



cesie
the world is only one creature

Ενότητα 5 - ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΓΙΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ASD- Δημιουργία μιας διαδικασίας πρόσληψης φιλικής προς τον αυτισμό Μια εισαγωγή



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

Οι έρευνες δείχνουν έναν σημαντικό αριθμό ατόμων με αναπηρίες που δεν ανήκουν στο εργατικό δυναμικό και θέλουν να είναι αλλά έχουν περιορισμένες ευκαιρίες λόγω εσφαλμένων αντιλήψεων και γενικής έλλειψης κατανόησης σχετικά με τις αναπηρίες.

Εάν καταφέρουμε να καταρρίψουμε αυτά τα εμπόδια και να δημιουργήσουμε χώρους εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και να υποστηρίξουν τα άτομα με αναπηρίες, θα δίνουμε τη δυνατότητα στους ανθρώπους να ζήσουν ανεξάρτητη ζωή μέσω ουσιαστικής απασχόλησης.

Συχνά, οι εργοδότες εσφαλμένα υποθέτουν ότι τα άτομα με ΔΑΦ δεν είναι ικανά να κάνουν ορισμένες εργασίες, ιδιαίτερα θέσεις εργασίας υψηλής ζήτησης και υψηλών αποδοχών, που σημαίνει ότι παραβλέπουν τους υποψηφίους ή δεν στοχεύουν προληπτικά άτομα με ASD ως υποψηφίους για αυτές τις θέσεις εργασίας.

Η αποδόμηση αυτών των χαμηλών προσδοκιών είναι ένα σημαντικό πρώτο βήμα και ανοίγει μια τεράστια δεξαμενή ταλέντων σε οργανισμούς που προσπαθούν να καλύψουν

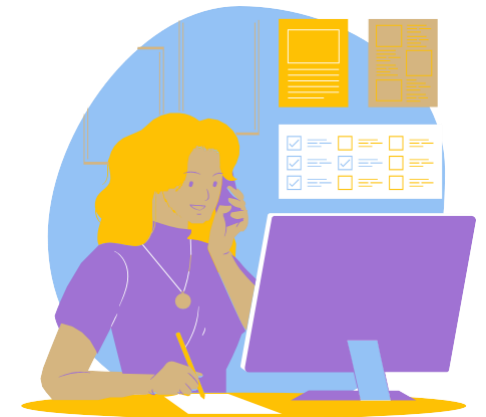


Οι άνθρωποι χρησιμοποιούν σχεδόν 200 προκαταλήψεις για να λαμβάνουν καθημερινές αποφάσεις



Ο εγκέφαλός μας λαμβάνει 11 εκατομμύρια bits πληροφοριών κάθε δευτερόλεπτο κατά τη διάρκεια της ημέρας, αλλά μπορεί να επεξεργαστεί μόνο 50 από αυτές. Αυτή η υπερφόρτωση πληροφοριών προκαλεί την ασυνείδητη μεροληψία μας.

Ως υπεύθυνος προσλήψεων ή κάποιος επιφορτισμένος με την πρόσληψη ευθυνών, εάν έχετε στο μυαλό σας μια εικόνα του ατόμου που μπορεί να εκτελέσει μια δουλειά, είναι πολύ δύσκολο να απαλλαγείτε από αυτό, αυτό είναι μεροληψία.



Η μεγαλύτερη ευκαιρία μας είναι η ένταξη

Οι προκαταλήψεις μπορούν να εμφανιστούν:

Στις περιγραφές θέσεων

- εργασίας
- Στη διαδικασία πρόσληψης
- Στη διαδικασία της συνέντευξης

Οι κοινωνίες στις οποίες ζούμε είναι διαφορετικές και η ασυνείδητη προκατάληψη μπορεί να υπονομεύσει αθόρυβα κάθε προσπάθεια για τη δημιουργία εξίσου διαφορετικών χώρων εργασίας.



Προβολή ατόμων μέσα, όχι έξω

ΟΤΑΝ ΑΚΟΥΜΕ ΤΟΥΣ
ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΛΕΝΕ:

Δεν υπάρχει
αυτιστικό ταλέντο
για αυτόν τον
ρόλο

Στόχος μας είναι
να έχουμε το 7%
των εργοδοτών
με ειδικές
ανάγκες

Δεν έχουμε τις
δυνατότητες να
ανταποκριθούμε
σε ειδικές
ανάγκες.



ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΤΟΥΣ ΡΩΤΗΣΟΥΜΕ:

- **Τι σας κάνει να μπορείτε να προσελκύσετε μια ποικιλία ταλέντων;**
- **Είναι η διαδικασία πρόσληψής σας χωρίς μεροληψία;**
- **Υπάρχουν φραγμοί εισόδου που δεν σχετίζονται με την εργασία ή τις δεξιότητες;**
- **Έχουν όλοι οι υποψήφιοι θετική εμπειρία είτε προσληφθούν είτε όχι;**
- **Πόσο χρόνο έχετε αφιερώσει αλλάζοντας το περιβάλλον σας;**

Η στρατολόγηση της διαφορετικότητας δεν είναι



μια μορφή εφαρμογής
ποσοτώσεων



έναν τρόπο να χαμηλώσει ο πήχης για τους
λιγότερο ειδικευμένους υποψήφιους



ακριβό στην εφαρμογή

Προετοιμάσου!

Οι εργοδότες δεν μπορούν να εξετάσουν νομικά την κατάσταση της ASD στις αποφάσεις πρόσληψης, εφόσον το άτομο μπορεί να εκτελέσει τις βασικές λειτουργίες του ρόλου.

Είναι σημαντικό οι εργοδότες να αξιολογούν όλους τους υποψηφίους τους στην ίδια λίστα δεξιοτήτων που πρέπει να έχουν, εστιάζοντας στα προσόντα τους και όχι στην αναπηρία και να βεβαιωθούν ότι δεν αξιολογούν τους ανθρώπους σε πράγματα που δεν είναι απαραίτητα για τον ρόλο (όπως, για παράδειγμα, , δεξιότητες ανθρώπων για έναν ρόλο που στην πραγματικότητα δεν τους απαιτεί).

Δεν υπάρχει κανένας κανόνας που να απαγορεύει στους υποψηφίους να αποκαλύπτουν οικειοθελώς τις δικές τους πληροφορίες και μερικές φορές είναι λογικό για τους υποψήφιους να το κάνουν εάν αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει σε μια καλύτερη, δικαιότερη ή πιο άνετη διαδικασία επιλογής για αυτούς.

Αντί να προσπαθείτε να προσαρμόσετε τη διαδικασία επιλογής τη στιγμή που οι υποψήφιοι με ASD αποκαλύπτουν την κατάστασή τους, είναι καλύτερο να εστιάσετε στα εξής:

επανεξέταση και αναθεώρηση της διαδικασίας πρόσληψης·

διευκολύνει τους υποψηφίους να ζητήσουν συγκεκριμένα καταλύματα εάν τα χρειάζονται.

Κάθε βήμα της διαδικασίας πρόσληψης
πρέπει να επανεξεταστεί και να
αναθεωρηθεί ανάλογα με την περίπτωση

Τι μπορώ να κάνω?

Τομείς παρέμβασης



1. Εξωτερική επικοινωνία και παρουσίαση του εργοδότη

Προσαρμογή της εξωτερικής σας επικοινωνίας για άτομα με ASD



2. Αγγελία εργασίας

Περιγραφή θέσης Αίτηση εργασίας



3. Διαδικασία επιλογής

Προσαρμογή της διαδικασίας επικοινωνίας και συνέντευξης



4. Ακολουθώ

Παροχή
ανατροφοδότηση
ς
Αυτοαξιολόγηση

Για πληροφορίες σχετικά με αυτήν
την Εκπαιδευτική Μονάδα:
alessia.valenti@cesie.org

Επισκεφθείτε την ιστοσελίδα
του έργου στη διεύθυνση:
www.opportunities4autism.com

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

www.opportunities4autism.com