



cesie
the world is only one creature

Proces selekcije prilagođen autističnim osobama

Modul 5 - PROCES ZAPOŠLJAVANJA OSOBA SA
AUTIZMOM - Kreiranje procesa zapošljavanja
prilagođenog autističnim osobama



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM



Proces selekcije



POČETNI SKRINING

Svrha skrininga je da se smanji broj kandidata koji se razmatraju za dalju selekciju.

INTERVJU ZA POSAO

Intervju za posao je ciljno orijentisan razgovor u kome anketar i kandidat razmenjuju informacije.

PROVERA PREPORUKA

Sprovođenje provere preporuka je često poslednji korak koji menadžer za zapošljavanje ili regruter preduzima pre nego što kandidatu predstavi ponudu za posao.

POVRATNA INFORMACIJA

Povratne informacije ponuđene kandidatu nakon što završe intervju sa vašom organizacijom.

PROCES EVALUACIJE

Evaluacija procesa regrutovanja, prikupljanje povratnih informacija od svih uključenih ljudi, uključujući kandidata.



Početni skrining

Svrha skrininga je da se smanji broj kandidata koji se razmatraju za dalju selekciju.

Kratak razgovor koji ima za cilj:

- da proverite informacije date u CV-ju, biografiji ili prijavi.
- da navedete dodatne informacije o radnoj poziciji, organizaciji, procesu selekcije itd.

Zašto?



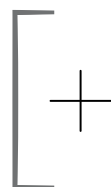
UŽI IZBOR

4 ili 5 kandidata sa profilom koji najviše odgovara očekivanjima kompanije

Iz ove uže liste obično se pravi konačan izbor

Na osnovu:

- **curriculum vitae**
- **propratnog pisma**



- jedan postojeći radni primer
- Ili odgovori na veoma mali broj vrlo kratkih pitanja



Pristup početnom skriningu prilagođen autizmu



Onlajn test

Ako posao zahteva tehničke veštine, kandidatima možete poslati onlajn test da unapred procenite ove veštine.



Email

Pošaljite vrlo mali broj vrlo kratkih pitanja.



Uživo

Veoma funkcionalna pitanja za proveru informacija i pozadine.



Chat aplikacija

Onlajn ćaskanje je društvena pobeda kada je u pitanju interakcija sa osobama sa PSA, jer nema zbunjujućeg izraza lica i govora tela.



Telefonom

Mnogi ljudi sa autizmom mogu se uznemirti ili osetiti anksioznost kada telefonom razgovaraju sa nepoznatom osobom



Metodologije selekcije

Preporučuju se



- **Individualni intervjui**

- **Asistirani intervjui**

Mnogi autistični ljudi postižu mnogo bolje rezultate u intervjuima ako imaju osobu za podršku u pratnji. Ova osoba može delovati kao posrednik kako bi se olakšala komunikacija između anketara i kandidata.

- **Intervju zasnovan na kompetencijama i ponašanju**

Sistematski metod za intervjuisanje, korišćenje pitanja koja ciljaju na određenu veštinu ili kompetenciju, ili ponašanje kandidata u određenim okolnostima i objašnjenja o njihovom ponašanju ili veštinama.

- **Objektivni, naučno potvrđeni testovi**

- **Probni rad (testovi performansi, uzorkovanje rada, gamifikacija)**

Ne preporučuju se



- **Nestrukturirani intervjui**

- **Panel intervjui**

- **Testovi**

- **Groupne vežbe**

- **Stres intervjui**

Usmeren na procenu sposobnosti emocionalne samoregulacije kandidata. Intervjuerov stil ponašanja je posebno užurban, konfrontirajući, sumnjiv i, do krajnjih granica, neprijateljski.

- **intervju sa studijom sučaja**

Izveden iz tehnike igranja uloga, sastoji se od reprodukcije kritičnog radnog problema ili situacije sa kojom se organizacija suočava.



Korišćenje testova

Izbegavajte korišćenje testova ličnosti kao deo regrutovanja. Oni su tipično oblikovani za neurotipične umove i mogu nepravedno eliminisati odlične kandidate za vaše pozicije.

Online testovi ličnosti postaju sve popularniji za zapošljavanje. Testovi ličnosti imaju za cilj da pomognu poslodavcu da razume karakterne osobine kandidata, dajući im uvid u to sa čime bi mogli da rade.

Dok bi neurotipični pojedinac mogao lako da odgovori na pitanja na način koji bi proizveo 'dobar' rezultat, neurorazličiti kandidat može se teško snaći u ovim zadacima.





Neka kandidat zna šta da očekuje!

Učinite proces zapošljavanja što je moguće transparentnijim. Tradicionalno intervjuisanje može učiniti autistične kandidate nervoznijim zbog neizvesnog procesa ili očekivanja, u kombinaciji sa saznanjem da se svaka njihova akcija pažljivo ispituje.

Kada finalizujete detalje za intervju, obavestite kandidata o procesu intervjua i svemu što on podrazumeva kako bi znao šta može da očekuje.

- Zakažite datum i vreme; definišite format i dužinu sastanka, pošaljite dnevni red
- Dajte uputstva kako da kandidat stigne na lokaciju za intervju i da seprijavi gde treba
- Pošaljite kontrolnu listu potrebnih dokumenata
- Obezbedite sveobuhvatne informacije o svakom koraku procesa zapošljavanja
- Objasnite ko (ime, pozicija) će učestvovati na sastancima
- Obavestite kandidata da li će biti završnog (individualnog/grupnog) testa/ocenjivanja
- Ako je moguće, navedite teme ili pitanja koja će se razmatrati tokom intervjua

Prepoznamo da svaka organizacija ima drugačiji proces intervjua, ali uzimanje u obzir ovakvih pitanja pomoći će kandidatima da se osećaju opušteno tokom procesa intervjua.



Intervju za posao - vreme

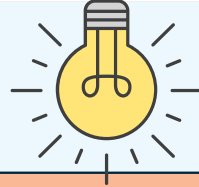
Standardni razgovor za posao traje 60-90 minuta. Ljudima sa autizmom će možda trebati više vremena.

Uverite se da imate rezervu vremena koja vam omogućava da ne vršite dodatni pritisak na kandidata, dajući mu vremena da razmisli o odgovorima, postavljanju pitanja itd.

Nuđenje dodatnog vremena u formulisanju odgovora prilikom izvođenja testova procene takođe može pomoći u smanjenju stresa i anksioznosti kandidata



**Izaberite
pogodan
miran prostor**



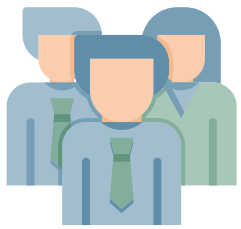
**Prostor ne
treba da bude
previše hladan
ili topao**

**Eliminišite smetnje kao što
su treptanje ili jaka svetla,
bučni klima uređaj ili jaki
osveživači vazduha**

**Pripremite udobnu
stolicu i površinu za
pisanje**

Prilagođavanja okoline

Uradite senzornu proveru prostora za intervju



Intervju za posao - Uključeno osoblje

Priprema intervjua

Ljudi koji su obično uključeni:

- regruter
- menadžer za zapošljavanje
- menadžer za inkluziju
- organizacioni psiholog
- Trener ili drugi ekspert

LIČNE KARAKTERISTIKE

- dobra svest o autizmu
- prijatna ličnost
- empatija
- sposobnost da sluša i efikasno komunicira

ZADACI

- Da saznate više o kandidatima i njihovim potrebama
- Da se upoznate sa profilom kandidata
- Da eventualno pripremite druge intervjue



Intervju za posao - Budite svesni svojih očekivanja i razumite ih

Uverite se da razumete šta tražite.

Za osobe sa autizmom, intervju za posao može biti izuzetno stresan, ne dozvoljavajući im da se „prodaju“ i dokažu da mogu efikasno da rade posao.

Poslodavci često traže veoma uske i specifične zahteve u ponašanju kandidata na intervjuu. Ovi uski kriterijumi obično prerastu u sud o samopouzdanju kandidata, ličnosti, kulturnoj podobnosti i govoru tela. Intervju za posao često može biti više test društvene kompetencije, a ne nečije potencijalne sposobnosti da obavi posao.

Ljudi sa autizmom često se bore sa komunikacijom, društvenim i neverbalnim znakovima. Stoga, kada su ocenjeni po istim kriterijumima kao i neurotipični kandidati, oni propadaju i uskraćuju im se mogućnosti bez obzira na njihove kvalifikacije i sposobnosti za obavljanje poslova.



Intervju za posao - Budite svesni svojih očekivanja i razumite ih

Uverite se da razumete šta tražite.

Fokusirajte se na sadržaj onoga što kandidat govori, ne osuđujte njegove manire ili drugo neverbalno ponašanje.

Evo nekih ponašanja koje treba da uklonite iz evaluacije kandidata sa autizmom:



Nedosledan kontakt očima



Nedostatak interesovanja za ćaskanje



Ponavljajuće pokrete



Neverbalni jezik koji se ne poklapa sa onim o čemu se govori



Neizvesnost ili nelagodnost u tonu glasa



Intervju za posao - Budite pažljivi šta pitate

Koristite 

- Konkretna pitanja, povezana sa stvarnim situacijama
- Konkretna pitanja povezana sa radnim mestom, zadacima i odgovornostima
- Naknadna pitanja

Izbegavajte 

- Pitanja koja su indirektna, nejasna, opšta i hipotetička, kao što su „Šta biste uradili ako...“ ili „Gde vidite sebe za 5 godina“.
-
- Pitanja o tuđim mišljenjima kao što je „Šta bi vaš pretpostavljeni rekao o vama?“
-
- Kandidatu nisu jasne metafore, šale, žargon, skraćenice
-
- Zahteve za improvizaciju



Intervju za posao - Budite pažljivi šta pitate

Razmišljajte kao da ste programer koji daje komande računaru: vaša logika mora biti besprekorna. Ništa ne sme biti sumnjivo.

Navedite 5 svojih najvećih i najuspešnijih dostignuća.



Da li želi 5 mojih najvećih dostignuća i 5 mojih najuspešnijih dostignuća?

Ili neke od njih? Možda 2 moja najveća i 3 moja najuspešnija?



Intervju za posao - Korišćenje STAR tehnike

Sadržaj pitanja za intervju može ometati kandidate sa autizmom, što bi moglo dovesti do toga da im se ne dozvoli da pokažu svoj potencijal za uloge. Kao što oglas za posao, kao što smo razgovarali, treba da uključuje sve vrste ljudi, takav bi trebalo da bude i intervju.

Kao vodič za proces prikupljanja primera ponašanja, koristi se tehnika koja se zove **STAR**. Da bi bio dobar prediktor budućeg ponašanja, primer ponašanja iz prošlosti mora da sadrži:

- **Situaciju** ili Zadatak (**T**ask) sa kojim se kandidat suočio.
- **Akciju** koju je kandidat preduzeo. (Šta je osoba uradila? Kakva ponašanja je pokazala).
- **Rezultat** akcije kandidata.





Intervju za posao - Budite pažljivi šta pitate



STAR pitanja

Nekoliko pitanja koja će vam pomoći da razumete kontekst i stvarne akcije kandidata, a ne samo opšte akcije tima.

Situacija ili Zadatak

- *Opišite šta je dovelo do toga.*
- *Možete li mi dati konkretnu situaciju u kojoj ste koristili taj pristup?*
- *Koji je trenutak bio najupečatljiviji kada se to dogodilo?*
- *Šta Vas je navelo da...?*
- *Zašto ste...?*
- *Kada je to bilo?*
- *Kakve su bile okolnosti oko...?*
- *Ko je bio taj kupac (saradnik, član tima)?*
- *Na šta ste reagovali?*

Akcija

- *Šta ste tačno uradili?*
- *Po čemu su se Vaše akcije razlikovale ovde od...?*
- *Kako ste reagovali?*
- *Opišite konkretno kako ste to uradili.*
- *Šta je bio Vaš deo projekta i kako ste se nosili sa njim?*
- *Provedite me kroz korake koje ste preduzeli...?*
- *Šta ste mu rekali?*
- *Šta ste prvo uradili...?*

Rezultat

- *Šta je bio rezultat?*
- *Kakav je bio ishod?*
- *Koliko ste uštedeli? (ako se pita o budžetu)*
- *Da li je završeno na vreme? (ako se pita o vremenskoj odrednici)*
- *Koji input ste dobili?*
- *Šta ste naučili iz iskustva?*



Tri tips lažnog STAR-a



Možda ćete se naći u situaciji u kojoj kandidat nudi nejasne informacije ili mišljenja. U tom slučaju, upotrebite ponuđena pitanja kako biste njihove odgovore vratili u sferu onoga što su zapravo uradili i ishoda te akcije.

Imajte na umu:

- **Nejasne izjave** su opšte izjave koje mogu zvučati dobro, ali ne daju detalje o tome šta je ta osoba zapravo uradila.
- **Mišljenja** su lična uverenja, presude ili stavovi kandidata. Govore nam šta kandidat misli ili kako se oseća u vezi sa nečim, ali poput nejasnih izjava, ne daju nikakvu informaciju o tome šta je ta osoba zapravo uradila – nema ponašanja.
- **Teorijske izjave ili izjave orijentisane na budućnost** nam govore šta **BI** kandidat „radio“, „želeo“ da uradi ili „bi“ uradio, a ne šta je on ili ona **zapravo** uradio.



Provera preporuka

Sprovođenje provere preporuka je često poslednji korak koji menadžer za zapošljavanje ili regrut preduzima pre nego što kandidatu predstavi ponudu za posao.

Provera preporuka je kada menadžer zapošljavanja, poslodavac ili regrut kontaktiraju bivše radno mesto kandidata za posao kako bi potvrdili informacije koje je kandidat uključio u svoju biografiju i da bi dobili više informacija o:

- **Tačnosti** – Osnovno ponašanje za zaposlenog: Da li su se pojavili na poslu kako se očekivalo.
- **Doprinosima** – Pozitivne stvari koje je zaposleni uradio tokom svog rada u prethodnoj organizaciji.
- **Ključnim veštinama** – Ključne oblasti u kojima se zaposleni istakao (ili rekao da je bio odličan).
- **Stavovima** – način na koji je prethodni zaposleni pristupio svom poslu i odnosima sa kolegama.
- **Ostalim pitanjima** - Bilo šta drugo u vezi sa ulogom o kojoj bi novi poslodavac možda želeo da zna.

Za informacije o ovom modulu
kontaktirajte:

alessia.valenti@cesie.org

Posetite vebsajt projekta:

www.opportunities4autism.com

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

www.opportunities4autism.com