

Neuromitmekesisus

Mari Ahnefer | Meelehojdja OÜ

31.03.2026

Minust:



- Koolitaja
- Kogemusnõustaja
- If Kindlustuse personalipartner ja neuromitmekesisuse valdkonna eestvedaja
- Üle 40 aasta neuroerinevat perspektiivi
- Ma aitan organisatsioonidel neuromitmekesisust enda kasuks tööle panna!

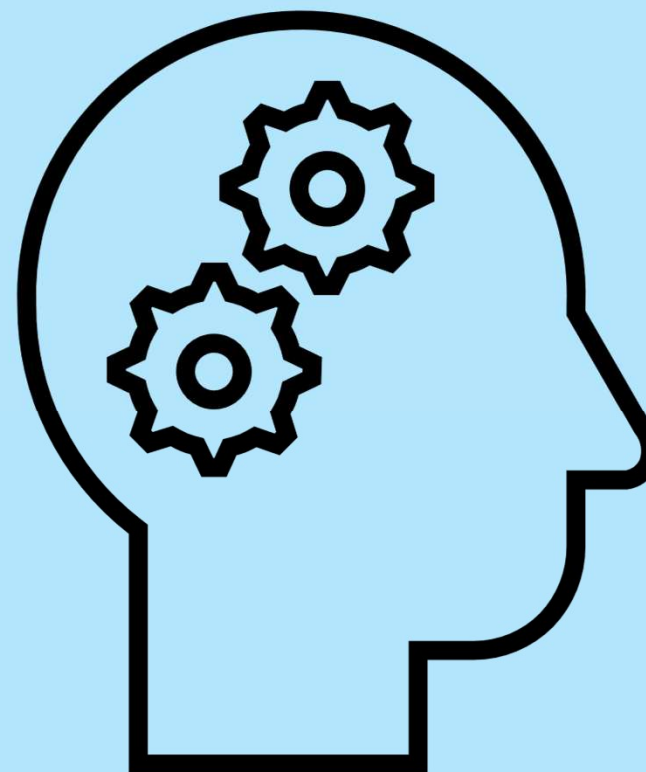
Mis on **neuromitmekesisus**?

- Loomulik variatsioon inimeste ajudes
- Me kõik mõtleme, töötame, tajume maailma ja suhtleme erinevalt
- Võrreldav silmavärvi, pikkuse, veregruppide, parema- või vasakukäelisusega
- Mõiste „neuromitmekesisus“ hõlmab kõiki erinevaid variatsioone, kõik inimesed on neuromitmekesised
- Kõigil on oma unikaalsed tugevused ja nõrkused, mis täiendavad teineteist
- Organisatsiooni (ja ühiskonna) eduks on vaja kõiki neuroloogilisi variatsioone



Mis on **neuroerinevused**?

- Statistiliselt vähem levinud aju/neuroloogia tüübid
- Loomulikud geneetilised variatsioonid, mitte haigused ega defektid
- Autism, ATH, düsleksia, düsgraafia, düskalkuulia, aga ka näiteks kõrge IQ
- Umbes 20% populatsioonist on neuroerinevad
- Aladiagnoositud, eriti naiste hulgas
- Tihti vähemusgrupina raskemas olukorras, kuna ühiskond (ja töökeskkond) on kujundatud enamuse järgi



Miks on neuromitmekesisus **töökeskkonnas** oluline?



- Mitmekesistel tiimidel on suurem tõenäosus saavutada paremaid tulemusi
- Neuromitmekesisus toob mängu rohkem erinevaid vaatenurki ja tugevusi, rohkem innovatsiooni ja kastist-väljas lahendusi
- Kõikide neurotüüpide hulgas on väga võimekaid ja andekaid inimesi
- Samasugused töötamise viisid ei toeta kõiki töötajaid samamoodi
- Toetav ja turvaline keskkond laseb inimestel kasvada ja optimaalselt panustada
- Neuroerinevatel inimestel on tihti keerulisem tööturul konkureerida, organisatsioonidesse siseneda ja karjääriredelil tõusta, kuna töökeskkond ei ole kujundatud nende vajadustest lähtuvalt
- Tihti on organisatsioonis neuroerinevate töötajate poolt tajutud kaasatus ja tööga rahulolu tunduvalt madalam

If Kindlustuse kogemused

- Koolitused juhtidele
- Koolitused töötajatele
- Mõõdikud töötajate rahulolu-uuringutes
- Küpsusmudeli loomine
- Protsesside kaasavamaks muutmine
- Neuromitmekesisuse teema sidumine meie toodete ja kliendiuringutega

Suurimad võidud:

- Juhid tahavad ja oskavad olukordi tuvastada ning lahendusi otsida!
- Neuroerinevad töötajad tunnevad ennast nähtuna ja toetatuna!



Millest alustada?

- Loo turvaline ja toetav kultuur
- Tõsta teadlikkust – koolitused töötajatele ja juhtidele
- Vajadusel kohanda töökeskkonda ja protsesse
- Kas ettevõtte sees on neuroerinevaid töötajaid, kes sooviksid panustada?
- Vali koostööpartnereid ja infoallikaid hoolikalt – liikvel on palju valeinfot ja aegunud seisukohti!



Neuromitmekesisus on konkurentsieelis



Neuromitmekesisus ei ole trend – see on reaalsus, mis on siin, et jääda.

Kõigil on õigus olla tema ise, tunda ennast tööl hästi, olla toetatud, kaasatud ja hinnatud.

Töötajate potentsiaal saab avalduda vaid keskkonnas, mis neid toetab.

Tõeliselt toetava ja hooliva keskkonna loomine algab väikestest sammudest ning vajab meie kõigi panust!

Aitäh kaasa mõtlemast!

Mari Ahnefer

www.meelehoija.com

mari@meelehoija.com