



Adecco

Invalidnost
Inkluzija
Važnost

Rudarstvo neiskorišćenih
bazena talenata
za sjajna stalna
angažovanja

We're all about people.
Permanently.

#AllAboutPeople

Rudarstvo neiskorišćenih talenata za odlična stalna zaposlenja

U Adecco-u verujemo u talenat, a ne u etikete. Povezujemo hiljade ljudi koji su rizični na tržištu rada sa svrsishodnim poslovima svake godine. Vreme je da se preispitaju zastareli procesi zapošljavanja, dopre do nedovoljno zastupljene populacije, i uhvatiti hiljade visoko kvalifikovanih i do sada previđanih talenata za stalne uloge.

Sa pandemijom koja je navela ljude da preispitaju njihove karijere, verujemo poslodavcima da moraju kapitalizovati Veliku ostavku da ponovo zamisle sastav svoje radne snage.

Ova serija naglašava veoma stvarne, dugotrajne beneficije koje radnici iz nedovoljno potcenjenih zajednica koji su možda nekada

bili isključeni sa posla doprinose kompanijama. U ovom radu, Imperativu inkluzije invalidnosti, delimo naše razmišljanje o tome kako radnici sa invaliditetom mogu da pomognu poslodavcima da reše neke od svojih najtežih stalnih izazova zapošljavanja. Nudimo naše savete o regrutovanju i ukrcavanje ljudi iz ove demografije, i objašnjavamo vam kako možete da osigurate da osobe sa invaliditetom mogu da napreduju na duge staze u vašoj kompaniji. Naša osnovna misija je da učinimo da budućnost funkcioniše za sve.

“ Naša suštinska misija je da učinimo budući rad za sve. Verujemo u talenat, a ne u etikete i znamo da razlike nisu deficiti ”

Šta god da je potrebno vašem stalnom regrutovanju, Adecco je tu da pomogne. Mi smo, na kraju #AllAboutPeople. Trajno.

Zašto su vam potrebne osobe sa invaliditetom na vašu radnu snagu

Poslodavci gledaju na ogroman bazen talenata koji je prepun inovativnih potencijala. Ovo grupa ima prosečno zadržavanje stope od 85% nakon godinu dana zapošljavanja i doprinosi 28% većim prihodima, 2x veći neto prihod, a 30% veća dobit marže za neke kompanije.

Ko su ti veliki zaposleni? Osobe sa invaliditetom.

Prema revolucionarnim istraživanjima iz Accenture, u partnerstvu sa invaliditetom:IN i Američko udruženje ljudi sa invaliditetom (AAPD), uključujući zaposlene sa invaliditetom donosi niz beneficija, uključujući „povećane inovacije, poboljšanu produktivnost, i bolje radno okruženje.“ Zbog njih su životna iskustva osoba sa invaliditetom često imaju osobine kao što su „elastičnost, istrajnost, i posvećenost“, kvaliteti koje poslodavci sve više traže u ovim transformativnim vremenima.

Ipak, uprkos tekućoj globalnoj radnoj nestašici, osobe sa invaliditetom su još uvek nesrazmerno nezaposleni ili nezaposleni i prečesto ih ignorišu iz programa kompanije. Mnogi poslodavci ne razumeju posao koji mogu da urade i više se fokusiraju na izazove inkluzije nego na vrednost koju mogu da dodaju. Kao rezultat toga, ljudi sa invaliditetom često doživljavaju nejednako zapošljavanje i unapređenje i podležu nejednakoj plati.

Ne mora da bude tako.
Pokazaćemo ti kako.

1 milijarda

ljudi na svetu ima neki oblik invaliditeta, najveća manjinska grupa na svetu

50%-70%

radno doba osobe sa invaliditetom nezaposlenih u industrijalizovanim zemljama. (80%-90% u zemljama u razvoju)

+12.6%

povećanje stope nezaposlenosti u SAD među osobama sa invaliditetom tokom pandemije (v's 7.9% prosek)

75%

radnika znanja veruju da je pandemija izazvala promene u radnom životu i da je stvorilo više mogućnosti za zapošljavanje za osobe sa invaliditetom

-7% GDP

Su troškovi isključivanja osoba sa invaliditetom u nekim zemljama

2.9 x brži rast prodaje 4.1 x brži rast profita

ostvarene od strane kompanija na čelu sa rukovodiocima usredsređeni na invalidsko angažovanje su njihovi vršnjaci

Pretraga talenata sa invaliditetom

Najneodložniji izazov za mnoge poslodavce koji žele da izgrade više inkluzivne radne snage zna odakle da počne. Možete početi tako što ćete se postarati da se svaki kvalifikovani kandidat oseća ohrabreno – i osnaženo – da se primenjuje. To možete postići tako što ćete kandidatima i novim zaposlenim odneti korisničko-iskustvo. Evo kako to možete da uradite:

Radite na tome da učinite svoju veb lokaciju dostupnom

Da li su vaši video snimci optimizovani za osobe sa oštećenim sluhom? Da li je vaš web sajt kompanije optimizovan za korisnike sa oštećenim sluhom? Prijavite specijaliste za spoljnu pristupačnost, tamo gde je to neophodno. Uvek uključite kontakte za tehničku podršku ili zahtev za smeštaj.

Izgradite invaliditet-pozitivan brend poslodavca

Vaš predlog vrednosti zaposlenog bi trebao biti primamljiv ljudima svih sposobnosti. Ugradite inkluzivno pozicioniranje u svim kandidatima okrenutim ka njima. Prikazivanje bilo koje postojeće osobe sa invaliditetom u vašoj kompaniji, i budite sigurni da slika vašeg preduzeća bude invalidsko pozitivna.

Piši pogodne opise posla za osobe sa invaliditetom

Opisi posla ne objašnjavaju samo šta je rad za ulogu. Oslikava vašu kompaniju kako radi. Dakle, uključite izjavu koja ohrabruje podnosiocima zahteva da podnesu zahtev čak i ako možda neće proveriti svako polje. Treba vremena da dobro razmislite o „suštini“ zahteva.

I izbegavajte fraze kao što su „visoka energija“ ili „brzog pokretača“ koji ih može slučajno sputati zbog vaših opisa poslova.

Aktivno ciljajte osobe sa invaliditetom u vašoj pretrazi

Ako nastaviš da tražiš na istim mestima, pronalazićeš iste tipove kandidata. Daljnji poduhvat partnerstva sa grupnim zalaganjem, koje posežu za timovima za invalidsku službu u školama i na univerzitetima, i pohađanje sajмова za osobe sa invaliditetom.

Pokažite spremnost da pomognete

Na kandidatima je da odluče da li žele da vam kažu o svom invaliditetu, a u mnogim zemljama je nezakonito da pitate. Međutim, neki kandidati će možda želeti da otkriju invaliditet, a to poslodavcima pruža veliku priliku da pruže ciljanu pomoć. Kandidati možda nisu sigurni koliko informacija treba da podele ili kako da ih podele, pa im olakšajte pristupačne obrasce, jasne i prijateljske smernice, ohrabrujuće prilike.

Uverite se da su intervjui dostupni

Pitajte svakog kandidata šta bi im pomoglo da nastupe u najboljem izdanju, bez obzira na invalidski status. Budite spremni za smeštaj, ali nemojte da golubujete kandidate. Dobro vaspitani regruteri koji žure da pomognu bez razumevanja pojedinim kandidatima mogu da nanesu više štete nego dobrog.

Podešavanje pregleda panela

Paneli za pregled su odličan način za izradu objektivnosti u ono što može biti subjektivna odluka. Razmislite o izgradnji panela koji se sastoji od ljudi iz različitih odeljenja, pozadine i nivoa sposobnosti da pregledaju uži izbor kandidata i procese selekcija za potencijalnu pristrasnost.



Definisanje invaliditeta

Invaliditet je osnovni deo ljudskog stanja. Većina nas ima osobu sa invaliditetom u našim proširenim porodicama. Skoro svi mi ćemo imati fizičko oštećenje u nekom trenutku svog života, pogotovo što starimo. One mogu da uključuju pokretljivost i fizička oštećenja, čulni invaliditet, kognitivno oštećenje, psihički invaliditet i mnoga druga potencijalna oštećenja.

Definicije invaliditeta se stalno razvijaju. Za UN, invaliditet nije samo fizički atribut, već i prepreka u stavovima i ekološke barijere koje ometaju ljude sa oštećenjima u punom učešću u društvu.



Negovanje osoba sa invaliditetom za dugotrajni uspeh

Svim zaposlenima je potrebna obuka i podrška. Ipak, poslodavci često pričaju o zapaženoj ceni adaptacija kao što su proširenje vrata i postavljanje rampi za invalidska kolica. Ali invalidska inkluzija ne mora da bude skupa. Na primer, u SAD, 56% poslodavaca reklo je Odeljenju za rad I zapošljavanje da je Dodata mreža za smeštaj zaposlenih sa invaliditetom nije dodao nikakve troškove, dok je ostatak prijavio u proseku 500 dolara po zaposlenom.

Evo nekih praktičnih načina na koje možete da pomognete zaposlenima sa invaliditetom da napreduju na duge staze:

Trening svesti. Počnite tako što ćete stvoriti kulturu osoba sa invaliditetom koja treba da napreduje. Uključite svest o invaliditetu u obaveznu obuku za uključivanje različitosti. Rasterajte sve zablude i promovirajte mnoge prednosti inkluzije.

Fleksibilne smernice. Fleksibilnost pomaže osobama sa invaliditetom da uspešno rade svoj posao. Zaista, radnici svih sposobnosti sve više traže fleksibilnost na poslu. Možete da pomognete tako što ćete razmotriti odobravanje nenastavnih časova i vremena pauze, dozvoljavanje uslužnih životinja na poslu i izuzimanje određenih zaposlenih od prekovremenog rada.

Fizička podešavanja. Razmislite o reviziji pristupačnosti vašeg radnog mesta. Mnoga savremena radna mesta su inkluzivno dizajnirana i već ispunjavaju mnoge zahteve. Potencijalne izmene uključuju pristupačne toalete, ručke i prekidače, kao i čineći puteve za hitnu ili evakuaciju (i procedure) bezbednim za osobe sa invaliditetom. Takođe, prepravka za zaposlene (i/ili kupce) sa invaliditetom može da se kvalifikuje za poreske podsticaje u zavisnosti od vaše nadležnosti.

Opcije kućne kancelarije. Pandemija je pokazala svetu kako je dugoročni rad od

kuće ne samo ostvariv već i koristan za osobe sa invaliditetom. Rad od kuće omogućava radnicima da naprave lična prilagođavanja, oslobođeni straha od stigme ili diskriminacije.

Asistivna tehnologija. Pomoćna tehnologija može da, izjednači teren za igru za mnoge zaposlene sa invaliditetom. U kancelarijskim postavkama, ovo bi moglo uključujućiti softver za prepoznavanje glasa, prilagođene tastature i čitače ekrana. U manuelnim okruženjima, pristupačni alati, kao što su prilagođeni čekići i šrafcižeri, ili liftovi i podizači za ulazak i izlazak iz radnih vozila, mogu imati transformativni efekat.

Mentorstvo. Šta moje kolege misle o mom invaliditetu? Da li se ja uklapam ovde? Da li dobijam iste prilike kao i svi ostali? Velika je verovatnoća da će se osobe sa invaliditetom suočiti sa stresovima koje drugi zaposleni možda neće. Mentorstvo može da pruži podršku tamo gde menadžment možda neće. Imati mentora može omogućiti zaposlenima da istraže potencijalna pitanja i izazove.

Mreža za invalide. Razmislite o stvaranju grupe koja će pružiti tekuću podršku – i osećaj pripadnosti – zaposlenima sa invaliditetom. Takve grupe su takođe odlične za zalaganje i mogu da igraju suštinsku ulogu u negovanju zaposlenih sa invaliditetom na duge staze.



Šta god da je potrebno vašem stalnom regrutovanju, Adecco je tu da pomogne.



Veliku ostavku vidimo kao priliku za revitalizaciju umorne, homogene radne snage sa injekcijom svežih talentovanih razmišljanja sa margine.



Razvijamo programe i puteve smanjenja radne snage i jačanje zapošljavanja kroz obuku.



Prihvatamo radnike širom čitavog spektra raznovrsnosti – i rudnik neiskorišćenih talenata koji drugi ignorišu.



Mi ponovo zamišljamo zastarele strategije tokom celog procesa zapošljavanja. Odbacujemo utabane staze.

Osobe sa invaliditetom su sposobne za veliki rad. Neka vam Adecco-ovo stalno regrutovanje pomogne da ih zaposlite.

Naša matična kompanija, The Adecco Group, je deo inicijative The Valuable 500 kompanije kao što su Apple, Google, EI i BBC. To je sve veći globalni pokret posvećen da se invalidnost stavi na dnevni red poslovnog liderstva.