Kas sinu organisatsioon sobib erinevatele ajudele?

Mari Ahnefer | Meelehoidja OÜ

November 2026

Mari Ahnefer



- Koolitaja
- Kogemusnõustaja
- Juhtimiscoach
- Personalipartner
- Üle 40 aasta neuroerinevat perspektiivi
- Ma aitan organisatsioonidel neuromitmekesisust enda kasuks tööle panna!

© 2026 Mari Ahnefer | www.meelehoidja.com



Kuidas sa kõige paremini **keskendud**?

A) vaikuses

B) muusikaga

C) loodushelidega

D) liikudes

© 2026 Mari Ahnefer | www.meelehoidja.com

Erinevad ajud töötavad erinevalt





See, mis **aitab** ühel inimesel keskenduda, võib teise jaoks olla **takistus**.

© 2026 Mari Ahnefer | www.meelehoidja.com

Mis on **neuromitmekesisus**?

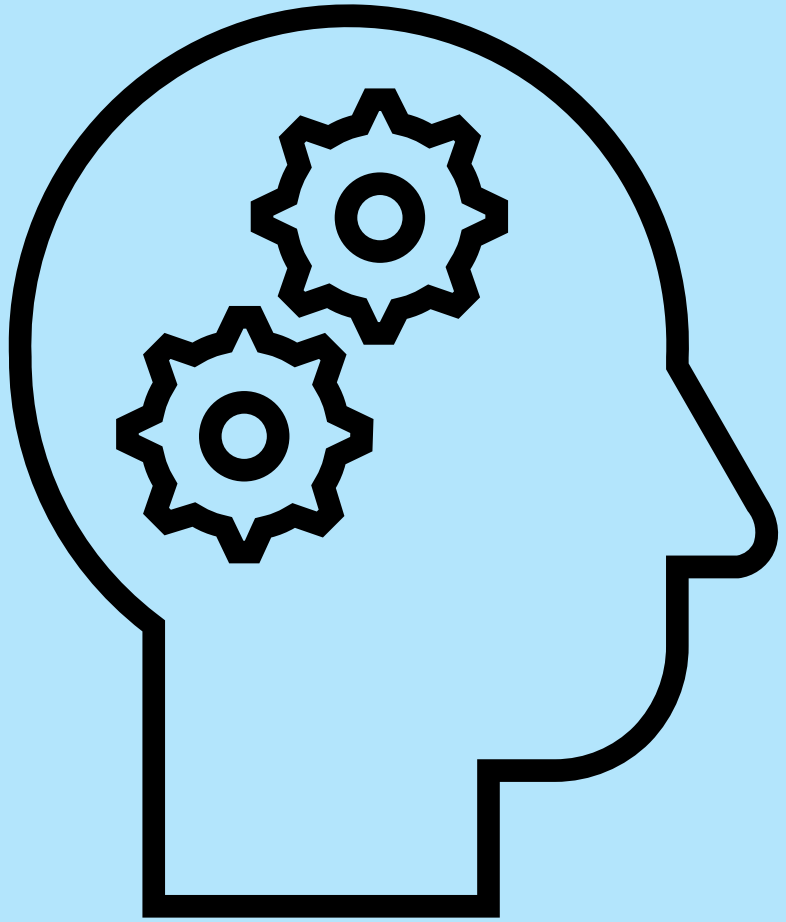
- Loomulik variatsioon inimeste ajudes
- Me kõik mõtleme, töötleme infot, tajume maailma ja suhtleme erinevalt
- Võrreldav silmavärvi, pikkuse, veregruppide, parema- või vasakukäelisusega
- Mõiste „neuromitmekesisus“ hõlmab kõiki erinevaid variatsioone, kõik inimesed on neuromitmekesised
- Kõigil on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



© 2026 Mari Ahnefer | www.meelehoidja.com

Mis on **neuroerinevused**?

- Statistiliselt vähem levinud aju/neuroloogia tüübid
- Loomulikud geneetilised variatsioonid, mitte haigused ega defektid
- Autism, ATH, düsleksia, düsgraafia, düskalkuulia
- Hinnanguliselt kuni 20% populatsioonist
- Aladiagnoositud, eriti naiste hulgas
- Tihti vähemusgrupina raskemas olukorras, kuna töökeskkond on kujundatud enamuse järgi



© 2026 Mari Ahnefer | www.meelehoidja.com

Levinud **neurotüübid**

Neurotüüpiline

Statistiliselt kõige enam levinud neuroloogia tüüp. Ajud, mis töötavad nii, nagu ühiskonnas tavapäraseks peetakse.

Düsleksia/düsgraafia/düskalkuulia

Ajud, mis töötlevad kirjakeelt ja numbreid tavapärasest erinevalt.

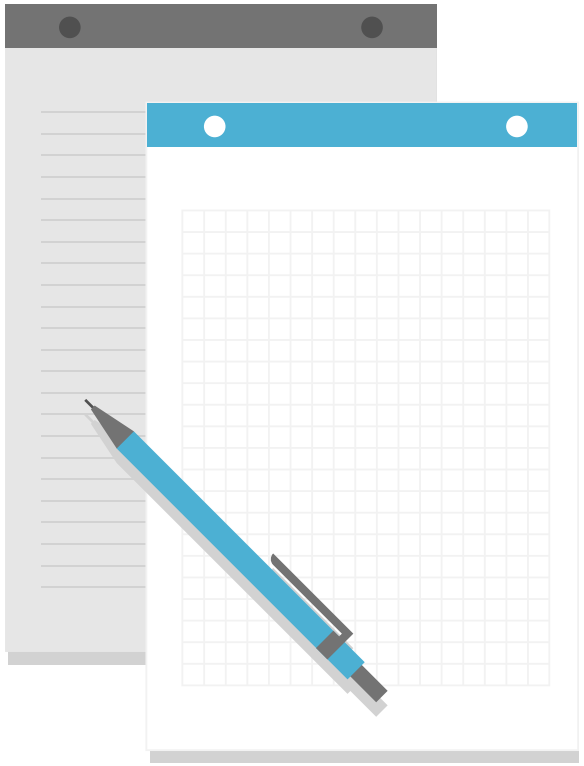
ATH

Huvil, uudsusel ja kiirusel põhinevad ajud. Tähelepanu suunamise mehhanism on erinev.

Autism

Detailidele keskendunud ja mustripõhised ajud. Võivad kogeda sensoorseid stiimuleid intensiivsemalt. Eelistavad selget kommunikatsiooni ja ootuspärast rutiini.

Miks on neuromitmekesisus **töökeskkonnas** oluline?



- Mitmekesistel tiimidel on suurem tõenäosus saavutada paremaid tulemusi
- Neuromitmekesisus toob mängu rohkem erinevaid vaatenurki ja tugevusi, rohkem innovatsiooni ja uusi lahendusi
- Kõikide neurotüüpide hulgas on võimekaid ja andekaid inimesi
- Samasugused töötamise viisid ei toeta kõiki töötajaid samamoodi
- Sobiv keskkond võimaldab inimestel kasvada ja optimaalselt panustada
- Tihti on organisatsioonides neuroerinevate töötajate poolt tajutud kaasatus ja tööga rahulolu märgatavalt madalam

© 2026 Mari Ahnefer | www.meelehoidja.com

Tööpäev läbi neuroerineva professionaali pilgu



Kujuta ette, et püüad tööle keskenduda aga valgus on liiga ere, inimesed sinu ümber liiga lärmakad, ja su särgi silt kriibib nahka. Kas „kuidas läheb?“ ootab ausat vastust või viisakat vastust? Millal on üldse sinu kord vestluses rääkida? Sa pead jätma mulje, et sa kuulad huviga, nii et hoia silmsidet, aga mitte liiga palju silmsidet. Küsi küsimusi, aga mitte liiga palju küsimusi. Vaata, et su näoilme asjakohane oleks. Kas nüüd on sinu kord rääkida? Oi, sa segasid vahele! Nii ebaviisakas! Su juht ei mõista, miks sa saad keerulise projektiga valmis teistest kiiremini, aga sul kulub 5 päeva, et lihtsale kirjale vastata. Kolleegid kutsuvad sind lõunale, aga su pea juba kumiseb ja sa tahad lihtsalt natuke üksi olla. Seda peetakse samuti ebaviisakaks!

Sa teed näo, et kõik on korras. Iga päev. Igas töökohas. Kuni pensionile jääd.

© 2026 Mari Ahnefer | www.meelehoidja.com

Mida me **väljastpoolt** ei näe?

- Sensoorne koormus – heli, valgus, lõhnad, maitsed, füüsiline ebamugavus
- Erinevad suhtlusstiilid – kehakeel, näoilmed, toon, otsekohesus, silmside erinevused
- Täidesaatvad funktsioonid – alustamine, prioritiseerimine, ümberlülitumine, ajataju
- Maskimine – kas energia läheb töö tegemisele või töökeskkonnas ellu jäämisele?



© 2026 Mari Ahnefer | www.meelehoidja.com

Kas **probleem** on inimeses või tööviisis?

- Ta ei võta koosolekul sõna – kas panustada saaks ka kirjalikult?
- Ta küsib liiga palju täpsustusi – kas ootused on selgelt kommunikeeritud?
- Ta ei talu avatud kontorit – kas saame teha kohandusi?
- Ta ei käi kunagi ühisüritustel – kas üritused arvestavad inimeste eripäradega?
- Ta ei rakenda oma potentsiaali – kas oleme loonud selleks sobivad tingimused?



© 2026 Mari Ahnefer | www.meelehoidja.com

Kohandused ei võrdu erikohtlemisega

- Mis aitaks töötajal soovitud tulemusteni jõuda?
- Muudame teekonda, mitte eesmärki
- Kohanduste vajadus on individuaalne
- Tihti piisab väikestest muudatustest – summutavad kõrvaklapid, kirjalikud juhised, tiimikokkulepped
- Vajadustest rääkimiseks on vaja turvalist ja toetavat keskkonda



© 2026 Mari Ahnefer | www.meelehoidja.com

Milline on **personalitöötaja** roll (neuro)kaasava töökoha loomisel?

- Vaata üle värbamise, sisseelamise ja töökorralduse protsessid
- Vaata üle kirjutamata reeglid ja ootused
- Aita juhtidel märgata vajadusi ja tugevusi ilma sildistamata
- Aita eristada töö tulemust ja töö tegemise viisi
- Loo turvaline keskkond vajadustest ja eelistustest rääkimiseks
- Kaasa töötajaid, kogu tagasisidet ja mõõda tulemusi



© 2026 Mari Ahnefer | www.meelehoidja.com

Hea töökeskkond ei eelda, et inimesed oleksid ühesugused.

See **võimaldab** neil **olla erinevad**.





Mida tänasest **kaasa võtad**?

© 2026 Mari Ahnefer | www.meelehoidja.com

Aitäh kaasa mõtlemast!

Mari Ahnefer

www.meelehoidja.com

mari@meelehoidja.com