



## Część 1: ROLA DZIAŁU KADR W PROCESIE ADAPTACJI

### TREŚCI O CHARAKTERZE OGÓLNYM

Osoby z ASD mają możliwość i chcą pracować. Jednak mimo istnienia wielu inicjatyw promujących zatrudnienie, skierowanych specjalnie do osób z ASD, wskaźniki zatrudnienia pozostają niezwykle niskie.

Badania naukowe przeprowadzone w ostatnich latach na ten temat pokazują, jak ważny dla osób z ASD i ich rodzin jest dostęp do pracy i jej utrzymanie. Dowodzą one również, że osoby te mają pozytywny wpływ na przedsiębiorstwa, w których świadczą swoje usługi, na gospodarkę oraz na administrację publiczną, ponieważ uzyskanie płatnego zatrudnienia zapewnia im autonomię ekonomiczną.

### **Dlaczego zatem osobom z ASD tak trudno jest znaleźć i/lub utrzymać pracę?**

W 2014 roku Centrum Badań nad Zatrudnieniem Autyzmu (ACRE) przeprowadziło badanie obejmujące dorosłą populację z ASD, ich rodziny oraz specjalistów wsparcia z wyspecjalizowanych służb. Wyniki tego badania wskazały na istnienie 2 barier, które znacznie utrudniają dostęp i utrzymanie pracy dla populacji z ASD: po pierwsze, brak dostosowań stanowiska pracy, które dostosowują się do cech i potrzeb osoby z ASD. Po drugie, niska wiedza i świadomość na temat autyzmu zarówno w środowisku społecznym, jak i zawodowym.

Obie bariery są ze sobą powiązane, ponieważ nieznaną ASD spowoduje brak środków umożliwiających pomyślny wejście do pracy.

Ponadto należy wziąć pod uwagę, że każda osoba z ASD ma inny profil poznawczy, więc dostosowania wprowadzone w celu włączenia pracującej osoby z ASD niekoniecznie będą skuteczne dla innej osoby z ASD, która dołączy do tej samej firmy. Firmy muszą każdorazowo indywidualizować i dostosowywać się do indywidualnych potrzeb.

Dlatego niezbędne jest posiadanie narzędzi, które pozwolą ocenić każdą osobę przed wejściem na rynek pracy, tak aby zidentyfikować jej profil zawodowy i poznawczy, tak aby oba czynniki były brane pod uwagę od początku i przez cały proces.



## PROCESY REKRUTACJI / SELEKCJI OSOBISTEJ W FIRMACH OGÓLNYCH DLA PRACOWNIKÓW

### Co rozumiemy przez Rekrutację?

Equipo Vértice (2007) definiuje rekrutację jako działanie mające na celu przyciągnięcie kapitału intelektualnego do firm. Firma nie tylko wymaga szeregu cech od kandydata, ale także oferuje swoje przewagi konkurencyjne, aby ocenić korzyści, które mogą wpłynąć na przynależność kandydata do firmy.

Celem rekrutacji jest dostarczenie „selekcji” jej podstawowego surowca, czyli kandydatów. Ale musi zapewnić proces selekcji nie tylko pod względem ilości, ale także jakości. Od tych dwóch elementów zależeć będzie skuteczność zabiegu.

### REKRUTACJA I NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ

W ofertach pracy publikowanych przez firmę można uwzględnić zobowiązanie firmy do równych szans dla kandydatów płci męskiej i żeńskiej, z niepełnosprawnością lub bez niepełnosprawności.

- Postaraj się otrzymać jak najwięcej wniosków od wykwalifikowanych osób niepełnosprawnych. W tym celu oferta pracy mogłaby być rozpowszechniana za pośrednictwem organizacji osób niepełnosprawnych, uniwersytetów itp. Oferty te muszą być rozpowszechniane w formacie dostępnym dla wszystkich.
- Opis cech oferowanych miejsc pracy, pełnionych funkcji, a także wymaganego poziomu wykształcenia, wiedzy, doświadczenia, umiejętności i predyspozycji.
- Po znalezieniu niepełnosprawnego kandydata, który spełnia wymagania na dane stanowisko, firma powinna być w stanie wprowadzić racjonalne zmiany w miejscu pracy, aby zmaksymalizować możliwości danej osoby. (Antezana i Linkimer, 2015)

Co ogólnie rozumiemy przez dobór personelu:

Chiavenato (1999) definiuje dobór personelu jako wybór najbardziej odpowiednich kandydatów do wykonywania pracy w firmie, starając się zachować lub poprawić wydajność i produktywność reszty personelu. Dobór personelu ma na celu osiągnięcie dwóch celów:

- Dostosowanie osoby do pracy.
- Skuteczność danej osoby na stanowisku.



## **DOBÓR PERSONELU I NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ**

Selection processes for people with disabilities can be longer than a regular selection process. This is due to the fact that a much more in-depth analysis of the person and their disability is required when conducting a selection process for these individuals.

Outsourcing these processes to specialized entities or foundations that work for groups of people with disabilities can speed up hiring.

### **How do we define the selection criteria?**

The selection criteria will be determined by the information we have about the position to be filled. The selection process must also provide for people's ability to learn and to perform a task. A selection process is basically the development of a comparison and decision-making because, on the one hand, there is the analysis and specifications of the position and, on the other, the applicants for it, who are totally different from each other.

### **How are the phases of the selection?**

1. Study of the curriculum or job application letter.
2. Preliminary interview.
3. Suitability tests:
4. Checking of background and references.
5. Final interview.
6. Medical examination.

## **INFORMACJE I UŚWIADOMIENIE DLA JEDNOSTEK PRACY:**

Integracja rodzi się z informacji, z którą brak informacji w środowisku pracy prowadzi do rozwoju lęków, uprzedzeń i zniekształconej wizji potencjału pracy osób niepełnosprawnych, co może zniweczyć wysiłek podejmowany w całym procesie selekcji do osiągnięcia najlepsze dopasowanie pozycji do osoby.

W większości firm, z General Management i HR, pojednanie i motywacja są zwykle wystarczające, jednak zmienia się to w przypadku menedżerów średniego szczebla, szefów działów czy reszty personelu organizacji, gdzie filozofia integracji bardzo często napotyka bariery nie do pokonania.

Ten kierunek działań można ustalić w dwóch równoległych torach: jeden skierowany do tych, którzy będą współpracownikami nowego założyciela (w przypadku osób z ASD) kampanie uświadamiające mogą być prowadzone w firmach zatrudniających pracowników poprzez



organizacje wyspecjalizowane w ASD oraz innym do dowództw nadzorczych lub koordynujących w tych samych celach.

Inicjatywy te wyeliminują nieuzasadnione obawy i ułatwią przyjęcie odpowiedniej postawy, aby pracownicy wiedzieli, jak pracować z osobami z autyzmem, jak się zwracać do siebie i jakie działania powinni podjąć wspólnie: nie nadopiekuńczość osoby z powodu niepełnosprawności, ale również nie ignorując tego, zapewniając znormalizowane i równe traktowanie, wymagające tego samego profesjonalizmu, tego samego poziomu wydajności i tych samych celów

### **UPEWNIJ SIĘ, ŻE WARUNKI UMOWY SĄ JASNE**

Upewnij się, że warunki zatrudnienia są jasne: w przypadku osób z autyzmem ważne jest, aby wszystko było na piśmie lub używało środków, które wspierają ich zrozumienie.

To bardzo ważne, jeśli chodzi o osoby, które mają inną operację myślową, tutaj np. osoby z ASD są dosłowne. Ważne jest, aby do pisma dołączyć przykłady, które mogą pomóc im zrozumieć rodzaj umowy, pełnione funkcje, wynagrodzenie, ubezpieczenie, itp. Firma musi zapewnić, że dana osoba ma jasność co do warunków, w jakich została zatrudniona. Ważny jest harmonogram, szczegółowe planowanie - osoby z autyzmem są bardzo schematyczne i rutynowe, idealnie jest przewidywać wszelkie zmiany, osoby te ciężko tolerują zmiany, powodują u nich niepokój i stres. Tak samo z wynagrodzeniem, urlopem, czasem zatrudnienia itp. Możesz skontaktować się z opiekunem prawnym lub podmiotami społecznymi tej osoby i wyjaśnić z nim wszelkie pytania, aby mogli pomóc w tym procesie.