



Tool box

АКТИВАЦИОННИ ИНСТРУМЕНТИ



ПОМОЩНА КАРТА

ЗА РАБОТОДАТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТИ ПО ПОДБОР

ОСИГУРЯВАНЕТО НА СПРАВЕДЛИВ И ЕФЕКТИВЕН ПРОЦЕС НА ПОДБОР ИЗИСКВА АДАПТИРАНЕ НА ПРАКТИКИТЕ ЗА НАЕМАНЕ, ТАКА ЧЕ ДА ЗАЧИТАТ РАЗНООБРАЗНИТЕ НУЖДИ НА КАНДИДАТИТЕ ОТ АУТИСТИЧНИЯ СПЕКТЪР. ТРАДИЦИОННИТЕ МЕТОДИ ЗА ПОДБОР НЕ ВИНАГИ МОГАТ ДА УЛОВЯТ ИСТИНСКИЯ ПОТЕНЦИАЛ НА КАНДИДАТА, КОЕТО ПРАВИ ОЩЕ ПО-ВАЖНО ТОВА ОРГАНИЗАЦИИТЕ ДА ПРИЛАГАТ ПРИОБЩАВАЩИ СТРАТЕГИИ.

ТОЧНО КАКТО ТЪРСЕЩИТЕ РАБОТА ЛИЦА ПОДГОТВЯТ АВТОБИОГРАФИИ И МОТИВАЦИОННИ ПИСМА, РАБОТОДАТЕЛИТЕ СЪЩО ТРЯБВА ДА ПРИСПОСОБЯТ СВОИТЕ ПРОЦЕСИ НА ПОДБОР, ЗА ДА ОТГОВАРЯТ НА РАЗЛИЧНИ НУЖДИ. НЯКОИ КАНДИДАТИ МОЖЕ ДА ИМАТ ЗАТРУДНЕНИЯ С КОНВЕНЦИОНАЛНИТЕ ФОРМАТИ НА ИНТЕРВЮ, ДОКАТО ДРУГИ МОЖЕ ДА ИЗИСКВАТ НАПАСВАНЕ НА РОЛЯТА, ЗА ДА ДОПРИНЕСАТ ЕФЕКТИВНО КЪМ ЕКИПА.

ПРИЗНАВАЙКИ, ЧЕ ВСЕКИ КАНДИДАТ Е УНИКАЛЕН, ОРГАНИЗАЦИИТЕ ИМАТ СПОДЕЛЕНА ОТГОВОРНОСТ ДА СЪЗДАДАТ ПРИОБЩАВАЩИ ПРАКТИКИ ЗА НАЕМАНЕ, КОИТО УВЕЛИЧАВАТ МАКСИМАЛНО ШАНСОВЕТЕ ЗА РАБОТА И ОТРАЗЯВАТ ПЪЛНИЯ ПОТЕНЦИАЛ НА ВСИЧКИ ХОРА.

С ПОМОЩТА НА ТАЗИ КАРТА, СПЕЦИАЛИСТИТЕ ПО ПОДБОР НА ПЕРСОНАЛ МОГАТ ДА ПРЕЦИЗИРАТ ПРОЦЕСИТЕ СИ ТАКА, ЧЕ ДА НАМАЛЯТ БАРИЕРИТЕ И ДА ОСИГУРЯТ ПО-СПРАВЕДЛИВА ОЦЕНКА НА АУТИСТИЧНИТЕ ТАЛАНТИ.

**Приобщаващият
подбор на кадри не е
просто справедлив –
той спомага да се
разкрийт
неизползвани
таланти**

Приобщаващо интервю - списък

- Предварително и ясно комуникирайте формата, структурата и очакванията на интервюто.
- Предложете гъвкав формат (напр. писмени задачи, практически презентации) и предвидете допълнително време за отговор/изпълнение на задачата.
- Осигурете тихо пространство, добре осветено (но не прекомерно) и без разсейващи фактори.
- Обърнете внимание на сензорното претоварване (осветление, шум).
- Задавайте въпроси, базирани на умения и фокусирани върху задачи, свързани с работата, а не върху личностни качества.
- Използвайте директен и ясен език - избягвайте абстрактни или хипотетични въпроси.
- Избягвайте да правите предположения относно езика на тялото (като зрителен контакт или нервни тикове).
- Задавайте въпросите един по един и оставете допълнително време за отговор, ако е необходимо.

Подбор

- Оценявайте въз основа на умения и изпълнение на задачи, а не на социално поведение без отношение към ролята.
- Очертайте следващите стъпки и график за обратна връзка в края.
- Помислете: ако на кандидата му липсват комуникационни умения на интервюто, какви други методи мога да приложат, за да разкрият неговите компетенции и профил?
- Ако е възможно, се свържете с професионалист по аутизъм и заетост, който да ви помогне в процеса на подбор и онбординг.

ВАШАТА ЗАДАЧА

Създаване на ясни и разбираеми длъжностни характеристики: използвайте ясен език, избягвайте жаргон/метафори и подчертавайте основните умения, необходими за позицията вместо да се фокусирате върху опита.

ОЦЕНКА НА КАНДИДАТИТЕ

Трудовият опит

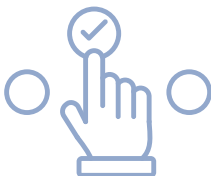
Професионалният и образователен опит имат за цел да покажат нашето ноу-хау и експертиза. Хората с аутизъм обаче срещат по-големи трудности в намирането на работа, в резултат на което може да имат по-малко опит в сравнение с други кандидати. Какво може да замени потенциалната липса на професионален опит?

Погледнете отвъд работата



Питайте за предишно използване на компетенции извън трудовия опит. Било то в образователна, социална или институционална среда - се стремете да задавате въпроси, свързани с компетенции и искайте други примери извън работата.

Оценете компетенциите с други методи



Ползвайте тестове, ролеви игри за работни ситуации, интервюта-презентации или други методи, за да оцените компетенциите на кандидата. След като се запознаете с профила му, подгответе подходящи упражнения за подбор.

Работни обучения



Винаги разглеждайте непрекъснатото обучение на работното място като основна част от подбора. Особено когато оценявате кандидати от спектъра, при които може да е имало по-големи трудности при придобиването на опит, никога не забравяйте, че част от отговорността на организацията е да даде възможност и да подхранва своите таланти.

ПРЕДРАЗСЪДЪЦИ

Минимизиране на когнитивните пристрастия

Проявата на когнитивни пристрастия не винаги представлява умишлена дискриминация, както и несъзнателните предубеждения. За да ги избегнете, си направете списък със стъпките в процеса на подбор и идентифицирайте възможните капани за поддаване на пристрастия и помислете как да ги преодолеете. Не забравяйте, че дори едно интервю ще доведе до пристрастен анализ, ако интервюираният не е в състояние да се впише в дадената среда или ако въпросите са твърде лични и субективни.

Съсредоточете се върху компетенциите, помислете за алтернативни методи за оценка на уменията и подосигурете справедлив процес на оценяване.