



Tool box

АКТИВАЦИОННИ ИНСТРУМЕНТИ





ДОБРИ ПРАКТИКИ

ИНСТРУМЕНТЪТ ЗА ДОБРИ ПРАКТИКИ Е НАСОЧЕН КЪМ КОМПАНИИ И РАБОТОДАТЕЛИ, КАКТО И КЪМ ЛИЦА С АУТИЗЪМ И ТЕХНИТЕ ПОДКРЕПЯЩИ ОРГАНИЗАЦИИ. ТОЙ ИМА ЗА ЦЕЛ ДА ПОКАЖЕ КАК КОМПАНИИТЕ УСПЕШНО ИНТЕГРИРАТ СЛУЖИТЕЛИ С АУТИЗЪМ.

ТОЗИ ИНСТРУМЕНТ СЕ СЪСТОИ ОТ 7 ПОДРОБНИ ИСТОРИИ, КОИТО ПОКАЗВАТ КАК КОМПАНИИТЕ СА ИНТЕГРИРАЛИ АУТИСТИ И СА ИМ ПОЗВОЛИЛИ ДА ПОСТИГНАТ ЦЕЛИТЕ СИ В ОБЛАСТТА НА ЗАЕТОСТТА. ВСЕКИ РАЗКАЗ ОБХВАЩА АСПЕКТИ КАТО ПРЕГЛЕД НА КОМПАНИЯТА, ОПИСАНИЕ НА ИНИЦИАТИВАТА, СТРАТЕГИЯ ЗА НАБИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛ, ИНТЕРВЮ И СЕЛЕКЦИЯ, ОНБОРДИНГ И ОБУЧЕНИЯ, ПРИСПОСОБЯВАНЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО, МЕНТОРСТВО И ПОДКРЕПА, ОБУЧЕНИЕ НА МЕНИДЖЪРИ И ЕКИПИ, УСПЕШНИ ИСТОРИИ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ, БИЗНЕС ПОЛЗИ, ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА, НАУЧЕНИ УРОЦИ И СЪВЕТИ ЗА ДРУГИ КОМПАНИИ.

ДОБРИ ПРАКТИКИ

#3 DXC TECHNOLOGY

ПРЕГЛЕД НА КОМПАНИЯТА

DXC TECHNOLOGY

ИНДУСТРИЯ: ИТ
УСЛУГИ

1

2

ОПИСАНИЕ НА ИНИЦИАТИВАТА

ПРОГРАМАТА DXC DANDELION, ИНИЦИИРАНА ОТ DXC TECHNOLOGY, СЕ ФОКУСИРА ВЪРХУ НАЕМАНЕТО И ИНТЕГРИРАНЕТО НА ХОРА С АУТИЗЪМ В ТЕХНИТЕ ЕКИПИ, КАТО ИМ ПРЕДЛАГА ДВЕГОДИШНО ОБУЧЕНИЕ И ОБУЧЕНИЕ, ЗА ДА ИМ ПОМОГНЕ ДА СЕ ПРЕВЪРНАТ В РЕДОВНИ СЛУЖИТЕЛИ. КАТО ЧАСТ ОТ КОМПАНИЯ ЗА ТЕХНОЛОГИЧНИ УСЛУГИ ОТ КЛАСАЦИЯТА FORTUNE 500, УЧАСТНИЦИТЕ ПОЛУЧАВАТ ДОСТЪП ДО ГОЛЯМ НАБОР ОТ ОБУЧЕНИЯ И ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ.

ПРОГРАМАТА СТАРТИРА В АВСТРАЛИЯ ПРЕЗ 2014 Г., РАЗШИРЯВА СЕ ДО ОБЕДИНЕНОТО КРАЛСТВО ПРЕЗ 2021 Г., СЕГА СЕ ВЪВЕЖДА В РЕГИОНА НА ЕМЕА, КАТО ЗАПОЧВА С ПОЛША И БЪЛГАРИЯ ПРЕЗ МАРТ 2023 Г. НЕЙНАТА МИСИЯ Е ДА СЪЗДАДЕ ПОДКРЕПЯЩА РАБОТНА СРЕДА ЗА НЕВРОДИВЕРГЕНТНИТЕ ЛИЦА, ОСОБЕНО ЗА ВИСОКОФУНКЦИОНИРАЩИТЕ АУТИСТИ, КАТО РЕШИ ПРОБЛЕМА С ТЯХНАТА НЕДОСТАТЪЧНА ЗАЕТОСТ И ИЗПОЛЗВА УНИКАЛНИТЕ ИМ ТАЛАНТИ. ИНИЦИАТИВАТА ИМА ЗА ЦЕЛ ДА РАЗНООБРАЗИ ЕКИПИТЕ, ДА ПОДОБРИ ЕФЕКТИВНОСТТА И ДА ПОМОГНЕ НА УЧАСТНИЦИТЕ ДА ИЗГРАДЯТ ИТ КАРИЕРА И ДА ПОСТИГНАТ ФИНАНСОВА НЕЗАВИСИМОСТ.

СТРАТЕГИЯ ЗА ПОДБОР

ПРОЦЕСЪТ, КОЙТО СЛЕДВАТ, Е УНИКАЛЕН, ГЪВКАВ И СИЛНО АДАПТИРАН КЪМ СПЕЦИФИКАТА НА АУТИСТИТЕ. ТЕ СЛЕДВАТ НЕДИСКРИМИНАЦИОНЕН ФОРМАТ НА ОЦЕНЯВАНЕ, КОЙТО ПОЗВОЛЯВА НА НЕВРОДИВЕРГЕНТНИТЕ КАНДИДАТИТЕ ДА ДЕМОНИСТРИРАТ СВОИТЕ СПОСОБНОСТИ И МОТИВАЦИЯ ДА УЧАТ И ИЗПЪЛНЯВАТ РАБОТАТА, А НЕ ДА СЕ ФОКУСИРАТ ВЪРХУ СОЦИАЛНО ПРИЕТИ КРИТЕРИИ КАТО КОМУНИКАТИВНИ УМЕНИЯ И ЕЗИК НА ТЯЛОТО, С КОИТО ХОРАТА С АУТИЗЪМ ЧЕСТО СЕ ЗАТРУДНЯВАТ.

DXC TECHNOLOGY ИЗПЪЛНЯВА ПРОГРАМАТА ЗАЕДНО С ПАРТНЬОРСКА КОМПАНИЯ, НАРЕЧЕНА UNTAPPED SERVICES, КОЯТО Е СПЕЦИАЛИЗИРАНА В МЕТОДОЛОГИИ И ПРОЦЕСИ ЗА ИНТЕГРИРАНЕ НА НЕВРОРАЗНООБРАЗНИ ЛИЦА НА РАБОТНОТО МЯСТО И ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА ПОДКРЕПЯЩА И УСТОЙЧИВА РАБОТНА СРЕДА ЗА ТЯХ. ТЕ СА ОТГОВОРНИ ЗА НАБИРАНЕТО НА ПЕРСОНАЛ - КАКТО ЗА ИДЕНТИФИЦИРАНЕТО, ТАКА И ЗА НАЕМАНЕТО НА КАНДИДАТИ.

3

4

ХОРАТА С АУТИЗЪМ ЧЕСТО СЕ СБЛЪСКВАТ С ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПО ВРЕМЕ НА ТРАДИЦИОННИТЕ ИНТЕРВЮТА, КОИТО СЕ ФОКУСИРАТ ПРЕДИМНО ВЪРХУ СОЦИАЛНОТО ОБЩУВАНЕ, КОЕТО МОЖЕ ДА ПРЕНЕБРЕГНЕ ТЕХНИТЕ УМЕНИЯ И КВАЛИФИКАЦИИ. ЗА ДА СЕ СПРАВИ С ТОВА, ПРОЦЕСЪТ НА НАБИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛ В DXC ДАВА ПРИОРИТЕТ НА МОТИВАЦИЯТА И ЖЕЛЕНИЕТО ЗА УЧЕНЕ, ВМЕСТО ДА РАЗЧИТА НА СТАНДАРТНИ ИНТЕРВЮТА.

КАНДИДАТИТЕ СЕ ОЦЕНЯВАТ ЧРЕЗ ПОДКРЕПЯЩА РАБОТНА СРЕДА, ВКЛЮЧВАЩА РАЗЛИЧНИ УЧЕБНИ И ТЕХНИЧЕСКИ УПРАЖНЕНИЯ. ТОЗИ ПОДХОД ПОМАГА ДА СЕ ИДЕНТИФИЦИРАТ ТЕХНИТЕ СИЛНИ СТРАНИ, СПОСОБНОСТИ И МОТИВАЦИЯ, КАТО ГАРАНТИРА СПРАВЕДЛИВА ОЦЕНКА ЗА РОЛИ В DXC И ПРИ ВЪНШНИ КЛИЕНТИ.

ИНТЕРВЮ И СЕЛЕКЦИЯ

ДОБРИ ПРАКТИКИ

#3 DXC TECHNOLOGY

ОНБОРДИНГ И ОБУЧЕНИЯ

ПРОГРАМАТА DXC DANDELION ОСИГУРЯВА ДОБРА ПОДКРЕПА ЗА ВЪВЕЖДАНЕ В РАБОТАТА С ОБУЧЕН ПЕРСОНАЛ, МЕНТОРИ И КОНСУЛТАНТИ ЗА ПОДКРЕПА НА АУТИЗЪМ. ТЕ ПОМАГАТ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ С АУТИЗЪМ И МЕНИДЖЪРИТЕ В ИНТЕГРАЦИЯТА, КАТО АДРЕСИРАТ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА, ПРЕДОТВРЯВАТ НЕДОРАЗУМЕНИЯ И СЪЗДАВАТ ИНДИВИДУАЛНИ РАБОТНИ ПРОФИЛИ И ПЛАНОВЕ ЗА ПОДКРЕПА.

ПРОГРАМАТА СЕ ФОКУСИРА ВЪРХУ РАЗВИВАНЕТО НА ПРОФЕСИОНАЛНИ УМЕНИЯ, ВКЛЮЧИТЕЛНО САМООПРЕДЕЛЯНЕ, САМОЗАСТЪПНИЧЕСТВО, ОСЪЗНАВАНЕ НА СЕНЗОРНИТЕ ВЪЗПРИЯТИЯ, СТИЛОВЕ НА РАБОТА И ПОСТАВЯНЕ НА ЦЕЛИ, КОЕТО ПОЗВОЛЯВА ДЪЛГОСРОЧНО КАРИЕРНО ИЗРАСТВАНЕ.

5

МЕНТОРСТВО И ПОДКРЕПА

МЕНТОРИТЕ СА СЛУЖИТЕЛИ, СПЕЦИАЛИЗИРАНИ В СЪОТВЕТНАТА ДЛЪЖНОСТ, КОИТО ОСИГУРЯВАТ ТЕХНИЧЕСКО ОБУЧЕНИЕ, ВЪЗЛАГАТ ЗАДАЧИ, НАПРАВЛЯВАТ ПРОЦЕСИТЕ И ДАВАТ ОБРАТНА ВРЪЗКА. МНОГО МЕНТОРИ СА ДОБРОВОЛЦИ ПОРАДИ ИЗГРАДЕНА ЛИЧНА ВРЪЗКА С АУТИСТИТЕ.

КОНСУЛТАНТИТЕ ЗА ПОДКРЕПА НА АУТИЗЪМ ПОМАГАТ ПРИ СПРАВЯНЕ С ЛИЧНИ И ПСИХИЧЕСКИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА.

В ДОПЪЛНЕНИЕ, ПРОГРАМАТА НА DXC DANDELION ОСИГУРЯВА СТРУКТУРИРАНА РАМКА С ОСНОВНИ ЕТАПИ, КОЯТО НАСОЧВА ЕКИПА ЗА ПОДКРЕПА И ПОМАГА НА ОБУЧАВАНИТЕ ДА ПОСТИГНАТ УСПЕХ.

7

8

КОНСУЛТАНТИТЕ ЗА ПОДКРЕПА НА АУТИЗМА ПРОВЕЖДАТ ОБУЧЕНИЯ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ОСВЕДОМЕНОСТТА НА МЕНИДЖЪРИ, МЕНТОРИ И СЛУЖИТЕЛИ, ЗА ДА ПОДОБРЯТ РАЗБИРАНЕТО ЗА АУТИЗМА И ДА ГИ ОБОРУДВАТ СЪС СТРАТЕГИИ ЗА ПОДКРЕПА НА НЕВРОДИВЕРГЕНТНИ КОЛЕГИ.

ПОСТОЯННО ОБУЧЕНИЕ И ИЗСЛЕДВАНИЯ:
ПРОГРАМАТА ИЗПОЛЗВА НАУЧНООБОСНОВАНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ ОТ ГЛОБАЛНИ ПАРТНЬОРСТВА С ИНСТИТУЦИИ КАТО OTARC, УНИВЕРСИТЕТА КОРНЕЛ И ДРУГИ. РЕЗУЛТАТИТЕ СЕ ИЗПОЛЗВАТ ЗА РАЗВИТИЕ НА ПРОГРАМАТА, СПРАВЯНЕ С ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА И ОСИГУРЯВАНЕ НА УСТОЙЧИВА ЗАЕТОСТ.

ОБУЧЕНИЕ ЗА МЕНИДЖЪРИ И ЕКИПИ

СЛУЖИТЕЛИТЕ С АУТИЗЪМ СЕ НАСЪРЧАВАНИ ДА ПИТАТ ЗА ТОВА, ОТ КОЕТО СЕ НУЖДАЯТ, ТЪЙ КАТО ТЕХНИТЕ НУЖДИ СА МНОГО ИНДИВИДУАЛНИ И МОГАТ ДА ВАРИРАТ. НЯКОИ ХОРА МОЛЯТ ЗА КОРЕКЦИИ В ОСВЕТЛЕНИЕТО, ШУМА, ДРУГИ ПРОСТО ИСКАТ ДА БЪДАТ ВКЛЮЧЕНИ В ЕКИПНИТЕ ДЕЙНОСТИ КОЛКОТО Е ВЪЗМОЖНО ПОВЕЧЕ И ДА БЪДАТ ТРЕТИРАНИ КАТО ВСИЧКИ ОСТАНАЛИ. ПРОГРАМАТА DXC DANDELION Е РАЗРАБОТИЛА И ВНЕДРИЛА СЪВРЕМЕННИ ТЕХНОЛОГИИ В ПОМОЩ НА ИНДИВИДИТЕ И МЕНИДЖЪРИТЕ. ИНСТРУМЕНТИ КАТО КАТО LIFE SHERPA И UPTIMIZE РАЗШИРЯВАТ ОБХВАТА НА ТЯХНАТА ПОДКРЕПА ЗА СЛУЖИТЕЛИТЕ. ТЕЗИ ИНСТРУМЕНТИ СЕ ИЗПОЛЗВАТ И ОТ GOOGLE, MICROSOFT, МИНИСТЕРСТВОТО НА СОЦИАЛНИТЕ УСЛУГИ, МИНИСТЕРСТВОТО НА ВЪТРЕШНИТЕ РАБОТИ, NAV И ANZ BANK

ПРИСПОСОБЯВАНЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

ДОБРИ ПРАКТИКИ

#3 DXC TECHNOLOGY

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

УСПЕШНИ ИСТОРИИ НА СЛУЖИТЕЛИ

6 МЛАДШИ СОФТУЕРНИ ТЕСТЕРИ:
ДВАМА СА ПОЛУЧИЛИ СЕРТИФИКАТ
ISTQB, А ТРИМА СЕ ПОДГОТВЯТ ЗА
ИЗПИТИ.

1 МЛАДШИ РАЗРАБОТЧИК НА
ПРИЛОЖЕНИЯ: РОЛИТЕ НА
РАЗРАБОТЧИЦИ ОБИКНОВЕНО
ИЗИСКВАТ ПОВЕЧЕ ОТ ДВЕ ГОДИНИ
ОБУЧЕНИЕ ПРЕДИ РАБОТА С КЛИЕНТИ.
1 РМО СПЕЦИАЛИСТ: ЕДИН СТАЖАНТ
СЕ ПРЕДСТАВИ ОТЛИЧНО, КАТО
ЗАПОЧНА РАБОТА С КЛИЕНТИ САМО
СЛЕД ЧЕТИРИ МЕСЕЦА -
ИЗКЛЮЧИТЕЛНО ПОСТИЖЕНИЕ ЗА
ПРОГРАМАТА.
ОБУЧЕНИЕТО Е С ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ
ДВЕ ГОДИНИ, СЛЕД КОЕТО
УЧАСТНИЦИТЕ ПРЕМИНАВАТ КЪМ
РЕДОВНА ЗАЕТОСТ.

НАБИРАНЕТО НА УЧАСТНИЦИ СРЕЩНА ТРУДНОСТИ ПОРАДИ
НЕДОСТАТЪЧНО РАЗВИТА ДИАГНОСТИКА, СТИГМА И
ОГРАНИЧЕНИ ПОЗНАНИЯ ПО АНГЛИЙСКИ ЕЗИК, КОЕТО ДОВЕДЕ
ДО ВКЛЮЧВАНЕ НА 8 ВМЕСТО 12 УЧАСТНИЦИ. УЧАСТНИЦИТЕ
ИМАХА ПРОПУСКИ В УМЕНИЯТА ПОРАДИ НЕДОСТАТЪЧНА
ПРЕДВАРИТЕЛНА ПОДКРЕПА, КОЕТО ИЗИСКВАШЕ ПО-ДЪЛГО
ОБУЧЕНИЕ. ПРОБЛЕМИТЕ В ОБЩУВАНЕТО ВКЛЮЧВАХА
НЕЖЕЛЕНИЕ ДА СЕ ЗАДАВАТ ВЪПРОСИ И ЧУВСТВИТЕЛНОСТ КЪМ
ОПРЕДЕЛЕНИ ФРАЗИ. НЯКОИ УЧАСТНИЦИ СЕ ФОКУСИРАХА
ПРЕКАЛЕНО МНОГО ВЪРХУ НЕЗНАЧИТЕЛНИ ДЕТАЙЛИ.
РЕШЕНИЯТА ВКЛЮЧВАТ НАЕМАНЕ НА КОНСУЛТАНТИ ЗА
ПОДКРЕПА НА АУТИЗМА И ПСИХОЛОЗИ, КОИТО ДА ПОДКРЕПЯТ
СЛУЖИТЕЛИТЕ, ДА ПОДОБРЯТ ИНТЕГРАЦИЯТА И ДА ОСИГУРЯТ
ОБУЧЕНИЕ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ОСВЕДОМЕНОСТТА.

DXC СЪВЕТВА КОМПАНИИТЕ ДА ИЗБЯГВАТ
НАБИРАНЕТО НА ПЕРСОНАЛ НА ВЪЛНИ, ЗА
ДА НЕ ИЗКЛЮЧВАТ КЪСНО ПОДАЛИТЕ
ДОКУМЕНТИ И ДА ОБМИСЛЯТ РОЛИ КАТО
РМО И АДМИНИСТРАТИВНИ ПОЗИЦИИ ЗА
НЕВРОДИВЕРГЕНТНИ ТАЛАНТИ, ТЪЙ КАТО ТЕ
МОЖЕ ДА ИЗИСКВАТ ПО-МАЛКО ОБУЧЕНИЕ. В
ДОПЪЛНЕНИЕ, ПРЕПОРЪЧВАТ ДА СЕ
ПОТЪРСИ ПРОФЕСИОНАЛНА ПОДКРЕПА, ЗА
ДА СЕ ОСИГУРИ УСПЕШНА ИНТЕГРАЦИЯ, ТЪЙ
КАТО САМО ДОБРИ НАМЕРЕНИЯ НЕ СА
ДОСТАТЪЧНИ ЗА УСПЕХ.

СЪВЕТ ЗА ДРУГИ КОМПАНИИ

КОМПАНИЯТА ПРОЯВЯВА ПО-ГОЛЯМО РАЗБИРАНЕ
КЪМ НЕВРОДИВЕРГЕНТНИТЕ ХОРАТА, КАТО
ПРИЗНАВА ПОЛЗИТЕ ЗА ЕКИПА ИМ. СЛУЖИТЕЛИТЕ СЕ
НАСЪРЧАВАТ ДА ИСКАТ ПОДКРЕПА, КОЕТО ПОМАГА
НА ВСИЧКИ. МНОГО ОТ ТЯХ, МОТИВИРАНИ ОТ
ЛИЧНИЯ СИ ОПИТ, РАБОТЯТ НА ДОБРОВОЛНИ
НАЧАЛА КАТО МЕНТОРИ И ПОМОЩНИЦИ, КАТО ПО
ТОЗИ НАЧИН ОКАЗВАТ ПОЛОЖИТЕЛНО ВЪЗДЕЙСТВИЕ
ВЪРХУ ПО-ШИРОКАТА ОБЩНОСТ, ОСОБЕНО ВЪРХУ
СЕМЕЙСТВОТА, КОИТО ТЪРСЯТ РАБОТА И
НЕЗАВИСИМОСТ ЗА НЕВРОДИВЕРГЕНТНИТЕ СИ
БЛИЗКИ.

ОРГАНИЗАЦИИТЕ МОГАТ ДА СЕ ВЪЗПОЛЗВАТ ОТ
КВАЛИФИЦИРАН И НЕИЗПОЛЗВАН НАБОР ОТ ТАЛАНТИ И ОТ
СИЛНИТЕ СТРАНИ НА НЕВРОРАЗНООБРАЗИЕТО, КАТО
ВНИМАНИЕ КЪМ ДЕТАЙЛИТЕ И РАЗПОЗНАВАНЕ НА МОДЕЛИ,
КОЕТО ПОВИШАВА ЕФЕКТИВНОСТТА НА ЕКИПА. ВЪЗ ОСНОВА
НА ОПИТА НА ANZ, ВЛИЯНИЕТО СЕ ИЗРАЗЯВА В ЗАДЪРЖАНЕ
НА 92% ОТ ПЕРСОНАЛА, ПОВИШАВАНЕ НА ПРОДУКТИВНОСТТА
С 30-40%, 75% УДОВЛЕТВОРЕНИЕ ОТ РАБОТАТА, 100%
ПОСТОЯННИ РОЛИ СЛЕД ПРОГРАМАТА И 80% ОТ КОЛЕГИТЕ,
КОИТО НЕ СЪОБЩАВАТ ЗА ДОПЪЛНИТЕЛНО НАТОВАРВАНЕ.
НЕВРОДИВЕРГЕНТНАТА РАБОТНА СИЛА ОСИГУРЯВА
КОНКУРЕНТНО ПРЕДИМСТВО. ПРОГРАМАТА ЗА БЪЛГАРИЯ Е
ТВЪРДЕ НОВА, ЗА ДА МОЖЕ ДА ДАДЕ ИЗМЕРИМИ РЕЗУЛТАТИ.

ПОЛЗИ ЗА БИЗНЕСА

НАУЧЕНИ УРОЦИ