



Welfare aziendale
ABC: Accessibility, Behaviour and
Collaboration



Introducing Shaw Trust

History

- Formato nel 1981 nel villaggio of Shaw, Wiltshire
- 1982 – Registrato come onlus/Charity nell'Anno Internazionale delle persone con disabilità
- Originariamente è stata un'idea di 5 persone per aiutare un piccolo gruppo di persone disabili.
- Tutti avevano una disabilità ma ognuno aveva anche capacità e abilità
- Trovarono lavoro focalizzandosi sulle loro capacità non la disabilità. Presto tutti I componenti del gruppo trovarono lavoro.
- Questo significava impiego e stipendio, indipendenza e un senso maggiore di autostima e di partecipazione nella società





La Nostra Visione

“Una società nella quale tutti hanno l’opportunità’ di lavorare, di essere inclusi e indipendenti”

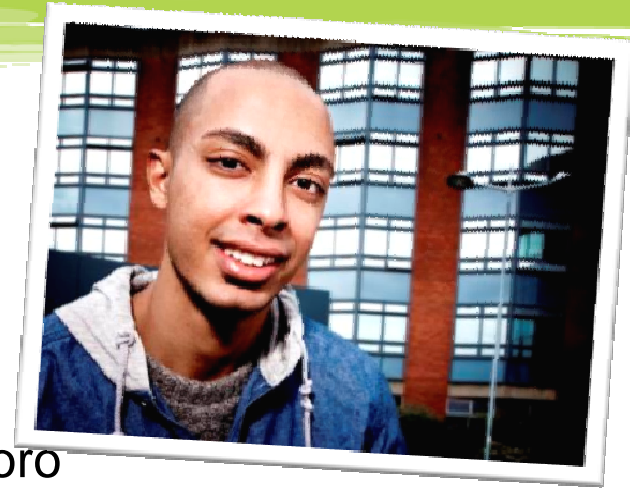
La Nostra Missione

Essere di servizio alle persone che sono svantaggiate, in modo tale che esse acquisiscano le capacità’ di lavorare, vivere indipendentemente e contribuire attivamente alla vita della loro famiglia e della loro comunità.

Educare e influenzare la società nella rimozione delle barriere e creare opportunità per coloro che sono svantaggiati, creando comunità unite e una società più inclusiva.



I nostri valori: The Shaw Trust Way



- Le persone stanno al centro del nostro lavoro
- Agire con integrità
- Essere innovativi
- Essere i migliori nella nostra categoria
- Essere responsabili

“Unire un cuore caritatevole con un cervello commerciale”



Dettagli:

- **CEO:** Roy O'Shaughnessy
- **Staff:** 8 esecutivi, 1,600 impiegati
- **Uffici centrali:** Trowbridge, Birmingham, London+ 197 sedi in UK

Cosa facciamo

Offriamo supporto a coloro che sono svantaggiati per:

- Trovare lavoro
- Imparare e acquisire nuove competenze
- Prendere controllo del proprio futuro



Maria Grazia Zedda, *consulente*

Servizio consulenza su:

- Business planning
- Prodotti di training, e-learning
- Audits delle barriere architettoniche
- Consulenza sull'inclusione degli impiegati disabili e welfare aziendale



Come cambiamo la nostra organizzazione verso l'inclusione e il welfare aziendale:

ABC: Accessibility – Behaviour - Collaboration

Esempi tratti dalla “buona prassi”



ABC del welfare aziendale:

- **Accessibilità** – intesa come viaggio verso l’inclusione attraverso la negoziazione con le barriere architettoniche, digitali e di comportamento
- **Behaviours** – Comportamenti: le persone devono rispecchiare il valore attribuito all’inclusione con i loro comportamenti e azioni
- **Collaboration** – coinvolgendo i lavoratori a partecipare, formando gruppi di collaborazione che adottano e promuovono iniziative welfare che vanno a beneficiare tutto il personale aziendale

Esame delle barriere: access audit qualificato e professionale che esamina tutte le barriere architettoniche, digitali e di prassi aziendale:

- **Graduali soluzioni per ostacoli** (scalini, porte strette, ciottolato, illuminazione, trasporto, toilettes, “arredamento” architettonico e stradale)
- **Inclusione digitale:** sviluppo delle websites, intranet e e-learning sviluppato in HTML 5 o codici accessibili, con l’input degli impiegati disabili e altre categorie protette
- **Prassi aziendali:** feedback dai gruppi di lavoratori sulla base del “principio ragionevolezza” che assicura che i cambiamenti suggeriti non abbiano un costo esorbitante per le aziende ma che comunque tutelino tutti i lavoratori (disabili, genitori, anziani, giovani, di etnie e culture diverse) e quindi favoriscano la flessibilità e produttività



Behaviours - Comportamenti

Comportamenti e azioni che rispecchiano il valore dell'inclusione:

- Prassi aziendale che incoraggia il rispetto verso tutti, dimostrando il vantaggio nell'implementare nuovi modi di lavorare
- Inclusione pratica attraverso la flessibilità lavorativa, il lavorare da casa, oppure a orari alternativi o in locazioni diverse se possibile
- Uso e interesse ad adottare nuove tecnologie
- Valutazione manageriale dell'impiegato che dimostra comprensione verso le barriere affrontate dal lavoratore e la volontà di venirsi incontro per lavorare meglio e con maggiore produttività
- Collaborazione con altre aziende per condividere la buona prassi

Collaborazione



Gruppi di lavoro per categorie che favoriscono la condivisione delle esperienze e delle barriere per un posto di lavoro inclusivo e aperto a tutti consentendo una maggiore produttività.

Per esempio:

- gruppi supporto di disabili
- madri/genitori
- gruppi per età

Essi si incontrano regolarmente e insieme condividono soluzioni con il management

“Passaporto” dell’impiegato: un semplice documento dove vengono annotati bisogni e soluzioni per un impiegato disabile, un genitore, una persona con una religione diversa o più anziana – questo fa risparmiare molto tempo quando c’è un cambio di responsabile o di squadra. Per esempio:

- 1) Un padre impiegato lavora dalle 10 alle 19 per poter portare il proprio figlio all’asilo nido alla mattina
- 2) Un’impiegato con sordità necessita del sistema a induzione durante le riunioni di lavoro e un servizio di sottotitoli digitale instantaneo durante le telefonate
- 3) Un impiegato di religione musulmana usa il venerdì pomeriggio per pregare, quindi lavora più a lungo durante gli altri giorni per compensare.



Testimonianze video: Be yourself

Video testimonianze – sentire testimonianze da colleghi o lavoratori presso altre aziende ci aiutano. Queste frasi dette dai protagonisti sono valide per tutte le condizioni che spesso siamo costretti a nascondere o mettere da parte:

- disabilità
- età
- religione
- sessualità
- essere genitori

La percezione di una malattia, condizione, preferenza, religione, costume spesso ci previene dall'essere sinceri e lavorare con più' serenità.

Non devo più fare finta di essere chi non sono: essere in grado di essere me stesso mi rende felice sul lavoro e più' produttivo.

Testimonianze video: Be yourself





Welfare aziendale:

- 1) saper fare questa domanda: cosa possiamo fare per aiutarti a lavorare meglio?
- 2) Ascoltare attentamente la risposta
- 3) Togliere la paura aiuta tutti a raggiungere il proprio potenziale lavorativo e umano



Domande?