

A woman with vibrant blue and pink hair is smiling and looking upwards. She is wearing a bright yellow, textured knit sweater. Her left arm is a black, articulated prosthetic arm, which she is holding across her chest. The background is a soft, out-of-focus grey.

Adecco

The Disability Inclusion Imperative

L'inclusione è valore a tempo indeterminato

Mettiamo le persone al centro.
A tempo indeterminato.

#AllAboutPeople

L'inclusione è valore a tempo indeterminato

In Adecco, crediamo nel talento, non nelle etichette. Ogni anno aiutiamo migliaia di persone ai margini del mercato del lavoro attraverso il collocamento mirato.

Con la pandemia, che spinge le persone a rivalutare le proprie carriere, crediamo che i datori di lavoro debbano capitalizzare il fenomeno delle Great Resignation per provare a immaginare una nuova e più dinamica composizione della forza lavoro. È il momento di ripensare i tradizionali processi di assunzione, a partire dalla valorizzazione di talenti altamente qualificati, ma finora trascurati per ruoli a tempo indeterminato.

“ La nostra missione principale è quella di rendere il futuro alla portata di tutti. Crediamo nel talento, non nelle etichette, e sappiamo che le differenze non sono un limite. ”

Qualunque siano le tue esigenze di assunzione a tempo indeterminato, Adecco è qui per aiutarti. Mettiamo le persone al centro. A tempo indeterminato.

Questa serie di approfondimenti evidenzia i benefici reali e a lungo termine apportati alle aziende dai lavoratori appartenenti a comunità sottorappresentate.

In “The Disability Inclusion Imperative” invitiamo i datori di lavoro a considerare le persone con disabilità una risorsa preziosa e la risposta alle sfide delle assunzioni a tempo indeterminato. Offriamo i nostri consigli sul recruiting e sulle modalità d’inserimento di queste persone spiegandoti come valorizzarle all’interno della tua organizzazione.

La nostra missione principale è quella di rendere il futuro alla portata di tutti.

Perché le persone con disabilità sono una ricchezza all'interno della tua organizzazione

Hai mai pensato che un enorme bacino di talenti in crescita e con un incredibile potenziale innovativo viene trascurato da molti datori di lavoro, nonostante l'attuale crisi del mercato? Questo bacino ha un tasso di retention medio dell' 85% dopo un anno di lavoro e le aziende che assumono questi dipendenti godono di un fatturato superiore del 28%, di un reddito netto 2 volte superiore e di margini di profitto superiori del 30%.

Chi sono questi dipendenti? Si tratta delle persone con disabilità.

Secondo un'innovativa ricerca di Accenture, condotta in collaborazione con Disability: IN e l'American Association of People with Disabilities (AAPD), includere nella propria forza lavoro dipendenti con disabilità porta una serie di benefici in azienda, tra cui "maggiore innovazione, migliore produttività e un ambiente di lavoro migliore". Per le loro esperienze di vita, le persone disabili hanno spesso qualità come "resilienza, perseveranza e impegno", qualità che in questi tempi di trasformazione i datori di lavoro cercano sempre più.

Eppure, nonostante l'attuale carenza globale di manodopera, le persone con disabilità sono trascurate sul mercato del lavoro, tanto che il numero di disoccupati o sottoutilizzati tra loro è superiore rispetto ad altre categorie di lavoratori. Troppo spesso, inoltre, non sono presenti nei programmi di inclusione delle aziende. La difficoltà per molti datori di lavoro è capire in che modo impiegarli, affinché siano per l'azienda un valore aggiunto e non solo una sfida da affrontare. Tutto questo si traduce spesso in assunzioni, promozioni o retribuzioni inique.

Non deve essere così. Ti mostriamo perché.

1 miliardo

di persone nel mondo hanno una qualche forma di disabilità, è il più grande gruppo minoritario al mondo

50%-70%

Sono le persone con disabilità in età lavorativa disoccupate nei Paesi industrializzati (80%-90% nei Paesi in via di sviluppo)

+12.6%

aumento dei tassi di disoccupazione negli Stati Uniti tra le persone con disabilità durante la pandemia (con una media del +7,9%)

75%

dei lavoratori della conoscenza crede che i cambiamenti indotti dalla pandemia nella vita lavorativa creeranno più opportunità di lavoro per i disabili

-7% PIL

il costo dell'esclusione delle persone con disabilità in alcuni Paesi

2,9 x crescita più veloce delle vendite

4,1 x crescita più veloce dei profitti

raggiunte da aziende guidate da leader attenti alla disabilità rispetto alle aziende che non lo sono

Alla ricerca di talenti speciali

La sfida principale per molti datori di lavoro, che intendono costruire una forza lavoro più inclusiva, è sapere da dove cominciare. Puoi iniziare, ad esempio, assicurandoti che il tuo processo di assunzione incoraggi le persone a candidarsi. Puoi raggiungere questo obiettivo adottando, con candidati e nuovi assunti, un approccio di customer experience. Ecco come fare:

Rendi il tuo sito accessibile

I tuoi video per attrarre candidati prevedono i sottotitoli per le persone con problemi di udito? Il sito web dell'azienda è ottimizzato per gli utenti con problemi sensoriali? Se necessario rivolgiti ad esperti di accessibilità e includi sempre dei contatti per il supporto tecnico o per richiedere una modifica.

Costruisci un'azienda aperta alla disabilità

La tua value proposition per i dipendenti dovrebbe essere rivolta a tutti, indistintamente, per questo ti consigliamo di rendere inclusivi tutti i materiali destinati ai candidati. Valorizza le persone con disabilità che lavorano nella tua azienda, e assicurati che l'immagine della tua azienda rispecchi una cultura aperta alla disabilità.

Scrivi annunci di lavoro inclusivi

Gli annunci di lavoro non si limitano a spiegare qual è il lavoro richiesto per un determinato ruolo, ma restituiscono un'immagine di come sia lavorare nella tua azienda. Quindi, incoraggia esplicitamente le persone a candidarsi anche se non hanno tutti i requisiti. Prenditi del tempo per pensare attentamente ai "requisiti essenziali" e cerca di evitare frasi discriminatorie.

Cerca attivamente le persone con disabilità

Se continui a cercare negli stessi posti, continuerai a trovare gli stessi tipi di candidati. Avventurati oltre, scegli di collaborare con gruppi di sostegno, rivolgiti ai responsabili dei servizi per disabili nelle scuole e nelle università e partecipa alle manifestazioni di lavoro per la disabilità.

Dimostra la tua volontà di aiutare

Spetta ai candidati decidere se vogliono parlare o meno della loro disabilità, considerato anche che in molti Paesi è illegale chiederlo. Tuttavia, alcuni candidati potrebbero voler rivelare una disabilità e questo offre ai datori di lavoro una grande opportunità di fornire un aiuto mirato. I candidati potrebbero non essere sicuri di quante informazioni condividere o di come farlo: moduli accessibili, linee guida chiare e occasioni informali d'incontro potrebbero aiutarli.

Rendi i colloqui accessibili

Chiedi a ogni candidato cosa lo aiuterebbe a dare il meglio di sé, indipendentemente dallo stato di disabilità. Tieniti pronto ad apportare delle modifiche, ma non classificare i candidati in categorie. I reclutatori ben intenzionati che si

affrettano ad aiutare senza capire le esigenze dei singoli individui possono anche ottenere effetti controproducenti.

Istituisce gruppi di revisione

I gruppi di revisione sono un ottimo modo per rendere obiettive decisioni di natura soggettiva. Puoi creare un gruppo di persone provenienti da dipartimenti, livelli e background diversi, affinché le shortlist dei candidati e i processi di selezione siano scevri da potenziali pregiudizi.



Definire la disabilità

La disabilità è una parte fondamentale della condizione umana, la maggior parte di noi ha nella propria famiglia o tra le proprie conoscenze almeno una persona con disabilità. Quasi tutti ad un certo punto, con l'avanzare dell'età incorriamo nella disabilità, questa può essere fisico-motoria, sensoriale, cognitiva o psicologica.

Le definizioni di disabilità sono in continua evoluzione. Per le Nazioni Unite, la disabilità non è solo un attributo fisico, quanto piuttosto l'insieme delle barriere mentali e ambientali che ostacolano la piena partecipazione delle persone con disabilità alla società.



Valorizzare le persone con disabilità è la chiave per un successo duraturo

Tutti i dipendenti hanno bisogno di supporto e formazione. Eppure, spesso i datori di lavoro si rifiutano di sostenere i costi di eventuali modifiche, come l'allargamento delle porte o l'installazione di rampe per sedie a rotelle, per rendere più accessibile il luogo di lavoro. Ma l'inclusione della disabilità non deve essere necessariamente costosa.

Ecco alcuni modi per aiutare i dipendenti con disabilità:

Allenare alla consapevolezza. Nella formazione sull'inclusione della diversità sensibilizza le tue persone al tema della disabilità, promuovi i vantaggi dell'inclusività, sfata i pregiudizi e costruisci una cultura aziendale che permetta alle persone con disabilità di crescere.

Politiche flessibili. Se la flessibilità sul lavoro è sempre più richiesta da tutti i dipendenti, questa può essere particolarmente importante per le persone con disabilità. Politiche flessibili dedicate potrebbero riguardare, ad esempio, la concessione di orari e pause eccezionali, il permesso di portare animali da assistenza in ufficio o, ancora, per alcuni dipendenti l'esenzione dagli straordinari obbligatori.

Adattamenti architettonici. Verifica l'accessibilità del tuo posto di lavoro. Molti luoghi di lavoro sono stati progettati in modo inclusivo e soddisfano già molti dei requisiti richiesti. Le modifiche strutturali includono servizi igienici accessibili, maniglie e interruttori, ma anche i percorsi di emergenza o di evacuazione (e le procedure). Inoltre, secondo le normative di molti Paesi, esistono incentivi fiscali per simili adeguamenti.

Homeworking. La pandemia ci ha fatto comprendere come il lavoro da remoto sia per le persone con disabilità una risorsa

straordinaria, non solo in termini di accessibilità (in casa si possono effettuare adattamenti personali), ma anche di benessere mentale – non dovendo affrontare lo stigma sociale cui la disabilità è ancora legata.

Tecnologia assistiva. La tecnologia assistiva può aiutare moltissimi dipendenti con disabilità. In ufficio, questo potrebbe includere software di riconoscimento vocale, tastiere adattate e lettori di schermo. In ambienti, come laboratori artigianali o fabbriche, strumenti accessibili, come martelli e cacciaviti adattati, o ascensori e montacarichi per salire e scendere dai veicoli di lavoro, possono davvero fare la differenza.

Mentoring. Cosa pensano i colleghi della mia disabilità? Mi trovo bene in azienda? Ho le stesse opportunità di tutti gli altri? È molto probabile che le persone con disabilità debbano affrontare sfide uniche e momenti di forte stress. Il mentoring può fornire supporto dove il management non potrebbe. Un mentore può aiutare i dipendenti ad affrontare potenziali problemi e sfide.

Fare rete. Puoi creare un gruppo di supporto per i dipendenti con disabilità che li aiuti a sentirsi valorizzati e parte di una comunità che li sostiene. I gruppi di supporto sono, inoltre, anche strategici in termini di advocacy.



Assunzioni a tempo indeterminato? Qualunque siano le tue esigenze, Adecco è qui per aiutarti.



Consideriamo il fenomeno delle Grandi Dimissioni come un'opportunità per rivitalizzare, attraverso l'ingresso nel mercato di nuovi talenti, una forza lavoro ormai stanca e omogenea.



Sviluppiamo programmi e percorsi per rispondere alle sfide della forza lavoro e rafforzare l'occupabilità attraverso la formazione.



Per noi le differenze sono un valore aggiunto, per questo ci rivolgiamo a bacini di talento di solito poco e per nulla sfruttati.



Ridisegnamo nuove strategie di reclutamento.

**Le persone con abilità diverse sono un valore per la tua azienda.
Il nostro servizio di Permanent Recruitment di Adecco ti aiuterà ad assumerle.**

La nostra società corporate, The Adecco Group, è parte The Valuable 500, al fianco di aziende come Apple, Google, EY, e BBC. The Valuable 500 è un movimento globale in costante crescita dedicato alla trasformazione delle organizzazioni aziendali a beneficio delle persone con disabilità.