



cesie
the world is only one creature

Processo di selezione

Modulo 5 - PROCESSO DI SELEZIONE PER PERSONE
CON DISTURBI DELLO SPETTRO AUTISTICO -
Creazione di un processo di selezione inclusivo

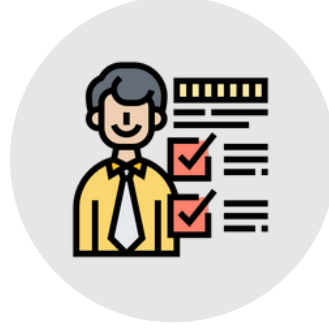


Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4
AUTISM



Il Processo di selezione



SCREMATURA INIZIALE

Lo scopo è quello di ridurre il numero delle persone candidate da prendere in considerazione per un'ulteriore selezione.

COLLOQUIO DI LAVORO

Una conversazione orientata all'obiettivo in cui rappresentanti dell'organizzazione e persone candidate si scambiano informazioni.

CONTROLLO DELLE REFERENZE

Spesso è l'ultimo passo che la persona responsabile delle assunzioni o della selezione compie prima di presentare un'offerta di lavoro a una persona candidata.

FEEDBACK ALLE PERSONE CANDIDATE

Feedback offerto a una persona candidata dopo che ha terminato il colloquio con la vostra organizzazione.

VALUTAZIONE DEL PROCESSO

Valutazione del processo di selezione e assunzione, raccolta di feedback da parte di tutte le persone coinvolte, incluse le persone candidate.



Scrematura iniziale

Lo scopo è quello di ridurre il numero delle persone candidate da prendere in considerazione per un'ulteriore selezione.

Breve conversazione finalizzata a:

- **Verificare le informazioni fornite nel curriculum vitae o nel modulo di candidatura.**
- **Fornire ulteriori informazioni sulla posizione lavorativa, sull'organizzazione, sul processo di selezione, ecc.**

A quale fine?



UN BREVE ELENCO

4 or 5 persone candidate con il profilo più in linea con le aspettative dell'organizzazione.

Da questa rosa di persone candidate, di solito, si procede alla selezione vera e propria

Basata su:

- **curriculum vitae**
- **lettera di presentazione**

+

- un lavoro esistente
- OPPURE risposte ad un numero molto limitato di domande molto brevi

Approccio favorevole alle persone nello spettro autistico nella Scrematura iniziale



Test Online

Se il lavoro richiede competenze tecniche, potete inviare un test online per valutare in anticipo tali competenze.



Email

Inviare un numero molto ridotto di domande molto brevi.



In presenza

Domande molto funzionali per verificare le informazioni e il profilo.



Chat

La chat online è un approccio vincente quando si tratta di interagire con persone nello spettro autistico, perché non è possibile confondersi con l'espressione del viso e il linguaggio del corpo.



Per telefono

Molte persone nello spettro autistico possono provare disagio o ansia quando parlano al telefono con una persona sconosciuta.



Metodologie di selezione

Consigliate



- **Colloqui individuali**

- **Colloqui assistiti**

Molte persone nello spettro autistico ottengono risultati migliori nei colloqui se sono affiancate da un supporto. Questa persona può facilitare la comunicazione tra le persone incaricate della selezione e la persona candidata.

- **Colloqui basati su competenze e comportamenti**

Un metodo sistematico di colloquio, che utilizza domande mirate a una specifica abilità o competenza, o al comportamento delle persone candidate in circostanze specifiche e alle spiegazioni relative al loro comportamento o alle loro abilità.

- **Test oggettivi e scientificamente validati**

- **Prove pratiche (prove di performance, simulazioni di lavoro, gamification)**

Sconsigliate



- **Colloqui non strutturati**

- **Interviste Panel**

- **Test**

- **Esercizi di gruppo**

- **Stress interview**

Mira a valutare le capacità di autoregolazione emotiva delle persone candidate. Lo stile di comportamento persone incaricate della selezione è particolarmente pressante, conflittuale, dubbioso e, talvolta, ostile.

- **Case interview**

Derivato dalla tecnica del gioco di ruolo, consiste nella riproduzione di un problema di lavoro o di una situazione critica affrontata da un'organizzazione.



Uso dei test

Evitate di utilizzare i test della personalità come parte del processo di selezione del personale. Sono in genere concepiti per menti neurotipiche e potrebbero eliminare ingiustamente ottime persone candidate per le vostre posizioni.

I test della personalità online stanno diventando sempre più popolari per le ricerche di personale. I test della personalità hanno lo scopo di aiutare un datore o una datrice di lavoro a comprendere i tratti caratteriali della persona candidata, fornendogli indicazioni su come potrebbe essere lavorare con lui/lei.

Mentre una persona neurotipica potrebbe essere in grado di rispondere facilmente alle domande in modo da ottenere un "buon" risultato, i candidati neurodiversi potrebbero trovare difficile affrontare questi compiti.





Fate sapere alla persona candidata cosa deve aspettarsi!

Rendete il processo di selezione il più trasparente possibile. I colloqui tradizionali possono rendere le persone nello spettro autistico più nervose a causa della mancanza di chiarezza sul processo o sulle aspettative, oltre alla consapevolezza che ogni loro azione è sotto esame.

Al momento di definire i dettagli di un colloquio, informate la persona candidata sul processo di selezione e su tutto ciò che comporta, in modo che sappia cosa aspettarsi.

- Programmare una data e un'ora; definire la forma e la durata dell'incontro, fornire un programma.
- Fornire indicazioni su come arrivare al luogo del colloquio e sulla procedura di registrazione.
- Inviare una lista dei documenti richiesti.
- Fornire informazioni complete su ogni fase del processo di selezione.
- Illustrare chi (nome, posizione) parteciperà agli incontri.
- Comunicare se ci sarà un test/una valutazione (individuale o di gruppo) da svolgere.
- Se possibile, fornire gli argomenti o le domande che saranno affrontate durante il colloquio.

Sappiamo che ogni organizzazione ha una procedura di colloquio diversa, ma prendere in considerazione questo genere di misure aiuta le persone candidate a sentirsi a proprio agio durante il processo di selezione.



Colloquio di lavoro - Tempistica

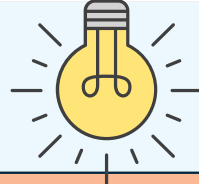
Un colloquio di lavoro standard dura 60-90 minuti. Le persone affette da disturbi dello spettro autistico potrebbero aver bisogno di più tempo.

Assicuratevi di avere una riserva di tempo che vi consenta di non mettere ulteriore pressione alla persona candidata, dandole il tempo di pensare alle risposte, di fare domande, ecc.

Offrire del tempo in più per la formulazione delle risposte e per lo svolgimento dei test di valutazione può contribuire a ridurre lo stress e l'ansia delle persone candidate.



Scegliere uno spazio tranquillo adatto



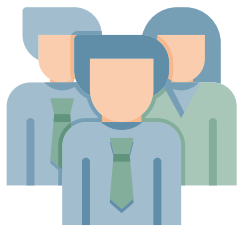
La stanza non deve essere né troppo fredda né troppo calda.

Eliminate le distrazioni, come luci lampeggianti o luminose, aria condizionata rumorosa o deodoranti forti.

Preparate una sedia comoda e una superficie per scrivere

Gli adattamenti dell'ambiente

Effettuate un controllo sensoriale del luogo del colloquio



Colloquio di lavoro - Personale coinvolto

Preparazione del personale addetto ai colloqui

Persone normalmente coinvolte:

- recruiter
- responsabile delle assunzioni
- diversity manager
- psicologa organizzativa
- formatori o altro tipo di esperti

CARATTERISTICHE PERSONALI

- buona consapevolezza delle manifestazioni legate ai disturbi dello spettro autistico
- personalità accogliente
- empatia
- capacità di ascoltare e comunicare efficacemente

COMPITI

- Conoscere la persona candidata e le sue esigenze
- Conoscere il profilo della persona candidata
- Formare eventualmente il resto del personale addetto ai colloqui di lavoro



Colloquio di lavoro - Essere consapevoli e comprendere le proprie aspettative

Assicuratevi di capire cosa state cercando.

Per le persone nello spettro autistico, un colloquio di lavoro può essere estremamente stressante e non consente loro di "vendersi" e di dimostrare di essere in grado di svolgere efficacemente il lavoro.

Durante il colloquio i datori e le datrici di lavoro spesso cercano caratteristiche molto specifiche nel comportamento di una persona candidata. Questi criteri stringenti di solito si trasformano in giudizi sulla credibilità della persona candidata, sulla sua personalità, sulla sua capacità di adattarsi alla cultura lavorativa e sul linguaggio del corpo. Un colloquio di lavoro può essere spesso più un test di competenza sociale che una verifica della capacità di una persona di ricoprire la posizione.

Le persone nello spettro autistico hanno spesso difficoltà di comunicazione, sociali e non verbali. Pertanto, quando vengono giudicate in base agli stessi criteri delle persone neurotipiche, non hanno successo e si vedono negate opportunità, a prescindere dalle loro qualifiche e capacità di svolgere le mansioni lavorative.



Colloquio di lavoro - Essere consapevoli e comprendere le proprie aspettative

Assicuratevi di capire cosa state cercando.

Concentratevi sul contenuto di ciò che la persona candidata sta dicendo, non giudicate i suoi modi di fare, il modo in cui si esprime o altri comportamenti non verbali.

Ecco alcuni comportamenti da eliminare dalla valutazione delle persone nello spettro autistico:



Contatto visivo non costante



Mancanza di interesse per la conversazione spicciola



Movimenti ripetitivi



Il linguaggio non verbale non corrisponde a ciò che viene detto



Incertezza o disagio nel tono della voce



Colloquio di lavoro: attenzione a ciò che chiedete

Utilizzare



Evitare



- Domande concrete, legate a situazioni reali
- Domande concrete legate al ruolo lavorativo, ai compiti e alle responsabilità
- Domande di verifica

- Domande indirette, vaghe, generiche e ipotetiche come "Cosa farebbe se.." o "Dove si vede tra 5 anni?".
- Domande sulle opinioni altrui, come "Cosa direbbe di te il tuo supervisore?".
- Metafore, battute, gergo, abbreviazioni non chiare alla persona candidata.
- Chiedere di improvvisare



Colloquio di lavoro: attenzione a ciò che chiedete

Pensate come se doveste programmare un computer impartendo comandi: la vostra logica deve essere impeccabile. Nulla deve essere ambiguo.

Mi dica 5 dei suoi risultati più importanti e di maggior successo.



Vuole 5 dei miei risultati più importanti E 5 dei miei risultati di maggior successo?

O alcuni di questi? Forse 2 dei miei risultati più importanti e 3 dei miei risultati di maggior successo?



Colloquio di lavoro - Utilizzo della tecnica STAR

Il contenuto delle domande del colloquio può rappresentare un ostacolo per le persone nello spettro autistico, impedendo loro di mostrare il proprio potenziale per il posto di lavoro. Proprio come un annuncio di lavoro - come detto in precedenza - dovrebbe essere inclusivo di tutti i tipi di persone, così dovrebbe essere un colloquio.

Come guida al processo di raccolta degli esempi comportamentali, viene utilizzata una tecnica chiamata **STAR**. Per essere un buon indicatore del comportamento futuro, un esempio di comportamento passato deve contenere:

- La **S**ituazione o il compito (**T**ask) che la persona candidata ha affrontato.
- L'**A**zione intrapresa dalla persona candidata (cosa ha fatto, quali comportamenti ha mostrato).
- Il **R**isultato delle azioni della persona candidata.





Colloquio di lavoro: attenzione a ciò che chiedete



Domande STAR

Alcune domande che vi aiuteranno a capire il contesto e le azioni concrete svolte dalle persone candidate, non solo le azioni generali del team di lavoro.

Situazione o compito (Task)

- Descriva cosa ha portato a questo.
- Può indicarmi una situazione specifica in cui ha utilizzato questo approccio?
- Qual è stato il momento più memorabile in cui è successo?
- Cosa l'ha spinto a... ?
- Perché ha fatto... . . ?
- Quando è successo?
- Quali sono state le circostanze che hanno portato a ... ?
- Chi era il cliente (collega, membro del team)?
- A cosa stavate reagendo?

Azione

- Cosa ha fatto esattamente ?
- In che modo le sue azioni sono state diverse rispetto a... ?
- Come ha reagito?
- Descriva in maniera dettagliata come ha agito.
- Qual era la sua parte del progetto e come l'ha gestita?
- Mi illustri i passi che ha fatto..
- Cosa gli ha detto?
- Cosa ha fatto per prima cosa.. ?

Risultato

- Qual è stato il risultato?
- Quanto avete risparmiato? (se viene chiesto di parlare del budget)
- È stato completato in tempo? (se viene chiesta la tempistica)
- Che tipo di feedback ha ricevuto?
- Cosa ha imparato dall'esperienza?



Tre Falsi tipi di STARs



Potreste trovarvi in una situazione in cui la persona candidata offre informazioni o opinioni vaghe. In questo caso, utilizzate le domande fornite per riportare le risposte nell'ambito di ciò che hanno effettivamente fatto e del risultato di tale azione.

Fate attenzione a:

- Le **dichiarazioni vaghe** sono affermazioni generali che possono sembrare buone, ma non forniscono alcuna indicazione specifica su ciò che la persona ha effettivamente fatto.
- Le **opinioni** sono convinzioni, giudizi o punti di vista personali di una persona. Ci dicono cosa la persona candidata pensa o come si sente riguardo a qualcosa, ma, come le affermazioni vaghe, non forniscono alcuna informazione su ciò che la persona ha effettivamente fatto - nessun comportamento.
- Le **affermazioni teoriche o orientate al futuro** ci dicono cosa una persona candidata "farebbe", "vorrebbe" fare o "avrebbe" fatto, non cosa ha effettivamente fatto.



Controllo delle referenze

Spesso è l'ultimo passo che la persona responsabile delle assunzioni o della selezione compie prima di presentare un'offerta di lavoro a una persona candidata.

Un controllo delle referenze è il momento in cui la persona incaricata delle assunzioni o della selezione o il datore o la datrice di lavoro contattano il precedente posto di lavoro di una persona candidata per confermare le informazioni che ha inserito nel suo curriculum e per ottenere ulteriori informazioni su:

- **Puntualità** - Il comportamento di base per unə dipendente: Se si è presentatə sul posto di lavoro come previsto.
- **Contributi** - Le cose positive che unə dipendente ha fatto durante la sua permanenza nell'organizzazione precedente.
- **Competenze chiave** - Le aree chiave in cui unə dipendente ha eccelso (o ha detto di aver eccelso).
- **Atteggiamenti** - Il modo in cui unə dipendente ha affrontato il lavoro e le relazioni con i colleghi.
- **Altre questioni** - Qualsiasi altra cosa pertinente al ruolo che il datore o la datrice di lavoro potrebbe voler conoscere.

Per informazioni su questa Unità formativa:
alessia.valenti@cesie.org

Visita il sito web del progetto all'indirizzo:
www.opportunities4autism.com

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

www.opportunities4autism.com