



Ενότητα 1: Ο ρόλος του HR στη διαδικασία προσαρμογή

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΓΕΝΙΚΟΥ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΟΣ

Τα άτομα με ΔΑΦ έχουν την ικανότητα και θέλουν να εργαστούν. Ωστόσο, και παρά την παρουσία πολλών πρωτοβουλιών προώθησης της απασχόλησης που απευθύνονται ειδικά σε άτομα με ΔΑΦ, τα ποσοστά απασχόλησης παραμένουν εξαιρετικά χαμηλά.

Επιστημονικές μελέτες που πραγματοποιήθηκαν τα τελευταία χρόνια σχετικά με αυτό το θέμα δείχνουν τη σημασία της Πρόσβασης και της συντήρησης για τα άτομα με ΔΑΦ και τις οικογένειές τους. Αποδεικνύουν επίσης ότι έχουν θετικό αντίκτυπο στις επιχειρήσεις στις οποίες παρέχουν τις υπηρεσίες τους, στην οικονομία και στη Δημόσια Διοίκηση, αφού η απόκτηση αμειβόμενης απασχόλησης τις κάνει να έχουν οικονομική αυτονομία.

Γιατί λοιπόν είναι τόσο δύσκολο για τα άτομα με ΔΑΦ να βρουν και/ή να διατηρήσουν δουλειά;

Το 2014, το Autism Center for Research on Employment (ACRE) διεξήγαγε μια μελέτη στην οποία συμμετείχαν ο ενήλικος πληθυσμός με ΔΑΦ, οι οικογένειές τους και επαγγελματίες υποστήριξης από εξειδικευμένες υπηρεσίες. Τα αποτελέσματα αυτής της μελέτης τόνισαν την ύπαρξη 2 εμποδίων που εμποδίζουν σε μεγάλο βαθμό την πρόσβαση και τη διατήρηση μιας εργασίας για τον πληθυσμό με ΔΑΦ: πρώτον, την έλλειψη προσαρμογών στη θέση εργασίας που προσαρμόζονται στα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες του ατόμου με ΔΑΦ. Και, δεύτερον, η χαμηλή γνώση και ευαισθητοποίηση για τον αυτισμό τόσο στο κοινωνικό όσο και στο εργασιακό περιβάλλον.

Και τα δύο εμπόδια είναι αλληλένδετα, καθώς η άγνοια του TEA θα έχει ως αποτέλεσμα την έλλειψη μέτρων που επιτρέπουν στο άτομο να εισέλθει με επιτυχία στη δουλειά.

Επιπλέον, είναι απαραίτητο να ληφθεί υπόψη ότι κάθε άτομο με ΔΑΦ έχει διαφορετικό γνωστικό προφίλ, επομένως οι προσαρμογές που γίνονται για την ενσωμάτωση ενός εργαζόμενου ατόμου με ΔΑΦ δεν θα είναι απαραίτητα αποτελεσματικές για άλλο άτομο με ΔΑΦ που εντάσσεται στην ίδια εταιρεία. Οι εταιρείες πρέπει να εξατομικεύονται και να κάνουν προσωπικές προσαρμογές σε κάθε περίπτωση.

Ως εκ τούτου, είναι απαραίτητο να υπάρχουν εργαλεία που να επιτρέπουν την αξιολόγηση κάθε ατόμου πριν από την είσοδο στην αγορά εργασίας, ώστε να εντοπίζονται τα εργασιακά και γνωστικά του προφίλ, ώστε να λαμβάνονται υπόψη και οι δύο παράγοντες από την αρχή και σε όλη τη διαδικασία.



ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ / ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΣΕ ΓΕΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Τι καταλαβαίνουμε με την πρόσληψη;

Ο Equipro Vértice (2007) ορίζει την πρόσληψη ως μια ενέργεια για την προσέλκυση πνευματικού κεφαλαίου στις εταιρείες. Η εταιρεία όχι μόνο απαιτεί μια σειρά από χαρακτηριστικά του υποψηφίου, αλλά προσφέρει και τα ανταγωνιστικά της πλεονεκτήματα, προκειμένου να εκτιμήσει τα οφέλη που μπορεί να επηρεάσουν την υπαγωγή του υποψηφίου στην εταιρεία.

Στόχος της πρόσληψης είναι η παροχή της «επιλογής» της βασικής πρώτης ύλης της, δηλαδή των υποψηφίων. Πρέπει όμως να παρέχει τη διαδικασία επιλογής όχι μόνο σε ποσότητα, αλλά και σε ποιότητα. Η αποτελεσματικότητα της διαδικασίας θα εξαρτηθεί από αυτά τα δύο στοιχεία.

ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

Στις κενές θέσεις εργασίας που δημοσιεύει η εταιρεία, θα μπορούσε να συμπεριληφθεί η δέσμευση της εταιρείας για ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες υποψηφίους, με ή χωρίς αναπηρία.

- Προσπαθήστε να λαμβάνετε όσο το δυνατόν περισσότερες αιτήσεις από ειδικευμένα άτομα με αναπηρία. Για αυτό, η προσφορά εργασίας θα μπορούσε να διαδοθεί μέσω οργανώσεων ατόμων με αναπηρία, πανεπιστήμια κ.λπ. Αυτές οι προσφορές πρέπει να διαδοθούν σε μορφή προσβάσιμη σε όλους.
- Περιγραφή των χαρακτηριστικών των προσφερόμενων θέσεων εργασίας, των λειτουργιών που θα εκτελεστούν, καθώς και του μορφωτικού επιπέδου, των γνώσεων, της εμπειρίας και των δεξιοτήτων που απαιτούνται.
- Με την εύρεση υποψηφίου με αναπηρία που πληροί τις προϋποθέσεις για τη θέση, η εταιρεία θα πρέπει να είναι σε θέση να κάνει εύλογες προσαρμογές στο χώρο εργασίας, προκειμένου να μεγιστοποιήσει τις δυνατότητες του ατόμου. (Antezana and Linkimer, 2015)

Τι καταλαβαίνουμε με την Επιλογή Προσωπικού γενικά:

Ο Chiavenato (1999) ορίζει την επιλογή προσωπικού ως την επιλογή των καταλληλότερων υποψηφίων για να πραγματοποιήσουν θέσεις εργασίας στην εταιρεία, προσπαθώντας να διατηρήσουν ή να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητα και την παραγωγικότητα του υπόλοιπου προσωπικού τους. Η επιλογή του προσωπικού στοχεύει στην επίτευξη δύο στόχων:

- Προσαρμογή του ατόμου στην εργασία.



- Και αυτό το άτομο είναι αποτελεσματικό στη θέση.

ΕΠΙΛΟΓΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

Οι διαδικασίες επιλογής για άτομα με αναπηρίες μπορεί να είναι μεγαλύτερες από μια κανονική διαδικασία επιλογής. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι απαιτείται πολύ πιο εις βάθος ανάλυση του ατόμου και της αναπηρίας του κατά τη διεξαγωγή μιας διαδικασίας επιλογής για τα άτομα αυτά.

Η εξωτερική ανάθεση αυτών των διαδικασιών σε εξειδικευμένους φορείς ή ιδρύματα που εργάζονται για ομάδες ατόμων με αναπηρία μπορεί να επιταχύνει τις προσλήψεις.

Πώς ορίζουμε τα κριτήρια επιλογής;

Τα κριτήρια επιλογής θα καθοριστούν από τα στοιχεία που έχουμε για τη θέση που θα καλυφθεί. Η διαδικασία επιλογής πρέπει επίσης να παρέχει την ικανότητα των ανθρώπων να μαθαίνουν και να εκτελούν μια εργασία. Μια διαδικασία επιλογής είναι βασικά η ανάπτυξη μιας σύγκρισης και λήψης αποφάσεων, επειδή, αφενός, υπάρχει η ανάλυση και οι προδιαγραφές της θέσης και, αφετέρου, οι υποψήφιοι για αυτήν, οι οποίοι είναι εντελώς διαφορετικοί μεταξύ τους.

Πώς είναι οι φάσεις της επιλογής;

1. Μελέτη του προγράμματος σπουδών ή της επιστολής αίτησης εργασίας.
2. Προκαταρκτική συνέντευξη.
3. Δοκιμές καταλληλότητας:
4. Έλεγχος ιστορικού και παραπομπών.
5. Τελική συνέντευξη.
6. Ιατρική εξέταση.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΣΤΙΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

Η ολοκλήρωση γεννιέται από πληροφορίες, με τις οποίες η έλλειψη πληροφόρησης στο εργασιακό περιβάλλον οδηγεί στην ανάπτυξη φόβων, προκαταλήψεων και μιας στρεβλής οπτικής για το δυναμικό εργασίας των ατόμων με αναπηρία, γεγονός που μπορεί να χαλάσει την προσπάθεια που καταβάλλεται σε όλη τη διαδικασία επιλογής για την επίτευξη η καλύτερη προσαρμογή θέσης-ατόμου.

Στις περισσότερες εταιρείες, από τη Γενική Διεύθυνση και το HR, η συμφιλίωση και το κίνητρο είναι συνήθως επαρκή, ωστόσο αυτό αλλάζει στα μεσαία στελέχη, στους



επικεφαλής των τμημάτων ή στο υπόλοιπο προσωπικό του οργανισμού, όπου η φιλοσοφία ένταξης πολύ συχνά συναντά ανυπέρβλητα εμπόδια.

Αυτή η γραμμή δράσης μπορεί να καθιερωθεί σε δύο παράλληλους άξονες: σε ένα που απευθύνεται σε όσους θα είναι οι συνάδελφοι της νέας ενσωμάτωσης (στην περίπτωση των ατόμων με ΔΑΦ) εκστρατείες ευαισθητοποίησης μπορούν να πραγματοποιηθούν σε εταιρείες με εργαζόμενους μέσω οργανισμών που ειδικεύονται στη ΔΑΦ και ο άλλος στις εντολές εποπτείας ή συντονισμού για τους ίδιους σκοπούς.

Αυτές οι πρωτοβουλίες θα εξαλείψουν τους αβάσιμους φόβους και θα διευκολύνουν την υιοθέτηση μιας κατάλληλης στάσης, ώστε οι εργαζόμενοι να γνωρίζουν πώς να συνεργάζονται με άτομα με Αυτισμό, πώς πρέπει να αντιμετωπίζουν τον εαυτό τους και ποιες ενέργειες πρέπει να κάνουν από κοινού: όχι υπερβολική προστασία του ατόμου επειδή έχει αναπηρία, αλλά επίσης να μην το αγνοούν, παρέχοντας μια κανονικοποιημένη και ίση μεταχείριση, απαιτώντας τον ίδιο επαγγελματισμό, το ίδιο επίπεδο απόδοσης και τους ίδιους στόχους.

ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΤΕ ΟΤΙ ΟΙ ΟΡΟΙ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΊΝΑΙ ΣΑΦΕΊΣ:

Βεβαιωθείτε ότι οι όροι πρόσληψης είναι σαφείς: Στα άτομα με Αυτισμό είναι απαραίτητο τα πάντα να είναι γραπτά ή να χρησιμοποιούν μέσα που υποστηρίζουν την κατανόησή τους.

Είναι πολύ σημαντικό όταν πρόκειται για άτομα που έχουν διαφορετική λειτουργία στις πληροφορίες εδώ τα άτομα με ΔΑΦ είναι κυριολεκτικά, είναι σημαντικό να συνοδεύεται η γραφή με παραδείγματα που μπορούν να τους βοηθήσουν να κατανοήσουν το είδος της σύμβασης, τις λειτουργίες τους, τους μισθούς, την ασφάλιση, κ.λπ. Η εταιρεία πρέπει να διασφαλίσει ότι το άτομο είναι σαφές σχετικά με τις συνθήκες υπό τις οποίες έχει προσληφθεί. Σε περίπτωση αμφιβολιών ότι έχετε κατανοήσει πλήρως ποιο θα είναι το πρόγραμμά σας- αναλυτικός προγραμματισμός, τα άτομα με Αυτισμό είναι πολύ σχηματικά και τους αρέσει η ρουτίνα, είναι ιδανικό να προβλέπετε τυχόν αλλαγές, δεν ανέχονται αλλαγές και αυτό προκαλεί άγχος και στρες. Έτσι, το ίδιο με τις αποδοχές, την ετήσια άδεια, τον χρόνο πρόσληψης κλπ. Μπορείτε να επικοινωνήσετε με τον νόμιμο κηδεμόνα ή κοινωνικά πρόσωπα αυτού του ατόμου και να του διευκρινίσετε τυχόν απορίες ώστε να βοηθήσουν σε αυτή τη διαδικασία.