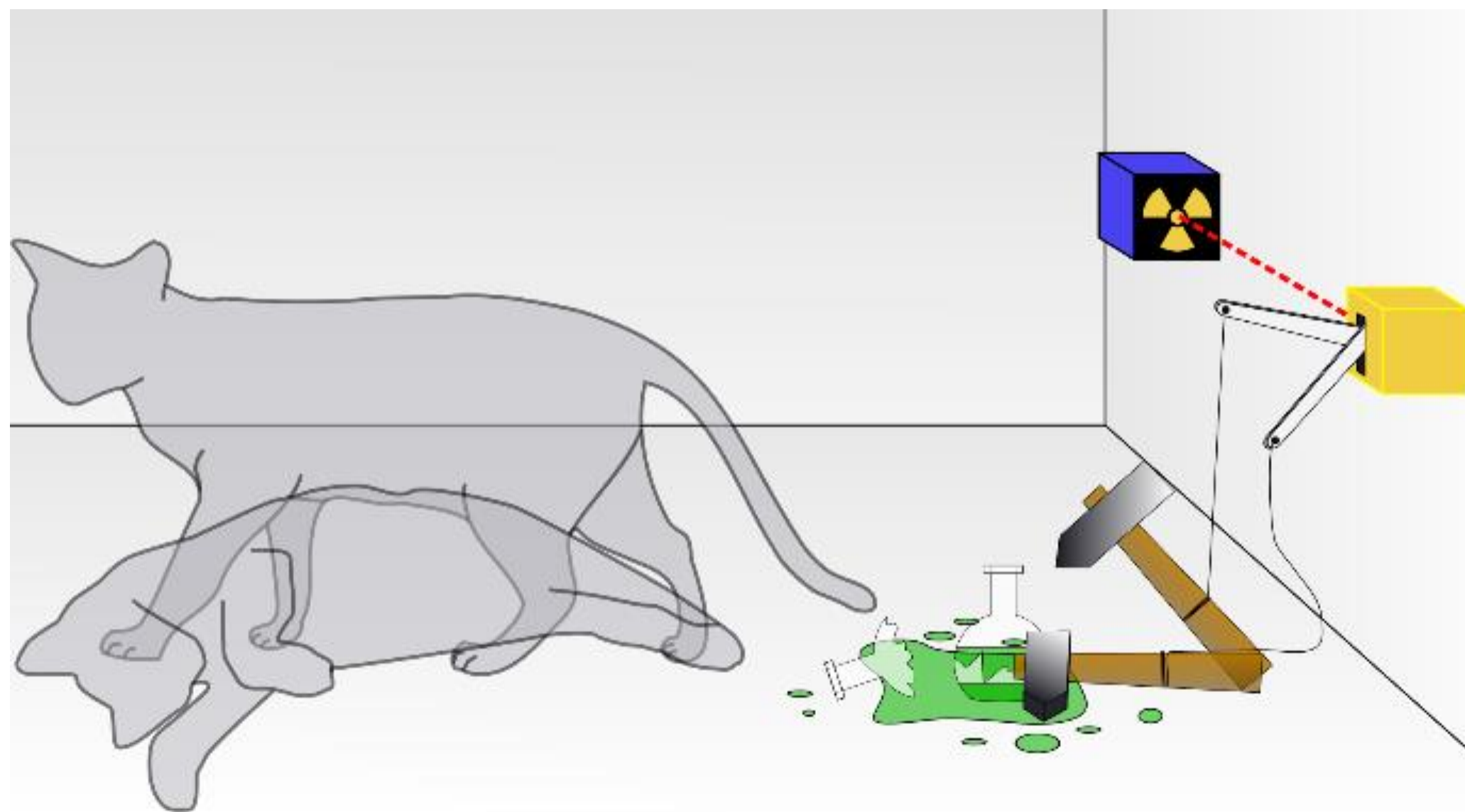
- To, że autystyczna pula talentów nie jest wykorzystywana, a osoby z autyzmem nie mają szansy na wykorzystanie swojego potencjału, jest straszną refleksją na temat społeczeństwa.
- Potrzebujemy różnorodności myślenia.
- Potrzebujemy talentów osób autystycznych.
- Organizacje powinny patrzeć na ludzi wyłącznie na podstawie ich zasług.
- Organizacje powinny akceptować różnice i tworzyć kultury, w których kwitnie różnica, a każdy ma równe szanse.



Nigdy nie rozumiałem supermarketów. Losowe osoby idące w różnych kierunkach i przedmioty przenoszone w różne miejsca. Online jest bardziej wydajny, nie widzisz ludzi i jest dostarczany do twoich drzwi.

Lista osób z zespołem z autyzmem (ZA)	Elon Musk	Steven Job	Anthony Hopkins	Bill Gates	Andy Warhol
Abraham Lincoln	Robin Williams	Albert Einstein	Karol Darwin	Nicola Tesla	Isaak Newton
	Steven Spileberg	Daryl Hanah	Wolfgang Amadeus Mozart	Lionel Messi	

Poczułem się jak Kot Schrödingera, w pudełku z przekonaniem, że jestem autystyczny, ale jednocześnie nie autystyczny. To był mój paradoks, zwątpienie i przekonanie istniejące jednocześnie; Byłem autystyczny, nie byłem autystyczny. Im więcej o tym myślałem, tym częściej dostrzegałem, że byłem w tym pudełku przez całe życie.



Równocześnie żywy i martwy kot Schrödingera



Czy naprawdę chcemy „naprawić” ponad miliard „rozbitych” ludzi, czy też jesteśmy gotowi zobaczyć ich neurologiczną zmienność jako naturalną funkcję natury, która może po prostu sprzyjać społeczeństwu?

Jeśli społeczeństwo jest bardziej otwarte i przychylne, więcej osób może na tym skorzystać

Znajdź nas w sieci

