



cesie
the world is only one creature

Αγγελία εργασίας

Ενότητα 5 - ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΑΤΟΜΩΝ
ΜΕ ASD - Δημιουργία μιας διαδικασίας πρόσληψης
φιλική προς τον αυτισμό



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

Η πρόσληψη συνήθως ξεκινά με τον ορισμό της ανάλυσης και περιγραφής μιας κενής θέσης εργασίας

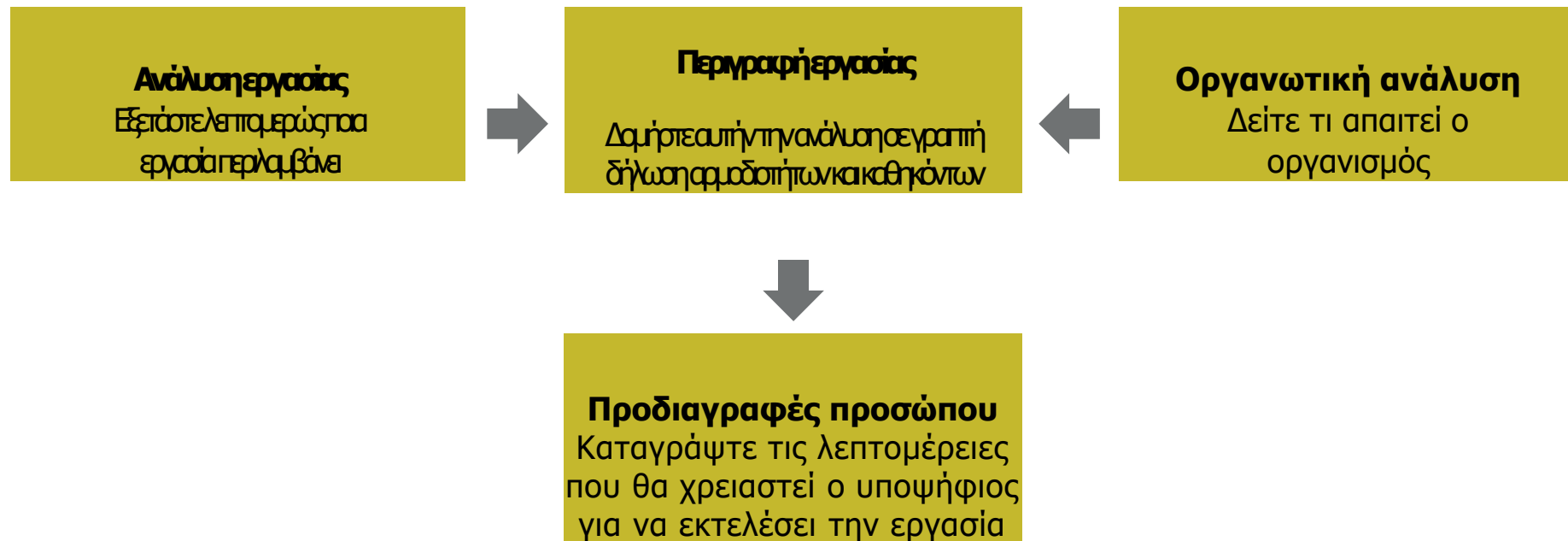
Μία από τις παραδοσιακές προσεγγίσεις για τη στρατολόγηση και την επιλογή είναι η προσαρμογή ατόμου-εργασίας, με βάση την άποψη ότι οι οργανισμοί πρέπει να προσδιορίζουν τις απαιτήσεις της εργασίας όσο το δυνατόν περισσότερο και στη συνέχεια να αναζητούν άτομα των οποίων τα προσωπικά χαρακτηριστικά ταιριάζουν με αυτές τις απαιτήσεις.

Ένα από τα πρώτα βήματα στη διαδικασία πρόσληψης είναι ο σχεδιασμός της αγγελίας εργασίας.



Στάδια ανάλυσης εργασίας και ατόμου

Αυτό το διάγραμμα χαρτογράφησης δείχνει τη σχέση μεταξύ μιας εργασίας και των δεξιοτήτων και των χαρακτηριστικών που απαιτεί



Ανάλυση εργασίας

Εξέταση μιας εργασίας

ουστηματικά και λεπτομερώς

Δεν υπάρχει ένας μοναδικός τρόπος
για να γίνει αυτό:

Άμεση παρατήρηση

Συζήτηση με τον τρέχοντα κάτοχο
εργασίας και τον επόπτη ή τον
προϊστάμενο γραμμής

Προσέγγιση λίστας ελέγχου

1) Οι λέξεις-κλειδιά προσέγγιση

Τι γίνεται; Πότε γίνεται; Πού
γίνεται; Πώς γίνεται;

2) Τι είναι υπεύθυνος ο κάτοχος της εργασίας

Ευθύνη για την εργασία των άλλων
Ευθύνη για φυσικούς πόρους Ευθύνη για
προϋπολογισμούς/χρήματα

3) Τι είδους εργασιακές σχέσεις εμπλέκονται;

Σχέσεις με ανωτέρους (αν υπάρχουν) Σχέσεις με
συναδέλφους
Σχέσεις με άλλα τμήματα ή πρακτορεία Σχέσεις με
πελάτες/πελάτες/χρήστες Σχέσεις με εποπτευόμενα
άτομα

4) Ποιες είναι οι απαιτήσεις εργασίας

Απαιτούμενο επίπεδο απόδοσης και αποτελεσμάτων
Απαιτούμενες δεξιότητες και εμπειρία
Απαιτούμενες αναλυτικές δεξιότητες Απαιτούμενη εκπαίδευση και
κατάρτιση
Απαιτούμενη σωματική διάπλαση και υγεία (αν χρειάζεται)
Απαιτούμενα κίνητρα και κοινωνικές δεξιότητες
Απαιτούμενη στάση ή γενική προσέγγιση στην εργασία

5) Ποιες είναι οι συνθήκες εργασίας

Το φυσικό περιβάλλον
Οι κοινωνικές συνθήκες και το πλαίσιο της ομάδας εργασίας
Οι οικονομικές συνθήκες συμπεριλαμβανομένης της
χρηματοδότησης και της αμοιβής

6) Ποιος πρέπει να συμβουλευτείτε για την ανάλυση;

Ελέγξτε ξανά με τον κάτοχο της εργασίας
Ελέγξτε ξανά με τον προϊστάμενό του

Από την ανάλυσή σας για την εργασία μπορείτε να γράψετε μια περιγραφή θέσης και μια προδιαγραφή του είδους του ατόμου που απαιτείται για την πλήρωση της εργασίας που περιγράφεται



Περιγραφή εργασίας

Αναφέρεται ειδικά υπεύθυνος για τον καθορισμό των απαιτήσεων

Η περιγραφή εργασίας παρέχει τα βασικά σημεία ενός ρόλου.

Κατά τη διαδικασία πρόσληψης, η περιγραφή της θέσης οδηγεί στο επόμενο στάδιο του προσδιορισμού του τύπου του ατόμου που αναζητάτε για να καλύψει την κενή θέση σας.

Προδιαγραφές προσώπου

Δεξιότητες, γνώσεις, προσόντα, εμπειρία και προσωπικά χαρακτηριστικά που χρειάζονται για τη δουλειά



Παρέχει περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τα προσωπικά χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει ο κάτοχος του ρόλου.

Είναι καλή πρακτική να προσδιορίζετε: τι είναι απαραίτητο ή το ελάχιστο που απαιτείται για την εκτέλεση της εργασίας τι είναι επιθυμητό



Περιγραφή εργασίας

Αναφέρει για τι είναι υπεύθυνος ο κάτοχος

της εργασίας και τι καλείται να κάνει

Δεν υπάρχει ένας σωστός τρόπος για να ορίσετε τις περιγραφές θέσεων εργασίας. Μπορεί να διαπιστώσετε ότι αυτά που χρησιμοποιούνται στον οργανισμό σας φαίνονται διαφορετικά από άλλα.

Οι παραδοσιακές περιγραφές θέσεων εργασίας τείνουν να ακολουθούν παρόμοια μορφή:

Πληροφορίες εργασίας: Περιλαμβάνουν το όνομα του εργοδότη, την τοποθεσία και τον επίσημο τίτλο εργασίας.

Πεδίο εργασίας: Πληροφορίες σχετικά με τα καθήκοντα, τα καθήκοντα και τις ευθύνες της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των εποπτικών ευθυνών και της γραμμής αναφοράς.

Περίληψη εργασίας: Μερικές συνοπτικές προτάσεις που συνοψίζουν τον κύριο σκοπό της εργασίας.

Ευθύνη: Μια λίστα με τις κύριες αρμοδιότητες που σχετίζονται με την εργασία, καθώς και τους στόχους και τα τελικά αποτελέσματα που πρόκειται να επιτευχθούν

Προσόντα και εμπειρία: Κατάλογος εκπαίδευσης, εμπειρίας, πιστοποίησης και άδειας που απαιτείται από τον εργαζόμενο που εκτελεί την εργασία.



Person specification

Skills, knowledge, qualifications, experience and personal attributes that are needed for the job

Η προδιαγραφή ατόμου πρέπει να περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

Γνώση: Ειδικό υπόβαθρο/ουσιώδεις γνώσεις που απαιτούνται για την εκτέλεση της εργασίας

Δεξιότητες/Ικανότητες ειδικές για το ρόλο: ένα ελάχιστο επίπεδο δεξιοτήτων (και επίσης ένα μέγιστο επίπεδο δεξιοτήτων που υποδηλώνει την ανάπτυξη)

Προσωπικότητα/ Κίνητρο: Τι παρακινεί τον υποψήφιο; Είναι πιθανόν ο ρόλος να περιορίσει κάποιον που του αρέσει να εργάζεται με ανθρώπους, εάν είναι ένας που έχει περιορισμένη επαφή με άλλους;

Περιστάσεις: Διαθεσιμότητα/κινητικότητα (απαιτούμενες ώρες, ταξίδι στην εργασία/εξ αποστάσεως)

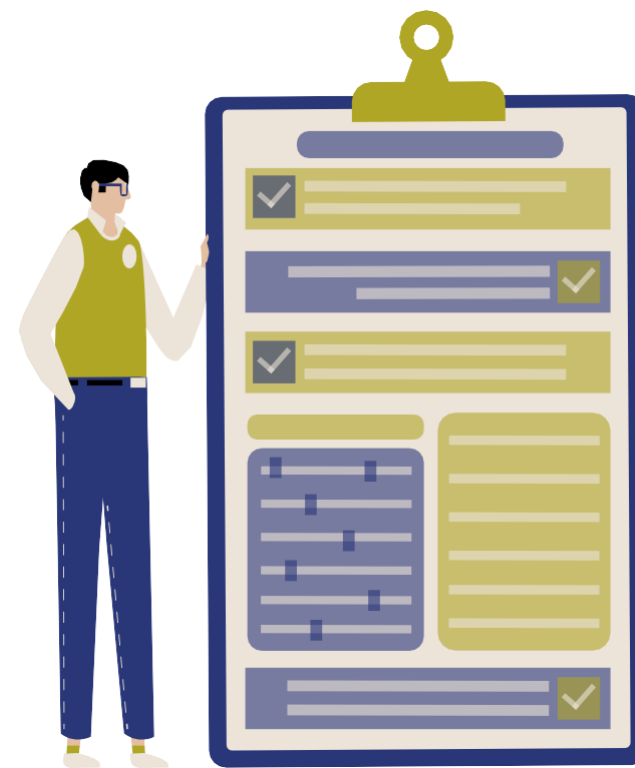
Ικανότητες/Συμπεριφορές που απαιτούνται για την εργασία

Οι περιγραφές θέσεων εργασίας συχνά περιλαμβάνουν δεξιότητες που δεν είναι απαραίτητες για την αποτελεσματική εκτέλεση της εργασίας.

Ένα από τα μεγαλύτερα εμπόδια στην απασχόληση για τα άτομα με ASD είναι η προσδοκία στο χώρο εργασίας ότι όλοι πρέπει να είναι τουλάχιστον μέτριοι σε όλα και να συμμορφώνονται με μια τυπική περιγραφή των εργαζομένων.

Εάν μπορούμε να ορίσουμε τους ρόλους πιο συγκεκριμένα και να απομονώσουμε τις βασικές δεξιότητες που απαιτούνται για την επιτυχία, τότε δεν χρειάζεται να αξιολογήσουμε εκείνα τα χαρακτηριστικά που στην καλύτερη περίπτωση είναι ωραίο να έχουμε και μερικές φορές περιττά.

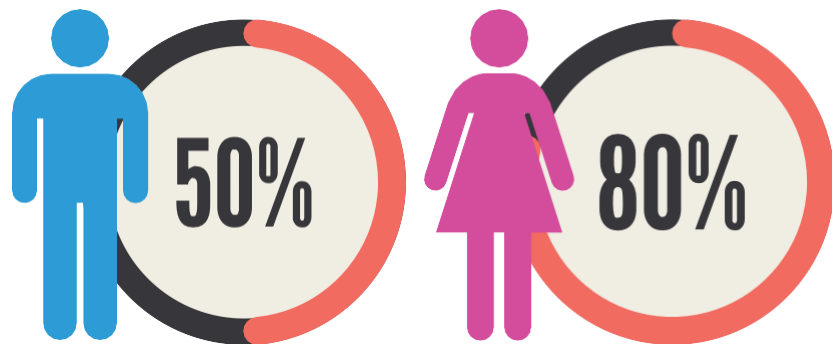
Λάβετε υπόψη μόνο τις δεξιότητες που είναι απολύτως απαραίτητες για τη θέση που πρέπει να καλύψετε. Δώστε προτεραιότητα και εκτιμήστε αυτές τις δεξιότητες σε όλη τη διαδικασία.





Ανάμεσα σε άτομα με παρόμοια προσόντα...

Άτομα χωρίς ASD θα κάνουν αίτηση μόνο εάν έχουν:



των απαιτήσεων



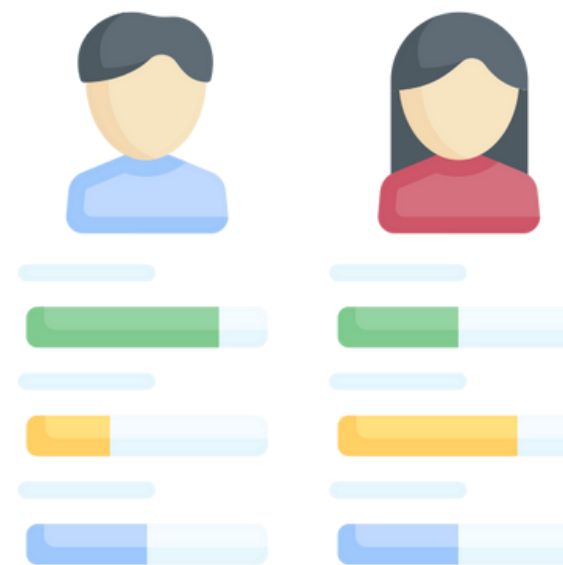
Τα άτομα με ASD θα κάνουν αίτηση μόνο εάν έχουν το 100% των απαιτήσεων.

Η αναθεώρηση και η αναθεώρηση των περιγραφών των θέσεων εργασίας σας είναι αυτό που πρέπει να αντιμετωπίσετε αρχικά σε μια πρωτοβουλία προσλήψεων για τη διαφορετικότητα

Χρησιμοποιήστε περιγραφές θέσεων εργασίας βάσει ικανοτήτων!

Ένα μοντέλο ικανοτήτων είναι μια κατευθυντήρια γραμμή που αναπτύχθηκε από ένα τμήμα ανθρώπινου δυναμικού που καθορίζει τις συγκεκριμένες δεξιότητες, γνώσεις και απαιτήσεις συμπεριφοράς

που μαζί ορίζουν την επιτυχημένη απόδοση σε ένα συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον.



Η μοντελοποίηση ικανοτήτων είναι μια προσέγγιση που εστιάζει στον εργαζόμενο/άτομο, η οποία εξετάζει το «πώς» ένας εργαζόμενος μπορεί να εκτελέσει με επιτυχία τη δουλειά του. Εστιάζει την προσοχή στους βασικούς παράγοντες που απαιτούνται για την επίτευξη αποτελεσμάτων.

Τα μοντέλα ικανοτήτων καθορίζουν πώς πρέπει να είναι η επιτυχία απόδοσης εντός του οργανισμού για κάθε μεμονωμένη εργασία

Το μοντέλο ικανότητας καταδεικνύει τη σχέση μεταξύ δραστηριοτήτων/καθηκόντων και των χαρακτηριστικών, των χαρακτηριστικών και των ικανοτήτων που απαιτούνται για την ανάληψη αυτών και την επιτυχία στο ρόλο. Αυτή η σχέση είναι το επίκεντρο της διαδικασίας.

Δίνει έμφαση στο τι πρέπει να είναι ικανοί να κάνουν οι εργαζόμενοι, παρά σε μια λίστα με τα καθήκοντα που πρέπει να εκτελούν.

Το μοντέλο ικανότητας σας επιτρέπει να προσλαμβάνετε ταλαντούχους ανθρώπους που επιδεικνύουν ορισμένες βασικές ικανότητες, ανεξάρτητα από το αν έχουν εκτελέσει τα ίδια ακριβώς καθήκοντα εργασίας στο παρελθόν.

Οι ικανότητες συχνά αναλύονται σε 3 κατηγορίες:
ικανότητα συμπεριφοράς (soft skills)
ηγεσία τεχνικής ικανότητας
ικανότητα

Είναι χρήσιμο να προσδιορίσετε:
Τα βασικά κριτήρια που πρέπει να είναι διαθέσιμος για να αναλάβει τη δουλειά.
Τα επιθυμητά κριτήρια, που θα ενίσχυαν την ποιότητα των υποψηφίων.

Προσδιορισμός των βασικών ικανοτήτων

Μπορείτε να ακολουθήσετε αυτά τα βήματα

01

ΑΝΑΛΥΣΗ

Αναλύστε την εργασία και χωρίστε σε μεμονωμένες εργασίες και δραστηριότητες. Κατατάξτε τις εργασίες από τις πιο σημαντικές και συχνές σε αυτές με μικρή σημασία ή που εμφανίζονται σποραδικά για να αποφασίσετε ποιες ικανότητες είναι πραγματικά απαραίτητες.



02

ΤΑΥΤΟΠΟΙΗΣΗ

Προσδιορίστε τις βασικές ικανότητες για κάθε εργασία. Χωρίστε τα σε ομάδες (τεχνικά, κοινωνικά, λειτουργικά, συμπεριφορά κ.λπ.) και δώστε λεπτομέρειες.



03

ΑΝΤΑΝΑΚΛΑΣΗ

Σκεφτείτε τις ιδιότητες που απαιτούνται για να αντιμετωπίσετε τα δύσκολα μέρη της δουλειάς.



Περιγραφές θέσεων εργασίας με βάση τις ικανότητες

Βασικά Στοιχεία



Τίτλος εργασίας

Τίτλος που χρησιμοποιείται για να αναφέρεται στο θέση των εργαζομένων στην εταιρεία



Περιγραφή της εταιρείας A clear συνθετική περιγραφή της Εταιρείας σας



Συνάφεια της θέσης

Δήλωση για το πώς η θέση υποστηρίζει την εταιρεία προτεινόμενοι στόχοι της ιεραρχίας εργασίας



Μείζονες Ευθύνες

Αυτό περιγράφει λεπτομερώς τι πραγματικά πρέπει να γίνει, δηλαδή τα καθήκοντα και τα αναμενόμενα αποτελέσματα.



Κρίσιμα κριτήρια (Απαραίτητα)

Πρότυπα και ιδιότητες που πρέπει να έχουν οι υποψήφιοι για να ληφθούν υπόψη για τη θέση εργασίας



Προτιμώμενα κριτήρια (Χαίρομαι που έχω)

Ιδιότητες που η εταιρεία θα ήθελε να έχει ο υποψήφιος αλλά δεν είναι κρίσιμες στις καθημερινές δραστηριότητες της δουλειάς



Άλλες πληροφορίες

Λεπτομέρεια του είδους της σύμβασης
Παροχές Αμοιβών
Πώς να εφαρμόσει

Η πλήρης περιγραφή της θέσης εργασίας συνήθως δεν δημοσιεύεται με τη αγγελία εργασίας. Χρησιμεύει ως βάση για τον καθορισμό της διαφήμισης, τον καθορισμό κριτηρίων αξιολόγησης βιογραφικού και την προετοιμασία ερωτήσεων για συνέντευξη/έντυπο αίτησης.

Επανεξετάστε εάν η εκπαίδευση και η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία είναι «απαραίτητα».

- Μπορεί να υπάρχουν λόγοι πίσω από το ασυνεπές εργασιακό ιστορικό και την έλλειψη εκπαίδευσης που δεν έχει να κάνει με την ικανότητα και τη διάνοια του ατόμου και οτιδήποτε έχει να κάνει με τα εμπόδια και την ανεπαρκή υποστήριξη που έχει βιώσει.

Πολλά άτομα με ASD διατρέχουν υψηλό κίνδυνο εξάλειψης πριν από τον προ-συμπτωματικό έλεγχο επειδή είτε το κάνουν

δεν έχουν μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση ή προηγούμενη εργασιακή εμπειρία και έχουν κενά στο εργασιακό τους ιστορικό.

Εστίαση σε κρίσιμες ικανότητες.

- Οι περιγραφές θέσεων εργασίας συχνά περιλαμβάνουν δεξιότητες που δεν είναι απαραίτητες για την αποτελεσματική εκτέλεση της εργασίας. Ιδιότητες όπως «εξαιρετικές δεξιότητες επικοινωνίας» ή «καλός ομαδικός παίκτης» περιλαμβάνονται συχνά ως προεπιλεγμένες δεξιότητες, ακόμη κι αν δεν είναι απαραίτητες.

Πολλοί υποψήφιοι με ASD διαθέτουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για τη δουλειά, αλλά στερούνται κάποιες άλλες

προτιμώμενες ικανότητες όπως κοινωνικές ή επικοινωνιακές δεξιότητες. Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι θεωρούν ότι δεν είναι επιλέξιμοι για μια θέση εργασίας,

- ακόμη και όταν διαθέτουν ισχυρές δεξιότητες που σχετίζονται άμεσα με τα σχετικά καθήκοντα.

Ψάξτε για "culture-add" αντί για "culture-fit«

Η ιδέα της «κουλτούρας-ταιριάσματος», όπου ένα εισερχόμενο μέλος του προσωπικού μπορεί εύκολα να γλιστρήσει σε μια υπάρχουσα δυναμική της ομάδας, είναι μια εξαιρετική ιδέα θεωρητικά. Στην πράξη, είναι πολύ περιοριστικό.

Οι νέοι τύποι προσωπικότητας μπορούν να βοηθήσουν τις ομάδες να εξελιχθούν και να αναπτυχθούν.





Κάθε αυτιστικό άτομο είναι διαφορετικό και θα έχει διαφορετικά πλεονεκτήματα και αδυναμίες.

Η απόφαση για ένα πιο στενό και ακριβές σύνολο τιμών για την καθοδήγηση της διαδικασίας πρόσληψής σας θα βελτιώσει τις πιθανότητές σας να προσελκύσετε και να επιλέξετε ενδιαφερόμενους υποψηφίους από νευροδιαφόρους.

Μπορεί επίσης να βελτιώσει το σύνολο των υποψηφίων σας γενικά, προσελκύοντας υπαλλήλους που μπορούν να προσδιορίσουν τη συνάφεια του συνόλου δεξιοτήτων τους για τη θέση σας.

Προκήρυξη Εργασίας

Μια ευκαιρία δημοσίων σχέσεων για τον

οργανισμό

Η διαφήμιση πρέπει να είναι τεκμηριωμένη, αληθής και σχετική. It should contain the following:

Τίτλος εργασίας

Περιγραφή της εταιρείας

Περιγραφή της ζητούμενης θέσης: στόχοι και αρμοδιότητες Απαιτήσεις

Άλλες πληροφορίες: είδος σύμβασης, εύρος μισθών, παροχές Ο τρόπος με τον οποίο πρέπει να υποβάλλονται οι αιτήσεις

Η καταληκτική ημερομηνία, εάν υπάρχει, για τις αιτήσεις

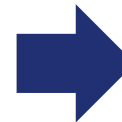
Το Job AD υποτίθεται ότι προσελκύει υποψηφίους, αλλά εάν περιέχει πληροφορίες που είναι κοινές μόνο σε μια συγκεκριμένη ομάδα, αποθαρρύνετε άθελά τους υποψηφίους να υποβάλουν αίτηση, περιορίζοντας έτσι τη δεξαμενή υποψηφίων πριν καν ξεκινήσετε.

Η σύνταξη μιας αγγελίας εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, έχει να κάνει με τον υποψήφιο να αισθάνεται άνετα.

Τρόποι με τους οποίους μπορείτε να απομακρύνετε τα άτομα με ASD με τις αγγελίες εργασίας σας



- Υπερβολικά λεκτικές προτάσεις,
- γεμάτες ορολογία Αδιάβαστη δομή και κακή μορφοποίηση
- Στερεότυπα και Υποθέσεις Λείπουν
- πληροφορίες
-



Έλεγχος: 1. Εξωτερική επικοινωνία και παρουσίαση του εργοδότη

Κατά τον καθορισμό της διαδικασίας αίτησης, παρέχετε την ευκαιρία στους υποψηφίους να γνωστοποιήσουν την ανάγκη τους για μέτρα στήριξης ή στέγασης.

ΣΤΟΙΧΕΙΟ

ΑΠΟΦΥΓΕΙ

ΚΑΛΥΤΕΡΑ

Τίτλος εργασίας

- Ζαργκόν
- Μπερδεμένοι/σκοτεινοί τίτλοι

Ένας αναγνωρίσιμος, βιομηχανικός τίτλος, που οι άνθρωποι στον έξω κόσμο θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν για την αναζήτηση εργασίας τους

Περιγραφή της εταιρείας

- Δεν αποκαλύπτει αρκετές πληροφορίες
- Ανούσια τσιτάτα και αόριστες διατυπώσεις

- Περιγράψτε τη δραστηριότητα του οργανισμού
- Εξηγήστε πώς είναι το εργασιακό σας περιβάλλον

Περιγραφή της θέσης

- Γενικές περιγραφές
- Δεν αποκαλύπτει αρκετές πληροφορίες
- Συμπεριλαμβανομένου ενός ατέρμονου καταλόγου ευθυνών

- Να είστε ξεκάθαροι σχετικά με το τι συνεπάγεται η εργασία Παρέχετε όσες περισσότερες πληροφορίες μπορείτε

Απαιτήσεις

- Παράβλεψη αυτής της ενότητας Καταχώριση
- γενικών δεξιοτήτων
- Εισαγωγή πολλών προαπαιτούμενων

- Να είστε πραγματικά αντικειμενικοί σχετικά με το ποιες ικανότητες και εμπειρίες είναι πραγματικά απαραίτητες
- Αναφέρετε μόνο τις απαιτήσεις αυτού του ρόλου, + "ωραίο να έχω"

Πώς να εφαρμόσει

- Πολύπλοκη διαδικασία αίτησης
- Υπερβολικά μεγάλη διάρκεια αίτησης εργασίας

- Δώστε σαφείς οδηγίες σχετικά με τη διαδικασία αίτησης, εξηγήστε όλα τα βήματα εκ των προτέρων
- Συμπεριλάβετε τα στοιχεία επικοινωνίας της διαχείρισης προσλήψεων.

Τελευταία προθεσμία

- Εργαλεία ή ειδοποιήσεις αντίστροφης μέτρησης

- Ενημερώστε τον υποψήφιο για την προθεσμία υποβολής της αίτησης



Κανάλια πρόσληψης

Στη διαδικασία επιλογής, η επιλογή του καναλιού πρόσληψης υποψηφίων αποτελεί θεμελιώδη στιγμή. Η διαδικασία αναζήτησης κινείται σε δύο γραμμές:



την εσωτερική αγορά

Το ανθρώπινο δυναμικό, που είναι ήδη διαθέσιμο στον οργανισμό, θα αξιολογηθεί για να καθοριστούν τα επαγγελματικά και συμπεριφορικά χαρακτηριστικά και οι δεξιότητες που απαιτούνται για την κάλυψη του ρόλου.

Τα εσωτερικά κανάλια στρατολόγησης είναι: οριζόντια και κάθετη κινητικότητα εσωτερική βάση δεδομένων επαγγελματική επανεκπαίδευση εσωτερικές ανακοινώσεις, πίνακας ανακοινώσεων προσεγγίζουν απευθείας έναν υπάλληλο



Η εξωτερική αγορά

Είναι το κύριο κανάλι για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες αλλά δεν είναι διαθέσιμες εντός του οργανισμού.

Κρίσιμη είναι η επιλογή των καναλιών πρόσληψης. Αυτά μπορούν να χωριστούν σε:

πανεπιστήμια, σχολεία και άλλους παρόχους εκπαίδευσης και κατάρτισης

αγγελίες σε εφημερίδες, σε πύλες εργασίας, σε εξειδικευμένα περιοδικά, μέσα κοινωνικής δικτύωσης

εταιρικές ιστοσελίδες και αφίσες μέσω κοινωνικής δικτύωσης, αυθόρμητες εφαρμογές ραδιοφωνικών/τηλεοπτικών σταθμών, συμβουλευτικές εταιρείες αναφοράς, γραφεία εργασίας

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