



of the European Union  
c e s i e  
the world is only one creature

# Praćenje

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**



## 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.



## Davanje povratne informacije kandidatu

Povratne informacije ponudene kandidatu nakon što završe intervju sa vašom organizacijom

### Zašto je važno dati povratne informacije?

- To pokazuje poštovanje prema kandidatima
- Poboljšava iskustvo kandidata
- Poboljšava imidž vaše organizacije

**Kandidat primljen:** saopštite ponudu za posao, dajte sve informacije i uputstva za naredne korake, staviti kandidata u kontakt sa osobama odgovornim za prijem.

**Kandidat odbijen:** Odmah obavestiti kandidata. Promišljen pristup odbijanju kandidata je ključni deo izgradnje pozitivnog iskustva zapošljavanja.

Zapamtite: Neće se svaki kandidat dobro nositi sa odbijanjem.



## Davanje povratne informacije kandidatu

Povratne informacije ponudene kandidatu nakon što završe intervju sa vašom organizacijom



Nakon što je izbor napravljen, **rezultat se saopštava kandidatima putem e-pošte.**

Izbegavajte telefon: ako zovete ljude, nateraćete ih da graciozno reaguju na licu mesta na ono što bi moglo biti zaista razočaravajuće ili čak uznemirujuće vesti (odmah nakon što se ponadaju kada vide vaš poziv).



## Davanje povratne informacije kandidatu

Povratne informacije ponudene kandidatu nakon što završe intervju sa vašom organizacijom

Ton



**Važno je da vaše odbijanje putem e-pošte bude posebno ljubazno i pažljivo.** U poruci bi trebalo da bude potvrđeno da su kandidati za uložili trud, i idealno bi bilo da ponudi nešto personalizovano (kao što je povratna informacija o njihovoj prijavi, pominjanje određene oblasti snage ili neke informacije o tome zašto ste na kraju otišli u drugom pravcu).

### Kada dajete negativne povratne informacije, nemojte:

- davati povratnu informaciju ako je kandidati ne žele. Proverite sa njima da li bi to smatrali vrednim pre nego što ga pošaljete.
- podići stvari na lični nivo. Ako vam se jednostavno ne sviđaju, nemojte im reći.
- biti grubo ili snishodljivi. Uverite se da je ton vašeg odgovora neutralan.
- im davati lažnu nadu. Ako nemate nameru da ih razmatrate za neku buduću ulogu, nemojte im to reći ili reći da ćete zadržati njihov CV u arhivi.



## Čuvajte se „kompliment sendviča“!

**Učiniti kritiku delotvornom uopšte ne znači 'zaslađivati' je.**

Naprotiv, taj metaforički šećerni omotač ga često čini MANJE efikasnim.

To je slučaj sa čuvenim 'kompliment sendvičom' pripremljenim sa slojem komplimenata, kritikom, a zatim još jednim slojem komplimenata.

Primeri:

- *"Hteo sam da ti kažem da si super. Mučiš se u balansiranju prioriteta, ali voleo bih da sam kao ti."*
- *"Mogu ti reći da si uradio dosta prilikom istraživanja. Tvoji odgovori su bili van teme, posle prvih par rečenica sam se izgubio, ali ti si bio jako dobar i imaš zanimljiv profil."*

**Ovaj pristup nije efikasan - generalno, ali posebno za osobe sa PSA - jer u osnovi zvuči kao zbrkani kompliment bez ikakvih korisnih indikacija.**



## Pozitivan pristup

**Pozitivan pristup selekciji podrazumeva fokusiranje na uslove posla koje kandidat ispunjava umesto onih koji nedostaju, računajući prednosti umesto slabosti.**

Objasnite neizabranim kandidatima da nisu izabrani jer:

- ste tražili nekoga sa više iskustva u određenoj oblasti,
- iako je kandidat bio jak, drugi kandidat je bio jači,
- ili šta god da je slučaj

**a NE zato što to nešto nisu mogli ili nisu bili dovoljni.**



**Nemojte štetiti samopoštovanju kandidata.**



## Proces evaluacije

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

**Rad se ne završava implementacijom strategija i procesa prilagođenih PSA. Morate da izmerite koliko su efikasne vaše procedure da bi bile inkluzivne.**

Evo nekoliko ključnih faktora koje treba uzeti u obzir prilikom revizije učinka regrutovanja:

- **Razgovarajte sa novim zaposlenima.** Saznajte koji deo je bio najteži i najlakši deo procesa. Pogledajte proces u celini i pronađite korake koji se mogu eliminisati.
- **Proverite onlajn recenzije.** Rezultati mogu biti prilično upečatljivi. Često proveravajte ove recenzije kako biste mogli da budete u toku o tome kako se kandidati zaista osećaju o vašem procesu prijave za posao.
- **Koristite metriku.** Možete pogledati sledeće:
  - # predstavljenih kandidata u odnosu na # intervjuisanih kandidata
  - # intervjuisanih kandidata naspram # ponuđenih kandidata
  - # ponuđenih kandidata u odnosu na # angažovanih kandidata





## Proces evaluacija - Kontrolna lista

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

### Da li sam se dobro pripremio za proces regrutovanja?

- Učenje o PSA
- Učenje o prednostima zapošljavanja osoba sa PSA
- Identifikovanje uobičajenih poteškoća sa kojima se susreću osobe sa PSA prilikom traženja i prijavljivanja za posao
- Učenje o tome kako postati inkluzivna kompanija prilagođena autizmu
- Definisane ključne karakteristike poslodavca koji je naklonjen autizmu

### Da li sam primenio regrutovanje prilagođeno autizmu?

- Fokusiranje na ključne kompetencije u opisu posla
- Korišćenje oglasa za posao prilagođenog autizmu
- Korišćenje najboljih kanala za regrutovanje da biste došli do kandidata sa PSA
- Korišćenje odgovarajuće prijave za posao
- Prilagođavanje procesa regrutovanja kandidata sa PSA

### Da li sam koristio proces selekcije prilagođen autizmu?

- Skrining korišćenjem aplikacije za časkanje ili onlajn testa
- Odabir odgovarajuće lokacije za intervju za posao
- Korišćenje strukturiranog intervjua zasnovanog na kompetencijama i ponašanju
- Koristeći STAR metodologiju za intervju
- Biti svestan komunikacije tokom intervjua za posao
- Korišćenje alternative tradicionalnom intervjuu za posao

Za informacije o ovom modulu  
kontaktirajte:

[alessia.valenti@cesie.org](mailto:alessia.valenti@cesie.org)

Posetite vebsajt projekta:

[www.opportunities4autism.com](http://www.opportunities4autism.com)

OPPORTUNITIES 4  
**AUTISM**

[www.opportunities4autism.com](http://www.opportunities4autism.com)