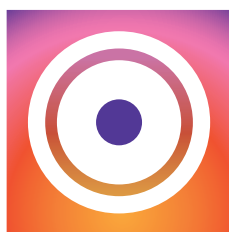


— pracuję z pasją

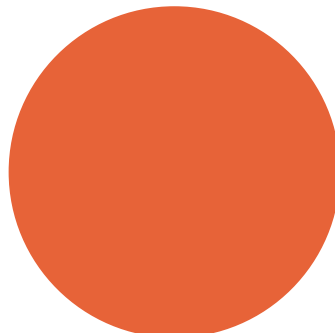
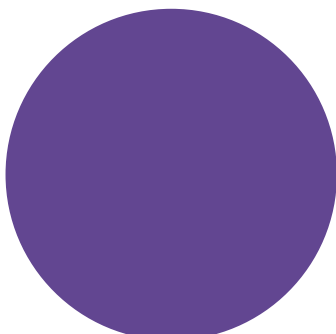
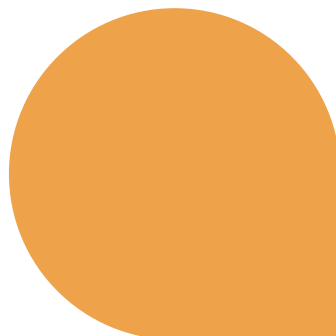
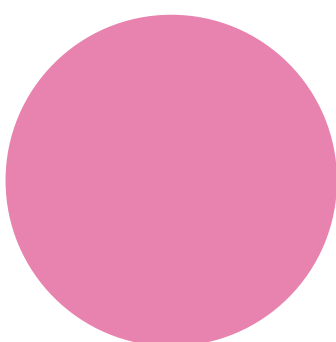
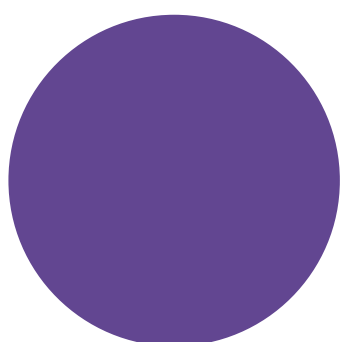


JESTEM **neuro**
różnorodn_



autentyczni

Ministerstwo
Rozwoju i Technologii



MOCNE STRONY NEURORÓŻNORODNYCH PRACOWNIKÓW



KLAUDIA
autyzm, ADHD
trenerka pracy

ADHD

- Wnikliwość.
- Kreatywne myślenie i rozwiązywanie problemów.
- Wielozadaniowość.
- Umiejętność podejmowania skalkulowanego ryzyka.

SPEKTRUM AUTYZMU

- Wysoki poziom koncentracji i zdolności do wyróżniania się w powtarzalnych zadaniach.
- Szczegółowa wiedza merytoryczna, specjalistyczne umiejętności analityczne i techniczne.
- Niezawodność, niski poziom absencji i lojalność.
- Doskonałe prowadzenie dokumentacji i pamięć.
- Umiejętność rozwiązywania problemów.

DYSLEKSJA

- Duża doza pomysłowości oraz kreatywności.
- Łatwość w identyfikowaniu schematów.
- Łączenie pomysłów: osoby z dysleksją potrafią ocenić szerszy obraz sytuacji.
- Myślenie nieszablonowe.

DYSGRAFIA

- Wyjątkowa umiejętności słuchania.
- Zdolność do przypominania sobie informacji werbalnych, zapamiętywania i ustnego opowiadania historii.



PAT
dysleksja, dysgrafia, ADHD
analityk



ANNA
autyzm, ADHD
lider w korporacji

DYSKALKULIA

- Kreatywność.
- Myślenie strategiczne.
- Zdolności praktyczne.
- Myślenie intuicyjne.
- Umiejętność rozwiązywania problemów.

DYSPRAKSJA

- Zaradność.
- Determinacja w rozwiązywaniu problemów.
- Umiejętność dostrzegania wzorców.

DOBRE PRAKTYKI PRACODAWCÓW



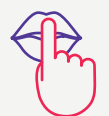
Prowadź obiektywne rekrutacje, by zatrudniać ludzi, którzy mają największe kompetencje na stanowisko, a nie takich, którzy potrafią się dobrze „sprzedać”.



Zadbaj o to, by **praca w Twojej firmie była elastyczna** i w miarę możliwości pozwalała każdemu dostosować czas i sposób świadczenia pracy do potrzeb jego i firmy. Tak, aby każdy pracownik mógł maksymalnie wykorzystać swój potencjał dla dobra Twojej firmy i jej klientów.



Zadbaj o jasne zasady panujące w firmie. Jasność i czytelność zasad pomoże każdemu.



W miarę możliwości stwórz pokój wyciszeń w swojej firmie – każdy pracownik doceni dostępność miejsca, w którym może odetchnąć lub popracować w ciszy.



Wyznacz w zespole jedną osobę, która będzie służyła wsparciem i radą każdemu nowemu pracownikowi.



Planując spotkania zespołu ustalaj jasne cele, sposoby raportowania oraz przydzielania zadań – konkretne informacje pomagają w lepszej organizacji pracy własnej.



Nieustannie analizuj i przekazuj informacje zwrotne. Koniecznie mów głośno o wszelkich poczynionych postępach. Pracownicy muszą otrzymywać informacje zwrotne, kiedy dobrze wykonują swoje zadania – nie tylko wtedy, gdy popełniają błędy.



Zadbaj o odpowiednie przygotowanie stanowiska pracy. Tak, by każdy pracownik mógł pracować w maksymalnie możliwym komforcie.

Każda osoba zasługuje na możliwość wykorzystania w pełni swojego potencjału – w szkole, w miejscu pracy, a także w późniejszym życiu. Firmy mogą wywierać ogromny wpływ na zmiany społeczne, o czym świadczą wartości ich marek i strategie marketingowe, które są dostosowane do zmian kulturowych.

Nowe podejście do tego, w jaki sposób „wykorzystujemy” talent i potencjał naszych obecnych i przyszłych pracowników, wymaga zmian w podejściu do rekrutacji osób neuroatypowych. Pracownicy neuro różnorodni mogą wzbogacić potencjał każdej firmy oraz poszerzyć kompetencje zespołów. Są świetnymi specjalistami w wielu dziedzinach.

4 powody, dla których warto mieć w swoim zespole osoby neuroróżnorodne:

1.

Przyciągnięcie talentów potrzebnych na kluczowych stanowiskach.



2.

Zatrzymanie neuroróżnorodnych pracowników w celu uniknięcia kosztów rekrutacji, wprowadzenia i szkoleń.

3.

Zwiększenie produktywności spowodowanej zatrudnieniem osób z wysokimi kompetencjami na odpowiednich stanowiskach.



4.

Dobre samopoczucie pracowników wynikające z satysfakcji z pracy i efektywnej dynamiki zespołu. Wzrost wartości marki, a tym samym poprawa wizerunku firmy.

