**Tipy a triky, ako prezentovať na pohovore svoje zrakové postihnutie**

**(Eva Metonová, KS ÚNSS Bratislava)**

1. Písať alebo nepísať o svojom zrakovom postihnutí do CV?

Tento fakt je potrebné zvážiť pri každej pozícii osobitne. Ak v inzeráte je uvedené, že hľadajú aj osoby so zdravotným postihnutím (napr. chránená dielňa), určite áno. Ak pracovná pozícia zhŕňa prácu s ľuďmi s postihnutím, môže (ale aj nemusí) to byť vhodné uviesť, že rozumiete výzvam, ktorým čelia klienti na základe osobnej skúsenosti. Vo väčšine prípadov však zrakové postihnutie vo vzťahu k práce nie je relevantný údaj a keďže HR zamestnanci majú zvyčajne malú skúsenosť s ľuďmi so zrakovým postihnutím, na základe tohto údaja a svojej nevedomosti o tom, čo ľudia so zrakovým postihnutím dokážu, vyraďujú ľudí so zrakovým postihnutím z výberového procesu.

1. Ako písať o svojom zrakovom postihnutí

Nie lekárskymi, ani právnickými ani zjednodušujúcimi termínmi, ale je vhodné vytvoriť si konkrétny opis toho, čo robiť viete a ako to robíte. Vyhnúť sa tomu, čo robiť neviete a čo sa nedá. Je potrebné opísať, čo samostatne dokážete – ideálne ak to opíšete na inzerovanej pracovnej pozícii.

Tento opis má byť „reklamnou“ na kompetentného (budúceho) pracovníka.

1. Ako prísť fyzicky upravený na pohovor fyzicky

Je veľmi dôležité a potrebné riešiť príchod na pohovor. Výsledkom by mal byť čo najsamostatnejší príchod. Skúste alternatívy skonzultovať na KS ÚNSS.

Venujte čas úprave svojho zovňajšku. Nejde len o čistotu, úpravu účesu, make-up a farebné ladenie, ale najmä výber typu oblečenia vo vzťahu k pozícii a k typu firmy. Vhodné si zozbierať viaceré názory.

Je veľmi odporúčané sa blízkych ľudí, ktorým dôverujete sa pýtať aj na svoju verbálnu komunikáciu – ako pôsobíte, či nerobíte pri komunikácii niečo, čo by vyhodnotili – ak by vás nepoznali – ako neštandardné – a učiť sa uvedené korigovať, aby ste pri prvom stretnutí s ľuďmi, ktorí nemajú skúsenosť so zrakovým postihnutím – zanechali ten najlepší dojem (máte vždy iba jeden pokus).

Čo sa týka on-line pohovor, určite si pred ním s niekým on-line skontrolujte nastavenie kamery a pozadia.

1. Ako hovoriť o svojom zrakovom postihnutí na pohovore?

* Nepoužívať lekárske, právnické alebo zovšeobecňujúce termíny - „ja nevidím“ – ale personalista vidí ako sa uvedený uchádzač riadi zrakom, „vidím na 30%“, „mám degeneratívnu poruchu sietnice“, „som na plnom invalidnom“... . Uvedené príklady sú príklady informácií, ktoré sú pre zamestnávateľa nevýpovedné a prázdne – nie je lekár, nerozumie diagnózam, nie je očný optik, nie je právnik zaoberajúci sa záležitosťami týkajúcimi sa ľudí so zdravotným postihnutím
* Používať konkrétny opis svojho zrakového fungovania vo vzťahu k pracovným činnostiam, ktoré zamestnávateľ požaduje a ktoré uchádzač zvláda (...“vyžadujete prácu na počítači – pracujem na počítači v Exceli vo Worde a viem robiť prezentácie v ppt. Potrebujem to väčšie a viem si to nastaviť.“
* .... „pracujem na bežných počítačoch, kde si viem aktivovať zväčšovacie funkcie, ktoré každý počítač má v ponuke“
* .... „pracujem s bežným softvérom – s programami balíka Office, ale potrebujem naviac zväčšovací softvér/ hlasový softvér“
* Rozprávať v „pozitívnom“ zmysle, čo viete robiť/ čo dokážete a ako sa veci robiť dajú. Pozor na prílišné podrobnosti – taktiež môžu byť nezrozumiteľné.
* Nepodsúvať „nevidím“, „neviem“, „nemôžem“ . Komunikácia v duchu „to robiť nemôžem“ zamestnávateľovi hovorí, že máte problém, ktorý neviete riešiť a čakáte, že nejaké riešenie nájde zamestnávateľ. Zamestnávateľ zvyčajne o problémoch ľudí so ZP a ich možných riešeniach nevie nič a preto vám nevie pomôcť.
* Ponúkať riešenia.
* Doniesť na ukážku – PC.
* Poslať dopredu ukážku svojej práce (aj máte taký typ práce). Nezabúdať, že ukážka „vašej práce“ je aj Váš CV a jeho gramatika a úprava, emailová či telefonická komunikácia.
* Doniesť písomné referencie od predchádzajúcich manažérov, ktoré povedia o tom, ako ste fungovali v práci na predchádzajúcom mieste, mať súhlas od predchádzajúcich manažérov, či im môžu ohľadom ústnej referencie zavolať.
* Veľmi dôležité je pozitívne nastavenie v podávaní informácií o tom, čo dokážem, čo viem, čo môžem ukázať .

1. Kedy začať hovoriť o zrakovom postihnutí na pohovore?

* Je to fakt, ktorý musíte otvoriť a iniciovať vy, pohovorujúci HR špecialista alebo manažér to veľmi pravdepodobne neurobia (prax ukazuje, že väčšina HR recruiterov či špecialistov sa na zrakové postihnutie iniciatívne neopýta)
* Zapojiť tento fakt do prirodzeného rozhovoru pri popise práce – nájsť vhodné miesto
* Ak je zrakové postihnutie viditeľné – využiť to na otvorenie témy
* Ak nie je zrakové postihnutie viditeľné a bolo dôvodom pri vašom striedanie prác – využiť to na otvorenie témy
* Na pohovore sa vždy snažiť predať ako skutočne kompetentný kandidát - vedomosťami, skúsenosťami, zručnosťami, osobnosťou.
* Nepripájať na konci prvého pohovoru informáciu, čo by mohol/ musí urobiť zamestnávateľ, aby ste mohli u neho pracovať. Napr. upraviť svoje interné IT systémy, dať žiadosť na ÚPSVaR na CHD a pod. Ak vás bude považovať za zaujímavého kandidáta, táto fáza otázok príde a zamestnávateľ sa sám bude zaujímať, čo je bolo asi potrebné urobiť z jeho strany, aby ste vedeli svoje schopnosti u neho uplatniť. Možno je pre neho vybavovanie si príspevku na CHD nezaujímavé – príliš veľa administratívy, ale nevie ako postupovať s otestovaním firemného softvéru. Práve tu je potrebná vaša proaktivitu a vy by ste mali podať návrhy konkrétnych krokov a riešení. Viete ich?
* Ak sa vás budú pýtať, ako rýchlo alebo akou formou ste sa zvykli zaúčať na novej pracovnej pozícii, je vhodné opísať, ako si robíte poznámky, ako blízko potrebujete monitor, aby ste videli operácie na ňom a že pri takomto zaúčaní by ste potrebovali vyčleneného kolegu, ktorý by sa venoval iba vám, ak sa v rámci vstupných školení alebo zácviku niečo premieta, ocenili by ste zaslanie podkladov vopred, aby ste si ich prešli predtým a pod..
* Ak príde otázka, kedy viete, že danú činnosť robiť nemôžete – (ako robíte s grafmi/ fotografiami/ mapami) – priznať „farbu“ a ponúknuť riešenie – napr. návrh na prerozdelenie práce
* Na konci možno ponúknuť možnosť sa dopýtať: napr. „Zaujímalo by vás ešte niečo viac o mojom zrakovo postihnutí, čo by ste chceli vedieť a my sme to spolu neotvorili?“
* Ak tému zrakového postihnutia sami neotvoríte a neotvorí ju ani pohovorujúci človek, hoci pohovor môže prebehnúť v príjemnej atmosfére, s veľkou pravdepodobnosťou nebudete vo výberovom konaní úspešný.