



cesie
the world is only one creature

PROCES REKRUTACJI DLA OSÓB Z ASD - Tworzenie procesu rekrutacji przyjaznego osobom z autyzmem

WSTĘP



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

Badania wykazują, że znaczna liczba osób niepełnosprawnych nie jest aktywna zawodowo, a chciałyby być, ale ma ograniczone możliwości ze względu na błędne przekonania i ogólny brak zrozumienia dla niepełnosprawności.

Jeśli uda nam się przełamać te bariery i stworzyć miejsca pracy, które będą przyjazne i wspierające osoby niepełnosprawne, damy im możliwość prowadzenia niezależnego życia poprzez sensowne zatrudnienie.

Często pracodawcy błędnie zakładają, że osoby z ASD nie są zdolne do wykonywania pewnych prac, zwłaszcza tych, na które jest duże zapotrzebowanie i które są dobrze płatne, co oznacza, że pomijają kandydatów lub nie szukają aktywnie osób z ASD jako kandydatów na te stanowiska.

Przełamanie tych niskich oczekiwań jest ważnym pierwszym krokiem i otwiera ogromną pulę talentów dla organizacji próbujących obsadzić wolne stanowiska.



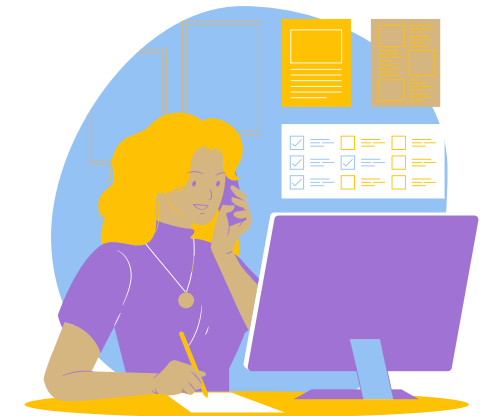
Ludzie wykorzystują prawie 200 uprzedzeń do podejmowania codziennych decyzji



Nasz mózg otrzymuje 11 milionów bitów informacji na sekundę w ciągu dnia, ale może przetworzyć tylko 50 z nich.

To przeciążenie informacjami powoduje, że nasze nieświadome uprzedzenia zaczynają działać.

Jako rekruter lub ktoś, komu powierzono obowiązki związane z zatrudnianiem, jeśli masz w głowie obraz osoby, która może wykonywać daną pracę, bardzo trudno jest się tego pozbyć, To jest stronniczość.



Naszą największą szansą jest włączenie społeczne

Uprzedzenia mogą się ujawnić:

- w opisach stanowisk pracy
- w procesie rekrutacji
- w procesie rozmowy kwalifikacyjnej

Społeczeństwa, w których żyjemy są zróżnicowane, a nieświadome uprzedzenia mogą po cichu sabotować wszelkie wysiłki zmierzające do stworzenia równie zróżnicowanych miejsc pracy.



Wprowadza się ludzi, a nie wyprowadza.

KIEDY SŁYSZYMY, JAK PRACODAWCY
MÓWIĄ:

Nie ma
autystycznego
talentu do tej roli

Naszym celem jest
posiadanie 7%
pracodawców o
specjalnych
potrzebach

Nie mamy możliwości
dostosowania się do
specjalnych potrzeb.



POWINNIŚMY ICH ZAPYTAĆ:

- **Co sprawia, że jesteś w stanie przyciągnąć zróżnicowaną pulę talentów?**
- **Czy Twój proces rekrutacji jest wolny od uprzedzeń?**
- **Czy są jakieś bariery wejścia, które nie są związane z pracą lub umiejętnościami?**
- **Czy wszyscy kandydaci mają pozytywne doświadczenia niezależnie od tego, czy zostaną zatrudnieni, czy nie?**
- **Ile czasu poświęciłeś na zmianę swojego otoczenia?**

Rekrutacja oparta na różnorodności nie jest



formą realizacji kwot



sposobem na obniżenie poprzeczki dla mniej wykwalifikowanych
wnioskodawców



kosztowna w realizacji

Bądź gotowy!

Pracodawcy nie mogą legalnie brać pod uwagę stanu ASD przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu, o ile dana osoba może wykonywać podstawowe funkcje na danym stanowisku.

Ważne jest, aby pracodawcy oceniali wszystkich kandydatów na podstawie tej samej listy niezbędnych umiejętności, skupiając się na ich kwalifikacjach, a nie na niepełnosprawności, i upewniając się, że nie oceniają osób na podstawie rzeczy, które nie są niezbędne do pełnienia danej funkcji (jak na przykład umiejętności posługiwania się ludźmi w przypadku stanowiska, które w rzeczywistości ich nie wymaga).

Nie ma zasady zabraniającej kandydatom dobrowolnego ujawniania własnych informacji i czasami ma to sens, jeśli może to doprowadzić do lepszego, bardziej sprawiedliwego lub wygodniejszego dla nich procesu selekcji.

Zamiast próbować dostosować proces selekcji w momencie, gdy kandydaci z ASD ujawnią swój stan, lepiej skupić się na:

- przeglądzie i rewizji procesu rekrutacji;
- ułatwieniu kandydatom ubiegania się o określone udogodnienia, jeśli ich potrzebują.

Każdy etap procesu rekrutacji musi być
poddawany przeglądowi i odpowiednio
korygowany

Co mogę zrobić?

Obszary interwencji



1. Komunikacja zewnętrzna pracodawcy i prezentacja

Dostosowanie komunikacji zewnętrznej do potrzeb osób z ASD



2. Ogłoszenie o pracę

Jopis stanowiska
Japlikacja



3. Proces wyboru

Dostosowanie procesu komunikacji i rozmowy kwalifikacyjnej



4. Kontynuacja

Udzielanie informacji zwrotnej
Samocena

Aby uzyskać informacje na temat tego modułu:
alessia.valenti@cesie.org

Odwiedź naszą stronę internetową:
www.opportunities4autism.com

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

www.opportunities4autism.com