



Διαδικασία επιλογής φιλική προς τον αυτισμό

Ενότητα 5 - ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΑΤΟΜΩΝ

ΜΕ ASD - Δημιουργία στρατολόγησης φιλικής προς τον αυτισμό

Επεξεργάζομαι, διαδικασία



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

ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ 4
AUTISM



Η Διαδικασία Επιλογής



ΑΡΧΙΚΟΣ ΠΡΟΛΟΓΟΣ

ΔΟΥΛΕΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

ΑΝΑΦΟΡΑ ΕΛΕΓΧΟΣ

ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ ΣΤΟ ΥΠΟΨΗΦΙΟΣ

ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΟΜΑΙ, ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ

Ο σκοπός της εξέτασης είναι να μειωθεί ο αριθμός των αιτούντων που εξετάζονται για περαιτέρω επιλογή.

Η συνέντευξη εργασίας είναι μια συνομιλία προσανατολισμένη στο στόχο, στην οποία ο ερευνητής και ο αιτών ανταλλάσσουν πληροφορίες.

Η διεξαγωγή ενός ελέγχου αναφοράς είναι συχνά το τελευταίο βήμα που κάνει ένας διευθυντής προσλήψεων ή ένας υπεύθυνος προσλήψεων πριν παρουσιάσει μια προσφορά εργασίας σε έναν υποψήφιο.

Σχόλια που προσφέρονται σε έναν υποψήφιο αφού ολοκληρώσει τη συνέντευξη με τον οργανισμό σας.

Αξιολόγηση της διαδικασίας πρόσληψης, συλλογή σχολίων όλων των εμπλεκόμενων ατόμων, συμπεριλαμβανομένου του υποψηφίου.



Αρχικός έλεγχος

Ο σκοπός της εξέτασης είναι να μειωθεί ο αριθμός των αιτούντων που εξετάζονται για περαιτέρω επιλογή.

Μια σύντομη ομιλία με στόχο:

- Επαληθεύστε τις πληροφορίες που παρέχονται στο βιογραφικό, το βιογραφικό ή την αίτηση.
- Παρέχετε πρόσθετες πληροφορίες σχετικά με τη θέση εργασίας, την οργάνωση, τη διαδικασία επιλογής κ.λπ.

Για ποιο λόγο?



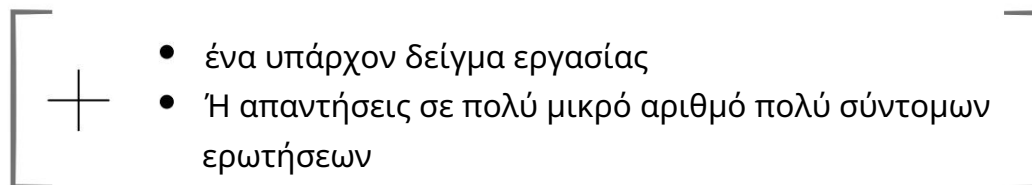
ΜΙΑ ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΛΙΣΤΑ

4 ή 5 υποψήφιοι με προφίλ που συμφωνεί περισσότερο με τις προσδοκίες της εταιρείας

Από αυτήν τη σύντομη λίστα, συνήθως γίνεται η πραγματική επιλογή

Βασισμένο στο:

- βιογραφικό σημείωμα
- συνοδευτική επιστολή



Φιλική προς τον αυτισμό προσέγγιση στον αρχικό έλεγχο



Διαδικτυακό τεστ

Εάν η εργασία απαιτεί τεχνικές δεξιότητες, μπορείτε να στείλετε στους υποψηφίους ένα διαδικτυακό τεστ για να αξιολογήσουν εκ των προτέρων αυτές τις δεξιότητες.



Email

Στείλτε έναν πολύ μικρό αριθμό πολύ σύντομων ερωτήσεων.



Πολύ λειτουργικές

ερωτήσεις πρόσωπο με πρόσωπο για την επαλήθευση πληροφοριών και ιστορικού.



Εφαρμογή συνομιλίας

Το διαδικτυακό chat social κερδίζει όταν πρόκειται για την αλληλεπίδραση με άτομα με ΔΑΦ, επειδή δεν υπάρχει δυσάρεστη έκφραση προσώπου και γλώσσα του σώματος.



Από το τηλέφωνο

Πολλά άτομα με αυτισμό μπορεί να βιώσουν αγωνία ή άγχος όταν μιλούν με ένα άγνωστο άτομο στο τηλέφωνο



Μεθοδολογίες Επιλογής

Συνιστάται



- Ατομικές συνεντεύξεις
- Υποβοηθούμενες

συνεντεύξεις Πολλά αυτιστικά άτομα αποδίδουν πολύ καλύτερα στις συνεντεύξεις εάν έχουν έναν υποστηρικτή που τους συνοδεύει. Αυτό το άτομο μπορεί να λειτουργήσει ως ενδιάμεσος για να διευκολύνει την επικοινωνία μεταξύ του συνεντευκτή και του υποψηφίου.

- Συνέντευξη με βάση τις ικανότητες και τη συμπεριφορά Μια συστηματική μέθοδος συνέντευξης, με τη χρήση ερωτήσεων που στοχεύουν μια συγκεκριμένη δεξιότητα ή ικανότητα ή τη συμπεριφορά των υποψηφίων σε συγκεκριμένες περιστάσεις και εξηγήσεις σχετικά με τη συμπεριφορά ή τις δεξιότητές τους.
- Αντικειμενικά, επιστημονικά επικυρωμένα τεστ
- Δοκιμή εργασίας (δοκιμές απόδοσης, δειγματοληψία εργασίας, gamification)

Δεν προτείνεται



- Μη δομημένες συνεντεύξεις
- Συνέντευξη σε πάνελ
- Δοκιμές
- Ομαδικές ασκήσεις
- Συνέντευξη στρες Με

στόχο την αξιολόγηση των ικανοτήτων συναισθηματικής αυτορρύθμισης των υποψηφίων. Το στυλ συμπεριφοράς του ερευνητή είναι ιδιαίτερα πειστικό, συγκρουσιακό, αμφίβολο και, στο όριο, εχθρικό.

- Συνέντευξη περίπτωσης Προέρχεται από την τεχνική του παιχνιδιού ρόλων και συνιστάται στην αναπαραγωγή κρίσιμου εργασιακού προβλήματος ή κατάστασης που αντιμετωπίζει ένας οργανισμός.

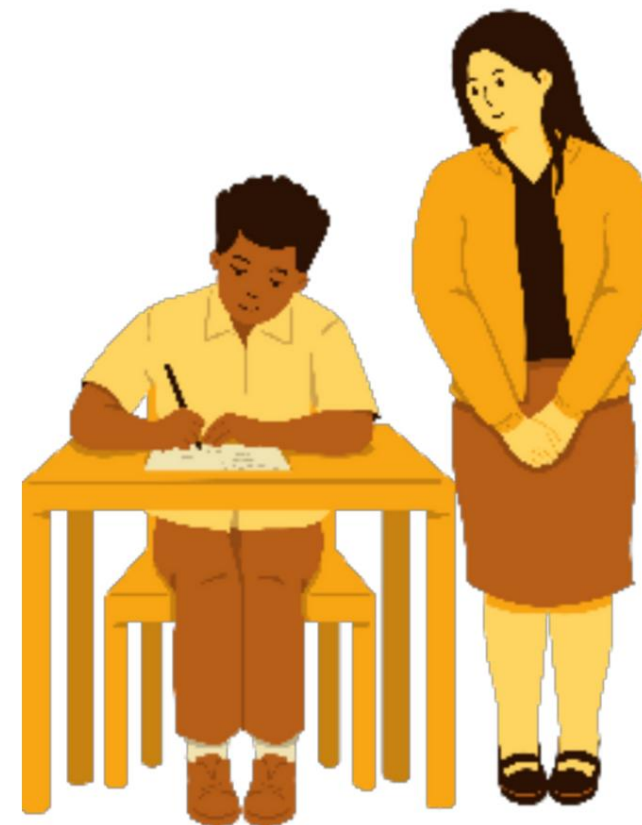


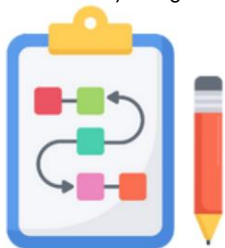
Χρήση τεστ

Αποφύγετε τη χρήση τεστ προσωπικότητας ως μέρος της πρόσληψης. Είναι συνήθως διαμορφωμένα για νευροτυπικά μυαλά και θα μπορούσαν άδικα να εξαλείψουν σπουδαίους υποψηφίους για τις θέσεις σας.

Τα διαδικτυακά τεστ προσωπικότητας γίνονται όλο και πιο δημοφιλή για προσλήψεις. Τα τεστ προσωπικότητας έχουν σκοπό να βοηθήσουν τον εργοδότη να κατανοήσει τα χαρακτηριστικά του χαρακτήρα του υποψηφίου, δίνοντάς του πληροφορίες για το πώς θα μπορούσε να είναι να συνεργάζεται.

Ενώ ένα νευροτυπικό άτομο μπορεί να είναι σε θέση να απαντήσει εύκολα σε ερωτήσεις με τρόπο που θα παρήγαγε ένα «καλό» αποτέλεσμα, οι υποψήφιοι με νευροδιαφορούς μπορεί να δυσκολεύονται να πλοηγηθούν σε αυτές τις εργασίες.





Ενημερώστε τον υποψήφιο τι να περιμένει!

Κάντε τη διαδικασία πρόσληψης όσο το δυνατόν πιο διαφανή. Οι παραδοσιακές συνεντεύξεις μπορεί να κάνουν τους αυτιστικούς υποψηφίους πιο νευρικούς λόγω αβέβαιης διαδικασίας ή προσδοκιών, σε συνδυασμό με τη γνώση ότι κάθε τους ενέργεια ελέγχεται εξονυχιστικά.

Κατά την οριστικοποίηση των λεπτομερειών για μια συνέντευξη, ενημερώστε τον υποψήφιο για τη διαδικασία της συνέντευξης και ό,τι συνεπάγεται, ώστε να γνωρίζει τι να περιμένει.

- Προγραμματίστε μια ημερομηνία και ώρα. ορίστε τη μορφή και τη διάρκεια της συνάντησης, παρέχετε μια
- ατζέντα Παρέχετε οδηγίες σχετικά με τον τρόπο άφιξης στον τόπο της συνέντευξης και τη διαδικασία check-in
- Αποστολή λίστας ελέγχου των απαιτούμενων εγγράφων Παρέχετε ολοκληρωμένες πληροφορίες για κάθε βήμα
- της διαδικασίας πρόσληψης Εξηγήστε ποιος (όνομα, θέση) θα Συμμετέχετε στις συναντήσεις Μοιραστείτε εάν
- θα υπάρξει μια (ατομική/ομαδική) δοκιμασία/αξιολόγηση για ολοκλήρωση Εάν είναι δυνατόν, δώστε θεματικά
- θέματα ή ερωτήσεις που θα συζητηθούν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης.
-

Αναγνωρίζουμε ότι κάθε οργανισμός έχει διαφορετική διαδικασία συνέντευξης, αλλά η λήψη αυτών των ερωτήσεων υπόψη θα βοηθήσει τους υποψηφίους να αισθάνονται άνετα κατά τη διαδικασία της συνέντευξης.



Συνέντευξη εργασίας - Χρονοδιάγραμμα

Μια τυπική συνέντευξη εργασίας διαρκεί 60-90 λεπτά. Τα άτομα με αυτισμό μπορεί να χρειάζονται περισσότερο χρόνο.

Βεβαιωθείτε ότι έχετε ένα απόθεμα χρόνου που σας επιτρέπει να μην ασκείτε πρόσθετη πίεση στον υποψήφιο, δίνοντάς του χρόνο να σκεφτεί απαντήσεις, να κάνει ερωτήσεις κ.λπ.

Η προσφορά επιπλέον χρόνου στη διατύπωση των απαντήσεων των τεστ αξιολόγησης μπορεί επίσης να βοηθήσει στη μείωση του στρες και του άγχους του υποψηφίου.



Επιλέξτε

έναν κατάλληλο
ήσυχο χώρο



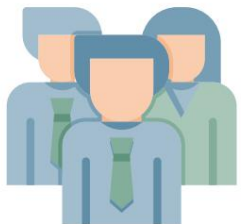
Το δωμάτιο
δεν πρέπει να
είναι πολύ κρύο ή ζεστό

Απαλλαγείτε από περισπασμούς
όπως αναβοσβήνει ή έντονα
φώτα, θορυβώδη κλιματισμό ή
ισχυρά αποσμητικά χώρου

Ετοιμάστε
μια άνετη καρέκλα και
μια επιφάνεια γραφής

Οι προσαρμογές του περιβάλλοντος

Δοκιμαστικός έλεγχος του χώρου της συνέντευξης



Συνέντευξη για εργασία - Εμπλεκόμενο προσωπικό

Προετοιμασία των συνεντευξιζόμενων

Άτομα που συνήθως εμπλέκονται:

- στρατολογών
- μάνατζερ προσλήψεων
- διευθυντής διαφορετικότητας
- οργανωτική ψυχολόγος καναπές ή άλλος
- ειδικός

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

- καλή επίγνωση των εκφράσεων του αυτισμού
- ευχάριστη προσωπικότητα ενσυναίσθηση ικανότητα
- να ακούει και να επικοινωνεί αποτελεσματικά
-

ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ

- Να μάθουν για τον υποψήφιο και τις ανάγκες του
- Να είναι εξοικειωμένοι με το προφίλ του αιτούντος
- Για να προετοιμαστούν τελικά άλλοι συνεντευκτής



Συνέντευξη για εργασία - Να γνωρίζετε και να κατανοείτε τις προσδοκίες σας

Φροντίστε να καταλάβετε τι ψάχνετε.

Για τα άτομα με ΔΑΦ, μια συνέντευξη για δουλειά μπορεί να είναι εξαιρετικά αγχωτική, χωρίς να τους επιτρέπει να «πουλήσουν» τον εαυτό τους και να αποδείξουν ότι μπορούν να κάνουν τη δουλειά αποτελεσματικά.

Οι εργοδότες συχνά αναζητούν πολύ στενές και συγκεκριμένες απαιτήσεις στη συμπεριφορά ενός υποψηφίου για συνέντευξη. Αυτά τα στενά κριτήρια συνήθως εξελίσσονται σε κρίσεις για την εμπιστοσύνη, την προσωπικότητα, την πολιτισμική προσαρμογή και τη γλώσσα του σώματος. Μια συνέντευξη για δουλειά μπορεί συχνά να είναι περισσότερο μια δοκιμή κοινωνικής ικανότητας παρά η πιθανή ικανότητα κάποιου να κάνει τη δουλειά.

Τα άτομα με ΔΑΦ συχνά παλεύουν με επικοινωνιακές, κοινωνικές και μη λεκτικές ουρές. Επομένως, όταν κρίνονται με τα ίδια κριτήρια με τους νευροτυπικούς υποψηφίους, υπολείπονται και τους στερούνται ευκαιρίες ανεξάρτητα από τα προσόντα και τις ικανότητές τους για την εκτέλεση εργασιακών καθηκόντων.



Συνέντευξη για εργασία - Να γνωρίζετε και να κατανοείτε τις προσδοκίες σας

Φροντίστε να καταλάβετε τι ψάχνετε.

Εστιάστε στο περιεχόμενο όσων λέει ο υποψήφιος, μην κρίνετε τους τρόπους, την παράδοση ή άλλη μη λεκτική συμπεριφορά του.

Ακολουθούν ορισμένες συμπεριφορές που πρέπει να αφαιρέσετε από την αξιολόγηση υποψηφίων με ΔΑΦ:



Ασυνεπής οπτική επαφή



Έλλειψη ενδιαφέροντος για κουβέντα



Επαναλαμβανόμενες κινήσεις



Μη λεκτική γλώσσα που δεν ταιριάζει με αυτά που λέγονται



Αβεβαιότητα ή ανησυχία στον τόνο της φωνής



Συνέντευξη για εργασία - Να είστε προσεκτικοί τι ζητάτε

Χρήση



Αποφύγει



- Συγκεκριμένες ερωτήσεις, που συνδέονται με πραγματικές καταστάσεις
- Συγκεκριμένες ερωτήσεις που συνδέονται με τον εργασιακό ρόλο, τα καθήκοντα και τις ευθύνες
- Ερωτήσεις παρακολούθησης
- Ερωτήσεις που είναι έμμεσες, ασαφείς, γενικές και υποθετικές όπως «Τι θα έκανες αν...» ή «Πού βλέπεις τον εαυτό σου σε 5 χρόνια» .
- Ερωτήσεις σχετικά με τις απόψεις άλλων, όπως "Τι θα έλεγε ο προϊστάμενός σας για εσάς;"
- Μεταφορές, ανέκδοτα, ορολογία, συντομογραφίες δεν είναι σαφείς στον υποψήφιο
- Ζητώντας αυτοσχεδιασμούς



Συνέντευξη για εργασία - Να είστε προσεκτικοί τι ζητάτε

Σκεφτείτε σαν να είστε προγραμματιστής που δίνει εντολές σε έναν υπολογιστή: η λογική σας πρέπει να είναι άψογη. Τίποτα δεν πρέπει να είναι αμφίβολο.

Ονομάστε τους 5 από τους μεγαλύτερους και πιο επιτυχημένους σας επιτεύγματα.



Θέλει 5 από τα μεγαλύτερα μου επιτεύγματα ΚΑΙ 5 από τα πιο επιτυχημένα μου;

Ή μερικά από αυτά; Ίσως 2 από τα μεγαλύτερα μου και 3 από τα πιο επιτυχημένα;



Συνέντευξη εργασίας - Χρήση της τεχνικής STAR

Το περιεχόμενο των ερωτήσεων της συνέντευξης μπορεί να εμποδίσει τους υποψηφίους με ΔΑΦ, γεγονός που θα μπορούσε να έχει ως αποτέλεσμα να μην τους επιτραπεί να δείξουν τις δυνατότητές τους για τους ρόλους. Ακριβώς όπως μια αγγελία εργασίας, όπως έχουμε συζητήσει, θα πρέπει να περιλαμβάνει όλα τα είδη των ανθρώπων, έτσι θα πρέπει και μια συνέντευξη.

Ως οδηγός για τη διαδικασία συλλογής παραδειγμάτων συμπεριφοράς, χρησιμοποιείται μια τεχνική που ονομάζεται STAR . Για να είναι ένας καλός προγνωστικός παράγοντας της μελλοντικής συμπεριφοράς, ένα παράδειγμα προηγούμενης συμπεριφοράς πρέπει να περιέχει:

- Η κατάσταση ή το καθήκον που αντιμετώπισε ο υποψήφιος.
- Η Δράση που έκανε ο υποψήφιος. (Τι έκανε το άτομο; Τι συμπεριφορές επέδειξαν).
- Το αποτέλεσμα των ενεργειών του υποψηφίου.





Συνέντευξη για εργασία - Να είστε προσεκτικοί τι ζητάτε



Ερωτήσεις STAR

Μερικές ερωτήσεις που θα σας βοηθήσουν να κατανοήσετε το πλαίσιο και τις πραγματικές ενέργειες των υποψηφίων, όχι μόνο τις γενικές ενέργειες της ομάδας.

Κατάσταση ή Εργασία

- Περιγράψτε τι οδήγησε σε αυτό.
- Θα μπορούσατε να μου δώσετε μια συγκεκριμένη κατάσταση στην οποία χρησιμοποιήσατε αυτήν την προσέγγιση;
- Ποια ήταν η πιο αξέχαστη στιγμή που συνέβη;
- Τι σας προκάλεσε να . . . ?
- Γιατί το έκανες . . . ?
- Πότε ήταν αυτό?
- Ποιες ήταν οι συνθήκες γύρω από το . . . ?
- Ποιος ήταν αυτός ο πελάτης (συνεργάτης, μέλος της ομάδας);
- Σε τι αντιδρούσατε;

Δράση

- Τι ακριβώς έκανες;
- Πώς ήταν διαφορετικές οι ενέργειές σας εδώ από . . . ?
- Πώς αντέδρασατε;
- Περιγράψτε συγκεκριμένα πώς το κάνατε αυτό.
- Ποιο ήταν το μέρος του έργου σας και πώς το χειριστήκατε;
- Πήγαινε με στα βήματα που έκανες Τι του είπες;
- Τι έκανες πρώτα. . . ?

Αποτέλεσμα

- Ποιο ήταν το αποτέλεσμα;
- Ποιό ήταν το αποτέλεσμα?
- Πόσα εξοικονομήσατε; (αν ρωτήθηκε για τον προϋπολογισμό)
- Ολοκληρώθηκε στην ώρα του; (αν ερωτηθεί για το χρονοδιάγραμμα)
- Τι τροφοδοσία λάβατε;
- Από τι έμαθες η εμπειρία?



Τρεις τύποι ψευδών ΑΣΤΕΡΩΝ



Μπορεί να βρεθείτε σε μια κατάσταση όπου ο υποψήφιος προσφέρει ασαφείς πληροφορίες ή απόψεις. Σε αυτήν την περίπτωση, χρησιμοποιήστε τις ερωτήσεις που παρέχονται για να επαναφέρετε τις απαντήσεις τους στη σφαίρα του τι έκαναν στην πραγματικότητα και στο αποτέλεσμα αυτής της ενέργειας.

Να έχετε υπόψη σας:

- Οι ασαφείς δηλώσεις είναι γενικές δηλώσεις που μπορεί να ακούγονται καλές, αλλά δεν παρέχουν λεπτομέρειες για το τι έκανε πραγματικά το άτομο.
- Οι απόψεις είναι προσωπικές πεποιθήσεις, κρίσεις ή απόψεις ενός υποψηφίου. Μας λένε τι σκέφτεται ή πώς αισθάνεται ένας υποψήφιος για κάτι, αλλά σαν αόριστες δηλώσεις, δεν παρέχουν καμία πληροφορία για το τι έκανε το άτομο στην πραγματικότητα - καμία συμπεριφορά.
- Οι θεωρητικές ή προσανατολισμένες στο μέλλον δηλώσεις μας λένε τι «θα έκανε» , «θα ήθελε» ή «θα είχε» κάνει ένας υποψήφιος, όχι τι έχει κάνει στην πραγματικότητα.



Έλεγχος αναφοράς Διεξαγωγή ελέγχου

αναφοράς μαλακώνει την τελική βηματοδότηση του διαχειριστή ή του υπεύθυνου προσλήψεων πριν από την παρουσίαση προσφοράς εργασίας σε υποψήφιο.

Ένας έλεγχος αναφοράς είναι όταν ένας διευθυντής προσλήψεων, ένας εργοδότης ή ένας υπεύθυνος προσλήψεων επικοινωνεί με τον πρώην χώρο εργασίας ενός υποψηφίου εργασίας για να επιβεβαιώσει τις πληροφορίες που ο υποψήφιος συμπεριέλαβε στο βιογραφικό και για περισσότερες πληροφορίες:

- Ακρίβεια - Η βασική συμπεριφορά για έναν υπάλληλο: Εάν εμφανίστηκαν στη δουλειά όπως αναμενόταν.
- Συνεισφορές - Τα θετικά πράγματα που έκανε ένας εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της θητείας του στον προηγούμενο οργανισμό του.
- Βασικές δεξιότητες - Βασικοί τομείς όπου ένας υπάλληλος διέπρεψε (ή είπε ότι διέπρεψε).
- Στάσεις - Ο τρόπος που ένας προηγούμενος υπάλληλος αντιμετώπισε την εργασία του και τις σχέσεις του με τους συναδέλφους του.
- Άλλα θέματα - Οτιδήποτε άλλο σχετικό με τον ρόλο που μπορεί να θέλει να μάθει ένας νέος εργοδότης.

Για πληροφορίες σχετικά με αυτήν την Εκπαιδευτική Μονάδα:
alessia.valenti@cesie.org Επισκεφθείτε τον ιστότοπο του έργου
στη διεύθυνση: www.opportunities4autism.com

ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ 4
AUTISM

www.opportunities4autism.com