



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



PROGRAMMA ERASMUS+

PROGETTO PACETRAINING

N. 2017-1-IT014-KA202-006052



***«Non chiederti cosa puoi fare
per noi, ma chiedici cosa noi
possiamo fare per te»***



Vantaggi correlati all'assunzione di soggetti con disabilità

Miglioramento del clima aziendale:

- La preparazione di un ambiente di lavoro accomodante e disponibile verso la disabilità favorisce il dialogo e il coinvolgimento di tutti i dipendenti
- Incremento della pazienza e della tolleranza nei gruppi di lavoro
- Maggiore stabilità emotiva anche in ambienti sottoposti a stress lavorativo.



Miglioramento delle relazioni lavorative all'interno dello staff:

- Relazioni più sane e trasparenti fra i membri di un'azienda (i soggetti con disabilità tendono ad avere meno filtri nella comunicazione, sono più empatici e la comunicazione è più diretta)



Crescita del sentimento di attaccamento all'azienda e rinforzo del senso di appartenenza:

- i soggetti con disabilità hanno una capacità marcata di stringere legami affettivi e di riconoscersi parte di un gruppo. Ciò ha un effetto positivo anche sul resto del gruppo di lavoro (ci si riconosce parte di una mission aziendale e si lavora in sinergia nel raggiungimento degli obiettivi comuni)



Effetti benefici sulla Responsabilità Sociale di Impresa:

- L'inserimento lavorativo di soggetti con disabilità rafforza il senso di responsabilità sociale delle imprese, favorendo lo sviluppo di pratiche e comportamenti su base volontaria, che possano arrecare benefici e vantaggi all'azienda stessa e ai propri stakeholder. (clienti, collaboratori, fornitori e istituzioni locali).
- Il perseguimento di specifiche politiche in tema di risorse umane comporta il miglioramento delle condizioni di lavoro e inoltre favorisce l'accesso al lavoro a categorie di lavoratori diversamente abili.



Rinforzo della visibilità dell'azienda:

le aziende virtuose «vengono scelte» dai clienti in virtù del loro impegno sociale e riscuotono successo anche da parte degli altri attori del territorio



LE AZIENDE CONTATTATE

Aziende suggerite dalle associazioni che si occupano di disabilità

Aziende con obbligo di legge

Aziende che si rivolgono ai nostri Sportelli Lavoro anche senza obblighi di legge

Aziende fidelizzate: sono le realtà del nostro territorio con cui collaboriamo da anni e con cui esiste una valida sinergia

Aziende che negli anni si sono distinte per comportamenti «virtuosi»: hanno trasformato i tirocini in contratti, hanno richiesto una formazione continua e mirata per i lavoratori e sono riusciti a creare un clima positivo interno (feed back dei lavoratori con cui noi manteniamo relazioni)

Aziende del settore ricettivo-alberghiero di Asti e provincia



Come avviene il contatto con le aziende?

- Telefonata all'azienda e richiesta appuntamento di persona con il Responsabile/Direttore
- Incontro con l'azienda presso i nostri locali o presso l'azienda stessa (lasciamo che sia l'azienda a scegliere) in cui presentiamo il progetto, lasciamo materiali e brochure, proponiamo il video promozionale e rispondiamo a tutte le domande che il Responsabile Risorse Umane/ Direttore ci rivolge. Chiediamo alle aziende di raccontarci i loro fabbisogni occupazionali e di definire nel dettaglio mansioni, ruoli e responsabilità richieste. (in questa fase oltre a parlare con il Direttore facciamo un sopralluogo degli ambienti di lavoro e conosciamo i Capo-Area e/o colleghi se si tratta di aziende piccole). Se l'azienda mostra già interesse per la nostra proposta chiediamo di firmare una manifestazione di interesse a collaborare con noi; in caso contrario comunichiamo che li ricontatteremo entro max 10 gg per avere un riscontro.



Per le aziende che firmano manifestazione di interesse:

Proponiamo rosa di candidati, loro cv e loro mappatura delle competenze attraverso uno strumento più dettagliato rispetto al cv e più personalizzato (book fotografie con prodotti realizzati negli anni dai beneficiari; «pezze giustificative» che altre aziende o associazioni in cui hanno operato hanno rilasciato; materiali prodotti durante le esperienze formative che li hanno coinvolti e feed back formatori che hanno supportato il percorso formativo. IN QUESTA FASE IL COLLOQUIO AVVIENE SENZA I RAGAZZI SN.



Per le aziende da ricontattare dopo circa 10 gg:

Inviando mail con richiesta di riscontro

Alla mail segue telefonata di ricontatto (cerchiamo di interfacciarci con le persone con cui abbiamo parlato la precedente volta)

Proponiamo rosa di candidati (si veda slide 4) e chiediamo alle aziende di comunicarci la loro decisione in merito al progetto proposto.



Perché privilegiamo inizialmente un contatto individuale con le aziende?

- un incontro individuale permette di dedicare più tempo a ogni singola azienda: azienda al centro del nostro intervento per raccogliere le sue richieste
- secondo le teorie della comunicazione «piede nella porta» entrare in un'azienda anche solo per un incontro conoscitivo di presentazione del progetto significa partire da una richiesta bassa e poco impegnativa (difficilmente l'azienda dirà di no) e arrivare poi a una richiesta più strutturata e complessa (proposta candidati)
 - un incontro individuale rispetto al gruppo evita che si creino dubbi/perplessità/paure condivise e quindi più difficili da gestire



Che cosa segue al primo incontro con l'azienda

Dopo aver conosciuto l'azienda, le persone che ci lavorano, e capito come funziona il lavoro in quella realtà, proviamo a pensare a quale ragazzo/a potrebbe «funzionare» all'interno dell'azienda.

A questo punto si va a presentare all'azienda il candidato/a che più si avvicina alle richieste aziendali (nel frattempo noi conoscendo i ragazzi/e sappiamo anche definire l'ambiente di lavoro «ideale» per loro)

Segue il lavoro sul beneficiario: iniziamo il lavoro di «accompagnamento al lavoro» del candidato.



In che cosa consiste l'accompagnamento al lavoro del candidato?

L'accompagnamento al lavoro coinvolge l'intera rete di servizi che operano per il benessere della persona (servizi sociali, educatori, ASL ecc): tutti vengono informati della possibilità di inserimento e monitorano il percorso, ognuno dal proprio punto di vista. Raccordo resta il nostro operatore Servizi al Lavoro (facilitatore dell'intero processo)

Il ragazzo/a deve essere formato esattamente al ruolo che dovrebbe svolgere in azienda: presentazione azienda, attività, colleghi e ambiente di lavoro e figura strategica del tutor aziendale

Insieme ci rechiamo in azienda, passiamo del tempo nell'azienda in cui andremo ad inserirlo e in questo modo formiamo anche i colleghi di lavoro

Ogni visita aziendale viene rielaborata e condivisa anche con la famiglia

Questa fase non si conclude con la stipula della convenzione e con l'inizio del rapporto di lavoro ma rappresenta solo l'avvio del progetto personale professionale (piano di azione sviluppato con il ragazzo)



Quali strumenti utilizziamo con le aziende?

Questionari di gradimento aziende

Diario di bordo (a disposizione di lavoratore SN, tutor aziendale e colleghi)



Come continua il nostro lavoro?

Monitoraggio costante del lavoratore SN

Monitoraggio costante della famiglia e dei loro feed back (chiediamo loro di riferirci se è aumentata l'autonomia del ragazzo/a, se percepiscono serenità o sentimenti di disagio e ansia di prestazione nel figlio/a e come stanno vivendo loro questo percorso di ricerca e costruzione dell'autonomia): in questa fase lavoriamo in rete con tutti i servizi del territorio coinvolti

Monitoraggio delle aziende e del tutor aziendale individuato: le aziende non devono sentirsi «abbandonate» ma sapere di poter fare riferimento a noi per qualunque necessità. Il facilitatore è tale per i lavoratori SN e per le imprese stesse.



Come monitoriamo e valutiamo le ricadute positive sulle aziende?

Somministriamo alle aziende questionari di gradimento e valutazione dell'esperienza svolta

Condividiamo con il tutor aziendale un Diario di Bordo fatto a quattro mani (utente e tutor) in cui entrambi in maniera sintetica «rielaborano» le esperienze vissute

Calendarizziamo visite e monitoraggi in azienda dove osserviamo le dinamiche relazionali che si sono create e colloquiamo anche con i colleghi

TUTTE LE OSSERVAZIONI RACCOLTE SARANNO RIPORTATE NEL DIARIO DI BORDO.



Evento di disseminazione: salvaguardare le Pari Opportunità per favorire l'inserimento lavorativo di soggetti SN

Dove? Presso il salone conferenze della nostra Agenzia di Formazione Professionale

Quando? Mercoledì 12 giugno 2019 dalle 9 alle 18

Tema della giornata formativa: I principi di Pari Opportunità per favorire gli inserimenti lavorativo di soggetti SN

Chi? Personale docente dell'Agenzia, Referente Pari Opportunità dell'Ente, Referente Allievi SN, Consigliera di Parità della Provincia di Asti, Enti e Istituzioni locali, Associazioni del territorio che si occupano di disabilità, Aziende del territorio

Partecipanti: 60 persone



Temi trattati

Ruolo e competenze Consigliera di Parità: attività indiscriminatoria

Vademecum e incentivi per lavoratori e imprese

Prevenzione e salute, ambiente e clima di lavoro: aziende virtuose del territorio raccontano la loro esperienza

Stereotipi, vincoli di accesso e permanenza nel mercato del lavoro: testimonianze di storie di successo di inserimenti al lavoro di soggetti SN

Ruolo strategico della formazione professionale nell'inserimento lavorativo di soggetti SN