

L'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e l'esperienza di HOpportunities

Ferrara, 10 maggio 2019

Raffaella Meloni
Specialty Manager HOpportunities

 randstad



C1 public

Randstad nel mondo

- multinazionale olandese fondata nel 1960
- settore di attività: ricerca, selezione, formazione e somministrazione di personale
- 1° player a livello internazionale
- 23,8 miliardi di euro di fatturato
- 39 paesi
- 670.900 lavoratori in missione ogni giorno in tutto il mondo
- 38.820 dipendenti diretti



randstad in Italia.

dati 2018

€ 1.6

miliardi di fatturato

298

filiali staffing + inhouse

2.230

numero di dipendenti medi

2°

ranking in Italia

47%

donne in posizione di leadership

1999

anno di fondazione



C1 public

HOpportunities una scelta dedicata

HOpportunities è la specialty totalmente dedicata all'inserimento lavorativo delle risorse appartenenti alle categorie protette

Randstad facilita l'incontro tra le aziende e le persone con disabilità e le supporta nel percorso di inserimento in ottemperanza a quanto previsto dalla legge n. 68/99 (legge per l'inserimento al lavoro dei disabili)



la **mission di Randstad HOpportunities**
è

creare un efficace e reale ponte comunicativo fra l'opportunità lavorativa e l'obbligo di riconoscere e restituire alla diversità una forte valenza professionale



evoluzione legislativa

il D. Lgs. 151/2015

All'art 1 prevede la definizione di **linee guida** in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità che ribadiscono la necessità di prevedere **interventi mirati** per l'inserimento lavorativo coniugando il più possibile le **caratteristiche del posto di lavoro** con le **caratteristiche della persona da inserire**.

- a) promozione di una rete integrata di servizi per l'accompagnamento e il supporto delle persone con disabilità
- b) promozione di accordi territoriali per favorire l'inserimento lavorativo
- c) individuazione di criteri di valutazione bio-psico-sociale nell'ambito della revisione delle procedure di accertamento della disabilità
- d) analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro
- e) istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro
- f) individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa dei disabili

collocamento mirato a che punto siamo?



solo il 19% delle persone con disabilità ha un impiego



775.mila è il n° degli iscritti al collocamento mirato
(fonte 8^ relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della l. 68/99 pubblicata il 28.02.15)



30.mila i candidati avviati al lavoro nel 2015
(ultimi dati disponibili!)

fattori di successo a sostegno dell'inclusione

- interesse crescente delle imprese verso i temi della disabilità e dell'inclusione
- coinvolgimento di risorse umane, top management e prime linee, affinché il cambiamento organizzativo porti a una cultura dell'inclusione (engagement e formazione)
- investimenti sulla tecnologia
- fare cultura sulla disabilità in azienda significa sensibilizzare i colleghi normodotati a conoscere e accogliere le diversità, oltre che insegnare alla persone con disabilità a essere le prime a promuovere la propria inclusione senza aspettarsi di essere accolte perché diverse

randstad

human forward.



Over 50 e multigenerazionalità:

tra le sfide più importanti dei responsabili HR

Ferrara, 10/05/2019

 randstad



alcuni osservatori degli ultimi 10 anni



The European House
Ambrosetti



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore



ISFOL

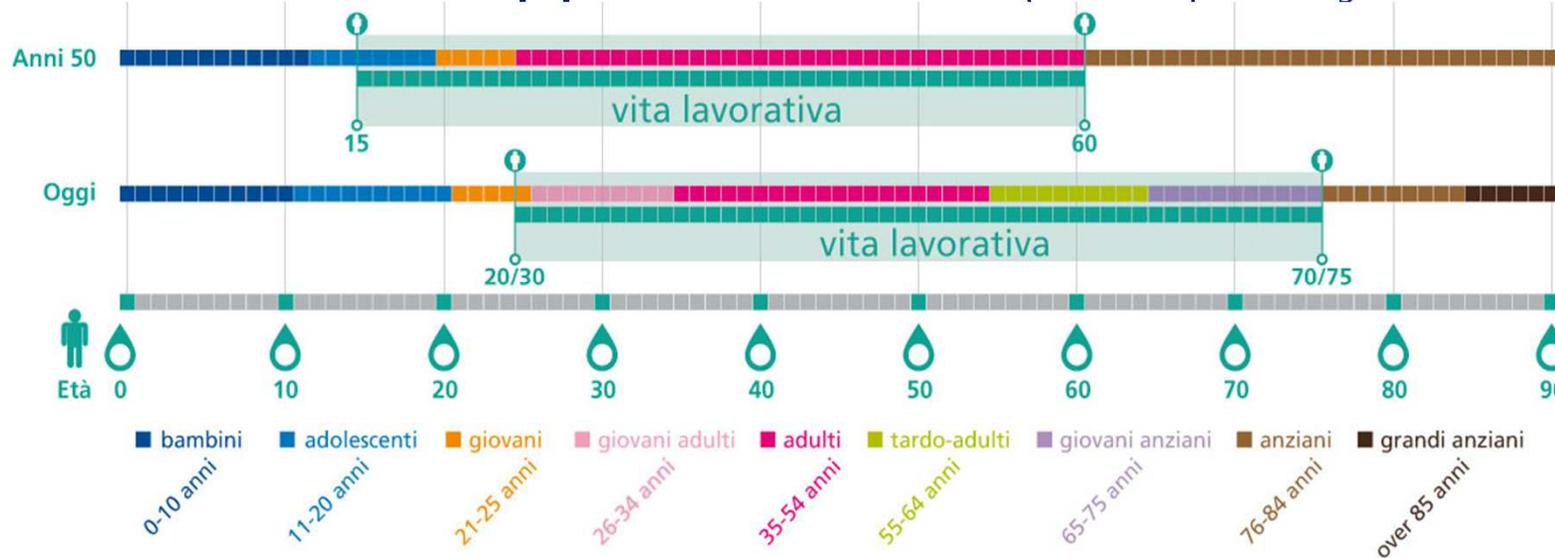
Ente pubblico di ricerca
sui temi della **formazione**
delle **politiche sociali** e del **lavoro**

Laboratori sull'invecchiamento attivo dal 2003



ageing population qualche dato

- ❑ negli ultimi 8 anni, l'incidenza degli over 50 è passata dal **25% al 30%** della forza lavoro totale e le previsioni dei demografi stimano che questa popolazione crescerà – nei prossimi 15 anni - per raggiungere quota **23 milioni**
- ❑ OCSE stima che nel **2050** in Italia il **tasso di dipendenza economica** salirà al **130%**
- ❑ l'invecchiamento della popolazione e il contestuale allungamento della vita rendono economicamente insostenibile il **sistema di welfare**
- ❑ Evidente **sottoutilizzo della popolazione Over 50**. Italia al penultimo posto tra gli stati membri della comunità europea



a fronte di questi dati risulta evidente quale sia la sfida per le organizzazioni nel prossimo futuro:

adottare una nuova visione e immaginare gli over 50 come un asset che può contribuire a creare valore in azienda

sottoutilizzo della popolazione Over 50

quali le variabili prevalentemente italiane?

struttura retributiva

sistema premiante basato prevalentemente su anzianità lavorativa

processi di ristrutturazione e accorpamento

prematura espulsione di quasi un milione di lavoratori di 50 ma anche di 40 anni

livelli di scolarizzazione

una buona maggioranza di Over 50 (68%) ha un **livello di scolarizzazione** che non va oltre la scuola dell'obbligo

pregiudizio

abilità lavorativa non più in linea con le necessità produttive aziendali. Limitate le capacità, disponibilità e motivazioni verso l'aggiornamento professionale

popolazione Over 50
qual'è il loro punto di vista?



ascolto



mentoring



formazione



prospettive



alcune delle pratiche già adottate...



Reverse Mentoring



Training 4 Re-skilling



Job Re-design



Flexibile Work



Sportelli Counseling



Attività di volontariato



Digital Mindset and social media training



Workshop sul cambiamento



Laboratori sull'Identità Professionale e sul Career Personal Branding

randstad

human forward.



C1 public