



cesie
the world is only one creature

Feedback e Valutazione

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



Feedback e Valutazione



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.



Feedback alle persone candidate

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

Perché è importante fornire un feedback?

- Dimostra rispetto per le persone che si candidano
- Migliora l'esperienza delle persone candidate
- Migliora l'immagine della vostra organizzazione

Accettazione: comunicare l'offerta di lavoro, fornire tutte le informazioni e le istruzioni per i passi successivi, mettere la persona candidata in contatto con le persone responsabili per il suo inserimento.

Rifiuto: Informare subito la persona candidata. Un approccio ponderato al rifiuto delle persone candidate è una parte cruciale della costruzione di un'esperienza di selezione positiva.

Ricordate: Non tutte le persone che si candidano sono in grado di gestire bene il rifiuto.



Feedback alle persone candidate

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



Una volta effettuata la scelta, **l'esito della selezione viene comunicato alle persone candidate via e-mail.**

Evitate il telefono: se chiamate le persone, le costringerete a reagire con garbo sul momento a una notizia che potrebbe essere davvero deludente o addirittura sconvolgente (subito dopo aver nutrito speranze quando hanno visto una vostra chiamata).



Feedback alle persone candidate

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

Tono



È importante che l'e-mail di rifiuto sia particolarmente gentile e attenta.

La comunicazione deve riconoscere l'investimento che le persone candidate hanno fatto e, preferibilmente, offrire qualcosa di personalizzato (ad esempio un feedback sulla loro candidatura, la menzione di una particolare area di forza o alcune informazioni sul motivo per cui alla fine avete scelto una direzione diversa).

Quando date un feedback negativo, evitate di:

- dare un feedback non richiesto. Verificate con le persone candidate se lo ritengono utile prima di inviarlo.
- renderlo un messaggio personale. Se la persona candidata non vi è piaciuta, non dateglielo.
- essere scortesi o accondiscendenti. Assicuratevi che il tono della vostra risposta sia neutro.
- dare alle persone candidate false speranze. Se non avete intenzione di prenderli in considerazione per un ruolo in futuro, non dateglielo o non dite che conserverete il loro CV in archivio.



Attenzione al "panino dei complimenti"!

Rendere efficace la critica non significa affatto "indorarla".

Al contrario, questa indoratura metaforica spesso la rende MENO efficace.

È il caso del famoso "panino dei complimenti", preparato con **uno strato di complimenti, una critica e poi un altro strato di complimenti.**

Esempi:

- *'Volevo dirti che sei grande. Fai fatica a bilanciare le priorità, ma vorrei essere come te'.*
- *"Si vede che hai fatto molte ricerche. Le tue risposte erano fuori tema, dopo le prime frasi mi sono perso, ma sei stato molto bravo e hai un profilo interessante."*

Questo approccio non è efficace - in generale, ma soprattutto per le persone nello spettro autistico - perché suona fondamentalmente come un complimento confuso senza alcuna indicazione utile.



Approccio positivo

Un approccio positivo alla selezione significa concentrarsi sui requisiti del lavoro soddisfatti dalla persona candidata anziché su quelli mancanti, contare i punti di forza anziché le debolezze.

Chiarite alle persone non selezionate che non sono state scelte perché:

- cercavate qualcuno con più esperienza in un determinato ambito,
- oppure che sebbene la loro candidatura fosse forte, un'altra persona aveva un profilo più forte,
- o qualunque sia la situazione che si è presentata

e NON perché non erano in grado di ricoprire la posizione o non erano abbastanza.



Non ferite l'autostima della persona candidata.



Valutazione del processo

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

Il nostro lavoro non si esaurisce con l'implementazione di strategie e processi adatti alle persone nello spettro autistico. È necessario misurare l'efficacia delle procedure per essere inclusivi.

Ecco alcuni fattori chiave da considerare per rivedere le vostre prestazioni nella selezione del personale.

- **Parlate con le persone assunte.** Scoprite qual è stata la parte più difficile e quella più facile del processo. Esaminate il processo nel suo complesso e trovate le fasi che possono essere eliminate.
- **Controllate le recensioni online.** Possono essere molto rivelatrici. Controllate spesso queste recensioni, in modo da tenervi aggiornati su come le persone candidate percepiscono il vostro processo di selezione.
- **Utilizzate degli indicatori.** Potete considerare:
 - n. di candidature ricevute vs. n. di persone intervistate
 - n. di persone intervistate vs. n. di persone alle quali è stata fatta un'offerta di lavoro
 - n. di persone alle quali viene fatta un'offerta di lavoro vs. n. di persone assunte



Valutazione del processo - Lista di controllo

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

Il processo di reclutamento è stato ben preparato?

- Conoscere i disturbi dello spettro autistico
- Apprendere i vantaggi dell'assunzione di persone nello spettro autistico
- Identificare le difficoltà comuni incontrate dalle persone nello spettro autistico durante la ricerca di lavoro e fase di candidatura.
- Imparare a diventare un'organizzazione inclusiva e rispettosa dell'autismo
- Definire le caratteristiche chiave di un datore di lavoro inclusivo

Ho attuato un processo di reclutamento inclusivo delle persone nello spettro autistico?

- Focalizzare l'attenzione sulle competenze essenziali nel profilo professionale
- Utilizzare un annuncio di lavoro inclusivo delle persone nello spettro autistico
- Usare i migliori canali di reclutamento per raggiungere persone nello spettro autistico.
- Utilizzo di una procedura di candidatura appropriata
- Adattare il processo di reclutamento alle persone nello spettro autistico

Ho adottato un processo di selezione inclusivo delle persone nello spettro autistico?

- Scrematura iniziale tramite una chat o un test online
- Scelta di un luogo appropriato per il colloquio di lavoro
- Utilizzo di un colloquio strutturato, basato sulle competenze e sui comportamenti
- Utilizzare la metodologia STAR per il colloquio
- Essere consapevoli della comunicazione durante il colloquio di lavoro
- Utilizzare alternative al colloquio di lavoro tradizionale

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