

Priemonių rinkinys

NAUDINGOS DARBO PAIEŠKOS KORTELĖS



Naudinga darbo paieškos kortelė

Personalo atrankos specialistams

Siekiant užtikrinti sąžiningą ir veiksmingą įdarbinimo procesą, reikia pritaikyti atrankos procesą taip, kad būtų atpažįstami įvairūs autistiškų kandidatų talentai. Tradiciniai atrankos metodai ne visada atskleidžia tikrąjį kandidato potencialą, todėl organizacijoms itin svarbu įgyvendinti įtraukiasias strategijas.

Kaip darbo ieškantys asmenys rengia CV ir ruošiasi darbo pokalbiui, darbdaviai taip pat turėtų pritaikyti savo įdarbinimo procesus skirtingiems poreikiams.

Kai kuriems kandidatams gali būti sudėtinga dalyvauti įprastuose pokalbiuose, o kitiems gali reikėti tam tikrų darbo sąlygų pritaikymo, kad galėtų efektyviai dirbti.

Pripažindamos, kad kiekvienas kandidatas yra unikalus, organizacijos turi bendrą atsakomybę kurti įtraukiasias įdarbinimo praktikas, kurios padidintų įsidarbinimo galimybes ir atskleistų visų asmenų potencialą.

Naudodamiesi šia kortele, personalo atrankos specialistai gali patobulinti savo atrankos procesus, sumažinti kliūtis ir užtikrinti teisingesnį talentų vertinimą.

**Įtraukus
įdarbinimas yra ne
tik sąžiningas – jis
padeda atskleisti
neišnaudotus
talentus.**

Įtraukiojo darbo pokalbio atmintinė

- Interviu formato, struktūros ir lūkesčių komunikavimas aiškiai ir gerokai iš anksto.
- Siūlykite lanksčius formatus (pvz., rašytines užduotis, praktinius demonstravimus) ir suteikite papildomo laiko atsakymams (bet ne per ryški) ir be trukdžių.
- Atkreipkite dėmesį į sensorinius veiksmus (apšvietimą, triukšmą).
- Klausimai, pagrįsti įgūdžiais, orientuoti į darbo užduotis, o ne asmenybės bruožus.
- Direct, clear language—avoiding abstract or hypothetical questions
- Avoid making assumptions about body language (like eye contact or fidgeting)
- Ask one question at a time and allow extra response time if needed

Atranka

- Įvertinimas, pagrįstas įgūdžiais ir darbo rezultatais, o ne socialiniu elgesiu, nesusijusiu su pareigomis.
- Apžvelkite kitus veiksmus ir laiką, skirtą grįžtamajam ryšiui pabaigoje.
- Jei kandidatas neturi komunikacinių įgūdžių, kokius kitus metodus galite pasirinkti jo kompetencijoms ir profiliui vertinti?

Įdarbinimo konsultanto patarimas:

Jei įmanoma, įtraukite organizacijas ir profesionalus, turinčius patirties įdarbinant autistiškus asmenis, kad jie padėtų atrankos ir įdarbinimo procese.

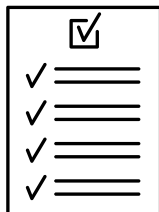
Darbo Pavadinimas

Aiškūs ir suprantami darbo aprašymai: vartokite paprastą kalbą, venkite žargono ir pabrėžkite pagrindinius įgūdžius, o ne vien patirtį.

Vertinimas

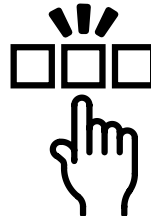
Darbo patirtis

Profesinė ir edukacinė patirtis siekia parodyti mūsų žinias ir kompetenciją. Tačiau autistiškiems asmenims dažnai sunkiau rasti darbą, o tai gali lemti mažesnę patirtį, palyginti su kitais kandidatais. Kas gali pakeisti potencialų profesinės patirties trūkumą?



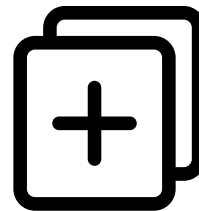
Žvelkite plačiau

Peržiūrėkite ankstesnį kompetencijų naudojimą už darbo patirties ribų. Tai gali būti atskleista edukacinėje, bendruomeninėje ar institucinėje aplinkoje, siekiant užduoti ir atsakyti į su kompetencijomis susijusius klausimus ir remptis pavyzdžiais.



Įvertinkite kompetencijas kitais metodais.

Testai, darbo vaidmenų žaidimai, interviu ir kiti metodai gali būti naudojami kandidato kompetencijoms įvertinti. Ištyrus kandidato ypatybes, paruoškite užduotis atrankai.



Apmokymas dirbti ir mokymasis

Visada laikykite nuolatinį mokymąsi ir mokymąsi darbo vietoje kaip svarbias įdarbinimo dalis. Ypač vertinant autistiškus suaugusiuosius, kurie galėjo susidurti su kliūtimis renkant patirtį, niekada nepamirškite, kad dalis organizacijos atsakomybės yra suteikti galimybes ir ugdyti talentą.

Kognityvinis šališkumas

Kognityvinio šališkumo mažinimas

Kognityvinis šališkumas ne visada reiškia tyčinę diskriminaciją, bet taip gali nutikti nesąmoningai. Norėdami to išvengti, sudarykite veiksmų sąrašą, kuriuose dalyvausite, ir numatykite šališkumo galimybes bei būdus bei kaip jas įveikti. Atminkite, kad net pokalbis dėl darbo gali būti šališkas, jei kandidatas negali savęs tinkamai pristatyti sukurtose situacijose arba jei klausimai yra per daug suasmeninti ir subjektyvūs.

Kreipkite dėmesį į kompetencijas, suteikite alternatyvius metodus gebėjimams vertinti ir užtikrinkite sąžiningą vertinimo procesą.