Inkluzivní pohovor a individuální přístup k lidem s postižením: Klíč k objevení skrytých talentů ve vaší firmě

Představte si situaci: máte před sebou dva kandidáty se stejnou kvalifikací. Jeden z nich však během pohovoru navazuje oční kontakt a gestikuluje, zatímco druhý se dívá stranou a mluví monotónně. Kterého byste si vybrali? Pokud jste si vybrali toho prvního, možná jste právě přišli o skvělého zaměstnance s autismem, jehož jediným "nedostatkem" byl jiný způsob komunikace.

Inkluze v náborových procesech není jen o splnění zákonných povinností nebo budování image odpovědné firmy. Je to především o tom, jak otevřít dveře talentům, které tradiční přístupy k pohovorům systematicky přehlížejí. A právě pracovní pohovor představuje kritický moment, kdy se rozhoduje o budoucnosti nejen kandidáta, ale i vašeho týmu.

Proč začít už před prvním setkáním

Inkluzivní přístup nezačíná až ve chvíli, kdy si s kandidátem potřesete rukou. Začíná již při samotném plánování výběrového řízení.

Klíčová otázka zní: Co skutečně potřebujete pro úspěšný výkon dané pozice?

Místo zaměření na to, jak člověk vypadá nebo jakým stylem komunikuje, definujte konkrétní dovednosti a kompetence nezbytné pro práci. Pokud hledáte programátora, je podstatné jeho znalost programovacích jazyků, nikoli to, zda dokáže udržet oční kontakt během prezentace svého kódu.

Rozšíření možností, jak se kandidáti či kandidátky mohou přihlásit

Tradiční motivační dopis nemusí být pro každého dostupný – někdo lépe vyjádří své myšlenky v krátkém videu, jiný ocení možnost využít asistenční služby. Takováto flexibilita vám může přinést kandidáty, kteří by se jinak o pozici ani neucházeli.

Transparentnost

Kandidáti by měli dopředu vědět, jak bude pohovor strukturovaný, kdo se ho zúčastní, jak dlouho bude trvat a kde se uskuteční. Tyto informace pomáhají snížit úzkost a umožňují kandidátům se lépe připravit. Současně je důležité aktivně nabídnout možnost přizpůsobení – ať už jde o klidnější prostředí, delší čas na odpovědi nebo možnost doprovodu.

Spolufinancováno Evropskou unií
Ministerstvo práce a sociálních věcí
Úřad práce ČR

Vytvoření bezpečného prostoru pro všechny

Atmosféra pohovoru má zásadní vliv na to, jak se kandidát prezentuje. Stresové prostředí může znevýhodnit nejen lidi s různými potřebami, ale prakticky kohokoli. Naopak klidné a podpůrné prostředí vytváří podmínky, ve kterých může každý ukázat své nejlepší stránky.

Hned na začátku jasně vysvětlete, jak bude pohovor probíhat. Tato struktura poskytuje kandidátovi jistotu a pomáhaje mu lépe se orientovat v situaci. Nedostatek času je častým stresovým faktorem, proto dopřejte dostatek prostoru na zamyšlení a odpovědi. Rychlost odpovědi totiž neodráží kvalitu myšlení.

Fyzické i komunikační prostředí by mělo být co nejklidnější. Vyhněte se přerušování, ironickým poznámkám nebo nadsázkám, které mohou být matoucí nebo stresující. Nabídněte možnost doprovodu – asistent nebo pracovní konzultant může kandidátovi poskytnout potřebnou podporu, aniž by to ovlivnilo objektivitu hodnocení.

Umění správně se ptát

Způsob, jakým formulujete otázky, přímo ovlivňuje spravedlnost celého pohovoru. Správně položené otázky odhalují skutečné schopnosti kandidáta, zatímco nevhodné dotazy mohou vytvářet zbytečné bariéry.

Zaměřte se na konkrétní situace a zkušenosti

Místo obecné otázky „Jste týmový hráč?" se zeptejte: „Můžete mi popsat situaci, kdy jste museli spolupracovat s kolegy na náročném projektu? Jak jste k tomu přistoupili?" Takové otázky vám poskytnou mnohem relevantnější informace o kandidátových schopnostech.

Vyhněte se hodnocení neverbálních projevů jako indikátorů kompetencí. Nedostatek očního kontaktu, monotónní hlas nebo neobvyklá gestikulace nemusí znamenat nezájem nebo nekompetentnost. Mohou být prostě odrazem individuálního stylu komunikace nebo specifických potřeb kandidáta.

Nikdy se neptejte na zdravotní stav

Zajímejte se pouze o to, jaké pracovní podmínky kandidát potřebuje k efektivnímu výkonu práce. Rozdíl je zásadní – místo „Máte nějaké zdravotní problémy?" se zeptejte „Potřebujete nějaké specifické úpravy pracovního prostředí?"

Objektivní hodnocení jako základ spravedlnosti

Závěr pohovoru je příležitostí demonstrovat profesionalitu a respekt k času kandidáta. Shrňte hlavní body rozhovoru a poskytněte prostor pro případné dotazy. Jasně komunikujte další kroky – kdy a jakým způsobem se kandidát dozví o výsledku.

Při finálním hodnocení se řiďte výhradně kritérii relevantními pro danou pozici. Osobní dojmy, sympatie nebo antipatie nemají v rozhodovacím procesu místo. Zvažte zapojení externího pozorovatele, například pracovního konzultanta, který může přispět k objektivitě celého procesu.

Investice, která se vyplatí

Inkluzivní přístup k pohovorům vyžaduje určitou přípravu a možná i změnu zavedených postupů. Může se zdát, že jde o dodatečnou zátěž, ale opak je pravdou. Firmy, které přijaly inkluzivní náborové procesy, často objevily talenty, které by jinak zůstaly skryté.

Rozmanitost týmů přináší inovace, různé perspektivy a často i lepší výsledky. Když vytvoříte prostředí, kde se každý kandidát může prezentovat podle svých možností, nezískáváte jen nové zaměstnance – budujete silnější a adaptabilnější organizaci.

Inkluzivní pohovor není složitá věda. Stačí otevřenost, respekt a ochota přizpůsobit se individuálním potřebám. Výsledkem pak může být nejen spravedlivější výběrové řízení, ale také objevení výjimečných talentů, které posunou vaši společnost vpřed.

Vytvořeno pro projekt Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZP), reg. č. CZ.03.01.01/00/22_015/0000889, který je financován z OPZ+.

Spolufinancováno Evropskou unií

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Úřad práce ČR