



cesie
the world is only one creature

Proces wyboru przyjazny dla osób z autyzmem

Moduł 5 - PROCES REKRUTACJI DLA OSÓB Z ASD -
Tworzenie procesu rekrutacji przyjaznego osobom z autyzmem



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM



Proces selekcji



WSTĘPNY PRZEGLĄD

Celem screeningu jest zmniejszenie liczby kandydatów rozpatrywanych do dalszej selekcji.

ROZMOWA KWALIFIKACYJNA

Rozmowa kwalifikacyjna jest rozmową zorientowaną na cel, w której osoba prowadząca rozmowę i kandydat wymieniają się informacjami.

SPRAWDZENIE REFERENCJI

Przeprowadzenie sprawdzenia referencji jest często ostatnim krokiem, jaki podejmuje kierownik ds. rekrutacji lub rekruter przed przedstawieniem kandydatowi oferty pracy.

INFORMACJA ZWROTNA DLA KANDYDATA

Informacje zwrotne oferowane kandydatowi po zakończeniu rozmowy kwalifikacyjnej z Twoją organizacją.

OCENA PROCESU

Ocena procesu rekrutacji, zbieranie informacji zwrotnych wszystkich osób zaangażowanych w proces, w tym kandydata.



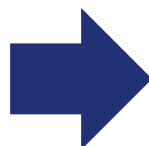
Wstępny przegląd

Celem screeningu jest zmniejszenie liczby kandydatów rozpatrywanych do dalszej selekcji.

Krótką rozmowa mająca na celu:

- Zweryfikować informacje podane w CV, życiorysie lub aplikacji.
- Dostarczenie dodatkowych informacji na temat stanowiska pracy, organizacji, procesu selekcji itp.

Po co?

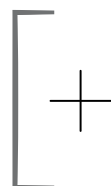


SKRÓCONA LISTA

4 lub 5 kandydatów o profilu najbardziej zgodnym z oczekiwaniami firmy
Z tej krótkiej listy zwykle dokonuje się właściwego wyboru

Na podstawie:

- **curriculum vitae**
- **list motywacyjny**



- jedna istniejąca próbka pracy
- LUB odpowiedzi na bardzo małą liczbę bardzo krótkich pytań

Przyjazne dla autyzmu podejście do wstępnych badań przesiewowych



OTest online

Jeśli stanowisko wymaga umiejętności technicznych, możesz wysłać kandydatom test online, aby wstępnie ocenić te umiejętności.



Email

Rozsyłaj bardzo małą liczbę bardzo krótkich pytań.



Twarzą w twarz

bardzo funkcjonalne pytania weryfikujące informacje i pochodzenie.



Aplikacja do czatu

Czat online jest społecznym zwycięstwem, jeśli chodzi o interakcję z osobami z ASD, ponieważ nie ma w nim mistyfikacji ekspresji twarzy i języka ciała.



Przez telefon

Wiele osób z autyzmem może odczuwać niepokój lub lęk podczas rozmowy telefonicznej z nieznaną osobą



Metodologia wyboru

Zalecane



- **Rozmowy indywidualne**

- **Wywiady wspomagane**

Wiele osób autystycznych radzi sobie znacznie lepiej podczas rozmów kwalifikacyjnych, jeśli towarzyszy im osoba wspierająca. Osoba ta może pełnić rolę pośrednika ułatwiającego komunikację między prowadzącym rozmowę a kandydatem.

- **Rozmowa kwalifikacyjna oparta na kompetencjach i zachowaniu**

Systematyczna metoda prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej, wykorzystująca pytania ukierunkowane na konkretną umiejętność lub kompetencję, albo zachowania kandydatów w określonych okolicznościach i wyjaśnienia dotyczące ich zachowań lub umiejętności.

- **Obiektywne, naukowo potwierdzone testy**

- **Próba pracy (testy wydajności, próbkowanie pracy, gamifikacja)**



OPPORTUNITIES 4

AUTISM

Nie zalecane



- **Wywiady nieustrukturyzowane**

- **Wywiad panelowy**

- **Testy**

- **Ćwiczenia grupowe**

- **Rozmowa dotycząca stresu**

Ma na celu ocenę zdolności kandydatów do samoregulacji emocjonalnej. Styl prowadzenia rozmowy jest szczególnie natarczywy, konfrontacyjny, pełen wątpliwości i do granic możliwości wrogi.

- **Case interview**

Wywodzący się z techniki odgrywania ról, polega na odtworzeniu krytycznego problemu zawodowego lub sytuacji, z jaką boryka się organizacja.



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



Stosowanie testów

Unikaj stosowania testów osobowości w ramach rekrutacji. Są one zazwyczaj ukształtowane dla umysłów neurotypowych i mogą niesprawiedliwie wyeliminować świetnych kandydatów na Twoje stanowiska.

Testy osobowości online stają się coraz bardziej popularne w rekrutacji. Testy osobowości mają pomóc pracodawcy w zrozumieniu cech charakteru kandydata, dając mu wgląd w to, jak może wyglądać jego praca.

Podczas gdy osoba neurotypowa może być w stanie z łatwością odpowiedzieć na pytania w sposób, który da "dobry" wynik, kandydaci neurotypowi mogą mieć trudności z poruszaniem się po tych zadaniach.





Niech kandydat wie, czego się spodziewać!

Spraw, aby proces zatrudniania był jak najbardziej przejrzysty. Tradycyjna rozmowa kwalifikacyjna może sprawić, że autystyczni kandydaci będą bardziej nerwowi z powodu niepewnego procesu lub oczekiwań, w połączeniu ze świadomością, że każde ich działanie jest analizowane.

Podczas finalizowania szczegółów dotyczących rozmowy kwalifikacyjnej, poinformuj kandydata o procesie rozmowy i wszystkim, co się z nim wiąże, aby wiedział, czego się spodziewać.

- Zaplanuj datę i czas; określ format i długość spotkania, podaj agendę
- Przekazanie wskazówek dotyczących sposobu dotarcia do miejsca rozmowy i procesu odprawy
- Przesłanie listy kontrolnej wymaganych dokumentów
- Przedstawienie wyczerpujących informacji na temat każdego etapu procesu rekrutacji
- Wyjaśnij, kto (nazwisko, stanowisko) będzie uczestniczył w spotkaniach
- Poinformuj, czy będzie (indywidualny/grupowy) test/ocena do wypełnienia
- If possible, provide thematic topics or questions to be addressed during the interview.

Zdajemy sobie sprawę, że każda organizacja ma inny proces rozmowy kwalifikacyjnej, ale uwzględnienie tego typu pytań pomoże kandydatom czuć się swobodnie podczas procesu rozmowy.



Rozmowa kwalifikacyjna - czas

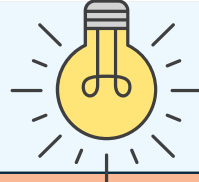
Standardowa rozmowa kwalifikacyjna trwa 60-90 minut. Osoby z autyzmem mogą potrzebować więcej czasu.

Upewnij się, że masz rezerwę czasową, która pozwoli Ci nie wywierać dodatkowej presji na kandydata, dając mu czas na przemyślenie odpowiedzi, zadawanie pytań itp.

Oferowanie dodatkowego czasu na sformułowanie odpowiedzi podczas przeprowadzania testów oceniających może również pomóc w zmniejszeniu stresu i niepokoju kandydata.



Wybierz odpowiednią cichą przestrzeń

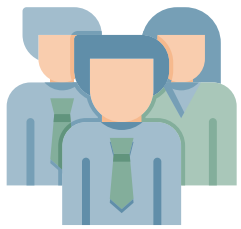


W pomieszczeniu nie powinno być zbyt zimno ani gorąco

Pozbądź się czynników rozpraszających, takich jak migające lub jasne światła, głośna klimatyzacja lub silne odświeżacze powietrza

Przygotuj wygodne krzesło i powierzchnię do pisania

Dostosowania środowiskowe Do a sensory check of the miejsce rozmowy kwalifikacyjnej



Job Interview - Staff involved

Preparation of the interviewers

Ludzie zwykle zaangażowani w pracę:

- rekruter
- kierownik ds. zatrudniania
- menedżer ds. różnorodności
- psycholog organizacyjny
- kanapa lub inny ekspert

CECHY OSOBISTE

- dobra świadomość przejawów autyzmu
- przyjemna osobowość
- empatia
- umiejętność słuchania i skutecznej komunikacji

ZADANIA

- Poznanie kandydata i jego potrzeb
- Zapoznanie się z profilem kandydata
- Aby ostatecznie przygotować innych rozmówców



Rozmowa kwalifikacyjna - Bądź świadomy swoich oczekiwań i zrozum je.

Upewnij się, że rozumiesz, czego szukasz.

Dla osób z ASD rozmowa kwalifikacyjna może być przytłaczająco stresująca, nie pozwalając im "sprzedać" siebie i udowodnić, że potrafią skutecznie wykonywać daną pracę.

Pracodawcy często szukają bardzo wąskich i specyficznych wymagań w zachowaniu kandydata na rozmowie kwalifikacyjnej. Te wąskie kryteria zwykle rosną w oceny zaufania kandydata, osobowość, dopasowanie kulturowe i język ciała. Rozmowa kwalifikacyjna może być często bardziej testem kompetencji społecznych niż czyjaś potencjalna zdolność do wykonywania pracy.

Osoby z ASD często mają problemy z komunikacją, kontaktami społecznymi i kolejkami niewerbalnymi. Dlatego, gdy są oceniane według tych samych kryteriów, co kandydaci neurotypowi, wypadają słabo i odmawia się im szans, niezależnie od ich kwalifikacji i możliwości wykonywania obowiązków zawodowych.



Rozmowa kwalifikacyjna - Bądź świadomy swoich oczekiwań i zrozum je.

Upewnij się, że rozumiesz, czego szukasz.

Skup się na treści tego, co mówi kandydat, nie oceniaj jego manier, sposobu wygłaszania i innych zachowań niewerbalnych.



Oto kilka zachowań, których powinieneś unikać w ocenie kandydatów z ASD:

Niekonsekwentny kontakt wzrokowy



Brak zainteresowania drobną rozmową



Powtarzające się ruchy



Język niewerbalny, który nie odpowiada temu, co jest mówione



Niepewność lub niepokój w tonie głosu



Rozmowa kwalifikacyjna - uważaj o co pytasz

Używaj 

- Konkretne pytania, związane z rzeczywistymi sytuacjami
- Konkretne pytania związane z rolą zawodową, zadaniami i odpowiedzialnością
- Pytania uzupełniające

Unikaj 

- Pytania, które są pośrednie, niejasne, ogólne i hipotetyczne, takie jak "Co byś zrobił, gdyby..." lub "Gdzie widzisz siebie za 5 lat".
- Pytania o opinie kogoś innego, takie jak "Co powiedziałby o tobie twój przełożony?".
- Metafory, żarty, żargon, skróty niezrozumiałe dla kandydata
- Prośba o improwizację



Rozmowa kwalifikacyjna - uważaj o co pytasz

Pomyśl, jakbyś był programistą wydającym polecenia komputerowi: Twoja logika musi być nieskazitelna. Nic nie może budzić wątpliwości.

Wymień 5 swoich największych i najbardziej udanych osiągnięć.



Czy chce 5 moich największych osiągnięć ORAZ 5 moich największych sukcesów?

A może kilka z nich? Może 2 z moich największych i 3 z najbardziej udanych?



Rozmowa kwalifikacyjna - stosowanie techniki STAR

Treść pytań na rozmowie kwalifikacyjnej może utrudniać kandydatom z ASD pracę, co może skutkować tym, że nie będą mogli pokazać swojego potencjału na rolsie. Tak jak ogłoszenie o pracę, o czym mówiliśmy, powinno być inkluzywne dla wszystkich rodzajów ludzi, tak samo powinna być rozmowa kwalifikacyjna.

Jako przewodnik w procesie zbierania przykładów zachowań wykorzystywana jest technika zwana STAR. Aby być dobrym predyktorem przyszłego zachowania, przykład przeszłego zachowania musi zawierać:

- **Sytuację lub Zadanie, przed którym stanął kandydat.**
- **Działanie, które podjął kandydat. (Co zrobiła ta osoba? Jakie zachowania przejawiała).**
- **Rezultat działań kandydata.**





Rozmowa kwalifikacyjna - uważaj o co pytasz



STAR pytania

Kilka pytań, które pomogą Ci zrozumieć kontekst i rzeczywiste działania kandydatów, a nie tylko ogólne działania zespołu.

Sytuacja lub Zadanie

- *Opisz, co do tego doprowadziło.*
- *Czy mógłbyś podać konkretną sytuację, w której zastosowałeś takie podejście?*
- *Jaki był najbardziej pamiętny moment, kiedy to się stało?*
- *Co spowodowało, że ... ?*
- *Dlaczego ... ?*
- *Kiedy to było?*
- *Jakie były okoliczności towarzyszące ... ?*
- *Kim był ten klient (współpracownik, członek zespołu)?*
- *Na co zareagowałeś?*

Akcja

- *Co dokładnie zrobiłeś?*
- *Jak bardzo twoje działania różniły się tutaj od ... ?*
- *Jak zareagowałeś?*
- *Opisz konkretnie jak to zrobiłeś.*
- *Jaka była twoja część projektu i jak sobie z nią poradziłeś?*
- *Oprowadź mnie przez kroki, które podjąłeś*
- *Co mu powiedziałeś?*
- *Co zrobiłeś najpierw... ?*

Rezultat

- *Jaki był wynik?*
- *Jaki był wynik?*
- *Ile udało Ci się zaoszczędzić? (jeśli pytasz o budżet)*
- *Czy projekt został ukończony na czas? (jeśli pytasz o harmonogram)*
- *Jaką paszę otrzymałeś?*
- *Czego nauczyłeś się z tego doświadczenia?*



Trzy rodzaje fałszywych STARs



Możesz znaleźć się w sytuacji, w której kandydat oferuje niejasne informacje lub opinie. W takim przypadku skorzystaj z podanych pytań, aby sprowadzić jego odpowiedzi do sfery tego, co faktycznie zrobił i jaki był wynik tego działania.

Bądźcie uważni:

- **Niejasne stwierdzenia to ogólne stwierdzenia**, które mogą brzmieć dobrze, ale nie zawierają żadnych konkretów dotyczących tego, co dana osoba faktycznie zrobiła.
- **Opinie to osobiste przekonania, osądy lub poglądy kandydata**. Mówią nam, co kandydat myśli lub jak się czuje na jakiś temat, ale podobnie jak niejasne stwierdzenia, nie dostarczają informacji o tym, co dana osoba faktycznie zrobiła - brak zachowania.
- **Stwierdzenia teoretyczne lub zorientowane na przyszłość** mówią nam, co kandydat "zrobiłby", "chciałby" zrobić lub "zrobiłby", a nie co faktycznie zrobił.



Sprawdzenie odniesienia

Przeprowadzenie sprawdzenia referencji jest często ostatnim krokiem, jaki podejmuje kierownik ds. rekrutacji lub rekruter przed przedstawieniem kandydatowi oferty pracy.

Sprawdzanie referencji polega na tym, że menedżer ds. zatrudnienia, pracodawca lub rekruter kontaktuje się z byłym miejscem pracy kandydata do pracy, aby potwierdzić informacje, które kandydat zawarł w swoim CV oraz uzyskać więcej informacji na jego temat:

- **Punktualność** - Zachowanie bazowe dla pracownika: Czy pojawił się w pracy zgodnie z oczekiwaniami.
- **Wkład** - pozytywne rzeczy, które pracownik zrobił podczas swojej kadencji w poprzedniej organizacji.
- **Kluczowe umiejętności** - Kluczowe obszary, w których pracownik wyróżniał się (lub powiedział, że się wyróżniał).
- **Postawa** - Sposób, w jaki poprzedni pracownik podchodził do swojej pracy i jego relacje ze współpracownikami.
- **Inne kwestie** - Wszystko inne związane z rolą, o czym nowy pracodawca może chcieć wiedzieć.

Informacje o tym temacie:
alessia.valenti@cesie.org
Odwiedź naszą stronę internetową :
www.opportunities4autism.com

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

www.opportunities4autism.com