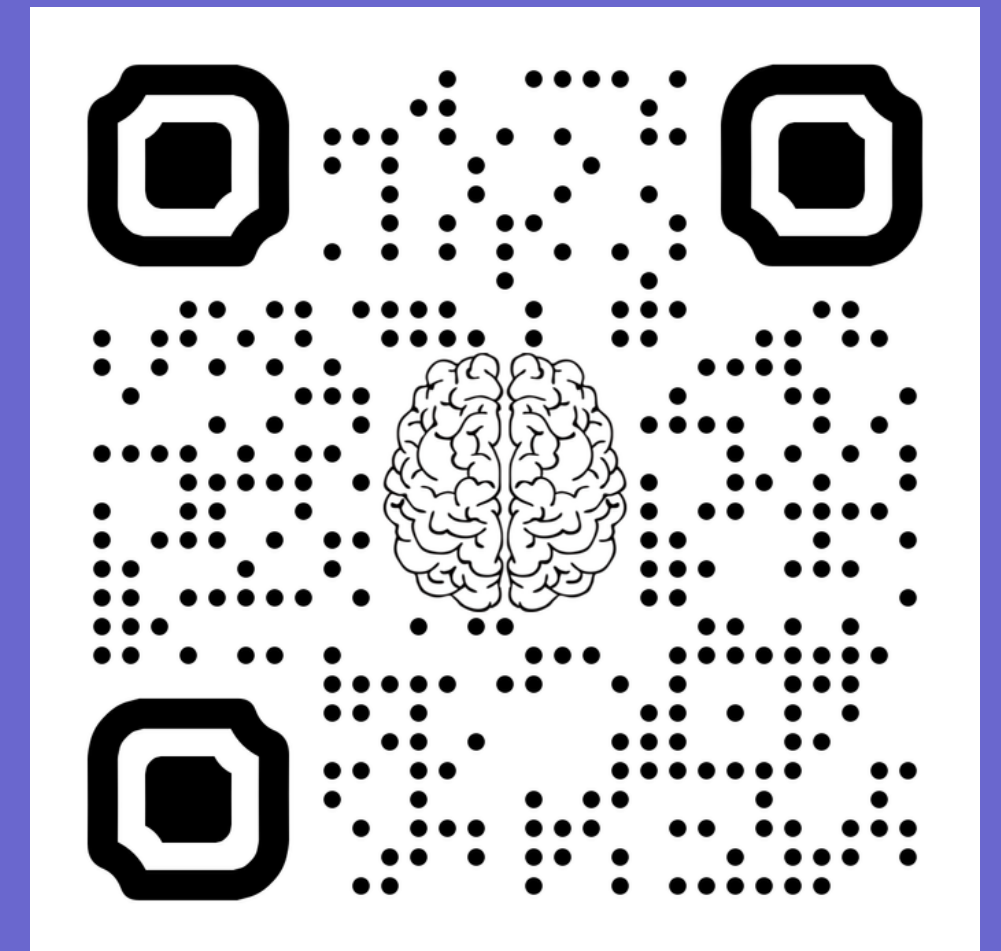


NEUROBOOSTER

PLATFORMA SKUPIAJĄCA SIĘ NA ŁĄCZENIU NEUROATYPOWYCH
KANDYDATÓW /EK Z NEUROINKLUZYWNymi PRACODAWCAMI



NeuroBooster to innowacyjna platforma rekrutacyjna (HR), docelowo oparta na sztucznej inteligencji (AI/ML). Nasze rozwiązanie odpowiada na indywidualne potrzeby osób neuroatypowych (m.in. tych z ADHD, ASD i dysleksją) - tj. społeczności stanowiących ponad **20%** światowej populacji w wieku produkcyjnym (bezrobocie w Polsce wśród przedstawicieli tej grupy przekracza **30%**).

Nasze rozwiązanie wprowadza:

1. innowacyjne w skali globalnej profile użytkownika, mające na celu stworzenie indywidualnego pejzażu uwarunkowań kognitywno-społecznych danego kandydata poprzez zilustrowanie tego, co zwiększa bądź ogranicza jej/jego potencjał,
2. kompatybilne profile pracodawcy i towarzyszące im neuroinkluzywne oferty pracy, obejmujące szereg szczegółowych informacji na temat dostosowania ofert zatrudnienia do oczekiwań osób neuroatypowych (np. w odniesieniu do organizacji przestrzeni biura, kultury pracy, kanałów komunikacji, procesu rekrutacji, etc.) oraz
3. docelowo: algorytm łączący kandydatów i pracodawców przy pomocy technologii głębokich sieci neuronowych (AI/ML).

NeuroBooster otwiera rynek pracy na miliony (**65 mln** w samej UE) neuroatypowych kandydatów - osób wysoce kompetentnych, które jednak dotychczas nie miały możliwości wykorzystać w pełni swojego potencjału. Nasze rozwiązanie pozwala na:

- ich aktywizację zawodową (do **65%** firm w Polsce raportuje niedobór talentów),
- wzmocnienie innowacyjności zatrudniających ich przedsiębiorstw oraz
- redukcję rotacji na stanowiskach pracy (i związanych z nią kosztów - szacowanych na średnio **38 000 PLN** za każdą nieudaną rekrutację w Polsce).

NeuroBooster powstał podczas prestiżowego programu “Szkola Pionierów Polskiego Funduszu Rozwoju (PFR)” , gdzie otrzymaliśmy tytuł najlepszego startupu VII edycji (2024).

Osoby neuroatypowe stanowią od **20%** do nawet **40%** światowego społeczeństwa. Jednym z obszarów wiążących się z największymi trudnościami dla ww. grupy jest rekrutacja i zatrudnienie. Problemy, których doświadczają to:

- [1] szybko „wypadają” z klasycznie zaprojektowanych procesów rekrutacji, przyczyną tego są [a] niezrozumienie (interpretacja oparta na stereotypach) zachowania kandydatów, [b] nieświadome zastosowanie wykluczających technik komunikacyjnych i analitycznych oraz [c] uzależnienie selekcji zgłoszeń od konkretnych zapisów w załączonym CV (a nie od realnego potencjału przyszłego pracownika) [d] brak narzędzi umożliwiających uczynienie z neuroróżnorodności jednej z norm przy projektowaniu i prowadzeniu rekrutacji;
- [2] z uwagi na rozproszony model kompetencji i doświadczeń („spiky profile”) często są zatrudniane poniżej potencjału
- [3] w dostępnych informacjach o pracodawcach nie znajdują tych kluczowych dla siebie (np. o komunikacji, przestrzeni, sensoryce) w efekcie nawet gdy zostaną zatrudnione szybko rotują;

Skutkami wskazanych wyżej okoliczności z perspektywy osób neuroatypowych są m.in.: wybieranie ofert zatrudnienia poniżej poziomu kompetencji danego kandydata, zmaganie się z problemem wypalenia zawodowego i depresji (generującej w Polsce **2 mld PLN** strat finansowych wyłącznie w efekcie absencji w pracy oraz występującej **4 razy** częściej u osób z ASD i **9 razy** częściej u osób z ADHD w porównaniu do ogółu społeczeństwa), diametralne pogorszenie poziomu i komfortu życia oraz całkowita rezygnacja z kariery zawodowej (co znajduje odzwierciedlenie w wielomiliardowych stratach dla całej gospodarki).

Z drugiej strony, pracodawcy także doświadczają trudności i ograniczeń w prowadzeniu swojego biznesu - a do najważniejszych z nich należą:

1. zapewnienie innowacyjności niezbędnej do konkutowania na dynamicznie rozwijającym się rynku (**65%** przedsiębiorstw),
2. przeciwdziałanie rotacji drenującej budżet na wynagrodzenia,
3. dopasowanie się do ewoluujących oczekiwań przyszłych pracowników (w tym przedstawicieli pokolenia Z, wśród których ponad **40%** jest świadome swojej neuroróżnorodności) oraz
4. sprostanie nowym regulacjom prawnym (m.in. tym w zakresie raportowania przestrzegania standardów ESG, wchodzących w życie na szczeblu Unii Europejskiej).

W 2040 r. w Polsce będzie brakować **10 milionów** osób na rynku pracy - jeśli więc firmy nie zaczną dostrzegać neuroatypowych pracowników już teraz pod znakiem zapytania stanie nie tylko ich rozwój, ale przetrwanie (dane Polskiego Instytutu Ekonomicznego).

NeuroBooster rewolucjonizuje dotychczasowe podejście do rekrutacji pracowników. W miejsce sztywnych reguł i generycznych procedur wprowadzamy elastyczne i transparentne relacje - oparte na wzajemnym zaufaniu obu stron ww. procesu (tj. pracodawców i kandydatów). Dzięki naszej unikatowej metodyce kandydat otrzymuje realny wpływ na kształtowanie zarówno przebiegu rekrutacji, jak i również późniejszych warunków panujących w miejscu zatrudnienia.

Tworzymy platformę rekrutacyjną (HR) demokratyzującą stosunek pomiędzy przedsiębiorcą a pracownikiem. Osoby neuroatypowe zyskują dzięki niej możliwość przedstawienia swoich "**neuro-boosterów**" i "**neuro-blockerów**" - tzn. czynników maksymalizujących oraz ograniczających ich potencjał, kreatywność i efektywność. Ta opowieść kandydata o tym jak performuje i czuje się w określonych kontekstach przestrzenno – sensoryczno-komunikacyjnych wpływa na zdekonstruowanie barier (niewiedza, brak świadomości po stronie HR, stereotypy, standardowy proces rekrutacji identyczny dla wszystkich), które do tej pory niemal zawsze eliminowały neuroatypowego kandydata już na początkowych etapach naboru (lub sprawiały, że taki kandydat w ogóle nie ubiegał się o dane stanowisko) a dzięki NeuroBooster przestają pełnić kluczową rolę w ocenie jego kompetencji.

Pracodawcy otrzymują u nas szansę na zaprezentowanie się w taki sposób, by przekonać do siebie neuroatypowych kandydatów, w efekcie zyskując bardziej lojalnych i wyjątkowo innowacyjnych pracowników. Dajemy im tym samym dostęp do "ukrytej bazy talentów" - grupy wysoce wykwalifikowanych osób, które w żadnych innych okolicznościach nie zostałyby wzięte pod uwagę w procesie ubiegania się o dane stanowisko. W wyniku dostosowania swoich procesów i praktyk do indywidualnych potrzeb osób neuroatypowych, przedsiębiorca jest w stanie osiągnąć najwyższy poziom zrozumienia z przyszłym pracownikiem.

NeuroBooster tworzy środowisko, w którym obie strony procesu rekrutacji mogą ujawnić swoje wewnętrzne pragnienia. Nasze nowatorskie algorytmy pozwalają natomiast wykorzystać tę wiedzę do połączenia ich w pary o najlepszych rokowaniach na wspólny sukces.

NeuroBooster wprowadzi oparte na sztucznej inteligencji (AI/ML) profile użytkownika, których celem jest stworzenie osobistej “mapy umysłu” danego kandydata (tj. elastycznego pejzażu poznawczo-środowiskowego, w którym potencjał pracownika osiąga swoje optimum, a stres sensoryczno-społeczny - minimum). Każdy zarejestrowany użytkownik naszej platformy internetowej posiada możliwość zdefiniowania tego, co korzystnie wpływa na jej/jego efektywność w pracy, jak i również tego, co ogranicza jej/jego potencjał. Kandydat dostarcza niezbędne dane (niemające statusu danych medycznych) za pośrednictwem neuroinkluzywnego interfejsu (np. poprzez odpowiadanie na pytania w formularzu, nagrywanie wideo, zaznaczanie wybranych opcji na odpowiedniej skali), w rezultacie definiując swoje potrzeby i oczekiwania, a także warunki optimum poznawczego oraz pełnego wykorzystania posiadanych talentów.

NeuroBooster oferuje analogiczną funkcjonalność również przedsiębiorcom. Przedstawiciel działu HR otrzymuje możliwość stworzenia profilu oraz opublikowania ogłoszenia o pracę, które uwzględnia informacje wymagane przez osoby neuroatypowe. Pracodawca charakteryzuje swoje miejsce pracy oraz proces rekrutacyjny (np. w odniesieniu do organizacji przestrzeni biurowej, oświetlenia, dźwięków, sposobów komunikacji) poprzez wykorzystanie szeregu narzędzi opartych na sztucznej inteligencji (dostępnych począwszy od II etapu rozwoju projektu) - w tym docelowo chatbotów, intuicyjnych formularzy oraz treści generowanych automatycznie na podstawie fotografii.

Nasze rozwiązanie będzie stosować uczenie maszynowe oraz głębokie sieci neuronowe do matchowania profili użytkownika z profilami pracodawców. Technologia NeuroBooster wykorzystuje wiedzę ekspertów z dziedzin psychologii, psychometrii i neurobiologii do zidentyfikowania najbardziej perspektywicznych dopasowań pomiędzy neuroróżnorodnymi kandydatami oraz ich przyszłymi pracodawcami.

GDZIE JESTEŚMY TERAZ?

Po 4 miesiącach badań (userów, HRów) i konsultacji (NGOsy, uczelnie, etc) mamy PoC oraz szkic interface'u oparty na tych badaniach, przystępujemy do testowania wersji „0” interfejsu. Nasz TRL 3 / 4



DR MARTA DOROBA CEO

Dr nauk społecznych; w toku studia z Neuroprzywódstwa. Sektor akademicki: 18 lat. 6 uczelni, 200 projektów badawczych (badania jakościowe i ilościowe z socjologii, psychologii, pedagogiki) 3 lata Wiceprezesa ds. Badań i Edukacji, Instytut Badań i Edukacji sp. z o.o. Przedsiębiorczyni: 10 lat: szkolenia, doradztwo: strategie zmian w kulturze organizacji; rekrutacja i zarządzania talentami; 5 lat ekspertka w 15 projektach UE EFS: modele biznesowe; komercjalizacja; szkolenia z DEI.



DR INŻ. ARCH. MIKOŁAJ BIAŁKO COO

Badał wpływ rozwiązań z zakresu ICT w miastach na dobrostan ich mieszkańców. 8 lat konsultant ds. innowacji: Budowanie strategii i prowadzenie projektów cyfryzacji. Analizowanie i modelowanie procesów biznesowych, wdrażanie narzędzi informatycznych, administrowanie zasobami IT. Doświadczenie w zakresie grafiki komputerowej, projektowania stron WWW, składu komputerowego, produkcji materiałów video i audio, modelowaniu, skanowaniu i druku 3D oraz w pracy z klientami i testerami.



ARKADIUSZ SZCZEPANEK CAIO

Doświadczony przedsiębiorca i architekt algorytmów opartych na sztucznej inteligencji (data scientist). Założyciel startupu TCR App Mobility (<https://tcrapp.tech/>) oraz projektant stojących u jego podstaw głębokich sieci neuronowych (m.in. LSTM RNN). Ponad 8 lat w branży startupów - zdobytego podczas współpracy z podmiotami z 17 krajów na 4 kontynentach. Ponad 5 lat pracy przy sztucznej inteligencji (m.in. machine learning, data mining, modelowanie matematyczne).



JAROSŁAW KRUŚ CTO

Łączy umiejętności techniczne o zaawansowanych technologiach z kompetencjami miękkimi (przywództwo i dobra komunikacja, aktywne słuchanie, nawiązywanie kontaktów), a także praktyczne umiejętności zarządzania projektami. Posiada doświadczenie w tworzeniu budżetów i harmonogramów dla prowadzonych projektów, a także potrafi monitorować i oceniać skuteczność wprowadzonych rozwiązań. Inżynier robotyki R&D z ponad 10-letnim doświadczeniem w robotyce i mechatronice.



ANNA JANUSZEWICZ CMO

13 lat w sprzedaży i wielostronnych negocjacjach, utrzymywanie długoterminowych relacji z klientami i partnerami biznesowymi, zarządzanie projektami w środowisku współpracy, tworzenie i kontrola umów handlowych. Teoria i praktyka: zrównoważony rozwój i ESG, społeczna odpowiedzialność biznesu. Koordynacja badań jakościowe i ilościowe, szkolenia z tego zakresu. Studia z socjologii, studia podyplomowe z tematyki CSR w strategii firmy.

NeuroBooster jest rozwiązaniem opartym na wielopłaszczyznowych badaniach rynku, przeprowadzonych m.in. w ramach naszego uczestnictwa w VII edycji programu Polskiego Funduszu Rozwoju pn. "Szkoła Pionierów" (w którym otrzymaliśmy tytuł najlepszego startupu). Proces dotychczasowej walidacji naszego rozwiązania obejmował:

1. rozmowy z potencjalnymi klientami (dzięki którym potwierdziliśmy autentyczną potrzebę wprowadzenia naszej platformy na rynek, skonsultowaliśmy zakres jej funkcjonalności oraz wypracowaliśmy model biznesowy i politykę cenową),
2. badania fokusowe z udziałem przyszłych użytkowników (w trakcie których opracowaliśmy model profilu użytkownika pozwalającego na rzeczywiste uchwycenie jej/jego potencjału i oczekiwań),
3. analizę rynku (obejmującą m.in. identyfikację przyszłych klientów, wycenę rynku oraz kompleksową analizę oferty konkurencji),
4. analizę źródeł finansowania projektu (która pozwoliła nam na nawiązanie pierwszych kontaktów z przedstawicielami funduszy VC oraz zidentyfikowanie programów finansowania startupów dopasowanych do naszych potrzeb - w tym takich ukierunkowanych na rozwój technologii adresowanej do osób neuroatypowych, np. Growth Impact Fund),
5. mentoring biznesowy (z udziałem doświadczonych specjalistów z obszarów neuroróżnorodności, finansów i prawa),
6. feasibility study (dzięki której potwierdziliśmy wykonalność naszego projektu od strony technicznej).
7. testy moderowane pierwszego prototypu z kandydatami / kami oraz przedstawicielkami HR (istotność poszczeg. elementów interfejsu dla użytkownika, odpowiedniość formy np. rozwijana lista vs chipsy, głębokość - np. ilość kategorii w puli do wyboru, etc)

Efektem scharakteryzowanej powyżej walidacji niniejszego rozwiązania było stworzenie precyzyjnych opisów funkcjonalności naszej platformy oraz przygotowanie kompleksowej strategii budowania pozycji w branży. Potwierdziliśmy przy tym autentyczną potrzebę wprowadzenia rozwijanej technologii na rynek (a także udowodniliśmy, że przyszli klienci są skłonni za nią zapłacić). NeuroBooster został ponadto doceniony przez doświadczonych ekspertów z dziedziny neuroróżnorodności oraz otrzymał prestiżową nagrodę podczas jednego z najważniejszych programów dla startupów w Polsce.





**Allegro**
105 020 obserwujących
1 t • 

[+ Obserwuj](#)

 Poznajcie zwycięzców VII edycji Szkoły Pionierów PFR!

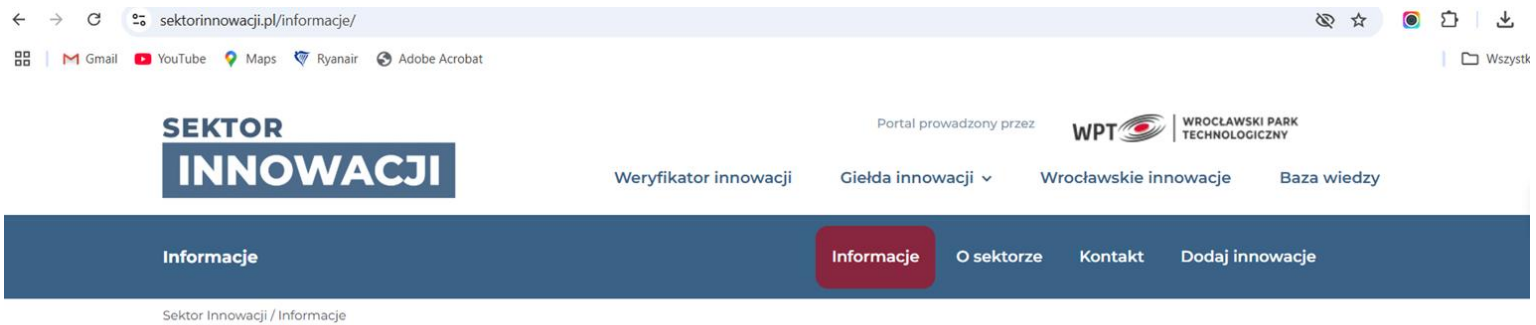
Siódma edycja Szkoły Pionierów PFR za nami!  Program, który od samego początku tworzyliśmy wspólnie z **Polski Fundusz Rozwoju S.A. (PFR)**, w tym roku skupił się na poszukiwaniu rozwiązań dla branży health tech. Temat przewodni? Cel 3. Zrównoważonego Rozwoju ONZ, czyli dobre zdrowie i jakość życia z wykorzystaniem AI.

Oto zwycięzcy, którzy otrzymali nagrody o łącznej wartości 110 tys. zł! 

 1. miejsce – NeuroBooster
Platforma oparta na sztucznej inteligencji, zaprojektowana w celu poprawy dostępu do rynku pracy dla osób neuroatypowych.

 Wyróżnienia:
SkinAlly – narzędzie zapewniające zdalną opiekę dermatologiczną i kosmetyczną, oferujące alternatywę dla tradycyjnych wizyt lekarskich.

SoniLine – zaawansowany agent AI do automatyzacji rejestracji pacjentów, umawiania



> Informacje



NeuroBooster: Otwierając rynek pracy na neuro różnorodność

NeuroBooster to innowacyjna platforma rekrutacyjna, która wspiera osoby neuro różnorodne i pracodawców w budowaniu transparentnych, inkluzywnych procesów rekrutacyjnych. Marta Doroba, założycielka NeuroBoostera, opowiada o początkach projektu, wyzwaniach związanych z budowaniem platformy i ambitnych planach na przyszłość. Jak narodził się pomysł na NeuroBooster i co Was najbardziej motywuje w tej misji? Mam wrażenie, że wszystko co dotychczas robiłam w życiu zawodowym (a jeśli ...



Na poziomie krajowym, europejskim i globalnym NeuroBooster będzie jedynym rozwiązaniem wprowadzającym:

1. kompleksowe i kompatybilne profile - zarówno kandydata/ki (pozwalające na wyrażenie jej/jego indywidualnych potrzeb, oczekiwań i aspiracji) jak i również przedsiębiorstwa prowadzącego rekrutację (etap I);
2. oferty pracy dostosowane do potrzeb osób neuroatypowych. Pracodawca publikujący swoją ofertę za pośrednictwem NeuroBooster może precyzyjnie scharakteryzować swoje miejsce zatrudnienia - np. podczas wypełniania formularza (etap I/II), w trakcie konwersacji z chatbotem (etap III) lub poprzez przesłanie fotografii przestrzeni biurowej (etap III);
3. oparty na głębokich sieciach neuronowych algorytm łączący kandydatów i pracodawców - efektem jego zastosowania jest nieosiągalny dotychczas poziom dopasowania pomiędzy obiema stronami, gwarantujący wyższy komfort pracy, zwiększający innowacyjność przedsiębiorstw oraz redukujący prawdopodobieństwo przyszłej rotacji pracowników (etap II);
4. innowacyjne narzędzia AI służące do dostosowania treści i wyglądu ofert pracy do indywidualnego profilu poznawczo-środowiskowego danego kandydata. Nasza technologia pozwala na zmodyfikowanie warstwy językowej i formy graficznej oferty zatrudnienia w zależności od parametrów profilu użytkownika (etap III);
5. automatycznie generowane audyty oceniające dostosowanie przedsiębiorstwa do oczekiwań osób neuroatypowych (etap II/III);
6. generowane za pomocą uczenia maszynowego indywidualne strategie w obszarze neuroinkluzywności dla przedsiębiorców (etap III).

PLAN WDROŻENIA

NEUROB[∞]STER.EU

ETAP 1 - MVP

INTERFEJS
UŻYTKOWNIKA

CONCIERGE MVP



PIERWSI UŻYTKOWNICY:
LIDERZY DEI ORAZ MŚP
Z BRAKAMI KADROWYMI

Q4 2024-Q3 2025

Q4 2025- Q3 2026

ETAP 2

PLATFORMA DLA OSÓB
NEUROTYPOWYCH
I PRACODAWCÓW

WŁASNY ALGORYTM
DOPASOWYWANIA OPARTY NA
BADANIACH, WIEDZY EKSPERTÓW
I UCZENIU MASZYNOWYM



etap 3

GENERATOR AI DLA STRATEGII
NEURORÓŻNORODNOŚCI

NARZĘDZIE AI DO ANALIZY
MIEJSCA PRACY

TRZECI FILAR (ORGANIZACJE
POZARZĄDOWE, HR,
DORADZTWO)

DUŻE FIRMY

Q4 2026 - Q2 2027

Q1 2028

ETAP 5

MIĘDZYNARODOWY
CERTYFIKAT
NEUROBOOSTED

ETAP 4



Q3 - Q4 2027

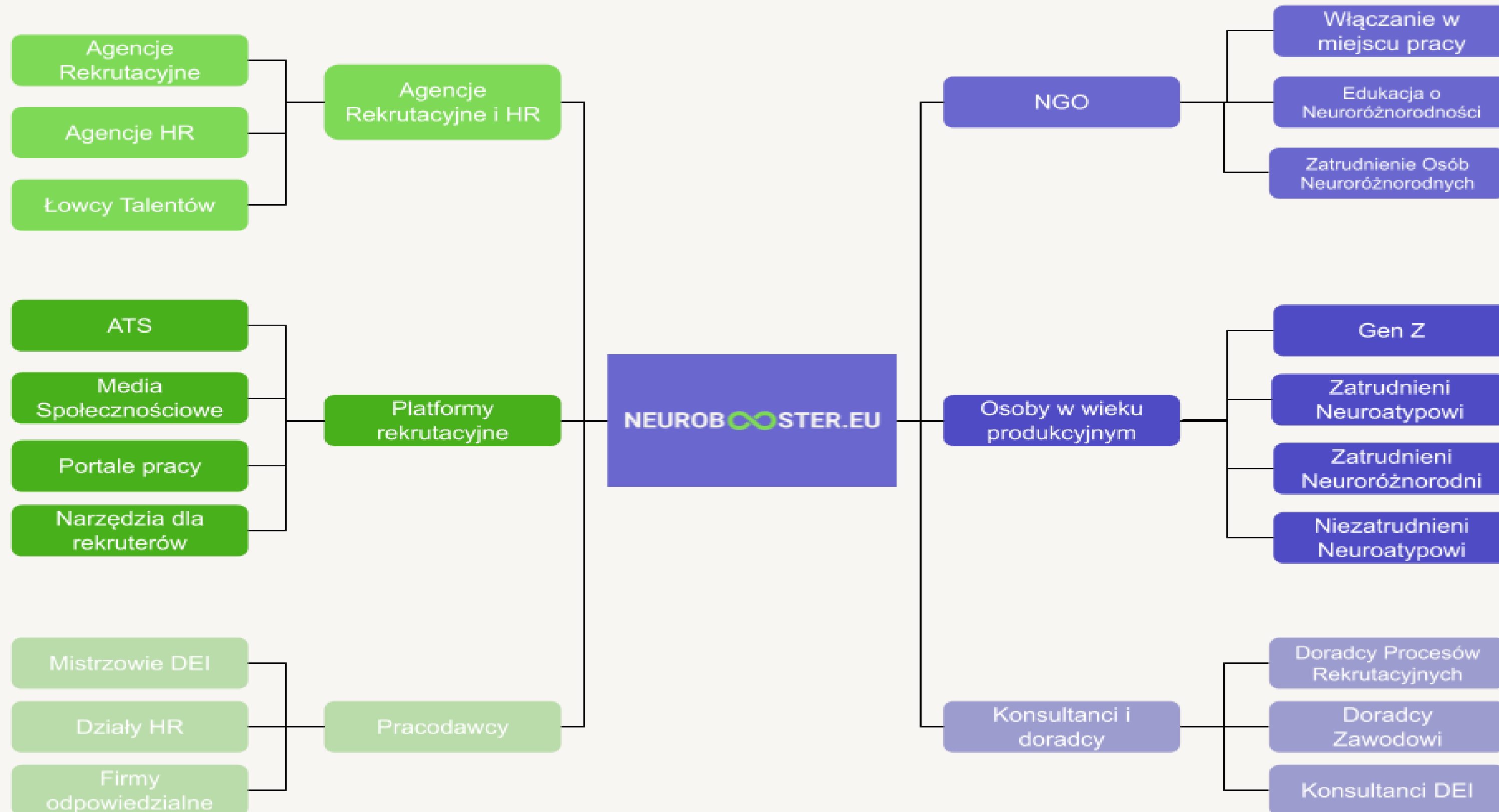
Grupę docelową NeuroBooster stanowią firmy, instytucje i organizacje prowadzące rekrutację przyszłych pracowników - przy czym na różnych etapach rozwoju projektu adresujemy inne jej segmenty. W fazie concierge MVP (I etap rozwoju) kładziemy nacisk na tzw. early adopters ulokowanych w Polsce - tj. przede wszystkim podmioty zatrudniające ponad 250 osób (a w niektórych przypadkach także mniejsze firmy), które okazywały już wsparcie (np. w formie promocji lub narracji komunikacyjnej) dla idei neuroróżnorodności na rynku pracy (bądź idei jej pokrewnych). Wraz z rozwojem produktu planujemy poszerzać zakres naszej działalności także o sektor MŚP. Nasza strategia ekspansji zagranicznej przewiduje natomiast wejście na rynki Wielkiej Brytanii i Irlandii (II połowa 2026 roku) oraz rynki krajów Unii Europejskiej (II połowa 2027 roku).

Szacujemy, że na zakończenie 2027 r. nasz przychód z subskrypcji osiągnie wartość **15 120 000** zł. Sukcesywnie planujemy wprowadzenie dodatkowych źródeł przychodów:

1. prowizji od usług consultingowych pomiędzy trzecim filarem platformy (podmiotami NGO, firmami consultingowymi, agencjami HR) a przedsiębiorcami (2026/2027);
2. opłat za szkolenie i certyfikowanie audytorów (2028).

Całkowita wartość rynku rekrutacji online w Unii Europejskiej (2021) wynosiła **7.4 mld EUR** (ze wskaźnikiem CAGR **8%**, co oznacza wzrost do **13 mld EUR** w 2028), podczas gdy jego polski odpowiednik jest wyceniany na **1.8 mld PLN** (2023). Unię Europejską i Wielką Brytanię zamieszkuje ponad **65 mln** osób neuroatypowych w wieku produkcyjnym. Równocześnie, do **65%** przedsiębiorstw raportuje niedobór nowych talentów (przede wszystkim w sektorach usług komunikacyjnych, informatyki, technologii, transportu i handlu). Okoliczności te tworzą doskonałe otoczenie rynkowe do rozwoju naszego startupu.

INTERESARIUSZE



Konkurencja NeuroBooster w skali krajowej i europejskiej ogranicza się do tradycyjnych platform rekrutacyjnych (w Polsce jest to np. Pracuj.pl lub No Fluff Jobs) i może być postrzegana jako bezpośrednia wyłącznie przez pryzmat formy (tzw. job board), a nie oferowanych funkcjonalności oraz adresowanych problemów.

Nasi konkurenci wcale nie zauważają (a w konsekwencji nie rozwiązują) problemów osób neuroatypowych oraz nie dostrzegają potencjału wynikającego z uwzględnienia neuroróżnorodności kandydatów/ek w procesie rekrutacji - w związku z czym nie są w stanie dotrzeć do znacznej części docelowych użytkowników NeuroBooster (tj. do co najmniej **5 milionów** osób neuroatypowych w wieku produkcyjnym w Polsce). Sytuacja wygląda analogicznie w przypadku globalnej platformy LinkedIn. Ponadto, niektóre agencje rekrutacyjne (np. Neuropool z Wielkiej Brytanii) dostarczają rozwiązania dla obsługiwanego przez nas sektora, aczkolwiek ma to miejsce w minimalistycznym zakresie (pracodawca nie ma dostępu do bazy kandydatów, a osoba neuroatypowa nie może w sposób dowolny wyrazić swoich potrzeb i oczekiwań) oraz odbywa się w sposób wymagający stałego i bezpośredniego nadzoru specjalisty ds. rekrutacji (co przekłada się na bardzo wysokie koszty, długi czas odpowiedzi, niską elastyczność oraz brak wglądu obu stron w pulę kandydatów/pracodawców).

Amerykański startup Mentra jest jedynym podmiotem bezpośrednio adresującym potrzeby osób neuroatypowych, aczkolwiek obszar jego działalności sprowadza się wyłącznie do branży IT w USA. Co więcej, Mentra oferuje ograniczony zakres opcji do wyboru w profilu tworzonym przez użytkownika (co przekłada się na wąskie zrozumienie jej/jego autentycznych potrzeb) oraz przypisuje swoich użytkowników do konkretnych kategorii medycznych (podczas gdy NeuroBooster prezentuje neuroróżnorodność w szerokiej perspektywie warunków poznawczych i społecznych, którymi firma może elastycznie i niskokosztowo zarządzać).

NeuroBooster jest platformą typu marketplace, w której rolę płatnika pełnią firmy, instytucje, organizacje i agencje prowadzące rekrutację przyszłych pracowników, natomiast użytkownikami są osoby neuroatypowe (**od 20% do 40%** światowego społeczeństwa w wieku produkcyjnym), niemniej jednak każda inna osoba poszukująca zatrudnienia będzie mogła skorzystać z oferowanego rozwiązania.

NeuroBooster jest dostępny dla swoich użytkowników (osób poszukujących pracy) w modelu freemium, natomiast dla przedsiębiorców mamy model subskrypcyjny. Przewidujemy w nim trzy poziomy subskrypcji: podstawowy, standardowy oraz rozszerzony - których konstrukcja oraz pricing zostały zweryfikowane w toku badań rynku oraz konsultacji z przedstawicielami działów HR. Ponadto, wprowadzimy pakiet indywidualny (na warunkach ustalonych bezpośrednio z zainteresowanym partnerem) dla najbardziej wymagających klientów.

Klient NeuroBooster - oprócz możliwości publikowania własnych ogłoszeń w ilości i zakresie zgodnym z wybranym pakietem - otrzymuje także dostęp do:

1. bazy profili użytkowników (obejmującej tylko tych spośród nich, którzy wyrazili na to zgodę),
2. zaawansowanych narzędzi opartych na sztucznej inteligencji pozwalających stworzyć ogłoszenie o pracę dostosowane do potrzeb osób neuroróżnorodnych (m.in. wykorzystując chatboty, intuicyjne formularze, generowanie treści na podstawie fotografii, etc.),
3. technologii umożliwiającej wykonanie automatycznego audytu poziomu dostosowania przedsiębiorstwa do oczekiwań neuroatypowych kandydatów (dostarczonego wraz z rekomendacjami odnośnie optymalnego sposobu zagospodarowania dostępnych zasobów w celu poprawy aktualnej sytuacji).

WPŁYW SPOŁECZNY



NEUROB  STER.EU

Działamy aktywnie w obszarze zdrowia, włączania społecznego i równości, wellbeeingu i zdrowia psychicznego, wzrostu gospodarczego i boostowania innowacji, wzrostu świadomości w zakresie ESG i CSR. NeuroBooster poprzez swoją elastyczność i kompletność, a zarazem odpowiedzialność społeczną i etyczną, odpowiada na wyzwania Agendy na rzecz Zrównoważonego Rozwoju ONZ 2030.

Cel 3 „Dobre życie i jakość życia”

Badania wskazują na: epidemię depresji, wypalenia zawodowego, rotacji pracowników, rekordową liczbę zwolnień lekarskich z powodu zdrowia psychicznego oraz na ścisły związek chronicznego stresu z chorobami somatycznymi (układu krążenia, trawiennego, cukrzycą, nowotworami). Tego rodzaju stresu doświadczają osoby bierne zawodowo oraz pracujące w warunkach stałego stresu poznawczego i społecznego, wynikającego z niedopasowania warunków pracy do ich neurotypu. W efekcie osoby a ASD zapadają na depresję 4 x a osoby z ADHD 9 x częściej niż osoby neurotypowe.

72% całej populacji wskazuje na przestymulowanie sensoryczne w miejscu pracy, co skutkuje trudnością w koncentracji oraz spadkiem efektywności, wzrostem stresu. Osoby neuroatypowe są „papierkiem lakmusowym” pokazującym wyraźniej problemy dotyczące wszystkich. NeuroBooster zatem wprowadza rozwiązania działające na rzecz minimalizacji stresu i poprawy wellbeingu wszystkich pracowników.

Cel 8 „Wzrost gospodarczy i godna praca” oraz Cel 10 „Mniej nierówności”

Ponad **50%** osób neuroatypowych (w Polsce 5 mln w wieku produkcyjnym) pracuje poniżej swoich kompetencji. Bezrobocie w tej grupie wynosi ponad **30%**. Osoby z ADHD zarabiają o **36%** a osoby z dysleksją o **18%** mniej na tych samych stanowiskach co osoby neurotypowe. Zwolnienia lekarskie z powodu depresji w Polsce generują 2 mld zł kosztów rocznie.

70% firm ma trudności z rekrutacją i utrzymaniem talentów. **69%** uważa zwiększanie innowacyjności za wyzwanie. Jednocześnie organizacje wdrażające programy neuroinkluzywne (IBM, CampGemini, EY, Microsoft, Auticon, ING, Dell, HP, Deloitte, Ford Motor Company itp.) wskazują na wzrost produktywności zespołów **do 70%** i innowacyjności **od 30 do 75%**.

Raport Polskiego Instytutu Ekonomicznego wskazuje, że sama tylko aktywizacja osób z ASD doprowadzi do wzrostu PKB Polski o **1.2%**.

DLACZEGO TERAZ?

NEUROB  STER.EU

78% FIRM ZAMIERZA SKORZYSTAĆ Z RÓŻNORODNOŚCI PRACOWNIKÓW DO OSIĄGNIĘCIA SWOICH CELÓW

FUNDUSZE VC SKUPIONE NA NEURORÓŻNORODNOŚCI:

AUTISM IMPACT FUND (ACT.60 MLN USD), MOAI CAPITAL, GROWTH IMPACT FUND.

75% PRACOWNIKÓW / C W WIEKU 25-55 DOŚWIADCZA PERMANENTNYCH TRUDNOŚCI Z KONCENTRACJĄ, RZUTUJĄCYCH NA ICH EFEKTYWNOŚĆ. NEUROBOOSTER WŁĄCZAJĄC W ŻYCIE ORGANIZACJI OPTYKĘ NEURORÓŻNORODNOŚCI (TAKŻE PEJZAŻU SENSORYCZNO-PRZESTRZENNEGO) ADRESUJE TEN PROBLEM U WSZYSTKICH (NIE TYLKO NEUROATYPOWYCH) PRACOWNIKÓW.

38% FIRM POSZUKUJE TALENTÓW ZA POMOCĄ PLATFORM SKUPIAJĄCYCH SIĘ NA RÓŻNORODNOŚCI KANDYDATÓW

WCHODZENIE NA RYNEK PRACY „GEN Z” BARDZO ŚWIADOMEJ SWOJEJ NEURORÓŻNORODNOŚCI I JEJ RELACJI Z MIEJSCEM PRACY, JAK RÓWNIEŻ WYSOKO CENIĄCA WELLBEING.

OBOWIĄZEK RAPORTOWANIA ESG - W ZALEŻNOŚCI OD FIRMY OD 2025 ROKU.

66% ORGANIZACJI W POLSCE MA TRUDNOŚCI Z OBSADZENIEM STANOWISK PRACY NOWYMI PRACOWNIKAMI POSIADAJĄCYMI POŻĄDANE KOMPETENCJE.

Na naszych oczach budzi się świadomość znaczenia optyki neuroróżnorodności na rynku pracy. Świadomość ta gruntowana jest realnie istniejącymi potrzebami i rosnącą wiedzą, stając się źródłem zmian w praktykach organizacji, na ten moment praktykach jeszcze rozproszonych, jednostkowych, często intuicyjnych.

Chcemy być pierwsi, którzy usystematyzują tą zmianę w formule produktu, dając obu stronom relacji rekrutacyjnej partnerstwo i realny wpływ. Kwota **200 000 PLN** pozwoli nam stworzyć pierwszą wersję tego przełomowego rozwiązania.