



cesie
the world is only one creature

Kontynuacja

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



WSTĘPNA KONTROLA

Celem screeningu jest zmniejszenie liczby kandydatów rozpatrywanych do dalszej selekcji.

ROZMOWA KWALIFIKACYJNA

Rozmowa kwalifikacyjna to rozmowa ukierunkowana na cel, w której osoba prowadząca rozmowę i kandydat wymieniają się informacjami.

SPRAWDZENIE ODNIESIENIA

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.



Feedback to candidate

Feedback offered to a candidate after they finish interviewing with your organisation

! Dlaczego udzielanie informacji zwrotnej jest ważne? !

- Pokazuje szacunek do kandydatów
- Poprawia doświadczenia kandydatów
- Poprawia wizerunek Twojej organizacji

Kandydat zaakceptowany: zakomunikowanie oferty pracy, przekazanie wszystkich informacji i instrukcji dotyczących kolejnych kroków, skontaktowanie kandydata z osobami odpowiedzialnymi za on-boarding.

Kandydat odmówił: Od razu poinformuj o tym kandydata. Przemyślane podejście do odrzucania kandydatów jest kluczowym elementem budowania pozytywnych doświadczeń związanych z zatrudnianiem.

Pamiętaj: Nie każdy kandydat będzie dobrze radził sobie z odrzuceniem.



Informacja zwrotna dla kandydata

Informacje zwrotne oferowane kandydatowi po zakończeniu rozmowy kwalifikacyjnej z Twoją organizacją



Po dokonaniu wyboru, wynik jest przekazywany kandydatom drogą mailową.

Unikaj telefonu: jeśli dzwonicz do ludzi, sprawiasz, że reagują z wdziękiem na miejscu na to, co może być naprawdę rozczarowującą lub nawet denerwującą wiadomością (zaraz po tym, jak dostaną swoje nadzieje, gdy zobaczą telefon od Ciebie).



Informacja zwrotna dla kandydata

Informacje zwrotne oferowane kandydatowi po zakończeniu rozmowy kwalifikacyjnej z Twoją organizacją

Tone



Ważne jest, aby mailowa odmowa była szczególnie miła i przemyślana. Notatka powinna potwierdzać inwestycję, jaką poczynił kandydat, a najlepiej zaoferować coś spersonalizowanego (np. informację zwrotną na temat jego kandydatury, wzmiankę o konkretnym obszarze mocnych stron lub informację o tym, dlaczego ostatecznie poszedłeś w innym kierunku).

Przekazując negatywną informację zwrotną, Nie:

- daj im informację zwrotną, jeśli jej nie chcą. Sprawdź z nimi, czy uznają go za wartościowy, zanim go wyślesz.
- spraw, aby to było osobiste. Jeśli po prostu ich nie lubisz, nie mów im o tym.
- bądź niegrzeczny lub protekcyjny. Upewnij się, że ton twojej odpowiedzi jest neutralny.
- daj im fałszywą nadzieję. Jeśli nie masz zamiaru brać ich pod uwagę w przyszłości, nie mów im o tym lub powiedz, że zachowasz ich CV w aktach.



Strzeżcie się "kanapki z komplementami"!

Skuteczność krytyki wcale nie oznacza jej "osładzania".
Wręcz przeciwnie, ta metaforyczna otoczka często czyni ją MNIEJ skuteczną.

Tak jest w przypadku słynnej "kanapki z komplementami" przygotowanej z warstwy komplementów, krytyki, a następnie kolejnej warstwy komplementów.

Przykłady:

'Chciałem Ci powiedzieć, że jesteś świetny. Zmagasz się w równoważeniu priorytetów, ale chciałbym być taki jak Ty'.

Mogę powiedzieć, że zrobiłeś wiele badań. Twoje odpowiedzi były poza tematem, po pierwszych kilku zdaniach pogubiłem się, ale byłeś bardzo dobry i masz ciekawy profil.'

Takie podejście nie jest skuteczne - w ogóle, ale szczególnie w przypadku osób z ASD - bo w zasadzie brzmi jak zamulony komplement bez żadnych przydatnych wskazówek.



Pozytywne podejście

Pozytywne podejście do selekcji oznacza skupienie się na wymaganiach stanowiskowych spełnianych przez kandydata zamiast na tych brakujących, liczenie mocnych stron zamiast słabych.

Wyjaśnij niewybranym kandydatom, że nie zostali wybrani, ponieważ:

- szukaliście kogoś z większym doświadczeniem w danym obszarze,
- albo że choć kandydat był silny, inny kandydat był silniejszy,
- lub cokolwiek to jest

a nie dlatego że nie byli w stanie tego uczynić lub że nie byli wystarczający.



Nie należy szkodzić poczuciu własnej wartości kandydata.



Ocena procesu

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

Praca nie kończy się na wdrożeniu strategii i procesów przyjaznych ASD. Musisz zmierzyć, jak skuteczne są twoje procedury, aby być inkluzywnym.

Oto kilka kluczowych czynników, które należy rozważyć przy rewizji wyników rekrutacji.

- Porozmawiaj z nowo zatrudnionymi. Dowiedz się, jaka część procesu była najtrudniejsza, a jaka najłatwiejsza. Spójrz na proces jako całość i znajdź kroki, które można wyeliminować.
- Sprawdź recenzje online. Wyniki mogą być dość wymowne. Często sprawdzaj te recenzje, abyś mógł być na bieżąco z tym, co kandydaci faktycznie czują o Twoim procesie ubiegania się o pracę.
- Wykorzystaj metryki. Możesz spojrzeć na następujące kwestie:
 - # kandydaci zaprezentowani vs. # kandydaci zrekrutowani
 - # kandydatów, z którymi przeprowadzono rozmowę vs. # kandydatów, którym zaoferowano pracę
 - # kandydatów oferowanych vs. # kandydatów zatrudnionych



Ocena procesu - lista kontrolna

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

Czy dobrze przygotowałem się do procesu rekrutacji?

- Zdobywanie wiedzy na temat ASD
- Poznanie korzyści płynących z zatrudniania osób z ASD
- Rozpoznawanie wspólnych trudności, jakie napotykają osoby z ASD podczas poszukiwania i ubiegania się o pracę
- Nauka o tym, jak stać się firmą przyjazną osobom z autyzmem
- Określenie kluczowych cech pracodawcy przyjaznego osobom z autyzmem

Czy wdrożyłem rekrutację przyjazną autyzmowi?

- Koncentracja na kluczowych kompetencjach w opisie stanowiska pracy
- Stosowanie ogłoszeń o pracę przyjaznych dla osób z autyzmem
- Wykorzystanie najlepszych kanałów rekrutacyjnych, aby dotrzeć do kandydatów z ASD
- Wykorzystanie odpowiedniej aplikacji o pracę
- Dostosowanie procesu rekrutacji do potrzeb kandydatów z ASD

Czy zastosowałem przyjazny dla autyzmu proces selekcji?

- Badanie przesiewowe za pomocą aplikacji na czacie lub testu online
- Wybór odpowiedniego miejsca rozmowy kwalifikacyjnej
- Wykorzystanie ustrukturyzowanej, opartej na kompetencjach i zachowaniach rozmowy kwalifikacyjnej
- Wykorzystanie metodologii STAR w rozmowie kwalifikacyjnej
- Świadomość komunikacji podczas rozmowy kwalifikacyjnej
- Wykorzystanie alternatyw dla tradycyjnej rozmowy kwalifikacyjnej

Informacje na temat tego tematu:

alessia.valenti@cesie.org

Więcej

www.opportunities4autism.com

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

www.opportunities4autism.com