

Praca z różnorodnością na Slot Art Festival

Transkrypcja opisowa webinaru z pełnymi opisami slajdów

Prowadzenie: Joanna Rzepka

Czas trwania: 28 minut 22 sekundy

O dokumencie

Dokument zawiera zapis wypowiedzi prowadzącej oraz tekstowe opisy informacji widocznych na slajdach. Znaczniki czasu wskazują moment zmiany slajdu i pomagają odnaleźć odpowiedni fragment nagrania.

Dokument może być czytany na ekranie, odsłuchiwany za pomocą syntezy mowy oraz obsługiwany czytnikiem ekranu, na przykład VoiceOver lub NVDA. Osoby korzystające z czytnika ekranu mogą poruszać się po dokumencie za pomocą nagłówków.

Z dokumentu mogą skorzystać między innymi osoby używające czytników ekranu, osoby głuche i słabosłyszące, osoby mające trudności z przetwarzaniem informacji słuchowych lub wizualnych oraz osoby, które wolą czytać we własnym tempie.

Jak zbudowany jest dokument

- Plansza otwierająca ma osobny nagłówek i nie jest numerowana. Slajdy prezentacji mają numery od 1 do 23, zgodne z kolejnością w prezentacji.
- Po nagłówku znajduje się znacznik czasu pojawienia się planszy lub zmiany slajdu.
- Sekcje „Opis wizualny planszy” i „Opis wizualny slajdu” zawierają pełne opisy tekstów, ilustracji, symboli, wykresów oraz układu treści. Teksty ze slajdów przytoczono bez parafrazowania.
- Sekcja Wypowiedź prowadzącej zawiera słowa wypowiedziane w nagraniu.

Opis wizualny całego nagrania

Nagranie rozpoczyna żółta plansza otwierająca, która wypełnia cały ekran. Na planszy panuje cisza. Widoczne są tytuł, wizerunek prowadzącej oraz oznaczenia organizatora i instytucji finansujących.

Po planszy otwierającej od razu pojawia się prezentacja z oknem wideo. Prezentacja zajmuje większą część obrazu po lewej, a po prawej znajduje się mniejsze okno z Joanną Rzepką. W tej części na dole obrazu pojawiają się napisy z wypowiedziami prowadzącej.

Pierwsza plansza ma żółto-czarną kolorystykę. W kolejnych slajdach dominują kolor stalowoniebieski, jasnokremowy i czarny. Kolory są stosowane jako tła slajdów, pól tekstowych i liter.

Treść webinaru

Plansza otwierająca webinar „Praca z różnorodnością”

[00:00] Plansza otwierająca

Opis wizualny planszy

Plansza ma żółte tło. U góry widnieje napis „SLOT - GENERATOR WSPÓŁPRACY”. Słowo „SLOT” jest zapisane czarnym krojem szeryfowym w prostokątnym polu w ciemniejszym odcieniu żółci. Pozostała część napisu jest czarna, pogrubiona i bezszeryfowa.

Po lewej znajduje się białe prostokątne pole z tytułem w trzech wersach: „PRACA”, „Z”, „RÓŻNORODNOŚCIĄ”. Po prawej jest duży prostokątny obraz Joanny Rzepki, widocznej od ramion w górę, w okularach i niebieskiej bluzce, na rozmytym tle. Pod nim jest czarny pasek z żółtym podpisem „Prowadząca: Joanna Rzepka”.

W lewym dolnym rogu znajduje się znak Stowarzyszenia Lokalnych Ośrodków Twórczych SLOT. W prawym dolnym rogu są oznaczenia Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego, liczba „75” oraz znak Narodowego Centrum Kultury.

Pod oznaczeniami finansowania zapisano:

„Dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w ramach programu Narodowego Centrum Kultury Kultura – Interwencje. Edycja 2026”

Dźwięk

Cisza. Nie słyhać żadnej wypowiedzi.

Slajd 1. Praca z różnorodnością na Slot Art Festival

[00:05] Zmiana slajdu

Opis wizualny slajdu

Slajd ma stalowoniebieskie tło. Po lewej dużymi białymi literami zapisano „Praca z różnorodnością na Slot Art Festival”. Po prawej znajduje się kwadratowe logo festiwalu w odcieniach granatu i fioletu, na tle falujących linii, okręgów i znaków przypominających cele.

U dołu po lewej, w białym polu, umieszczono oznaczenia Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego, liczbę „75”, znak Narodowego Centrum Kultury oraz informację o dofinansowaniu: „Dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w ramach programu Narodowego Centrum Kultury Kultura – Interwencje. Edycja 2026”. W obu dolnych narożnikach znajdują się po trzy krótkie pionowe białe kreski.

Wypowiedź prowadzącej

Witam was wszystkich serdecznie na spotkaniu, na którym będziemy rozmawiać o pracy z różnorodnością i neuroróżnorodnością na Slot Art Festivalu.

Slajd 2. Joanna Rzepka

[00:14] Zmiana slajdu

Opis wizualny slajdu

Slajd jest podzielony pionowo. Po lewej, na jasnokremowym tle, zapisano dużym stalowoniebieskim krojem „Joanna Rzepka”. Pod imieniem i nazwiskiem znajdują się trzy akapity noty biograficznej:

„artystka wizualna, kuratorka, edukatorka i organizatorka wydarzeń. Absolwentka Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu, Instytutu Twórczej Fotografii w Opawie oraz studiów podyplomowych z neuroróżnorodności na SWPS.”

„Od ponad 20 lat działa na styku sztuki, edukacji i kultury. Obecnie zajmuje się neuroróżnorodnością, dostępnością i tworzeniem bardziej włączających wydarzeń kulturalnych.”

„Ze Slotem związana jest od kilkunastu lat, współtworząc festiwal od strony organizacyjnej, edukacyjnej i programowej.”

Po prawej widoczna jest fotografia Joanny Rzepki w pomarańczowym garniturze, trzymającej biały model ślimaka przechodzącego przez żyletkę. Dłoń drugiej osoby, znajdującej się poza kadrem, trzyma powyżej oczu prowadzącej czarny grzebień.

Wypowiedź prowadzącej

Ja się nazywam Joanna Rzepka, jestem artystką wizualną, kuratorką i edukatorką i od ponad 20 lat działam na styku sztuki, edukacji i kultury, a obecnie skupiam się na działaniach związanych z neuroróżnorodnością, dostępnością i staram się sprawiać, aby miejsca, wydarzenia, festiwale były bardziej przyjazne dla osób neuroróżnorodnych, czyli jak za chwilę się dowiemy, właściwie dla nas wszystkich. A ze Slotem jestem związana od kilkunastu lat, współtworząc go w bardzo różnych rolach, co roku starając się trochę zmieniać moją aktywność, żeby się nie nudzić. [lekki śmiech]

Slajd 3. O czym będziemy rozmawiać:

[00:58] Zmiana slajdu

Opis wizualny slajdu

Na stalowoniebieskim tle u góry zapisano „O czym będziemy rozmawiać:”. Poniżej w pionowej kolumnie umieszczono pięć jasnych poziomych pól z zaokrąglonymi rogami. Każde pole ma po lewej kółko z numerem i tekst:

- Punkt 1: Różnorodność i neuroróżnorodność
- Punkt 2: Czy norma istnieje?
- Punkt 3: Te same sytuacje, różne reakcje
- Punkt 4: Zachowania → Rozwiązania
- Punkt 5: Kilka dobrych rad na koniec

Wypowiedź prowadzącej

O czym dzisiaj będziemy rozmawiać? Na wstępie opowiem trochę o tym, czym jest różnorodność, jak ją możemy postrzegać, a czym jest neuroróżnorodność. Zadamy sobie pytanie i zastanowimy się, czy takie pojęcie jak norma istnieje i skąd się wzięło. Przyjrzymy się, jak to jest, że te same

sytuacje mogą powodować różne reakcje. Przyjrzymy się zachowaniom, które mogą sprawiać problemy w naszych ekipach i pomyślimy nad rozwiązaniami. A na koniec udzielę wam kilku dobrych rad, które oczywiście możecie przyjąć albo i nie.

Slajd 4. Różnorodność jest naturalna

[01:39] Zmiana slajdu

Opis wizualny slajdu

Na stalowoniebieskim tle u góry zapisano „Różnorodność jest naturalna”. Poniżej znajduje się jasne pole z zaokrąglonymi rogami. W polu widnieje zdanie „Różnimy się między innymi:” oraz lista:

- wiekiem i doświadczeniem
- tożsamością płcią
- zdrowiem i sprawnością fizyczną
- pochodzeniem i kulturą
- sytuacją życiową i materialną
- osobowością i temperamentem
- sposobem komunikacji
- kondycją psychiczną
- sposobem odbierania i przetwarzania świata

Wypowiedź prowadzącej

Przyjeżdżając na Slot Art Festival, zjeżdżamy się z bardzo różnych miejsc, środowisk, z wielu kultur też. Różnimy się między sobą i będziemy ze sobą spędzać wspólnie kilka dni, ale także razem pracować. I to naturalne jest, że różnimy się między sobą wiekiem, doświadczeniem, tożsamością płciową, zdrowiem, sprawnością fizyczną, która wpływa na naszą pracę, naszym pochodzeniem i kulturą, sytuacją życiową i materialną, osobowością i temperamentem, sposobem komunikacji, naszą kondycją psychiczną, z którą przyjeżdżamy, ale która też się zmienia w trakcie festiwalu, a także zmiennym sposobem odbierania i przetwarzania świata.

Slajd 5. Różnice, których nie widać „na pierwszy rzut oka”

[02:33] Zmiana slajdu

Opis wizualny slajdu

Na stalowoniebieskim tle u góry zapisano tytuł „Różnice, których nie widać „na pierwszy rzut oka””. Poniżej w dużym jasnym polu znajduje się zdanie: „Wiele różnic może być związane z wychowaniem, kulturą, wcześniejszymi doświadczeniami, sytuacją życiową czy warunkami, w jakich ktoś dorastał.”

Niżej w tym samym polu zapisano „Różnorodność może wpływać na:” oraz listę:

- sposób komunikacji
- ekspresję emocji
- kontakt wzrokowy
- stosunek do hierarchii
- dystans fizyczny i dotyk

- prośenie o pomoc
- podejście do jedzenia i odpoczynku
- poczucie czasu i punktualność

Wypowiedź prowadzącej

Wiele różnic widać na pierwszy rzut oka, wywieramy na sobie nawzajem to pierwsze wrażenie. Ale inne różnice, które są związane z wychowaniem, kulturą, wcześniejszymi doświadczeniami, sytuacją życiową czy warunkami, w jakich ktoś dorastał, mogą nie być widoczne od razu. Ale mogą bardzo wyraźnie wpływać na to, jak funkcjonujemy w grupie, jak się komunikujemy, jaką mamy ekspresję, na to, czy utrzymujemy na przykład kontakt wzrokowy, jaki mamy stosunek do hierarchii, jak się odnajdujemy w grupie, czy wolimy relacje bardziej takie partnerskie, czy traktujemy szefa ekipy jako kogoś nieomylnego. Wpływa to też na nasz sposób regulowania kontaktu fizycznego. Jedni utrzymują większy dystans, inni akceptują dotyk, przytulanie, zmniejszają ten dystans. Nasze podejście do jedzenia i odpoczynku: jedni stawiają to na pierwszym miejscu, inni odkładają na później. Nasze poczucie czasu i punktualność – nasze podejście do tego bardzo się różni. I warto pamiętać o tym, że często oceniamy zachowania innych przez pryzmat własnych doświadczeń, tymczasem to, co dla nas jest oczywiste, dla kogoś innego może być zupełnie nowe albo trudne, bo na Slot niektóre osoby przyjeżdżają po raz pierwszy, może to być ich pierwszy pobyt poza domem, pierwsze doświadczenie pracy, a wiele osób z nas, szczególnie osób „szejkowskich”, jest na Slocie któryś raz z kolei, przyjeżdżają nawet kilkadziesiąt lat z rzędu [lekki śmiech] i wtedy doskonale wiemy, czego się spodziewać, jak to wszystko działa i jak ze sobą współpracować.

Slajd 6. Czym jest neuroróżnorodność?

[04:46] Zmiana slajdu

Opis wizualny slajdu

Na stalowoniebieskim tle u góry zapisano „Czym jest neuroróżnorodność?”. Pod tytułem, w wąskim jasnym polu, widnieje definicja: „Neuroróżnorodność = naturalna różnorodność ludzkich mózgów”.

Niżej znajdują się dwa jasne pola obok siebie. W lewym polu zapisano „Neuroróżnorodność obejmuje wszystkich:” i dwa punkty:

- osoby neurotypowe
- osoby neuroatypowe

W prawym polu zapisano „Neuroatypowość czyli:” i listę:

- spektrum autyzmu
- spektrum ADHD
- dysleksja
- dyspraksja
- zespół Tourette’a

Wypowiedź prowadzącej

W kontekście różnorodności często pojawia się też pojęcie neuroróżnorodności. Jest to naturalna różnorodność ludzkich mózgów i tego, jak działają nasze układy nerwowe. Obejmuje ona zarówno osoby neurotypowe, czyli te, które funkcjonują według jakiejś większościowej normy, jak i osoby neuroatypowe, które mogą mieć inne wzorce myślenia, zachowania. Według takich kryteriów

diagnostycznych neuroatypowość to jest bycie w spektrum autyzmu, spektrum ADHD, dysleksja, dyspraksja czy zespół Tourette'a.

Slajd 7. Jak neuroatypowość może wpływać na funkcjonowanie?

[05:25] Zmiana slajdu

Opis wizualny slajdu

Na stalowoniebieskim tle u góry widnieje tytuł „Jak neuroatypowość może wpływać na funkcjonowanie?”. W jasnym polu pod tytułem zapisano „Może wpływać na:” i dziewięć punktów:

- sposób komunikacji
- regulację emocji
- reakcje na zmiany
- koncentrację i organizację pracy
- potrzebę odpoczynku
- funkcjonowanie w grupie
- kontakt wzrokowy
- pamiętanie o podstawowych potrzebach
- orientację w czasie i przestrzeni

Wypowiedź prowadzącej

Neuroatypowość może wpływać na wiele codziennych zachowań, które można łatwo błędnie zinterpretować. Różnice mogą być widoczne np. w sposobie komunikacji.

Niektóre osoby autystyczne komunikują się bardzo bezpośrednio i konkretnie, mogą pomijać zwroty grzecznościowe czy komunikacyjne wypełniacze, ponieważ skupiają się przede wszystkim na przekazaniu informacji. Mogą też nie rozumieć metafor i nie wyczuwać ironii.

Z kolei część osób z ADHD może mówić szybko, wielowątkowo, przeskakiwać między tematami, nie skupiać się na jednym, ale też wchodzić innym rozmówcom w zdanie. Niekoniecznie jest to niegrzeczność czy brak dobrego wychowania z domu, ale na przykład duży stres związany z tym, że ta osoba obawia się, że zapomni o bardzo ważnych informacjach.

Neuroatypowość może też wpływać na sposób regulowania emocji. Niektóre osoby odczuwają emocje o wiele bardziej intensywnie. Zmienia się to w zależności też od kontekstu sytuacji. Reagują impulsywnie i potrzebują więcej czasu, aby z tych emocji zejść i wrócić do tematu.

U części osób neuroatypowych pojawia się też bardzo wysoka wrażliwość na odrzucenie, krytykę i nawet niewielka uwaga może zostać odebrana jako bolesna i spowodować wycofanie, czy uruchomić bardzo silne emocje.

Slajd 8. Czy norma istnieje?

[07:18] Zmiana slajdu

Opis wizualny slajdu

Na jasnokremowym tle u góry widnieje tytuł „Czy norma istnieje?”. W szerokim stalowoniebieskim polu pod nim zapisano: „Norma jest przede wszystkim narzędziem statystycznym. Nie oznacza: lepszy lub gorszy, właściwy lub niewłaściwy, wartościowy lub mniej wartościowy.”

Pod tym polem znajduje się wykres krzywej dzwonowej. Fioletowa linia wznosi się od lewej, osiąga najwyższy punkt na środku i opada ku prawej stronie. Dwie pionowe linie przerywane dzielą wykres na trzy obszary. Nad wykresem biegnie pozioma linia zakończona strzałkami w obu kierunkach.

Lewy obszar jest niebieski. Nad nim widnieje „POZA NORMĄ”, a pod nim „rzadziej spotykane sposoby funkcjonowania”. Środkowy obszar, pod szczytem krzywej, jest zielonkawy. Nad nim widnieje „NORMA”, a pod nim „najczęściej spotykane sposoby funkcjonowania”. Prawy obszar jest różowo-fioletowy. Nad nim ponownie widnieje „POZA NORMĄ”, a pod nim „rzadziej spotykane sposoby funkcjonowania”.

Pod wykresem, w drugim stalowoniebieskim polu, zapisano: „To co w jednej grupie uznawane jest za „normalne”, w innej może być nietypowe. Norma zmienia się w zależności od kontekstu, miejsca, czasu i kultury.”

Wypowiedź prowadzącej

W takim razie, czy coś takiego jak norma istnieje?

Wydaje mi się, że szczególnie w naszej sytuacji warto przyjąć, że norma jest przede wszystkim takim narzędziem statystycznym i nie oznacza tego, że ktoś jest lepszy lub gorszy, właściwy lub niewłaściwy, wartościowy czy mniej wartościowy i to, co w jednej grupie jest normalne, w innej może być nietypowe i zmienia się to w zależności od kontekstu, miejsca, czasu, kultury. Myślę, że warto podać taki przykład, jak kontakt wzrokowy.

Slajd 9. Czy norma istnieje?

[07:54] Zmiana slajdu

Opis wizualny slajdu

Na stalowoniebieskim tle widnieje tytuł „Czy norma istnieje?”. Poniżej, w dużym jasnym polu, zapisano nagłówek „PRZYKŁAD: KONTAKT WZROKOWY”. Pod nim znajdują się cztery akapity:

„W Polsce kontakt wzrokowy często kojarzony jest z uwagą, szczerością i szacunkiem. Jego brak bywa odbierany jako niegrzeczność lub brak zainteresowania.”

„W niektórych kulturach Azji Wschodniej długie patrzenie rozmówcy w oczy może być uznawane za zbyt bezpośrednie lub nieuprzejme.”

„Dla wielu osób głuchych i słabosłyszących kontakt wzrokowy jest ważnym elementem komunikacji.”

„Dla części osób w spektrum autyzmu może być silnie przeciążający i utrudniać skupienie się na rozmowie.”

Na dole tego samego pola wyróżniono zdanie: „To samo zachowanie może więc oznaczać zaangażowanie, dyskomfort lub przeciążenie.”

Wypowiedź prowadzącej

W naszej kulturze, w Polsce kontakt wzrokowy często jest kojarzony ze szczerością, szacunkiem, a jego brak bywa odbierany jako niegrzeczność lub brak zainteresowania. Za to w niektórych krajach Azji Wschodniej długie patrzenie komuś w oczy może być uznawane za zbyt bezpośrednie i nieuprzejme. Za to dla wielu osób głuchych i słabosłyszących kontakt wzrokowy jest ważnym elementem komunikacji, ponieważ właśnie z ruchu ust, z komunikacji ciałem, komunikacji niewerbalnej odczytują wiele informacji, a dla osób w spektrum autyzmu kontakt wzrokowy może być bardzo silnie przeciążający i utrudniać skupienie na rozmowie.

Czyli to samo zachowanie może oznaczać zaangażowanie, dyskomfort lub przeciążenie.

Slajd 10. Czy norma istnieje?

[08:55] Zmiana slajdu

Opis wizualny slajdu

Na stalowoniebieskim tle widnieje tytuł „Czy norma istnieje?”. W górnej części dużego jasnego pola znajduje się nagłówek „PRZYKŁAD: SPOŁECZNOŚĆ GŁUCHYCH” i tekst: „W społeczności Głuchych, gdzie większość osób komunikuje się w polskim języku migowym, to nie osoba Głucha będzie odbiegać od normy. To osoba słyszająca, nieznająca PJM, będzie stanowić mniejszość i będzie potrzebowała wsparcia, aby w pełni uczestniczyć w komunikacji.”

W dolnej części tego samego pola zapisano „PRZYKŁADY ZE SŁOTU:” i dwa akapity:

„W ekipie technicznej normą może być duża zmienność zadań, szybkie podejmowanie decyzji i komunikacja krótkimi komunikatami.”

„W ekipie warsztatowej normą może być skupienie na relacjach, dłuższa rozmowa i wspólne konsultowanie decyzji.”

Wypowiedź prowadzącej

W takim razie, a jeszcze mam tutaj dwa przykłady, czyli jeżeli z jakiegoś powodu znajdziemy się w społeczności głuchych jako osoby słyszące, to nie większość, która komunikuje się w polskim języku migowym będzie odbiegać od tak zwanej normy, ale to osoba słyszająca, która nie zna polskiego języka migowego, będzie stanowić mniejszość i będzie potrzebowała wsparcia w komunikacji. I może dwa przykłady slotowe.

W ekipie technicznej normą może być duża zmienność zadań, bardzo szybkie podejmowanie decyzji i komunikacja bardzo bezpośrednia, za to w ekipie warsztatowej bardziej skupiamy się na relacjach, na dłuższej rozmowie i na wspólnym konsultowaniu decyzji.

Slajd 11. Wszyscy funkcjonujemy w spektrum

[09:51] Zmiana slajdu

Opis wizualny slajdu

Na jasnokremowym tle u góry widnieje tytuł „Wszyscy funkcjonujemy w spektrum”. Pod nim zapisano: „W zależności od sytuacji (dom, praca, wakacje) możemy różnie odczuwać np. potrzebę kontaktu z ludźmi, wrażliwość na hałas, potrzeba planu.”

Niżej zapisano: „Niecodzienne warunki, takie stres, hałas, niewyspanie, tłum, nowe sytuacje na Slocie mogą “wyrzucić” nas poza naszą normę, którą znamy.” Pod tekstem znajdują się cztery wypunktowane przykłady:

- osoba bardzo towarzyska może zacząć unikać ludzi.
- osoba świetnie zorganizowana może mieć trudność z koncentracją.
- osoba spokojna może reagować bardziej impulsywnie.
- osoba samodzielna może potrzebować więcej wsparcia.

Pod przykładami biegnie pozioma skala. Nad jej lewym, czerwonym końcem i znakiem minusa umieszczono czerwoną twarz z gniewną miną. Dalej, nad pomarańczową częścią, jest smutna twarz; nad żółtą, twarz neutralna; nad jasnozieloną, uśmiechnięta; nad zielonym końcem ze znakiem plusa, szeroko uśmiechnięta.

Wypowiedź prowadzącej

I tak naprawdę wszyscy funkcjonujemy w jakimś spektrum. W zależności od sytuacji, na przykład w domu, w pracy, na wakacjach możemy różnie odczuwać potrzebę kontaktu z ludźmi, wrażliwość na hałas i potrzeby planu. Na przykład w domu lubimy skupić się na kontakcie bezpośrednim z naszymi bliskimi, w pracy skupiamy się na zadaniach i nie wchodzimy w interakcje z osobami, nie przyjaźnimy się z nimi, a na wakacjach to już w ogóle lubimy się zaszyć w lesie i odciąć od wszystkich.

I niecodzienne warunki, takie jak stres, hałas, niewyspanie, tłum czy nowe sytuacje właśnie w przypadku naszego pobytu na festiwalu mogą wyrzucać nas poza naszą dobrze znaną, rozpoznaną normę i wtedy osoby bardzo towarzyskie mogą zacząć unikać ludzi, osoby świetnie zorganizowane mogą zacząć mieć problemy z koncentracją, osoby spokojne mogą reagować bardziej impulsywnie, a osoba samodzielna może potrzebować więcej wsparcia.

Slajd 12. Te same sytuacje, różne reakcje

[11:04] Zmiana slajdu

Opis wizualny slajdu

Na stalowoniebieskim tle u góry zapisano „Te same sytuacje, różne reakcje”. Poniżej, po lewej, znajduje się nagłówek „PRZYKŁAD: TEN SAM KONCERT, RÓŻNE REAKCJE”. Po prawej od przykładów narysowano czarną scenę koncertową z kratownicą, pięcioma reflektorami i dwoma głośnikami. Pod nagłówkiem po lewej są cztery grupy; w każdej dwa wypunktowane zdania:

„Osoba A”:

- świetnie się bawi

- po koncercie ma więcej energii

„Osoba B”:

- po godzinie wychodzi
- potrzebuje ciszy i odpoczynku

„Osoba C”:

- następnego dnia jest wyczerpana
- ma trudność ze skupieniem

„Osoba D”:

- staje się drażliwa
- reaguje bardziej emocjonalnie niż zwykle

Wypowiedź prowadzącej

I na te same sytuacje możemy reagować inaczej, czyli na przykład będąc na koncercie, jedna osoba może się świetnie bawić, a po koncercie mieć jeszcze więcej energii, nakręcić się tym doświadczeniem. Druga osoba po godzinie, a może nawet po kilku minutach, nasyci się i potrzebuje wyjść. Potrzebuje doświadczyć ciszy i odpoczynku. Trzecia wytrzyma koncert, świetnie się bawi, ale następnego dnia

jest wyczerpana, ma trudności ze skupieniem, musi to odchorować. A czwarta osoba już w trakcie koncertu może stać się drażliwa i reagować bardziej emocjonalnie niż zwykle i niekoniecznie tę trudność rozpoznawać w czasie rzeczywistym.

Slajd 13. 3 ważne zasady na Slot

[12:02] Zmiana slajdu

Opis wizualny slajdu

Na stalowoniebieskim tle u góry zapisano „Te same sytuacje, różne reakcje”. W jasnym polu pośrodku widnieje nagłówek „3 ważne zasady na Slot”. Pod nim każda zasada zajmuje osobny wiersz, z ikoną po lewej:

- Obok konturu elementu układanki: Nie znamy całej historii drugiej osoby.
- Obok przekreślonego okręgu: Nie diagnozujemy, nie oceniamy.
- Obok konturu serca: Zakładamy dobre intencje.

W dolnych narożnikach slajdu znajdują się ukośne białe strzałki skierowane ku górze.

Wypowiedź prowadzącej

I tak, myślę, że tych różnic między nami, ale też tych różnic w naszych indywidualnych zachowaniach jest tak wiele, że my, jako osoby szefujące różnym ekipom, odpowiadające za współpracę i zarządzające pracą bardzo wielu osób, powinniśmy przyjąć takie trzy najważniejsze zasady. Czyli pierwsza to nie znamy całej historii drugiej osoby. Nie wiemy skąd przyjechała, co zostawiła za sobą, co zostawiła w domu, co przywozi ze sobą na Slot, a także jak zmieniają się jej doświadczenia i reakcje w trakcie festiwalu. Druga zasada to nie diagnozujemy i nie oceniamy, ponieważ po prostu nie mamy do tego kompetencji, pełnej wiedzy i właściwie nie jest to potrzebne. A trzecia, myślę, że w przypadku Slotu wyjątkowo łatwa do zastosowania, to zakładamy jedną

rzecz, zakładamy, że wszyscy mamy dobre intencje i przyjechalіśmy na Slot po to, żeby pracować, żeby współpracować i żeby wykonać nasze zadania jak najlepiej.

Slajd 14. Te same sytuacje, różne reakcje

[13:18] Zmiana slajdu

Opis wizualny slajdu

Na stalowoniebieskim tle u góry zapisano „Te same sytuacje, różne reakcje”. Poniżej umieszczono pięć jasnych ponumerowanych pól: trzy w górnym rzędzie i dwa w dolnym. W każdym numer, nazwa obszaru i objaśnienie są wewnątrz tego samego pola:

- Górny rząd, pole 1: Komunikacja i relacje. Jak rozmawiamy, budujemy relacje i uczestniczymy w życiu grupy.
- Górny rząd, pole 2: Organizacja, czas i zadania. Jak planujemy, zapamiętujemy informacje i realizujemy obowiązki.
- Górny rząd, pole 3: Emocje i informacja zwrotna. Jak okazujemy emocje. Jak reagujemy na stres, konflikty, krytykę i niepowodzenia.
- Dolny rząd, pole 4: Przeciążenie, sensoryka i dobrostan. Jak wpływają na nas bodźce, zmęczenie i warunki festiwalowe.
- Dolny rząd, pole 5: Skupienie, decyzje i odpowiedzialność. Jak podejmujemy decyzje, ustalamy priorytety i zarządzamy własną energią.

W dolnych narożnikach znajdują się ukośne białe strzałki skierowane ku górze.

Wypowiedź prowadzącej

Podczas naszego ostatniego spotkania kilka miesięcy temu poprosiłam was o wypisanie potencjalnych trudności lub realnych trudności, jakie spotykacie w swoich ekipach we współpracy z osobami. Zebrałam te informacje i podzieliłam na pięć obszarów komunikacji.

Slajd 15. 1. Komunikacja i relacje

[13:37] Zmiana slajdu

Opis wizualny slajdu

Na stalowoniebieskim tle u góry widnieje tytuł „1. Komunikacja i relacje”. Lewa część slajdu zawiera jasne pole z tekstem: „Jak rozmawiamy, budujemy relacje i uczestniczymy w życiu grupy.”. Kontur dwóch zwróconych do siebie profili i dymek rozmowy częściowo nachodzą na dolny prawy róg tego pola.

W prawym jasnym polu widnieje nagłówek „Możliwe trudności w Ekipie:”. Bezpośrednio pod nim umieszczono listę:

- nie odzywa się na spotkaniach
- zadaje bardzo dużo pytań
- ciągle prosi o doprecyzowanie
- mówi bardzo dużo lub przerywa innym
- mówi bardzo bezpośrednio
- nie używa zwrotów grzecznościowych

- obraża się, nie wyczuwa żartów i ironii
- nie patrzy w oczy podczas rozmowy
- nie pamięta imion lub twarzy

Wypowiedź prowadzącej

Pierwszy to jest komunikacja i relacje, czyli to jak rozmawiamy, jak budujemy relacje i uczestniczymy w życiu grupy. I w naszych ekipach możemy spotkać takie trudności, które wymienialiście, czyli na przykład są wśród nas osoby, które nie odzywają się na spotkaniach i tak naprawdę nie wiemy dlaczego, czy nie angażują się, czy ignorują nasze polecenia, możemy się tutaj bardzo dużo domyślać. Są osoby, które zadają bardzo dużo pytań, są, które ciągle proszą o doprecyzowanie, które mówią bardzo dużo lub przerywają innym, komunikują się bardzo bezpośrednio, co może być trudne, nie używają zwrotów grzecznościowych, nie jesteśmy do tego przyzwyczajeni. Są też osoby, które łatwo się obrażają, ale też takie, które nie wyczuwają żartów i ironii, nie patrzą w oczy podczas rozmowy albo notorycznie nie zapamiętują imion lub nawet twarzy osób, z którymi współpracują, które spotykają po raz kolejny.

Slajd 16. 2. Organizacja, czas i zadania

[14:55] Zmiana slajdu

Opis wizualny slajdu

Na stalowoniebieskim tle u góry widnieje tytuł „2. Organizacja, czas i zadania”. Lewa część slajdu zawiera jasne pole z tekstem: „Jak planujemy, zapamiętujemy informacje i realizujemy obowiązki.”. Kontur listy kontrolnej z ołówkiem nachodzi na dolną krawędź tego pola.

W prawym jasnym polu widnieje nagłówek „Możliwe trudności w Ekipie:”. Bezpośrednio pod nim umieszczono listę:

- zapomina polecenia i ustalenia
- gubi rzeczy i ciągle czegoś szuka
- zaczyna zadania, ale ich nie kończy
- nie wie od czego zacząć lub często pyta „co teraz?”
- potrzebuje bardzo szczegółowych instrukcji
- regularnie się spóźnia lub nie przychodzi na ustalone spotkania
- źle szacuje czas potrzebny na wykonanie zadania
- popełnia dużo drobnych błędów lub nadmiernie skupia się na szczegółach

Wypowiedź prowadzącej

Drugi obszar to organizacja, czas i zadania, czyli jak planujemy i zapamiętujemy informacje i realizujemy obowiązki. W każdej ekipie znajdują się osoby, które zapominają polecenia i ustalenia, gubią rzeczy albo ciągle czegoś szukają. Są też osoby, które zaczynają zadania, ale mają duży problem z ich zakończeniem, przeskakują z tematu w temat. Potrzebują ciągle dopytać, potrzebują szczegółowych instrukcji albo to jest temat, który często się pojawia, regularnie się spóźniają lub nie przychodzą na ustalone spotkania. I źle oceniają czas potrzebny na wykonanie zadania, przez co zajmuje im to o wiele więcej czasu, na przykład źle sobie też rozdzielają te zadania czy obowiązki, popełniają dużo drobnych błędów lub nadmiernie skupiają się na szczegółach.

Slajd 17. 3. Emocje i informacja zwrotna

[15:57] Zmiana slajdu

Opis wizualny slajdu

Na stalowoniebieskim tle u góry widnieje tytuł „3. Emocje i informacja zwrotna”. Lewa część slajdu zawiera jasne pole z tekstem: „Jak okazujemy emocje. Jak reagujemy na stres, konflikty, krytykę i niepowodzenia.”. Kontury trzech twarzy o pogodnym, neutralnym i smutnym wyrazie nachodzą na dolny prawy róg tego pola.

W prawym jasnym polu widnieje nagłówek „Możliwe trudności w Ekipie:”. Bezpośrednio pod nim umieszczono listę:

- bardzo mocno przeżywa krytykę i niepowodzenia
- długo wraca do trudnych sytuacji lub rozmów
- łatwo się frustruje lub zniechęca
- reaguje silniej emocjonalnie niż inni
- bierze wiele rzeczy osobiście
- wycofuje się po konflikcie
- płacze lub reaguje złością w sytuacjach stresowych

Wypowiedź prowadzącej

Trzeci obszar to emocje i informacje zwrotne, jak okazujemy emocje, jak reagujemy na stres, konflikty, krytykę i niepowodzenia. I tak jak wcześniej wspominałam, są osoby, które bardzo mocno przeżywają krytykę i niepowodzenia, bardzo mocno reagują na informacje zwrotne i wśród osób neuroatypowych może być tak, że nawet pozytywna informacja zwrotna może wywołać stres i niepewność. Po konflikcie osoby potrafią bardzo długo wracać do rozmowy. Po wycofaniu się do rozwiązywania problemów potrzebują na to o wiele więcej czasu niż inne. Jest to związane m.in. z innym przetwarzaniem neuroprzekaźników albo reagują silniej emocjonalnie niż inni. Biorą wiele rzeczy osobiście, wycofują się po konflikcie, reagują płaczem lub reagują złością w sytuacjach stresowych.

Slajd 18. 4. Przeciążenie, sensoryka i dobrostan

[17:08] Zmiana slajdu

Opis wizualny slajdu

Na stalowoniebieskim tle u góry widnieje tytuł „4. Przeciążenie, sensoryka i dobrostan”. Lewa część slajdu zawiera jasne pole z tekstem: „Jak wpływają na nas bodźce, zmęczenie i warunki festiwalowe.”. Kontur osoby i strzałki skierowane ku niej, wraz z obramowaniem, znajdują się pod tekstem i częściowo nachodzą na dolną krawędź pola.

W prawym jasnym polu widnieje nagłówek „Możliwe trudności w Ekipie:”. Bezpośrednio pod nim umieszczono listę:

- wycofuje się z życia ekipy lub unika kontaktu
- unika tłumy, hałasu i integracji
- nosi słuchawki lub patrzy w telefon podczas spotkań
- zapomina o jedzeniu, piciu i odpoczynku

- wydaje się zmęczona/y lub nieobecna/y
- mówi, że „nie ogarnia”
- reaguje impulsywnie, złością lub płaczem
- przestaje wykonywać nawet proste zadania

Wypowiedź prowadzącej

Czwarte, przeciążenia związane m.in. z naszą sensoryką, z tym jak wpływają na nas bodźce, zmęczenie i warunki festiwalowe. To może powodować wycofywanie się z życia ekipy i unikanie kontaktów. Osoby, które na początku świetnie współpracowały z czasem mogą gdzieś nam zniknąć. Są osoby, które unikają tłumu, hałasu, integracji, takie spotkania, gdzie jest cała grupa, cała ekipa mogą być dla nich bardzo trudne. Są też osoby, które noszą na przykład przez cały czas słuchawki albo patrzą w telefon podczas spotkań. To oczywiście możemy zinterpretować jako ignorancję lub niegrzeczne zachowanie, ale może to się wiązać z chęcią wyciszenia otoczenia, wyregulowania się znaną, przyjazną muzyką albo osoby, które mają trudności w skupieniu, paradoksalnie lepiej skupiają się, jeżeli poświęcają uwagę dwóm rzeczom, czyli na przykład grając w gierkę na telefonie o wiele lepiej rozumieją, co do nich mówimy. Zapominają o jedzeniu i piciu i odpoczynku. Takie zapominanie o jedzeniu i piciu może wynikać z nieuwagi, ale też może być skutkiem zażywanych leków. Osoby wydają się zmęczone, nieobecne, mówią, że nie ogarniają, reagują impulsywnie, przestają wykonywać nawet proste zadania.

Slajd 19. 5. Skupienie, decyzje i odpowiedzialność

[19:00] Zmiana slajdu

Opis wizualny slajdu

Na stalowoniebieskim tle u góry widnieje tytuł „5. Skupienie, decyzje i odpowiedzialność”. Lewa część slajdu zawiera jasne pole z tekstem: „Jak podejmujemy decyzje, ustalamy priorytety i zarządzamy własną energią.”. Pod tekstem i przy dolnym prawym rogu pola znajduje się kontur osoby, od której prowadzą strzałki do pięciu pól z haczykami lub krzyżykami.

W prawym jasnym polu widnieje nagłówek „Możliwe trudności w Ekipie:”. Bezpośrednio pod nim umieszczono listę:

- trudno mu/jej podjąć decyzję
- długo analizuje możliwe scenariusze
- boi się popełnić błąd
- potrzebuje częstego potwierdzania decyzji
- bierze na siebie zbyt dużo obowiązków
- tak skupia się na jednym zadaniu, że zapomina o wszystkim innym
- nie zauważa upływu czasu
- źle reaguje na zmiany planów
- bardzo ściśle trzyma się planów lub zasad

Wypowiedź prowadzącej

Występują też problemy w obszarze skupienia, decyzji i odpowiedzialności. Są osoby, które bardzo długo analizują to, co mają do wykonania, boją się popełnić błąd, potrzebują częstego potwierdzania decyzji, biorą na siebie zbyt dużo obowiązków, albo tak skupiają się na jednym

zadaniu, że zapominają o wszystkim innym, nie zauważają upływu czasu, źle reagują na zmiany planów lub bardzo ściśle trzymają się planów i zasad.

Slajd 20. 7 uniwersalnych zasad wspierania Ekip na Slot

[19:34] Zmiana slajdu

Opis wizualny slajdu

Na stalowoniebieskim tle u góry zapisano „7 uniwersalnych zasad wspierania Ekip na Slot”. Po lewej znajduje się sześć jasnych poziomych pól. Każde jest połączone z numerem w kółku umieszczonym przy jego lewym brzegu:

- Pole 1: Jasno określaj zasady działania ekipy, role, odpowiedzialności i sposoby wykonywania zadań. Komunikuj zmiany.
- Pole 2: Zapisuj ustalenia, harmonogramy i zadania w widocznym miejscu. Wysyłaj podsumowania spotkań na grupie.
- Pole 3: Upewnij się, że zadania i informacje zostały zrozumiane. Zachęcaj do zadawania pytań.
- Pole 4: Dziel większe zadania na etapy i mniejsze kroki.
- Pole 5: Dbaj o relacje w ekipie, integrację, podsumowania i świętowanie sukcesów. Szanuj granice i zachęcaj do odpoczynku.
- Pole 6: Udzielaj pozytywnej informacji zwrotnej, ale nie promuj pracy ponad siły.

Po prawej, pod osobnym kółkiem z numerem „7”, znajduje się duże jasne pole. Nad napisem „Zakładaj dobre intencje” umieszczono w nim małe żółte serce.

Wypowiedź prowadzącej

Możemy się zastanawiać skąd wynikają takie problemy, ale o wiele łatwiej skupić się na rozwiązaniach. Warto dopytać te osoby indywidualnie skąd wynika dana trudność, jak to możemy rozwiązać w kontekście ich osobistych trudności, ale też w kontekście funkcjonowania grupy. Myślę, że warto przyjąć takich siedem uniwersalnych zasad wspierania swoich ekip na Slocie. Pierwsza to jasne określenie zasad działania ekipy na samym początku. Wyznaczanie ról, odpowiedzialności, tworzenie kontraktów, regulaminów i omawianie tego, w jaki sposób zadania w trakcie Slotu będą wykonywane, a jeżeli następują zmiany, to je komunikujemy na bieżąco, w sposób zrozumiały i nie zostawiamy takiego miejsca na domysły. Drugi pomysł to jest zapisywanie ustaleń, harmonogramów i zadań w widocznym miejscu i robienie podsumowań każdego spotkania właśnie na grupie albo na jakiejś tablicy, którą mamy w swoich pomieszczeniach umieszczoną. Tak aby osoby, które mają problem z zapamiętywaniem albo z komunikacją werbalną, ze zrozumieniem, które wyłączają się dość szybko z powodu braku skupienia, na przykład mogły sobie podejść do takiej tablicy, przeczytać albo przeczytać też na grupie WhatsAppowej czy jakiejś innej, co właściwie wydarzyło się i co jest najważniejsze. Upewnij się, że zadania i informacje zostały przez kogoś zrozumiane. Zachęcaj do zadawania pytań i daj taką możliwość, żeby można było zadać pytanie w trakcie, a jeżeli ciebie to rozprasza, to powiedz jasno, żeby zadawać takie pytania po spotkaniu. I daj też możliwość innych kanałów komunikacji, czyli że można z takim pytaniem na przykład do ciebie napisać albo zapisać je na tej tablicy. Warto, i może się to przydać wszystkim, dzielić większe zadania na etapy i mniejsze kroki. Dla wielu osób to, co robią na Slocie, jest nowością i w ogóle praca, często praca w wolontariacie na Slocie jest pierwszym takim doświadczeniem i ciężko tak od razu wyrobić sobie nawyki priorytetyzowania zadań czy właśnie

dzielenia ich na etapy. Nie wszystko też rozumiemy, nie rozumiemy na czym polegają dane zadania, znaczy nasi wolontariusze, a dla nas może to się wydawać absolutnie oczywiste, bo robimy to nie pierwszy raz, wykonujemy to na przykład od wielu, wielu lat. Nie liczymy na to, że ktoś zrozumie wszystko, co do niego mówimy i pomóżmy mu ogarnąć to krok po kroku. Oczywiście nie zawsze na to mamy czas, ale o tym później. Dbajmy o relacje w swojej ekipie, o integrację, o takie spotkania na początku, gdzie możemy lepiej się poznać, ale też o spotkania w trakcie lub po naszej pracy, na których możemy podsumować to, co się wydarzyło w trakcie Slotu, i o świętowanie sukcesów, o czym będzie jeszcze jeden warsztat. I szanujemy granice innych osób i zachęcamy do odpoczynku. Udzielajmy pozytywnej informacji zwrotnej. Dbajmy o to, żeby podkreślać te mocne strony. Dbajmy o to, żeby powiedzieć komuś, że zrobił dobrą robotę, ale pamiętajmy też, żeby nie promować pracy ponad siły, przekraczania siebie. No i siódma nasza zasada, ta najważniejsza, która, myślę, rozwiąże najwięcej naszych problemów i zagadek, czyli zawsze zakładaj dobre intencje u innych osób i w sumie u siebie też. [lekki śmiech]

Slajd 21. Różnice są zasobem

[24:31] Zmiana slajdu

Opis wizualny slajdu

Na stalowoniebieskim tle u góry widnieje tytuł „Różnice są zasobem”. W dużym jasnym polu zapisano: „To samo zachowanie może być jednocześnie wyzwaniem i zasobem.” Niżej, w dwóch kolumnach, zestawiono zachowania z odpowiadającymi im zasobami. Każdą parę łączy linia z kropek:

- dużo pytań → dbałość o szczegóły, nieszablonowe rozwiązania
- upór → konsekwencja
- potrzeba planu → dobra organizacja, kończenie zadań
- nadmierna analiza → dostrzeganie ryzyka
- hiperfokus → wysokie zaangażowanie
- bezpośredniość → szczerość i jasna komunikacja
- potrzeba samotności → samodzielność

Wypowiedź prowadzącej

Różnice między nami i zachowania, o których mówiłam, mogą być jednocześnie wyzwaniem, ale mogą być też zasobami. Na przykład taka osoba, która zadaje bardzo dużo pytań, tak naprawdę może mieć świetną dbałość o szczegóły, ale też, zbierając dużo danych, wymyślać i proponować w naszej ekipie nieszablonowe rozwiązania, szczególnie w sytuacjach trudnych, kryzysowych. Osoby, które są w jakiś sposób uparte, nie lubią zmian – tak naprawdę możemy wykorzystać ich konsekwencję i dać im te zadania, które są odpowiedzialne i wymagają ukończenia. Osoby, które potrzebują planu, prawdopodobnie mają dość dobrą organizację i właśnie kończą zadania. Osoby, które nadmiernie analizują sytuacje, problemy, dopytują, po prostu myślą [lekki śmiech] za dużo, tak naprawdę widzą więcej i mogą dostrzegać ryzyko tam, gdzie my tego nie widzimy, i zapobiegać różnego rodzaju katastrofom, szczególnie jeżeli działamy szybko, intensywnie i pod presją czasu. Osoby bezpośrednie, te, które nie komunikują się w sposób zawoalowany albo właśnie nie używają zwrotów grzecznościowych, tak naprawdę możemy docenić za szczerą i jasną komunikację i być pewni, że po prostu powiedzą nam, jak jest, nawet jeżeli to jest trudna informacja zwrotna. Potrzeba

samotności być może jest również związana z dużą samodzielnością i samoodповідzialnością i to również może się przydać w naszej ekipie.

Slajd 22. Self-care Szefowych i Szefów Ekip

[26:44] Zmiana slajdu

Opis wizualny slajdu

Na stalowoniebieskim tle u góry zapisano „Self-care Szefowych i Szefów Ekip”. Poniżej są dwa jasne pola obok siebie. W lewym polu, w osobnych wierszach, zapisano: „Jedź. Pij. Śpij. Odpoczywaj.”, „Deleguj zadania.” i „Korzystaj ze wsparcia.”

W prawym polu pod nagłówkiem „Wsparcia na Slocie możesz szukać m.in.:

- u innych osób szejkowskich
- u swojej asystentki/asystenta
- w koordynacji wolontariatu
- w Ekipie Dostępności
- w Psychologicznym Help Desku
- w punkcie medycznym

Wypowiedź prowadzącej

I na koniec miały być dobre rady, więc pamiętajmy o tej złotej zasadzie samolotowej, czyli że najpierw zakładamy maseczkę sobie, a potem innym, czyli dbajmy przede wszystkim o siebie, o nasze dobre samopoczucie, bo wtedy będziemy mogli lepiej pomagać osobom, za które odpowiadamy. Czyli jedź, pij, śpij, dbaj o swój odpoczynek. Ale też delegujmy zadania, nie jesteśmy w tym wszystkim sami, możemy rozdzielać zadania między wolontariuszy, wolontariuszki, ale też przecież mamy zawsze kogoś wokół siebie, osoby bliskie, mamy swoich asystentów i asystentki i korzystaj ze wsparcia. Właśnie tych osób bliskich, przyjaciół, znajomych, osób, z którymi współpracujemy, ale też na Slocie w sytuacjach trudniejszych możesz szukać wsparcia u koordynatorki wolontariatu czy w ekipie dostępności w psychologicznym helpdesku, czyli w punkcie wsparcia psychologicznego, a także w punkcie medycznym.

Slajd 23. Dziękuję!

[28:09] Zmiana slajdu

Opis wizualny slajdu

Na stalowoniebieskim tle po lewej dużymi białymi literami zapisano „Dziękuję!”. Poniżej znajdują się trzy wiersze danych kontaktowych:

- Kontakt: ja@joannarzepka.pl
- www.joannarzepka.pl
- [ig. kulturaneurodostepna](#)

Po prawej umieszczono kwadratowe logo festiwalu w odcieniach granatu i fioletu, na tle falujących linii, okręgów i znaków przypominających cele. Przy prawej krawędzi biegnie jasnokremowy pas. W lewym dolnym rogu znajduje się ukośna biała strzałka skierowana ku górze.

Wypowiedź prowadzącej

To chyba na tyle w tę upalną pogodę i myślę, że możemy przejść do rozmowy, zadawania pytań i jeżeli będziecie mieć ochotę, to możemy zrobić małe ćwiczenie. Dzięki.