

## GI GROUP: KUINKA RAKENTAA KESTÄVÄMPI TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄ

*Roomassa 5. heinäkuuta järjestetyn D-brain Forumin yhteydessä Gi Group Holdingin maajohtaja Francesco Baroni toi konsernin kokemuksen ja sitoutumisen kestävämmän tulevaisuuden työelämän rakentamiseen.*

**Kuinka voimme tukea ja ylläpitää todellista ja laajaa inklusiota, jossa otetaan huomioon se tosiasia, että ei ole vain vammaisuuden asteita, vaan myös taitoja?**

Vammaisten henkilöiden osallistaminen koskettaa meitä läheisesti, koska toimimme välittäjinä yritysten ja työntekijäkandidaattien välillä, ja myös siksi, että inklusiokysymys on yksi niistä näkökulmista, joka edistää sitoutumistamme tehdä työtä kestävästi.

Olemme konsernina sitoutuneet luomaan olosuhteet, joissa ihmiset voivat kehittää kykyjään ja taitojaan pysyen aktiivisina mahdollisimman pitkään urapolullaan: ohjauksen, koulutuksen ja työn oheispalvelujen avulla.

Tuore ISTAT-data osoittaa, että vain 32 prosentilla vammaisista on työllistymismahdollisuuksia Italiassa.

Näin ollen ymmärrämme, että parantamisen varaa on paljon.

Tämä silmällä pitäen liityimme GIVE-projektiin. Näiden kuukausien aikana meillä on ollut mahdollisuus verrata itseämme muihin yhteistyökumppaneihimme ja heidän asiantuntemukseensa ja hankkia tietoa parhaista kansainvälisistä käytännöistä. Hyödynnämme niitä varmasti koko projektin ajan. Ottaen huomioon roolimme GIVE-projektissa, loimme asiakkaillemme kyselyn, jossa pohdimme, kuinka voisimme parantaa siirtymiä koulutusmaailman ja työelämän välillä.

Tämä tutkimus osoitti meille, että yli 50 % vammaisten henkilöiden työharjoittelusta tapahtuu sääntelyvelvoitteiden seurauksena. Velvoitteiden näkökulma on erittäin arkaluontoinen asia, sillä mitä tiukemmat velvoitteet ovat, sitä enemmän tulee tilanteita, joissa ihmisten kykyjä ei voida täysin hyödyntää. Samaan aikaan, kun otetaan huomioon inklusion vaikeus ja monimutkaisuus, yritykset eivät ilman velvoitteita todennäköisesti edes yrittäisi ottaa vammaisia ihmisiä toimintansa mukaan. Sen ymmärtäminen, miten tähän asiaan puututaan, on ensisijainen tavoite, jos haluamme parantaa vammaisten henkilöiden työllisyysastetta. Toinen



olennainen tekijä oli se, että suurin osa työntekijöistä on palkattu tuotantoyrityksiin, koska näillä yrityksillä on tarjolla enemmän "yleisrooleja" kuin muilla.

Mielenkiintoinen elementti tässä tutkimuksessa oli myös se, että useimmissa tapauksissa, joissa yritykset luopuivat harjoitteluista tai eivät saavuttaneet odotettuja tuloksia, koska työntekijät eivät saaneet tehtävänsä mukaista koulutusta.

Kokemusperäisen harjoittelun teema on ratkaiseva tekijä. Siinä yhdistyvät orientaatio eli kyky tunnistaa lahjakkuus ja harjoitteluinterventio, joka takaa kyvyn ilmaista itseään yrityksessä.

Lopuksi tutkimus osoittaa, että yritykset luopuvat usein vammaisten henkilöiden mukaan ottamisesta välineistön puutteen vuoksi, ei pelkästään logistisesta ja infrastruktuurin näkökulmasta, vaan myös kyvystä toivottaa nämä ihmiset tervetulleiksi ja olla heidän kanssaan asianmukaisella tavalla.

Tällä historiallisella hetkellä Italian työmarkkinoilla tapahtuu vaikuttavia muutoksia, ennen kaikkea se, että yritykset eivät löydä tarvitsemiaan työntekijöitä. Kyse ei ole pelkästään osaamisen puutteesta, vaan se on myös määrällinen ongelma.

Nyt on olemassa aukko täytettävänä ja siihen on loistava tilaisuus tarttua: toisaalta työvoiman kysyntä ei ole koskaan ollut näin korkealla ja toisaalta meillä on kansallisen elvytys- ja selvityssuunnitelman (PNRR) resurssit ja ohjelmat, jotka on erityisesti omistettu inklusioon työelämässä.

Tämä on tilaisuus, jota ei kannata missata.

