

A photograph of a family of three. A Black man and a white woman are sitting on the floor, looking down at a book held by a young child. The man is pointing at the book. The woman is looking at the book with her eyes closed. The child is looking at the book. The background is a plain, light-colored wall.

Adecco

Family Matters: Come valorizzare i genitori che lavorano

Riconoscere e potenziare le
capacità di tutti i talenti per
ruoli a tempo indeterminato.

Mettiamo le persone al centro.
A tempo indeterminato.

#AllAboutPeople

Attrarre e trattenere i talenti è la chiave del successo.

La pandemia ha determinato enormi cambiamenti nei modelli di lavoro e di leadership, così come nei bisogni e nelle aspettative dei dipendenti. Con il fenomeno delle Grandi Dimissioni, i datori di lavoro si trovano a dover gestire le assunzioni a tempo indeterminato e il retaining dei propri talenti in modi inediti.

È a quei bacini di talento di solito ignorati o non sfruttati adeguatamente che bisogna guardare se si vuole trasformare la propria forza lavoro ed essere competitivi anche per il futuro.

In Adecco, ogni anno, non solo offriamo a migliaia di persone a rischio nel mercato del lavoro, collocamenti mirati, ma al contempo forniamo alle aziende-clienti i talenti chiave per crescere e prosperare.

“Family Matters: come valorizzare i genitori che lavorano” è una guida per aiutare le organizzazioni ad attrarre, trattenere e valorizzare i genitori, evidenziando tutti i vantaggi che il loro coinvolgimento apporterebbe, in termini di risorse e capacità.

Vogliamo che il futuro *funzioni* per tutti.

Qualunque siano le tue esigenze di assunzione a tempo indeterminato, Adecco è qui per aiutarti. Il nostro impegno è #AllAboutPeople. A tempo indeterminato.

“ Vogliamo che il futuro funzioni per tutti. Crediamo nel talento, non nelle etichette, e sappiamo che le differenze non sono un limite ”

Stai cercando talenti straordinari a tempo indeterminato e vuoi migliorare le tue politiche di Diversity & Inclusion per la tua forza lavoro? Adecco può aiutarti a fare entrambe le cose.



Perché i genitori che lavorano sono cruciali per la tua forza lavoro

L'inizio della pandemia ha avuto un impatto su ogni dipendente, in ogni settore, in tutto il mondo. I genitori costituiscono il **40%** della forza lavoro. È ovvio sia strategico per qualsiasi organizzazione che voglia crescere, comprendere le esigenze di questa categoria di persone. Ad esempio, le aziende che offrono congedi familiari pagati vedono migliorare non solo il benessere dei dipendenti, ma anche la loro produttività. La pandemia ha però rivelato uno scenario ben diverso che vede i genitori, le madri soprattutto, costretti a lasciar il proprio impiego, ridurre le ore o prendere un periodo di aspettativa. Nel 2020, il tasso di occupazione femminile in Italia è sceso al 49%, ma sono state le donne con figli a pagare il prezzo più alto, facendo registrare un tasso di occupazione minore del 25% rispetto alle colleghe senza figli. E sono ancora una volta le donne, rispetto agli uomini, ad aver utilizzato in misura maggiore i congedi familiari: dei 300mila minori interessati il 79% è stato preso in carico dalle madri e solo il 21% dai padri. Secondo l'Ispettorato nazionale del lavoro, inoltre, nel 2020 ci sono state 42 mila dimissioni di genitori di bambini da zero a tre anni.

I genitori rappresentano una risorsa preziosa per il mercato del lavoro, tuttavia, nonostante la situazione attuale, con la carenza di manodopera e il fenomeno delle Grandi Dimissioni, sono ancora molti i leader che ne sottovalutano il valore. Questa tendenza può naturalmente essere invertita.

Siamo qui per mostrarti come puoi fare.

2,5 milioni

di donne statunitensi hanno lasciato il proprio impiego durante la pandemia

il 45%

dei genitori che lavorano ha subito un trattamento discriminatorio a causa degli obblighi familiari durante la pandemia

il 68%

dei genitori che lavorano ha dovuto ridurre le responsabilità lavorative per assistere i figli più piccoli

-32%

le probabilità che le donne con figli considerino di cambiare lavoro se possono lavorare a distanza

Nelle aziende che offrono congedi familiari retribuiti:

l'80%

riferisce un aumento del morale dei dipendenti

il 70%

riferisce un aumento della produttività dei dipendenti



Madri lavoratrici

La pandemia ha avuto un forte impatto sui genitori lavoratori, ma è innegabile che le più colpite siano state le donne. I dati del Bureau of Labor Statistics hanno rivelato che le madri, durante la pandemia, hanno trascorso in media otto ore al giorno nella cura dei figli, rispetto alle cinque ore dei padri. Dall'inizio della pandemia, 2,5 milioni di donne statunitensi hanno lasciato la forza lavoro, una vera e propria „emergenza nazionale“, come l'ha definita il vicepresidente degli Stati Uniti, Kamala Harris. Questo perché, molte aziende si sono mostrate impreparate nel fornire supporto alle madri, costrette a gestire contemporaneamente le responsabilità familiari e i carichi di lavoro.

Perché le madri rientrino nel mercato del lavoro non basterà fornire soluzione di assistenza all'infanzia. Secondo un recente rapporto di Maven, le madri lavoratrici subiscono un trattamento iniquo rispetto ai padri quando si parla di promozioni, di retribuzione, di coinvolgimento e di merito. Quando i dipendenti vedono gli altri avanzare, senza avere la certezza che questo possa capitare anche a loro, è molto probabile lascino il proprio impiego.

È, dunque, necessario offrire condizioni paritarie a tutti i caregiver, solo così i datori di lavoro possono valorizzare e far crescere questo prezioso talento.



Come attrarre i genitori che lavorano

I processi di assunzione andrebbero ripensati per assicurarti non solo di trovare i migliori candidati, ma anche di garantire che ogni candidato si senta valorizzato e sia, quindi, spinto a unirsi alla tua organizzazione.

Ecco come:

Benefit per la famiglia

Scopri dai tuoi dipendenti - genitori cosa apprezzano e di cosa hanno bisogno: una cultura favorevole alla famiglia può includere orari flessibili, opzioni di lavoro da remoto, congedi familiari retribuiti, congedi di emergenza per la cura dei figli o l'aiuto di genitori -mentori.

Comunicazione chiara e trasparente

Se la tua azienda ha già attivato politiche e benefit destinati alla cura della famiglia, assicurati che siano esplicitati in ogni annuncio di lavoro e che siano aggiornati. Questo, oltre a comunicare una cultura aziendale inclusiva, permetterà ai candidati durante il colloquio di chiedere informazioni specifiche sulle politiche per la famiglia senza provare disagio.

Formazione per la leadership

Poiché molti leader faranno parte del processo di assunzione, è importante che siano aggiornati e che abbiano tutte le informazioni necessarie sulle politiche e i benefit destinati alle famiglie, solo così potranno comunicare in modo appropriato, inclusivo ed efficace con i candidati.

Flessibilità

L'orario di lavoro flessibile è uno dei lasciti della pandemia entrati a far parte della nuova normalità. Questo è particolarmente vero per i genitori chiamati a bilanciare quotidianamente responsabilità familiari e obblighi lavorativi. In un annuncio di lavoro, la flessibilità deve essere adeguatamente evidenziata. Questo non significa offrire solo orari flessibili, ma può comprendere opzioni ibride o completamente remote, il job sharing (dividere un ruolo a tempo pieno in due part-time) e la returnships (rientrare nella forza lavoro in un ruolo a tempo determinato per acquisire nuove competenze).

Storytelling aziendale inclusivo

Le storie di successo di genitori lavoratori possono essere un ottimo modo per promuovere la tua cultura aziendale. Puoi pensare anche di coinvolgerli nel processo di assunzione, ad esempio nella creazione degli annunci di lavoro, nello screening delle domande e durante i colloqui. Questo non solo dimostra come le opportunità abbiano un impatto reale sulle persone all'interno della vostra azienda, ma può ridurre i pregiudizi durante il processo di selezione.



Chi sono i genitori che lavorano?

Molte aziende concentrano le loro risorse sui neogenitori, ma il termine „genitori che lavorano“ va ben oltre questa fase. Essere un genitore lavoratore include genitori con un diverso background, come genitori affidatari, biologici, adottivi, single e LGBTQ+, uomini, donne, genitori di bambini con disabilità. E non solo, perché quando si parla di famiglia, parliamo anche di coloro che si prendono cura dei loro coniugi o dei genitori anziani. Solo comprendendo che il termine „genitori che lavorano“ rimanda a una vasta gamma di situazioni, strutture familiari e persone significa rendere un ambiente di lavoro davvero inclusivo.



Per avere successo, bisogna riconoscere il talento dei genitori lavoratori

Nella nuova normalità, i dipendenti hanno dimostrato non solo che il lavoro a distanza o ibrido funziona, ma che una maggiore autonomia sugli orari ha migliorato l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Per i genitori è fondamentale che i cambiamenti positivi, apportati dalla pandemia sul posto di lavoro, restino. Ecco, alcune indicazioni ai manager sui loro bisogni:

Ascoltare i bisogni

Ascolta le esperienze dei genitori che lavorano, attraverso sondaggi, durante le verifiche periodiche o nel corso di conversazioni casuali. In questo modo, è possibile capire quali sono i loro bisogni, le frustrazioni, i desideri. Adotta un diverso approccio a seconda delle esigenze dei singoli.

Programmi su misura

I genitori bilanciano costantemente le loro responsabilità familiari con il lavoro, ma ciascuno di essi avrà bisogni differenti e specifici. Per esempio, un dipendente con figli in età da asilo avrà priorità diverse da uno con figli più grandi. Per questo è importante creare un rapporto di fiducia che permetta ai tuoi dipendenti di gestire autonomamente gli orari di lavoro.

Guarda ai risultati, non alle ore

Con la diffusione del lavoro a distanza, la valutazione delle performance non dipende più dal numero di ore passate sul posto di lavoro, oggi quello che conta, infatti, è solo la qualità del lavoro prodotto. È, dunque, essenziale

per garantire produttività e benessere che i genitori possano gestire in modo indipendente il proprio lavoro e adattare la loro giornata in base agli impegni familiari.

Fornire un supporto significativo

L'orario flessibile naturalmente non basta per trattenere questi talenti. Occorrono programmi di supporto concreto, come, ad esempio, programmi di assistenza all'infanzia, di assistenza nella preparazione dei pasti, consulenza per i genitori, sale per l'allattamento, solo per citarne alcuni.

Promuovere una cultura del benessere

Pensa al tempo libero come una parte essenziale del lavoro, un'opportunità per i dipendenti di ricaricarsi. È importante, in questo senso, prestare attenzione ai dipendenti con un numero significativo di giorni di ferie non prese, per i genitori questo potrebbe portare rapidamente al burnout. I leader hanno la responsabilità di promuovere una cultura del benessere, dando l'esempio, facendo regolarmente delle pause, adottando un modello di lavoro ibrido o remoto, utilizzando i giorni di vacanza.

Priorità chiare

Aiuta i genitori a stabilire le proprie priorità sul lavoro, attraverso una comunicazione chiara e feedback continui. Chiedi, ad esempio, ai dipendenti quando è il momento migliore per le riunioni periodiche, fornendo sempre la possibilità di partecipare da remoto, e valuta se una riunione è davvero necessaria prima di organizzarla. Una chiamata veloce o un messaggio sono spesso un'opzione migliore.

Creare una comunità di supporto

Crea uno spazio sull'intranet aziendale dove i genitori possono condividere contenuti di varia natura, come ad esempio informazioni su benefit o consigli sul work-life balance. Essere compresi e ascoltati rafforza le relazioni sul posto di lavoro e crea una cultura aziendale fondata sull'empatia.



Benefit chiave per i genitori lavoratori

Quali benefit puoi offrire ai genitori che lavorano dipende dalla posizione e dalle dimensioni della tua azienda. Ma considerare altri elementi, oltre la flessibilità e il congedo parentale, può fare la differenza quando si tratta di reclutare nuovi candidati o di trattenere i tuoi dipendenti. Eccone alcuni:

Sconti famiglia

Incoraggia i genitori a prendersi del tempo libero, offri loro buoni o sconti per intrattenimenti, ristoranti o attività per famiglie. Non ha un costo eccessivo, ma ha un impatto positivo sull'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Assistenza all'infanzia

I benefit per l'assistenza all'infanzia possono riguardare l'assistenza in loco, i contributi economici o convenzioni con strutture vicine, accorciando così gli spostamenti e riducendo lo stress.

Un supporto inclusivo per la famiglia

Le famiglie sono di ogni forma e dimensione, per questo è importante aiutare i dipendenti ad affrontare situazioni anche molto diverse tra loro, come sostenere l'onere finanziario dell'adozione o della fecondazione in vitro. Impegnati per la loro felicità, non solo sul posto di lavoro.

Benessere al centro

Rendi il benessere parte della tua cultura aziendale. Questo può includere il supporto per la salute mentale, come il counselling o il mentoring, o sconti per la palestra.



Punti di forza

Con la pandemia molti genitori, soprattutto le madri, hanno lasciato il mercato del lavoro. Eppure, proprio la pandemia ha spinto le aziende a dotarsi di modelli organizzativi a supporto dei caregiver; un orario più flessibile e l'opportunità di lavoro a distanza, ad esempio, hanno permesso loro di bilanciare lavoro e vita domestica in modo più efficace. I datori di lavoro che hanno scelto di adattarsi alla nuova normalità familiare, modificando le loro politiche possono contare su dipendenti più felici.

In futuro, mentre continuiamo ad adattarci alla nuova normalità, per attrarre e trattenere i genitori che lavorano sarà necessario attuare un approccio integrato e incentrato sulla persona. I datori di lavoro hanno l'opportunità di potenziare questo inestimabile talento con i giusti benefit, orari flessibili, congedi familiari pagati, e promuovendo una cultura aziendale di sostegno per tutti i caregiver. Facendo questi passi ora, hanno l'opportunità di far funzionare il futuro per tutti.





Adecco. Mettiamo le persone al centro. A tempo indeterminato.



Consideriamo il fenomeno delle Grandi Dimissioni come un'opportunità per rivitalizzare, attraverso l'ingresso sul mercato di nuovi talenti, una forza lavoro 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, per questo ci rivolgiamo a bacini di talento di solito poco e per nulla sfruttati.



Ridisegnamo nuove strategie per l'intero processo di reclutamento. Rifiutiamo i sentieri già battuti.

**Le persone con abilità diverse sono pronte e capaci di lavorare.
Il nostro servizio di Permanent Recruitment di Adecco ti aiuterà
ad assumerle.**

The Adecco Group è parte di The Valuable 500, al fianco di organizzazioni come Apple, Google, EY e la BBC. The Valuable 500 è un movimento globale in costante crescita dedicato alla trasformazione delle organizzazioni aziendali a beneficio delle persone affette da disabilità.