

# Employability

## Come presentarsi nel mondo del lavoro

---

### Competenze per l'occupabilità

Scuola di Ingegneria e Architettura – Alma Mater Studiorum Università di Bologna  
AA 2020/2021

Cosa fa un APL?  
vai su [www.menti.com](http://www.menti.com)  
codice 20148618

Soggetti autorizzati dal ministero ad operare per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro

- raccogliere domanda di lavoro dalle aziende
- attrarre e selezionare candidati
- progettare ed erogare percorsi formativi
- organizzare attività di orientamento al mercato del lavoro
- assumere in somministrazione a tempo determinato ed indeterminato
- supportare alla ricollocazione professionale



Creare il perfect match

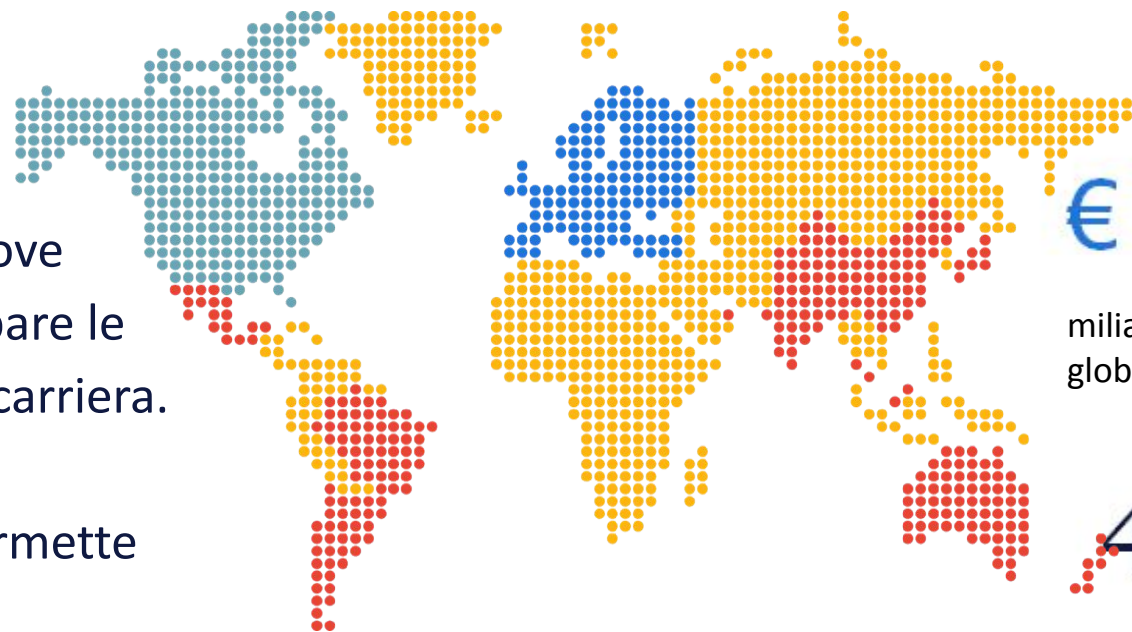


# Chi è Randstad Italia

supportiamo persone e organizzazioni a sviluppare il loro **reale potenziale**.

Con il tocco umano che ci contraddistingue, aiutiamo le persone a trovare nuove opportunità lavorative e a sviluppare le loro competenze nel percorso di carriera.

Il nostro lato tech ci guida e ci permette di realizzare il **perfect match** tra domanda e offerta di lavoro.



dati Italy 2020

€ 20.7

miliardi di fatturato globale.

€ 1.4

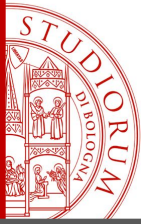
miliardi di fatturato in Italia.

4.715

filiali in 38 paesi.

263

filiali in Italia.



# la nostra storia

## history timeline.

**1960**

Uitzendbureau Amsterdam viene fondata nei Paesi Bassi.

**1964**

La società cambia nome: Randstad Uitzendbureau.

**1985**

Randstad celebra il suo 25° anniversario con 275 filiali in 4 Paesi.

**1983**

Acquisizione dell'agenzia Tempo-Team.

**1967**

Randstad apre 32 filiali in 4 Paesi.

**1990**

Randstad viene quotata alla Amsterdam Stock Exchange.

**1996**

Randstad gestisce 16.000 lavoratori ai Giochi Olimpici di Atlanta.

**1998**

Il presidente fondatore & CEO Frits Goldschmeding si ritira.

**1998/99**

Il network internazionale raddoppia con acquisizione in US, Germania e Spagna.

**2010**

Randstad acquisisce FujjStaff Holdings in Giappone e celebra i 50 anni con una festa che coinvolge 30.000 dipendenti.

**2008**

Randstad e Vedior si uniscono per creare il secondo gruppo di servizi HR nel mondo.

**2007**

Randstad è presente in 20 Paesi e viene promosso all'AEX Index (indice del mercato azionario composto dalle maggiori società olandesi quotate all'Euronext Amsterdam).

**2016**

Acquisizione di Proffice, Obiettivo Lavoro, Careo, Twago e Monster Worldwide.

**2011**

Randstad acquisisce il Gruppo SFN e diventa il terzo provider in Nord America.

**2013**

Acquisizione di parte delle attività staffing europee di USG People.

**2015**

Il Randstad Award celebra 15 anni di esistenza.

**2020**

Randstad celebra il 60° anniversario.

**2019**

Randstad diventa la società leader al mondo per i servizi HR.

**2018**

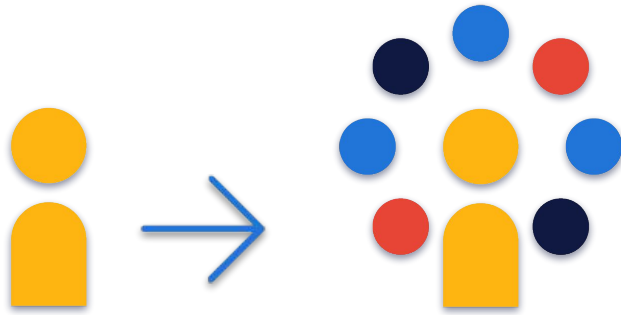
Lancio di Randstad With Heart.

**2017**

Randstad acquisisce BMC e Ausy per rafforzare il business europeo di Professionals.

# Randstad Education: skills for employability.

sviluppare le competenze per la transizione università-lavoro.



favorire l'incontro tra aziende e nuovi talenti.



**orientamento**

per scegliere percorsi in linea con le proprie attitudini e con le dinamiche del mercato.



**employability**

per sviluppare le competenze e supportare il matching.



**training**

per formare i talenti in base al fabbisogno delle aziende e favorire il loro inserimento.



supportare l'inserimento.



divisioni specializzate con consulenti formati e focalizzati su profili qualificati



HOportunities  
selezione mirata I.68/99



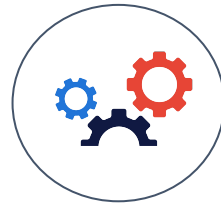
Office  
Profili impiegatizi cross su tutte le industry



Finance  
Profili mercato  
finance-insurance-banking



Hospitality & food  
profili settore ristorativo e hotellerie



technical  
profili blu e white collar industry manifatturiera



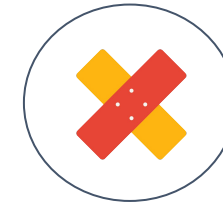
Contact Center  
profili legati al mondo del customer service cross su tutte le industry



Construction  
profili blu e white collar del mondo energy ed edile



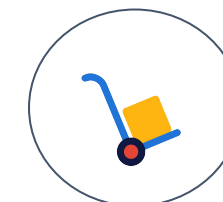
Pharma  
profili blu e white collar industry farmaceutica



Medical  
profili personale paramedico e medico



Retail  
profili mondo del retail e del fashion



Logistics  
profili blu e white collar

# il mercato del lavoro oggi

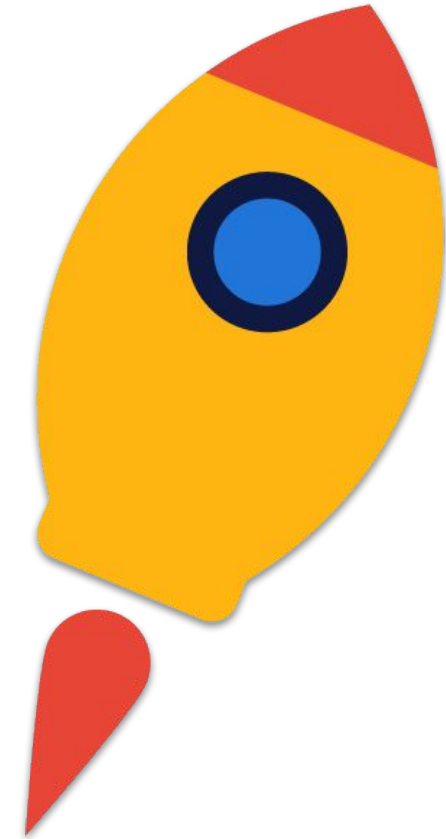
il mondo cambia alla velocità della luce:  
tecnologia e digitale sono ovunque, la complessità aumenta  
e il futuro è difficile da prevedere.

come restare protagonisti in questo scenario di continuo  
cambiamento?

- 25%** dei dipendenti lavorerà da remoto almeno tre giorni a settimana.\*
- 94%** delle aziende si aspetta che i suoi lavoratori sviluppino nuove competenze per il lavoro. \*\*
- 44%** delle competenze richieste ai lavoratori per svolgere una mansione cambierà entro il 2025. \*\*

\* McKinsey, The future of jobs after COVID-19, 2021

\*\* World Economic Forum, The future of jobs report, 2020



# il valore delle soft skills

abilità che si applicano trasversalmente a quello che facciamo nella vita di tutti i giorni e ci aiutano a rispondere in modo più efficace alle richieste delle aziende.

**adattarsi velocemente** a situazioni di incertezza e trovare soluzioni nuove.

**affrontare nuove sfide**, dove il fallimento è una possibilità concreta.

**fornire il proprio contributo** per raggiungere gli obiettivi del gruppo.

**usare le tecnologie digitali** quando generano valore reale.

**empatia** come capacità di comprendere gli stati mentali altrui.

comprensione del cambiamento per **risolvere problemi** in modo efficace.

collaborazione e **lavoro in squadra** per aumentare il potenziale dei singoli.

**desiderio di imparare** e capacità di gestire i percorsi di apprendimento.



- network
- siti aziendali
- le agenzie per il lavoro
- i career day e fiere del lavoro
- la candidatura spontanea alle aziende
- i social network e social recruiting

utilizza un approccio sistemico e differenziato dei canali da utilizzare puntando all'allargamento del proprio network



La maggior parte dei recruiter usa i social network professionali per le assunzioni di qualità\*

*Fonte: LinkedIn Italy Recruiting Trends*

# ricerca attiva: web reputation e personal branding

è molto probabile che i responsabili HR, prima di decidere se contattarci o assumerci, cerchino informazioni su di noi online (surfing) e sui principali social network.

creare e curare costantemente il proprio posizionamento su questi canali (personal branding) è diventato fondamentale!



# ricerca attiva: web reputation e personal branding

dobbiamo comunicare un'identità chiara e distintiva in ogni occasione, non solo online, per rendere evidente i nostri valori, interessi, competenze e abilità.

## definite chi siete

quali sono le vostre competenze, valori, passioni e obiettivi.

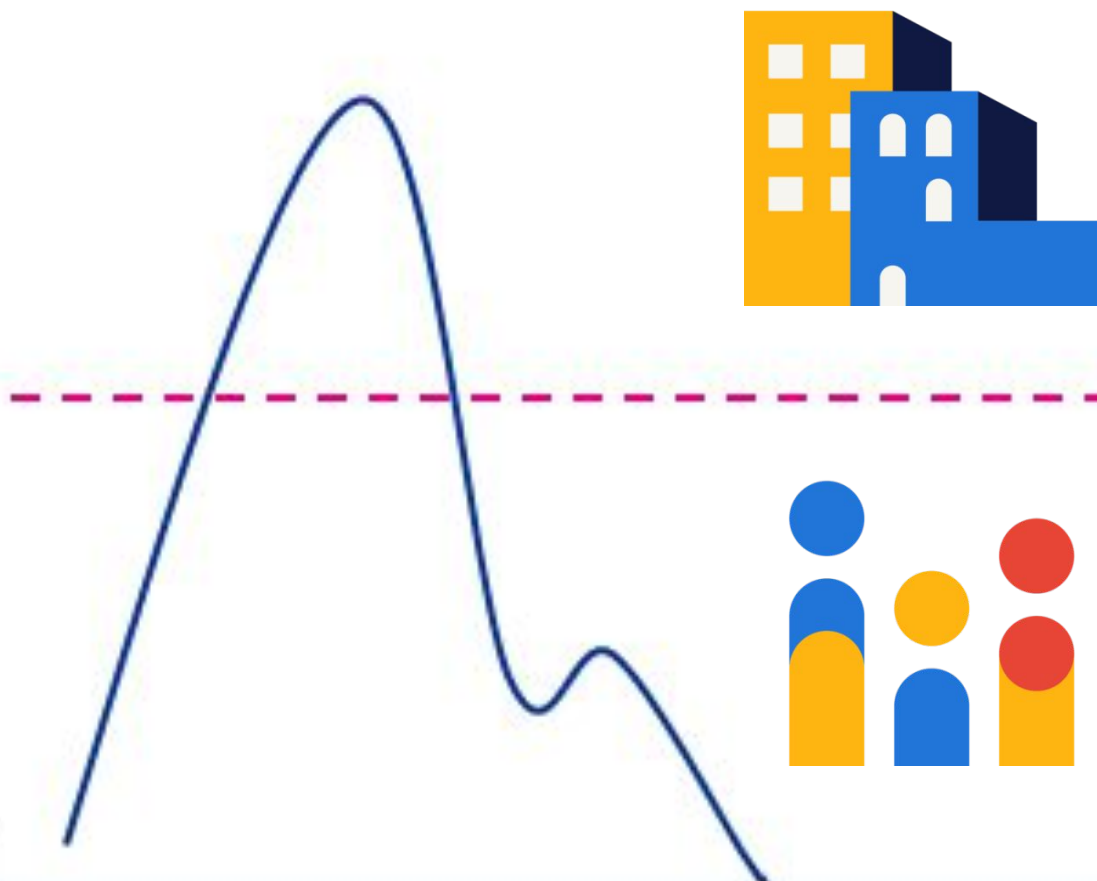
## create il vostro network

seguite e fatevi seguire da persone in linea con i vostri interessi professionali, che possono fornirvi contenuti rilevanti. Sono il capitale sociale che dovete accrescere.

## gestisci la tua identità online

ogni vostro canale social parla di voi, nel bene e nel male: non pubblicate contenuti compromettenti e mantenete una distinzione tra vita social e vita privata. Foto, video e testi informali possono aiutare a capire chi siete.





Mercato visibile. Circa 1/3 del mercato.

Tipicamente rappresentato da:

- Grandi aziende
- Annunci di lavoro
- Professioni tradizionali
- Concorsi pubblici
- Aziende che fanno notizia

Mercato nascosto. Circa 2/3 del mercato.

Tipicamente rappresentato da:

- Piccole e Medie aziende
- Ricerche non pubblicate
- Professioni meno tradizionali
- Nuovi lavori

# ricerca attiva: come scrivere un CV

il tempo medio che un selezionatore dedica allo screening del CV è 30 secondi. È fondamentale stimolare la sua curiosità e il suo desiderio di approfondire.

## cosa NON fare:

- scrivere in modo confuso e poco chiaro
- candidarsi per posizioni non in linea con il proprio profilo e le proprie competenze
- dimenticare i dati fondamentali di contatto (telefono, email)

## cosa fare:

- preferire la sintesi, con parole chiave ed elenchi puntati
- evidenziare le esperienze (non solo lavorative) più rilevanti (es. volontariato, sport, laboratori universitari, esperienze all'estero, corsi extra università, ...)
- elencare le soft skills, oltre alle competenze tecniche, e i contesti in cui si sono acquisite/agite



# ricerca attiva: prepararsi al colloquio di lavoro

il colloquio è la prima occasione per fare emergere le nostre qualità personali, oltre che le competenze tecniche che abbiamo faticosamente sviluppato.

alcuni errori comuni  
(tratti da storie vere)

- lui/lei usa sempre risposte chiuse, anche a domande aperte.
- al colloquio eravamo presenti in tre ma il candidato parlava sempre e solo con uno.
- sembrava una persona chiusa, non sono sicura che possa inserire al meglio nel team.
- non mostrava molto interesse alla nostra azienda, era focalizzato sul suo ruolo.
- ha elencato tutte le sue competenze tecniche ma quando gli abbiamo chiesto esempi non ha saputo rispondere.



# ricerca attiva: prepararsi al colloquio di lavoro

la preparazione del colloquio è un aspetto importante, soprattutto se state entrando nel mercato del lavoro e non conoscete ancora così bene le sue dinamiche.

## siate cortesi ed empatici

ringraziate e mostrate apprezzamento per il tempo che vi stanno dedicando. L'empatia è un fattore cruciale anche nelle conversazioni tecniche.

## evitate posizioni troppo rigide

potete esprimere il vostro eventuale disaccordo in modo non insistente e garbato, evidenziando il vostro pensiero critico educatamente.

## preparatevi

sulla storia, le specificità, il mercato e i concorrenti dell'azienda. Se ci sono cose che vi hanno incuriosito o che vorreste approfondire: fate domande!



- neolaureati in economia
- neolaureati in ingegneria gestionale
- ingegneri meccanici
- programmatore plc



- back office commerciali ed ufficio acquisti
- contabilità e finanza



# le professioni di oggi e di domani

si riducono i confini tra ambiti di competenze, nascono e si diffondono profili ibridi che integrano diversi campi di sapere.

## information & data analyst

analisi dei dati e conoscenza delle tecnologie digitali, a supporto dei processi decisionali.

## operatore di magazzino digitale

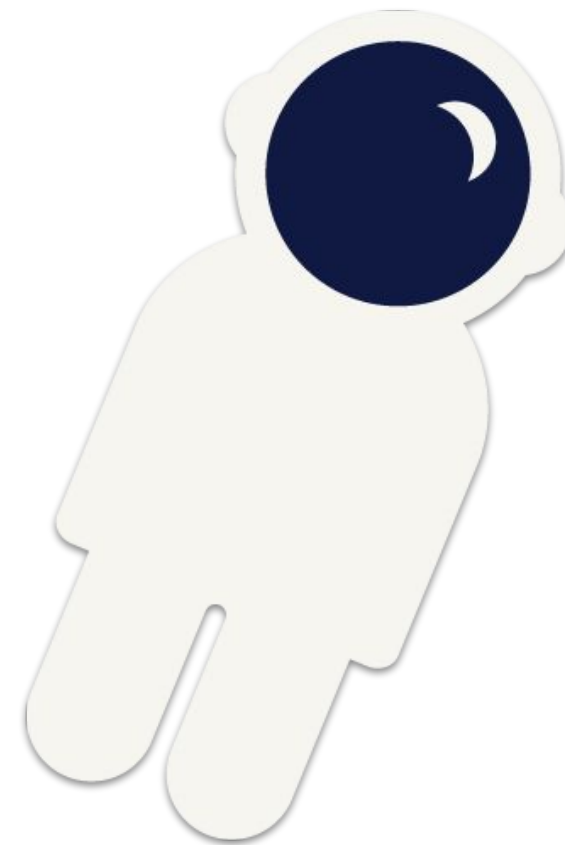
competenze digitali e soft per interagire con sistemi di IA e automazione.

## tecnico e-mobility

meccatronica, sviluppo software e attenzione alla sostenibilità per sviluppare soluzioni integrate.

## specialista martech

pensiero critico, machine learning e marketing per azioni di marketing sempre più efficaci.



# alcuni progetti



## **Speed up your future 2021.**

Randstad and Scuderia AlphaTauri are back in the Universities!

The most ambitious and disruptive F1 team and the global leader in the HR services industry will organise a training morning. Through the meeting with the top engineering technicians of Scuderia AlphaTauri F1 and the professionals of Randstad we will see how hard and soft skills must race together in the constant strive for perfection.

UNitech



progetto dedicato ai laureandi delle facoltà di ingegneria il progetto prevede workshop ed incontri speed date tra aziende e candidati



Progetto in collaborazione tra Accenture, Randstad, Assolombarda

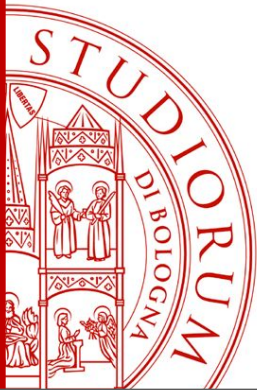
L'obiettivo del corso Palestre Digitali è migliorare le possibilità di occupazione dei giovani laureati in materie umanistiche, linguistiche, economiche e sociali verso le professioni digitali, in particolare in ambito digital marketing.

23 Edizioni



Progetto organizzato da Samsung e Randstad dedicato a neolaureati e studenti delle università pubbliche italiane che vogliono accrescere le proprie conoscenze e la competitività del proprio profilo professionale.





# Grazie a tutti per l'attenzione

**ASSPECT**

Daniela Anania

Specialty Manager formazione  
daniela.anania@randstad.it

Davide Zucchetti

Team Manager Education  
davide.zucchetti@randstad.it