



Ακολουθω

Ενότητα 5 - ΔΙΔΑΚΤΙΚΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΑΤΟΜΩΝ

MEAS D - Δημιουργία στρατηγικής φιλικής προς τον αυτισμό

Επεξεργασία, διαδραστικά



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

ΕΥΚΑΡΙΕΣ 4
AUTISM



ΑΡΧΙΚΟΣ ΠΡΟΛΟΓΟΣ

ΔΟΥΛΕΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

ΑΝΑΦΟΡΑ ΕΛΕΓΧΟΣ

ΑΝΑΠΡΟΦΟΡΟΤΗΤΗ ΣΤΟ ΥΠΟΨΗΦΙΟ

ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΕΚΤΙΜΗΣΗ

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

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

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

Σχόλια που προσφέρονται σε έναν υποψήφιο αφού ολοκληρωθεί η συνέντευξη με τον οργανισμό σας.

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



Σχόλια προς τον υποψήφιο

Σχόλια που προσφέρονται σε υποψήφιο αφού ολοκληρώσουν τη συνέντευξη με τον οργανισμό σας



Γιατί είναι σημαντικό να παρέχετε σχόλια;

- Δείχνει σεβασμό στους υποψηφίους
- Βελτιώνει την εμπειρία του υποψηφίου
- Βελτιώνει την εικόνα του οργανισμού σας



Υποψήφιος αποδεκτός: κοινοποιήστε την προσφορά εργασίας, δώστε όλες τις πληροφορίες και οδηγίες για τα επόμενα βήματα, φέρτε τον υποψήφιο σε επαφή με άτομα που είναι υπεύθυνα για την επιβίβαση

Ο υποψήφιος απορρίφθηκε: Ενημερώστε τον υποψήφιο αμέσως. Μια προσεκτική προσέγγιση για την απόρριψη υποψηφίων είναι ένα κρίσιμο μέρος για τη δημιουργία μιας θετικής εμπειρίας πρόσληψης.

Να θυμάστε: Δεν θα αντιμετώπισει κάθε υποψήφιος καλά την απόρριψη



Σχόλια προς τον υποψήφιο

Σχόλια που προσφέρονται σε υποψήφιο αφού ολοκληρώσουν τη συνέντευξη με τον οργανισμό σας



Μόλις γίνει η επιλογή, το αποτέλεσμα κοινοποιείται στους υποψηφίους μέσω email.

Αποφύγετε το τηλέφωνο: αν καλέσετε άτομα, τους κάνετε να ανταποκρίνονται με χάρη επί τόπου σε ό,τι μπορεί να είναι πραγματικά απογοητευτικό ή ακόμη και αναστατωτικό νέο (ακριβώς αφού του αναπερωθούν οι ελπίδες τους όταν δουν μια κλήση από εσάς).



Σχόλια προς τον υποψήφιο

Σχόλια που προσφέρονται σε υποψήφιο αφού ολοκληρώσουν τη συνέντευξη με τον οργανισμό σας

Τόνος



Είναι σημαντικό η απόρριψή σας με email να είναι ιδιαίτερα ευγενική και προσεκτική. Το σημείωμα πρέπει να αναγνωρίζει τις επενδύσεις που έχουν κάνει οι υποψήφιοι και να προσφέρει ιδανικά κάτι εξατομικευμένο (όπως με σχόλια για την υποψηφιότητά τους, μια αναφορά σε έναν συγκεκριμένο τομέα ισχύος ή κάποιες πληροφορίες για το γιατί τελικά πήγατε σε διαφορετική κατεύθυνση).

Όταν δίνετε αρνητικά σχόλια, μην:

- δώσετε σχόλια εάν οι υποψήφιοι δεν το θέλουν. Επικοινωνήστε μαζί τους για να δείτε αν θα το θεωρούσαν πολύ τιμοπρωτό το στείλετε. Κάντε το προσωπικό. Αν απλά δεν σου αρέσουν, μην τους το πεις. να είσαι αγενής ή συγκαταβατικός. Βεβαιωθείτε ότι ο τόνος της απάντησής σας είναι ουδέτερος.
- δώσετε τους ψεύτικες ελπίδες. Εάν δεν έχετε σκοπό να τους εξετάσετε για κάποιο ρόλο στο μέλλον,
- μην τους το πείτε αυτό ή μην πείτε ότι θα κρατήσετε το βιογραφικό τους στο αρχείο.



Προσοχή στο «σάντ ουι τ ς κομπλι μέντ ου»!

Το να κάνεις την κριτική απολεσματική δεν σημαίνει καθόλου «ζάχαρη» τ ης. Αντίθετα, αυτή η μετ αφορική ζαχαρόπαστα το κάνει συχνά ΛΙΓΟΤ ΕΡΟ απολεσματικό.

Αυτό συμβαίνει με το περίφημο «σάντ ουι τ ς κομπλι μέντ ου» που παρασκευάζεται με μια στρώση κομπλι μέντα, μια κριτική και μετά μια άλλη στρώση κομπλι μέντα.

Παράδειγμα:

- «Ήθελα να σου πω ότι είσαι υπέροχος. Δυσκολεύεσαι να ξεισορροπήσεις τις προτεραιότητες, αλλά θα ήθελα να ήμουν σαν εσένα».
- Μπορώ να πω ότι έχετε κάνει πολλή έρευνα. Οι απαντήσεις σου ήταν εκτός θέματος, μετά τις πρώτες φράσεις χάθηκαν, αλλά ήσουν πολύ καλός και έχεις ενδιαφέρον προφίλ».

Αυτή η προσέγγιση δεν είναι απολεσματική - γενικά, αλλά ειδικά για άτομα με ΔΑΦ - επειδή βασικά ακούγεται σαν ένα μπερδεμένο κομπλι μέντο χωρίς χρήσιμες ενδείξεις.



Θετική προσέγγιση

Η θετική προσέγγιση στην επιλογή σημαίνει εστίαση στις απαιτήσεις εργασίας που πληροί ο υποψήφιος αντί σε εκείνες που λείπουν, μετρώντας τα δυνατά σημεία αντί για τις αδυναμίες.

Διευκρινίστε στους μη εκλεγμένους υποψηφίους ότι δεν επέλεγαν γιατί:

- αναζητούσατε κάποιον με μεγαλύτερη εμπειρία σε έναν συγκεκριμένο
- τομέα ή ότι ενώ ο υποψήφιος ήταν ισχυρός, ένας άλλος υποψήφιος ήταν
- ισχυρότερος ή ότι μπορεί να ισχύει

και ΟΧΙ γιατί δεν μπόρεσαν να το κάνουν ή δεν ήταν αρκετά.



Μην βλάψετε την αυτοεκτίμησή του υποψηφίου.



Αξιολόγηση διαδικασιών Αξιολόγησης

Διαδικασία πρόσληψης, συλλογή σχολίων όλων των εμπλεκόμενων ατόμων, συμπεριλαμβανομένου του υποψηφίου.

Η εργασία δεν τελειώνει στην εφαρμογή στρατηγικών και διαδικασιών φιλικών προς την ASD. Πρέπει να μετρήσετε πόσο αποτελεσματικές είναι οι διαδικασίες σας για να είναι περιεκτικές.

Ακολουθούν ορισμένοι βασικοί παράγοντες που πρέπει να λάβετε υπόψη κατά την αναθεώρηση απόδοσης πρόσληψης.

- Μιλήστε με νέους προσλήψεις. Μάθετε ποιο μέρος ήταν το πιο δύσκολο και το πιο εύκολο μέρος της διαδικασίας. Κοιτάξτε τη διαδικασία στο σύνολό της και βρείτε τα βήματα που μπορούν να εξαλειφθούν.
- Ελέγξτε online κριτικές. Τα αποτελέσματα μπορεί να είναι αρκετά ενδεικτικά. Ελέγχετε συχνά αυτές τις κριτικές, ώστε να μπορείτε να ενημερωθείτε γιατί ο πώς νιώθουν πραγματικά οι υποψήφιοι για τη διαδικασία αίτησης εργασίας σας.
- Χρησιμοποιήστε μετρήσεις. Μπορεί να δείτε τα παρακάτω
 - # υποψηφίων που παρουσιάστηκαν έναντι # υποψηφίων που έλαβαν συνέντευξη#
 - υποψηφίων που έλαβαν συνέντευξη έναντι # υποψηφίων προσφέρθηκαν #
 - προσφερόμενων υποψηφίων έναντι # υποψηφίων που προσλήφθηκαν



Αξιολόγηση διαδικασίας - Λίστα ελέγχου Αξιολόγησης
δικασίας πρόσληψης, συλλογή σχολίων όλων των εμπλεκόμενων ατόμων, συμπεριλαμβανομένου του υποψηφίου.

Προετοιμάστε καλά για τη δικασία πρόσληψης;

- Μθαίνουν για τη ΔΑΦ
- Μθαίνουν για τα οφέλη από την απασχόληση ατόμων με ΔΑΦ
- Προσδιορισμός κοινών δυσκολιών που αντιμετωπίζουν άτομα με AS D κατά την αναζήτηση και την αίτηση για εργασία
- Μθαίνουν πώς να γίνονται εταίροι φιλική προς τον αυτισμό χωρίς αποκλεισμούς
- Καθορισμός βασικών χαρακτηριστικών στον εργοδότη φιλικό προς τον αυτισμό

Εφαρμοσμένα στρατηγικά φιλική προς τον αυτισμό;

- Εστίαση σε κρίσιμες ικανότητες στην περιγραφή της θέσης εργασίας
- Χρησιμοποιώντας μια αγγελία εργασίας φιλική προς τον αυτισμό
- Χρησιμοποιώντας τα καλύτερα κανάλια στρατηγικά για να προσεγγίσετε τους υποψηφίους με AS D
- Χρησιμοποιώντας την κατάλληλη αίτηση εργασίας
- Προσαρμογή της διαδικασίας πρόσληψης υποψηφίων με AS D

Χρησιμοποιήστε μια φιλική προς τον αυτισμό διαδικασία επιλογής;

- Έλεγχος με χρήση εφαρμογής συνομιλίας ή διαδικτυακής δοκιμής
- Επιλογή κατάλληλης οποθεσίας συνέντευξης για δουλειά
- Χρησιμοποιώντας μια δομημένη συνέντευξη που βασίζεται στις ικανότητες και στη συμπεριφορά
- Χρησιμοποιώντας τη μεθοδολογία STAR για τη συνέντευξη
- Έχοντας επίγνωση της επικοινωνίας κατά τη διάρκεια της συνέντευξης για δουλειά
- Χρήση ναλλακτικών στην παραδοσιακή συνέντευξη εργασίας

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