

# **Model dojrzałości organizacyjnej do wspierania zatrudnialności osób neuro różnorodnych**

## **1. Cel projektu i powody podjęcia badań**

Neuro różnorodność odnosi się do różnorodności w ludzkim poznaniu, która jest zjawiskiem naturalnym i dotyczy osób, których predyspozycje neurologiczne nie są typowe. Można ją zdefiniować jako dowolny rodzaj przetwarzania poznawczego lub sposobu nadawania sensu światu, który odbiega od „typowych” sposobów myślenia i bycia. Do społeczności osób neuro różnorodnych zaliczają się m.in. osoby ze spektrum zaburzeń autystycznych (ASD), zespołem nadpobudliwości psychoruchowej z deficytem uwagi (ADHD), dysleksją, dyspraksją, czy Zespołem Tourette’a. Niektóre szacunki sugerują, że nawet do 20% populacji może posiadać cechy osób neuro różnorodnych. Sytuacja zawodowa przedstawicieli tej grupy osób jest zróżnicowana. Niektóre z nich są w stanie z powodzeniem pracować, natomiast inne mają problemy ze znalezieniem i utrzymaniem zatrudnienia, w rezultacie m.in. trudności w obszarze komunikacji interpersonalnej i interakcji społecznych, radzenia sobie ze stresem oraz nadwrażliwości sensorycznej. Według niektórych szacunków, w Stanach Zjednoczonych stopa bezrobocia/niepełnego zatrudnienia osób ze spektrum autyzmu przekracza 90%. Przedstawiciele grupy osób neuro różnorodnych muszą też mierzyć się z dyskryminacją, negatywnymi postawami i stereotypami ze strony przełożonych i współpracowników, co również ma wpływ na ich sytuację zawodową.

W rezultacie, celami projektu są: 1) Identyfikacja i analiza kluczowych barier dla zatrudnialności oraz korzyści z zatrudniania osób neuro różnorodnych. 2) Identyfikacja składowych procesu osiągnięcia dojrzałości organizacyjnej do zatrudniania osób neuro różnorodnych wraz z ich determinantami. 3) Opracowanie modelu dojrzałości organizacyjnej wspierającego zatrudnialność osób neuro różnorodnych (Neurodiversity Organizational Maturity Model – NOMM).

## **2. Opis badań**

Działania badawcze zaplanowano w oparciu o triangulację metod i podzielono na kilka etapów. W ramach pierwszego etapu przeprowadzone zostaną dwa zadania badawcze. Po pierwsze, analiza danych zastanych odnoszących się do wcześniejszych badań nad korzyściami i barierami ekonomicznymi, społecznymi i psychologicznymi w zatrudnianiu pracowników neuro różnorodnych wraz z wielkokontekstową interpretacją aktów normatywnych. Po drugie, przeprowadzone zostanie 12 wywiadów częściowo ustrukturyzowanych z ekspertami (m.in. terapeutami, trenerami pracy, przedstawicielami stowarzyszeń HR oraz organizacji pozarządowych i naukowcami). Wywiady będą miały na celu zidentyfikowanie determinantów „skłonności” oraz „gotowości” organizacyjnej do zatrudniania osób neuro różnorodnych. Na tej podstawie przeprowadzone zostanie badanie w kolejnym etapie, przy wykorzystaniu wspomaganego komputerowo wywiadu telefonicznego (CATI). Próba badawcza obejmie około 1000 firm z trzech wybranych sektorów gospodarki: technologii informatycznych, outsourcingu procesów biznesowych oraz produkcji. Wybór tych sektorów podyktowany jest wysokim potencjałem do zatrudnienia osób neuro różnorodnych w ich obrębie, ze względu na charakter wykonywanych zadań zawodowych. Badanie będzie miało na celu zidentyfikowanie firm, które są świadome neuro różnorodności i są potencjalnie gotowe do zatrudniania lub już zatrudniają osoby o takiej charakterystyce. W rezultacie, zostaną wyłonione firmy do kolejnego etapu badania w formie studium przypadku. Będzie to wieloczynnikowa analiza porównawcza, wraz ze wskazaniem dobrych praktyk. Próba badawcza obejmie 3 firmy, które odniosły sukces w obszarze zatrudnialności osób neuro różnorodnych. W ramach studium przypadku badania obejmą wywiady częściowo ustrukturyzowane, m.in. z pracownikami działu HR, menedżerami i pracownikami neuro różnorodnymi. Przeprowadzona zostanie również obserwacja wprowadzonych usprawnień i modyfikacji w miejscu pracy lub określonych praktyk wspierających zatrudnianie i funkcjonowanie osób neuro różnorodnych. Ostatnim elementem badania będzie analiza dokumentacji firmy w obszarze kwestii zatrudniania osób neuro różnorodnych.

## **3. Najważniejsze spodziewane efekty projektu**

W oparciu o materiał badawczy zgromadzony na wcześniejszych etapach badań: 1) zidentyfikowane i zanalizowane zostaną kluczowe bariery dla zatrudnialności oraz korzyści z zatrudniania osób neuro różnorodnych. 2) Scharakteryzowane zostaną części składowe procesu osiągnięcia dojrzałości organizacyjnej do zatrudniania osób neuro różnorodnych, jak skłonność organizacyjna oraz gotowość organizacyjna wraz z ich determinantami. 3) Opracowany zostanie model dojrzałości organizacyjnej wspierający zatrudnialność osób neuro różnorodnych (Neurodiversity Organizational Maturity Model – NOMM).