



Lekcija 1: Uloga odeljenja ljudskih resursa u procesu adaptacije

Opšti interes

Osobe sa PSA imaju sposobnost i želju da rade. Međutim, uprkos brojnim inicijativama za unapređenje zapošljavanja koje su posebno usmerene na osobe sa PSA, stope zaposlenosti su i dalje izuzetno niske.

Naučne studije sprovedene poslednjih godina na ovu temu pokazuju važnost pristupa tržištu rada i zadržavanju dobijenog posla za osobe sa PSA i njihove porodice. Dokazan je pozitivan uticaj na kompanije u kojima se pružaju usluge, na privredu i na državnu upravu, jer dobijanje plaćenog zaposlenja omogućava ekonomsku autonomiju.

Zašto je onda ljudima sa PSA tako teško da nađu i/ili zadrže posao?

Centar za istraživanje zapošljavanja za autizam (ACRE) je 2014. godine sproveo studiju koja je uključivala odraslu populaciju sa PSA, njihove porodice i stručnjake za podršku iz specijalizovanih službi. Rezultati ove studije istakli su postojanje dve barijere koje u velikoj meri otežavaju pristup poslu i zadržavanje posla za populaciju sa PSA: prvo, nedostatak prilagođavanja radnog mesta koje se adaptira prema karakteristikama i potrebama osobe sa PSA i, drugo, nisko znanje i svest o autizmu, kako u društvenom tako i u radnom okruženju.

Obe barijere su međusobno povezane, jer će nepoznavanje PSA rezultirati nedostatkom mera koje omogućavaju osobi da uspešno uđe u posao.

Pored toga, potrebno je uzeti u obzir da svaka osoba sa PSA ima drugačiji kognitivni profil, tako da prilagođavanja koja se sprovode radi uključivanja zaposlene osobe sa PSA neće nužno biti efikasna za drugu osobu sa PSA koja treba da se pridruži istoj kompaniji. Kompanije treba da se individualizuju i prilagode u svakom slučaju.

Zbog toga je neophodno imati alate koji omogućavaju evaluaciju svake osobe pre ulaska na tržište rada, kako bi se identifikovali njeni radni i kognitivni profili, tako da se oba faktora uzimaju u obzir od početka i tokom celog procesa.

Procesi regrutacije / selekcije kadrova na nivou kompanija za zaposlene

Šta podrazumevamo pod regrutacijom?





Equipo Vértice (2007) definiše zapošljavanje kao akciju za privlačenje intelektualnog kapitala u kompanije. Kompanija ne samo da zahteva niz karakteristika kandidata, već nudi i svoje konkurentske prednosti, kako bi procenila pogodnosti koje mogu uticati na pripadnost kandidata kompaniji.

Cilj regrutovanja je da obezbedi "selekciju" svoje osnovne sirovine, odnosno kandidata. Ali, on mora da obezbedi proces selekcije ne samo kvantitetom, već i kvalitetom. Od ova dva elementa zavisice efikasnost postupka.

Regrutacija i invaliditet

U konkurse za posao koje objavljuje kompanija, mogla bi biti uključena posvećenost kompanije jednakim mogućnostima za kandidatkinje i kandidate, sa invaliditetom ili bez invaliditeta.

- Pokušajte da primite što je moguće više prijava od kvalifikovanih osoba sa invaliditetom. Zbog toga bi se ponuda za posao mogla širiti preko organizacija osoba sa invaliditetom, univerziteta, itd. Ove ponude moraju biti distribuirane u formatu koji je dostupan svima.
- Opis karakteristika ponuđenih poslova, funkcija koje se obavljaju, kao i nivoa obrazovanja, znanja, iskustva, veština i sklonosti koje se traže.
- Po pronalaženju kandidata sa invaliditetom koji ispunjava uslove za poziciju, kompanija treba da bude u mogućnosti da izvrši razumna prilagođavanja radnog mesta, kako bi maksimizirala sposobnosti osobe (Antezana and Linkimer, 2015).

Šta uopšteno shvatamo pod selekcijom kadrova?

Chiavenato (1999) definiše selekciju kadrova kao izbor najprikladnijih kandidata za obavljanje poslova u kompaniji, pokušavajući da očuva ili poboljša efikasnost i produktivnost ostatka svog kadra. Izbor kadrova ima za cilj:

- prilagođavanje osobe poslu i
- da ta osoba bude efikasna na svojoj poziciji.

Izbor kadra i invaliditet

Proces selekcije osoba sa invaliditetom može biti duži od redovnog procesa selekcije. To je zbog činjenice da je potrebna mnogo dublja analiza osobe i njenog invaliditeta kada se sprovodi proces selekcije za ove osobe.



Prepuštanje ovih procesa specijalizovanim entitetima ili fondacijama koje rade za grupe osoba sa invaliditetom može ubrzati zapošljavanje.

Kako definišemo kriterijume za izbor?

Kriterijumi za izbor biće određeni informacijama koje imamo o poziciji koju treba popuniti. Proces selekcije takođe mora da obezbedi sposobnost ljudi da uče i da izvrše zadatak. Proces selekcije je u osnovi razvoj poređenja i odlučivanja, jer se, s jedne strane, radi o analizi i specifikaciji pozicije, a sa druge strane, o kandidatima za to, koji se međusobno potpuno razlikuju.

Kako se odvijaju faze selekcije?

1. Proučavanje opisa radnog mesta ili prijave za posao.
2. Preliminarni intervju.
3. Testovi podobnosti.
4. Provera iskustva i referenci.
5. Završni intervju.
6. Lekarski pregled.

Informacije i svest radnog okruženja

Integracija se rađa iz informacija, gde nedostatak informacija u radnom okruženju dovodi do razvoja strahova, predrasuda i iskrivljene vizije radnog potencijala osoba sa invaliditetom, što može pokvariti trud koji se ulaže tokom procesa selekcije za postizanje najboljeg rezultata pozicija-odgovarajuća osoba.

U većini kompanija, od izvršnog menadžmenta i odeljenja ljudskih resursa, usaglašavanje i motivacija su obično adekvatni, međutim to se menja kod srednjih menadžera, šefova odeljenja ili ostatka zaposlenih u organizaciji, gde filozofija integracije vrlo često nailazi na nepremostive barijere.

Ova linija delovanja se može uspostaviti u dva paralelna koloseka: jedan namenjen onima koji će biti saradnici novog uvođenja (u slučaju ljudi sa PSA) kampanje podizanja svesti mogu se sprovoditi u kompanijama sa zaposlenima preko organizacija specijalizovanih za PSA i drugi nadzornim ili koordinacionim subjektima u iste svrhe.

Ove inicijative će eliminisati neosnovane strahove i olakšati usvajanje odgovarajućeg stava kako bi zaposleni znali kako da rade sa osobama sa autizmom, kako treba da se obraćaju sebi i koje radnje treba da preduzmu zajedno: ne prezašćujući osobu zato što ima



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

invaliditet, već takođe ne ignorišući, obezbeđujući normalizovan i jednak tretman, zahtevajući isti profesionalizam, isti nivo učinka i iste ciljeve.

Uverite se da su uslovi ugovora jasni

Make sure that the hiring conditions are clear: In people with Autism it is essential that everything is in writing or use means that support their understanding.

It is very important when it comes to people who have a different operation in the information here people with ASD are literal, it is important to accompany the writing with examples that can help them understand the type of contract, their functions, salaries, insurance, etc. The company must ensure that the person is clear about the conditions under which they have been hired. In case of doubts that you have fully understood what your schedule will be- detailed planning, people with Autism are very schematic and routine, it is ideal to anticipate any changes, they do not tolerate changes and this causes anxiety and stress. So, the same with pay, annual leave, hiring time, etc. You can contact the legal guardian or social entities of this person and clarify any questions with him so that they can help in this process.



Szczecińska
Szkoła Wyższa



cesie
the world is only one creature



FUNDACIÓN
Intras