

workplace SKANSKA

Neuro różnorodni w biurze

Jak projektować neuroinkluzywne
przestrzenie pracy?

Spis treści

O autorach	3	Kluczowe odpowiedzi	30
Zespół redakcyjny	4	Wnioski	31
Słownik najważniejszych terminów	5		
01. Od początku	6	04. Neuroróżnorodność i biznes: dlaczego warto?	32
Od autorek	7	Z perspektywy ekspertki	33
Od partnera	8	Jak wdrażać dobre praktyki?	35
W jakim celu powstał ten raport?	10	Gdzie szukać doradztwa?	36
Dla kogo stworzyliśmy ten raport?	11		
Codziennosc z perspektywy neurobiologii	12	05. Rozwiązania – zacznij już dzisiaj!	37
Jak zmienia się rozumienie neuroróżnorodności?	13	Poszczególne grupy osób neuroatypowych	
Zrozumieć potencjał neuroróżnorodności	14	a przestrzeń biurowa	38
Z perspektywy naukowca	15	Doświadczenie przestrzeni	39
		Składniki przestrzeni biurowej	40
02. O kim jest ten raport?	16	Budowanie przestrzeni biurowej	41
O kim jest ten raport?	17	Indywidualne stanowisko pracy	42
Skala występowania	18	Otwarta przestrzeń do pracy indywidualnej	45
Epidemiologia	19	Zamknięta przestrzeń do pracy indywidualnej	48
W różnorodności tkwi siła	20	Strefy do współpracy	51
ASD	21	Strefa regeneracji socjalnej	54
ADHD	22	Strefa regeneracji sensorycznej	58
IPD	23	Strefa aktywnej regeneracji	61
03. Świadomość	25	06. Checklista	64
Przeprowadziliśmy ankietę	29	07. Podsumowanie	66

O autorach

workplace

Workplace

Zespół innowatorów specjalizujący się w kształtowaniu środowisk pracy, odpowiedzialny za stworzenie najbardziej zazielenionych biur, wdrażanie rozwiązań *less waste* i praktyk inkluzywności. Łączy kompetencje badawcze i strategiczne z technologią i architekturą dla dobra ludzi i planety. Dominika Zielińska, współwłaścicielka studia, jest architektką z wieloletnim doświadczeniem i wiedzą na temat psychologii, strategii i biznesu.

SKANSKA

Skanska

Spółka biurowa Skanska w Polsce jest innowacyjnym deweloperem zrównoważonych, ponadczasowych budynków biurowych. Jesteśmy tu obecni już od 1997 roku. Budujemy otwarte, tętniące życiem przestrzenie, w których pracownicy czują się dobrze. Nasze projekty biurowe są certyfikowane w systemie LEED oraz WELL Core & Shell, a także WELL Health-Safety Rating. Oprócz tego nasze nowe inwestycje w Polsce mają certyfikat „Obiekt bez Barrier”, który dowodzi przystosowania do użytkowania przez osoby z różnymi potrzebami – w tym przez osoby z niepełnosprawnościami czy rodziców z małymi dziećmi. Prowadzimy działalność na siedmiu rynkach: w Warszawie, Wrocławiu, Poznaniu, Łodzi, Krakowie, Katowicach i Trójmieście.



Impronta

Włoska firma doradcza w zakresie projektowania pod zdrowie i dobrostan specjalizująca się w badaniach translacyjnych z dziedziny neurobiologii i nauk behawioralnych na język architektoniczny. Jej współzałożycielką i *research lead* jest Natalia Olszewska, absolwentka medycyny, neuro nauk i neuronauk stosowanych w projektowaniu architektonicznym oraz wykładowczyni na kursie NAAD (*Neuroscience Applied to Architectural Design*) organizowanym przez Uniwersytet Luav w Wenecji. NAAD to pierwszy tego typu kurs w Europie.

SAINTS

Saints Copywriters

Studio komunikacji marketingowej założone przez Agnieszkę Starzyńską-Krawczyk, copywriterkę z dwudziestoletnim doświadczeniem, wykładowczynię języka reklamy na Uniwersytecie Jagiellońskim i Akademii Górniczo-Hutniczej, doktorantkę językoznawstwa kognitywnego związaną z Polską Akademią Nauk. Saints to studio skoncentrowane na UX writingu, czyli komunikacji opartej na trzech zasadach: prostoty, zwięzłości i użyteczności.

business — link

Business Link

Business Link to operator serwisowanej powierzchni biurowej, zajmujący się projektowaniem, tworzeniem i obsługą elastycznych przestrzeni do pracy w ramach Grupy Skanska. Na sieć Business Link składa się 5 lokalizacji, znajdujących się w centrach najszybciej rozwijających się miast w Polsce, w większości w budynkach wybudowanych przez Skanska. Na ponad 20 tysiącach metrów kwadratowych unikalnie zaprojektowanej powierzchni biurowej Business Link zapewnia miejsce do pracy dla zespołów od kilku do kilkuset osób. Wysoko oceniana obsługa codziennie dba o klientów, ich gości i wynajmowaną przestrzeń, pozwalając skupić się w pełni na swojej działalności biznesowej. Business Link oferuje zarówno kontrakty trzymiesięczne, jak i na czas nieokreślony z krótkim okresem wypowiedzenia; a także możliwość szybkiej i elastycznej zmiany zajmowanej powierzchni. W ofercie popularność zdobywają szyte na miarę przestrzenie korporacyjne, dostępne rotacyjne i usługi hybrydowe.

Zespół redakcyjny

Koncepcja publikacji

Bartłomiej Budnicki, Skanska
Dominika Zielińska, Workplace
Elżbieta Rotblum, Skanska
Justyna Abramowska, Business Link
Magdalena Ujda-Tarczyńska, Skanska

Osoby autorskie

Agnieszka Starzyńska-Krawczyk, Saints Copywriters
Aleksandra Piotrkowicz, Workplace
Barbara Majerska, Workplace
Dominika Zielińska, Workplace
Miriam Hoffman, Impronta
Natalia Olszewska, Impronta
Urszula Kuc, Workplace

Wsparcie researcherskie i merytoryczne

Olga Szadkowska, Workplace

Konsultacje neuronaukowe

Natalia Olszewska, Impronta

Opracowanie graficzne i skład

Weronika Kuc, Tinge Studio

Redakcja i korekta

Agnieszka Starzyńska-Krawczyk
Edyta Kaleta
Magdalena Hutny
Sylwia Reguła
Weronika Gieniec

Tłumaczenie

INT Solutions

Wydawca

Workplace Sp. z o.o. Sp. k.
Ul. Domaniewska 17/19 lok. 133
02-672 Warszawa
www.workplace.pl

Warszawa, 2023

ISBN

978-83-968037-0-2

Patroni medialni

Współpraca z

NOZZ

charaktery
magazyn psychologiczny

**MY
COMPANY**
POLSKA

obiekty
MAGAZYN

**PROPERTY
NEWS.PL**

Słownik najważniejszych terminów

Neuroróżnorodność

Naturalne zróżnicowanie ludzkich umysłów, które obejmuje pełne spektrum sposobów działania i rozwoju ludzkiego układu nerwowego.

Neurotypowość

Określenie zestawu cech charakteryzującego osoby, których rozwój neurologiczny przebiega „typowo”. Mieści dużą różnorodność ludzkich umysłów.

Neuroatypowość/ neuronietypowość

Określenie zestawu cech charakteryzującego osoby, których rozwój neurologiczny odbiega od typowego. Może być to powiązane z diagnozą spektrum autyzmu, ADHD itp.

ASD

Skrót od angielskiego określenia *autism spectrum disorder*, który określa osoby w spektrum autyzmu.

ADHD

Skrót od angielskiego określenia *attention deficit hyperactivity disorder*. W języku polskim funkcjonuje jako zespół nadpobudliwości psychoruchowej z deficytem uwagi.

IPD

Zaburzenie przetwarzania informacji. Skrót od angielskiego określenia *information processing disorder*, które obejmuje m.in. dysleksję, dyskalkulię i dysgrafię.

Wysokowrażliwość/ hipersensytywność

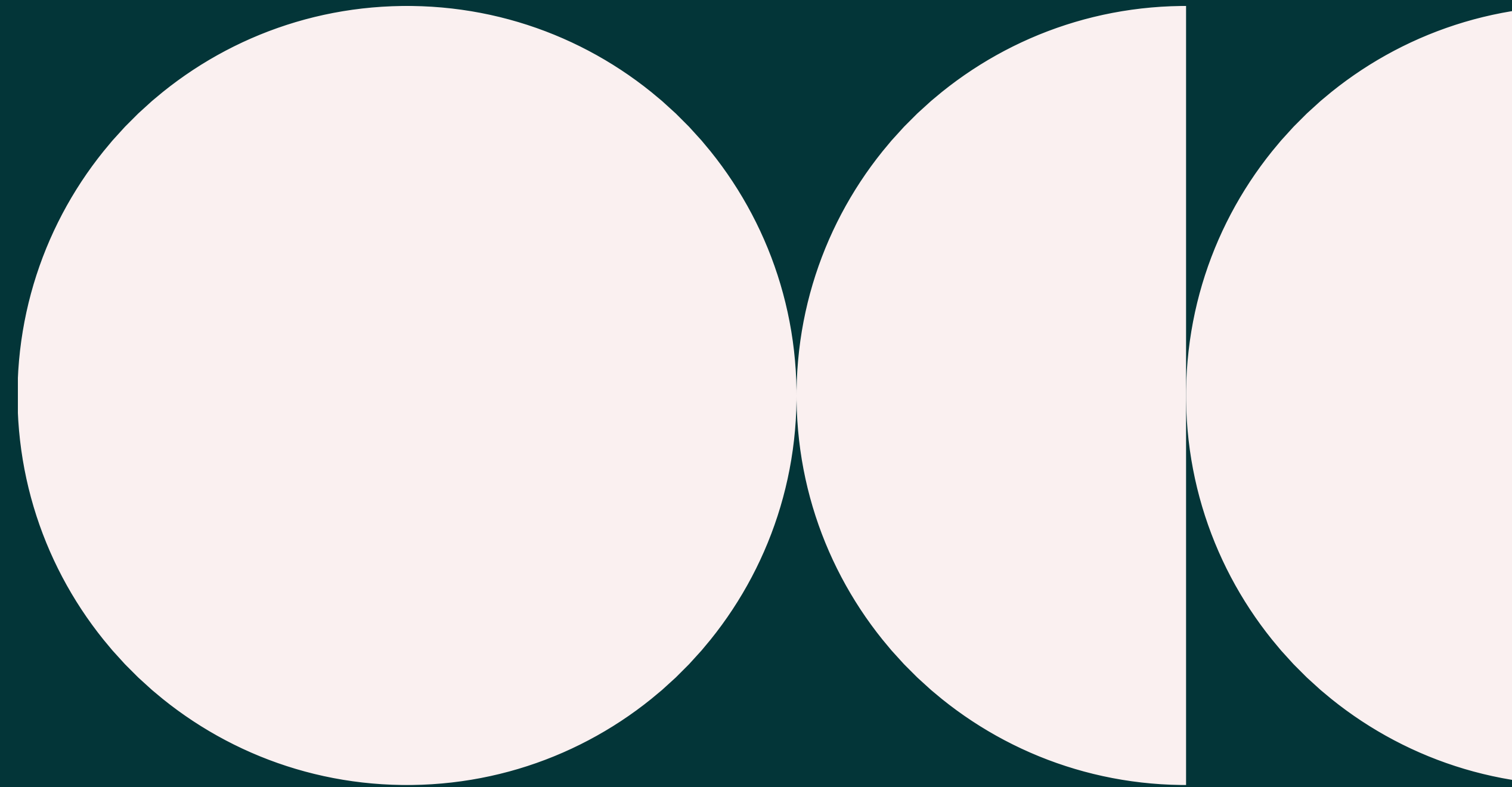
Zwiększona wrażliwość na bodźce środowiskowe, takie jak dźwięki, światło czy kolory.

Hiposensytywność

Obniżona wrażliwość na bodźce środowiskowe, takie jak dźwięki, światło czy kolory.

01

Od początku



Od autorek



Dominika Zielińska

CO-CEO, FUTURES DESIGNER, WORKPLACE

Największym odkryciem w pracy nad tym raportem było zrozumienie, jak bardzo temat neuroróżnorodności jest świeży, niezgłębiony, niejednoznaczny. Brakuje nam sprawdzonych, przetestowanych rozwiązań. Zrozumieliśmy, że lata pracy i słuchania potrzeb użytkowników to również poszukiwanie rozwiązań dla osób neuroatypowych. Dlatego w raporcie znajdziesz wiele zdjęć z naszych realizacji. Raport to dla nas pretekst do opowieści: o kokreacji, słuchaniu i testowaniu. Efekt? Inkluzywne projektowanie i realna zmiana dla osób pozostających na marginesie dyskusji o środowisku pracy.



Natalia Olszewska

CO-FOUNDER, RESEARCH LEAD, IMPRONTA

Neurobiologia to dziedzina nauki przenikająca m.in. architekturę. Dzięki technologii informatycznej istnieją dzisiaj możliwości prowadzenia badań w środowisku pracy. Uzyskane tak informacje pozwalają nam weryfikować intuicyjne założenia projektowe, wpływając na jakość stworzonych przestrzeni pracy, podnosząc dobrostan pracowników. Tworzenie kompleksowych rozwiązań wymaga dalszych badań podstawowych w neurobiologii i ich śmiałej implementacji w projektowanych przestrzeniach. Współdziałanie architektów, neurobiologów oraz biznesu to jedyna droga do celu.



Agnieszka Starzyńska-Krawczyk

FOUNDER, SAINTS COPYWRITERS

Komunikacja językowa jest pięknym tworem, a zarazem źródłem największych międzyludzkich nieporozumień. Dlatego pracując nad raportem, dołożyłam wszelkich starań, aby pomimo jego naukowego potencjału był tekstem prostym w odbiorze i jednoznacznym. Miałam też świadomość jego ambitnej misji: wyposażania odbiorców w wysokiej jakości wiedzę z obszaru, który a) staje się modny, a co za tym idzie zaraz się zmakdonaldyzuje, oraz b) dotyczy tego, co najważniejsze – godnego życia człowieka. Przez cały czas pracy nad raportem czułam tę ogromną odpowiedzialność.

Od partnera



Ewelina Kałużna

CEO BUSINESS LINK, HEAD OF STRATEGIC WORKPLACE,
SOLUTION ADVISORY W SPÓŁCE BIUROWEJ SKANSKA
W EUROPIE ŚRODKOWO-WSCHODNIEJ

Mało kto zdaje sobie sprawę z tego, że 90% naszego życia spędzamy w zamkniętych pomieszczeniach. Jeśli mamy 50 lat, to około 45 lat przebywaliśmy w takiej przestrzeni. Co więcej, jedną trzecią naszego życia spędzamy w pracy. Idąc o krok dalej, założyć można, że wielu odbiorców tego opracowania, czytając je, spędzi ten czas właśnie w przestrzeniach biurowych. Więc to, w jakich pomieszczeniach przebywamy, ma ogromne przełożenie na nasze zdrowie i samopoczucie. Można więc śmiało założyć, że nawet najmniejszy dyskomfort w tych przestrzeniach doświadczany stale lub często może niekorzystnie wpłynąć na nasz dobrostan i satysfakcję z pracy.

Wiedząc o tym w Skanska i Business Link zwracamy ogromną uwagę na detale tworzonych przez nas miejsc pracy, ponieważ w długiej perspektywie to właśnie one wpływają na wygodę użytkowników i poprawiają *well-being*. *Care for life*, czyli troska o życie, to jedna z wartości Grupy Skanska. Wynika z niej nasza filozofia tworzenia biur zapewniających dobrostan ludzi, którzy w nich pracują. Czyste powietrze, komfort termiczny i akustyczny, odpowiednie oświetlenie, zieleń i przestrzeń do odpoczynku to podstawy, na których teraz możemy budować rozwiązania jeszcze bardziej skupione na człowieku.

Wierzymy w empatię i budowanie wiedzy poprzez doświadczenia. Nieczęsto jesteśmy przecież w stanie dogłębnie poznać uczucia i sposób widzenia świata przez innych, a jednocześnie chcemy być świadomi i uwzględniać perspektywę różnych użytkowników, aby tworzyć jak najbardziej inkluzywne miejsca pracy. Tam, gdzie możemy, staramy się tworzyć takie warunki, by wszyscy czuli się w nich równie dobrze. W naszym biurowym *modus operandi* myślimy o potrzebach osób o ograniczonej mobilności poprzez stosowanie się do wytycznych certyfikatu „Obiekt bez Barrier”. Poddajemy nasze obiekty certyfikacjom

LEED i WELL, badającym wpływ naszych budynków na funkcjonowanie użytkowników, jeszcze zanim te biura powstaną. Zgłębiając oraz promujemy obszary, które na pierwszy rzut oka mogą się wydawać zupełnie niezwiązane z projektowaniem przestrzeni biurowej, a jednak naszym zdaniem mają one również ogromne przełożenie na doświadczenia pracowników z przebywania w danym środowisku pracy. Mam tu na myśli chociażby inkluzywność pracowników LGBTQ+ i potrzebę transformacji miejsc pracy w bezpieczne przystanie, w których każdy może w pełni realizować swój potencjał.

Czas na kolejny krok – jest nim próba zrozumienia i przełożenia potrzeb osób neuroroznorodnych na język funkcji i architektury przestrzeni biurowych. Tak jak kiedyś zaczęliśmy dostosowywać biura do potrzeb osób z niepełnosprawnościami ruchowymi, tak – mamy nadzieję – za chwilę przy każdym projekcie biurowym będziemy uwzględniać różne neuroatypowości, tworząc wspólnie z pracodawcami wynajmującymi nasze biura przestrzenie wspierające dobre samopoczucie i efektywną pracę osób, których mózgi działają w różny sposób.

Świadomość to pierwszy krok.

Świat, w którym człowiek i jego dobrostan znajdują się w centrum, wymaga pogłębienia wiedzy w zakresie tego, co elementarne, czyli jego potrzeb. Tworząc ten raport, zaprosiliśmy do współpracy naukowców, badaczy i praktyków projektowania. Wierzymy, że dzięki temu bierzemy czynny udział w poszerzaniu świadomości dotyczącej neuroróżnorodności poprzez propagowanie jakościowej wiedzy oraz prostych do wdrożenia praktyk.

W jakim celu powstał ten raport?

Coraz częściej słyszymy słowo „neuroróżnorodność”, dlatego uważamy, że warto już teraz podjąć się trudnego i odpowiedzialnego zadania: wyznaczenia ram pojęciowych, znaczeniowych oraz kontekstowych tego terminu. Mamy jednocześnie świadomość, że „to, co oznaczają te określenia i diagnozy teraz, różni się od tego, co znaczyć będą za pięć lat, co z kolei będzie odmienne od tego, co znaczyć będą za kolejnych dwadzieścia lat”¹.

Next tech, digital natives i pracownik przyszłości

Przyspieszenie digitalizacyjne, którego wszyscy jesteśmy nie tylko obserwatorami, ale i uczestnikami, a nierzadko też kreatorami, wymusza na nas dostosowywanie do zmieniającego się świata w tempie dotychczas niewyobrażalnym. Ważne jest jednak, aby w tym futurystycznym galopie umieć odróżnić to, co jest chwilową modą, od zjawisk, które wymagają głębszej refleksji. Właśnie w tym celu powstał ten raport – chcemy dostarczyć jego odbiorcom czegoś więcej niż zbioru informacji na temat neuroróżnorodności. Nasz dokument ma być materiałem, który wyposaży czytelnika w wiedzę

i praktyczne wskazówki – jak projektować przestrzenie biurowe, w których spędzimy średnio 90 000 godzin naszego życia².

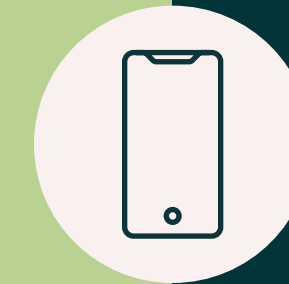
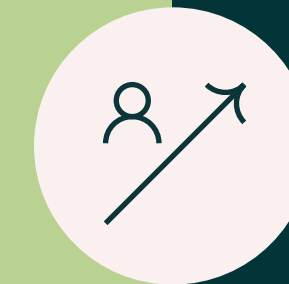
Rynek pracy jest przestrzenią, która na dokonujące się zmiany reaguje bardzo żywo. Jak bardzo żywo? Wystarczy przyjrzeć się zaledwie trzem obserwacjom, których z pewnością wszyscy doświadczyliśmy:

Powstawanie i rosnąca popularność nowych zawodów, które jeszcze kilka lat temu były trudne do wyobrażenia (np. *technical storyteller*).


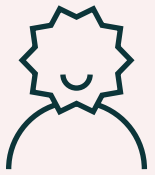

Nowa sytuacja na rynku konsumenta i rzeczywistość, w której po raz pierwszy w historii ludzkości „marketerzy na całym świecie muszą stawić czoła obsłudze pięciu różnych pokoleń”³.

Konieczność radzenia sobie z różnym stopniem technologicznej biegłości wszystkich aktywnych grup w wieku produkcyjnym (w największym uogólnieniu podział na *digital natives* i cyfrowych imigrantów)⁴.

Najważniejszą wartością rynku pracy w dobie *next techu* jest potencjał każdego człowieka. Właśnie dlatego w tej sytuacji widzimy przyczynę, dlaczego neuro-różnorodność zaczęła być dostrzegalna i szerzej dyskutowana.

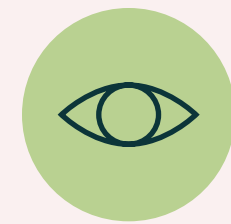


Dla kogo stworzyliśmy ten raport?

	 Przedstawiciele biznesu	 Osoby neuroatypowe	 Środowisko menadżerów projektu i architektów
DLA KOGO?			
PO CO?	<p>Aby dostarczyć im wiedzy, która w kontekście zmian na rynku pracownika, staje się coraz bardziej cenna</p> <p>Aby informacje opracowane w oparciu o solidne źródła pozwoliły zrozumieć, jak ważne jest samopoczucie pracowników w miejscu pracy</p>	<p>Aby neuro różnorodność przestała być tematem tabu</p> <p>Aby dać wyraźny sygnał, że w napotykanym trudnościach codziennego dnia biurowego nikt nie jest sam i przy wysiłku takim jak opracowanie tego raportu ta codzienność może się poprawić</p>	<p>Aby czuli odpowiedzialność w podejmowanych przez siebie działaniach i włączali udogodnienia dla osób neuroatypowych do swojej codziennej praktyki</p> <p>Aby wyposażyć ich w wiedzę, pojęcia i fakty, które zapewnią im komfort rozmowy o neuro różnorodności, czyniąc ich doskonałymi sojusznikami</p>
JAK?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zbierając wcześniej nieuporządkowane informacje i podejmując się próby sformułowania definicji dotyczących neuro różnorodności o podstawach naukowych. 2. Dając, dzięki wiedzy, kres stereotypom i aktywnie przyczyniając się do zwiększenia roli akceptacji różnych neuroatypowości w społeczeństwie. 3. Dzieląc się praktycznymi rozwiązaniami gotowymi do wdrożenia w każdym biurze. 		

Codziennność z perspektywy neurobiologii

Podstawą ludzkiego funkcjonowania jest przyswajanie informacji z otoczenia. Główną rolę w tym procesie odgrywa układ nerwowy (przede wszystkim zmysły i mózg), a reakcją na te bodźce są określone zachowania.

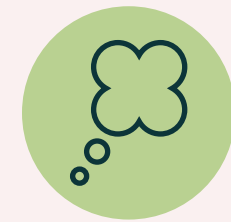


To skomplikowany proces, dlatego ten raport skupi się na funkcjonowaniu człowieka w trzech aspektach:

Sensorycznym – przyswajanie informacji poprzez zmysły.



Poznawczym – procesy myślowe, takie jak podejmowanie decyzji, czyli styl myślenia oraz mechanizmy uwagi.



Behawioralnym – ludzkie reakcje na poziomie zachowania oraz wzorców zachowań, np. ruchowych.

Zrozumienie odmiennego radzenia sobie z codziennymi zmaganiem jest szansą na zwiększenie świadomości i szacunku do różnic neurobiologicznych. W konsekwencji wpłynie to na budowanie wspierających środowisk pracy oraz biur.

„Rośnie nasze zainteresowanie tym, jak architektura oddziałuje na biologię człowieka. Od 2003 roku w Stanach Zjednoczonych działa Akademia Neuronauk dla Architektury ([Academy of Neuroscience for Architecture](#)). Powstają pierwsze neurobiologiczne modele doświadczania architektury. W miarę postępu neurobiologii nasze rozumienie interakcji pomiędzy człowiekiem a otoczeniem będzie się pogłębiać”.

Natalia Olszewska

LEKARKA, SPECJALISTKA OD NEURONAUK W ARCHITEKTURZE, WYKŁADOWCZYNI NAAD (*NEUROSCIENCE APPLIED TO ARCHITECTURAL DESIGN*) NA UNIWERSYTECIE IUAV W WENECJI, KONSULTANTKA NAUKOWA Z FIRMY IMPRONTA

Jak zmienia się rozumienie neuroróżnorodności?

Najpierw było rozumienie medyczne

Pierwszym kontekstem dla naukowych refleksji nad neuroróżnorodnością był paradygmat stricte medyczny i przez to stygmatyzujący, bo posługujący się takimi pojęciami, jak „choroba”, „niepełnosprawność”, „inność”, „zaburzenia”. Sytuacja zmieniła się w 1998 roku, kiedy socjolożka Judy Singer i dziennikarz Harvey Blume podkreślili różnorodność ludzkich umysłów w takich sferach, jak towarzyskość, uczenie się, uwaga czy nastrój. Wkrótce powstał neologizm⁵, którego konstrukcja połączyła neurologię oraz różnorodność i tym samym pojmowanie neuroróżnorodności wyłącznie w kontekście nomenklatury medycznej się zdezaktualizowało.

Rozumienie współczesne

Dziś podkreśla się, że wykluczenie ze względu na neuroróżnorodność jest rezultatem sztywnych norm społecznych. Neuroróżnorodność to naturalne zróżnicowanie ludzkich umysłów, które obejmuje pełne spektrum sposobów działania i rozwoju ludzkiego układu nerwowego. Osoby neuroatypowe wykazują własne mocne strony oraz zmagania inne niż osoby o mózgach funkcjonujących typowo.

Ewolucja rozumienia

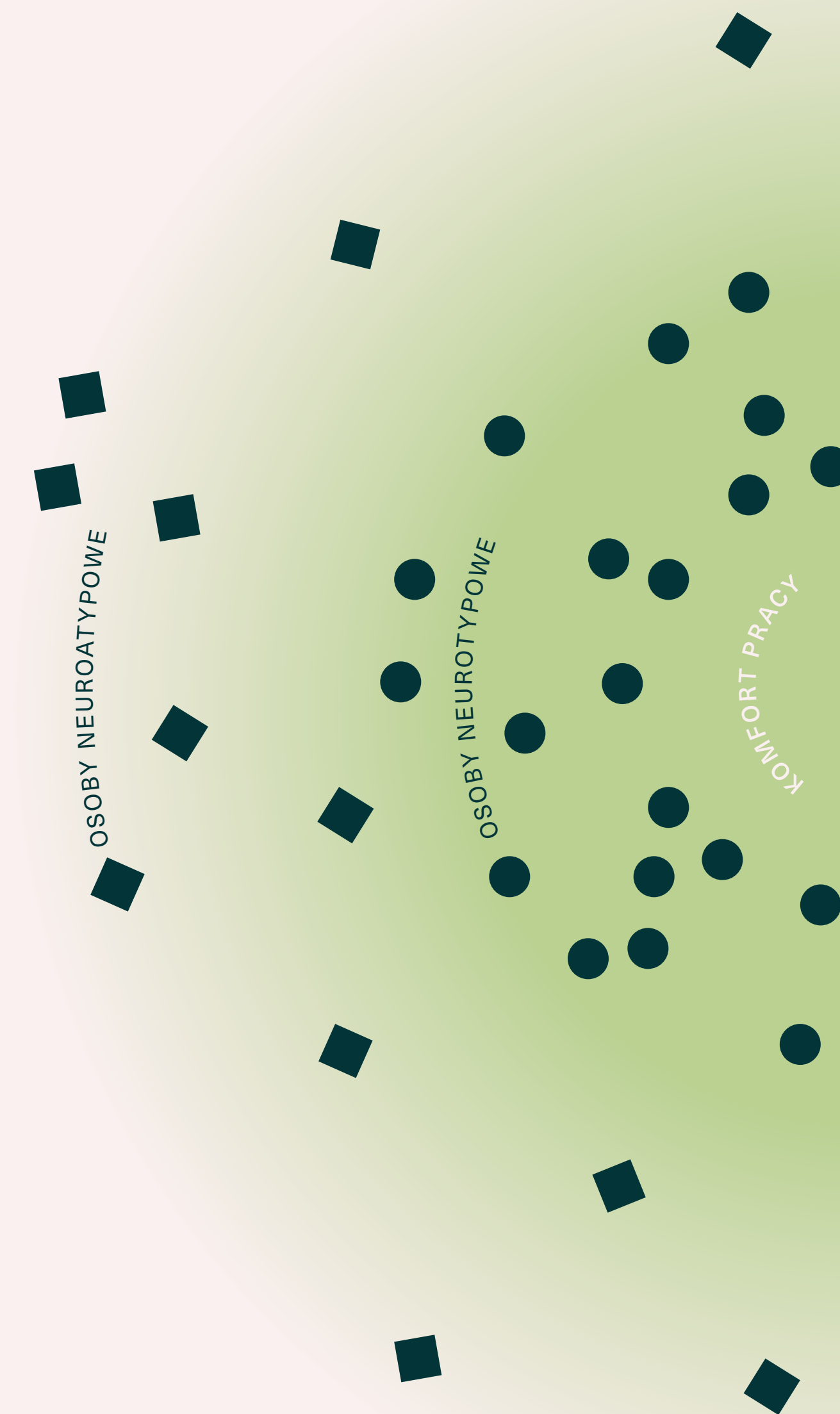
Definiowanie jest naturalną ludzką potrzebą. Nazwać coś, zdefiniować – to znaczy ujarzmić to, objąć umysłem. W przypadku neuroróżnorodności mamy jednak do czynienia z rzeczywistością permanentnej zmiany. Kolejne badania wnoszą do powstających definicji nowe aspekty, poszerzając ich dotychczasowe rozumienie. Dlatego gorąco zachęcamy do sukcesywnego poszerzania wiedzy w tym zakresie.

Zrozumieć potencjał neuroróżnorodności

W tym raporcie koncentrujemy się przede wszystkim na zrozumieniu potencjału osób neuroatypowych w fizycznych miejscach pracy, czyli biurach. Potencjału, który może zostać wyzwolony, jeśli architektura bezpośredniego środowiska pracy biurowej uwzględni wyzwania, potrzeby i możliwości tych osób.

W poszukiwaniach i prezentowanych informacjach, wnioskach czy rozwiązaniach skupiliśmy się na potrzebach osób neuroatypowych, które potrafią samodzielnie pracować – oczywiście przy zapewnieniu odpowiednich warunków tejże pracy. Jednocześnie naszą pracę wykonaliśmy z pełną świadomością, że wśród neuroatypowych jest wiele oraz wielu, których samodzielność jest niemożliwa.

Należy przy tym podkreślić, że **wprowadzenie rekomendowanych rozwiązań wpłynie korzystnie na komfort pracy wszystkich pracowników**, czyli także tych neuroatypowych.



„Gdybym codziennie miała siedzieć przy innym biurku, to wieczór przed dniem pracy byłby dla mnie stresujący. Nie myślałabym o niczym innym. Sytuacje, w których siedzę przy stałym biurku, a osoby wokół mnie się zmieniają, mogą także być trudne. Chcę pracować i wiem, że reprezentuję swoją pracę świetny poziom. Potrzebuję jednak miejsca pracy, które mi to umożliwi. Tylko tyle i aż tyle”.

Katarzyna

32 LATA, PRACOWNICA FIRMY INŻYNIERSKIEJ,
SPEKTRUM AUTYZMU

Z perspektywy naukowca



Dr Michał Tomczak

WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA I EKONOMII, POLITECHNIKA GDAŃSKA
WSPÓŁTWÓRCA STUDIÓW PODYPLOMOWYCH
„NEURORÓŻNORODNOŚĆ W MIEJSCU PRACY”
NA UNIWERSYTECIE SWPS W WARSZAWIE

Zajmuję się problematyką neuroróżnorodności w środowisku pracy już od kilku lat i cieszę się, że w ostatnim czasie staje się ona w Polsce coraz popularniejsza. Firmy zaczynają zdawać sobie sprawę, że włączanie osób atypowych do zespołów nie jest „aktywnością charytatywną” i wykracza poza działania z zakresu CSR, czy *employer branding*. Jest to po prostu świetny sposób na poszerzenie puli

kandydatów i wykorzystanie unikalnych kompetencji osób neuroróżnorodnych na rzecz realizacji celów biznesowych. Może też stanowić źródło przewagi konkurencyjnej.

Wcześniej, badania z zakresu neuroróżnorodności w kontekście pracy zawodowej koncentrowały się głównie na kwestiach związanych z modyfikacją przebiegu rekrutacji (*skill-based recruitment*) oraz optymalizacją procesów zarządczych i środowiska pracy pod kątem potrzeb osób autystycznych. Raport *Neuroróżnorodni w biurze* jest pierwszą publikacją na polskim rynku, która analizuje problem inkluzji osób atypowych, z jednej strony sektorowo (pod kątem projektowania przyjaznej i włączającej przestrzeni biurowej), a z drugiej – uwzględniając specyfikę również innych grup w obrębie społeczności neuroróżnorodnej, tzn. nie tylko pracowników z autyzmem, ale także osób z ADHD, dysgrafią, dysleksją czy dyskalkulią. Raport odkłamuje stereotypy, a także wskazuje konkretne zalecenia dotyczące aranżacji

przestrzeni biurowej. Publikacja zawiera również narzędzie w postaci listy kontrolnej, ułatwiającej projektowanie inkluzywnych przestrzeni pod kątem osób neuroróżnorodnych.

W pełni zgadzam się z autorkami raportu, że wprowadzenie rekomendowanych rozwiązań może korzystnie wpłynąć na komfort pracy wszystkich pracowników, bez względu na reprezentowany styl kognitywny.

Gorąco polecam i zachęcam do lektury!

02

O kim jest ten raport?



O kim jest ten raport?

Raport skupia się na trzech najczęściej diagnozowanych grupach osób neuroatypowych:

ASD

Spektrum autyzmu

Z JĘZYKA ANGIELSKIEGO:
ASD – *AUTISM SPECTRUM DISORDER*

ADHD

Zespół nadpobudliwości psychoruchowej z deficytem uwagi

Z JĘZYKA ANGIELSKIEGO:
ADHD – *ATTENTION DEFICIT HYPERACTIVITY DISORDER*

IPD

Zaburzenia przetwarzania informacji m.in.: dysgrafia, dysleksja, dyskalkulia

Z JĘZYKA ANGIELSKIEGO:
IPD – *INFORMATION PROCESSING DISORDER*

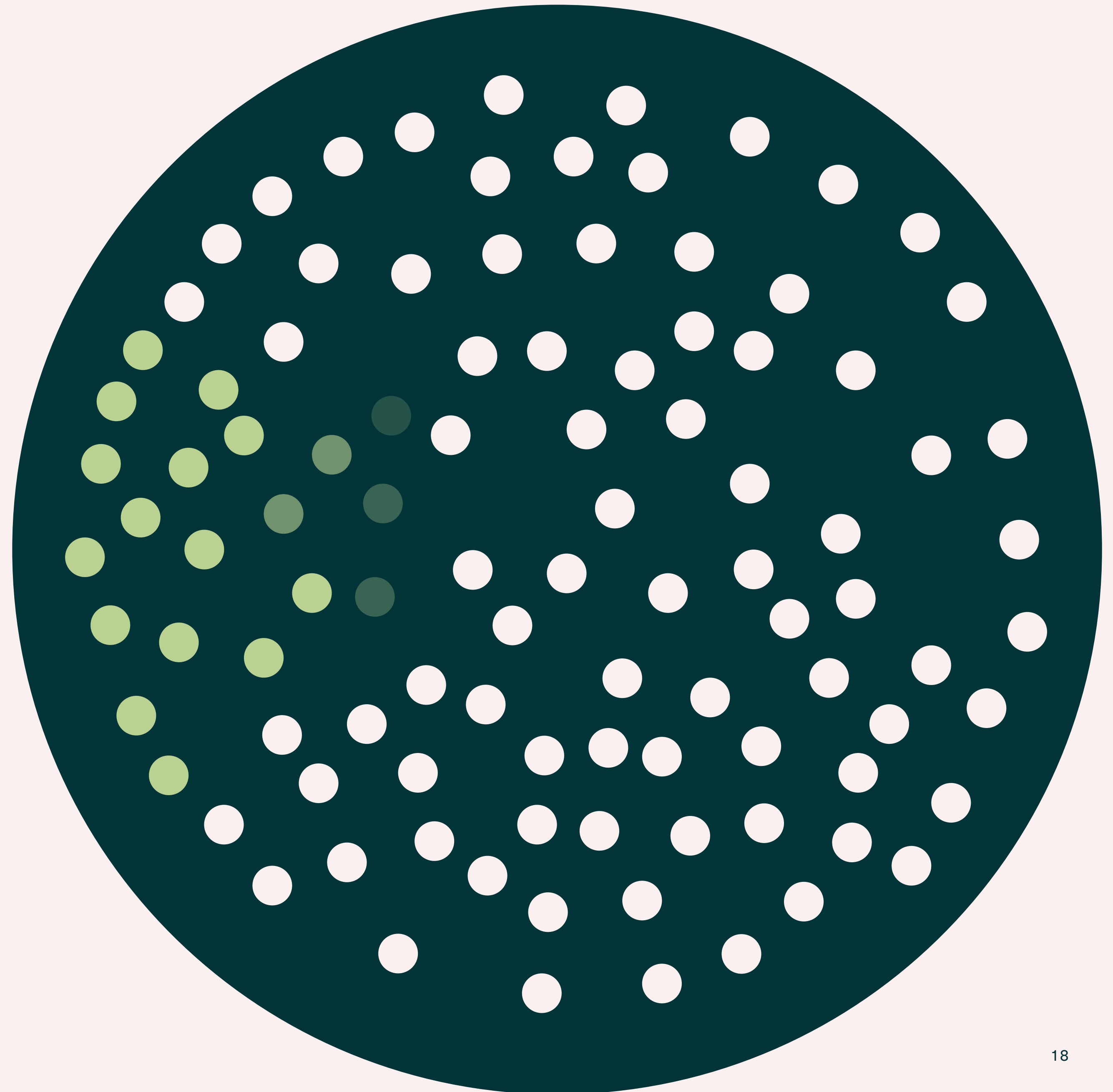
Skala występowania

15–20%*

ludzkości jest neuroatypowa.

ŹRÓDŁO: [NATIONAL CANCER INSTITUTE](#)

* Podane wartości są szacunkowe. Pomiedzy krajami czy kontynentami istnieją różnice wynikające z: rzeczywistego występowania neuroatypowości, obowiązujących definicji, kryteriów diagnostycznych, metodologii badań, poziomów świadomości.



Epidemiologia

9–12%

Dysleksja diagnozowana jest na świecie niezależnie od kultury czy języka. Dotyka około 9–12% światowej populacji.

DANE: EUROPEAN DYSLEXIA ASSOCIATION

1%

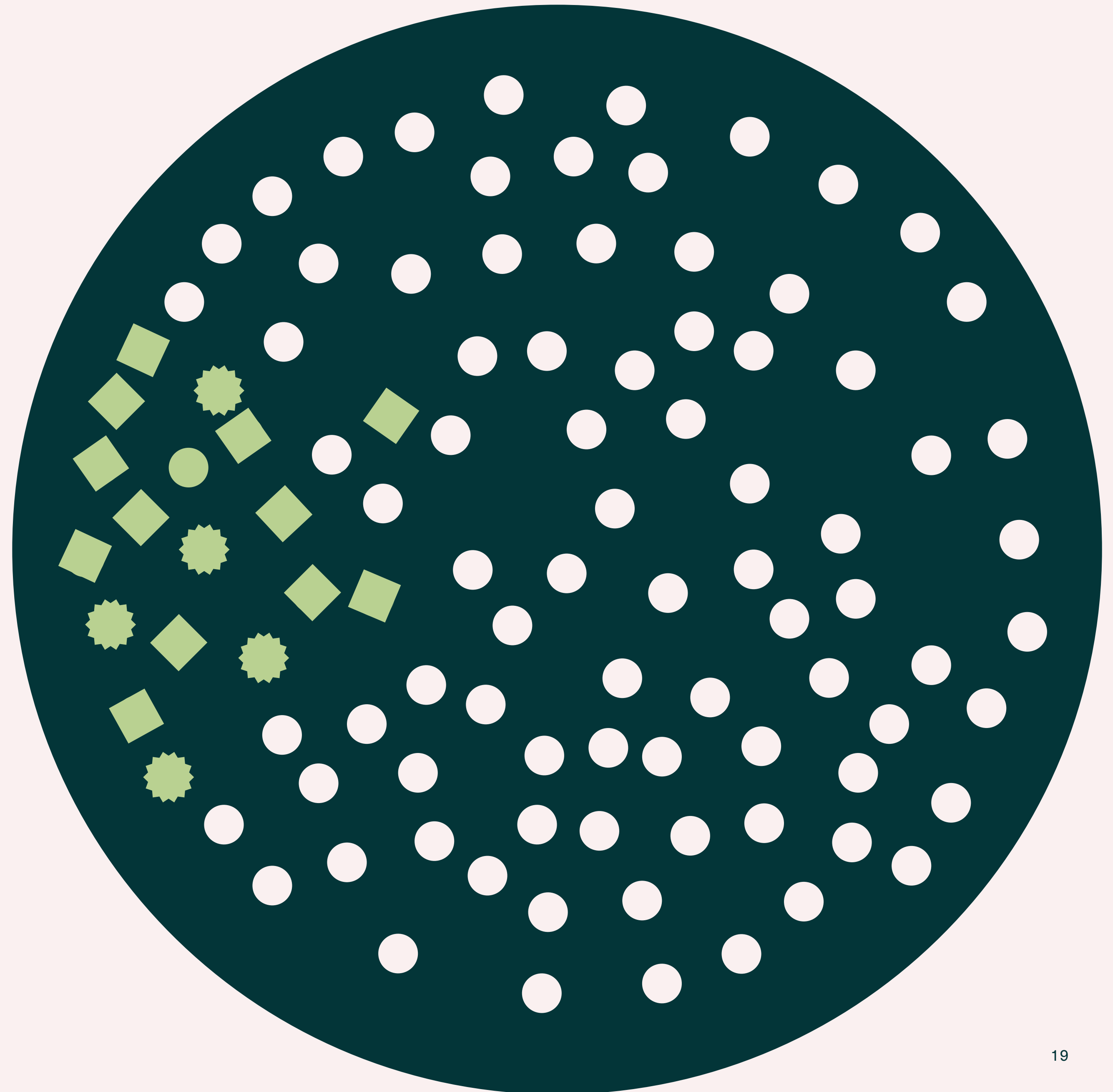
Około 1% dzieci na świecie ma zdiagnozowany autyzm.

DANE: ŚWIATOWA ORGANIZACJA ZDROWIA

4,6%

U takiego procentu osób dorosłych zostało zdiagnozowane ADHD.

DANE: NATIONAL INSTITUTES OF HEALTH⁶



W różnorodności tkwi siła



Natalia Olszewska

LEKARKA, SPECJALISTKA OD NEURONAUK W ARCHITEKTURZE,
WYKŁADOWCZYNI NAAD (*NEUROSCIENCE APPLIED TO ARCHITECTURAL
DESIGN*) NA UNIWERSYTECIE IUAV W WENECJI,
KONSULTANTKA NAUKOWA Z FIRMY IMPRONTA

„Korzystając z kryteriów diagnostycznych wymienionych w podręczniku diagnostyczno-statystycznym DSM-5⁷, który pozostaje kluczowym narzędziem pracy dla klinicystów w dziedzinie neurologii i psychiatrii na całym świecie, możemy zacząć rozumieć wyzwania, z jakimi zmagają się osoby należące do ASD, osoby z ADHD oraz osoby z IPD.

Jednocześnie, tworząc to opracowanie, czerpaliśmy z literatury naukowej opisującej mocne strony osób neuroatypowych.

Należy pamiętać, że z perspektywy diagnostyki klinicznej specjaliści poszukują powtarzalnych wzorców charakteryzujących poszczególne grupy osób neuroatypowych, ale z perspektywy neurobiologii każdy z nas jest wyjątkowy, każdy ma inną historię, dorastał w innym środowisku czy kulturze”.

ASD

Spektrum autyzmu

Spektrum autyzmu uwidacznia się w trwałych deficytach w komunikacji społecznej. Najczęściej rozpoznaje się je już we wczesnym dzieciństwie ze względu na nietypowe zachowania społeczne i behawioralne. Zdarzają się także diagnozy w okresie dojrzewania oraz dorosłości. Odmienności osób z ASD omawiamy na poziomie sensorycznym, poznawczym i behawioralnym. Niektóre cechy charakterystyczne dla osób w spektrum w pewnych sytuacjach mogą stanowić wyzwanie, a w innych stawać się mocnymi stronami.

MOŻLIWOŚCI

- Większa wrażliwość sensoryczna w zakresie modalności wzrokowej pozwala dostrzegać szczegóły niewidoczne dla innych.
- Adekwatnie przydzielone do preferencji poznawczych zadania stwarzają możliwość koncentracji oraz doskonałego zapamiętywania.
- Ograniczone rozumienie emocji przez osoby z ASD okazuje się atutem w zawodach wymagających racjonalnego podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów.
- Cechy takie jak perfekcjonizm i zaangażowanie.

WYZWANIA

- Wyzwania poznawcze często związane są z utrudnioną komunikacją społeczną w pracy. Przyczyną tego jest m.in. zróżnicowany stopień działania kontroli poznawczej (np. kontroli uwagi, elastyczności poznawczej).
- W efekcie osoby te mogą odczuwać nasilony stres. Dla osób z ASD istotne są więc rutyna i identyczność w środowisku, które pomagają w samoregulacji.
- Wymagająca może być również koncentracja, a to ze względu na nieprawidłowe działanie funkcji poznawczych.

ADHD

Zespół nadpobudliwości psychoruchowej z deficytem uwagi

Spektrum ADHD definiuje się jako uporczywy wzorzec nieuwagi oraz nadpobudliwości czy impulsywności. Zwykle diagnozowane jest już na etapie dzieciństwa. Zespół ten znacząco wpływa na trzy omawiane aspekty funkcjonowania: sensorycznego, behawioralnego i poznawczego.

MOŻLIWOŚCI

- W odpowiednich warunkach pojawia się zdolność do superintensywnego skupienia (*hyper-focus*).
- Osoby z ADHD charakteryzują się zdolnościami wzrokowo-przestrzennymi, a także kreatywnością.
- Nadpobudliwość psychoruchowa może się okazać zaletą. Może być rodzajem siły napędowej wzmagającej wielozadaniowość czy skupienie.

WYZWANIA

- Wyzwaniem w zakresie poznawczym stają się trudności z utrzymaniem uwagi.
- Osoby z ADHD charakteryzuje często nadpobudliwość psychoruchowa.
- Ta grupa osób neuroatypowych poszukuje stymulacji sensorycznej, jednocześnie rozpraszając się przez bodźce zewnętrzne. Skutkuje to niejednoznacznością zachowań.
- Osoby z ADHD mogą z trudnością się uczyć, mieć predyspozycje do nadużywania substancji psychoaktywnych. Często może im także towarzyszyć bezsenność.

IPD

Zaburzenia przetwarzania informacji

Zaburzenia przetwarzania informacji mogą znacząco utrudniać procesy uczenia się czy zdobywania umiejętności akademickich. Zwykle diagnozuje się je u dzieci na etapie szkolnym. Objawiają się zaburzeniami znanymi jako:

Dysleksja – problemy z dokładnym lub płynnym rozpoznawaniem słów oraz pisownią, słaba umiejętność rozumienia znaczeń.

Dyskalkulia – trudności w przetwarzaniu lub uczeniu się informacji liczbowych, a także w wykonywaniu dokładnych lub płynnych obliczeń.

Dysgrafia – upośledzenie zdolności pisemnych. Zaburzenia przetwarzania informacji widoczne są szczególnie w procesach poznawczych.

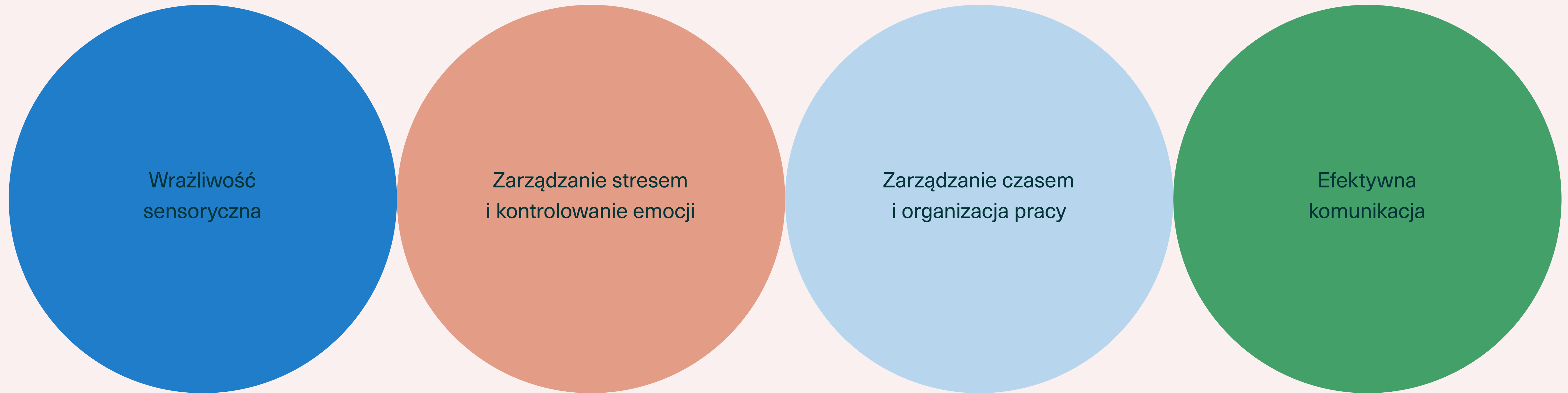
MOŻLIWOŚCI

- U osób z dysleksją intensywniej rozwijają się cechy szczególnie istotne w zawodach związanych z przedsiębiorczością. To zdolności przywódcze, innowacyjne myślenie, tendencja do komunikacji werbalnej czy umiejętność delegowania.
- Dla osób z zaburzeniami przetwarzania informacji kreatywność nierzadko jest zwiększona niż u tych neurotypowych. Osoby z IPD przejawiają umiejętności wizualno-przestrzenne oraz opowiadania historii.

WYZWANIA

- Zaburzenia przetwarzania informacji utrudniają skuteczną komunikację, a także organizację czy zarządzanie czasem.
- Tej grupie nierzadko doskwierają problemy z poczuciem własnej wartości. Przejawia się to w wysokim poziomie frustracji czy braku umiejętności radzenia sobie ze stresem.

Wymienione na poprzednich stronach możliwości i wyzwania osób neuroatypowych w kontekście miejsca pracy mogą być rozpatrywane w ujęciu czterech obszarów¹⁶:



Poznanie specyfiki osób neuroatypowych pozwala na zrozumienie ich potrzeb w miejscu pracy. Dzięki temu możliwe jest tworzenie środowisk pracy świadomie i z szacunkiem do potrzeb wszystkich zatrudnionych. Tak, aby każdy mógł wykorzystać swój pełny potencjał i rozwijać zdolności.

03

Świadomość – czyli
dlaczego coraz
częściej słyszymy
o neuroróżnorodności?



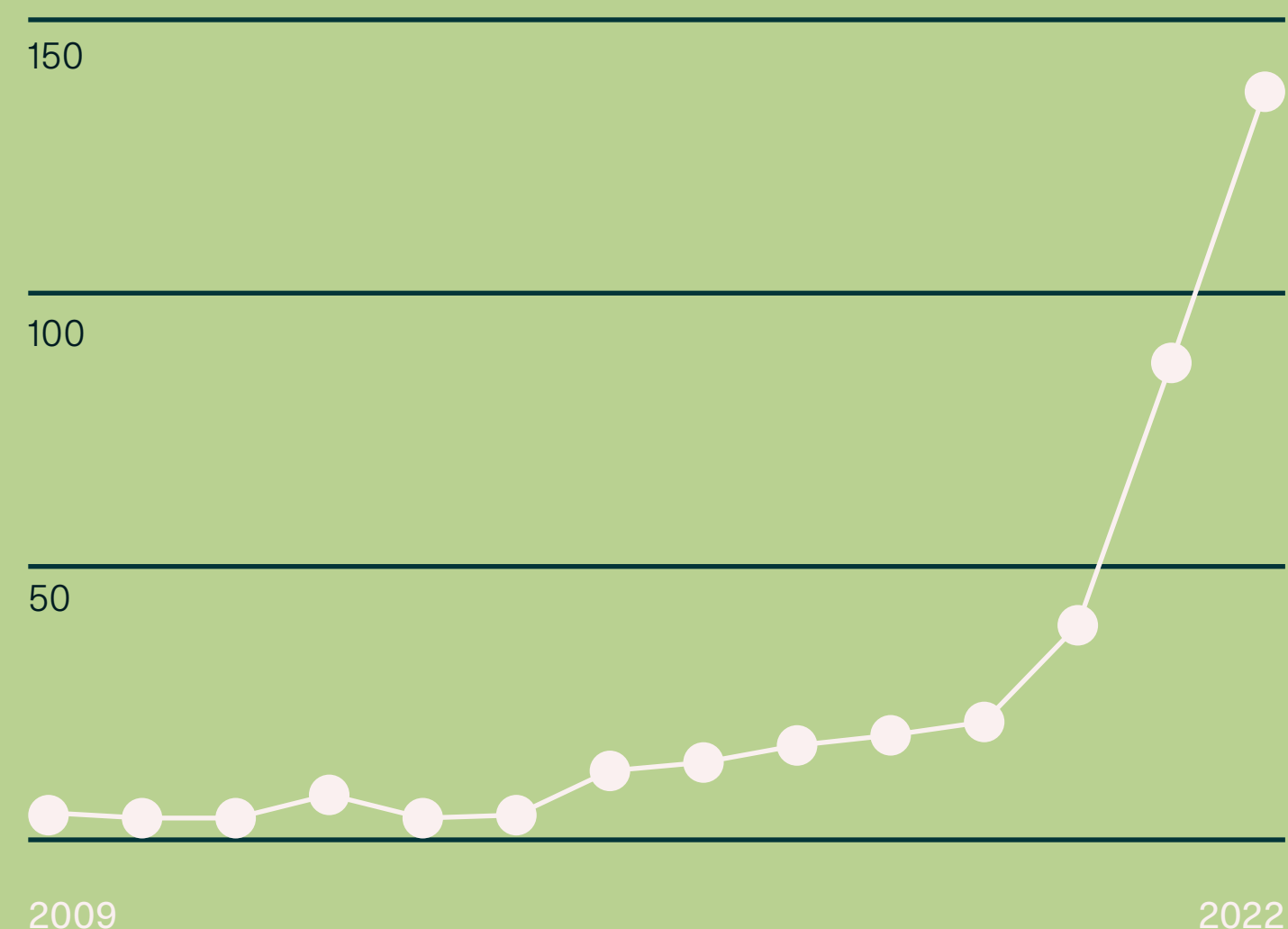
Dr Elaine Aron – amerykańska psycholożka kliniczna – w recenzji książki *Neuroróżnorodne. Jak żyć w świecie skrojonym nie na naszą miarę* Jenary Nerenberg uzasadniła przełomowość publikacji jej misją „porzucenia patologizującego podejścia dzielącego mózgi na »normalne« i »odstające od normy« na rzecz wzmocnienia unikatowych cech naszych umysłów”. To tylko jeden z przykładów pokazujących, że tematyka tego raportu staje się coraz bliższa szerokiemu gronu odbiorców, lepiej zrozumiała, a co za tym idzie – także popularna.

Jak bardzo popularne stają się te zagadnienia? Wystarczy przyrzeć się prostym zestawieniom ze statystyk opracowań naukowych, tych dostarczanych przez Google oraz z mediów społecznościowych, które są papierkiem lakmusowym trendów. Są one dobrą wykładnią rosnących tendencji, dostarczają nam danych liczbowych, nie zaś jakościowych – co należy wyraźnie podkreślić.

Opracowania naukowe

Neuroróżnorodność jest coraz częstszym obiektem badań i przedmiotem prac o charakterze naukowym. Powołując się na anglojęzyczny katalog, National Library of Medicine, można zaobserwować wzrost liczby wydawanych publikacji. W latach 2009–2020 powstały łącznie 134 teksty skupione wokół neuroróżnorodności. W następnym roku (2021) można zaobserwować wyraźny przyrost wydawanych prac naukowych, który – patrząc na całościowe statystyki katalogu – można uznać za dostrzegalny początek zainteresowania neuroróżnorodnością w nauce.

Liczba publikacji w katalogu National Library of Medicine



Źródło ¹⁹

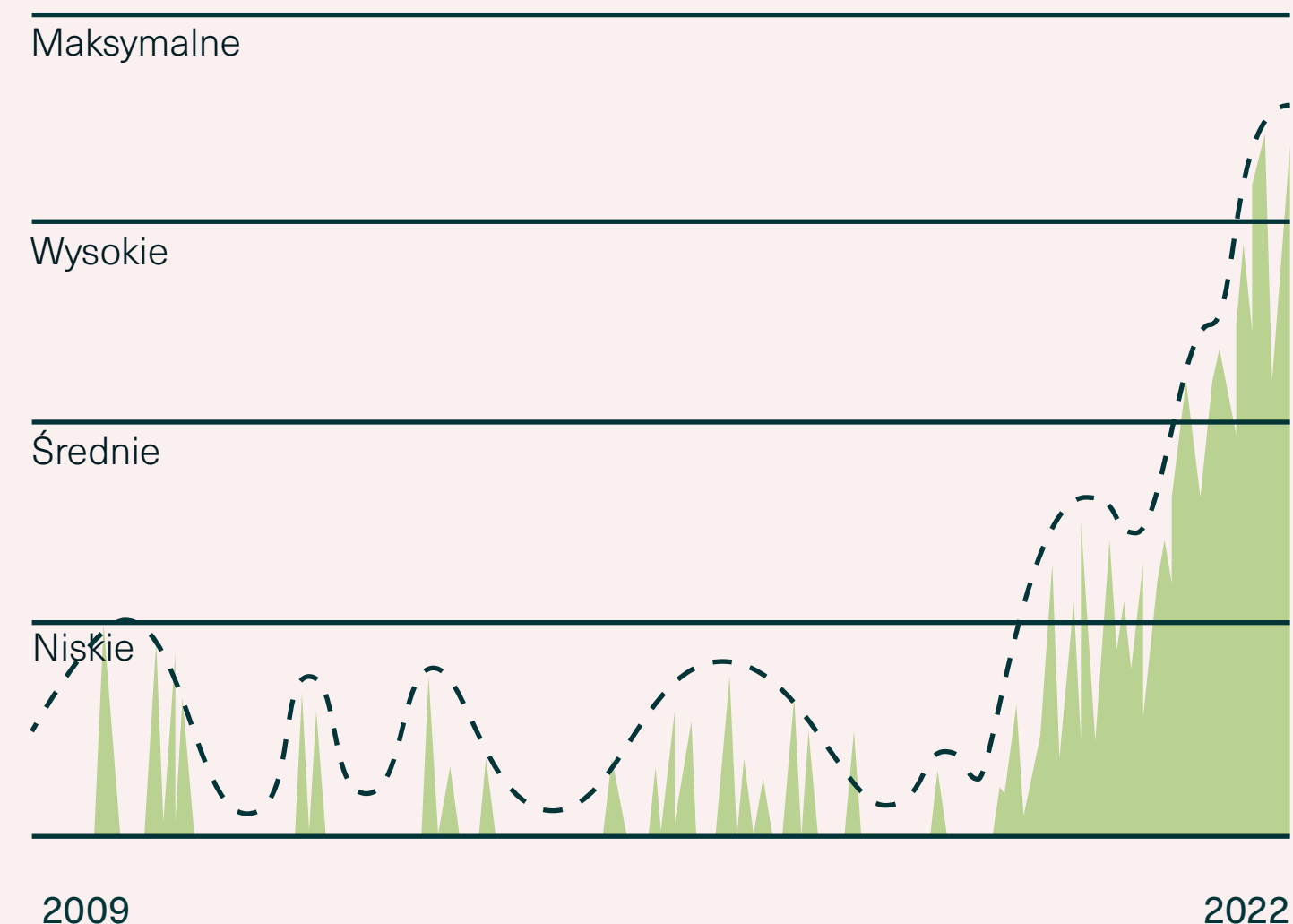
WORKPLACE × SKANSKA

Wyszukiwania w Internecie

Powołując się na statystyki wyszukiwań frazy „neuroróżnorodność” w Google Trends, widzimy, że:

- jeszcze w 2018 roku zainteresowanie tematem neuroatypowości było niskie,
- przełomowy okazał się rok 2021 – liczba wyszukiwań nie tylko wzrosła, ale także utrzymywała się przez cały rok,
- w 2022 roku znacząco wzrosło zainteresowanie tą tematyką.

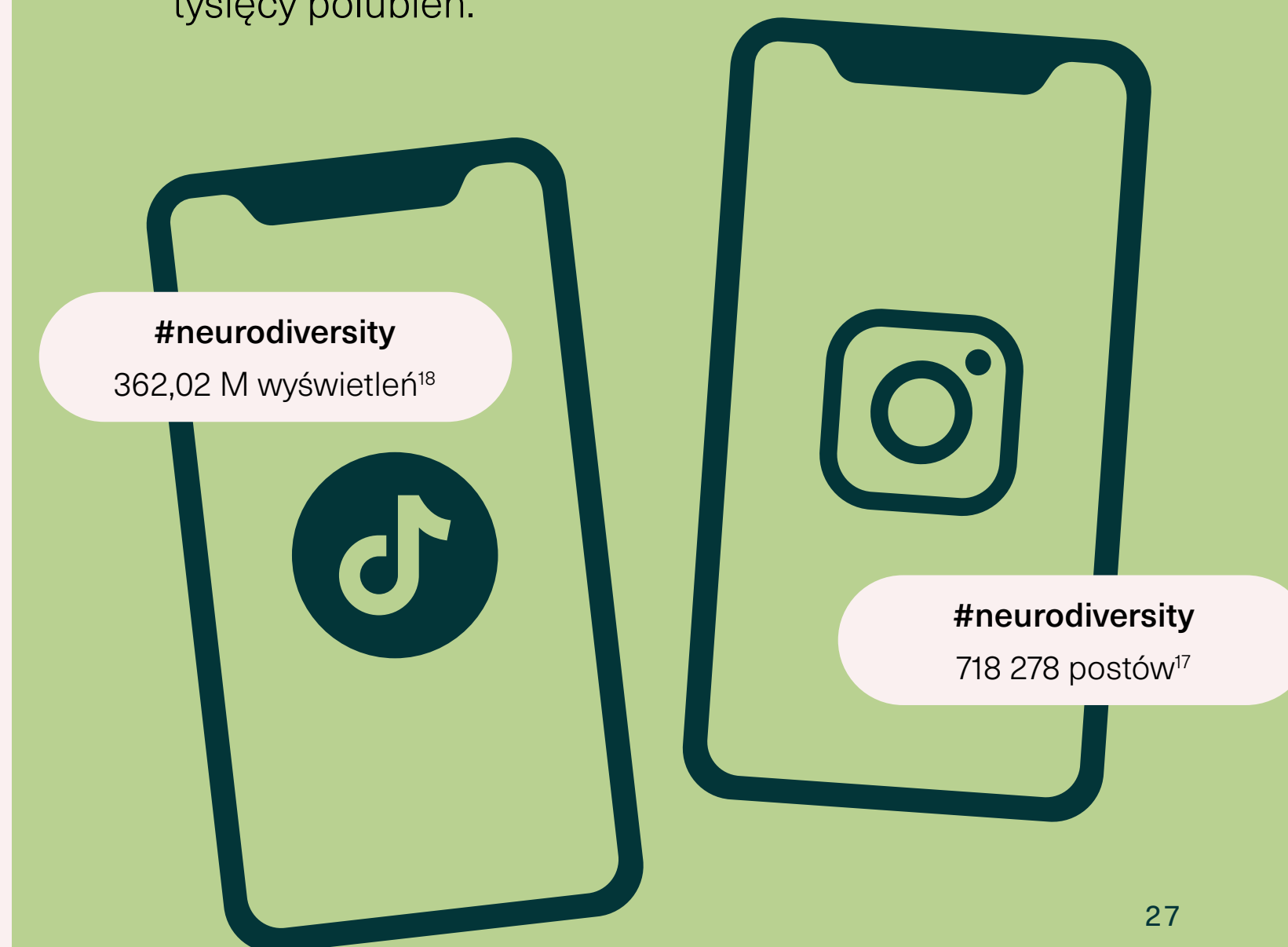
Zainteresowanie w ujęciu czasowym



Źródło ²⁰

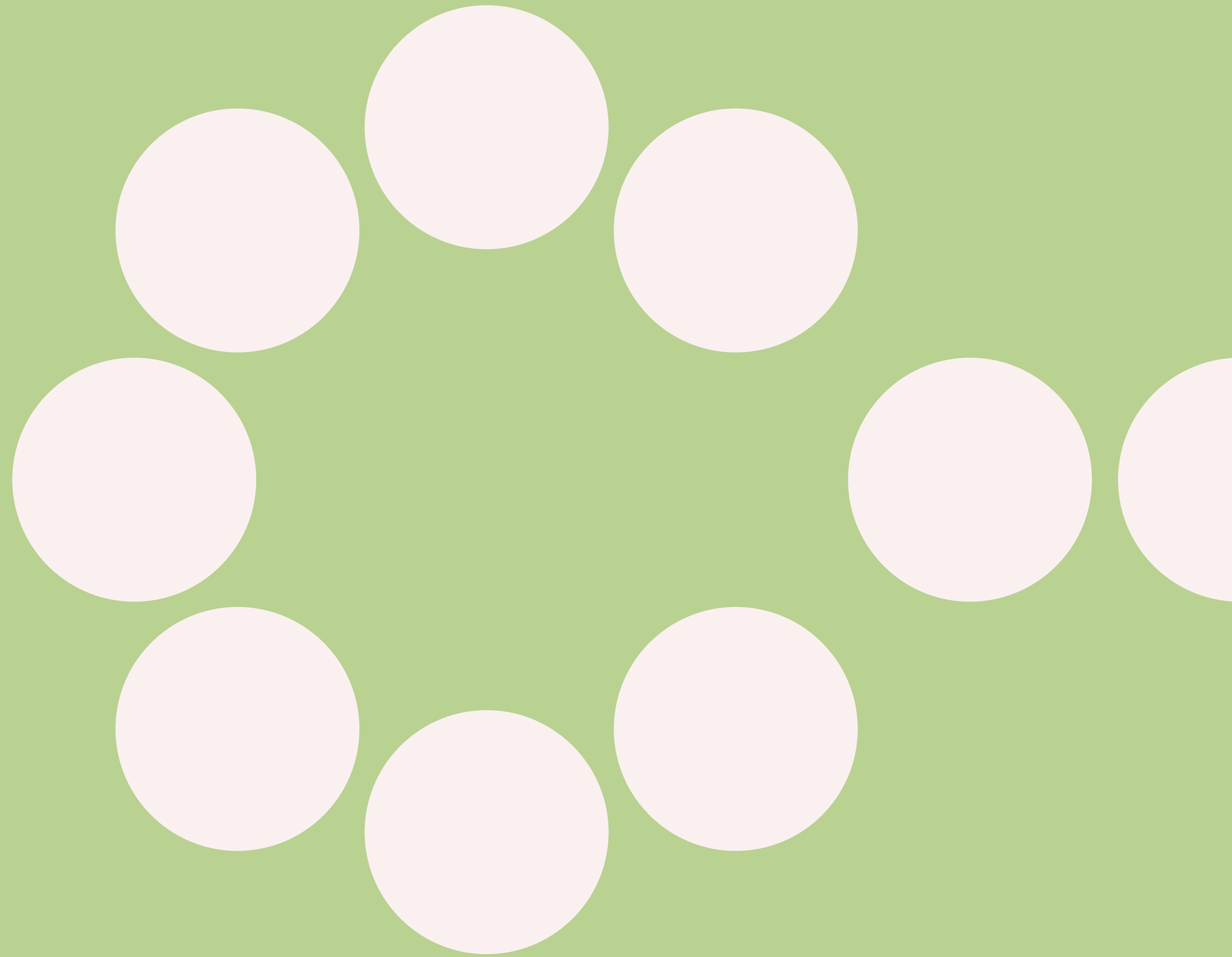
Media społecznościowe

Media społecznościowe obrastają w materiały poświęcone tematyce neuroróżnorodności, co można uznać za przejaw rosnącego zainteresowania użytkowników tym obszarem. Wyraźnym tego przykładem jest Instagram, na którym takie hashtagi, jak #neurodiversity czy #neurodivergent osiągają liczby wzmianek sięgające nawet 500–600 tysięcy. Z kolei Facebook czy fenomen ostatnich lat, TikTok, są platformami, na których zreszają się użytkownicy propagujący treści w zakresie neuroróżnorodności. Materiały ich autorstwa zyskują imponującą responsywność – najchętniej oglądane formaty wideo liczą nawet po 8 tysięcy polubień.



Badając dzisiejszy stan wiedzy o neuroróżnorodności, nie sposób więc pominąć informacji dostępnych na tych platformach.

Autorkom raportu umożliwiło to konfrontację popularnych informacji z wiedzą popartą badaniami i opracowaniami naukowymi – tak, aby w rzeczywistości przesyty informacyjnego, stworzyć dokument prezentujący jakościowe praktyki.



Przeprowadziliśmy ankietę

Aby poszerzyć ilość dostępnych danych i zbadać wiedzę pracowników na temat biurowego środowiska pracy w kontekście neuroróżnorodności, postanowiliśmy przeprowadzić ankietę. Wzięło w niej udział 120 osób:

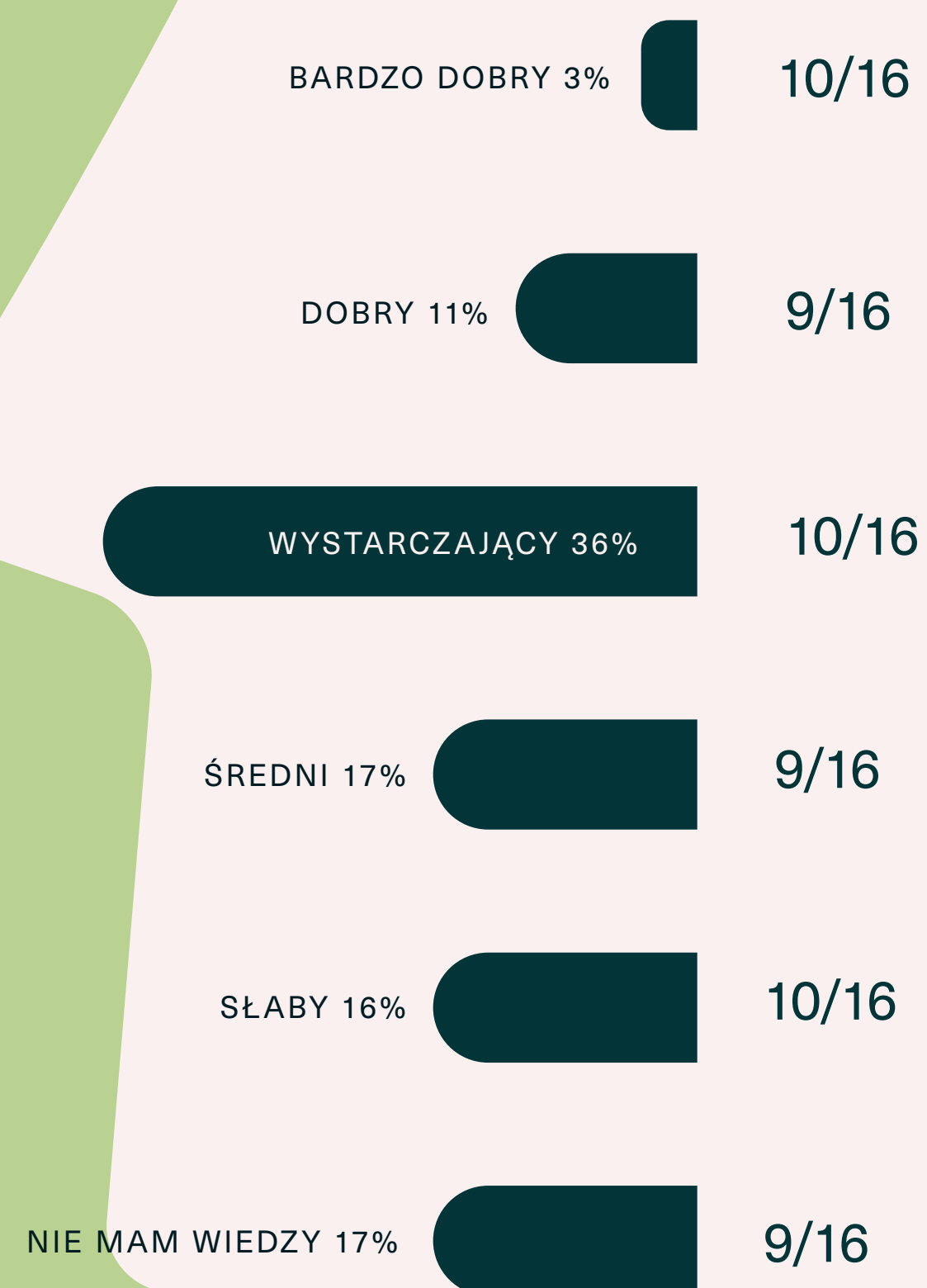
- ze świata biznesu,
- z różnych branż,
- w różnych grupach wiekowych (25–64 lata),
- w większości z firm powyżej 250 pracowników (69%),
- na wysokich stanowiskach (menedżerowie i decydenci).

Ankieta składała się z dwóch części:

- 1) quizu, który sprawdził poziom wiedzy i świadomości środowiska w temacie neuroróżnorodności,
- 2) części o zmianach na rzecz neuroróżnorodności w środowiskach pracy – tych już wdrażanych oraz tych możliwych.

Uśrednione wyniki nie dają pełnego obrazu sytuacji – w każdej z grup były osoby o poziomie wiedzy zarówno bardzo wysokim jak i bardzo niskim. Jednak, jak widać, ankietowani nie potrafili trafnie określić swojego poziomu wiedzy na początku ankiety.

JAK OCENIASZ SWÓJ POZIOM WIEDZY O NEURORÓŻNORODNOŚCI?



Badanie przeprowadzone metodą CAWI ma charakter pogładowy i nie można ich uznać za reprezentatywne dla badanej populacji.

ŚREDNIA LICZBA POPRAWNYCH ODPOWIEDZI W KAŻDEJ Z GRUP

NAJWAŻNIEJSZE OBSERWACJE

Deklarowany i faktyczny stan wiedzy nie są ze sobą powiązane – w każdej z grup ilość poprawnych odpowiedzi była podobna.

Im wyższe zajmowane stanowisko, tym częściej respondenci deklarowali dobry lub bardzo dobry poziom wiedzy, co nie miało odzwierciedlenia w wynikach.

Osoby młode częściej prawidłowo odpowiadały na pytania dotyczące wiedzy o neuro-różnorodności.

Kluczowe odpowiedzi

Najczęściej typowane błędne odpowiedzi pozwoliły nam zaobserwować następujące przekonania:

PRZEKONANIA

Autyzm czy ADHD można wyleczyć farmakologicznie

Osób neuroatypowych jest niewiele

Większość osób z ASD jest wybitnie uzdolnionych

Neuroatypowość to neurologiczne wady wrodzone prowadzące m.in. do choroby Huntingtona lub SMA

RZECZYWISTOŚĆ

W rzeczywistości można leczyć objawy, nie zaś przyczyny

Osoby neuroatypowe to 15–20% populacji

Uzdolnienia są prawdą, ale nie u większości

Neuroatypowość to nie choroba

55,1%

ankietowanych trafnie wskazało definicję neuroróżnorodności najbardziej zgodną z aktualnym stanem wiedzy.

Neuroróżnorodność to pojęcie, które odnosi się do różnorodności w strukturze i funkcjonowaniu układu nerwowego. Może to obejmować różnice w budowie i liczbie neuronów, w sposobie ich połączeń, a także w sposobie, w jaki przetwarzają one informacje.

Wnioski

01

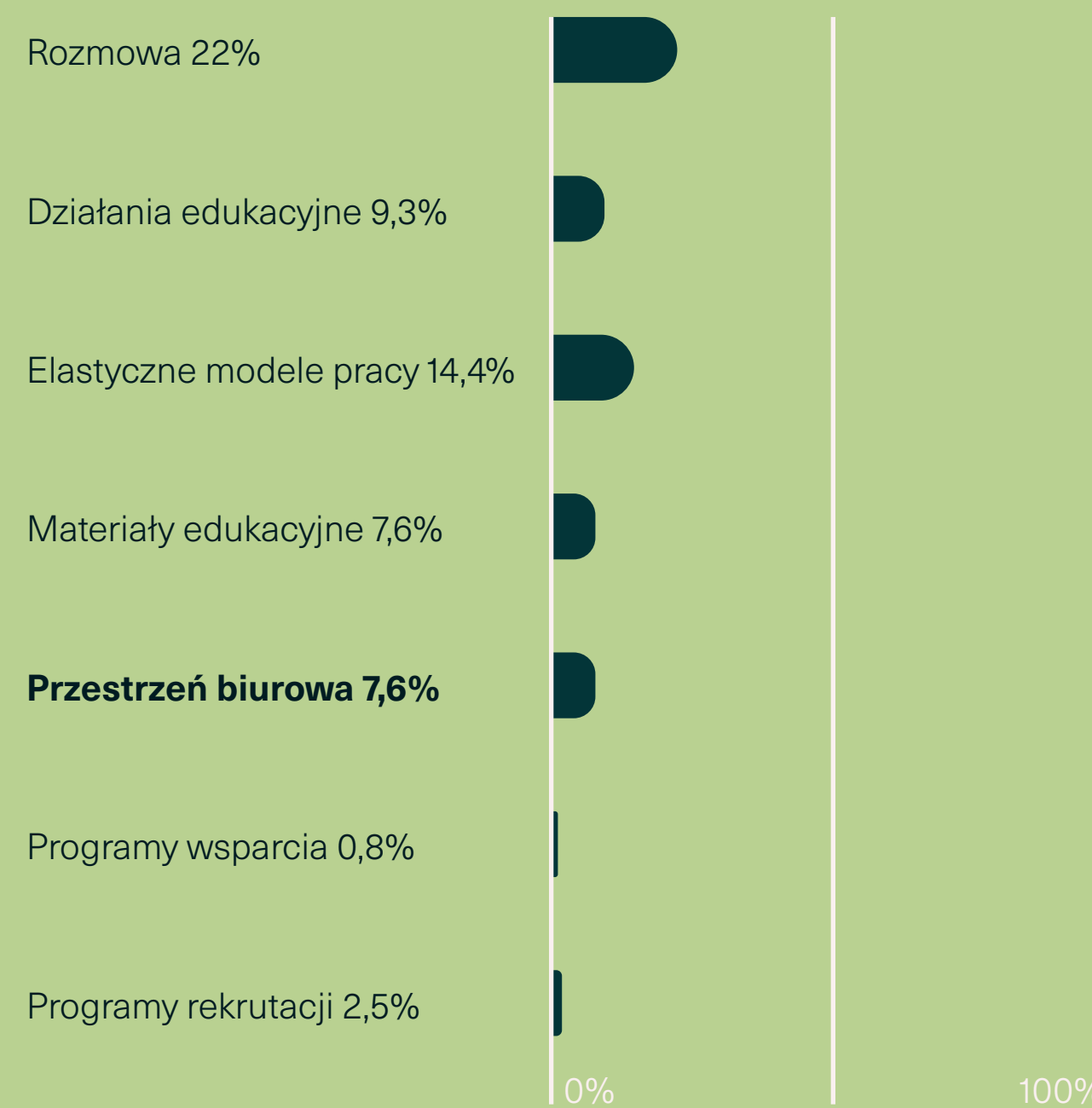
Większość ankietowanych deklarowała motywację, aby dokonać zmian w swojej organizacji na rzecz komfortu pracy osób neuroatypowych.

Istnieje duża rozbieżność pomiędzy deklarowanym poziomem obecnie prowadzonych działań a możliwościami wprowadzenia zmian.

02

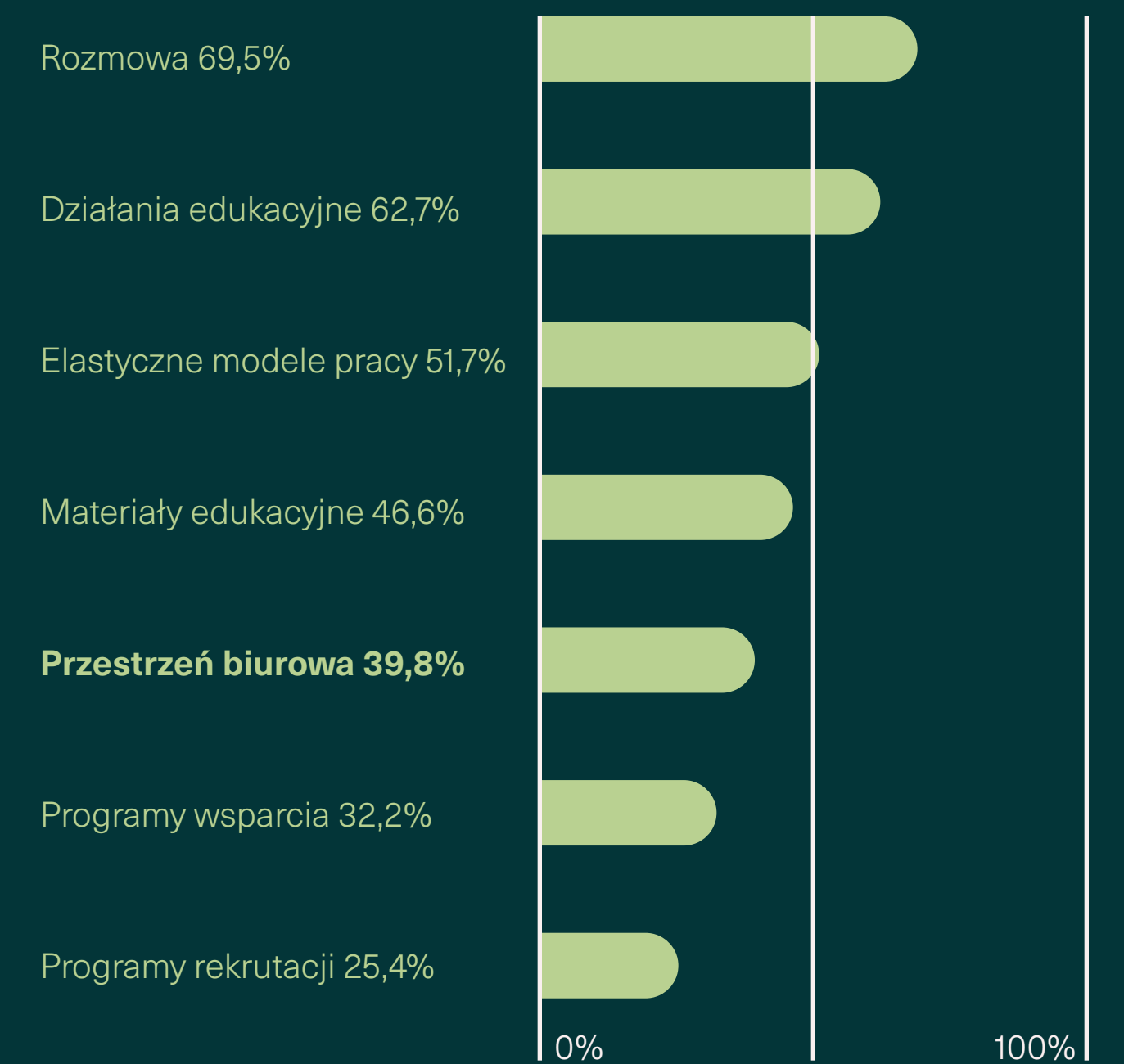
38,1%

ankietowanych przyznało, że w ich organizacji podejmowany jest temat neuro różnorodności. Dotyczy to co najmniej jednego z poniżej wymienionych obszarów:



94,9%

ankietowanych widzi możliwość wprowadzenia zmian w swojej organizacji w co najmniej jednym z poniżej przytoczonych obszarów:



04

Neuroróżnorodność
i biznes: dlaczego warto?



Z perspektywy ekspertki



Tina Sobocińska

HR4FUTURE FOUNDER & HR STRATEGIC ADVISOR,
WSPÓŁORGANIZATORKA KONFERENCJI NEURORÓŻNORODNE
MIEJSCA PRACY

Jak pokazują przykłady pierwszych firm w Polsce tworzących warunki przyjazne dla neuroatypowych pracowników i rosnące zainteresowanie biznesu zdobywaniem wiedzy na ten temat, neuro różnorodność w kontekście zawodowym nabiera strategicznego znaczenia. Jako osoba od ponad 20 lat związana z obszarem HR w dużych firmach cieszę się, że organizacje dostrzegają pozytywny wpływ osób neuroatypowych na kreatywność, innowacyjność, produktywność, mniejszą rotację w firmie, a także zwiększenie poczucia inkluzywności czy zaufania do organizacji wszystkich pracowników. Jednocześnie mam nadzieję, że takich firm będzie coraz więcej, ponieważ jest to obszar z ogromnym potencjałem.

„Neuroróżnorodni jesteśmy wszyscy, każdy ma inny system operacyjny mózgu” – tak na konferencji pt. Neuroróżnorodne Miejsca Pracy mówiła pod koniec marca 2023 roku Weronika Tomiak, jej współorganizatorka i założycielka Fundacji Neuroróżnorodni. Zbudowanie środowiska pracy otwartego na neuro różnorodność to droga, którą warto rozpocząć od spotkań z ekspertami – np. z fundacji skupiających się na tej tematyce. Pomogą oni w wypracowaniu podejścia realnie odpowiadającego na potrzeby pracowników danej firmy, w szerzeniu świadomości w zespołach, podpowiedzą, jakich błędów unikać, połączą z innymi organizacjami, które już działają w tym obszarze.

Szeroka edukacja osób pracujących w obszarze HR, kadry menedżerskiej, liderów i pracowników, otwarta komunikacja podejmowanych działań – to inicjatywy, które mogą wywołać efekt w postaci gotowości pracowników neuroatypowych do angażowania się np. w budowanie wewnętrznej społeczności lub we współpracę z pracodawcą pod kątem działań edukacyjnych. Warto pamiętać, że nie są i nie powinny to być działania do zrobienia z dnia na dzień – wymagają czasu i energii na etapie zarówno projektowania, jak i wdrażania czy modyfikacji. Nie powinny to

być również działania jednorazowe, a raczej rozpisany na 1 rok–2 lata plan dochodzenia do pożądanego przez nas stanu włączenia. Przegląd modelu pracy, procedur wewnętrznych, drogowskazów i procesów HR – od rekrutacji, która często jest wąskim gardłem dla osób neuroatypowych, po ścieżki karier – może być następnym etapem, w którym mogą pomóc osoby neuroatypowe lub eksperci. Podobnie w przygotowaniu dobrych praktyk związanych z komunikacją, elastycznym modelem pracy mogą pomóc nie tylko eksperci, ale także samorzecznicy, np. z ADHD lub w spektrum autyzmu.

Ważnym elementem świadomych działań wspierających neuro różnorodność w miejscu pracy jest też przestrzeń do pracy i odpowiednie jej wyposażenie w rozwiązania zapewniające zdrową akustykę, szansę na pracę głęboką (ang. *deep work*), odpowiednie oświetlenie czy inne elementy, na które zwracają uwagę architekci korzystający z dóbr neuronauki. Wreszcie na drodze do tworzenia neuroinkluzywnych miejsc pracy istotny jest właściciel tematu neuro różnorodności w organizacji. To osoba, która może koordynować wszystkie działania wewnętrzne, a także współpracę z zewnętrznymi ekspertami czy partnerami.

Szacuje się, że w Stanach Zjednoczonych wśród osób z autyzmem jest 85% bezrobotnych. Wśród osób neurotypowych bezrobotnych jest tylko 4,2% osób²¹.

Niewykluczanie nikogo ze względu na przestarzałe normy społeczne może dostarczać wielu korzyści biznesowych i przyczynić się do poprawy:



Zasobu talentów

Różnorodni ludzie to różnorodne zdolności.



Innowacyjności rozwiązań

Dzięki łączeniu odmiennych perspektyw, co przekłada się na wyniki finansowe.



Wizerunku firmy

Tworząc otwarte miejsce pracy, przyciągamy potencjalnych pracowników.



Jakości pracy

Akceptacja w środowisku pracy to lepsze samopoczucie, a więc zaangażowanie i produktywność.

Wsparcie pracowników neuroatypowych wyraźnie poprawia sytuację w firmie. Dlaczego? Ponieważ wpływa korzystnie na komunikację wewnętrzną, która staje się bardziej bezpośrednia, a proces rekrutacji – bardziej inkluzywny.

Neuroróżnorodne zespoły testerów są o 30% bardziej produktywne. Za przyczynę można uznać ponadprzeciętne zdolności, takie jak dostrzeganie wzorów (charakterystyczne dla osób z ASD) czy łatwość w dostrzeganiu błędów.

Neuroatypowy pracownik dużej firmy technologicznej pomógł opracować kluczową poprawkę techniczną. Zatrudniony w ramach programu dla osób neuroróżnorodnych przyczynił się do wprowadzenia zmiany, która przyniosła 40 000 000 dolarów oszczędności.

Źródło ²²

Jak wdrażać dobre praktyki?

Praktyki inkluzywne to nie tylko kampanie komunikacyjne, motywujące slogany czy szkolenia w tym zakresie. To działania na rzecz włączającej kultury pracy przez:

Działania liderów

Za pomocą działań na rzecz włączającego środowiska, mentoringu, bezstronności i wsparcia pracowników.

Działania współpracowników

Poprzez realne wdrażanie szacunku, zrozumienia i wzajemnego wsparcia w codziennej pracy.

Działania organizacji

Za sprawą tworzenia strategii i standardów, które mają na celu stworzenie przyjaznej kultury wolnej od dyskryminacji.

To niezbędne dla rozwijania potencjału osób neuroatypowych.

CZY CZUJĘ, ŻE MNIE UWZGLĘDNIONO?



DZIAŁANIA
LIDERÓW

DZIAŁANIA
WSPÓŁPRACOWNIKÓW

DZIAŁANIA
ORGANIZACJI

Gdzie szukać doradztwa?

Fundacja a/typowi zajmuje się promocją neuro-różnorodności, czyli szerzy wiedzę o potencjale i wartości osób neuroatypowych. Jest inicjatorem i autorem programu studiów „Neuroróżnorodność w miejscu pracy – inkluzywna rekrutacja i zarządzanie” na Uniwersytecie SWPS. To pierwszy taki kierunek studiów podyplomowych na świecie.

Fundacja prowadzi szkolenia i oferuje profesjonalne doradztwo w zakresie rekrutacji pracowników i adaptowania środowiska pracy do potrzeb osób neuroatypowych. W 2022 roku przeszkoliła ponad 500 menedżerów z polskich i międzynarodowych firm. Członkowie fundacji tworzą unikatowy na skalę całego kraju zespół ekspertów w dziedzinie neuroróżnorodności. Współpracują również m.in. z: Nancy Doyle (założycielką i kierowniczką pierwszego na świecie badawczego centrum neuroróżnorodności w miejscu pracy na uniwersytecie Birkbeck w Londynie), Hirenem Shuklą (założycielem i liderem EY Global Neuro-Diverse Centers of Excellence – NCoE)

oraz Steve'em Silbermanem (autorem książki „Neuroplemiona”, którą „The New York Times” zaliczył do najlepszych książek 2015 roku).

W partnerstwie z NCoE Fundacja planuje dalsze upowszechnianie oferty szkoleniowej oraz współpracę z zagranicznymi organizacjami i uniwersytetami.

WIĘCEJ INFORMACJI NA STRONIE [ATYPOWI.ORG](https://atypowi.org)

a/typowi

fundacja dla
neurokultury

05

Rozwiązania –
zaczynij już dzisiaj!

Poszczególne grupy osób neuroatypowych a przestrzeń biurowa

Szukając rozwiązań, zaczęliśmy od analizy danych w zakresie silnych i słabych stron różnych grup osób neuroatypowych. Wypracowane rezultaty przyporządkowaliśmy do poszczególnych stref biura. Dzięki temu powstały gotowe rozwiązania, które możesz wdrożyć we własnej przestrzeni. Lista rozwiązań nie jest zamknięta.

Słuchanie potrzeb pracowników i testowanie gotowych rozwiązań wewnątrz organizacji stwarzają nowe możliwości. Rozwiązania można dowolnie modyfikować i konfigurować. Istotą jest czujność wobec nie tyle samych rozwiązań przestrzennych, ile ich przyczyn. Tak, aby znaleźć odpowiedzi w pełni zindywidualizowane i dopasowane do charakteru organizacji.



ZESKANUJ KOD LUB

[KLIKNIJ TUTAJ](#)

I ODPOWIEDZ
NA KILKA PYTAŃ!

Także dla nas autorów i autorek, ten raport może być źródłem wiedzy. Jeżeli jesteś zdiagnozowaną osobą neuroatypową, znasz taką osobę lub z nią współpracujesz, prześlij nam informację zwrotną.

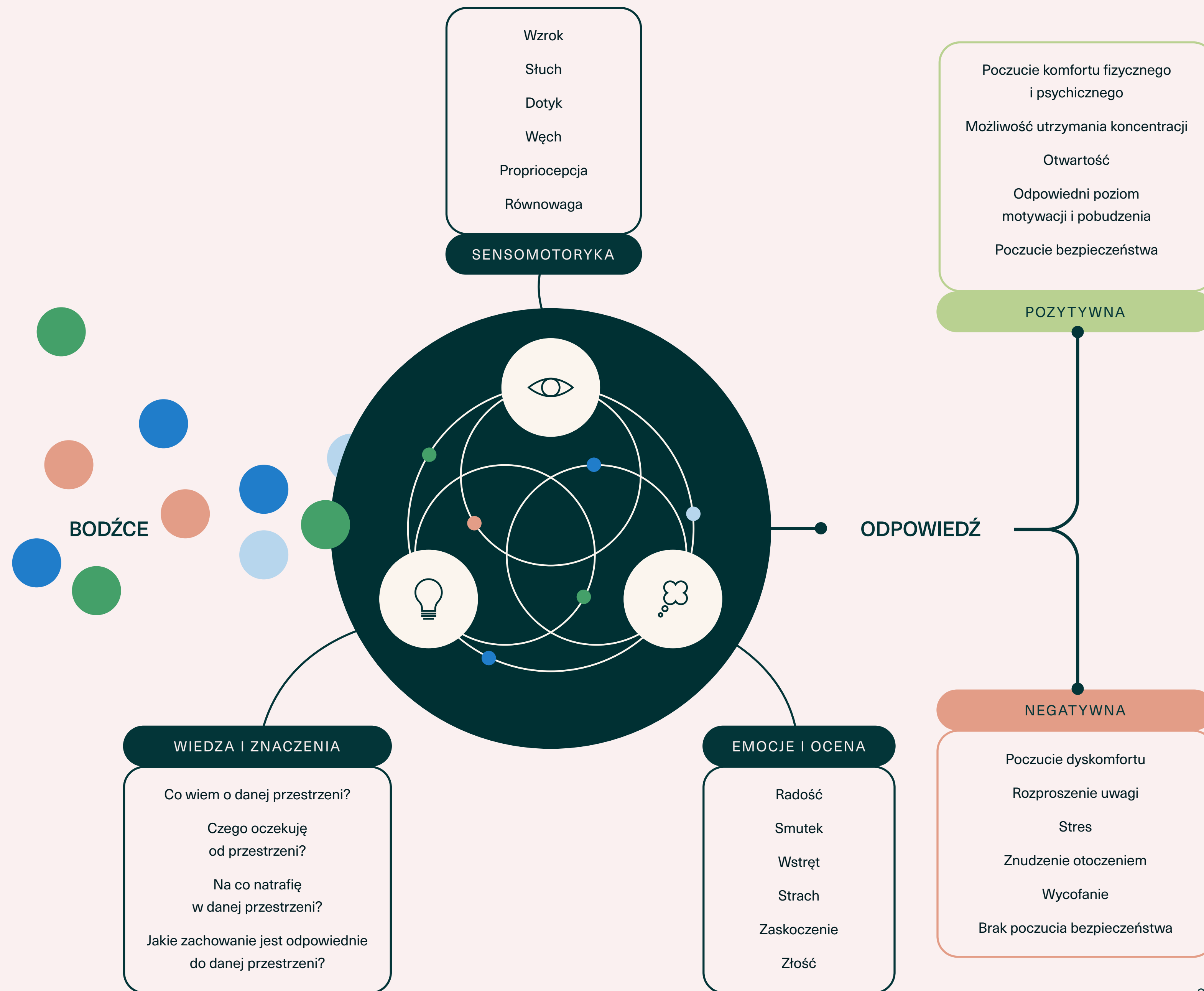
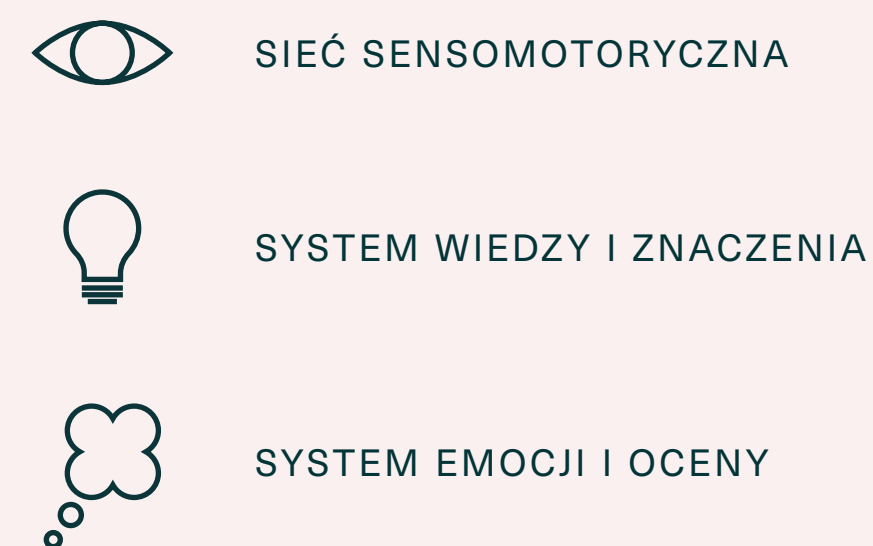
- Czy w tym raporcie coś szczególnie Cię zainteresowało? Jeżeli tak, poinformuj nas o tym.
- Które z przedstawionych rozwiązań są dla Ciebie dobre?
- Podziel się innymi rozwiązaniami, które są Ci pomocne w przestrzeni pracy.

Bardzo Ci dziękujemy. Twoja pomoc dużo dla nas znaczy!

Doświadczanie przestrzeni

Otoczenie istotnie wpływa na to, jak się czujemy i zachowujemy. Mówi o tym neurobiologia w modelu „triady neuroestetycznej”²⁴ – doświadczanie architektury jest wypadkową działania trzech systemów fizjologicznych związanych ze zmysłami oraz interpretacją bodźców: sieci sensomotorycznej, systemu wiedzy i znaczenia oraz systemu emocji i oceny.

Z tą świadomością możemy odpowiedzialnie kształtować przestrzenie, które wpływają na nasze zachowanie i emocje.



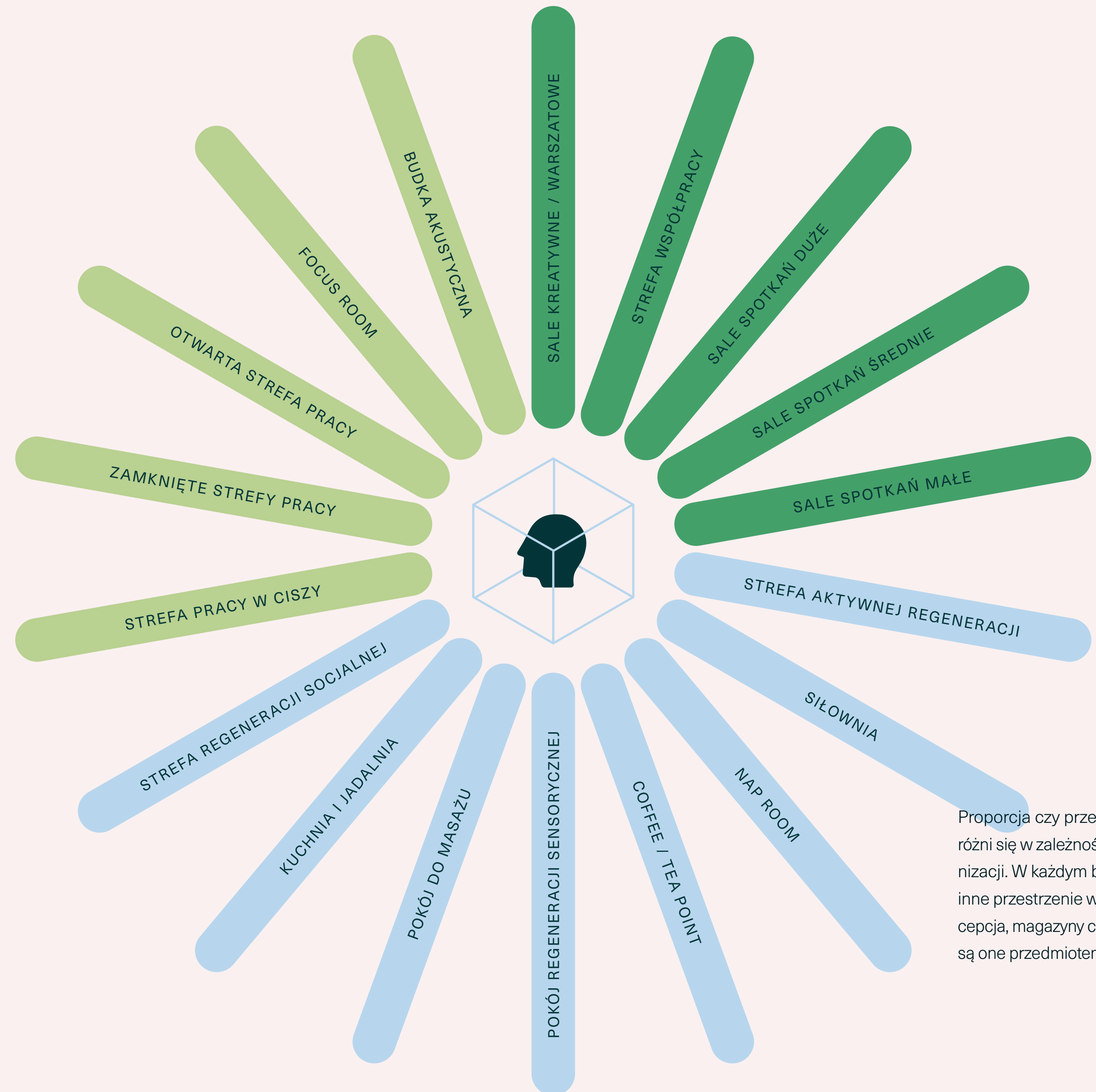
Składniki przestrzeni biurowej

Środowisko pracy składa się z trzech podstawowych funkcji:

Przestrzeń do pracy indywidualnej – powinny zapewniać warunki do skupienia i wykonywania zadań indywidualnych. Są one szczególnie ważne dla osób neuroatypowych, ponieważ część z nich postrzega biuro przede wszystkim jako miejsce do wykonywania pracy. Inne funkcje, takie jak socjalizacja, wymiana wiedzy czy budowanie poczucia przynależności, schodzą na dalszy plan.

Przestrzeń do współpracy – uzupełniają podstawową funkcjonalność każdego biura. Bez nich skupienie w strefach pracy indywidualnej staje się niemożliwe. Współpraca generuje hałas i dlatego powinna się odbywać w odpowiednich miejscach.

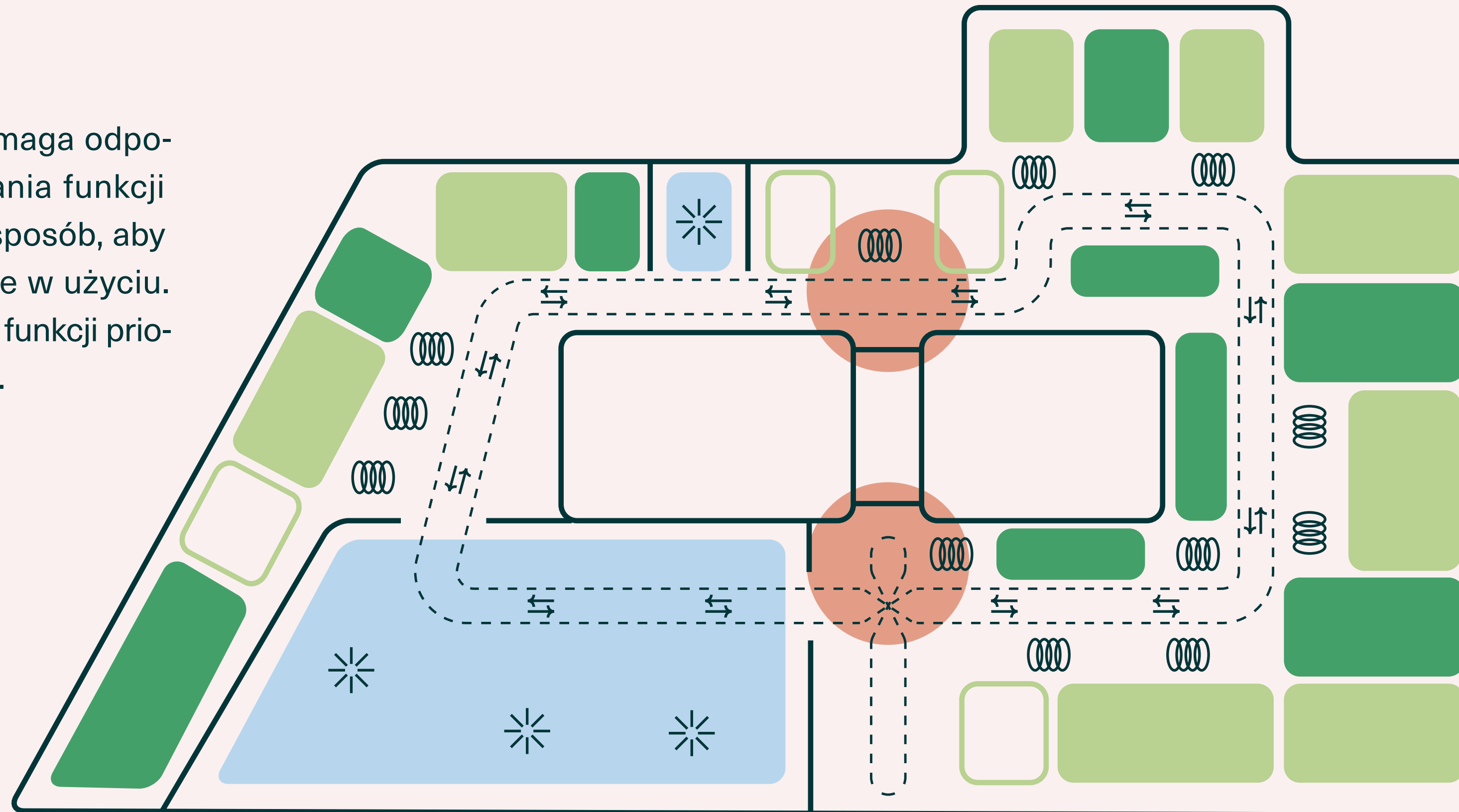
Przestrzeń do regeneracji – są równie ważne w utrzymywaniu poziomu skupienia i produktywności. Regeneracja może się odbywać w ciszy, aktywnie czy podczas wspólnych posiłków. Dla wszystkich potrzeb powinno się znaleźć odpowiednie miejsce.



*
Proporcja czy przenikanie tych funkcji różni się w zależności od specyfiki organizacji. W każdym biurze występują też inne przestrzenie wsparcia, takie jak recepcja, magazyny czy *copy point*, ale nie są one przedmiotem tego opracowania.

Budowanie przestrzeni biurowej

Inkluzywne biuro wymaga odpowiedniego rozlokowania funkcji w przestrzeni w taki sposób, aby było intuicyjnie proste w użyciu. W organizacji działań i funkcji priorytetem jest porządek.



Na potrzeby opracowania rozkład funkcji zaproponowaliśmy na przykładzie istniejącego budynku Skanska – Centrum Południe we Wrocławiu.

■ otwarte strefy pracy indywidualnej
 zamknięte strefy pracy indywidualnej
 ■ strefy do współpracy

- **Wejście**
 Strefa buforowa oddzielająca przestrzeń pracy od wejścia.
- **Strefa wspólna**
 Regeneracyjna i dostępna dla wszystkich. Najlepiej, aby miała najlepszy widok w całym biurze.
- Szlaki komunikacyjne**
 Czytelne i usprawniające nawigację w przestrzeni.
- ■ **Modułowość**
 Rytm niewielkich stref pracy indywidualnej i współpracy daje wrażenie porządku. Jednocześnie ułatwia orientację.
- ⊞ **Strefy buforowe**
 Ograniczające doływ bodźców pomiędzy strefami wspólnymi a pracy. To często strefy współpracy czy nawet regały z zielenią.
- ■ **Jednoznaczność**
 Określenie funkcji przestrzeni, nawet tych wielofunkcyjnych, jest kluczowe.
- Podział**
 Na funkcje ciche i głośne. W miarę możliwości warto je odseparować.
- ✱ **Funkcje głośne**
 Oddzielone (przede wszystkim akustycznie) od reszty przestrzeni – najlepiej drzwiami.
- ← **Wayfinding**
 Oznaczenie ścieżek i funkcji w całym biurze.

Indywidualne stanowisko pracy

Wyposażenie i lokalizacja miejsca pracy indywidualnej może mieć wpływ na decyzję o przyjeździe osoby neuroatypowej do biura²⁵. Stanowisko pracy powinno spełniać kilka warunków.

Wraz z przestrzenią do przechowywania powinno być przypisane na stałe lub wynajmowane na przewidywalny okres (np. sześć miesięcy). We wsparciu zarządzania emocjami i poprawy wydajności pracy kluczowe jest zapewnienie poczucia kontroli nad otoczeniem (np. ograniczanie bodźców wzrokowych i dźwiękowych). Większość poniższych rozwiązań będzie korzystna dla wszystkich pracowników, niezależnie od ich neurotypologii. Sprawdzą się one zarówno w gabinecie, kilkuosobowym pokoju pracy, jak i w otwartych przestrzeniach.



Indywidualne stanowisko pracy

Oddzielenie wizualne i akustyczne

Np. dzięki donicom z zielenią lub panelom nabiurkowym. Oddzielenie od korytarza czy pomiędzy biurkami ograniczy ilość bodźców w polu widzenia. Osobom z ADHD i ASD może to ułatwić koncentrację.

Lampa biurkowa

Sterowanie oświetleniem w obrębie własnego biurka daje poczucie kontroli nad otoczeniem. Pozwala regulować napływ bodźców. Osoby z ADHD i ASD często charakteryzują się niestandardową wrażliwością sensoryczną. Dostosowanie środowiska redukuje stres i wspiera koncentrację.

Długoterminowa rezerwacja

Utrzymanie rutyny daje poczucie bezpieczeństwa osobom z ASD. Osobom z ADHD przyzwyczajenia ułatwiają koncentrację.

Aktywne siedziska

Piłki, stołki i stepery. Zmiana napięcia mięśniowego i wykorzystywanie nadmiaru energii stymulują procesy poznawcze, pomagają interpretować otoczenie i wzmacniają skupienie u osób z ADHD. Niedobór stymulacji powoduje zniecierpliwienie i stres. Mimowolne powtarzalne ruchy, takie jak kołysanie się na krześle, są też typowe dla niektórych osób z ASD.



Widok w dal

Daje poczucie przestrzeni i głębi (teoria przywracania uwagi, zdolność do koncentracji²⁶). Natura za oknem redukuje stres, napięcie, uczucie złości i zmęczenia. Te czynniki wspierają koncentrację osób z ASD, ADHD i wszystkich pracowników.

Duży wyświetlacz

Najlepiej dwa monitory. Przeskakiwanie pomiędzy oknami na jednym ekranie może rozpraszać osoby z ASD i ADHD. Wpływa to negatywnie na koncentrację. Dla osób z IPD (dysleksja) możliwość wyraźnego powiększenia treści jest dużym wsparciem w płynnym i poprawnym rozpoznawaniu słów i pisowni.

Biurko z regulowaną wysokością

Zmiana pozycji pracy pozwala na zmianę napięcia mięśniowego i wykorzystywanie nadmiaru energii. Stymuluje to procesy poznawcze, pomaga interpretować otoczenie i skutecznie zwiększa koncentrację u osób z ADHD.

Aksesoria sensoryczne

Pomagają redukować stres u osób z ASD. Osobom z ADHD niewielki ruch w obrębie stanowiska pomaga skoncentrować się na zadaniu.

Własne przechowywanie

Najlepiej w obrębie przypisanego biurka. Przenoszenie przedmiotów codziennego użytku z lockera na biurko i ustawianie ich w odpowiedni sposób pochłania dużą ilość czasu i energii oraz zaburza rutynę osób z ASD.





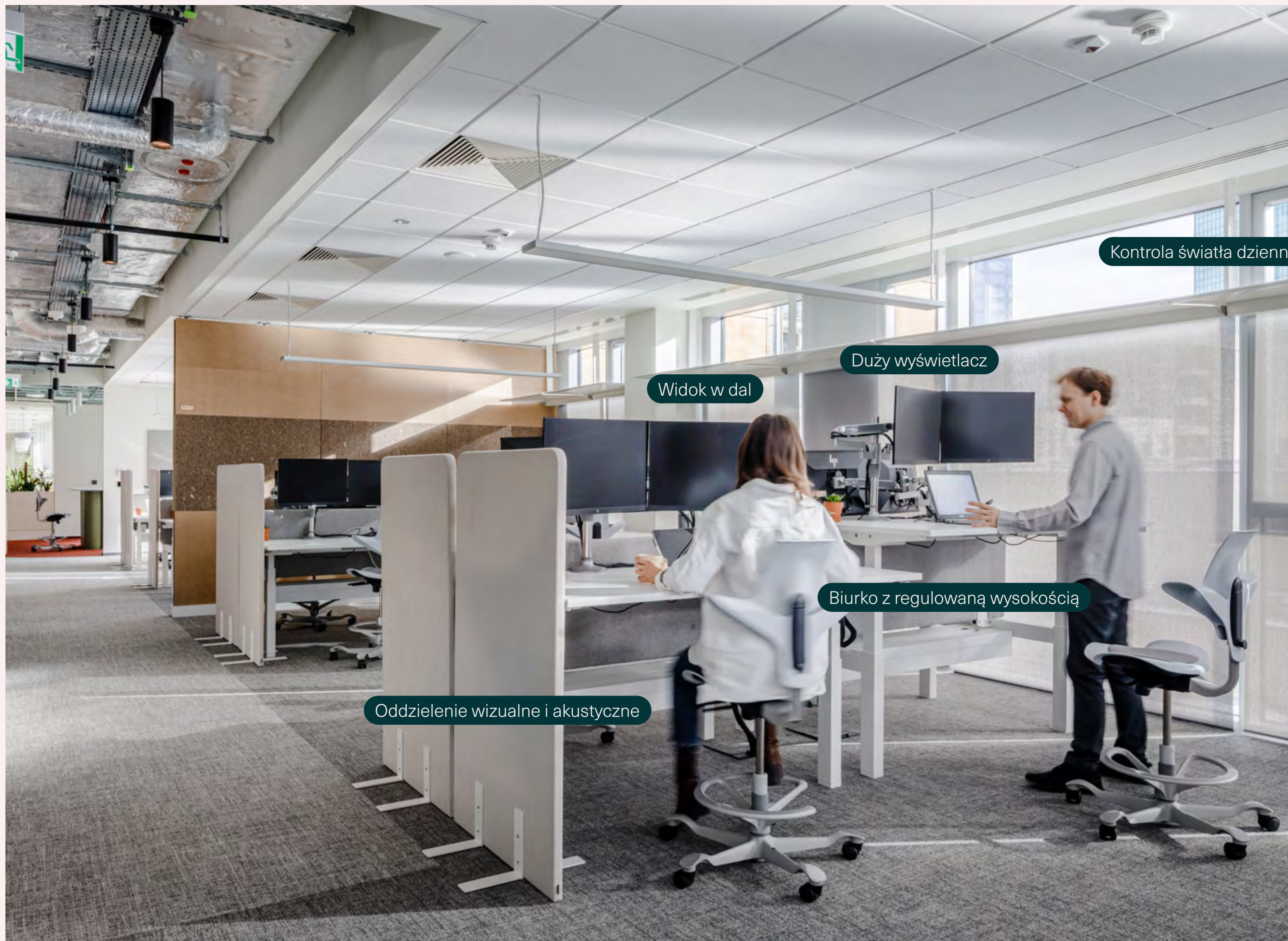
Oddzielenie wizualne i akustyczne

Lampa biurkowa

Biurko z regulowaną wysokością

Aktywne siedziska

Arup | Workplace



Kontrola światła dziennego

Duży wyświetlacz

Widok w dal

Biurko z regulowaną wysokością

Oddzielenie wizualne i akustyczne

Arup | Workplace

Otwarta przestrzeń do pracy indywidualnej

Praca w typowej biurowej przestrzeni otwartej dla osób neuroatypowych stanowi duże wyzwanie, a w przypadku niektórych okazuje się niemożliwa. Strefy pracy warto podzielić na przestrzenie z określonymi zadaniami (np. strefa ciszy) i otoczyć je strefami wsparcia.

Warto też stworzyć strefy z możliwością przypisania biurek w miejscu o jak najmniejszej cyrkulacji ludzi, np. w narożnikach budynku lub obszarach oddzielonych od korytarza strefą buforową. Grupy biurek powinny być złożone z maksymalnie czterech jednostek.

Istotne jest również zapewnienie poczucia kontroli nad otoczeniem poprzez strefowanie oświetlenia i systemów wentylacyjnych.



Otwarta przestrzeń do pracy indywidualnej

Strefy wsparcia w pobliżu

Różnorodne przestrzenie oraz kultura pracy, w której wszyscy korzystają z przestrzeni odpowiedniej do wykonywanej czynności (np. rozmowa telefoniczna, spotkanie), redukują hałas w przestrzeniach wspólnych, który jest dużym wyzwaniem dla osób z ASD. W przypadku osób z ADHD możliwość ruchu i zmiany środowiska zaspokaja wyższe zapotrzebowanie na bodźce.

Pomoce wizualne

Tablice suchościeralne, monitory, łatwo dostępne kalendarze i planery. Osoby z IPD i ADHD mają łatwość w rozumowaniu wzrokowym i wzrokowo-przestrzennym. Możliwość rozpisania zadań i pomysłów wspiera organizację pracy, priorytetyzację zadań i produktywność.

Różnorodność wykończeń

Kolory, tekstury, wystąpienie od korytarza (pełne ściany, foliowania, zastony), miękkość materiałów, dźwięku czy mebli pozwalają na wybór przestrzeni dostosowanej do własnej wrażliwości sensorycznej. Odpowiedni poziom bodźców umożliwi osobom z ASD i ADHD osiągnięcie właściwego poziomu stymulacji. Redukuje stres i dystrakcje, ułatwiając wejście w stan koncentracji i produktywności.

Kontrola światła sztucznego

Sterowanie oświetleniem w obrębie biurka lub małej grupy biurek oraz procentowa regulacja natężenia światła dają poczucie kontroli i regulują napływ bodźców. Osoby z ADHD i ASD często charakteryzują się niestandardową wrażliwością sensoryczną.

Kontrola światła dziennego

Półki świetlne i rolety zaciemniające rozpraszają oraz ograniczają światło dzienne i rozpraszające odbłyски, które utrudniają koncentrację osobom z ASD.

Oddzielenie wizualne i akustyczne

Ściany, parawany czy zastony porządkują przestrzeń i częściowo izolują akustycznie, ograniczając ilość bodźców. Osobom z ADHD i ASD ułatwia to koncentrację.





Biofiliczny design

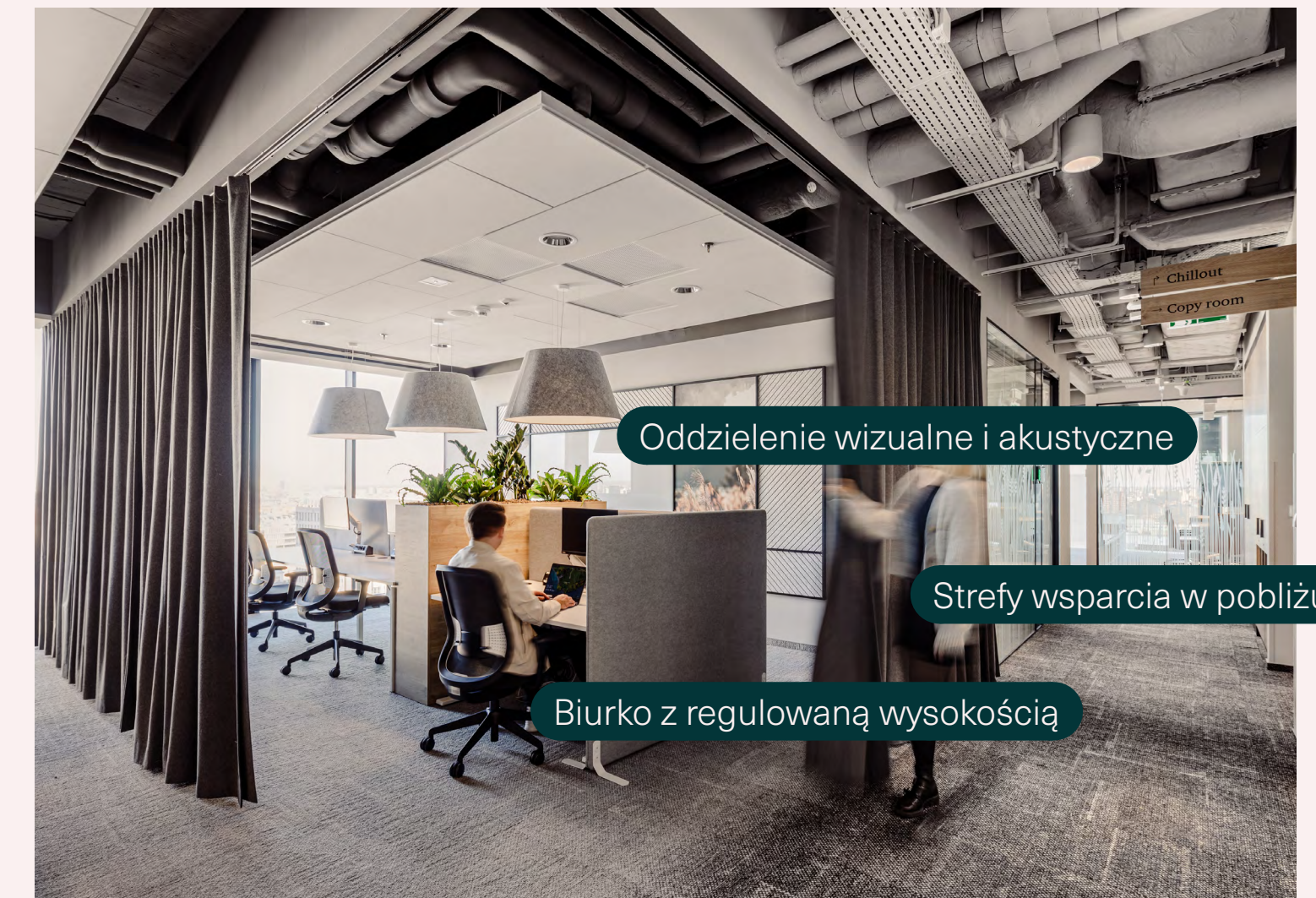
Kontrola światła dziennego

Biurko z regulowaną wysokością

Aktywne siedziska

Różnorodność wykończeń

Nordea | Workplace



Oddzielenie wizualne i akustyczne

Strefy wsparcia w pobliżu

Biurko z regulowaną wysokością

Klient poufny | Workplace



Kontrola światła sztucznego

Pomoce wizualne

Strefy wsparcia w pobliżu

Biurko z regulowaną wysokością

Nordea | Workplace

Zamknięta przestrzeń do pracy indywidualnej

Dla osób neuroatypowych optymalnym środowiskiem pracy jest gabinet lub 2–4-osobowe pokoje do pracy w bezwzględnej ciszy. Dla osób z ASD istotą jest ograniczenie bodźców i system długoterminowej rezerwacji. Osoby z ADHD powinny mieć przyzwolenie na poruszanie się, korzystanie z różnych form siedzisk czy włączenie muzyki.

W każdym biurze powinny być minimum dwa takie pomieszczenia znajdujące się blisko wejścia i różniące się nieznacznie zasadami używania. Dzięki temu osoby o skrajnie różnej neurotypologii mogą z nich korzystać bez przeszkadzania sobie nawzajem. Pozostałe biurka mogłyby być rezerwowane przez pracowników neuroatypowych o zbliżonych preferencjach.



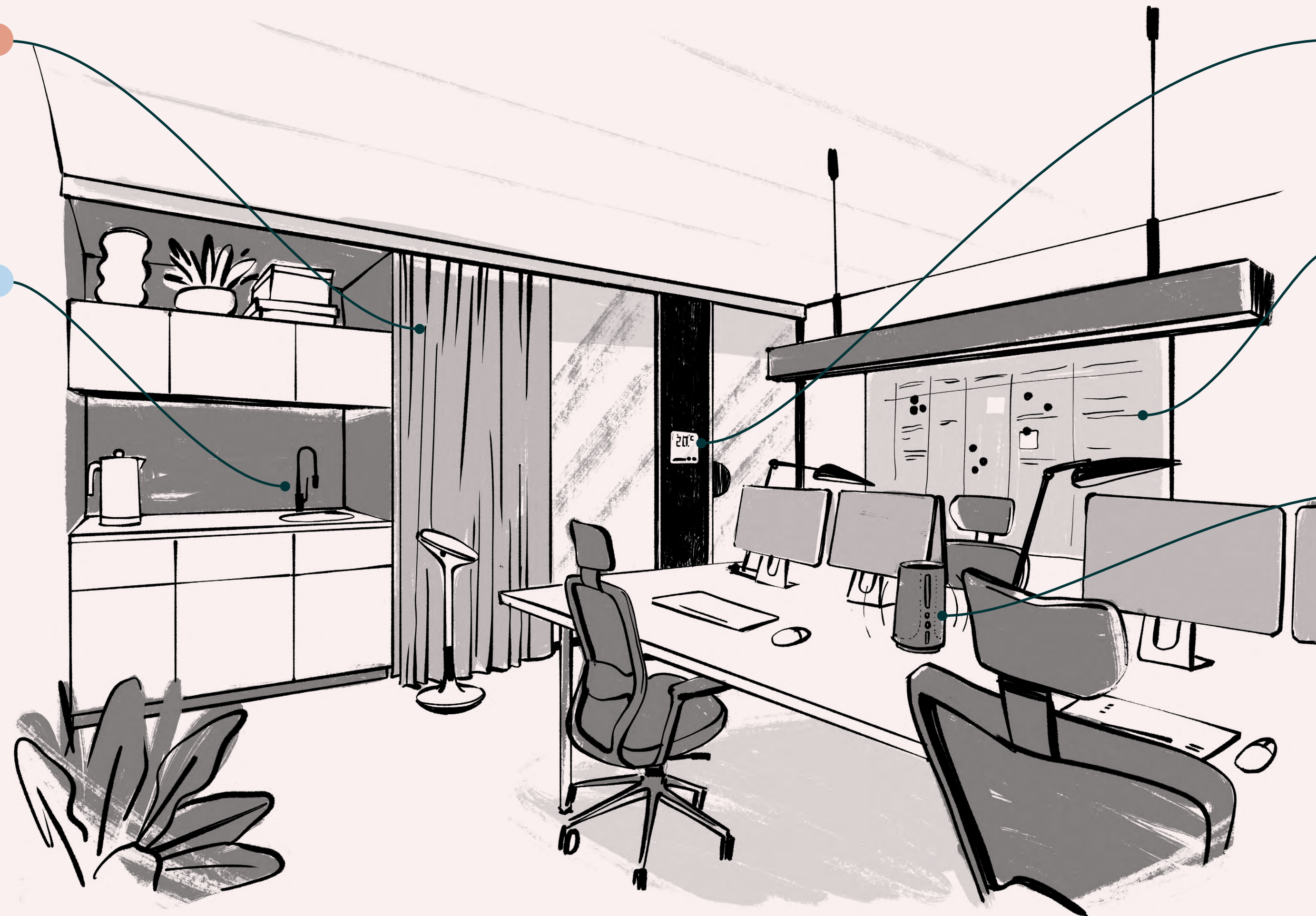
Zamknięta przestrzeń do pracy indywidualnej

Wystąpienie od korytarza

Zastony i mleczne foliowanie na całą wysokość przeszklenia odgradzają od korytarza i ograniczają dystrakcje (np. ruch na korytarzu). W przypadku osób z ASD ograniczenie bodźców poza kontrolą redukuje stres i sprzyja koncentracji.

Water point

Water point pozwala osobom z ASD ograniczyć interakcje społeczne i niepożądane wizyty w strefach socjalnych, kosztujące je dużo wysiłku. Osoby z ADHD chętnie angażują się w interakcje społeczne i trudno im powrócić do pracy. W momentach intensywnej pracy dostęp do wody daje wybór, czy chcą się narażać na dystrakcje.



Kontrola środowiska

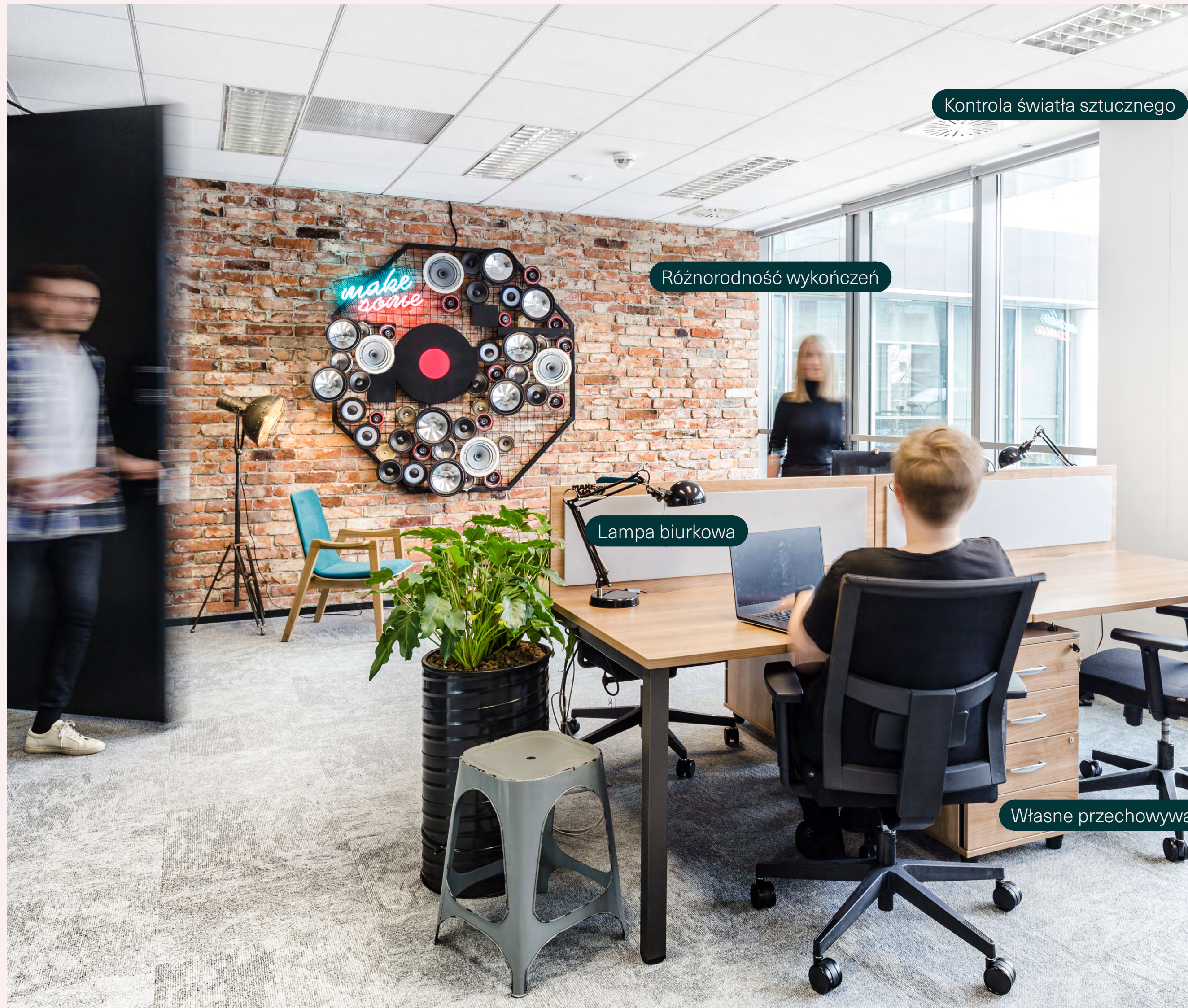
Sterowanie światłem, dźwiękiem, zapachem i temperaturą daje poczucie kontroli. Regulacja napływu różnych bodźców dopasowuje je do poziomu niestandardowej wrażliwości sensorycznej osób z ASD i ADHD.

Pomoce wizualne

Tablice suchościeralne, łatwo dostępne kalendarze i planery. Osoby z IPD i ADHD mają łatwość w rozumowaniu wzrokowym i wzrokowo-przestrzennym. Możliwość rozpisania zadań i pomysłów wspiera organizację pracy, priorytetyzację zadań i produktywność.

Wsparcie audio

Oprogramowanie Text-to-Speech to duże wsparcie dla osób z IPD i ADHD w szybkim i poprawnym rozumieniu dużych ilości treści pisanych.



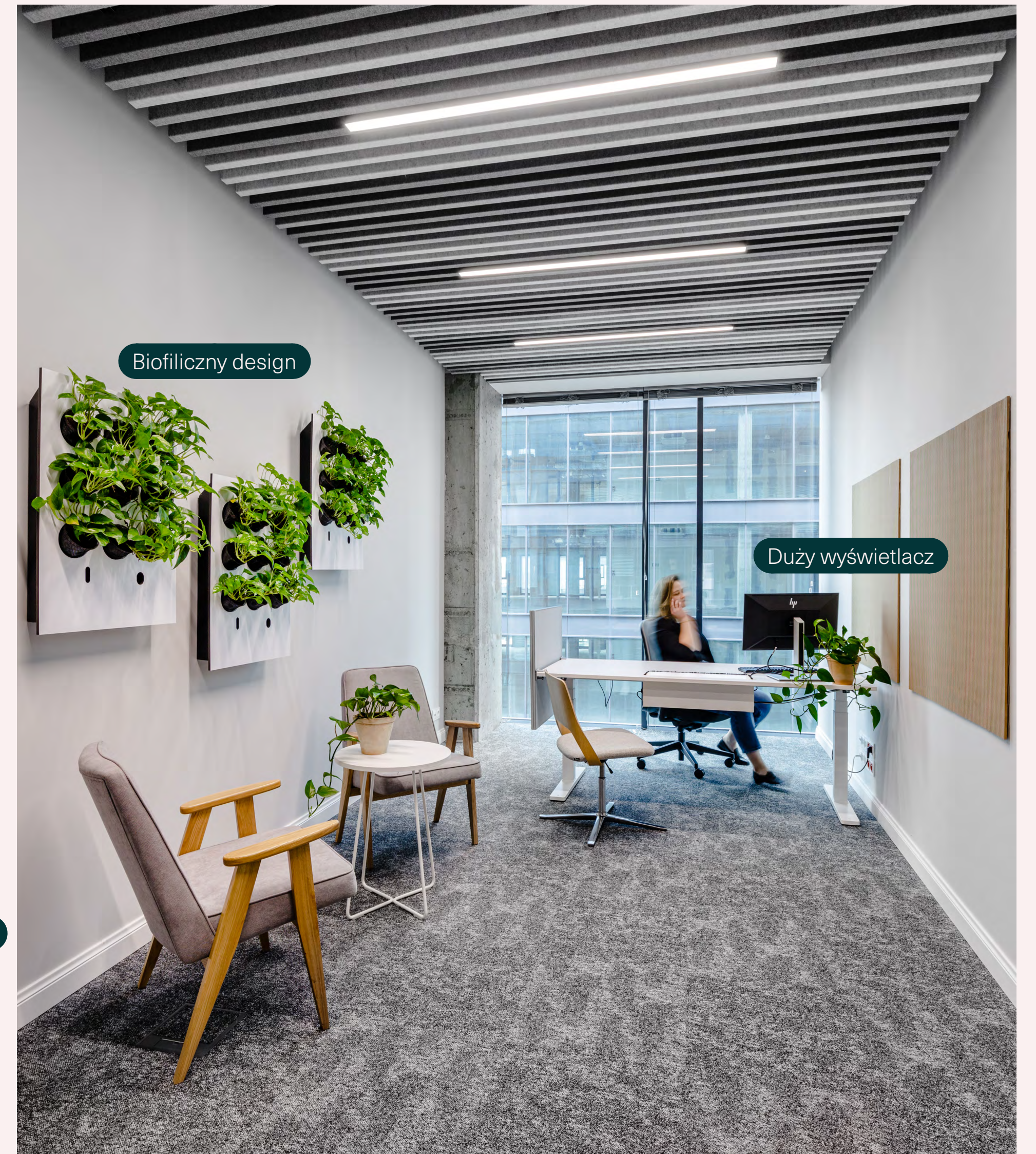
Kontrola światła sztucznego

Różnorodność wykończeń

Lampa biurkowa

Własne przechowywanie

Onet RASP | Workplace



Biofiliczny design

Duży wyświetlacz

Maersk | Workplace

Strefy do współpracy

Dla osób neuroatypowych istotne jest poczucie kontroli w kontekście relacji społecznych i otoczenia.

Wybrane pokoje spotkań powinny być odpowiednio większe i oferować różnorodne układy wyposażenia – tak aby umożliwiać dobór przestrzeni do typu spotkania.

Rozwiązaniami są lekkie, mobilne wyposażenie i przestrzenne sale (bez niskich sufitów czy ciasnych i niemożliwych do rearanżacji układów).

Ważna jest również różnorodność na poziomie ilości dostarczanych bodźców sensorycznych (kolory, tekstury, światło, ruchome meble). Osoby hipo- i hipersensytywne potrzebują innego poziomu stymulacji zmysłów. Użytkownicy powinni mieć możliwość wyboru odpowiedniej przestrzeni oraz indywidualnej kontroli nad czynnikami takimi jak natężenie oświetlenia oraz temperatura.



Strefy do współpracy

Wysokość pomieszczenia

Zbyt niskie pomieszczenia mogą wywołać uczucie opresji i zagrożenia u osób z ASD.

Kontrola światła dziennego

Rolety zaciemniające ograniczają światło dzienne i rozpraszają odbłyски utrudniające koncentrację osobom z ASD.

Drugi rząd

Układy sal z miejscami do siedzenia „na uboczu” dla osób z ASD to udział w spotkaniach w zgodzie z własnymi granicami przestrzeni osobistej z gwarancją poczucia bezpieczeństwa i komfortu. W przypadku osób z ADHD pozycja stojąca lub delikatny ruch (np. na ruchomym stołku lub huśtawce) wspomaga uwagę i koncentrację.

Aktywne meble

Piłki, stołki, huśtawki i podnoszone blaty stołów. Zmiana napięcia mięśniowego i wykorzystywanie nadmiaru energii stymulują procesy poznawcze, pomagają interpretować otoczenie i zwiększają koncentrację u osób z ADHD. Niedobór stymulacji powoduje zniecierpliwienie i stres. Mimowolne powtarzalne ruchy, takie jak kołysanie się na krześle, są też typowe dla niektórych osób z ASD.

Kontrola światła sztucznego

Lampy w salach spotkań powinny mieć możliwość procentowej regulacji natężenia. Osobom z ADHD i ASD takie poczucie kontroli nad otoczeniem pozwala regulować napływ bodźców, redukować stres i wspierać koncentrację.

Materiały wykończeniowe

Gładkie, połyskujące i odbijające powierzchnie ze względu na niejednoznaczność bodźców wzrokowych mogą rozpraszać osoby z ASD. Ich unikanie na dużych powierzchniach ogranicza dystrakcje i wspiera koncentrację.

Obszerne meble

Obszerne meble dają wysokowrażliwym na dotyk osobom z ASD poczucie przestrzeni i pozwalają kontrolować ilość bodźców.

Wysunięcie od korytarza

Zasłony i mleczne foliowanie na całą wysokość przeszklenia odgradzają od korytarza i ograniczają dystrakcje (np. ruch na korytarzu). U osób z ASD ograniczenie bodźców poza kontrolą redukuje stres i sprzyja koncentracji.





Wysokość pomieszczenia

Wystąpienie od korytarza

Drugi rząd

Aktywne meble

Obszerne meble

Arup | Workplace



Kontrola światła dziennego

Wystąpienie od korytarza

Obszerne meble

Santander Consumer Bank | Workplace



Materiały wykończeniowe

Drugi rząd

Wystąpienie od korytarza

MSD | Workplace

Strefa regeneracji socjalnej

Skuteczna strefa regeneracji to zasługa odpowiedniego miejsca (dostęp do naturalnego światła), przestrzenności, różnorodności oświetlenia i dobrej akustyki.

Jest podzielona ze względu na funkcje: lunch, kawa, odpoczynek czy socjalizacja. Powinna zapewniać możliwość wyboru między różnymi poziomami interakcji społecznych. Obejmuje przestrzenie do pracy i wypoczynku – zarówno osobiste, jak wspólne.

Jasne przeznaczenie przestrzeni ułatwia podejmowanie decyzji osobom neuroatypowym i sprzyja skupieniu na konkretnych aktywnościach.



Bird&Bird | Workplace

Strefa regeneracji socjalnej

Zamknięta kuchnia

Oddzielenie intensywnych zapachów z kuchni (szczególnie rozpraszające dla osób z ASD) wpływa na bardziej komfortowe korzystanie ze stref wspólnych.

Napoje bezkofeinowe

Kofeina może wzmacniać nadmierne pobudzenie osób z ASD i ADHD. Wybór pomaga im uniknąć niepożądanych stanów.

Różnorodne miejsca jadalniane

Wybór własnego miejsca gwarantuje poczucie kontroli. Dla osób z ADHD duże stoły i miejsca wspólne to okazja do interakcji, tak ważnej w poczuciu przynależności. Dla osób z ASD odseparowane miejsce (wnęki, dine-ry) to korzystanie z przestrzeni na własnych warunkach z ograniczaniem niechcianych relacji społecznych.

Przestrzenie (przypadkowych) spotkań

Klatki schodowe, strefy kawiarniane i miejsca krzyżowania ścieżek różnych pracowników wspierają nawiązywanie relacji. Dla osób z ADHD to ważne: mogą poczuć się częścią grupy i spożytkować nadmiar energii.



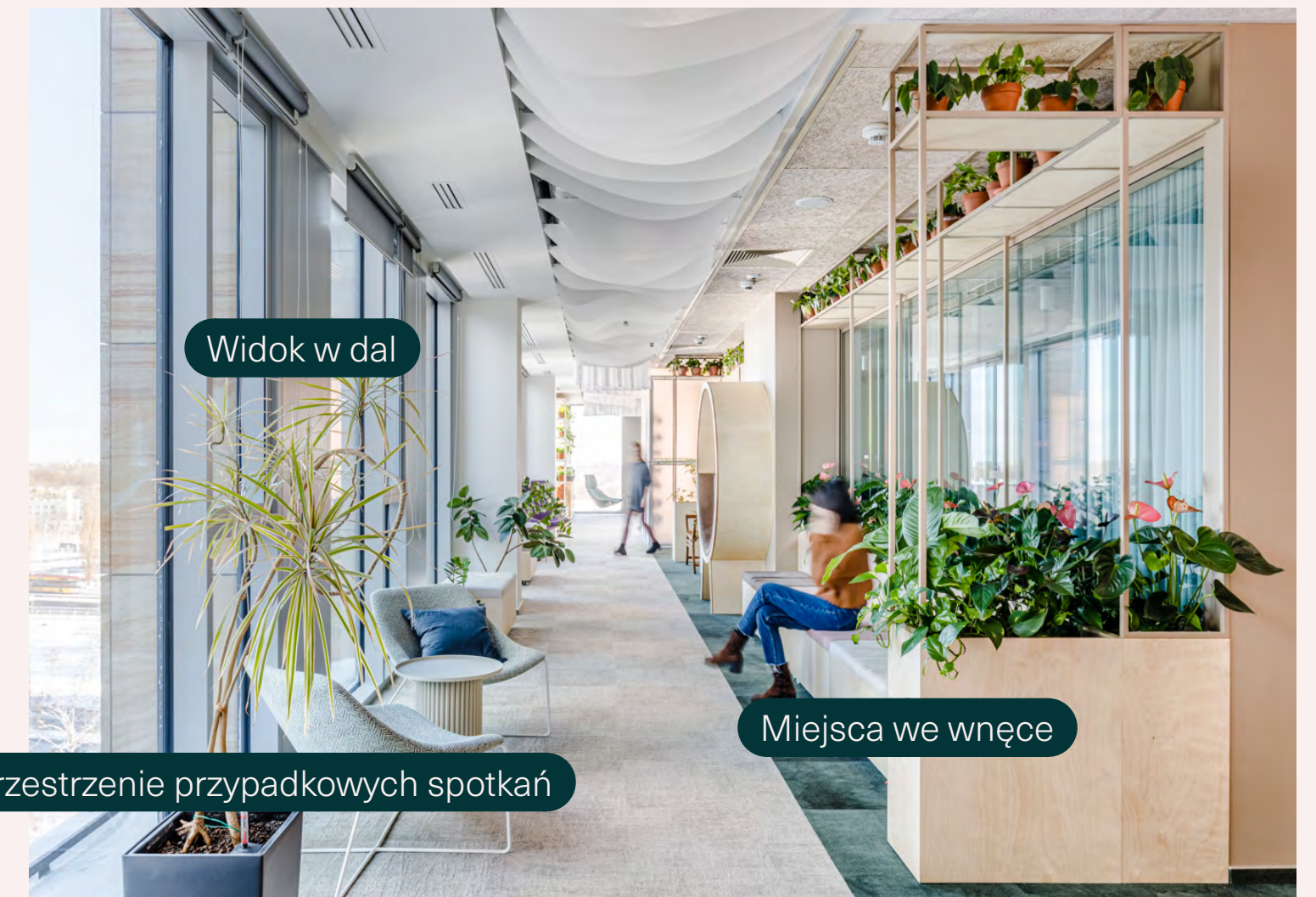


Przestrzeń przypadkowych spotkań

Różnorodność wykończeń

Różnorodne miejsca jadalniane

Generali | Workplace



Widok w dal

Przestrzeń przypadkowych spotkań

Miejsca we wnęce

Arup | Workplace



Wnęki i dinery

Duży stół

Business Link



Biofiliczny design

Przestrzeń przypadkowych spotkań

Różnorodność wykończeń

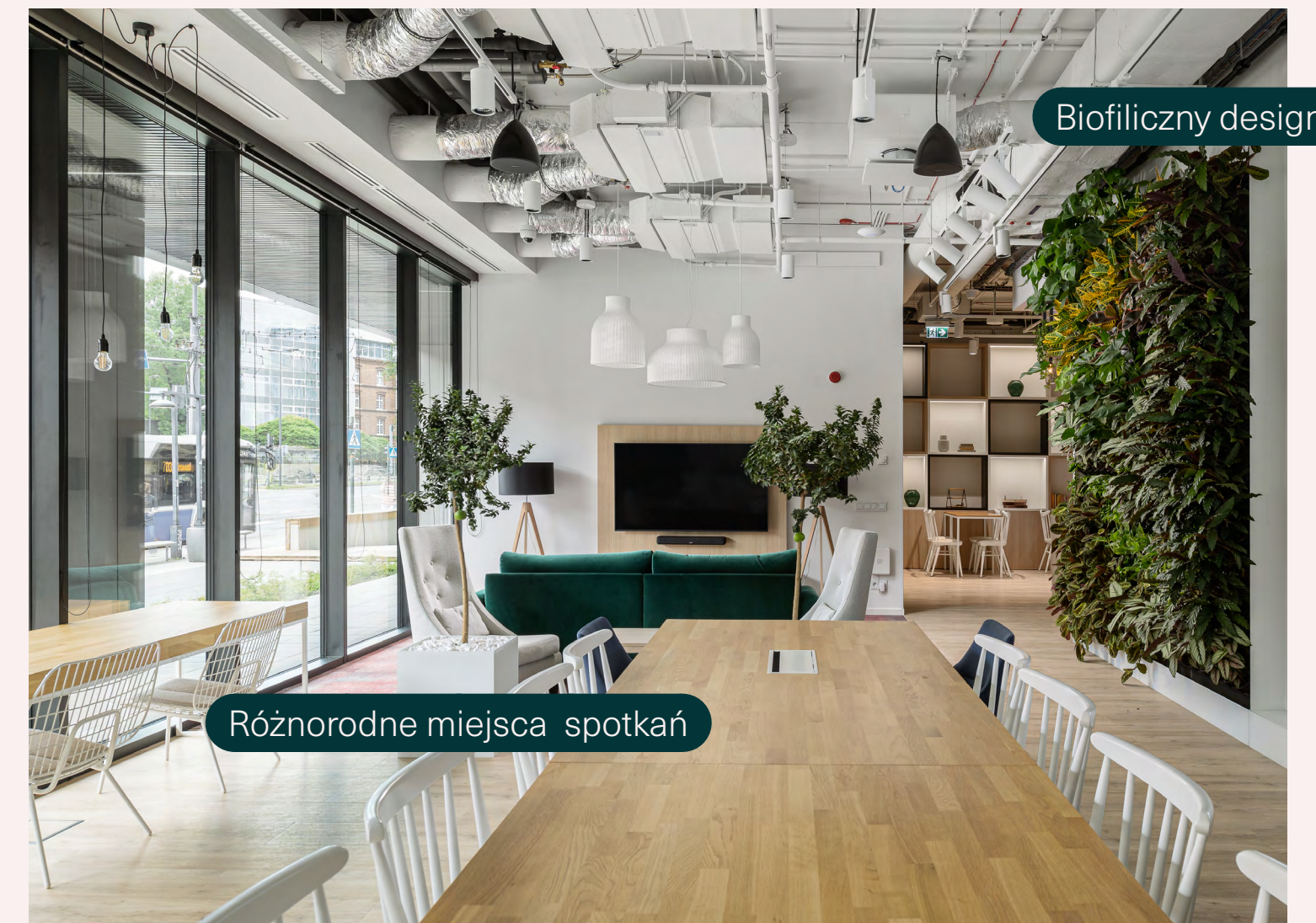
Nowy Targ | Skanska



Biofiliczny design

Przestrzeń przypadkowych spotkań

Skanska | Workplace



Biofiliczny design

Różnorodne miejsca spotkań

Business Link

Strefa regeneracji sensorycznej

Wrażenia zmysłowe – ich odbiór, interpretacja i reakcja – u osób neuroatypowych przebiega inaczej. Zaburzenia rutyny i wysoki poziom stymulacji, szczególnie u osób z ASD, mogą powodować *meltdown*. To intensywna reakcja na silne uczucia lub bodźce przybierająca wiele różnych form (płacz, agresja).

Ważne jest zapewnienie odciążenia sensorycznego. Prywatna przestrzeń z dostępem do światła dziennego uspokaja zmysły i wzmacnia indywidualne interakcje.

Może być wykorzystywana także przez neurotypowych w celu wyciszenia. Ważna jest separacja akustyczna i wizualna. Pozwala to unikać ludzi i bodźców, które mogą być dodatkowym utrudnieniem.



Strefa regeneracji sensorycznej

Poduszki do ściskania

W momentach kryzysu stymulacja czucia głębokiego uwalnia napięcie mięśniowe i pomaga się uspokoić osobom z ASD.

Głośnik

Pozwala dopasować poziom bodźców dźwiękowych. Osobom z ASD i ADHD jest to potrzebne do wyciszenia i regeneracji.

Poduszki zapachowe

Zamknięte w szafce na akcesoria pozwalają dopasować poziom bodźców zapachowych. Osobom z ASD i ADHD jest to potrzebne do wyciszenia i regeneracji.

Sensoryczna posadzka

Nierówne i zmienne podłoże pozytywnie wpływa na stymulację czucia głębokiego. Szczególnie korzystne dla osób z ASD i ADHD.

Nastrojowe oświetlenie

Pośrednie, miękkie światło. Zmiana jego natężenia i barwy pozwala się wyciszyć w momentach stresu czy pobudzenia. To istotne szczególnie dla osób z ASD.

Ćwiczenia oddechowe

Rozluźniają ciało i umysł. Pomocne dla osób z ASD i ADHD w wyciszeniu i zwalczaniu nadmiernego stresu.

Informacja „nie wchodzić”

Osoby z ASD często wstydzą się stanów przeciążenia sensorycznego. Pełna prywatność pomaga im unikać niepotrzebnych bodźców w trudnych momentach.

Miękkie meble

Zwiększają komfort, umożliwiają relaks mięśni i wyciszenie w innej pozycji niż ta przyjmowana podczas pracy. To podstawowe wyposażenie przyniesie korzyści wszystkim pracownikom.





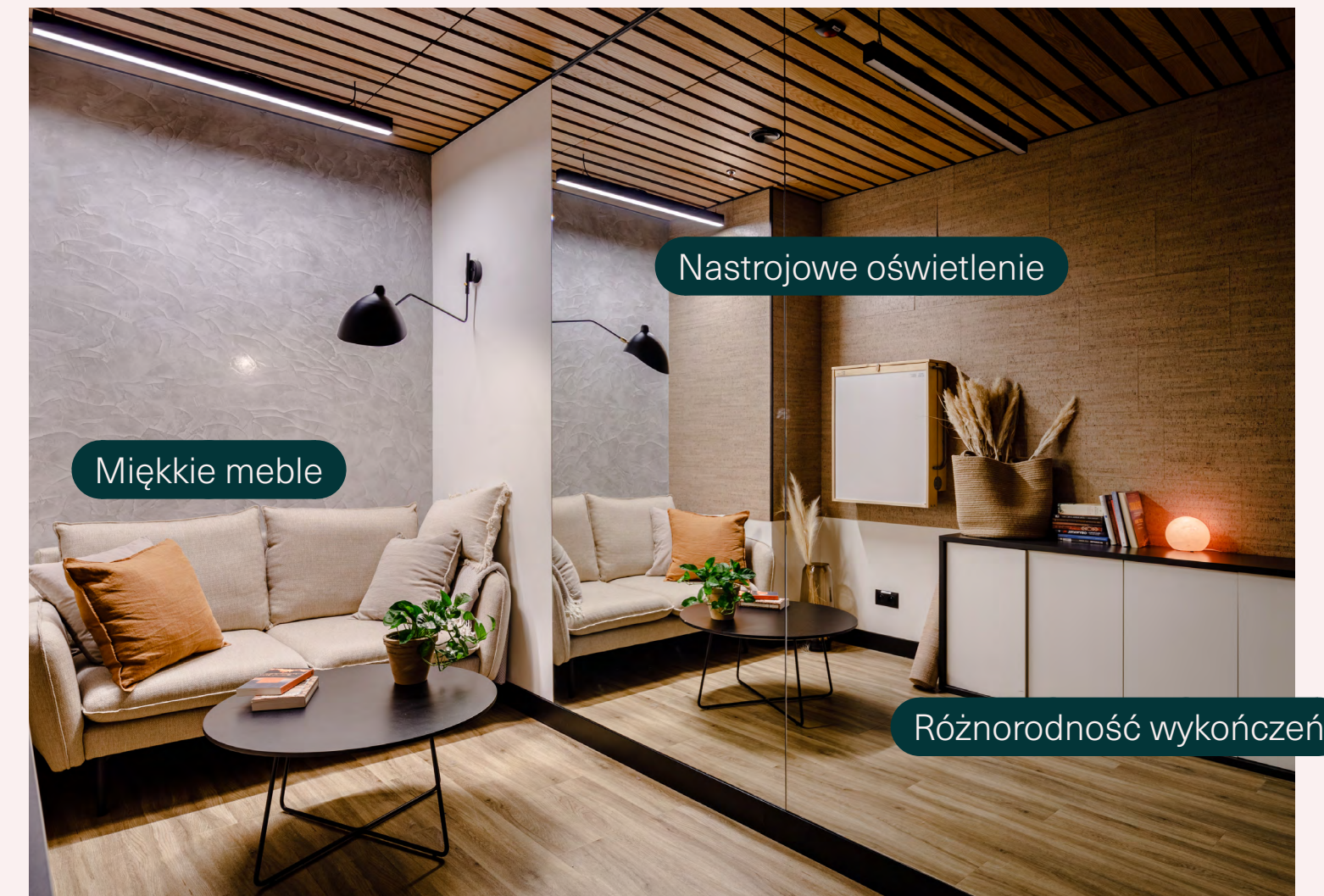
Oddzielenie wizualne i akustyczne

Różnorodność wykończeń

Nastrojowe oświetlenie

Miękkie meble

Arup | Workplace

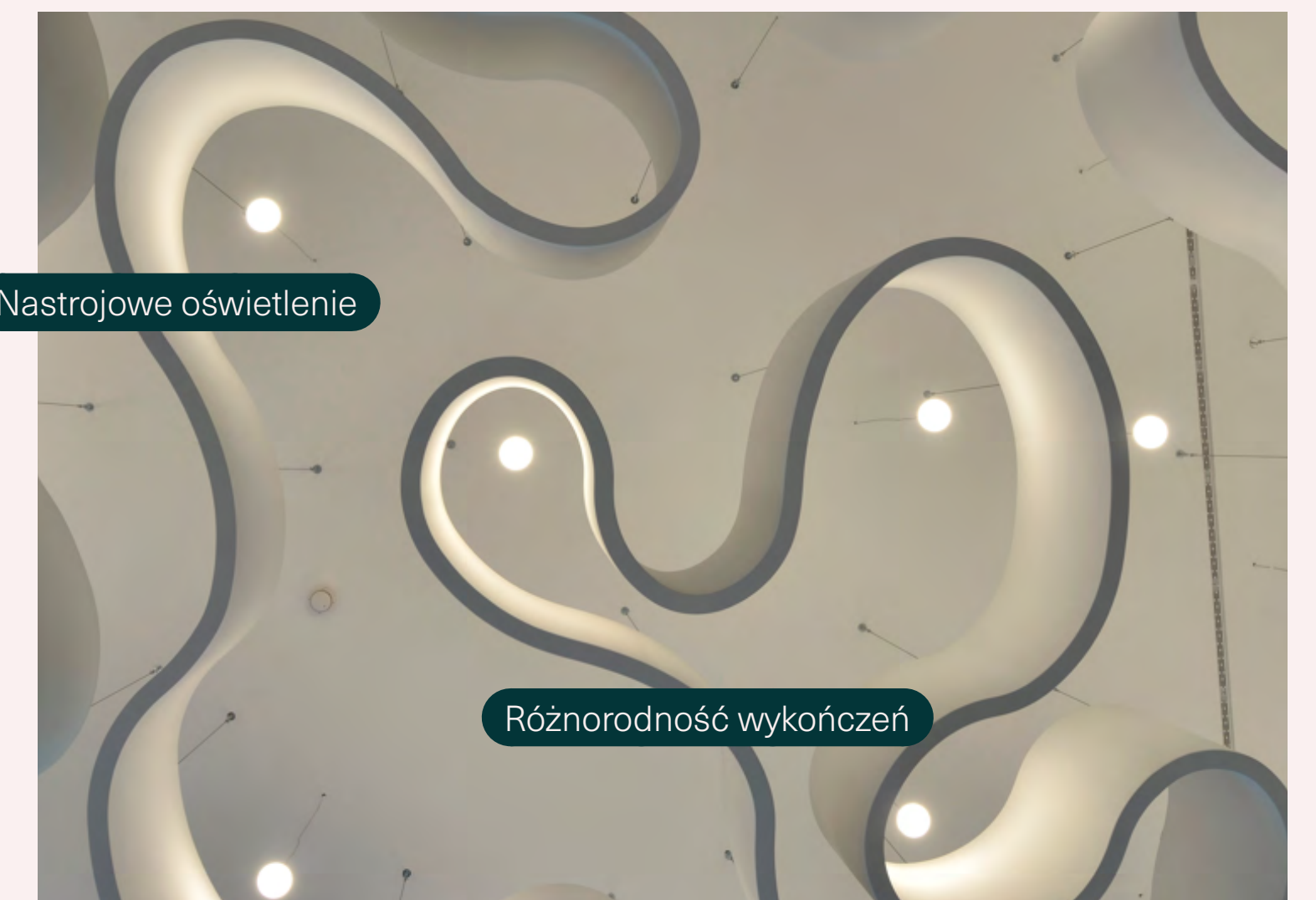


Miękkie meble

Nastrojowe oświetlenie

Różnorodność wykończeń

Bird&Bird | Workplace



Nastrojowe oświetlenie

Różnorodność wykończeń

Mill Park | Skanska

Strefa aktywnej regeneracji

Ruch, sport czy gry zaspokajają naszą potrzebę aktywności. To istotne dla osób hiposensytywnych, np. osób z ADHD. Działa to na nie motywująco, ponieważ w ich przypadku niedobór bodźców może się wiązać z brakiem zaangażowania.

Może być to osobne pomieszczenie lub konkretne rozwiązania wprowadzane w innych przestrzeniach. Ważne, aby były one wydzielone akustycznie i oddalone od strefy pracy oraz relaksu.



Strefa aktywnej regeneracji

Biofiliczny design

Kontakt z naturą to uniwersalna potrzeba każdego człowieka. To źródło spokoju, energii i kreatywności. Regeneruje i poprawia nastrój.

Przyrządy do ćwiczeń

Drabinki, równoważnie, trampoliny czy rowerki. Ćwiczenia osłabiają stres i poprawiają nastrój. Osobom z ADHD pomagają wykorzystać nadmiar energii i zregenerować zdolność do koncentracji.

Wzór na posadzce

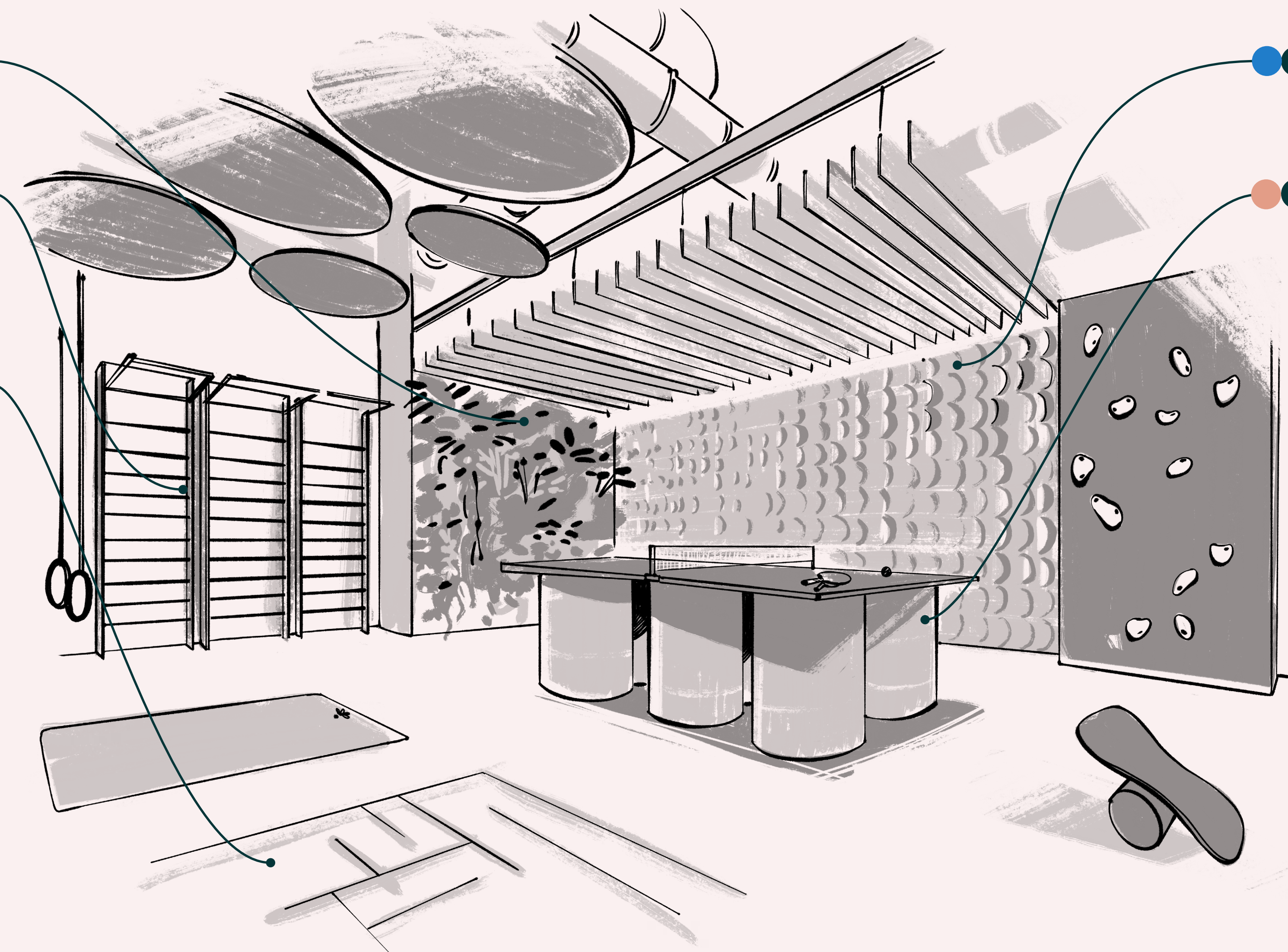
Tor do ćwiczenia równowagi, gra w klasy, labirynt pomogą osobom z ADHD skupić uwagę i aktywnie rozładować trudne emocje.

Stymulujące wykończenia

Kolory, wzory i odważne materiały zapewniają odpowiedni poziom stymulacji osobom hiposensytywnym (charakterystyczne dla ADHD).

Gry zespołowe

Okazja do nawiązywania relacji i budowania przynależności. Osobom z ADHD pomagają wykorzystać nadmiar energii i zregenerować zdolność koncentracji.





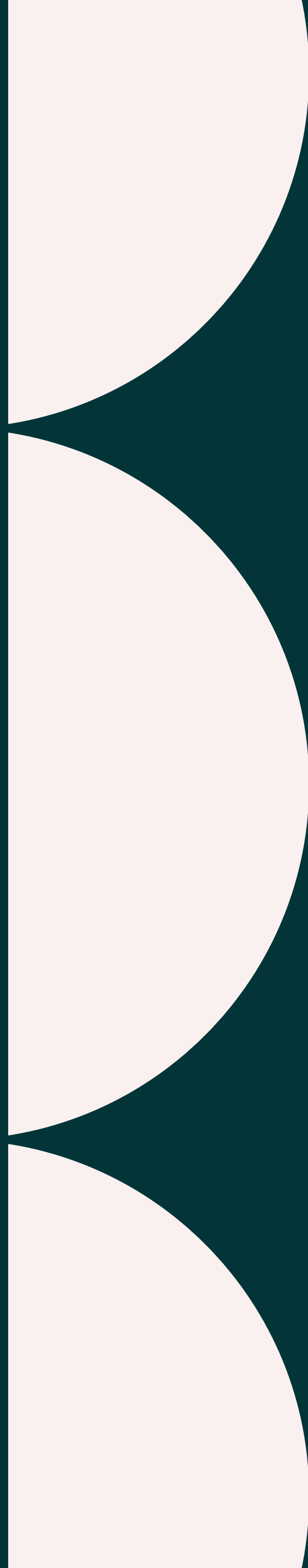
Ørsted | Workplace



Allegro | Workplace

06

Checklista



Oto uproszczona lista zmian w przestrzeni biura. Sprawdź, czy są już w Twojej przestrzeni. Jeśli nie – spróbuj je wdrożyć.

Diagnoza

CZY W TWOJEJ ORGANIZACJI
SĄ OSOBY NEUROATYPOWE?

- tak
- nie
- nie wiem

Przestrzeń

CZY TWOJA PRZESTRZEŃ
UWZGLĘDNIA:

- wayfinding (czytelność ścieżek i funkcji),
- biofiliczny design (kolory, materiały, zieleń, światło),
- rośliny,
- oddzielony *open space* (do cichej pracy),
- gabinet na wynajem (z dostępem dla wszystkich),
- zamknięty pokój pracy dla 2–4 osób (dostępny, możliwy do rezerwacji na 4–6 miesięcy),
- inkluzywny układ sali spotkań (patrz: str. 52),
- wystonięta wizualnie sala spotkań (minimum jedna),
- budki akustyczne (przy strefach pracy),
- pokój do regeneracji sensorycznej (patrz: str. 59),
- pokój do regeneracji aktywnej (patrz: str. 62),
- zamykana kuchnia (wydzielająca zapachy),
- osobne miejsce jadalniane (np. stolik na uboczu, *American diner*),
- coffee/water point* na zacisku (oddalony od głównej strefy socjalnej),
- szafki na rzeczy osobiste (blisko miejsca pracy),
- panele akustyczne lub zieleń wydzielające strefy pracy (ograniczające dystrakcje),
- meble sprzyjające ruchom i zmianie pozycji (podnoszone biurka i stołki, huśtawki),
- dodatkowe ekrany (na prośbę lub przy niektórych stanowiskach),
- regulowane oświetlenie w strefach pracy (strefowanie, lampki naburkowe),
- regulowane oświetlenie w strefach współpracy i regeneracji (funkcja ściemniania),
- regulacja temperatury (przy niewielkich strefach),
- pomoce wizualne dla lepszej organizacji pracy (np. tablice suchościeralne),
- brak gładkich, odbijających powierzchni (można uzupełnić tablicami lub panelami akustycznymi).

Zarządzanie przestrzenią

DLA WSPARCIA OSÓB
NEUROATYPOWYCH
WARTO WPROWADZIĆ:

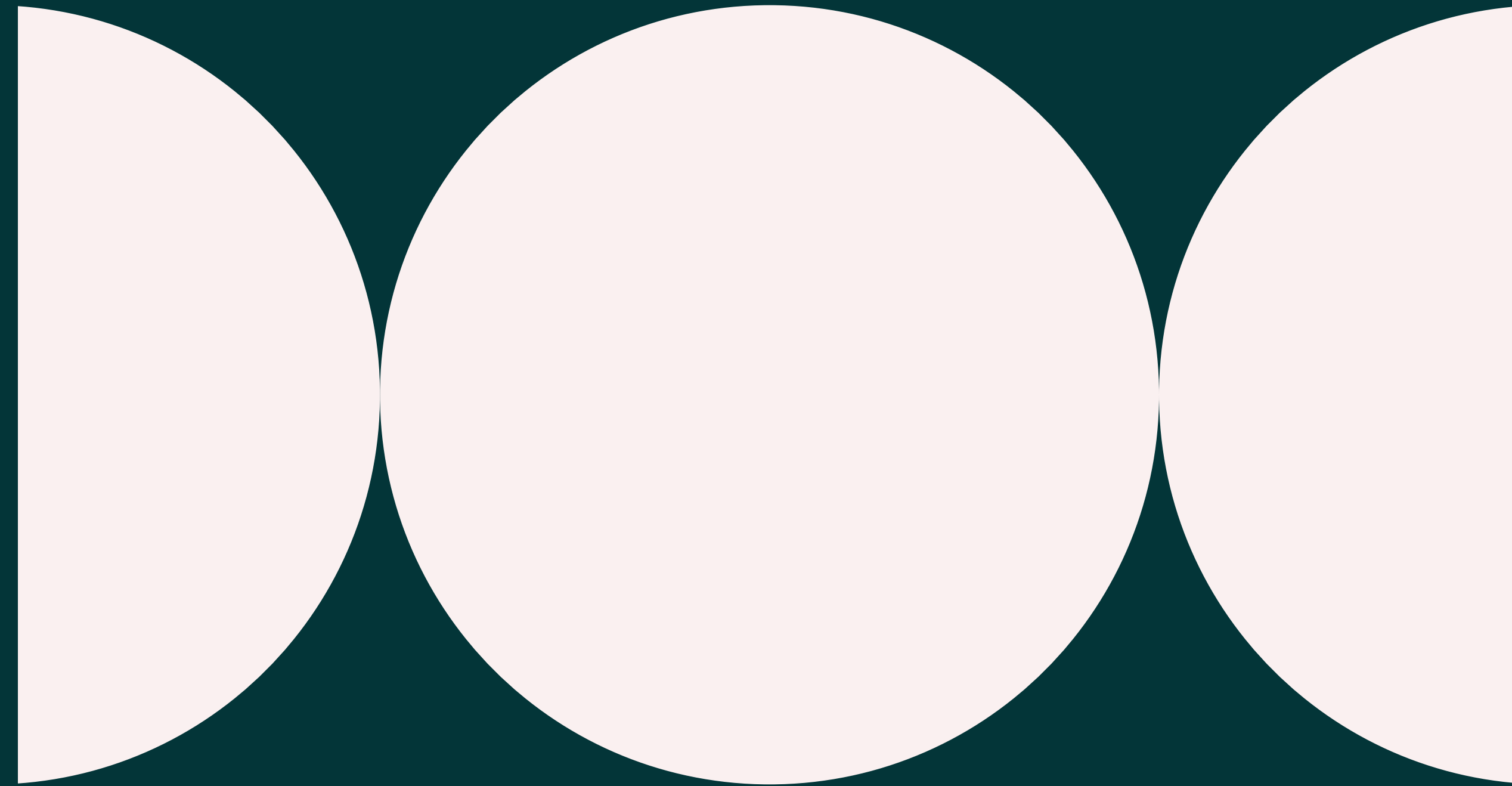
- możliwość rezerwacji własnego biurka na minimum 6 miesięcy (z warunkiem pracy w formie *office-first*),
- widoczną rezerwację i zajętość sal (np. komunikat „Nie wchodzić” przy przestrzeniach do regeneracji).



Każda organizacja to inne potrzeby.
Lista czeka na jeszcze więcej propozycji.

07

Podsumowanie



Ten raport powstał w bardzo określonym celu:
aby w świecie pełnym informacji dostarczyć odbiorcy
biznesowemu praktycznej wiedzy z obszaru rozwiązań dla
tworzenia neuroinkluzywnych przestrzeni biurowych.

W tym miejscu musimy jednak podkreślić, że neuronauki
rozwijają się dynamicznie. I dlatego warto mieć świadomość,
że zawarta w raporcie wiedza powinna być stale aktualizowana
oraz uzupełniana.

Głęboko wierzymy, że przyszłość należy do wszystkich, także
do tych osób, które dotychczas z racji wieku, płci czy wyzwań
poznawczych żyły w świecie ograniczonych możliwości. Jesteśmy
szczęśliwi, że naszym raportem mogliśmy zrobić mały krok
w stronę tego wielkiego, ambitnego i koniecznego celu.

Także dla nas, autorów i autorek, ten raport może być źródłem wiedzy. Jeżeli jesteś zdiagnozowaną osobą neuroatypową, znasz taką osobę lub z nią współpracujesz, prześlij nam informację zwrotną.

- Czy w tym raporcie coś szczególnie Cię zainteresowało? Jeżeli tak, poinformuj nas o tym.
- Które z przedstawionych rozwiązań są dla Ciebie dobre?
- Podziel się innymi rozwiązaniami, które są Ci pomocne w przestrzeni pracy.

Bardzo Ci dziękujemy. Twoja pomoc dużo dla nas znaczy!



ZESKANUJ KOD LUB

[KLIKNIJ TUTAJ](#)

I ODPOWIEDZ
NA KILKA PYTAŃ!

Przypisy końcowe

- 1 Nerenberg Jenara, *Neuroróżnorodne. Jak żyć w świecie skrojonym nie na naszą miarę*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, 2022, s. 229
- 2 <https://www.gettysburg.edu/news/stories?id=79db7b34-630c-4f49-ad32-4a-b9ea48e72b>, dostęp: 20.04.2023
- 3 Kotler Philip, Kartajaya Hermawanm, Setiawan Iwan, *Marketing 5.0. Technologie Next Tech*, MT Biznes, 2021, s. 29
- 4 Jabłońska Marta, *Człowiek w cyberprzestrzeni. Wprowadzenie do psychologii Internetu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2018, s. 13
- 5 Lawrence K. Fung, M.D., Ph.D., „Neurodiversity: From Phenomenology to Neurobiology and Enhancing Technologies”, American Psychiatric Association Publishing, Washington 2021, str. 3
- 6 Ramos-Quiroga et al. (2013) Attention deficit hyperactivity disorder in the European adult population: prevalence, disease awareness, and treatment guidelines. *Curr Med Res Opin*
- 7 The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition (DSM-5)
- 8 Salari Nader, Rasoulpoor Shabnam, Rasoulpoor Shna, Shohaimi Shamarina, Jafarpour Sima, Abdoli Nasrin, Khaledi-Paveh Behnam, Masoud Mohammad, “The global prevalence of autism spectrum disorder: a comprehensive systematic review and meta-analysis”, *Italian Journal of Pediatrics*, 2022
- 9 Russell Ginny, Kapp K. Steven, Elliott Daisy, Elphick Chris, Gwernan-Jones Ruth, Christabel Owens, “Mapping the autistic advantage from the accounts of adults diagnosed with autism: A qualitative study”, *Autism in Adulthood*, 2019
- 10 The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition (DSM-5)
- 11 Woods Steven Paul, Lovejoy W. David, Ball J. D., “Neuropsychological Characteristics of Adults with ADHD: A Comprehensive Review of Initial Studies”, *The Clinical Neuropsychologist*, 2002
- 12 The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition (DSM-5)
- 13 Logan Julia, “Dyslexic entrepreneurs: the incidence; their coping strategies and their business skills”, *Dyslexia*, 2009
- 14 Logan, J., Martin, N., “Unusual Talent: a Study of Successful Leadership and Delegation in Entrepreneurs who have Dyslexia”, *Inclusive Practice*, 2012
- 15 The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition (DSM-5)
- 16 Kategorie na podstawie: Tomczak, M. T., How can the work environment be redesigned to enhance the well-being of individuals with autism?, „Employee Relations: The International Journal”, 2022
- 17 Źródło: TIK TOK, data dostępu 20.04.2023
- 18 Źródło: Instagram, data dostępu 20.04.2023
- 19 National Library of Medicine, hasło wyszukiwania: neurodiversity, / data dostępu: 03.04.2023
- 20 Źródło: Google Trends, data dostępu: 25.01.2023
- 21 Źródło: Mahto, M., Hogan, S.K., Hatfield, S., Sniderman, B. (2022), *A rising tide lifts all boats*, Deloitte Insights
- 22 Austin, R.D., Pisano, Gary P., Neurodiversity as a Competitive Advantage, „Harvard Business Review” 95, no. 3 (May–June 2017), p. 96–103.
- 23 Goldstein, D., Pineault, L., Schaninger, B., Smallets, S., *How people – not just policies – make or break inclusive workplaces*, McKinsey & Company [dostęp: 17.04.2023]
- 24 Źródło: Coburn, A., Vartanian, O., Chatterjee, A. (2017). *Buildings, Beauty, and the Brain: A Neuroscience of Architectural Experience*, „Journal of Cognitive Neuroscience”, May 11, 2017, p. 1–11.
- 25 Colliers, Skanska, Raport „Zaprojektuj biuro Przyszłości”
- 26 Kaplan, S. The restorative benefits of nature: Toward an integrative framework. *Journal of Environmental Psychology*. Volume 15, Issue 3, September 1995, p. 169-182

Chcesz wiedzieć
więcej? A może
włączyć się w projekt?

