****

**Процедурата се осъществява с финансовата подкрепа на**

**Европейския социален фонд**

**BG05M9OP001-2.005-0116-C01 “ Иновативни интегрирани услуги за подкрепена заетост за лица с увреждания”**

**Съвети и добри практики за интервю и оценка**

*Обучение на мениджъри за правене на процесите за наемане достъпни*

За да оптимизират колко приобщаващи са практиките им за подбор, организациите трябва да обмислят как кандидатите да имат достъп до интервюто и процеса на оценка, както и как мениджърите по наемането да ръководят интервюта. Въпреки че форматът за интервю и физическото местоположение са важни съображения за достъпност, мениджърите по наемането / специалистите по подбор също трябва да се използват непредубедени методи за интервю. Мениджър, който не е бил изложен на хора с увреждания, може да се чувства некомфортно по време на интервюто, може би защото не знае например дали да говори директно с кандидат със загуба на слуха или на преводача на кандидата. Това може да повлияе на начина, по който мениджърът оценява представянето на кандидата. За повишаване на комфорта и увереността в работата с хора с увреждания, работодателите ще имат полза от обучение на наемащите мениджъри относно безпристрастни процеси за интервюта и чувствителност / информираност за увреждания.

*Минимизиране на пристрастия в процеса на интервю*

За да сведат до минимум пристрастията, организациите трябва да се опитат да направят интервютата възможно най-сходни. Например, използвайки скриптове, които определят кои ще бъдат зададените въпроси и това, което ще бъде казано, гарантира, че рекрутерът не се фокусира върху области, в които има личен интерес или пристрастия.

Освен това работодателите трябва да признаят, че някои хора с увреждания може да нямат същото ниво на опит като другите кандидати, поради липса на достъп до работни места или поради отсъствие от работната сила, свързано със здравето. Вместо стриктно да следват изискванията за минимален опит, работодателите трябва да обмислят всички преносими умения, които кандидатът може да донесе на позицията. Един респондент на анкетата описал ситуация на интервю: В последното си интервю щях да обясня прекъсването си. Интервюиращият каза: „Не се тревожете за прекъсвания. Ние оценяваме вашите умения в момента и хората имат прекъсвания по много причини.” Намерих това за доста освобождаващо. Някои хора с увреждания може да имат ограничен или да нямат опит в конкурентната работна сила. Някои организации успешно използват програми за обучение преди заетост, за да подготвят хората с увреждания до влязат в работната сила, както и да оценят работните умения на кандидатите. Поставяйки кандидатите в програма за наемане на работа, мениджърите могат да открият къде кандидатите се отличават и къде се нуждаят от допълнителна поддържка. Това ще сведе до минимум всяко забавяне, което може да настъпи като новоназначните се приспособяват към работната им среда. Има много обществени организации, които също предлагат програми за заетост на хората с увреждания . Друго решение, което работодателите могат да използват за оценка на уменията на кандидатите е прикрепването към даден служител, при което кандидатът следва служител в специфична роля за определен период и следи как служителят завършва своите работни задачи. Това е от полза ,например, за хора с увреждания в развитието, които могат да се научат по-добре чрез демонстрация и изпълнение на задачи, отколкото чрез словесни инструкции как да изпълняват задачите. Работата по този начин също е ефективна за разработване на точни длъжностни характеристики.

*Предоставяне на обучение за чувствителност и информираност на мениджъри*

Работодателите могат да използват обучение за чувствителност и информираност, за да се обучават техните мениджъри по наемане на взаимодействие, удобно и с уважение с кандидати с увреждания. Това ще намали опасенията както мениджъра, така и на кандидата по време на процеса на интервю.

*Съвети за взаимодействие с хора с увреждания*

Поставете хората на първо място. Когато взаимодействат с хора с увреждания, работодателите трябва да се фокусират първо върху човека, а не върху увреждането. Ако не са сигурни за правилния етикет в конкретна ситуация, работодателите трябва да попитат лицето с неспособност да изясни предпочитанията си, а не да прави предположения. Освен това е важно да се използва език, който по-скоро подчертава индивида, отколкото увреждането. Например, вместо да се позовава на "аутистично лице", по-подходящата терминология е „човек с аутизъм.“ Тази езикова структура първо признава, че хората с увреждания са хора, заслужаващи уважение и същото отношение, което получават другите хора. След това признава, че имат увреждане, което може да окаже влияние върху начина, по който някой трябва да общува или демонстрира уважение и равно третиране. По-долу са дадени някои конкретни съвети за взаимодействие с хора с увреждания:

* Всяко увреждане - подходящо е да се предложи помощ, когато се окаже, че лицето е с увреждане и се нуждае от нея, но изчакайте, докато предложението бъде прието преди да му помагате.
* Физически увреждания - поставете се на нивото на очите на човека, когато е възможно. Не докосвайте инвалидната количка или друго помощно устройство, тъй като това е част от неговото лично пространство.
* Загуба на зрение - идентифицирайте се в началото на разговора и обявете, когато си тръгвате
* Загуба на слуха - за да привлечете вниманието на човек със загуба на слуха, чукнете леко на рамото или ръката му. Погледнете директно към отделния човек и говорете ясно и с нормален обем. Дръжте ръцете си далеч от лицето си, когато говорите и използвайте кратки изречения. Ако индивидът използва преводач на жестомимичен език, говорете директно на индивида, а не на преводача. За допълнителна информация относно етикета за увреждания, обхващащ широк спектър от увреждания, вижте публикацията за етикета за увреждане на Обединената спинална асоциация: Съвети за взаимодействие с хора с увреждания. ([www.unitedspinal.org/pdf/DisabilityEtiquette.pdf](http://www.unitedspinal.org/pdf/DisabilityEtiquette.pdf))

**Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз**