

L'assessment è scoprire chi hai davanti

Abbiamo incontrato *Yolanda Mussetti, titolare della Mussetti Sacchetto & Partner*

L'assessment è una delle vostre specializzazioni. Che cosa desidera un cliente quando vi incarica di effettuare un assessment?

Si tratta di trovare, percepire le caratteristiche essenziali della personalità di un candidato. Non ci occupiamo qui di competenze tecniche e professionali. Quando una ditta ci manda un candidato significa che egli già possiede questi requisiti che lo rendono idoneo, a livello di titoli ed esperienze, a ricoprire un dato incarico.

Come procedete concretamente in questi casi?

Dobbiamo capire che tipo di persona sta cercando l'azienda. Qui si apre una fase di ricerca approfondita nella quale raccogliamo



informazioni sulla ditta, sull'ambiente di lavoro, sulla funzione che dovrà essere coperta. Si valuta insomma la situazione attuale. Andranno individuate anche le sfide professionali cui sarà confrontata l'azienda nei due/tre anni successivi. Un tempo si teneva conto di tempistiche più dilatate, ma con l'intensificarsi della competizione, i tempi si accorciano. Se è la prima volta che una ditta si rivolge a noi, ci rechiamo in azienda e valutiamo la situazione attraverso dei colloqui.

Superata questa prima fase ha inizio il vero e proprio assessment. Come avviene?

I nostri assessment sono tutti individualizzati e cuciti su misura. Le domande che vengono poste al candidato sono state formulate sulla base delle richieste iniziali dell'azienda. Per fare alcuni esempi vie-

ne indagata la capacità di leadership e di reazione in situazioni di elevato stress, la resistenza e altre abilità e competenze personali. L'incontro con il candidato è suddiviso in diverse fasi nelle quali attraverso test, interviste e simulazioni di presentazioni emerge la sua personalità. Uno strumento molto importante è l'intervista intensiva condotta da due persone. Con le domande giuste si giunge più vicino alla reale personalità del candidato.

Chi conduce le interviste per gli assessment?

Siamo in due. Sono infatti affiancata da uno psicologo. Le interviste durano circa tre ore che vanno sommate ad altre tre ore di test e presentazioni. Siamo consapevoli che si

tratta di una prova molto intensa, ma a questi livelli bisogna essere in grado di reggere. Vi è una fase preparatoria nella quale al candidato vengono assegnati dei compiti stabiliti in base al suo curriculum che saranno una sorta di filo conduttore durante il colloquio.

Non c'è il rischio che qualcuno falsi il risultato facendosi aiutare in questa fase preparatoria?

No, perché sarebbe veramente difficile reggere una situazione falsata per 6 ore. E comunque qui subentra la nostra sensibilità quando ad esempio portiamo la discussione su altri temi, fuori dal settore professionale e giungiamo a un interscambio più profondo. Sono questi i momenti interessanti. Ogni volta è una sfida varcare i confini che l'altro stabilisce al primo impatto fino a scoprire la sua vera personalità. È un lavoro di scoperta e d'indagine. Resta il fatto che la personalità di ognuno è una questione complessa e noi lavoriamo con delle ipotesi, ossia su come qualcuno potrebbe reagire in una determinata situazione.

Una volta terminata questa lunga fase di incontro, che cosa succede?

Io e lo psicologo confrontiamo i risultati con uno psichiatra che non ha partecipato alle interviste. Insieme visioniamo le risposte. Non disponendo di test standardizzati non utilizziamo programmi informatici che forniscono i risultati, ma insieme ne creiamo una sintesi scritta. Questo richiede tempo ed è la ragione principale per cui possiamo fare solo un ristretto numero di assessment al mese.

I prossimi seminari di Boss Editore

"Lavoro straordinario"
10.04.2018

Novità: "Particolari momenti di lavoro soggetti ad autorizzazioni: lavoro notturno, giorni festivi, picchetti e turni"
17.04.2018

"Imposizione del reddito da attività lavorativa dipendente nelle fattispecie internazionali"
19.04.2018

Maggiori info:
www.boss-editore.ch
Seminari 2018

A questo punto contattiamo l'azienda. Il nostro obiettivo non è trovare la persona perfetta, ma quella che corrisponde in modo realistico a ciò cui sarà confrontata. È un discorso che si basa molto sulle sfumature. Poi la ditta consegna lo scritto al candidato che, se lo desidera, può confrontarsi nuovamente con noi.

I candidati chiedono di poter commentare i risultati dell'assessment?

Lo fa circa il 50%. Dipende molto dalla personalità. C'è chi è soddisfatto di aver ottenuto il lavoro ed è contento così. Chi invece ha una personalità più strutturata può darsi che abbia delle domande da porci e richiede di incontrarci.

Per quali ragioni vi viene in genere richiesto un assessment da un'azienda?

Per un avanzamento di carriera o anche per un'assunzione dall'esterno. Individuato il candidato noi dobbiamo verificarne l'idoneità. Oppure in caso di riorganizzazione, può capitare che a una persona che perde il posto di lavoro venga offerto un assessment per il suo riorientamento. Il processo è uguale, mentre cambiano le domande che indagano maggiormente il settore personale. Qui in genere è più facile perché la persona non si sta battendo per un posto di lavoro ed è quindi più aperta. Il nostro compito è riuscire a stabilire quanto della sua insicurezza sia dovuto alla situazione contingente e valutare i suoi punti di forza.

Yolanda Mussetti

Yolanda Mussetti è titolare della Mussetti Sacchetto & Partner di Küsnacht, azienda fondata nel 1996 specializzata in headhunting e assessment. Possiede un Master in Business Administration con specializzazione in Leadership ed Etica, ha studiato Management presso la Business School di San Gallo e si è ulteriormente specializzata in Management delle Risorse Umane. Ha alle spalle una lunga esperienza nel settore dei servizi e dell'industria dove ha ricoperto il ruolo di capo del personale e dei servizi centrali.

Riorganizzazione aziendale:
Manuale 1.4.3.2

La scelta del candidato: *Manuale 1.2.4*
Le attività di selezione: *Manuale 1.2.3*