



Priemonių rinkinys

AKTYVINIMO ĮRANKIAI



Geroji praktika

GEROSIOS PRAKTIKOS PRIEMONĖ SKIRTA ĮMONĖMS IR DARBDAVIAMS, TAIP PAT ASMENIMS, TURINTIEMS ASS, IR JŲ PALAIKymo TINKLAMS. JA SIEKIAMA PARODYTI, KAIP ĮMONĖS SĖKMINGAI INTEGRUOJA ASS TURINČIUS DARBUOTOJUS.

ŠĮ ĮRANKĮ SUDARO 7 IŠSAMŪS PLANAI, KURIUOSE PARODOMA, KAIP ĮMONĖS INTEGRUOJA ASS TURINČIUS ASMENIS IR SUTEIKĖ JIEMS GALIMYBĘ SIEKTI UŽSIBRĖŽTŲ KARJEROS TIKSLŲ. KIEKVIENA ISTORIJA APIMA TOKIUS ASPEKTUS KAIP ĮMONĖS APŽVALGA, INICIATYVOS APRAŠYMAS, ĮDARBINIMO STRATEGIJA, POKALBIS IR ATRANKOS PROCESAS, ĮDARBINIMAS IR MOKYMAS, DARBO VIETOS PRITAIKYMAS, MENTORYSTĖ IR PARAMA, VADOVO IR KOMANDOS MOKYMAS, DARBUOTOJŲ SĖKMĖS ISTORIJOS, NAUDA VERSLUI, IŠKILĘ IŠŠŪKIAI, IŠMOKTOS PAMOKOS IR PATARIMAI KITOMS ĮMONĖMS.

Geroji praktika

#1 "MYRTILLO" KAVINĖ

Įmonės apžvalga

"MYRTILLO" KAVINĖ
[HTTPS://MYRTILLOCAFE.GR/MYRTILLO-CAFE/](https://myrtillocafe.gr/myrtillo-cafe/)

MAISTO IR KAVINIŲ PASLAUGOS

1

2

SPECIALIOS PASKIRTIES SOCIALINĖ KOOPERATINĖ ĮMONĖ
(PAŽEIDŽIAMŲ GRUPIŲ INTEGRACIJA Į DARBO RINKĄ), ĮSTEIGTA
PAGAL ĮSTATYMĄ 4019/2011

NUO 2013 M. SPALIO MĖN. VEIKIA KAIP KAVINĖ,
DAUGIAFUNKCINĖ ŽODŽIO IR (ARBA) MENO ERDVĖ IR YRA
INOVATYVUS SAVARANKIŠKAS DARBO IR ŠVIETIMO PADALINYS

DARBUOTOJAI YRA BENDRAI ATSAKINGI UŽ JOS TVARUMĄ

90 % MYRTILLO DARBUOTOJŲ PRIKLAUSO PAŽEIDŽIAMOMS
GRUPĖMS (NEĮGALIEJI)

ŽMOGAUS ASMUO YRA SVARBESNIS UŽ IDEOLOGIJAS IR SISTEMAS

Įdarbinimo strategija:

NUSTATO IR ĮDARBINA ASMENIS, TURINČIUS AUTIZMO IR KITŲ
NEGALIŲ, TAIKANT VISAPUSIŠKĄ POŽIŪRĮ, APIMANTĮ SPECIALIZUOTĄ
MOKYMŲ IR BENDRUOMENĖS PARAMĄ.
RENGIA IŠSAMIOUS MOKYMUS, PRITAIKYTUS DARBUOTOJŲ POREIKIAMS

ĮDARBINIMO PROCESĄ PALENGVINA PARTNERYSTĖ SU VIETOS
ORGANIZACIJOMIS IR ATĖNŲ SAVIVALDYBĖS PARAMA

NAUDOJA ĮVAIRIAS VAIZDINES PRIEMONES IR ŽINGSNIS PO
ŽINGSNIO INSTRUKCIJAS, KAD PADĖTŲ DARBUOTOJAMS VEIKSMINGAI
ATLIKTI UŽDUOTIS.

3

4

NUSTATO IR ĮDARBINA ASMENIS,
TURINČIUS ASS IR KITŲ NEGALIŲ,
TAIKANT VISAPUSIŠKĄ POŽIŪRĮ.

VYKSTA ASMENINIAI POKALBIAI IR JIEMS
RENGIAMI SPECIALŪS MOKYMAI

Pokalbis ir atranka:

Iniciatyvos aprašymas:

Geroji praktika

#1 "MYRTILLO" KAVINĖ

Įdarbinimas ir mokymas

KAVINĖJE DIRBA SPECIALIOSIOS PEDAGOGIKOS, SOCIALINIO DARBO, PSICHOLOGIJOS IR ERGOTERAPIJOS STUDENTAI, KURIE ATLIEKA PRIŽIŪRĖTOJŲ FUNKCIJAS, TEIKDAMI PARAMĄ IR PRAKTINIO MOKYMO GALIMYBES.

Mentorystė ir parama:

KAVINĖJE DIRBA PRIŽIŪRĖTOJAI, DAŽNAI SPECIALIOSIOS PEDAGOGIKOS, SOCIALINIO DARBO, PSICHOLOGIJOS IR ERGOTERAPIJOS STUDENTAI, KURIE TEIKIA PAGALBĄ DARBO VIETOJE IR UŽTIKRINA, KAD UŽDUOTYS BŪTŲ ATLIEKAMOS VEIKSMINGAI. ŠI NUOLATINĖ PRIEŽIŪRA PADEDA DARBUOTOJAMS VALDYTI SAVO PAREIGAS IR ĮVEIKTI BET KOKIUS SUNKUMUS, SU KURIAIS JIE SUSIDURIA (STARTUP PROJECT)

7

5

6

8

SPALVOTOS PJAUSTYMO LENTELĖS IR NUOTRAUKOS, KURIOSE PATEIKIAMOS MAISTO RUOŠIMO IR PATIEKIMO INSTRUKCIJOS ŽINGSNIS PO ŽINGSNIO. ŠIOS VAIZDINĖS NUORODOS PADEDA DARBUOTOJAMS LENGVIAU SUPRASTI IR ĮSIMINTI UŽDUOTIS („STARTUP PROJECT“).

KASDIENĖS PAREIGOS IŠDĖSTYTOS LAMINUOTUOSE PATIKROS SĄRAŠUOSE, KURIUOS DARBUOTOJAI GALI ŽYMĖTI ATLIKDAMI UŽDUOTIS. TAI PADEDA IŠLAIKYTI STRUKTŪRĄ IR UŽTIKRINTI, KAD VISOS UŽDUOTYS BŪTŲ ATLIKTOS TEISINGAI.

VAIZDINIŲ PRIEMONIŲ IR LAIPSNIŠKŲ INSTRUKCIJŲ NAUDOJIMAS DAŽNAI APIMA PAGRINDINĖS TECHNOLOGINES PRIEMONES, PAVYZDŽIUI, SKAITMENINIUS EKRANUS ARBA SPAUSDINTINES VAIZDINES PRIEMONES, PADEDANČIAS DARBUOTOJAMS TIKSLIAI ATLIKTI PROCEDŪRAS.

KIEKVIENAS DARBUOTOJAS TURI JO ĮGŪDŽIAMS IR GEBĖJIMAMS PRITAIKYTĄ PAREIGYBĖS APRAŠYMĄ, KURIAME PATEIKIAMA UŽDUOČIŲ ANALIZĖ ŽINGSNIS PO ŽINGSNIO, PADEDANTI GERIAU SUPRASTI SAVO PAREIGAS.

DARBUOTOJAI DALYVAUJA MOKYMUOSE, KURIE APIMA ERGOTERAPIJĄ IR PSICHOTERAPINES INTERVENCIJAS, KAD UGDYTŲ SAVO ĮGŪDŽIUS IR GERINTŲ ŠIUOS MOKYMUS NUOLAT PALAIKO AUTIZMO SRITIES SPECIALISTAI.

Priemonės darbo vietoje:

VADOVAI IR KOMANDOS NARIAI MOKOMI PER TERAPIJAS, PRAKTINIUS UŽSIĖMIMUS IR SEMINARUS BEI NUOLATINĘ SPECIALISTŲ PAGALBĄ.

Vadovo ir komandos mokymai:

Geroji praktika

#1 „MYRTILLO” KAVINĖ

Darbuotojų sėkmės istorijos:

KAVINĖJE DIRBA PADAVĖJAI, BARISTOS, BENDRŲJŲ PAREIGŲ DARBUOTOJAI, ADMINISTRATORĖ, PARDUOTUVĖS VADYBININKĖ IR PERSONALO VADYBININKĖ.

„MYRTILLO” SUTEIKIA GALIMYBĘ PATIRTIES NETURINTIEMS ŽMONĖMS

Iškilę iššūkiai:

DARBUOTOJŲ, TURINČIŲ ASS, INTEGRAVIMAS Į SPARČIAI BESIKEIČIANČIĄ DARBO APLINKĄ KĖLĖ SUNKUMŲ, YPAČ SVETINGUMO INDUSTRIJOJE, KURI GALI BŪTI SUDĖTINGA IR KELIANTI STESĄ. KAVINĖ TURĖJO UŽTIKRINTI, KAD DARBO APLINKA BŪTŲ PALANKI IR PRITAIKYTA MAŽINTI ŠIŲ DARBUOTOJŲ STESĄ IR NERIMĄ.

9

11

12

10

APDOVANOJIMŲ PRIPAŽINIMAS IR VERSLO AUGIMAS: KAVINĖS „MYRTILLO CAFE” ĮTRAUKUSIS ĮDARBINIMO MODELIS PELNĖ JAI KELETĄ APDOVANOJIMŲ, ĮSKAITANT 2014 M. SOCIALINĖS ĮMONĖS APDOVANOJIMĄ IR 2019 M. „ESTIA” APDOVANOJIMĄ. ŠIE APDOVANOJIMAI NE TIK PATVIRTINO KAVINĖS PASTANGAS, BET IR PADIDINO JOS ŽINOMUMĄ IR PATIKIMUMĄ SVETINGUMO INDUSTRIJOJE.

SUKURKITE ĮTRAUKIĄ DARBO APLINKĄ - NAUDOKITE VAIZDINES PRIEMONES, PAVYZDŽIUI, ŽINGSNIS PO ŽINGSNIO INSTRUKCIJAS, SPALVOTAS SCHEMAS IR LAMINUOTUS PATIKROS SĄRAŠUS, KAD PADĖTUMĖTE DARBUOTOJAMS SUPRASTI IR VALDYTI UŽDUOTIS. ŠIOS PRIEMONĖS GALI GEROKAI PADIDINTI AIŠKUMĄ IR SUMAŽINTI STESĄ ASS TURINTIEMS DARBUOTOJAMS.

UGDYKITE PALANKIĄ KULTŪRĄ - PUOSELĖKITE ĮTRAUKIĄ IR PALANKIĄ DARBO KULTŪRĄ, KURIOJE VISI DARBUOTOJAI, ĮSKAITANT TURINČIUS ASS, JAUČIASI VERTINAMI IR IŠKLAUSOMI. SKATINKITE ATVIRĄ BENDRAVIMĄ IR DALYVAVIMĄ SPRENDIMŲ PRIĖMIMO PROCESUOSE.

Patarimai kitoms įmonėms:

Verslo privalumai:

Geroji praktika

#2 CRITICAL SOFTWARE

Įmonės apžvalga

“CRITICAL SOFTWARE”

[HTTPS://CRITICALSOFTWARE.COM/PT](https://criticalsoftware.com/pt)

PRAMONĖ: IT

Įdarbinimo strategija:

PROGRAMOJE DAUGIAUSIA DĖMESIO SKIRIAMA AKTYVIAM NEURODIVERSINIŲ ASMENŲ ĮTRAUKIMUI BENDRADARBIAUJANT SU DANIJOS ORGANIZACIJA „SPECIALISTERNE“, KURI SPECIALIZUOJASI AUTIZMO UŽIMTUMO RĖMIMO SRITYJE. ĮDARBINIMO PROCESU BUVO TAIKOMOS INOVATYVIOS STRATEGIJOS, PAVYZDŽIUI, ATVIRŲ DURŲ DIENOS, KAD KANDIDATAI IR JŲ ŠEIMOS NARIAI SUSIPAŽINTŲ SU ĮMONĖS APLINKA.

SPECIALISTERNE, PAGRINDINIS „CRITICAL SOFTWARE“ NEURODIVERSITETO PROGRAMOS PARTNERIS, ATLIKO SVARBŲ VAIDMENĮ IEŠKANT KANDIDATŲ. VYKDANT PROGRAMĄ TAIP PAT BUVO BENDRADARBIAUJAMA SU ŠEIMOMIS, ASOCIACIJOMIS IR ŠVIETIMO ĮSTAIGOMIS, SIEKIANČIOMS NUSTATYTI POTENCIALIUS DALYVIUS.

3

4

1

2

KONKRETI INICIATYVA IR (ARBA) PROGRAMA: NEURODIVERSITETO PROGRAMA SIEKIANČI PRITRAUKTI TALENTUS

PRADŽIOS DATA IR MOTYVACIJA: INICIATYVA PRADĖTA 2021 M. GEGUŽĖS MĖN., O JĄ ĮGYVENDINTI PASKATINO POREIKIS PARODYTI, KAD TECHNOLOGINĖ KARJERA YRA PRIEINAMA IR NAUDINGA AUTISTIŠKIEMS ASMENIMS, IR SPRĘSTI DIDELIO AUTISTIŠKŲ ASMENŲ NEDARBO PROBLEMĄ.

Iniciatyvos aprašymas:

SIEKIANČI SUMAŽINTI NERIMĄ, Į POKALBIUS ĮTRAUKIAMA DAUGIAU PRAKTINĖS GRUPINĖS VEIKLOS, KAD KANDIDATAI GALĖTŲ PARODYTI SAVO GEBĖJIMUS NE TIK TRADICINIO POKALBIO METU.

ATRANKOS PROCESO METU KANDIDATAI VERTINAMI PER PENKIŲ SAVAIČIŲ MOKYMO IR VERTINIMO ETAPĄ, KURIAME DAUGIAUSIA DĖMESIO SKIRIAMA TECHNINIAMS IR SOCIALINIAMS BEI DARBO ĮGŪDŽIAMS, SVARBIEMS DINAMIŠKOS INŽINERIJOS KOMANDOSE.

Pokalbis ir atranka:

Geroji praktika

#2 CRITICAL SOFTWARE

Įdarbinimas ir apmokymas

PER ĮDARBINIMO ETAPĄ NAUJIEMS DARBUOTOJAMS SKIRIAMI DRAUGAI IR KOREPETITORIAI. IŠSAMUS IR INDIVIDUALUS ĮDARBINIMO PLANAS UŽTIKRINA, KAD KIEKVIENO KANDIDATO POREIKIAI BŪTŲ PATENKINTI.

PER PENKIAS SAVAITES PARENGTOJE SPECIALIAI PRITAIKYTOJE MOKYMO PROGRAMOJE APATIAMOS „AGILE“ METODIKOS, PROGRAMINĖS ĮRANGOS KŪRIMO PRAKTIKA IR SOCIALINIAI ĮGŪDŽIAI, REIKALINGI BENDRADARBIUJANT DARBO APLINKOJE.

Mentorystė ir parama:

KIEKVIENAM DALYVIUI SKIRIAMAS „DRAUGAS“, KURIS JAM PADEDA, IR MOKYTOJAS, KURIS TEIKIA TECHNINES KONSULTACIJAS. KAS SAVAITĘ VYKSTANTYS SUSITIKIMAI UŽTIKRINA, KAD JŲ KOMANDOS BŪTŲ SUDERINTOS IR SPRENDŽIAMSI BET KOKIE IŠŠŪKIAI.

TRENERIAI SIŪLO INDIVIDUALIUS UŽSIĖMIMUS, SKIRTUS KONKRETIEMS POREIKIAMS TENKINTI IR ĮVEIKOS MECHANIZMAMS UGDYTI.

5

7

8

6

PRITAIKYMAI APIMA RAMIŲ ERDVIŲ SUTEIKIMĄ, AIŠKIŲ IR STRUKTÜRIZUOTŲ INSTRUKCIJŲ TEIKIMĄ IR DAŽNĄ GRĮŽTAMĄJĮ RYŠĮ, KAD BŪTŲ PALAIKOMI NEURODIVERSIŠKI DARBUOTOJAI.

Priemonės darbo vietoje:

VADOVAMS IR KOMANDOMS RENGiami MOKYMAI, KAIP UGDYTI ĮTRAUKIĄ KULTŪRĄ, AKCENTUOJANT EMPATIJĄ, LANKSTUMĄ IR NEUROĮVAIROVĖS SUPRATIMĄ.

NUOLATINIS MOKYMAS IR (ARBA) IŠTEKLIAI: NUOLATINĖS ŠVIETIMO INICIATYVOS UŽTIKRINA, KAD ĮMONĖ NUOLAT ATNAUJINA GERIAUSIĄ ĮTRAUKTIES PRAKTIKĄ.

Vadovo ir komandos mokymai:

Geroji praktika

#2 CRITICAL SOFTWARE

Darbuotojų sėkmės istorijos:

NUO PROGRAMOS PRADŽIOS APMOKYTA 50 DALYVIŲ IR ĮDARBINTA 30, IŠ KURIŲ 15 INTEGRUOTI Į „CRITICAL SOFTWARE“, O KITI ĮSIDARBINO TOKIOSE ĮMONĖSE PARTNERĖSE KAIP „CRITICAL TECHWORKS“ IR NOS. DARBUOTOJAI PRISIDĖJO PRIE DIDELIO POVEIKIO INŽINERINIŲ PROJEKTŲ, ATSKLEISDAMI SAVO UNIKALIUS TALENTUS.

9

10

PROGRAMA SKATINA TEISINGUMĄ IR INOVACIJAS INTEGRUOJANT NEURODIVERSINIUS TALENTUS IR PRATURTINANT DARBO VIETĄ ĮVAIRIOMIS PERSPEKTYVOMIS.

INICIATYVA, KURIOS IŠLAIKYMO RODIKLIS VIRŠIJA 85 %, ĮRODĖ, KAD JĄ GALIMA IŠPLĖSTI IR JI DARO DIDELĮ POVEIKĮ, ĮKVĖPDAMA KITAS ORGANIZACIJAS TAIKYTI PANAŠIUS MODELIUS. ŠIS IŠLAIKYMO RODIKLIS RODO, KAD TECHNOLOGIJŲ SRITIES SPECIALISTAMS SU AUTIZMO SPEKTRO SUTRIKIMU KARJEROS GALIMYBĖS YRA PRIEINAMOS IR NAUDINGOS, IR PABRĖŽIA PROGRAMOS SĖKMĘ SKATINANT ILGALAIKĘ INTEGRACIJĄ.

Verslo privalumai:

Iškilę iššūkiai:

TARP KLIŪČIŲ BUVO PRIĖMIMO Į DARBĄ IR ĮDARBINIMO PROCESŲ PRITAIKYMAS ATSIŽVELGIANT Į SPECIFINIUS NEURODIVERSIŠKŲ ASMENŲ POREIKIUS.

BENDRADARBIAVIMAS SU SPECIALISTAIS IR GRĮŽTAMOJO RYŠIO CIKLAI PADĖJO PATOBULINTI PRAKTIKĄ, UŽTIKRINANT ĮTRAUKTĮ IR VEIKSMINGUMĄ.

11

12

13

INVESTUOKITE Į PARTNERYSTĘ SU SPECIALIOMIS ORGANIZACIJOMIS, PRITAIKYKITE ĮDARBINIMO IR ĮSIDARBINIMO PRAKTIKĄ PRIE INDIVIDUALIŲ POREIKIŲ IR PUOSELĖKITE ĮTRAUKTIES KULTŪRĄ PER NUOLATINĮ ŠVIETIMĄ IR PARAMOS SISTEMAS. SĖKMINGŲ REZULTATŲ DEMONSTRAVIMAS ĮKVEPIA PLAČIAU DIEGTI NEUROĮVAIROVĖS INICIATYVAS. PROGRAMOS SĖKMĖ PELNĖ TARPTAUTINĮ PRIPAŽINIMĄ - 2024 M. BUVO ĮTEIKTAS „ZERO PROJECT“ APDOVANOJIMAS, KURIUO PAŽYMĖTAS JOS MASTELINIS POVEIKIS IR LYDERYSTĖ SKATINANT AUTIZMO SPEKTRO SUTRIKIMŲ TURINČIŲ ASMENŲ ĮTRAUKIAS DARBO VIETAS TECHNOLOGIJŲ SRITYJE.

Patarimai kitoms įmonėms:

PROGRAMOJE PABRĖŽTA LANKSTUMO IR BENDRADARBIAVIMO SVARBA KURIANT ĮTRAUKIĄ DARBO APLINKĄ. SĖKMĘ LĖMĖ KARTOTINIAI PATOBULINIMAI IR REGULIARUS DALYVIŲ GRĮŽTAMASIS RYŠYS.

Įgyta patirtis:

Geroji praktika

#3 DXC TECHNOLOGY

Įdarbinimo strategija:

JŲ TAIKOMAS PROCESAS YRA UNIKALUS, LANKSTUS IR PUIKIAI PRITAIKYTAS AUTIZMO SPEKTRO SUTRIKIMŲ TURINTIEMS ASMENIMS. JIE VADOVAUJASI NEDISKRIMINACINE VERTINIMO FORMA, LEIDŽIANČIA ATLIKTI NEURODIVERSINĮ VERTINIMĄ, KURĮ FINANSUOJA EUROPOS SĄJUNGA. TAČIAU IŠSAKYTOS NUOMONĖS IR POŽIŪRIAI YRA TIK AUTORIAUS (-IŲ) IR NEBŪTINAI ATSPINDI EUROPOS SĄJUNGOS AR EUROPOS ŠVIETIMO IR KULTŪROS VYKDOMOSIOS ĮSTAIGOS (EACEA) POŽIŪRĮ IR NUOMONĘ. NEI EUROPOS SĄJUNGA, NEI EACEA NEGALI BŪTI LAIKOMOS ATSAKINGOMIS UŽ TAI, KAD JIE ĮRODYTŲ SAVO GEBĖJIMUS IR MOTYVACIJĄ MOKYTIS IR ATLIKTI DARBĄ, UŽUOT SUTELKĘ DĖMESĮ Į SOCIALIAI PRIIMTINUS KRITERIJUS, PAVYZDŽIUI, BENDRAVIMO ĮGŪDŽIUS IR KŪNO KALBĄ, SU KURIAIS AUTISTAI DAŽNAI TURI SUNKUMŲ.

BENDROVĖ „DXC TECHNOLOGY“ PROGRAMĄ VYKDO KARTU SU BENDROVE PARTNERE „UNTAPPED SERVICES“, KURI SPECIALIZUOJASI METODOLOGIJOSE IR PROCESUOSE, SKIRTUOSE INTEGRUOTI NEURODIVERSIŠKUS ASMENIS Į DARBO VIETAS IR SUTEIKTI JIEMS PALAIKOMĄ IR TVARIĄ DARBO APLINKĄ. JIE YRA ATSAKINGI UŽ ĮDARBINIMĄ ĮDARBINIMO PROCESĄ - TIEK KANDIDATŲ PAIEŠKĄ, TIEK ĮDARBINIMĄ.

Įmonės apžvalga

DXC TECHNOLOGY

PRAMONĖS: IT
PASLAUGOS

1

2

3

4

Initiatyvos aprašymas:

„DXC TECHNOLOGY“ INICIJUOTOJE PROGRAMOJE „DXC DANDELION“ DAUGIAUSIA DĖMESIO SKIRIAMA AUTISTIŠKŲ ASMENŲ ĮDARBINIMUI IR INTEGRAVIMUI Į KOMANDĄ, JIEMS SIŪLOMI DVEJŲ METŲ MOKYMAI IR APMOKYMAI, PADEDANTYS TAPTI NUOLATINIAIS DARBUOTOJAIS. DALYVAUDAMI „FORTUNE 500“ SĄRAŠO TECHNOLOGIJŲ PASLAUGŲ BENDROVĖJE, DALYVIAI ĮGYJA GALIMYBĘ NAUDOTIS PLAČIOMIS ŠVIETIMO PROGRAMOMIS IR KARJEROS GALIMYBĖMIS.

2014 M. PROGRAMA BUVO PRADĖTA VYKDYTI AUSTRALIJOJE, 2021 M. IŠPLĖSTA Į JUNGTINĘ KARALYSTĘ, O DABAR DIEGIAMA EMEA REGIONE, PRADEDANT NUO LENKIJOS IR BULGARIJOS, KUR PROGRAMA PRADĖTA VYKDYTI 2023 M. KOVO MĖN. PROGRAMOS MISIJA - KURTI PALANKIĄ DARBO APLINKĄ NEURODIVERSIŠKIEMS ASMENIMS, YPAČ LABAI GERAI FUNKCIONUOJANTIEMS AUTISTIŠKIEMS ŽMONĖMS, SPRENDŽIANT JŲ NEPAKANKAMO UŽIMTUMO PROBLEMĄ IR PANAUDOJANT JŲ UNIKALIUS TALENTUS. INICIATYVA SIEKIAMA ĮVAIRINTI KOMANDAS, DIDINTI EFEKTYVUMĄ, PADĖTI DALYVIAMS KURTI KARJERĄ IT SRITYJE IR SIEKTI FINANSINĖS NEPRIKLAUSOMYBĖS.

AUTISTIŠKI ASMENYS DAŽNAI SUSIDURIA SU SUNKUMAIS TRADICINIŲ POKALBIŲ METU, KAI DAUG DĖMESIO SKIRIAMA SOCIALINIAM BENDRAVIMUI, TODĖL GALI BŪTI NEPASTEBĖTI JŲ ĮGŪDŽIAI IR KVALIFIKACIJA. SIEKDMA IŠSPRĘSTI ŠIĄ PROBLEMĄ, DXC ĮDARBINIMO PROCESU PIRMENYBĖ TEIKIAMA MOTYVACIJAI IR NORUI MOKYTIS, O NE STANDARTINIAMS POKALBIAMS.

KANDIDATAI VERTINAMI PER PALANKIĄ SEMINARŲ APLINKĄ, KURIOJE ATLEKAMOS ĮVAIRIOS MOKYMOSI IR TECHNINĖS UŽDUOTYS. ŠIS METODAS PADEDA NUSTATYTI JŲ STIPRIAŠIAS PUSEIS, GEBĖJIMUS IR MOTYVACIJĄ, TAIP UŽTIKINANT TEISINGĄ ĮVERTINIMĄ SIEKiant EITI PAREIGAS DXC IR SU KLIENTAIS.

Pokalbis ir atranka:

Geroji praktika

#3 DXC TECHNOLOGY

Įdarbinimas ir apmokymas

„DXC DANDELION“ PROGRAMOJE TEIKIAMA STIPRI ĮVADINĖ PAGALBA, KURIĄ TEIKIA APMOKYTI DARBUOTOJAI, MENTORIAI IR AUTIZMO PAGALBOS KONSULTANTAI (ASC). ASC PADEDA AUTISTIŠKIEMS DARBUOTOJAMS IR VADOVAMS INTEGRUOTIS SPRENDŽIANT PROBLEMAS, UŽKERTANT KELIĄ NESUSIPRATIMAMS IR SUDARANT INDIVIDUALIUS DARBO PROFILIUS BEI PARAMOS PLANUS.

PROGRAMOJE DAUGIAUSIA DĖMESIO SKIRIAMA PROFESINIŲ ĮGŪDŽIŲ, ĮSKAITANT APSISPRENDIMĄ, SAVIGYNĄ, SENSORINĮ SUVOKIMĄ, DARBO STILIŲ IR TIKSLŲ NUSTATYMĄ, UGDYMIUI, TAIP SUDARANT SĄLYGAS ILGALAIKIAM KARJEROS AUGIMUI.

5

AUTISTIŠKI DARBUOTOJAI RAGINAMI ASMENIŠKAI PRAŠYTI, KO JIEMS REIKIA, NES JŲ POREIKIAI YRĄ LABAI INDIVIDUALŲ IR GALI SKIRTIS. KAI KURIE ŽMONĖS PRAŠO PRITAIKYTI APŠVIETIMĄ, TRIUKŠMĄ, KITI TIESIOG NORI, KAD JUOS KUO DAUGIAU ĮTRAUKTŲ Į KOLEKTYVO VEIKLĄ IR KAD SU JAIS BŪTŲ ELGIAMASI KAIP SU VISAIS. DXC DANDELION PROGRAMA TAIP PAT SUKŪRĖ IR ĮDIEGĖ MODERNIAUSIAS TECHNOLOGIJAS, PADEGANČIAS PADĖTI ASMENIMS IR VADOVAMS. JŲ PRIEMONĖS, PVZ.

„LIFE SHERPA“ IR „OPTIMIZE“, IŠPLĖČIA PARAMOS DARBUOTOJŲ PASIEKIAMUMĄ. ŠIOMIS PRIEMONĖMS TAIP PAT NAUDOJASI „GOOGLE“, „MICROSOFT“, SOCIALINIŲ PASLAUGŲ DEPARTAMENTAS, VIDAUS REIKALŲ MINISTERIJA, NAB IR ANZ BANKAS.

Priemonės darbo vietoje:

Mentorystė ir parama:

MENTORIAI, KURIE YRĄ KOMANDOS NARIAI, SPECIALIZUOJASI DARBO VIETOJE, RENGIA TECHNINIUS MOKYMUS, SKIRIA UŽDUOTIS, VADOVAUJA PROCESAMS IR TEIKIA GRĮŽTAMĄJĮ RYŠĮ. DAUGELIS MENTORIŲ SAVANORIAUJA DĖL ASMENINIŲ RYŠIŲ SU AUTIZMU.

AUTIZMO PARAMOS KONSULTANTAI (ASC) PADEDA SPRĘSTI ASMENINES IR PSICHINES PROBLEMAS.

BE TO, DXC „DANDELION CURRICULUM“ PROGRAMOJE PATEIKIAMA STRUKTŪRIZUOTA SISTEMA SU ORIENTYRAIS, KURIAIS VADOVAUJASI PARAMOS KOMANDA IR PADEDA MOKINIAMS PASIEKTI SĖKMĘ.

7

8

AUTIZMO PARAMOS KONSULTANTAI (ASC) RENGIA SĄMONINGUMO MOKYMUS VADOVAMS, MENTORIAMS IR DARBUOTOJAMS, KAD PAGERINTŲ SUPRATIMĄ APIE AUTIZMO SUTRIKIMĄ IR SUTEIKTŲ JIEMS STRATEGIJŲ, KAIP PADĖTI NEURODIVERSIŠKIEMS KOLEGOMS. NUOLATINIS ŠVIETIMAS IR MOKSLINIAI TYRIMAI: PROGRAMOJE NAUDOJAMI ĮRODYMAIS PAGRĮSTI MOKSLINIAI TYRIMAI, ATLIKTI BENDRADARBIAUJANT SU TOKIOMIS INSTITUCIJOMIS KAIP OTARC, KORNELIO UNIVERSITETAS IR KT. REZULTATAI NAUDOJAMI PROGRAMAI TOBULINTI, PROBLEMOMS SPRĘSTI IR TVARIAM UŽIMTUMUI UŽTIKRINTI.

DXC DANDELION MOKYMO PROGRAMA: PARAMOS KOMANDA VADOVAUJASI STRUKTŪRIZUOTA SISTEMA, KURIOJE NUMATYTI PAGRINDINIAI ETAPAI, UŽTIKRINANTYS, KAD STAŽUOTOJAI TURĖTŲ GERIAUSIĄ GALIMYBĘ PASIEKTI SĖKMĘ.

Vadovo ir komandos mokymai:

Geroji praktika

#3 DXC TECHNOLOGY

Darbuotojų sėkmės istorijos:

6 JAUNESNIEJI PROGRAMINĖS ĮRANGOS TESTUOTOJAI: DU IŠ JŲ ĮGĖJO ISTQB SERTIFIKATĄ, O TRYS RUOŠIASI EGZAMINAMS.

1 JAUNESNYŠIS TESTUOTOJAS. TAIKOMŲJŲ PROGRAMŲ KŪRĖJAS: PRIEŠ PRADEDANT DIRBTI SU KLIENTAIS, PROGRAMUOTOJAMS PAPRASTAI REIKIA DAUGIAU NEI DVEJUS METUS MOKYTIS.

1 PMO SPECIALISTAS: IŠSKIRTINIS PROGRAMOS PASIEKIMAS: STAŽUOTOJAS PUKIAI PASIRODĖ IR PRADĖJO DIRBTI SU KLIENTAIS JAU PO KETURIŲ MĖNESIŲ. MOKYMAI TRUNKA DVEJUS METUS, PO KURIŲ DALYVIAI PEREINA Į NUOLATINĮ DARBĄ.

9

10

ORGANIZACIJOS GAUNA NAUDOS IŠ KVALIFIKUOTŲ, NEIŠNAUDOTŲ TALENTŲ FONDO IR NEURODIVERSITETO STIPRYBIŲ, TOKIŲ KAIP DĖMESYS DETALĖMS IR SCHEMŲ ATPAŽINIMAS, IR TAIP DIDINA KOMANDOS NAŠUMĄ. REMIANTIS ANZ PATIRTIMI, GALIMA TEIGTI, KAD 92 PROC. DARBUOTOJŲ LIEKA DIRBTI, 30-40 PROC. PADIDĖJA PRODUKTYVUMAS, 75 PROC. YRA PATENKINTI DARBU, PO PROGRAMOS 100 PROC. GAUNA NUOLATINES PAREIGAS, O 80 PROC. BENDRADARBIŲ TEIGIA, KAD NETURI PAPILDOMO DARBO KRŪVIO. NEURODIVERSIŠKI DARBUOTOJAI SUTEIKIA KONKURENCINĮ PRANAŠUMĄ. BULGARIJOS PROGRAMA YRA PERNELYG NAUJA, KAD BŪTŲ GALIMA IŠMATUOTI REZULTATUS.

Verslo privalumai:

Iškilę iššūkiai:

DĖL NEPAKANKAMAI IŠVYSTYTOS DIAGNOSTIKOS, STIGMOS IR RIBOTŲ ANGLŲ KALBOS ĮGŪDŽIŲ BUVO SUSIDURTA SU SUNKUMAIS ĮDARBINANT DALYVIUS, TODĖL VIETOJ 12 DALYVIŲ DALYVAVO 8. DALYVIAMS TRŪKO ĮGŪDŽIŲ DĖL NEPAKANKAMOS ANKSTESNĖS PAGALBOS, TODĖL REIKĖJO ILGESNIO MOKYMO. BENDRAVIMO PROBLEMOS APĖMĖ NENORĄ UŽDUOTI KLAUSIMUS IR JAUTRUMĄ TAM TIKROMS FRAZĖMS. KAI KURIE DALYVIAI PERNELYG DAUG DĖMESIO SKYRĖ SMULKIOMS DETALĖMS. SPRENDIMAI APĖMĖ AUTIZMO SPEKTRO KONSULTANTŲ (ASC) IR PSICHOLOGŲ SAMDYMĄ, KAD JIE PADĖTŲ DARBUOTOJAMS, PAGERINTŲ INTEGRACIJĄ IR ORGANIZUOTŲ SĄMONINGUMO MOKYMUS.

11

13

DXC PATARIA BENDROVĖMS VENGTI ĮDARBINIMO DIDELĖMS BANGOMIS, KAD NEATMESTŲ PAVĖLAVUSIŲ KANDIDATŲ, IR APSVARSTYTI GALIMYBĘ NEURODIVERSINIAMS TALENTAMS SKIRTI TOKIUS VAIDMENIS KAIP PMO IR ADMINISTRACINĖS PAREIGOS, NES ŠIOMS PAREIGOMS REIKIA MAŽIAU MOKYMŲ. JIE TAIP PAT REKOMENDUOJA KREIPTIS PROFESIONALIOS PAGALBOS, KAD BŪTŲ UŽTIKRINTA SĖKMINGA INTEGRACIJA, NES VIEN GERŲ KETINIMŲ SĖKMEI NEPAKANKA.

Patarimai kitoms įmonėms:

ĮMONĖ PRADĖJO GERIAU SUPRASTI NEURODIVERSIŠKUS ASMENIS IR SUVOKTI JŲ NAUDĄ KOMANDAI. DARBUOTOJAI SKATINAMI PRAŠYTI PARAMOS, O TAI PADEDA VISIEMS. DAUGELIS, PASKATINTI ASMENINĖS PATIRTIES, SAVANORIŠKAI DIRBA MENTORIAIS IR PAGALBININKAIS, TAIP DARYDAMI TEIGIAMĄ POVEIKĮ PLATESNEI BENDRUOMENEI, YPAČ ŠEIMOMS, SIEKIANČIOMS ĮDARBINTI IR SUTEIKTI NEPRIKLAUSOMYBĘ NEURODIVERSIŠKIEMS ARTIMIESIEMS.

Igyta patirtis:

Geroji praktika

#4 SAP

Įmonės apžvalga

SAP (SAP ESTONIA METRO PLAZA, VIRU
VÄJAK 2, 10111 TALLINN)
PRAMONĖ: ĮMONIŲ TAIKOMOJI PROGRAMINĖ
ĮRANGA

Įdarbinimo strategija:

PAGAL ŠIĄ PROGRAMĄ KANDIDATAI SU ASS ATRENKAMI VYKDANT
TIKSLINĘ VEIKLĄ IR ORGANIZUOJANT SPECIALIZUOTUS ĮDARBINIMO
RENGINIUS. IEŠKODAMA TINKAMŲ KANDIDATŲ, SAP
BENDRADARbiauja su ORGANIZACIJOMIS, KURIOS SPECIALIZUOJASI
AUTISTŲ ĮDARBINIMO PASLAUGŲ SRITYJE.

IEŠKODAMA KANDIDATŲ, SAP BENDRADARbiauja su NVO,
UNIVERSITETAIS IR KITOMIS ORGANIZACIJOMIS, KURIŲ VEIKLA
ORIENTUOTA Į ASS. ŠIOS PARTNERYSTĖS YRA LABAI SVARBIOS
SIEKIAMT UŽMEGZTI RYŠIUS SU ASS BENDRUOMENE IR UŽTIKRINTI,
KAD POTENCIALŪS KANDIDATAI ŽINOTŲ APIE SAP TEIKIAMAS
GALIMYBES.

3

4

1

2

AUTISM AT WROK

LAUNCHED IN 2013, SAP'S AUTISM AT WORK PROGRAM WAS
MOTIVATED BY A DESIRE TO TAP INTO THE UNIQUE TALENTS OF
INDIVIDUALS WITH AUTISM SPECTRUM DISORDER AND TO CREATE
A MORE INCLUSIVE WORKPLACE. THE PROGRAM WAS ALSO
DRIVEN BY THE RECOGNITION THAT DIVERSITY AND INCLUSION
LEAD TO INNOVATION AND BUSINESS SUCCESS.

POKALBIO PROCESAS PRITAIKYTAS
ATSIŽVELGIANT Į ASS TURINČIŲ ASMENŲ
POREIKIUS. TRADICINIUS POKALBIUS DAŽNAI
PAKEIČIA SEMINARAI ARBA SU PROJEKTAIS
SUSIJĘ VERTINIMAI, KURIE LEIDŽIA
KANDIDATAMS PADEMONSTRUOTI SAVO
ĮGŪDŽIUS PATOGESNĖJE APLINKOJE.

VERTINIMO PROCESĖ DĖMESYS SUTELKIAMAS Į
KANDIDATŲ GEBĖJIMUS, STIPRIAŠIAS PUSES IR
GALIMĄ INDĖLĮ, O NE VIEN Į JŲ ANKSTESNĘ
PATIRTĮ AR BENDRAVIMO ĮGŪDŽIUS. TOKS
POŽIŪRIS PADEDA NUSTATYTI UNIKALIUS
KIEKVIENO ASMENS TALENTUS

Pokalbis ir atranka:

Initiatyvos aprašymas:

Geroji praktika

#4 SAP

Įdarbinimas ir apmokymas

SAP SIŪLO STRUKTŪRIZUOTĄ ĮDARBINIMO PROCESĄ, KURIO METU AIŠKIAI INFORMUOJAMA APIE DARBO LŪKESČIUS, ATSAKOMYBĘ IR TURIMUS IŠTEKLIUS. ĮVADINIS MOKYMAS YRA PRITAIKYTAS TAIP, KAD ASS TURINTIEMS ASMENIMS BŪTŲ LENGVIAU PEREITI Į DARBO VIETĄ.

MOKYMAI APIMA TIEK TECHNINIŲ, TIEK MINKŠTŲJŲ ĮGŪDŽIŲ UGDYMĄ. SAP UŽTIKRINA, KAD NAUJI DARBUOTOJAI GAUTŲ ORIENTACINĮ MOKYMĄ, KURIS YRA SPECIALIAI SKIRTAS JŲ INTEGRACIJAI Į ĮMONĘ, ĮSKAITANT SOCIALINĘ SĄVEIKĄ IR BENDRAVIMĄ KOMANDOJE.

5

6

SAP TAIKO ĮVAIRIAS PRIEMONES, KAD PADĖTŲ ASS TURINTIEMS DARBUOTOJAMS. TAI APIMA LANKSČIĄ DARBO APLINKĄ, TRIUKŠMĄ SLOPINANČIAS AUSINES, PRITAIKYTĄ APŠVIETIMĄ IR INDIVIDUALIZUOTAS DARBO VIETAS. BE TO, SIEKIAM PATENKINTI INDIVIDUALIUS POREIKIUS, TAIKOMOS IR PROCEDŪRINĖS PRIEMONĖS, PAVYZDŽIUI, LANKSTUS DARBO GRAFIKAS.

Priemonės darbo vietoje:

Mentorystė ir parama:

SAP SKIRIA NAUJIEMS DARBUOTOJAMS, TURINTIEMS ASD, MENTORIUS ARBA BIČIULIUS. ŠIE MENTORIAI TEIKIA NUOLATINES REKOMENDACIJAS, PARAMĄ IR PADEDA ORIENTUOTIS ĮMONĖS APLINKOJE.

ĮMONĖ SIŪLO NUOLATINĘ PARAMĄ PER SPECIALIAS KOMANDAS, ĮSKAITANT PERSONALO SPECIALISTUS, APMOKYTUS DIRBTI SU ASS, KAD BŪTŲ SPRENDŽIAM VISI GALINTYS KILTI SUNKUMAI IR UŽTIKRINAMA, KAD DARBUOTOJAI JAUSTŲSI PALAIKOMI SAVO PAREIGOSE.

7

8

SAP RENGIA SPECIALIZUOTUS MOKYMUS VADOVAMS IR KOMANDOMS, KAD PADIDINTŲ JŲ INFORMUOTUMĄ APIE ASS IR SUTEIKTŲ JIEMS PRIEMONIŲ IR STRATEGIJŲ, REIKALINGŲ VEIKSMINGAI PADĖTI SAVO KOLEGOMS. ŠIE MOKYMAI APIMA BENDRAVIMO SKIRTUMŲ SUPRATIMĄ, KONSTRUKTYVAUS GRĮŽTAMOJO RYŠIO TEIKIMĄ IR ĮTRAUKIOS KOMANDOS KULTŪROS KŪRIMĄ.

SAP SIŪLO NUOLATINĮ MOKYMĄ IR IŠTEKLIUS, KAD VISI DARBUOTOJAI BŪTŲ INFORMUOTI IR PASIRENGĘ PRISIDĖTI PRIE ĮTRAUKIOS DARBO VIETOS KŪRIMO. TAI APIMA SEMINARUS, INTERNETINIUS IŠTEKLIUS IR PRIEIGĄ PRIE IŠORINIŲ ASS EKSPERTŲ.

Vadovo ir komandos mokymai:

Geroji praktika

#4 SAP

Darbuotojų sėkmės istorijos:

PAGAL PROGRAMĄ „AUTIZMAS DARBE“ ĮDARBINTI DARBUOTOJAI PUKIAI ATLIEKA ĮVAIRIAS FUNKCIJAS, ĮSKAITANT PROGRAMINĖS ĮRANGOS TESTAVIMĄ, DUOMENŲ ANALIZĘ IR KOKYBĖS UŽTIKRINIMĄ. JŲ INDĖLIS DAŽNAI PRANOKSTA LŪKESČIUS, YPAČ TOSE SRITYSE, KURIOSE REIKIA DIDELIO DĖMESIO DETALĖMS IR MODELIŲ ATPAŽINIMUI.

9

10

PROGRAMA „AUTIZMAS DARBE“ GEROKAI PRATURTINO SAP DARBUOTOJŲ ĮVAIROVĘ, SKATINDAMA NAUJOVES IR KŪRYBIŠKUMĄ. ASD TURINČIŲ DARBUOTOJŲ ĮTRAUKIMAS Į PROBLEMŲ SPRENDIMĄ SUTEIKĖ UNIKALIŲ PERSPEKTYVŲ IR PASKATINO TOBULINTI ĮVAIRIUS PROCESUS.

SAP PRANEŠĖ, KAD DĖL PROGRAMOS „AUTIZMAS DARBE“ PADIDĖJO PRODUKTYVUMAS, PAGERĖJO DARBO KOKYBĖ IR DARBUOTOJŲ PASITENKINIMAS DARBU. ŠIS IŠMATUOJAMAS POVEIKIS RŪDO APČIUOPIAMĄ ĮTRAUKIOS DARBO VIETOS KŪRIMO NAUDĄ.

Verslo privalumai:

Iškilę iššūkiai:

SAP SUSIDURĖ SU TOKIAIS IŠŠŪKIAIS, KAIP VISUOMENĖS IŠANKSTINIŲ NUOSTATŲ ĮVEIKIMAS, ĮDARBINIMO PROCESŲ PRITAIKYMAS IR UŽTIKRINIMAS, KAD VISI DARBUOTOJAI BŪTŲ TINKAMAI APMOKYTI PADĖTI KOLEGOMS, TURINTIEMS ASS.

ŠIE IŠŠŪKIAI BUVO SPRENDŽIAMJI NUOLAT ŠVIEČIANT, GLAUDŽIAI BENDRADARBIAUJANT SU AUTIZMĄ REMIANČIOMIS ORGANIZACIJOMIS IR KURIANT PRITAIKYTAS MOKYMO PROGRAMAS TIEK ASS TURINTIEMS DARBUOTOJAMS, TIEK JŲ VADOVAMS.

11

12

13

SAP PATARIA KITOMS ĮMONĖMS PRIPAŽINTI NEPAVASTĄ ASD TURINČIŲ ASMENŲ VERTĘ DARBO VIETOJE. ĮMONĖS TURĖTŲ BŪTI PASIRENGUSIOS PRITAIKYTI SAVO PROCESUS, SUTEIKTI BŪTINAS SĄLYGAS IR INVESTUOTI Į MOKYMUS, KAD SUKURTŲ PALANKIĄ APLINKĄ. TOKIŲ INICIATYVŲ SĖKMEI TAIP PAT LABAI SVARBU UŽMEGZTI TVIRTĄ PARTNERYSTĘ SU ORGANIZACIJOMIS, KURIOS SUPRANTA ASS.

Patarimai kitoms įmonėms:

PROGRAMOS „AUTIZMAS DARBE“ SĖKMĖ TURĖJO ĮTAKOS PLATESNĖMS SAP ĮVAIROVĖS IR ĮTRAUKTIES STRATEGIJOMS. ĮMONĖ SUPRATO LANKSTUMO, PRITAIKYTOS PARAMOS IR BENDRADARBIAVIMO SU IŠORINIAIS PARTNERIAIS SVARBĄ KURIANT ĮTRAUKIĄ DARBO VIETĄ.

Įgyta patirtis:

Geroji praktika

#5 TELIA LIETUVA

Įmonės apžvalga

TELIA LIETUVA

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

1

2

DIDELĖ TELEKOMUNIKACIJŲ
BENDROVĖ, PRIPAŽINTA UŽ
PASTANGAS ĮDARBINANT VISUS IR
KURIANT NEJGALIESIEMS PALANKIĄ
DARBO APLINKĄ.

Iniciatyvos aprašymas:

Įdarbinimo strategija:

PRITAIKYTAS ĮDARBINIMO PROCESAS

3

4

„TELIA LIETUVA“ SUTEIKIA GALIMYBĘ PAKOREGUOTI
POKALBIO IR ĮDARBINIMO PROCESUS, KAD JIE BŪTŲ
GERIAU PRITAIKYTI AŠS TURINTIEMS KANDIDATAMS,
PVZ., PATEIKTI AIŠKIAS INSTRUKCIJAS IR LEISTI
NAUDOTIS ALTERNATYVIAIS BENDRAVIMO BŪDAIS.

Pokalbis ir atranka:

Geroji praktika

#5 TELIA LIETUVA

Įdarbinimas ir apmokymas

VADOVAMS IR VADYBININKAMS PATEIKIAMOS REKOMENDACIJOS, KAIP VEIKSMINGAI PADĖTI ASS TURINTIEMS DARBUOTOJAMS, ĮSKAITANT BENDRAVIMO IR UŽDUOČIŲ VALDYMO STRATEGIJAS.

5

6

„TELIA LIETUVA“ PRITAIKO DARBO VIETĄ, KAD PADĖTŲ ASS TURINTIEMS DARBUOTOJAMS, PAVYZDŽIUI, SUKURIA TYLIAS DARBO VIETAS, LANKSČIUS DARBO GRAFIKUS IR SPECIALIĄ ĮRANGĄ.

ORGANIZACIJOJE PUOSELĖJAMA ĮTRAUKI IR PALANKI DARBO APLINKA, SKATINANTI VISŲ DARBUOTOJŲ SUPRATIMĄ IR BENDRADARBIAVIMĄ.

Priemonės darbo vietoje:

Mentorystė ir parama:

ASS TURINTYS DARBUOTOJAI GALI BŪTI SUJUNGTI SU MENTORIAIS, KURIE PATARIA, KAIP ORIENTUOTIS DARBO VIETOJE, VALDYTI UŽDUOTIS IR UGDYTI PROFESINIUS ĮGŪDŽIUS.

MENTORIAI PADEDA DARBUOTOJAMS IŠSIKELTI KARJEROS TIKSLUS, UGDYTI PROFESINIUS ĮGŪDŽIUS IR IEŠKOTI AUGIMO GALIMYBIŲ ĮMONĖJE.

7

8

„TELIA LIETUVA“ SIŪLO MOKYMO PROGRAMAS DARBUOTOJAMS, SKIRTAS DIDINTI INFORMUOTUMĄ IR SUPRATIMĄ APIE NEURODIVERSITETĄ, ĮSKAITANT AUTIZMO SUTRIKIMĄ, SIEKIANČIĄ SKATINTI ĮTRAUKESNĘ IR PALANKESNĘ DARBO KULTŪRĄ.

Vadovo ir komandos mokymai:

Geroji praktika

#5 TELIA LIETUVA

Darbuotojų sėkmės istorijos:

MANTAS, KURIAM DIAGNOZUOTAS AUTIZMAS, PRADĖJO DIRBTI „TELIA LIETUVA“ PROGRAMINĖS ĮRANGOS KŪRĖJU. JIS SUSIDŪRĖ SU SUNKUMAIS, SUSIJUSIAIS SU SENSORINIŲ JAUTRUMU IR SOCIALINE SĄVEIKA, TAČIAU BUVO PASIRYŽĘS PUIKIAI ATLIKTI SAVO PAREIGAS.

GAUTA PARAMA: TELIA LIETUVA SUTEIKĖ MANTUI RAMIĄ DARBO VIETĄ, LANKSTŲ DARBO GRAFIKĄ IR MENTORIŲ, KURIS PADĖJO JAM SUSIGAUDYTI DARBO KULTŪROJE.

SĖKMĖ: MANTAS SUKŪRĖ KELETĄ SVARBIAUSIŲ PROGRAMINĖS ĮRANGOS FUNKCIJŲ, KURIOS PAGERINO BENDROVĖS PRODUKTŲ PASIŪLĄ. JO DĖMESYS DETALĖMS IR ANALITINIAI ĮGŪDŽIAI TAPO NEJKAINOJAMI JO KOMANDAI. JIS TAIP PAT PAŽENGĖ KARJEROS LAIPTAIS, UŽIMDAMAS VADOVAUJANČIAS PAREIGAS PROJEKTŲ KŪRIMO SRITYJE.

9

A SUPPORTIVE AND INCLUSIVE WORK ENVIRONMENT CAN LEAD TO HIGHER JOB SATISFACTION AND LOWER TURNOVER RATES AMONG ALL EMPLOYEES.

THE UNIQUE SKILLS AND PERSPECTIVES OF EMPLOYEES WITH ASD CAN COMPLEMENT THE STRENGTHS OF OTHER TEAM MEMBERS, LEADING TO MORE BALANCED AND EFFECTIVE TEAMS.

MANY EMPLOYEES WITH ASD DEMONSTRATE A HIGH LEVEL OF DEDICATION AND FOCUS, CONTRIBUTING TO CONSISTENT AND RELIABLE PERFORMANCE.

Verslo privalumai:

Iškilę iššūkiai:

DARBUOTOJAMS, TURINTIEMS ASS, GALI BŪTI SUNKU ATLIKTI UŽDUOTIS, KURIOS NĖRA AIŠKIAI APIBRĖŽTOS ARBA KURIOMS REIKIA DAŽNAI KEISTI PRIORITETUS.

GALI EGZISTUOTI STIGMA AR NESUSIPRATIMAI DĖL ASS, KURIE GALI TURĖTI ĮTAKOS DARBO VIETOS DINAMIKAI IR ASS TURINČIŲ DARBUOTOJŲ INTEGRACIJAI.

VADOVAMS IR KOLEGOMS GALI PRIREIKTI PAPILDOMŲ MOKYMŲ, KAD JIE GALĖTŲ VEIKSMINGAI PADĖTI IR BENDRADARBIAUTI SU ASS TURINČIAIS DARBUOTOJAIS.

11

12

DARBUOTOJŲ INFORMUOTUMAS: ŠVIESTI VISUS DARBUOTOJUS APIE ASS IR NEURODIVERSITETĄ, KAD BŪTŲ SKATINAMAS SUPRATIMAS IR KURIAMA PALANKI DARBOVIETĖS KULTŪRA.

AIŠKI ORIENTACIJA: UŽTIKRINKITE STRUKTŪRUOTĄ ĮVADINĮ PROCESĄ, KURIAME BŪTŲ AIŠKIAI NURODYTOS DARBO PAREIGOS, DARBO VIETOS TVARKA IR LŪKESČIAI.

PARTNERYSTĖ: BENDRADARBIUOKITE SU AUTIZMĄ GINANČIOMIS GRUPĖMIS IR SPECIALISTAIS, KAD SUKURTUMĖTE IR ĮGYVENDINTUMĖTE GERIAUSIĄ PARAMOS ASS TURINTIEMS DARBUOTOJAMS PRAKTIKĄ.

GRĮŽTAMASIS RYŠYS: SUTEIKITE GALIMYBĘ DARBUOTOJAMS TEIKTI ATSLIEPIMUS APIE SAVO PATIRTĮ IR SIŪLYTI, KAIP PATOBULINTI DARBOVIETĖS PRAKTIKĄ.

Patarimai kitoms įmonėms:

Geroji praktika

#6 GRUPO NORTE

Įmonės apžvalga

"GRUPO NORTE"

PRAMONĖ: PASLAUGOS, ĮSKAITANT PAGALBĄ NAMUOSE IR ĮRENGINIŲ VALDYMĄ.

1

2

DARBO INTEGRACIJOS PROJEKTAS AUTIZMO SPEKTRO SUTRIKIMŲ TURINTIEMS ŽMONĖMS.

APIE 2012 M. DARBUOTOJŲ BALSAVIMU PAREMTA INICIATYVA SUTEIKTI MOKYMUS IR DARBO GALIMYBES AUTISTIŠKIEMS ASMENIMS PER SODININKYSTĖS DIRBTUVES.

Iniciatyvos aprašymas:

Įdarbinimo strategija:

IDENTIFIKAVIMAS BENDRADARBIAVIMAS SU VALJADOLIDO AUTIZMO ASOCIACIJA.

ĮDARBINIMO KANALAI IR PARTNERYSTĖ: PARTNERYSTĖ SU VIETINĖMIS AUTIZMO ORGANIZACIJOMIS.

3

4

Į PROGRAMĄ ĮTRAUKTI DARBO POKALBIŲ MOKYMAI.

DĖMESYS SKIRIAMAS PRAKTINIAMS ĮGŪDŽIAMS IR GEBĖJIMAMS EITI KONKREČIAS PAREIGAS.

Pokalbis ir atranka:

Geroji praktika

#6 GRUPO NORTE

Įdarbinimas ir apmokymas

PRAKTINIS SODININKYSTĖS SEMINARAS.
MOKYMAI APIMA PASIRUOŠIMĄ POKALBIUI
DĖL DARBO IR TECHNINIUS SODININKYSTĖS
ĮGŪDŽIUS.

5

Mentorystė ir parama:

NUOLATINĖ VALJADOLIDO AUTIZMO
ASOCIACIJOS PARAMA.
PROJEKTO VADOVŲ IR ASOCIACIJOS
DARBUOTOJŲ PATARIMAI

7

6

STRUKTŪRIZUOTA MOKYMO
APLINKA

STABILO DARBO TVARKA.

Priemonės darbo vietoje:

8

DARBUOTOJŲ JAUTRUMO IR
SĄMONINGUMO MOKYMAS

INFORMACINIAI UŽSIĖMIMAI
APIE PARAMĄ KOLEGOMS,
TURINTIEMS
NEURODIVERSITETĄ

Vadovo ir komandos mokymai:

Geroji praktika

#6 GRUPO NORTE

Darbuotojų sėkmės istorijos:

SODININKYSTĖ IR SUSIJUSIOS TECHNINĖS UŽDUOTYS

PADEMONSTRUOTI GEBĖJIMAI ATLIKTI SUDĖTINGUS TECHNINIUS VAIDMENIS, PADIDĖJĘS PASITIKĖJIMAS DARBU.

9

10

PADIDINTA ĮMONIŲ SOCIALINĖ ATSAKOMYBĖ, PAGERINTA DARBUOTOJŲ MORALĖ.

SĖKMINGA ASS TURINČIŲ ASMENŲ INTEGRACIJA, TEIGIAMAI DALYVIŲ ATSILIEPIMAI.

Verslo privalumai:

Iškilę iššūkiai:

ASD ASMENŲ UNIKALIŲ POREIKIŲ SUPRATIMAS IR PRITAIKYMAS

GLAUDUS BENDRADARBIAVIMAS SU AUTIZMO EKSPERTAIS, PRITAIKYTOS MOKYMO PROGRAMOS.

11

12

SUSTIPRINTAS ĮSIPAREIGOJIMAS TAIKYTI ĮTRAUKIĄ ĮDARBINIMO PRAKTIKĄ

DĖMESYS ILGALAIKEI PARAMAI IR NUOLATINIAM TOBULĖJIMUI.

Įgyta patirtis:

13

ĮTRAUKITE DARBUOTOJUS Į SOCIALINES INICIATYVAS, BENDRADARBIUKITE SU SPECIALIZUOTOMIS ORGANIZACIJOMIS IR UŽTIKRINKITE NUOLATINĘ PARAMĄ BEI MOKYMUS.

Patarimai kitoms įmonėms:

Geroji praktika

#7 PRO ARBEIT KREIS OFFENBACH
KREIS OFFENBACH - AÖR

Įmonės apžvalga

PRO ARBEIT KREIS OFFENBACH - KREIS
OFFENBACH - AÖR

PRAMONĖ: VIEŠOSIOS VALDŽIOS
INSTITUCIJOS

1

2

„PRO ARBEIT KREIS OFFENBACH“ YRA
PRIPAŽINTA ŠEIMAI PALANKIA DARBOVIETĖ
IR ATITINKA TEISĖS AKTAIS NUSTATYTĄ
NEĮGALIJŲ ĮDARBINIMO ĮTRAUKTIES
KVOTĄ.

NUO 2005 M.

„PRO ARBEIT“, KAIP VISUOMENINĖ
ORGANIZACIJA, YRA TEISIŠKAI ĮPAREIGOTA
LAIKYTIS ĮTRAUKTIES KVOTOS.

Iniciatyvos aprašymas:

Įdarbinimo strategija:

„PRO ARBEIT KREIS OFFENBACH“
YRA SKAITMENINIŲ BŪDU
PASIEKIAMA, NES DARBO
SKELBIMAI SKELBIAMI ĮVAIRIUOSE
KANALUOSE IR INTERNETO
SVETAINĖSE.

3

4

NAUJŲ DARBUOTOJŲ PARAIŠKŲ TEIKIMO
PROCESAS YRA STANDARTIZUOTAS PAGAL
TEISINĘ SISTEMĄ. „PRO ARBEIT KREIS
OFFENBACH“ YRA VIENINTELĖ DARBO BIRŽA
REINO-MAINO REGIONE, KURI SAVO
DARBUOTOJAMS MOKA DARBO UŽMOKESTĮ
PAGAL FEDERALINĖS DARBO BIRŽOS DARBO
UŽMOKESČIO SKALĘ.

PROFESINIAI IR IŠSILAVINIMO REIKALAVIMAI
APRAŠOMI KIEKVIENAI SKELBIAMAI IR
PASKELBTAI DARBO VIETAI. DARBO SKELBIME
TAIP PAT NURODOMA, KAD PIRMENYBĖ BUS
TEIKIAMA MOTERŲ IR NEĮGALIJŲ
KANDIDATŪROMS.

Pokalbis ir atranka:

Geroji praktika

#7 PRO ARBEIT KREIS OFFENBACH KREIS OFFENBACH - AÖR

Įdarbinimas ir mokymas

KIEKVIENAS NAUJAS DARBUOTOJAS GAUNA ĮVADINĮ VADOVĄ, TAIP PAT YRA BROŠIŪRA NAUJIEMS DARBUOTOJAMS APIE BENDRĄJĄ IR TEISINĘ SISTEMĄ. BE TO, KIEKVIENAS DARBUOTOJAS ATSKIRUOSE SKYRIUOSE TURI GRUPĖS VADOVĄ, KURIS YRA ATSAKINGAS UŽ SKLANDŲ ĮVADINĮ MOKYMĄ ATSKIROSE SKYRIAUS DARBO SRITYSE.

VISI „PRO ARBEIT KREIS OFFENBACH“ DARBUOTOJAI TURI GALIMYBĘ NEMOKAMAI DALYVAUTI MOKYMO KURSUOSE. DARBUOTOJAI TAIP PAT TURI TEISĘ Į VISIŠKAI APMOKAMAS MOKYMŲ AKADEMINES ATOSTOGAS. DĖL TOLESNIO MOKYMOSI IR MOKYMOSI ATOSTOGŲ KRYPTIES SPRENDŽIA PATS DARBUOTOJAS.

5

6

VISIEMS DARBUOTOJAMS TECHNINĖ ĮRANGA PRIEINAMA MEDICININIŲ PAGRINDŲ, ATSIŽVELGIANT Į DARBUOTOJO POREIKIUS, JAM SUTEIKIAMA GALIMYBĖ NAUDOTIS TECHNINE ĮRANGA. TAI NUMATYTA IR VIEŠOSIOS ĮSTAIGOS ĮSTATYME.

KADANGI VISŲ VIEŠOJOJE ĮSTAIGOJE DIRBANČIŲ DARBUOTOJŲ DARBAS DAUGIAUSIA SUSIJĘS SU DARBU ĮSTAIGOJE, PRO ARBEIT KREIS OFFENBACH, KAIP DARBDAVYS, ORGANIZAVO NEMOKAMĄ MEDICININĮ SEMINARĄ APIE SVEIKATOS SUTRIKIMUS NUGAROS SRITYJE - DARBO VALANDOMIS.

VISIEMS DARBUOTOJAMS NEMOKAMAI PRIEINAMAS ĮMONĖS GYDYTOJAS, TAIP PAT TEIKIAMA ANONIMINĖ NUOLATINĖ PSICHOLOGINĖ KONSULTACIJA PRIKLAUSOMYBĖS AR POLINKIO Į SAVIŽUDYBĘ ATVEJU.

Priemonės darbo vietoje:

Mentorystė ir parama:

PERSONALO SKYRIUS IR ĮDARBINIMO PROGRAMA YRA „PRO ARBEIT KREIS OFFENBACH“ MENTORYSTĖS PROGRAMA. KIEKVIENA ORGANIZACIJOS KOMANDA TURI SAVO KOMANDOS VADOVĄ, KURIS NE TIK VADOVAUJA KOMANDAI, BET IR ATLIEKA DARBUOTOJŲ MENTORIAUS VAIDMENĮ PER VERTINIMO POKALBIUS SU VADOVYBE.

7

8

KOMANDŲ VADOVAI IR DARBUOTOJAI TURI GALIMYBĘ NEMOKAMAI NAUDOTIS SUPERVIZIJOMIS. NESUTARIMŲ ATVEJU ŠI PRIEŽIŪRA TAIKOMA PAČIAI KOMANDAI. KONFLIKTŲ VALDYMO TARNYBA „PRO ARBEIT KREIS OFFENBACH“ TAIP PAT YRA NEUTRALI INSTITUCIJA. VISI DARBUOTOJAI GALI NAUDOTIS TOLESNIO ŠVIETIMO IR MOKYMO GALIMYBĖMIS BEI MOKYMOSI ATOSTOGOMIS.

Vadovo ir komandos mokymai:

Geroji praktika

#7 PRO ARBEIT KREIS OFFENBACH
KREIS OFFENBACH - AÖR

Darbuotojų sėkmės istorijos:

VAIDMENYS IR
INDĖLIS:
ALEXANDER AUST
EUROPOS PROJEKTŲ
VALDYMO SKYRIUJE

9

10

NEĮGALIŲJŲ ĮDARBINIMAS YRA NEABEJOTINA
„PRO ARBEIT KREIS OFFENBACH“ PRIDĖTINĖ
VERTĖ. ĮDARBINANT DARBUOTOJUS SVARBIAUSIA
YRA JŲ POTENCIALAS IR IŠTEKLIAI.

-IŠMATUOJAMAS POVEIKIS: VISUOSE PRO ARBEIT
PADALINIuose, KURIOSE DIRBA NEĮGALIEJI,
NĖRA JOKIŲ DARBO TRŪKUMŲ, Palyginti su
KITAIS.

Verslo privalumai:

Iškilę iššūkiai:

VIENOJE „PRO ARBEIT“ KOMANDOJE KILO
SUNKUMŲ, SUSIJUSIŲ SU NEGALIA
TURINČIŲ KOLEGŲ PRIĖMIMU.

TAI BUVO IŠTAISYTA VYKDANT SUPERVIZIJĄ,
NES PAAIŠKĖJO, KAD TAI BUVO LABIAU
NEAPGALVOTŲ IŠANKSTINIŲ NUOSTATŲ
ATVEJIS.

11

12

ĮDARBINTI AUTISTIŠKĄ
ASMENĮ YRA PRIDĖTINĖ VERTĖ
VISOMS ŠALIMS. TIK KITI
DARBDAVIAI TURĖTŲ ATKREIPTI
DĖMESĮ Į TECHNINIUS IR
ŽMOGIŠKUOSIUS ASPEKTUS,
KAD AUTISTIŠKI ŽMONĖS
GALĖTŲ EFEKTYVIAI
ĮSIDARBINTI.

Patarimai kitoms įmonėms:

13

DARBDAVIŲ ĮVAIROVĖ DIDINA JŲ DARBUOTOJŲ
POTENCIALĄ IR IŠTEKLIUS. ŠI ĮVAIROVĖ NE TIK
LEIDŽIA ĮMONEI EFEKTYVIAI DIRBTI, BET IR SKATINA
ŽMONIŲ BENDRAVIMĄ.

Įgyta patirtis: