RÓŻNORODNOŚĆ UMYSŁÓW –
RÓWNOŚĆ SZANS



UNIWERSYTET
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

Centrum Transferu
Technologii CITTRU

Uniwersytet Jagielloński
ul. Bobrzyńskiego 12
30-348 Kraków

cittru@uj.edu.pl

UNIWERSYTET
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

Jagiellonian
Campus Living Lab

CITTRU

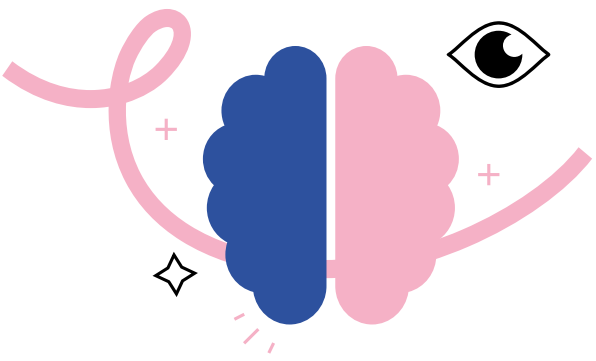
Od badań do wdrożeń – kiedy nauka zaczyna pracować dla biznesu

W świecie, w którym organizacje mierzą się z rosnącą złożonością, dynamicznymi zmianami i niedoborem talentów, klasyczne podejście do zarządzania przestaje wystarczać. Kluczowe staje się jedno pytanie: jak tworzyć środowiska, które realnie wspierają potencjał ludzi – wszystkich ludzi.

Uniwersytet Jagielloński udzielił na to pytanie konkretnej, operacyjnej odpowiedzi.

Projekt „Neuroróżnorodność w Kampusie 600-lecia UJ" (2024–2025) powstał w centrum badań transdyscyplinarnych UJ – Jagiellonian Campus Living Lab, w modelu zakładającym aktywne zaangażowanie użytkowników końcowych w proces projektowy. Nie było to wyłącznie przedsięwzięcie badawcze. Stanowił pełny cykl innowacyjny obejmujący:

- precyzyjną diagnozę potrzeb użytkowników,
- projektowanie rozwiązań,
- prototypowanie,
- testowanie w rzeczywistym środowisku,
- przygotowanie do wdrożeń w organizacjach.





Efektem jest zestaw sprawdzonych, skalowalnych narzędzi oraz unikatowe know-how, które można bezpośrednio zastosować w:

- przedsiębiorstwach prywatnych,
- instytucjach publicznych,
- uczelniach wyższych,
- organizacjach projektujących przestrzeń pracy i edukacji.



Rozwiązania te zostały przekształcone w konkretne usługi: doradcze, badawcze i wdrożeniowe.

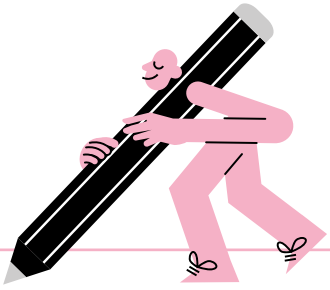


Nie oferujemy koncepcji. Oferujemy wiedzę sprawdzoną w praktyce.

Neuroróżnorodność – od pojęcia do wartości biznesowej

Neuroróżnorodność to podejście, które redefiniuje sposób myślenia o różnicach w funkcjonowaniu mózgu. Zamiast traktować ADHD, autyzm czy dysleksję wyłącznie przez pryzmat deficytów, uznaje je za naturalny element ludzkiej różnorodności – niosący zarówno wyzwania, jak i unikatowy potencjał.

Dla nowoczesnych organizacji oznacza to jedno: dostęp do zasobów, które dotychczas pozostawały niedoszacowane lub niewykorzystane.



U części osób neuroróżnorodnych można dostrzec szczególne predyspozycje, takie jak:

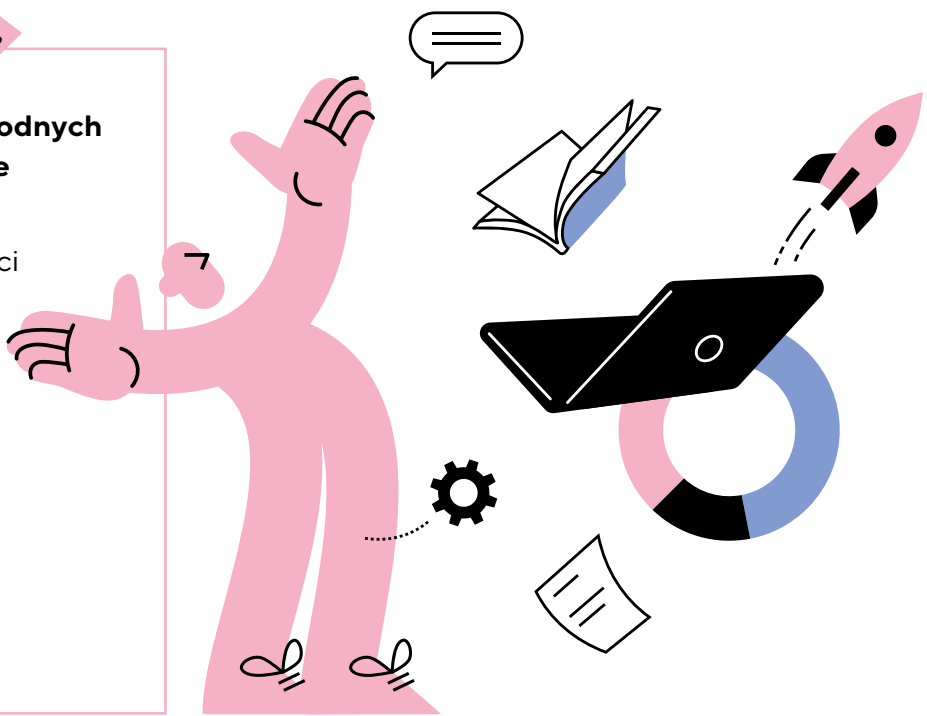
- ponadprzeciętne zdolności analityczne,
- wysoką kreatywność i nieszablonowe myślenie,
- zdolność do długotrwałej koncentracji w zadaniach wymagających precyzji,
- wyjątkową umiejętność dostrzegania wzorców i zależności.

Jednocześnie brak adaptacji organizacyjnej do specyficznych potrzeb pracowników prowadzi do wymiernych strat:

- obniżonej produktywności,
- frustracji i spadku zaangażowania,
- wypalenia zawodowego,
- utraty wartościowych pracowników.

Rozwiązania opracowane przez Uniwersytet Jagielloński odpowiadają dokładnie na tę lukę.

W praktyce oznacza to, że wiele firm traci potencjał, który już ma – ponieważ nie stworzyło warunków do jego wykorzystania.



Metodologia, która przekłada się na wyniki

Siłą projektu jest metodologia łącząca rzetelność naukową z praktyką wdrożeniową. Każdy element został zaprojektowany z myślą o realnym zastosowaniu w organizacjach.

Oznacza to, że proponowane narzędzia:

- odpowiadają faktycznym potrzebom,
- są intuicyjne,
- są akceptowane przez użytkowników,
- nie generują oporu organizacyjnego.

Model biopsychospołeczny – pełny obraz funkcjonowania człowieka

Zamiast upraszczać złożone zjawiska, projekt uwzględnia trzy powiązane ze sobą perspektywy:

- biologiczną – różnice neurokognitywne i sensoryczne,
- psychologiczną – emocje, motywacja, strategie radzenia sobie,
- środowiskową – organizacja pracy, przestrzeń, kultura instytucji.

Takie podejście pozwala projektować rozwiązania, które działają systemowo, a nie punktowo.

Design Thinking – projektowanie z użytkownikiem, nie dla użytkownika

Każde rozwiązanie powstawało w procesie:

- empatyzacji,
- definiowania problemów,
- tworzenia rozwiązań,
- prototypowania,
- testowania w realnym środowisku.

Model Quadruple Helix – integracja czterech światów

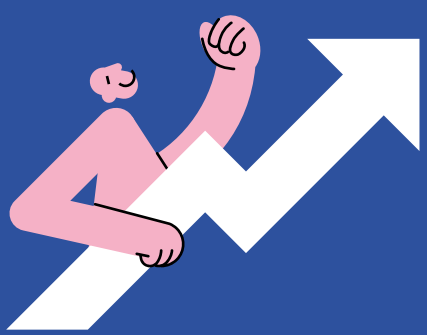
Projekt łączy perspektywy:

- nauki,
- biznesu,
- administracji,
- społeczeństwa.

Dzięki temu powstałe rozwiązania są jednocześnie:

- wiarygodne naukowo,
- operacyjne,
- skalowalne,
- elastyczne kontekstowo.

To rzadkie połączenie, które stanowi realną przewagę konkurencyjną.



Kompetencje zespołu – wiedza, którą można wdrożyć

Za projektem stoi interdyscyplinarny zespół ekspertów, który łączy doświadczenie akademickie z praktyką pracy z organizacjami.

Kluczowe obszary kompetencji obejmują:

Badania i diagnozy
Projektowanie badań, analiza danych, identyfikacja rzeczywistych problemów organizacyjnych.

Projektowanie doświadczeń użytkownika (UX)
Tworzenie rozwiązań przyjaznych poznawczo i sensorycznie, zwiększających dostępność i komfort funkcjonowania.

Zarządzanie zmianą organizacyjną
Wdrażanie nowych modeli działania w dużych i złożonych strukturach.

Edukacja i rozwój kompetencji
Projektowanie i prowadzenie szkoleń, warsztatów oraz programów edukacyjnych.

Facylitacja innowacji
Prowadzenie procesów współtworzenia i Design Thinking.



Model działania zespołu może być bezpośrednio przeniesiony do organizacji w formie:

- konsultingu,
- audytów,
- projektowania rozwiązań,
- wsparcia wdrożeniowego.

Zespół projektowy

W skład zespołu wchodzą specjaliści z zakresu psychologii, socjologii, zarządzania oraz nauk humanistycznych, co pozwala na wielowymiarowe ujęcie problematyki neuroróżnorodności:

- dr Krzysztof Gerc, dr hab. Krystyna Golonka, prof. UJ dr hab. Iwona Sikorska, prof. dr hab. Przemysław Piotrowski, dr Aleksandra Krogulska, dr Stefan Florek,
- mgr Dominika Fortuna, Marcin Danielewski, Adriana Sarnek, Jakub Łaskawiec, mgr Agata Augustyn, dr Dominika Winogrodzka (UJ), dr Maciej Głogowski, dr Anna Zaroda-Dąbrowska, mgr Jakub Słowik (Diversity Hub), dr Kamila Noworól, mgr Klaudia Napora.





Kluczowe wnioski – czego naprawdę potrzebują organizacje



Projekt pozwolił zidentyfikować cztery główne obszary wyzwań:

- komunikację i relacje interpersonalne,
- organizację pracy i procesów edukacyjnych,
- przestrzeń fizyczną i architekturę,
- dobrostan oraz regulację emocjonalną.

Najważniejsze wnioski mają bezpośrednie przełożenie na biznes:

- wypalenie nie wynika wyłącznie z nadmiaru pracy, ale z konieczności ciągłego dostosowywania się do niedopasowanego środowiska,
- emocje, takie jak lęk czy poczucie braku kontroli, znacząco obniżają efektywność,
- środowisko pracy jest jednym z kluczowych czynników wpływających na produktywność.

Oznacza to, że poprawa efektywności nie zawsze wymaga większych zasobów – często wymaga zmian w miejscu pracy.

Model neuroinkluzji – gotowa mapa transformacji

Jednym z najważniejszych rezultatów projektu jest **model neuroinkluzji** – narzędzie, które porządkuje proces zmiany organizacyjnej.

Model:

- identyfikuje zależności między problemami,
- wskazuje konkretne rozwiązania,
- przewiduje efekty wdrożeń,
- umożliwia planowanie transformacji krok po kroku.

Dla organizacji oznacza to:

- mniejsze ryzyko,
- większą przewidywalność efektów,
- szybsze wdrożenia.

Rozwiązania gotowe do wdrożenia

W ramach projektu powstały konkretne, przetestowane rozwiązania, które mogą być wdrażane jako modułowe pakiety.

Rozwiązania przestrzenne:

- strefy wyciszenia,
- redukcja przeciążenia sensorycznego,
- czytelne i intuicyjne oznakowanie przestrzeni.

Rozwiązania organizacyjne:

- elastyczne modele pracy i nauczania,
- jasne i przewidywalne systemy komunikacji,
- narzędzia zarządzania zadaniami i czasem.

Rozwiązania edukacyjne:

- szkolenia dla kadry i liderów,
- kurs „Zarządzanie neuroróżnorodnością”,
- materiały dydaktyczne zgodne z zasadami UDL.

Rozwiązania społeczne:

- programy budowania świadomości,
- inicjatywy inkluzyjne,
- wydarzenia edukacyjne.

Każde z tych rozwiązań może być wprowadzane osobno lub jako część spójnej strategii.



Wartość dla organizacji:

Wdrożenie neuroinkluzji przekłada się na konkretne efekty.

W biznesie:

- wzrost efektywności zespołów,
- lepsze wykorzystanie kompetencji,
- redukcja rotacji,
- wzrost zaangażowania.

W edukacji:

- wyższa jakość kształcenia,
- większa dostępność,
- realizacja strategii ESG.

W sektorze publicznym:

- bardziej dostępne usługi,
- skuteczniejsze polityki społeczne,
- większa efektywność działań.

Formy współpracy – od diagnozy po wdrożenie



Kluczowe przewagi:

- rozwiązania oparte na danych,
- sprawdzona skuteczność,
- doświadczenie w pracy z dużymi strukturami,
- szybka adaptacja do kontekstu organizacji,
- wsparcie na każdym etapie procesu.

To partnerstwo, które przekłada się na realne rezultaty.

Organizacje mogą skorzystać z pięciu głównych formatów współpracy:

1. Audyty neuroróżnorodności
2. Projektowanie rozwiązań
3. Warsztaty i szkolenia
4. Kompleksowe wdrożenia
5. Badania i ewaluacja

Każdy projekt może być dopasowany do specyfiki i skali organizacji.



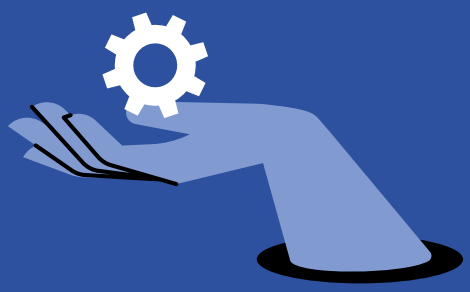
Dlaczego Uniwersytet Jagielloński?

Uniwersytet Jagielloński oferuje unikatowe połączenie:

- rzetelności naukowej,
- doświadczenia wdrożeniowego,
- gotowych narzędzi,
- elastyczności działania.

Zakończenie – przyszłość organizacji

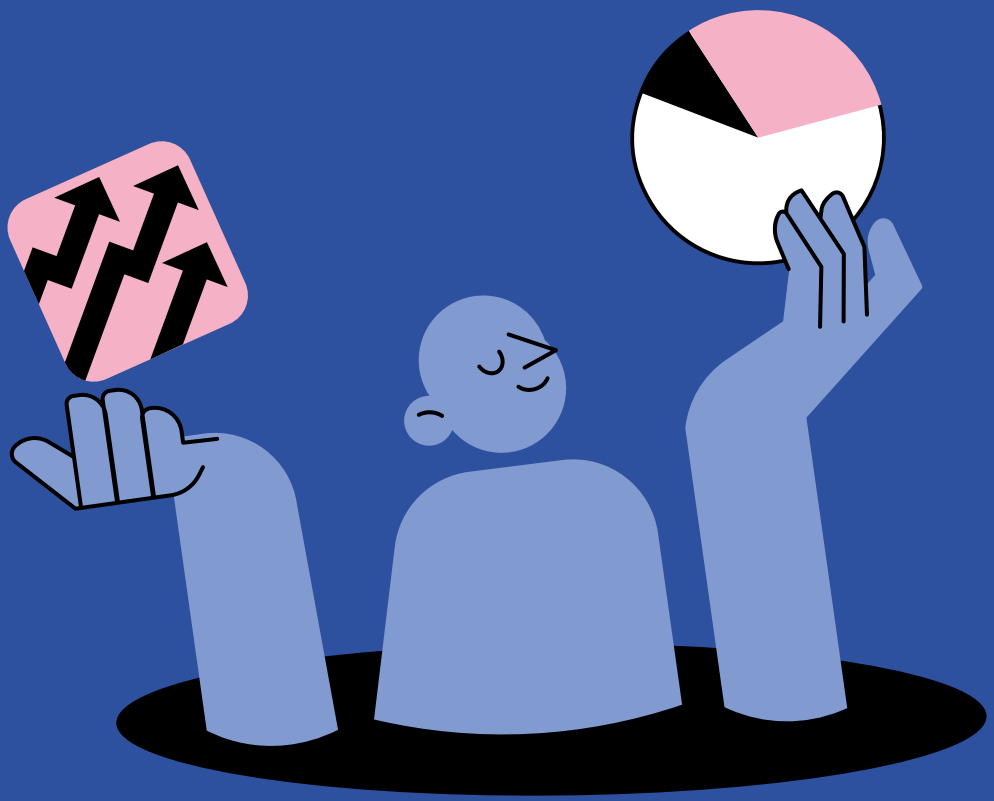
Neuroinkluzja nie jest chwilowym trendem. Jest odpowiedzią na realne wyzwania współczesnych organizacji.



Firmy i instytucje, które nauczą się świadomie wykorzystywać potencjał neuroróżnorodności:

- zwiększą swoją innowacyjność,
- zbudują bardziej odporne zespoły,
- zyskają trwałą przewagę konkurencyjną.

Uniwersytet Jagielloński dostarcza narzędzia, które pozwalają tę zmianę przeprowadzić w sposób przemyślany, skuteczny i mierzalny.





Centrum Transferu
Technologii CITTRU

Uniwersytet Jagielloński
ul. Bobrzyńskiego 12
30-348 Kraków

cittru@uj.edu.pl

UNIWERSYTET
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

Jagiellonian
Campus Living Lab

CITTRU



Kontakt:

Centrum Transferu Technologii
CITTRU

Uniwersytet Jagielloński
ul. Bobrzyńskiego 12
30-348 Kraków

cittru@uj.edu.pl