

1° Webinar formativo “Il Mondo Welcome”

I pilastri metodologici dell'approccio all'occupabilità:
corporate partnership, reti territoriali e strumenti integrati

Dina Stancati – *DE&I Project coordinator Fondazione Adecco*

Welcome è la mappa, l'occupabilità è la destinazione..



..Quali sono i pilastri metodologici nell'approccio all'occupabilità?

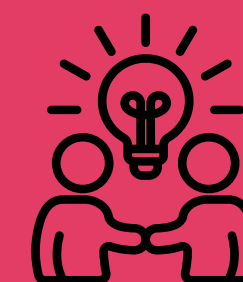
PILASTRI

I pilastri delineano l'architettura strategica dell'Ecosistema Welcome, definendo un **modello di intervento integrato e sistemico** per l'inclusione delle persone rifugiate

01

GOVERNANCE MULTI-STAKEHOLDER E NETWORKING

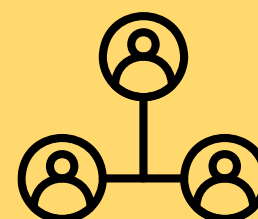
Costruzione della mappa attraverso una rete di attori pubblici e privati.



02

APPROCCIO TERRITORIALE E PARTECIPATIVO

Attivazione delle risorse già presenti dove le persone vivono



03

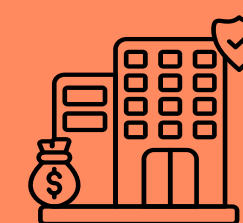
WELFARE GENERATIVO E DI PROSSIMITA'

Un modello che supera l'assistenzialismo e genera valore sociale ed economico nel tempo



CORPORATE PARTNERSHIP E SOSTENIBILITA' DEL MODELLO

Il coinvolgimento strategico delle imprese per favorire l'accesso al lavoro



CENTRALITA' DELLA PERSONA E OCCUPABILITA'

Occupabilità come leva di autonomia e inclusione



05

1. GOVERNANCE MULTI-STAKEHOLDER E NETWORKING

Il Programma si basa su una metodologia **multi-stakeholder**, **multi-livello e multi-disciplinare**, finalizzata alla costruzione di una **rete integrata e operativa** e di un ecosistema di inclusione.

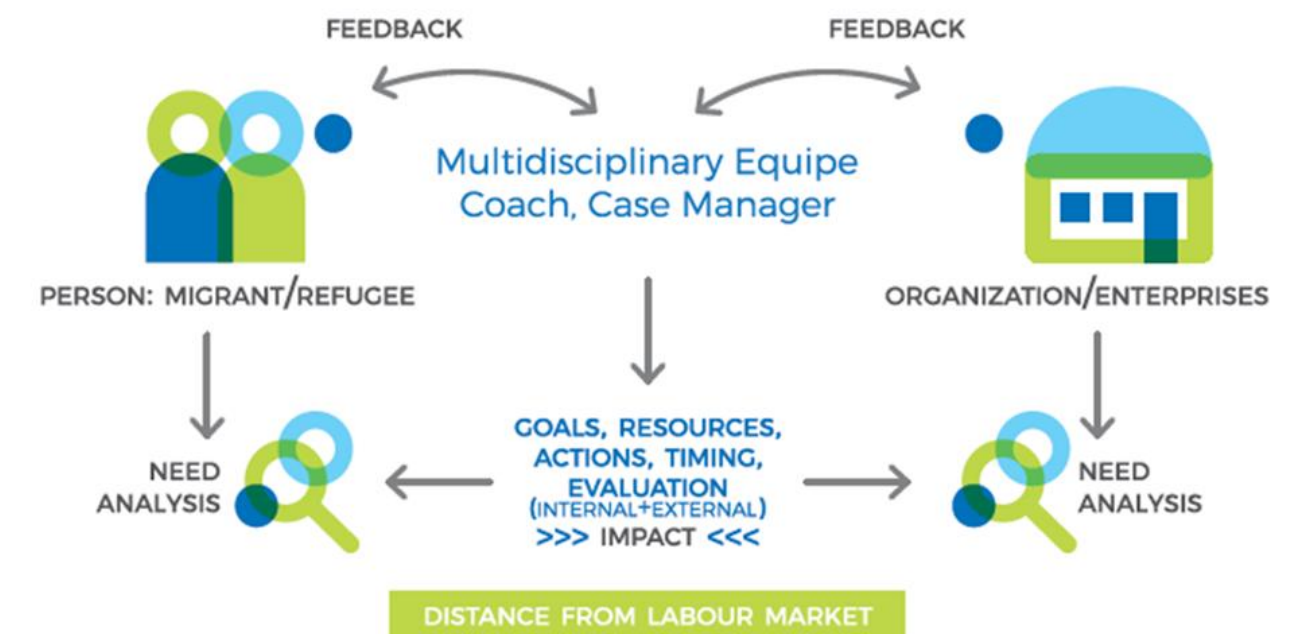
La rete valorizza il contributo di:

- Istituzioni
- Organizzazioni della società civile, ONG e NPO (Welcome Net)
- Imprese
- Altre Fondazioni

L'obiettivo è rafforzare una **collaborazione strutturata**, sia **online** che **offline**, che permetta:

- Il coinvolgimento coordinato di attori diversi
- Un'azione integrata a livello locale, nazionale e internazionale
- Rinforzare lavoro interdisciplinare tra operatori per l'inclusione, legali, mediatori e servizi sociali

Multidisciplinary | Multilevel | Multistakeholder | System - Approach



STRUMENTI



Il lavoro **multi-stakeholder** è abilitato da:

- **Strumenti digitali**, come la piattaforma **Welcome in One Click**
- **Figure di accompagnamento**, come i **Welcome Liaison Officer (WLO)**
- **Strumenti di sistema (Corporate Partnership)**
- **Strumenti trasversali di impatto** che rendono il modello sostenibile e scalabile (**Capacity Building**)

2. APPROCCIO TERRITORIALE E PARTECIPATIVO



Il Programma adotta un approccio **territoriale e partecipativo**:

i percorsi di inclusione vengono **costruiti insieme agli attori del territorio**, attraverso processi strutturati di **co-progettazione**, a partire dai bisogni reali delle persone, delle imprese e dei contesti locali.

- E' **partecipativo** perché le decisioni non vengono calate dall'alto ma emergono dal confronto tra chi lavora davvero sul territorio.
- È **territoriale** perché ogni percorso nasce dal contesto reale: non solo dai bisogni della persona, ma anche da quelli dell'impresa, dei servizi, delle risorse disponibili e dei vincoli presenti.



COPROGETTAZIONE

analisi condivisa bisogno



Ente e impresa si incontrano prima di ogni segnalazione per analizzare i bisogni aziendali, i dettagli dell'opportunità e i vincoli (lingua, documenti, mobilità)

definire obiettivi realistici e sostenibili per entrambe le parti.

> Non si parte dal profilo "ideale", ma da ciò che è davvero inseribile > **profilo di prossimità al ruolo**

1

coprogettazione percorso



Insieme viene costruito un percorso su misura che include:
competenze da rafforzare prima dell'inserimento (italiano, certificazioni);
modalità di inserimento graduale (tirocinio/assunzione diretta);

Si definisce una **scheda del Profilo di Prossimità**, il Ruolo dell'ente durante onboarding; I tempi e gli strumenti di monitoraggio condivisi

2

Conoscenza delle aspettative



l'ente pre-identifica una persona coerente con il percorso;
l'impresa partecipa alla valutazione conoscendo il contesto;

le **aspettative vengono allineate** prima dell'inserimento, riducendo il rischio di mismatch e fallimento precoce

3

l'inclusione è accompagnata



l'impresa garantisce tutoraggio operativo;
l'ente affianca la persona sugli aspetti extra-lavorativi critici

l'inserimento è accompagnato:
impresa ed ente restano corresponsabili, affrontando insieme eventuali criticità.

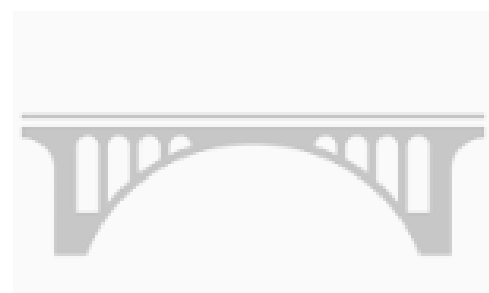
4

3. WELFARE GENERATIVO DI PROSSIMITÀ

GENERATIVO DI
PROSSIMITÀ'



4. CORPORATE PARTNERSHIP



Il coinvolgimento del settore privato non è esclusivamente di natura finanziaria, ma strategica, finalizzata a favorire l'integrazione nel mercato del lavoro, l'innovazione dei processi e la solidità complessiva del sistema di intervento

E' la strada che collega la mappa (Welcome) alla destinazione (Occupabilità)

Una relazione che dà vita ad un processo **strutturato di accompagnamento all'inclusione lavorativa**, che NON rientra nei modelli tradizionali HR (ricerca, selezione, matching, candidati), ma in un **approccio sociale, territoriale e co-progettato** attraverso una **metodologia multistakeholder, multilivello e multidisciplinare**.

CORPORATE PARTNERSHIP E SOSTENIBILITÀ DEL MODELLO



E' un elemento essenziale per la sostenibilità del modello, **strumento sistemico** oltre che relazionale

Quando le imprese:

- conoscono il modello
- ne condividono i criteri
- entrano stabilmente nella rete

il programma:

- non riparte da zero ogni volta
- diventa riconoscibile
- si consolida nel tempo



5. CENTRALITÀ DELLA PERSONA E OCCUPABILITÀ





OCCUPABILITÀ

E' UN PROCESSO

L'occupabilità **NON** è il lavoro.

È la possibilità reale di accedere, mantenere e cambiare lavoro nel tempo.

Una persona è occupabile **non perché “è brava”**, ma perché:

- ha competenze spendibili
- riesce a orientarsi nel mercato del lavoro
- trova contesti che le permettono di esprimere il proprio valore

L'occupabilità **non sta solo nella persona**, ma nasce dall'incontro tra:

chi è la persona + cosa sa fare + come viene riconosciuta + quali opportunità esistono



L'IDENTITA' DI CARRIERA

(CHI SONO?/VORREI ESSERE?)

Qual'è La mia progettualita'?

SOFT SKILLS

Capacita' di adattamento

propensione ad apprendere

Apertura al cambiamento

Motivazione e proattività

L'ottimismo

LOCUS OF CONTROL INTERNO

OCCUPABILITA'

CONTESTO E OPPORTUNITÀ

CAPITALE UMANO

Tutto ciò che la persona porta con sè:

esperienza, capitale relazionale, competenze hard, abilità cognitive, intelligenza emotive/sociale, titoli di studio, capacità funzionali (anche in presenza di disabilità)



OCCUPABILITÀ



Competenze

Tradurre l'esperienza in un **racconto professionale** e con linguaggio comprensibile dalle aziende, rendere le **competenze formali e informali** spendibili nel MdL (lingua italiana, esperienze pregresse, formazione, certificazioni)

Risorse

Sostenere motivazione, autonomia, fiducia e **capacità di scelta**, tenendo conto di vulnerabilità e criticità del percorso migratorio
Lettura continua dei **vincoli strutturali** (documenti, lingua, mobilità)

Reti

Facilitare il dialogo fra pubblico/privato/terzo Settore. Allenare le **competenze di networking di base** (presentarsi, chiedere informazioni, prendere contatti)

Opportunità

Lavorare sulle **opportunità**
Accompagnare l'Azienda
Qui diventiamo ponti e palestra (partnership, onboarding, tutor, accomodamenti)



Welcome non è solo un programma.

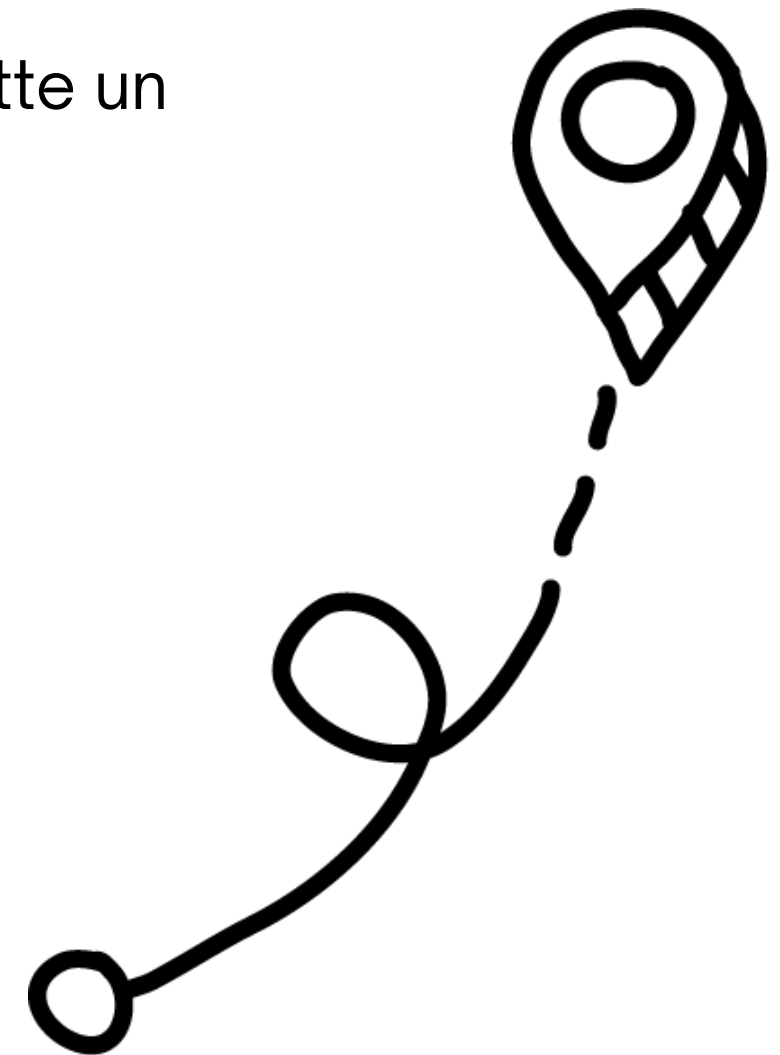
È un **dispositivo di connessione** che mette in relazione, aiuta a orientarsi, permette un lavoro integrato e strutturato sull'occupabilità.

L'**occupabilità** non nasce da sola

- ✓ nasce quando i sistemi si aprono
- ✓ quando le aziende scelgono di esserci
- ✓ quando le persone trovano qualcuno disposto a camminare con loro

Ed è proprio qui che le **partnership** diventano decisive.

La vera domanda, oggi, non è se sia possibile includere, ma **con chi e come lo facciamo...**





FONDO ASILO MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2021-2027
Obiettivo specifico "Migrazione legale e Integrazione" - Misura di attuazione 2.d
Ambito di Applicazione 2.m – Intervento del PN: e) Supporto al miglioramento della governance multilivello per l'integrazione dei migranti.

GRAZIE