



Tool box

АКТИВАЦИОННИ ИНСТРУМЕНТИ





ДОБРИ ПРАКТИКИ

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

ТОЗИ ИНСТРУМЕНТ СЕ СЪСТОИ ОТ 7 ПОДРОБНИ ИСТОРИИ, КОИТО ПОКАЗВАТ КАК КОПАНИЕТЕ СА ИНТЕГРИРАЛИ АУТИСТИ И СА ИМ ПОЗВОЛИЛИ ДА ПОСТИГНАТ ЦЕЛИТЕ СИ В ОБЛАСТТА НА ЗАЕТОСТТА. ВСЕКИ РАЗКАЗ ОБХВАЩА АСПЕКТИ КАТО ПРЕГЛЕД НА КОПАНИЕТА, 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 КОПАНИИ.

ДОБРИ ПРАКТИКИ

#5 TELIA LIETUVA

ПРЕГЛЕД НА КОМПАНИЯТА

TELIA LIETUVA

[HTTPS://WWW.TELIA.LT/APIE-MUS](https://www.telia.lt/apie-mus)

1

2

ГОЛЯМА ТЕЛЕКОМУНИКАЦИОННА КОМПАНИЯ, КОЯТО Е ПРИЗНАТА ЗА УСИЛИЯТА СИ ЗА ПРИОБЩАВАЩ ПОДБОР И СЪЗДАВАНЕТО НА БЛАГОПРИЯТНА РАБОТНА СРЕДА ЗА ХОРА С УВРЕЖДЕНИЯ.

ОПИСАНИЕ НА ИНИЦИАТИВАТА

СТРАТЕГИЯ ЗА ПОДБОР

ИНДИВИДУАЛЕН ПРОЦЕС НА ПОДБОР

3

4

TELIA LIETUVA ПРЕДЛАГА АДАПТИРАНЕ НА ПРОЦЕСИТЕ НА ИНТЕРВЮ И НАЕМАНЕ, ЗА ДА БЪДАТ ПО-ДОБРЕ СЪОБРАЗЕНИ С КАНДИДАТИТЕ С АУТИЗЪМ, КАТО НАПРИМЕР ПРЕДОСТАВЯНЕ НА ЯСНИ ИНСТРУКЦИИ И ИЗПОЛЗВАНЕ НА АЛТЕРНАТИВНИ МЕТОДИ ЗА КОМУНИКАЦИЯ.

ИНТЕРВЮ И СЕЛЕКЦИЯ

ДОБРИ ПРАКТИКИ

#5 TELIA LIETUVA

ОНБОРДИНГ И ОБУЧЕНИЯ

РЪКОВОДИТЕЛИТЕ И МЕНИДЖЪРИТЕ ПОЛУЧАВАТ НАСОКИ ЗА ТОВА КАК ДА ПОДКРЕПЯТ ЕФЕКТИВНО СЛУЖИТЕЛИТЕ С АУТИЗЪМ, ВКЛЮЧИТЕЛНО СТРАТЕГИИ ЗА КОМУНИКАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕЙНОСТИТЕ.

5

МЕНТОРСТВО И ПОДКРЕПА

СЛУЖИТЕЛИТЕ С АУТИЗЪМ МОГАТ ДА БЪДАТ СВЪРЗВАНИ С МЕНТОРИ, КОИТО ИМ ДАВАТ НАСОКИ ЗА ОРИЕНТИРАНЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО, УПРАВЛЕНИЕ НА ЗАДАЧИТЕ И ИЗГРАЖДАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИ УМЕНИЯ.

МЕНТОРИТЕ ПОМАГАТ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ ДА СИ ПОСТАВЯТ КАРИЕРНИ ЦЕЛИ, ДА РАЗВИВАТ ПРОФЕСИОНАЛНИ УМЕНИЯ И ДА ПРОУЧВАТ ВЪЗМОЖНОСТИТЕ ЗА РАСТЕЖ В КОМПАНИЯТА.

7

8

6

ТЕЛИА ЛИЕТУВА ОСИГУРЯВА ПРОМЕНИ НА РАБОТНОТО МЯСТО В ПОДКРЕПА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ С АУТИЗЪМ, КАТО НАПРИМЕР СЪЗДАВАНЕ НА ТИХИ РАБОТНИ МЕСТА, ГЪВКАВИ ГРАФИЦИ И СПЕЦИАЛИЗИРАНО ОБОРУДВАНЕ.

ОРГАНИЗАЦИЯТА НАСЪРЧАВА ПРИОБЩАВАЩА И ПОДКРЕПЯЩА РАБОТНА СРЕДА, КОЯТО НАСЪРЧАВА РАЗБИРАТЕЛСТВОТО И СЪТРУДНИЧЕСТВОТО МЕЖДУ ВСИЧКИ СЛУЖИТЕЛИ.

ПРИСПОСОБЯВАНЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

ТЕЛИА ЛИЕТУВА ПРЕДЛАГА ОБУЧИТЕЛНИ ПРОГРАМИ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ С ЦЕЛ ПОВИШАВАНЕ НА ОСВЕДОМЕНОСТТА И РАЗБИРАНЕТО НА НЕВРОРАЗНООБРАЗИЕТО, ВКЛЮЧИТЕЛНО РАЗТРОЙСТВОТА ОТ АУТИСТИЧНИЯ СПЕКТЪР, ЗА ДА СЕ НАСЪРЧИ ПО-ПРИОБЩАВАЩА И ПОДКРЕПЯЩА РАБОТНА КУЛТУРА.

ОБУЧЕНИЕ ЗА МЕНИДЖЪРИ И ЕКИПИ

ДОБРИ ПРАКТИКИ

#5 TELIA LIETUVA

УСПЕШНИ ИСТОРИИ НА СЛУЖИТЕЛИ

МАНТАС, ДИАГНОСТИЦИРАН С АУТИЗЪМ, ЗАПОЧВА РАБОТА В TELIA LIETUVA КАТО СОФТУЕРЕН РАЗРАБОТЧИК. СБЛЪСКВА СЕ С ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА, СВЪРЗАНИ СЪС СЕНЗОРНА ЧУВСТВИТЕЛНОСТ И СОЦИАЛНИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ, НО Е ТВЪРДО РЕШЕН ДА СЕ СПРАВИ ОТЛИЧНО С РОЛЯТА СИ.

ПОЛУЧЕНА ПОДКРЕПА: TELIA LIETUVA ПРЕДОСТАВЯ НА МАНТАС ТИХО РАБОТНО МЯСТО, ГЪВКАВО РАБОТНО ВРЕМЕ И МЕНТОР, КОЙТО МУ ПОМАГА ДА СЕ ОРИЕНТИРА В РАБОТНАТА КУЛТУРА.

УСПЕХ: MANTAS Е РАЗРАБОТИЛ НЯКОЛКО КЛЮЧОВИ СОФТУЕРНИ ФУНКЦИОНАЛНОСТИ, КОИТО ПОДОБРЯВАТ ПРЕДЛАГАНЕТЕ ОТ КОМПАНИЯТА ПРОДУКТИ. ВНИМАНИЕТО МУ КЪМ ДЕТАЙЛИТЕ И АНАЛИТИЧНИТЕ МУ УМЕНИЯ СТАВАТ БЕЗЦЕННИ ЗА ЕКИПА МУ. ОСВЕН ТОВА ТОЙ НАПРЕДВА В КАРИЕРАТА СИ, КАТО ПОЕМА РЪКОВОДНА ФУНКЦИЯ В РАЗРАБОТВАНЕТО НА ПРОЕКТИ.

9

10

ПОДКРЕПЯЩАТА И ПРИОБЩАВАЩА РАБОТНА СРЕДА МОЖЕ ДА ДОВЕДЕ ДО ПО-ВИСОКА УДОВЛЕТВОРЕНОСТ ОТ РАБОТАТА И ПО-НИСКИ НИВА НА ТЕКУЧЕСТВО СРЕД ВСИЧКИ СЛУЖИТЕЛИ.

УНИКАЛНИТЕ УМЕНИЯ И ГЛЕДНА ТОЧКА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ С АУТИЗЪМ МОГАТ ДА ДОПЪЛНЯТ СИЛНИТЕ СТРАНИ НА ДРУГИТЕ ЧЛЕНОВЕ НА ЕКИПА, КОЕТО ВОДИ ДО ПО-БАЛАНСИРАНИ И ЕФЕКТИВНИ ЕКИПИ.

МНОГО СЛУЖИТЕЛИ С АУТИЗЪМ ДЕМОНСТРИРАТ ВИСОКО НИВО НА АНГАЖИРАНОСТ И КОНЦЕНТРАЦИЯ, КОЕТО ДОПРИНАСЯ ЗА ПОСЛЕДОВАТЕЛНО И НАДЕЖДНО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ЗАДЪЛЖЕНИЯТА.

ПОЛЗИ ЗА БИЗНЕСА

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

СЛУЖИТЕЛИТЕ С АУТИЗЪМ МОГАТ ДА ИМАТ ПРОБЛЕМИ СЪС ЗАДАЧИ, КОИТО НЕ СА ДОБРЕ ДЕФИНИРАНИ ИЛИ ИЗИСКВАТ ЧЕСТА ПРОМЯНА НА ПРИОРИТЕТИТЕ.

ВЪЗМОЖНО Е ДА СЪЩЕСТВУВА СТИГМА ИЛИ НЕРАЗБИРАНЕ НА АУТИЗМА, КОИТО МОГАТ ДА ПОВЛИЯТ НА ДИНАМИКАТА НА РАБОТНОТО МЯСТО И НА ИНТЕГРАЦИЯТА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ С АУТИЗЪМ.

МЕНИДЖЪРИТЕ И КОЛЕГИТЕ МОЖЕ ДА СЕ НУЖДАЯТ ОТ ДОПЪЛНИТЕЛНО ОБУЧЕНИЕ, ЗА ДА ОКАЗВАТ ЕФЕКТИВНА ПОДКРЕПА И ДА СИ СЪТРУДНИЧАТ СЪС СЛУЖИТЕЛИТЕ С АУТИЗЪМ.

11

12

ИНФОРМИРАНОСТ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ: ОБУЧЕНИЕ НА ВСИЧКИ СЛУЖИТЕЛИ ЗА РАЗСТРОЙСТВОТА ОТ АУТИСТИЧНИЯ СПЕКТЪР И НЕВРОРАЗНООБРАЗИЕТО, ЗА ДА СЕ НАСЪРЧИ РАЗБИРАНЕТО И ДА СЕ СЪЗДАДЕ ПОДКРЕПЯЩА КУЛТУРА НА РАБОТНОТО МЯСТО.

ЯСНА ОРИЕНТАЦИЯ: ОСИГУРЕТЕ СТРУКТУРИРАН ПРОЦЕС НА ВЪВЕЖДАНЕ В РАБОТАТА С ЯСНИ УКАЗАНИЯ ЗА ОТГОВОРНОСТИТЕ, ПРОЦЕДУРИТЕ И ОЧАКВАНИЯТА.

ПАРТНЬОРСТВА: РАБОТЕТЕ С ГРУПИ И СПЕЦИАЛИСТИ, КОИТО СЕ ЗАНИМАВАТ СЪС ЗАЩИТАТА НА АУТИСТИ, ЗА РАЗРАБОТВАНЕ И ПРИЛАГАНЕ НА ДОБРИ ПРАКТИКИ ЗА ПОДКРЕПА НА СЛУЖИТЕЛИ С АУТИЗЪМ.

КАНАЛИ ЗА ОБРАТНА ВРЪЗКА: ОСИГУРЕТЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА СПОДЕЛЯНЕ НА ОБРАТНА ВРЪЗКА ЗА ТЕХНИТЕ ПРЕЖИВЯВАНИЯ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА РАБОТНИТЕ ПРАКТИКИ.

СЪВЕТ ЗА ДРУГИ
КОМПАНИИ