



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-2.011-0012-C01

„Равни шансове за подкрепа на деца и лица с епилепсия и техните семейства.”

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



Европейски социален фонд

ДА КАЖА ИЛИ ДА НЕ КАЖА!!!

Компаниите при условията на пазарна икономика наемат квалифицирана работна сила със система на подбор. Кандидатстване за определена позиция е процедура на предлагане на уменията и квалификацията на кандидата на пазара на труда по беспорно най-атраktivния начин.

Предварителната подготовка за интервю включва информиране за компанията или организацията, проверка на собственото състояние и увереност на кандидата, за външен вид и маниери, които да не са в противоречие с впечатлението, което се надява да направи.

Нищо не би могло да бъде в по-голям ущърб за кандидата от слабата му информираност за организацията. Липсата на информираност би означавала липса на уважение, а интервюиращия не би искал да губи от ценното време за интервюто, предоставяйки информация на кандидата, която той би трябвало да е намерил предварително.

Информацията за компанията също включва и информация за работните места или обучителни програми, които се предлагат. Следващата стъпка е кандидата сам да прецени собствените си възможности - Да определи интересите си и възможностите да работи в офис или навън. Дали му се харесва да работи директно с хора или предпочита да работи най-вече сам?

Харесва ли детайлната работа на кандидата? Може ли да разработи план за кариера, който би могъл да осъществи в тази компания? Отговорите на тези въпроси могат да снабдят кандидата с цял арсенал материали, които да се използват по време на интервюто. Ако кандидатът не може да види връзката между себе си и работата или компанията, той не би могъл да демонстрира интерес или ентузиазъм, необходими за неговата реализация. Добър метод е изброяването на характеристиките на компанията и работата в една колона и в друга, кандидата да се опита да изброи своите качества. Разбира се, че вероятно никога няма да се намери работа или организация, която да задоволява всички нужди и изисквания. От друга страна, кандидатът лично придава по-голяма тежест на някои фактори, отколкото на други.



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-2.011-0012-C01

„Равни шансове за подкрепа на деца и лица с епилепсия и техните семейства.”

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



Европейски социален фонд

При всички случаи, анализът на такива фактори преди кандидата да се яви на интервюто би могъл да помогне за избягването на проблеми по-късно.

Що се отнася до външният вид, кандидата трябва:

- * Да бъде чист и добре сресан.
- * Обут с подходящи обувки.
- * Избере подходящо облекло за интервюто.

Едно от най-лошото е да се закъснее за интервюто. Друго е да се пропусне интервюто въобще. Ето защо трябва да се планира времето, така че кандидата да пристигне достатъчно рано. Това планиране позволява на кандидата да разработи и ментално да направи преглед на нещата, които е планирал да извърши. В същото време, той не трябва да седи в чакалнята и да бъде притеснен. Би могъл да се раздвижи, за да се отпусне, но непременно да се яви на време.

Ако нещо се случи и кандидатът е възпрепятстван, той трябва да се обади по телефона и да се извини.

Важно е кандидатът да покаже на компанията своята искреност. Въпреки, че повечето хора са нервни по време на интервюто, чрез упражнения е възможно да се контролира това състояние. Ето защо е необходимо да се упражнява и репетира собствения стил на интервю. Кандидатът трябва да си организира репетиция с друг човек, като си сменят ролите. След репетициите, те трябва да анализират интервютата с конструктивна критичност един към друг. Няколко репетиции биха дали на кандидата опитност и биха направили първото действително интервю по-ефективно.

Интервюто за работа е едно от най-важните лице в лице взаимодействия, което кандидата ще има. Той трябва да "продаде себе си" в конкурентна среда. Как той слуша и как говори са характеристики, които може да се измерят от интервюиращия.



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-2.011-0012-C01

„Равни шансове за подкрепа на деца и лица с епилепсия и техните семейства.”

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



Европейски социален фонд

Да кажа или да не кажа?

Това е основният въпрос: Да се спомене ли за увреждане в автобиографията или кандидатстващо писмота за работа?

Аргументите - за и против разкритието имат свои основания. От една страна може да се каже: "Защо да се споменава за увреждане? Ако се направи, те никога няма да поканят кандидата за интервю." От друга страна може да се каже: "Защо да се крие увреждане? По-добре е да е с открити карти от самото начало."

Това са повърхностни аргументи, които не стигат до същината на въпроса. Факт е, че въпроса за разкритие кара хората с увреждане да се изправят пред собствените им чувства относно самите тях, като хора с увреждания и колко удобно се чувстват те с тяхното увреждане. Много от тях биха предпочели да си мислят, че са напълно уверени в себе си, въпреки увреждането, че лесно биха могли да се справят при среща с непознати за първи път и да преодолеят всякакви изненади от тяхна страна. Обаче, когато истинския тест се провежда както неизменно се случва по време на интервю - много хора просто не са сигурни, че ще се справят, въпреки всичко. Такова преживяване може да се окаже съкрушително.

А какво смятат работодателите? Има различни гледни точки, на които трябва да се отдаде значение.

Най-добрият съвет, все пак, е кандидатите да бъдат гъвкави. Тъй като всяко интервю е само за себе си, кандидатите трябва да преценят кой подход е най-добър за самите тях. Ето няколко фактора, които трябва да се имат пред вид:

1. Обмисляне на личностната работна опитност.

Много хора с увреждания, които кандидатстват за работа просто не са в състояние, даже и да искат, да опишат обективно в позитивен план техните способности по отношение на увреждането им. Повечето автобиографии съдържат някакъв опит свързан с дружелюбие на хора с увреждания, рехабилитационна сръчност, пансион за деца с увреждания, или някаква организация за хора с увреждания, който има силни страни. Всеки опит за скриване на толкова важни факти ще бъде във вреда на кандидата.

2. Внимателно разглеждане на работата и работодателя.

Кандидатът може да кандидатства за място, където е от голяма полза да споменете наличие на увреждане, като например брайлов коректор, рехабилитационен съветник,



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-2.011-0012-C01

„Равни шансове за подкрепа на деца и лица с епилепсия и техните семейства.”

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



Европейски социален фонд

търговски представител на компютърна фирма, изработваща продукти за хора с увреждания, или администратор в агенция, обслужваща такива хора.

Тогава, на фактът, че е с увреждане, не се гледа непременно негативно от работодателите. Съществуват компании, които търсят да неамат точно хора с увреждания. Повечето от тези компании не знаят къде и как да намерят квалифицирани кандидати с увреждания.

И, разбира се, те са такива компании, независимо дали искат или не, който трябва да назначават хора с увреждания, за да изпълняват Международните Конвенции за Правата на Човека.

3. Преценка на междуличностните умения.

Ако кандидатът реши да не разкрива в своята автобиография или придружително писмо наличието на увреждане, вероятно ще се сблъска с "шоковия фактор". Шокът, е начинът, по който повечето работодатели реагират, когато се срещнат с кандидат за работа, който пристига на интервю със специални помощни технически съоръжения, или воден от куче-водач. Застанали абсолютно на щрек, повечето работодатели биха реагирали с мълчание, обръкване, несръчност, дори с враждебност: ("Защо не ми казахте?").

За излизането успешно от тази ситуация са необходими големи личностни умения. Кандидатът ще бъде принуден, в много кратко време да успокои работодателя, ако се надява да успее с интервюто. Което означава, че ако се вярва на акисомата, че 90% от решението за назначение се формира в първите 4 минути от интервюто, кандидатът има по-малко от 5 минути за да освободи интервюиращия от стреса на неговата инвалидност.

Истината е, че често решението за назначение се базира основно на впечатлението от кандидата, повече от колкото притежаваните квалификации сами по себе си. Когато вратата се отваря, интервюиращият очаква да види чевръст, самоуверен човек, който притежава несъмнена сериозност и внасяйки в същото време чувството на топлина и искреност.

Ако кандидатът, от друга страна е притеснен дали ще бъдете способен да говорите в офиса на интервюиращия гладко и бързо, притеснен дали ще успее да поздрави интервюиращия без грешки при подаване на ръка или придвижването до него, притеснен за намирането на подходящо място за сядане без помощ, и същевременно притеснен за успокояване на интервюиращия, тогава той може да окачестви ситуацията като "труднооправима", пожелавайки си да е бил предотвратили стреса от "фактора "шок", описвайки неговото различие (увреждане) предварително.



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-2.011-0012-C01

„Равни шансове за подкрепа на деца и лица с епилепсия и техните семейства.”

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



Европейски социален фонд

4. Преценка на ценните качества.

В тежест на аргументите ЗА и ПРОТИВ относно разкриването, трябва да се фокусира дълбоко ценностната система. Може да се смята, че предварителното разкриване се счита от гледна точка на обществото, като третиране по различен начин само защото кандидатът е различен. Може би разкриването е вид дискриминация срещу човешките права (афро-американците и евреите не е необходимо предварително да казват какви са).

Може би кандидатът чувства, че има повече за губене, от гледна точка на самоуважението и достойнството, отколкото да спечели благоразумно работодателя предварително. Кандидатът може да бъде дълбоко убеден, че иска да бъде назначен на базата на неговата квалификация, способности и желание за работа, и че съображението за неговото увреждане няма да позволи да бъдете допуснат да се изявите. В такъв случай, емоционалната цена на неразкриването може би е прекалено висока.

Кандидат може да бъде притеснен да приложи разкриването, за да не дава шанс на работодателя да затвърди вече готовите си предубеждения и стереотипни виждания за хората с увреждания, и за оправдаването на неговите нереалистични безпокойства за трудностите при изпълнението на работните задължения от хора с увреждания. Ако разкриването насилва чувството за справедливост и равни права на кандидата, тогава може би добра стратегията би било да се изчака до деня на интервюто, за да се дискутира темата.

5. Оценка на процеса.

Един от най-добрите начини да се допълни интервюто е представител на институция или близък да представи кандидата на бъдещия работодател, което автоматично спестява разкриването. Неправилно би било, представителя на институция или близък да се свърже с работодателя и да не спомене за увреждането на кандидата. (Трябва да се обмисли как този представител да подходи към темата за увреждане).

Ако се изпрати автобиографията на кандидатът с увреждане на непознат управител или завеждащ личен състав, всяко споменаване на увреждане може да бъде достатъчно за да бъде захвърлена. Задачата на повечето лични състави е да търсят всякакъв знак за проблеми в резюмето.

Това са основните аргументи срещу предварителното разкриване в автобиографията на човек с увреждане, въпреки, че това не изключва разкриването преди интервюто. При разговорите с работодателите, те основно смята, че кандидата не би споменал за увреждане във автобиографията си, освен ако не знае, че компанията активно набира хора с увреждания. Те също не препоръчват "шоковия подход".



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-2.011-0012-C01

„Равни шансове за подкрепа на деца и лица с епилепсия и техните семейства.”

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



Европейски социален фонд

Ако кандидатът реши, че разкритието (за определена позиция) е за предпочитане, той трябва да анализира най-добрите стратегии. Ако се кандидатства за работа в специализирани институции за хора с увреждания, кандидатът може да е директен и да спомене за увреждането си в кандидатстващо писмота. По-трудна е ситуацията, когато човек с увреждане кандидатства за работа извън специализираните институции. Ето няколко предложения за случаи, където увреждането не трябва да се споменава:

(а) Не поставяйте увреждането в автобиографията под името и адреса. Противното означава, че самия кандидат вярва, че увреждането е критичен фактор за назначаването му на работа.

(б) Увреждането не трябва да се споменава в графата "Здраве", като например "Здраве - отлично; незрящ". Този подход поддържа стереотипната представа на много работодатели, че увреждането непременно означава лошо здраве, както и потвърждава техния неоснователен страх, че назначавайки човек с увреждане ще трябва да плащат по-големи здравни застраховки и че той ще отсъства често.

Съществуват няколко начина да се спомене увреждането.

Ако кандидатът желае да представи увреждането си случайно, може да се опита например със следния подход:

Автобиографията предоставя добра възможност да се спомене по положителен начин увреждането, като кандидата изброи дейностите, свързани с организации за хора с увреждания. Този подход се доказва като добър по няколко причини: това предоставя начална точка за обсъждане на увреждането на кандидата.

Тази техника избягва отчуждаването на потенциален работодател, който може да се почувства глупаво или излъган, когато кандидат с увреждане изчака среща лице в лице (т.е. интервюто), за да разкрие своето увреждане. Подходът предоставя здрав и положителен тон за ранно обсъждане, тъй като илюстрира отношението на кандидата към увреждането му. Чрез изброяването на дейностите в автобиографията, свързани с увреждането се избягва драматизирането и поставя въпроса в правилна перспектива.

Някои работодатели няма да направят асоциацията, че информацията от автобиографията, като например, че кандидатът е участвал в дейности на организации за хора с увреждания, с това, че самия кандидат може да е с увреждане. Той трябва добре да се подготви за "шоковия фактор", ако избере да не подходи директно.



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-2.011-0012-C01

„Равни шансове за подкрепа на деца и лица с епилепсия и техните семейства.”

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



Европейски социален фонд

Друга стратегия, ако в автобиографията не е споменато увреждането, а кандидата желае да представи този факт на работодателя директно е да напише придружаващо писмо.

На отделна страница, кандидатът трябва да напише писмо до работодателя от 2 или 3 параграфа, в които той да:

1. Разкрие факта, че е с увреждане.
2. Опише накратко, но ясно как се справя или как планира да се справя с работата, споменавайки технически помощни средства, мобилност и тн.
3. Трябва да създаде впечатление, че е гъвкав и владее методи за работа, че се адаптира лесно при променящи се обстоятелства, и че той усвоява бързо.
4. Обясни, че му е добре известно за поставянето на бариери от страна на колегите, поради увреждането и как той възнамерява да помогне на заобикалящите го да се чувстват по-удобно.
5. Спомене своето желание да бъде третиран на равни начала с неговите колеги и да бъде оценяван по същите критерии. Трябва да опише некомпромисното правило, което спазва за себе си, а именно, никога да не разчита на увреждането си и да го използва като извинение за избягване на задачи.
6. Спомене препоръчители (не по име), които биха могли да потвърдят, че справянето му с работата и участието му няма да пострадат от увреждането.

Това писмо трябва да се прикрепи към автобиографията. Чрез такава стратегия може да се постигнат 3 основни цели:

Първо, чрез прикрепяването на това писмо към автобиографията, кандидатът може да е сигурен, че работодателите ще прочетат автобиографията без най-малко подозрение, че този впечатлителен опит и образование са на кандидат с увреждане. Това, което е важно е, че ще се накарат хората да фокусират върху качествата и квалификациите, свързани с работата, преди техните умове да се замъглят от въпроси за увреждането на кандидата.

Второ, чрез прилагането на такова писмо към автобиографията, кандидатът си спестява дългия път за да се докосне до типичните страхове на работодателите да назначават на работа хора с увреждания.

Трето, След като предполагаемият работодател свърши с четенето на автобиографията и придружителното писмо (което не заема мястото на кандидатстващо



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-2.011-0012-C01

„Равни шансове за подкрепа на деца и лица с епилепсия и техните семейства.”

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



Европейски социален фонд

писмо) и осъзнае, че кандидатата е с увреждане, той може да си помисли: "Това е интересен подход. Бих искал да се срещна с този човек." Така, кандидатът може да успее да направи впечатление и да изпъкне.

Кандидатът може да реши да не споменава за увреждането си в автобиографията или в кандидатстващо писмота, а да изчака покана за интервю. Тази стратегия предлага добър компромис между нежеланието на кандидатата да бъде предварително отхвърлен и нежеланието, все пак, да се справя с фактора "шок".

Ако кандидатът реши да използва тази стратегия трябва да изчака два-три дни преди интервюто и да се обади по телефона за да говори с интервюиращия. Не трябва да се оставя съобщение на секретарката.

Когато кандидатът разговаря по телефона с интервюиращия трябва да каже:

"Бих искал да Ви информирам, преди да се срещнем, че съм човек с увреждане."

Трябва да обясни на интервюиращия, че поради малкия брой на хора с увреждания на трудовия пазар, повечето хора не са свикнали да виждат такива хора на работните им места, така че кандидатът иска да избегне евентуално обезпокояване, когато се появи на интервюто.

От друга страна, кандидатът не е споменал за увреждането до сега, защото иска да спечели явяване на интервюто, базирайки се на качествата и квалификацията му. Кандидатът трябва да информира работодателя, че води абсолютно нормален и пълноценен живот, както всички хора, и че увреждането по никакъв начин няма да попречи на изпълняването на задълженията на работното място. Той трябва да обясни, че ще се радва да обсъдят заедно начините - как кандидатът ще се справи с изпълнение на задълженията си по време на интервюто. Трябва да добави още, че очаква срещата.

От този момент нататък е очевидно, че интервюто почти не може да бъде отменено, въпреки че такава вероятност съществува, но тогава съществува и риска за проява на дискриминация.

Ако кандидатът реши да използва този подход, задължително е да разсее по време на телефонния разговор всякакви съмнения от страна на интервюиращия, че кандидатът постъпва нечестно, като не е разкрил това до настоящия момент. Кандидатът трябва да спомене, че някои работодатели (определено не той) биха му отказали на кандидатурата, базирайки се само на увреждането и че иска да бъде третиран за тово работно място с равни права с другите. Кандидатът трябва да обясни още, че уведомява за увреждането си за да може работодателят да се чувства удобно и спокойно по време на интервюто. Това е една



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-2.011-0012-C01

„Равни шансове за подкрепа на деца и лица с епилепсия и техните семейства.”

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



чудесна възможност да се направи добро впечатление за справяне с деликатната ситуация, използвайки такт маниер.

Ако за кандидатът е твърде стресиращо да се обади по телефона, той би могъл да остави съобщение, но това би могло да направи на предполагаемия работодател впечатлението, че самия кандидат се чувства неудобно да говори за своето увреждане лице в лице с друг.

Разкритието е много лично решение. Няма правилен отговор. До известна степен, много зависи от това - кой е кандидата и как той вижда ситуацията.

Някои може да смятат, че правейки разкритието достатъчно рано губят контрол върху начина, по който за увреждането може да се говори по време на интервюто, защото предполагаемият работодател има време да размисли за потенциалните проблеми. Други вярват, че правейки разкритието, много загубено време и усилия може да се спестят, като не се стигне до покана за интервю с работодател, чийто ограничено мислене не би могло да се промени по време на интервюто. Всъщност, това зависи от самите хора - кой е кандидатът и как се справя със ситуацията, кой е работодателят и как той се справя със ситуацията - това се разбира от успеха или неуспеха на интервюто.

Въпреки всичко, кандидатът може и трябва да обмисли въпроса за разкритието във всяка ситуация. Решението, как той да се справи с разкритието е критична стратегия, която все пак ще допринесе за успешното получаване на работата.