inclujobs

MANUAL FOR SPECIAL EDUCATORS AS PROMOTERS OF INCLUSIVE EMPLOYMENT

aiju Technological Institute for children's products & leisure
Austrian Association of Inclusive Society
VITECO elearning solutions
puzzle
Co-funded by the European Union

CC BY NC SA

Contenuto

1. Approcci all'insegnamento a persone con disabilità intellettiva 4
Introduzione 4
Approcci comuni 4
Conclusione 9
2. Supporto al comportamento positivo 10
Pianificazione centrata sulla persona 10
Approccio personalizzato 10
Cooperazione - Team Building 10
Preparazione all'accoglienza – Preparazione all'approccio proattivo - Approccio proattivo 10
Ricompensa 11
Metodi di valutazione dei premi per responsabilizzare i dipendenti 11
3. Pianificazione della transizione per le persone con disabilità intellettiva sul posto di lavoro 12
Programma educativo individuale (PEI) per persone con disabilità intellettiva 12
Piano di Transizione Individuale (PTI) per persone con disabilità intellettiva 15
4. Preparare le persone con disabilità intellettiva al mondo del lavoro 20
Preparare le persone con disabilità intellettiva al mondo del lavoro in Austria 20
Preparare le persone con disabilità intellettiva al mondo del lavoro in Grecia 23
Preparare le persone con disabilità intellettiva al mondo del lavoro in Italia 24
Preparare le persone con disabilità intellettiva al mondo del lavoro in Spagna 25
5. Identificazione delle competenze e degli interessi professionali 28
Introduzione 28
Come identificare le competenze e gli interessi professionali 28
Conclusione 29
6. Sviluppare le capacità di preparazione all'impiego 30
Introduzione 30
Formazione per l'occupazione 30
Approccio metodologico alla formazione 30
Approccio formativo personalizzato 31
7. Collaborare con i datori di lavoro e altri professionisti per sostenere le persone con disabilità sul posto di lavoro 36
Austria 36
Grecia 39
Italia 40
Spagna 45
Il caso Calidad Pascual 47

8. Come affrontare le sfide e le barriere che le persone con disabilità devono affrontare sul posto di lavoro? 48

PBS (Supporto al comportamento positivo) 48

Laboratori preparatori 48

Consulenti di supporto 49

Attività di team building 49

Metodologie di rilascio della tensione 49

Sviluppo delle competenze trasversali delle persone con DI 50

Sviluppo di strumenti inclusivi 50

Conclusioni 52

Riferimenti 54

1. Approcci all'insegnamento alle persone con disabilità intellettiva

Introduzione

Com'è insegnare e lavorare con persone con DI e perché è importante adattare il proprio approccio a seconda della persona?

Insegnare a persone con disabilità intellettiva richiede una profonda comprensione dei loro bisogni e delle loro capacità di apprendimento. È un'impresa impegnativa ma gratificante che richiede pazienza, empatia e adattabilità da parte di educatori e assistenti. Ogni persona con disabilità intellettiva è un individuo unico, con i propri punti di forza, debolezze e stili di apprendimento. Pertanto, è essenziale affrontare la loro educazione con un approccio personalizzato e su misura che tenga conto delle loro esigenze specifiche.

Riconoscere l'importanza di approcci personalizzati è fondamentale per creare esperienze di apprendimento significative per le persone con disabilità intellettiva. Personalizzando i metodi di insegnamento in base alle loro capacità, interessi e obiettivi, gli educatori possono fornire il supporto necessario per aiutarli a raggiungere il loro pieno potenziale. Un approccio individualizzato riconosce che un metodo unico non è adatto a questa popolazione eterogenea. Un approccio individualizzato riconosce che un metodo unico non è adatto a questa popolazione eterogenea. Al contrario, cerca di soddisfare le esigenze specifiche di ogni studente, permettendogli di imparare al proprio ritmo e in un modo che si adatti alle sue preferenze di apprendimento.

Approcci comuni

Approccio centrato sulla persona

Uno degli approcci più accettati nell'insegnamento alle persone con disabilità intellettiva è la pianificazione centrata sulla persona. L'approccio centrato sulla persona è un metodo molto apprezzato e ampiamente accettato nel lavoro con le persone con disabilità intellettiva. Esso sottolinea l'importanza di riconoscere e rispettare i bisogni, i desideri, le preferenze e gli obiettivi unici di ogni individuo. Questo approccio sposta l'attenzione da un approccio unico a un approccio più individualizzato e olistico che considera la persona nel suo complesso.

Nel contesto educativo, gli educatori che lavorano con persone con disabilità intellettiva possono applicare l'approccio centrato sulla persona attuando una pianificazione centrata sulla persona. Questo processo di pianificazione prevede la collaborazione tra l'individuo, la sua famiglia, gli educatori e altri professionisti rilevanti per creare un Piano Educativo Individualizzato (PEI). Il PEI è una tabella di marcia completa che delinea gli obiettivi e le strategie di apprendimento specifiche per soddisfare le esigenze e le aspirazioni dell'individuo.
Esistono diversi esempi pratici basati su questo approccio che gli educatori possono considerare di attuare con le persone con disabilità intellettiva.
Stabilire obiettivi significativi: Impegnarsi in conversazioni aperte e oneste con l'individuo e la sua famiglia per identificare le sue aspirazioni, i suoi interessi e i suoi punti di forza. Queste discussioni possono aiutare gli educatori a stabilire obiettivi significativi che siano in linea con le motivazioni personali e gli obiettivi a lungo termine dell'individuo. Per esempio, se uno studente con disabilità intellettiva esprime un forte interesse per l'arte, l'educatore può inserire attività artistiche nel programma di studi o creare opportunità per lo studente di mostrare le proprie abilità artistiche.

Strategie di apprendimento individualizzate: Adattare i metodi di insegnamento e i materiali didattici in base allo stile di apprendimento e alle capacità specifiche di ogni individuo. Alcuni individui possono avere bisogno di più supporti visivi, attività pratiche o suggerimenti personalizzati per migliorare la loro comprensione e il loro impegno. Ad esempio, se uno studente con disabilità intellettiva apprende meglio attraverso stimoli visivi, l'educatore può utilizzare ausili visivi come grafici, immagini o video per supportare la comprensione di un argomento o di un concetto specifico.

Incoraggiare la partecipazione attiva e l'autodeterminazione: Promuovere un ambiente inclusivo e di supporto che incoraggi il coinvolgimento attivo delle persone con disabilità intellettiva nel loro processo di apprendimento. Promuovere le capacità di auto-appoggio offrendo loro l'opportunità di esprimere le proprie opinioni, fare scelte e partecipare al processo decisionale. Durante le discussioni in classe o le attività di gruppo, gli educatori possono creare uno spazio inclusivo in cui tutti gli studenti, compresi quelli con disabilità intellettiva, sono incoraggiati a contribuire con i loro pensieri e le loro idee. Questo approccio aiuta a sviluppare le capacità di comunicazione e la fiducia in sé stessi.

Costruire relazioni positive: Coltivare relazioni forti tra gli educatori, le persone con disabilità intellettiva, le loro famiglie e i professionisti del sostegno. Le collaborazioni favoriscono la fiducia, la comunicazione aperta e una rete di sostegno, che sono essenziali per un'efficace pianificazione centrata sulla persona. Gli educatori possono programmare incontri regolari con la famiglia e gli operatori di sostegno per discutere i progressi, affrontare le preoccupazioni e raccogliere informazioni preziose sui punti di forza e le sfide della persona. Lavorando insieme, gli educatori possono garantire un approccio coerente e coeso per sostenere il percorso educativo della persona.

Promuovere l'inclusione nella comunità: Offrire alle persone con disabilità intellettiva l'opportunità di impegnarsi in attività ed esperienze al di fuori della classe. Incoraggiare l'integrazione nella comunità aiuta a promuovere le abilità sociali, l'indipendenza e il senso di appartenenza.
Gli educatori possono organizzare gite sul campo, opportunità di volontariato o collaborazioni con aziende o organizzazioni locali per esporre gli individui a situazioni di vita reale e promuovere la loro partecipazione attiva nella comunità.

L'approccio centrato sulla persona sottolinea l'importanza di riconoscere le capacità e le aspirazioni uniche delle persone con disabilità intellettiva. Attuando una pianificazione centrata sulla persona e incorporando esempi pratici come la definizione di obiettivi significativi, strategie di apprendimento individualizzate, l'incoraggiamento della partecipazione attiva e dell'autopromozione, la costruzione di relazioni positive e la promozione dell'inclusione nella comunità, gli educatori possono creare un ambiente di apprendimento solidale e inclusivo che permetta alle persone di raggiungere il loro pieno potenziale.

Analisi del comportamento applicata

Oltre all'approccio centrato sulla persona, un altro metodo ampiamente utilizzato nel lavoro con le persone con disabilità intellettiva è l'analisi del comportamento applicata (ABA). L'ABA è una tecnica di intervento basata su prove di efficacia che sfrutta i principi comportamentali per insegnare nuove abilità e ridurre i comportamenti difficili. Questo approccio si concentra sulla scomposizione di compiti complessi in fasi più piccole e gestibili e sull'utilizzo di rinforzi positivi per incoraggiare e rafforzare i comportamenti desiderati. Attraverso un processo sistematico di rinforzo dei comportamenti positivi, gli educatori possono sostenere efficacemente le persone con disabilità intellettiva nello sviluppo di nuove abilità e nel superamento delle sfide. L'analisi del comportamento applicata si basa sul principio che i comportamenti sono influenzati dalle loro conseguenze. Identificando i comportamenti specifici a cui mirare, gli educatori possono progettare interventi che promuovono cambiamenti positivi nel comportamento. Questi interventi prevedono un'attenta analisi degli antecedenti (eventi o stimoli che precedono il comportamento), del comportamento stesso e delle conseguenze che ne derivano. Questa analisi permette agli educatori di comprendere la relazione funzionale tra i comportamenti e i fattori ambientali.

Un esempio per illustrare come l'ABA può essere applicata nella pratica potrebbe riguardare uno studente con disabilità intellettiva che ha difficoltà a completare i compiti a casa. L'educatore, utilizzando le tecniche ABA, inizierebbe a suddividere il compito di completare i compiti in fasi più piccole e gestibili. Stabilirebbe aspettative chiare e fornirebbe i materiali e il supporto necessari per facilitare il successo.

Durante il completamento di ogni fase, l'educatore fornirà un rinforzo positivo, come lodi, gettoni o piccole ricompense, per rafforzare il comportamento desiderato. Per esempio, se lo studente completa con successo il primo compito, l'educatore può fornire una lode verbale e un gettone che può essere scambiato con un'attività o una ricompensa preferita.

Se lo studente mette in atto comportamenti di sfida, come la frustrazione o l'evitamento del compito, l'educatore deve mettere in atto strategie per affrontare efficacemente questi comportamenti. Ciò potrebbe comportare la fornitura di ulteriori suggerimenti, la modifica della difficoltà del compito o la rimozione temporanea delle distrazioni dall'ambiente. Nel corso del tempo, man mano che lo studente dimostra progressi nel completare i compiti a casa, l'educatore può gradualmente diminuire il livello di supporto fornito. Questo processo consiste nel ridurre sistematicamente i suggerimenti o l'assistenza, pur mantenendo un rinforzo costante per il comportamento desiderato. Alla fine, lo studente diventa più indipendente nel completare i compiti, facendo meno affidamento sul supporto esterno.

Le tecniche ABA possono essere utilizzate anche per insegnare un'ampia gamma di abilità, come la comunicazione, l'interazione sociale, la cura di sé e i concetti accademici. Per esempio, se un individuo con disabilità intellettiva sta lavorando allo sviluppo di abilità sociali, l'educatore potrebbe utilizzare le tecniche ABA per insegnare a salutare in modo appropriato, a rispettare i turni durante le conversazioni o a riconoscere le indicazioni sociali. Attraverso l'applicazione sistematica del rinforzo positivo, le persone con disabilità intellettiva possono acquisire e generalizzare nuove abilità in vari contesti e ambienti. Questo approccio si concentra sulla promozione di comportamenti positivi, sulla valorizzazione dei punti di forza individuali e sulla gestione efficace dei comportamenti difficili. Richiede coerenza, pazienza e collaborazione tra educatori, famiglie e professionisti del sostegno per garantire i migliori risultati possibili alle persone con disabilità intellettiva.

Mentre l'approccio centrato sulla persona enfatizza i bisogni e le aspirazioni uniche degli individui, l'Analisi Applicata del Comportamento integra questo approccio fornendo strategie e tecniche specifiche per insegnare nuove abilità e affrontare i comportamenti difficili. Combinando questi due approcci, gli educatori possono creare un'esperienza educativa completa e personalizzata che massimizza il potenziale di crescita e sviluppo delle persone con disabilità intellettiva.

Storie sociali

Un altro approccio prezioso nel lavoro con le persone con disabilità intellettiva è l'uso delle storie sociali. Le storie sociali sono semplici narrazioni che servono come strumenti efficaci per insegnare agli individui le situazioni sociali e le risposte comportamentali appropriate. Utilizzano un linguaggio chiaro e immagini per fornire agli individui le linee guida per capire e navigare nelle

interazioni sociali, nonché per comprendere le aspettative sociali. Le storie sociali sono particolarmente utili per le persone che incontrano difficoltà nella comunicazione sociale e che necessitano di istruzioni esplicite in questo ambito. Queste storie possono essere create e adattate per affrontare situazioni o comportamenti sociali specifici che gli individui possono trovare difficili. Presentando le informazioni in un formato strutturato e facilmente comprensibile, le storie sociali aiutano le persone con disabilità intellettiva a sviluppare una comprensione più chiara delle norme sociali e dei comportamenti appropriati in diversi contesti.

Nel costruire una storia sociale, gli educatori possono seguire una struttura coerente. La storia dovrebbe iniziare con un'introduzione alla situazione sociale o al comportamento da affrontare. In questo modo si crea il contesto e si attira l'attenzione dell'individuo. La narrazione prosegue poi utilizzando un linguaggio conciso e concreto per descrivere i vari aspetti della situazione, comprese le persone coinvolte, le loro azioni e le risposte attese.
I supporti visivi svolgono un ruolo cruciale nelle storie sociali, in quanto aiutano le persone a comprendere e trattenere meglio le informazioni. Si possono inserire fotografie, immagini o semplici disegni per illustrare gli elementi chiave della storia e fornire spunti visivi per il comportamento desiderato. Questi supporti visivi migliorano la comprensione dell'individuo e aiutano la sua capacità di generalizzare il comportamento appropriato alle situazioni della vita reale. Per garantire l'efficacia delle storie sociali, è importante creare narrazioni personalizzate e pertinenti alle esigenze e alle esperienze specifiche dell'individuo. Gli educatori possono collaborare con l'individuo, la sua famiglia e i professionisti competenti per raccogliere informazioni e approfondimenti sulle situazioni sociali o sui comportamenti che richiedono attenzione. Questo approccio collaborativo garantisce che le storie sociali siano personalizzate per affrontare le sfide e i punti di forza unici dell'individuo.

Un esempio di come una storia sociale può essere utilizzata nella pratica. Supponiamo che un individuo con disabilità intellettiva abbia difficoltà a esprimere in modo appropriato la rabbia di fronte a situazioni frustranti. L'educatore può creare una storia sociale specifica per questo comportamento. La storia inizierebbe introducendo la situazione, ad esempio un compito difficile o un problema incontrato. La storia descriverà poi le emozioni e le reazioni dell'individuo in modo chiaro e obiettivo. La storia delinea le strategie alternative e le risposte comportamentali appropriate per esprimere la rabbia in modo costruttivo, come fare dei respiri profondi, chiedere il sostegno di un adulto fidato o usare tecniche di calma.

I supporti visivi, come le immagini di diverse espressioni facciali o le illustrazioni passo-passo delle tecniche di calma, dovrebbero essere incorporati per rafforzare le informazioni e aiutare l'individuo a comprendere e mantenere il comportamento desiderato. Rivedendo e rafforzando regolarmente la storia sociale, gli educatori possono aiutare gli individui a interiorizzare e applicare i comportamenti appropriati nelle situazioni di vita reale. Inoltre, gli educatori possono

offrire ai soggetti opportunità di mettere in pratica i comportamenti desiderati in un ambiente di supporto, offrendo guida e rinforzo quando necessario.

L'uso delle storie sociali favorisce la comprensione sociale, la comunicazione e il comportamento adeguato nelle persone con disabilità intellettiva. Fornendo istruzioni esplicite e linee guida chiare attraverso narrazioni e supporti visivi, le Storie Sociali offrono alle persone strumenti preziosi per navigare nelle situazioni sociali e migliorare le loro interazioni sociali. In combinazione con l'approccio centrato sulla persona e altre strategie, le storie sociali contribuiscono a un'esperienza educativa completa e personalizzata per le persone con disabilità intellettiva.

Conclusione

L'insegnamento alle persone con disabilità intellettiva richiede un approccio individualizzato e flessibile che riconosca e celebri la loro unicità. Incorporando la pianificazione personalizzata, l'ABA e le storie sociali nel processo di insegnamento, gli educatori possono creare ambienti di apprendimento inclusivi e di supporto che favoriscono la crescita, l'indipendenza e il successo generale delle persone con disabilità intellettiva.

2. Supporto al comportamento positivo

Pianificazione centrata sulla persona

È molto importante organizzare lo spazio, il contesto e il tempo di impiego delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro. Sono importanti la stabilità del posto di lavoro, il supporto di una persona di riferimento nella formazione e nell'organizzazione dell'area di lavoro e l'adattamento all'ambiente di lavoro. Il tempo complessivo di presenza sul posto di lavoro e anche durante le pause o i congedi deve essere adattato alle esigenze specifiche e alle forze fisiche e mentali del dipendente con disabilità intellettiva. Il quadro di riferimento, cioè l'orario di lavoro con le ore di lavoro e le pause, deve essere chiaro. Inoltre, deve avere un quadro chiaro del compito che sta svolgendo e, se possibile, istruzioni individualizzate, scritte e in un linguaggio semplice.

Approccio personalizzato

I bisogni educativi speciali definiscono l'approccio al lavoratore. La sua forza fisica, il suo profilo mentale, la sua socievolezza e le sue capacità devono essere sfruttate il più possibile sia nella scelta del lavoro che nella sua collocazione e organizzazione. Deve essere in grado di farcela in una certa misura o di migliorare nel tempo le sue responsabilità. Con un lento adattamento, con una delicata supervisione da parte di una persona di riferimento, con consigli per evitare errori, con l'organizzazione di un piano di lavoro individuale, tutto può essere migliorato ogni giorno in meglio. Sono importanti anche la solidarietà collegiale, i feedback positivi e le gratificazioni.

Cooperazione - Team Building

L'azienda dovrebbe organizzare un piano chiaro per il resto del personale per formarlo in termini di accettazione e inclusione nei luoghi di lavoro per le persone con disabilità. È importante avere cooperazione e spirito di squadra tra i dipendenti. La rivalità e la competizione tra i dipendenti non aiutano il dipendente con disabilità intellettiva. È consigliabile creare un gruppo che sia l'aiuto diretto e il partner di comunicazione per la persona con disabilità e per i consulenti che aiutano la persona con disabilità a integrarsi nell'ambiente di lavoro.

Preparazione alla ricezione – Preparazione all'approccio proattivo - Approccio proattivo

Ogni volta che una nuova persona entra a far parte del posto di lavoro, è necessario che venga fornita una nuova informazione sulle sue esigenze individuali. È importante che il personale sappia come gestire determinati comportamenti o errori sul posto di lavoro e che abbia pazienza

ed empatia nei confronti delle persone con disabilità. L'azienda informa tutto il personale e stabilisce una politica di accoglienza per i nuovi dipendenti con disabilità intellettiva. Inoltre, include nei suoi obiettivi e nella sua pianificazione il lavoro con le persone con disabilità, in modo che tutto il personale conosca, capisca e contribuisca all'integrazione del dipendente.

Ricompensa

Dobbiamo conoscere le esigenze e le difficoltà della persona con disabilità prima di integrarla in un posto di lavoro. Dobbiamo scoprire i suoi punti di forza e di debolezza e aiutarlo a concentrarsi e a trovare le soluzioni che lo renderanno più indipendente e competitivo. Inoltre, la ricompensa mirata e definita del completamento di una sfida sul lavoro è qualcosa che lo aiuterà a rimanere concentrato su ciò che sta facendo.

Metodi di valutazione dei premi per responsabilizzare i dipendenti

È bene utilizzare metodi di ricompensa e di valutazione per le attività lavorative svolte dal dipendente con disabilità intellettiva. Il sistema di ricompensa viene utilizzato anche come motivazione per migliorare le prestazioni, ma soprattutto per superare paure e insicurezze, poiché spesso nelle persone con disabilità c'è l'insicurezza di non poter portare a termine alcun compito da soli perché non ne hanno le capacità.

Pertanto, con le ricompense c'è un riconoscimento morale della sua utilità e l'utilizzo del suo potenziale sul posto di lavoro.

3. Pianificazione della transizione per persone con disabilità intellettiva sul posto di lavoro

Le transizioni sono molto importanti nella vita degli esseri umani. Una transizione può riferirsi al cambiamento di ruoli, luoghi o relazioni. Il passaggio dalla scuola al lavoro riguarda le scelte, le opzioni di carriera, la sistemazione abitativa e sociale, le opzioni economiche che possono avere lunghe conseguenze nella vita di una persona. Per le persone con disabilità intellettiva questo tipo di transizione è molto difficile, a causa delle numerose limitazioni imposte dalla visione della disabilità da parte degli altri e dalla complessità dei servizi destinati a sostenere questa transizione in Europa e nel mondo (Williams Diehm & Lynch, 2007).
Ciò diventa più evidente se si considera la percentuale di persone con disabilità impiegate.

Il processo di pianificazione della transizione per le persone con disabilità intellettiva deve iniziare presto per aiutarle a sviluppare le competenze necessarie per raggiungere con successo gli obiettivi occupazionali. Con una pianificazione della transizione completa, efficace e continua, gli studenti sono preparati a raggiungere il successo post-scolastico.

La pianificazione della transizione è oggi supportata anche da una serie di leggi e politiche europee che delineano come dovrebbe essere il processo di transizione dalla scuola al lavoro per massimizzare il successo.

Programma Educativo Individuale (PEI) per persone con disabilità intellettiva

La transizione "dalla scuola al lavoro" si riferisce al periodo critico di cambiamento della vita socio-economica tra i 15 e i 24 anni circa, un periodo in cui i giovani sviluppano e costruiscono competenze, sulla base della loro istruzione e formazione iniziale, che li aiuta a diventare membri produttivi della società. (Banca Mondiale, 2009)

È necessario distinguere tra un programma educativo individuale (PEI) e un piano individuale di transizione (PIT). Il sostegno alla transizione dalla scuola al lavoro è un modello frequente, avviato e utilizzato principalmente dalle scuole. L'obiettivo è garantire un facile passaggio dei giovani con disabilità tra i due ambienti del loro percorso formativo.

Per molto tempo le persone con disabilità intellettiva sono state considerate soggetti per i quali l'apprendimento, sia in età evolutiva che ancor più in età avanzata, poteva essere particolarmente limitato. Le persone con disabilità intellettiva hanno molte opportunità di

apprendere, e in particolare di apprendere competenze utili per lo svolgimento di future attività lavorative, ma le modalità tradizionali di insegnamento basate su lezioni frontali e studio su testi continuano ovviamente a essere problematiche per le persone che proprio nella lettura e nella scrittura, nel ragionamento astratto e nell'elaborazione di simboli linguistici e matematici presentano le principali vulnerabilità.

Ciò che fa la differenza è il modo di insegnare, l'adozione di strategie didattiche adeguate, l'uso di strumenti compensativi.

L'accesso al lavoro per le persone con disabilità intellettiva viene preparato già durante gli anni scolastici in due modi:

> L'istruzione gioca un ruolo decisivo nella creazione di competenze utili per le future carriere lavorative ;
>
> Gli anni dell'infanzia e dell'adolescenza vissuti fuori e dentro l'ambiente scolastico sono fondamentali per sviluppare l'identità personale, far emergere preferenze, interessi passioni che possono aiutare a orientare le scelte professionali.

La funzione di orientamento e di preparazione alle scelte lavorative future può produrre effetti e costituire un beneficio per le persone con disabilità intellettiva.

Possiamo innanzitutto individuare tre linee guida fondamentali che sembrano emergere dal quadro generale delineato:

(a) La scuola è importante per l'occupazione futura ed è quindi un prerequisito ovvio, ma fondamentale per la sua efficacia, per incrementare la presenza di giovani con disabilità nell'istruzione scolastica superiore e universitaria;

(b) Il tempo a scuola e le attività extrascolastiche devono essere rese proficue attraverso l'adozione di supporti e strumenti educativi specifici che facilitino la partecipazione e l'apprendimento di competenze di base e trasversali. Una forte azione di riconoscimento dei loro diritti (advocacy) laddove non sia garantito l'effettivo accesso a un'istruzione di qualità.

(c) La transizione all'età adulta e le scelte lavorative devono essere pianificate per tempo attraverso la mediazione di figure educative che sappiano svolgere "coaching" e "counselling" mirati e personalizzati.
La scuola è e rimane il tempo e lo spazio cruciale in cui essere presenti come condizione preliminare per lo sviluppo delle competenze necessarie per il proprio futuro posto di lavoro. (Organizzazione Mondiale della Sanità, 1993)

Ogni sforzo deve essere fatto per realizzare un'autentica educazione inclusiva che rispetti il profilo neuropsicologico e adattivo dei giovani con disabilità intellettiva. L'ispirazione fondamentale di questi interventi, assume correttamente una prospettiva ecologica della condizione di disabilità legata anche al modello bio-psico-sociale della disabilità promosso dall'OMS e sottolinea la necessità di predisporre opportune azioni personalizzate, interventi compensativi e dispensativi per far sì che il tempo a scuola possa essere utilizzato al meglio, con intensità, con un forte orientamento al raggiungimento di obiettivi rilevanti per la persona.
Inoltre, per l'acquisizione di alcune abilità di vita, è assolutamente necessario che i giovani studenti con disabilità intellettiva abbiano accesso a una formazione specifica. Tra i più noti, documentati in letteratura e importanti, vi sono i corsi di formazione sulle abilità sociali.

La transizione verso ruoli adulti, l'inclusione sociale e lavorativa richiede **consulenza** e **coaching**. Non si tratta semplicemente di "scoprire", magari attraverso approfondimenti testuali "fatti a tavolino", le vocazioni e i possibili abbinamenti tra le persone con disabilità e le opportunità formative o lavorative, quanto di stimolare attivamente l'esplorazione degli interessi e delle preferenze, sostenere le scelte e le decisioni, curare la direzione degli interventi di sostegno all'apprendimento delle competenze, ricomporre in un quadro il più possibile coerente e condiviso con le persone con disabilità il proprio progetto di vita, come ad esempio gli approcci di "**sviluppo di carriera**" ispirati al principio del life design.

Per questo processo di transizione è necessario un **programma educativo individuale** che può essere riassunto come segue:

> **Un documento ampio**. Copre tutti gli aspetti relativi all'istruzione dell'individuo (strategie, disposizioni, risultati), con un'attenzione specifica all'istruzione. Gli aspetti personali e sociali non sembrano sempre svolgere un ruolo significativo, ma devono essere presi in considerazione;
>
> **L'insegnante è la chiave.** È un professionista incaricato di creare un PEI, in stretta collaborazione con lo studente, la sua famiglia e tutti gli altri professionisti coinvolti.

I ragazzi, insieme agli specialisti del lavoro e agli insegnanti, sperimentano diversi climi lavorativi, per brevi periodi di tempo. La scuola stipula una convenzione con il datore di lavoro per garantire la formazione. È necessario uno specialista del lavoro, uno per ogni posto di lavoro.

Il personale di educazione speciale è disponibile a fornire assistenza per la consulenza, l'identificazione degli interessi, la pianificazione educativa e professionale, la formazione sulle abilità pre-professionali, la formazione accademica e la garanzia di collegamenti con vari programmi e servizi.
Per sostenere il processo di transizione sono disponibili anche diverse risorse comunitarie, come i programmi di occupazione giovanile, i programmi di lavoro estivo per i giovani, i programmi di

partenariato per la transizione, i centri professionali locali, i programmi di istruzione per adulti, i programmi educativi individuali, ecc.

Piano Individuale di Transizione (PIT) per persone con disabilità intellettiva

Il piano di transizione individuale è formalizzato come un documento in cui sono condensati il passato, il presente e il futuro di una persona; dovrebbe anche contenere informazioni sulla vita riguardanti la situazione familiare, la storia medica, il tempo libero, il contesto culturale e i valori, l'istruzione e la formazione. I risultati dovrebbero aumentare le possibilità di una persona di trovare un lavoro duraturo; far coincidere gli interessi, le motivazioni, le abilità, le attitudini e le competenze di un giovane con le esigenze di una professione, di un luogo e di un ambiente di lavoro; aumentare l'autonomia, la motivazione, la percezione di sé e l'autostima del giovane; creare una situazione "win-win" per entrambe le parti, il lavoratore e il datore di lavoro.

Uno dei più interessanti è il Piano Individuale di Transizione (PIT) sviluppato da EADSNE nel 2006 in 19 Paesi dell'UE (EADSNE, 2006). In questi Paesi europei è già prassi assistere gli adolescenti e i giovani con disabilità intellettiva al termine del percorso scolastico, per il passaggio dalla scuola al lavoro e alla vita. La costruzione del sostegno alla transizione dovrebbe includere la partecipazione continua del giovane e della sua famiglia, il coordinamento di tutti i servizi responsabili e una stretta collaborazione con il settore dell'occupazione.

Un piano di transizione individuale deve essere preparato da due a tre anni prima della fine dell'istruzione obbligatoria. Deve essere inserito in un **portfolio**, lo stesso tipo di documento dei programmi educativi individuali, di cui è titolare prima l'alunno e poi lo studente, garantendo così la riservatezza delle informazioni incluse.

I piani di transizione individuali devono includere e concentrarsi su queste caratteristiche:

- Si concentra sulle questioni di transizione relative all'occupazione e alla vita adulta. Deve prendere in considerazione le **condizioni ambientali del lavoro**. Deve fornire una chiara analisi delle possibilità del giovane e un conseguente piano di carriera, preparandolo a una situazione lavorativa reale;

- Gli insegnanti dell'**istruzione secondaria inferiore e superiore**, insieme al giovane, alla famiglia e ad altri professionisti esterni (non necessariamente legati alla scuola), sono coinvolti nel suo sviluppo;

- Deve includere strumenti e metodi per garantire un processo di transizione individuale e facilitare l'**empowerment del giovane**;

- Deve garantire **pari opportunità rispetto alle** differenze di genere, cultura o posizione geografica;

- Deve garantire un **processo di follow-up**, attraverso un professionista nominato a tale scopo;

- Una pianificazione efficace della transizione segue i principi che sono in accordo con gli obiettivi della transizione, **rispettando le differenze** legate alle caratteristiche e ai valori delle famiglie.

I **principi guida fondamentali** di un processo di pianificazione di un PIT sono:

- La persona con bisogni speciali deve partecipare attivamente alla pianificazione del suo PIT;

- Le famiglie dovrebbero essere coinvolte;

- La pianificazione deve prevedere la cooperazione e la collaborazione tra agenzie;

- La pianificazione deve essere flessibile e rispondere ai cambiamenti di valori ed esperienze.

I giovani con bisogni speciali dovrebbero avere tutte le opportunità e il sostegno necessari per svolgere un ruolo chiave nella pianificazione del proprio PIT, in quanto sono i più interessati alla propria vita. Le competenze che devono essere acquisite riguardano una chiara analisi delle possibilità del giovane, la valutazione delle sue attuali capacità, l'identificazione, la discussione dei suoi desideri, la pianificazione e la preparazione di un conseguente piano di carriera con lui e la sua famiglia. I giovani e le famiglie devono essere consapevoli del contenuto dei **programmi di formazione professionale**. Le qualifiche da ottenere devono riflettere i risultati ottenuti dal giovane e devono avere uno status reale, anche nel caso di certificati "non formali" rilasciati da centri educativi o datori di lavoro (Agenzia europea per lo sviluppo dell'educazione per bisogni speciali, 2002).

Le responsabilità e i ruoli devono essere chiariti, stabiliti e accettati da tutte le parti interessate. Un professionista, come un consulente professionale o un insegnante, deve fungere da referente durante il processo di sviluppo, attuazione e valutazione del PIT. Tuttavia, è importante identificare le sue qualifiche e le sue responsabilità. Le possibilità e le esperienze lavorative implicano la preparazione del giovane a una situazione lavorativa reale e il suo follow-up sul posto di lavoro, almeno per un periodo di tempo.

Il giovane, la sua famiglia e la persona di riferimento devono essere ben consapevoli delle richieste e dei requisiti del mercato del lavoro. Convalida del processo: tutte le parti coinvolte,

come i professionisti, i giovani e le famiglie, devono partecipare a una valutazione continua dei progressi e dello sviluppo del giovane, che garantirà e aiuterà a monitorare la qualità del processo. La valutazione deve essere condotta su base regolare come parte di un contratto tra il giovane e la persona di contatto designata.

Un piano di transizione individuale deve garantire un processo ottimale per i giovani per ottenere la consulenza e il sostegno di cui hanno bisogno **prima, durante** e **dopo il periodo di transizione**. Anche le famiglie devono partecipare attivamente, in quanto diventeranno sostenitori e partner di supporto. A tal fine, i professionisti devono tenere conto della situazione della famiglia, dei suoi valori culturali e delle sue risorse.

Il lavoro si svolge anche all'interno di una rete di **relazioni sociali**. Il successo lavorativo dipende certamente dalla capacità di svolgere correttamente il compito assegnato, ma corollari di questo successo sono certamente, allo stesso livello, le **buone relazioni con i colleghi**, le reazioni positive in caso di problemi tecnici o organizzativi e la capacità di far fronte a ritmi di lavoro talvolta variabili in relazione al processo produttivo ed economico.

Le **life skills dell'OMS** costituiscono anche un importante riferimento per un processo di apprendimento attivo e per facilitare un'efficace transizione al lavoro. Le life skills sono abilità per un comportamento adattivo e positivo che consentono agli individui di affrontare efficacemente le richieste e le sfide della vita quotidiana. (Organizzazione Mondiale della Sanità, 2020)

L'Organizzazione Mondiale della Sanità ha elencato dieci di queste abilità da utilizzare quando si prende in considerazione un piano di transizione:

- **Processo decisionale**

Il processo decisionale aiuta ad affrontare in modo costruttivo le decisioni che riguardano la nostra vita. Questo può avere conseguenze sulla salute se i giovani prendono attivamente decisioni sulle loro azioni in relazione alla salute, valutando le diverse opzioni e gli effetti che le diverse decisioni possono avere.

- **Risoluzione dei problemi**

Allo stesso modo, il problem solving ci permette di affrontare in modo costruttivo i problemi della nostra vita. I problemi importanti lasciati irrisolti possono provocare stress mentale e dare origine a tensioni fisiche.

- **Pensiero creativo**

Contribuisce al processo decisionale e alla soluzione dei problemi, consentendoci di esplorare le alternative disponibili e le varie conseguenze delle nostre azioni o non azioni.

Ci aiuta a guardare oltre la nostra esperienza diretta e, anche se non viene identificato alcun problema o non si deve prendere alcuna decisione, il pensiero creativo può aiutarci a rispondere in modo adattivo e flessibile alle situazioni della nostra vita quotidiana.

- **Pensiero critico**

È la capacità di analizzare informazioni ed esperienze in modo obiettivo. Il pensiero critico può contribuire alla salute aiutandoci a riconoscere e valutare i fattori che influenzano gli atteggiamenti e i comportamenti, come i valori, la pressione dei pari e i media.

- **Comunicazione efficace**

Significa che siamo in grado di esprimerci, sia verbalmente che non verbalmente, in modi appropriati alle nostre culture e situazioni.

- **Capacità di relazione interpersonale**

Aiutaci a relazionarci in modo positivo con le persone con cui interagiamo.

- **Consapevolezza di sé**

Include il riconoscimento di noi stessi, del nostro carattere, dei nostri punti di forza e di debolezza, dei nostri desideri e delle nostre antipatie.

- **L'empatia**

La capacità di immaginare come sia la vita di un'altra persona, anche in una situazione che non ci è familiare.

- **Affrontare le emozioni**

Si tratta di riconoscere le emozioni in noi stessi e negli altri, di essere consapevoli di come le emozioni influenzano il comportamento e di essere in grado di rispondere alle emozioni in modo appropriato.

- **Affrontare lo stress**

Riconoscere le fonti di stress nella nostra vita, riconoscere il modo in cui questo si ripercuote su di noi e agire in modo da controllare i nostri livelli di stress.

Inevitabilmente, i fattori culturali e sociali determineranno l'esatta natura delle life skills. Per esempio, il contatto visivo può essere incoraggiato nei ragazzi per una comunicazione efficace, ma non per le ragazze in alcune società, quindi le questioni di genere si presenteranno nell'identificare la natura delle abilità di vita per la competenza psicosociale. Il contenuto esatto dell'educazione alle life skills deve quindi essere determinato a livello nazionale o in un contesto più locale. Tuttavia, descritte in termini generali, le life skills vengono insegnate in una tale varietà di Paesi che sembrano avere rilevanza in tutte le culture.

In sintesi, possiamo affermare che la **pianificazione della transizione** deve essere un processo sistematico e strutturato in cui le parti interessate, i membri della famiglia, gli insegnanti e le agenzie collaborano per fornire un continuum di servizi personalizzati sul singolo individuo. Le **scuole orientate alla transizione** si concentrano anche sul coinvolgimento sistematico della comunità nello sviluppo delle opzioni educative, sulle opportunità di apprendimento basate sulla comunità, sull'inclusione sistematica degli studenti nella vita sociale della scuola e sull'aumento delle aspettative relative a competenze, valori e risultati per tutti gli studenti.

4. Preparare le persone con disabilità intellettiva al mondo del lavoro

Preparare le persone con disabilità intellettiva al lavoro in Austria

Introduzione

L'approccio proattivo dell'Austria verso la realizzazione dei principi della Convenzione ONU è evidente nel Piano d'azione nazionale per le persone con disabilità, istituito nel 2012. Questa strategia completa delinea obiettivi e misure ambiziosi per la politica sulla disabilità. Questo articolo approfondisce l'evoluzione della politica austriaca in materia di disabilità, evidenziando le principali leggi e iniziative che hanno segnato il cammino verso una società più inclusiva ed equa. La consapevolezza delle leggi austriache e dell'"Inklusionspaket 2017" è fondamentale per raggiungere questo obiettivo.

Evoluzione della politica sulla disabilità in Austria

Il panorama delle politiche sulla disabilità ha subito profonde trasformazioni negli ultimi decenni, con un significativo spostamento verso un approccio basato sui diritti umani e sull'uguaglianza. L'Austria ha ratificato la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità nel 2008, un passo monumentale che ha stabilito nuovi standard per i diritti delle persone con disabilità. Questa prospettiva dei diritti umani è ripresa anche nella Strategia dell'UE per la disabilità 2021-2030.

L'Austria è stata proattiva nell'attuazione della Convenzione ONU, come dimostra il Piano d'azione nazionale per le persone con disabilità istituito nel 2012. Questa strategia globale delinea gli obiettivi e le misure a lungo termine della politica sulla disabilità. Per ulteriori approfondimenti e per il più recente Piano d'azione nazionale per le disabilità 2022-2030, consultare il Piano d'azione nazionale per le disabilità.

La disabilità, essendo una questione trasversale, è supervisionata a livello federale dal Ministero degli Affari Sociali, che svolge un ruolo di coordinamento nelle questioni legate alla disabilità e guida iniziative significative per le persone con disabilità. Il Ministero si concentra sulla promozione della partecipazione professionale e dell'uguaglianza dei disabili. Tre strumenti legali

fondamentali contribuiscono a questo sforzo: la legge sull'occupazione dei disabili, la legge federale sulla disabilità e la legge federale sull'uguaglianza dei disabili.

Una risorsa fondamentale per le persone con disabilità è il Servizio del Ministero Sociale, che opera attraverso nove uffici regionali nelle capitali austriache. Una delle funzioni cruciali del Servizio del Ministero Sociale è quella di migliorare l'inclusione professionale delle persone con disabilità. Mentre molti aspetti importanti riguardanti le persone con disabilità rientrano nella giurisdizione del governo federale, numerose responsabilità, come l'alloggio e la struttura quotidiana (terapia occupazionale), sono di competenza delle autorità regionali.

Presentazione di "Inklusionspaket 2017"

L'*Inklusionspaket 2017 (Pacchetto Inclusione 2017 - Piena partecipazione per tutti)* è un insieme di norme austriache volte a promuovere l'inclusione sociale, soprattutto sul posto di lavoro. È un'iniziativa innovativa del governo federale austriaco, incentrata sulla creazione di condizioni di lavoro dignitose per le persone con disabilità e sulla promozione della loro completa integrazione sociale ed economica. Questa serie completa di misure, sviluppate in stretta collaborazione con le organizzazioni per la disabilità e vari partner, rappresenta un importante motore per la trasformazione del mondo del lavoro. In particolare, estende la protezione legale e aumenta significativamente le risorse finanziarie per migliorare l'integrazione professionale. Un aspetto eccezionale di questo approccio olistico è la considerazione delle prospettive di genere. I principi fondamentali di questo sforzo comprendono un approccio multi-stakeholder e il principio fondamentale di "non lasciare indietro nessuno". Queste caratteristiche rendono l'attuazione e l'impatto di questa iniziativa particolarmente significativi.

Presentazione della "Behinderteneinstellungsgesetz" (Legge sull'occupazione delle persone con disabilità)

La *Behinderteneinstellungsgesetz (Legge sull'occupazione delle persone con disabilità)* è la legge austriaca sull'occupazione delle persone con disabilità. Questa legge stabilisce le norme relative all'occupazione delle persone con disabilità in Austria. I punti chiave includono l'obbligo di assunzione per i datori di lavoro con un certo numero di dipendenti, le definizioni dei beneficiari, il calcolo delle assunzioni obbligatorie, gli alloggi adeguati e il principio della parità di retribuzione. Queste disposizioni sono volte a promuovere l'inclusione delle persone con disabilità nella forza lavoro e a garantire loro pari opportunità di impiego.

L'articolo II della legge stabilisce i seguenti requisiti:

- **Obbligo di impiego**

I datori di lavoro con 25 o più dipendenti sono tenuti ad assumere almeno un individuo qualificato con disabilità ogni 25 dipendenti. Questa legge si applica a tutti i datori di lavoro, ad eccezione delle organizzazioni internazionali come definite nella legge del 1977 sui privilegi e le immunità delle organizzazioni internazionali.
Il Ministro del Lavoro, della Salute e degli Affari Sociali ha l'autorità di adeguare il numero di assunzioni richieste per alcune industrie a una persona disabile ogni 40 dipendenti. Questo adeguamento è consentito quando la struttura unica di queste industrie rende impossibile assumere secondo i requisiti standard anche con tutte le risorse tecniche e di supporto possibili.

- **Ammissibilità dei beneficiari**

  I beneficiari di questa legge sono i cittadini austriaci con un grado di disabilità di almeno il 50%. Sono considerati beneficiari anche i cittadini dell'Unione Europea, i cittadini dei Paesi aderenti al SEE, i cittadini svizzeri e i loro familiari, nonché i rifugiati che hanno ottenuto l'asilo e alcuni cittadini di Paesi terzi, se soddisfano i criteri specificati.

- **Calcolo delle assunzioni necessarie**

  La legge fornisce la definizione di dipendenti utilizzata per calcolare le assunzioni richieste, compresi i lavoratori dipendenti, gli apprendisti e i lavoratori a domicilio.
  Per calcolare il requisito si utilizza il numero totale di dipendenti, compresi i disabili e gli altri.

- **Alloggi ragionevoli e misure di supporto**

  I datori di lavoro devono tenere conto delle condizioni di salute delle persone disabili al momento dell'assunzione e devono creare condizioni adeguate al loro impiego.
  La legge sottolinea l'importanza di misure appropriate per facilitare l'occupazione delle persone con disabilità, con un sostegno finanziario disponibile per gli ausili tecnici, la creazione di luoghi di lavoro adeguati e la copertura dei costi legati al loro impiego.

- **Parità di retribuzione**

  La retribuzione delle persone assunte in base a questa legge non deve essere ridotta a causa della loro disabilità.

"Questi regolamenti mirano a garantire che le persone con disabilità abbiano pari opportunità sul posto di lavoro, promuovendo la loro inclusione sociale ed economica e richiedendo ai datori di lavoro di impegnarsi attivamente nella creazione di un ambiente di lavoro inclusivo".

Conclusione

In Austria, il paradigma della politica sulla disabilità ha subito notevoli cambiamenti, alimentati dai principi dei diritti umani e dell'uguaglianza. La ratifica della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e l'istituzione del Piano d'azione nazionale esemplificano l'impegno dell'Austria a trasformare il panorama della disabilità. Attraverso leggi come la Behinderteneinstellungsgesetz e iniziative come l'Inklusionspaket 2017, l'Austria sta tracciando un percorso verso una società in cui le capacità e i contributi unici delle persone con disabilità sono pienamente riconosciuti. Mentre l'Austria continua a spianare la strada per un futuro più inclusivo, il suo cammino è fonte di ispirazione per le nazioni che lottano per una società in cui ogni individuo, a prescindere dalle sue capacità, possa prosperare su un piano di parità.

Preparare le persone con disabilità intellettiva al mondo del lavoro in Grecia

Laboratori introduttivi

I workshop introduttivi sono sessioni di formazione organizzate per dotare le persone con disabilità intellettiva di competenze e conoscenze essenziali per il mondo del lavoro. Questi workshop possono riguardare un'ampia gamma di argomenti, come le capacità di comunicazione, il lavoro di squadra, la risoluzione dei problemi e l'etichetta professionale. Possono anche includere sessioni sulla costruzione della fiducia in sé stessi e sull'auto-appoggio, che sono fondamentali per avere successo in un ambiente di lavoro.

I laboratori devono essere adattati alle esigenze e alle capacità specifiche dei partecipanti, concentrandosi su attività pratiche e pratiche per migliorare l'apprendimento. Inoltre, questi workshop possono offrire ai partecipanti l'opportunità di imparare gli uni dagli altri, condividere le esperienze e creare una comunità di sostegno.

Simulazione di un ambiente di lavoro

La creazione di un ambiente di lavoro simulato può essere un modo efficace per preparare le persone con disabilità intellettiva alle sfide che potrebbero incontrare nei luoghi di lavoro reali. La simulazione può avvenire in un ambiente controllato che assomiglia a un luogo di lavoro reale, come un centro di formazione o un programma professionale.

Durante la simulazione, i partecipanti possono cimentarsi in compiti e attività pertinenti alle professioni che aspirano a intraprendere. Questa esperienza pratica li aiuta a sviluppare competenze specifiche legate al lavoro e aumenta il loro livello di comfort in un ambiente di lavoro. Inoltre, consente ai formatori e al personale di supporto di osservare i punti di forza dei partecipanti e le aree che potrebbero necessitare di ulteriori miglioramenti, facilitando una formazione mirata.

Attività di gestione del tempo

La gestione del tempo è un'abilità cruciale per il successo in qualsiasi lavoro. Le persone con disabilità intellettiva possono avere difficoltà a organizzare il proprio tempo e a completare i compiti in modo efficiente. Pertanto, le attività di gestione del tempo dovrebbero essere incorporate nella loro preparazione al mondo del lavoro.

Queste attività possono comprendere la creazione di programmi, la definizione di priorità e l'utilizzo di strumenti come calendari o elenchi di attività. I partecipanti possono imparare a suddividere i compiti più importanti in fasi più piccole e gestibili e a rispettare le scadenze. La pratica regolare e il rinforzo delle abilità di gestione del tempo possono aumentare la loro fiducia e aiutarli a mantenere la produttività in un ambiente di lavoro reale.

Simulazione di un'intervista

I colloqui di lavoro possono intimorire chiunque, e le persone con disabilità intellettiva possono aver bisogno di ulteriore supporto e pratica per sentirsi sicuri durante i colloqui. La realizzazione di simulazioni di colloqui in un ambiente di supporto e incoraggiamento può essere di grande beneficio.

Durante queste simulazioni, i partecipanti possono esercitarsi a rispondere alle domande più comuni dei colloqui, imparare il linguaggio del corpo e le abilità comunicative appropriate e ricevere un feedback costruttivo dai formatori o dai tutor. Questa preparazione li aiuta a capire cosa aspettarsi durante un vero colloquio, a ridurre l'ansia e ad aumentare le possibilità di ottenere buoni risultati nella ricerca di un impiego.

Preparare le persone con disabilità intellettiva al lavoro in Italia

Laboratori introduttivi

Il workshop introduttivo ha l'obiettivo di implementare una serie di strumenti per fornire alle persone con disabilità competenze utili per l'occupabilità e l'integrazione nel mondo del lavoro attraverso lo sviluppo di abilità come il pensiero critico, le relazioni con i colleghi, ma anche abilità funzionali per il lavoro quotidiano.

In Italia, ci sono molti laboratori finanziati dall'UE attraverso vari progetti finalizzati all'occupabilità delle persone con disabilità.

Simulazione di un ambiente di lavoro

Un luogo di lavoro simulato deve riprodurre le condizioni reali del luogo di lavoro per consentire la dimostrazione delle prestazioni previste dai requisiti lavorativi. La simulazione dell'ambiente di lavoro consente alle persone con disabilità di immergersi in un ambiente di lavoro che potrebbe diventare reale, mettendo alla prova i loro punti di forza e di debolezza. Queste simulazioni sono importanti anche per i datori di lavoro per sensibilizzarli a creare un ambiente di lavoro più inclusivo e stimolante.

Attività di gestione del tempo

La gestione del tempo è una sfida per tutti. Per le persone con disturbo da deficit di attenzione/iperattività, dislessia e altre disabilità, è ancora più difficile che per gli altri. Il concetto stesso di tempo può essere particolarmente impegnativo. La gestione del tempo è un'abilità molto importante, che spesso può determinare il successo scolastico.

Un buon punto di partenza per migliorare la gestione del tempo è l'analisi dei compiti. Si tratta di un esempio di abilità che molte persone non sviluppano in modo intuitivo, eppure è un elemento essenziale per sviluppare una gestione efficace del tempo. L'analisi dei compiti è il processo di identificazione di ciò che è necessario fare per portare a termine un determinato impegno, che si tratti di un compito a casa o di un progetto a lungo termine come una ricerca. Stimare con precisione il tempo necessario per completare i compiti è essenziale per una pianificazione a lungo termine.

Simulazione di un'intervista

Il colloquio di lavoro è un passo importante verso il successo occupazionale e spesso rappresenta una sfida significativa per le persone con disabilità intellettiva. Gli specialisti della riabilitazione professionale possono trarre beneficio da un approccio sistematico alla formazione delle abilità nel colloquio di lavoro. Oggi è possibile creare simulazioni di colloqui di lavoro attraverso un software che fornisce un'esperienza di realtà virtuale con la quale i discenti possono migliorare sistematicamente le loro abilità nei colloqui di lavoro, ridurre le loro paure e aumentare la loro fiducia nell'affrontare i colloqui di lavoro.
Sebbene questo software non sostituisca in alcun modo il contatto clinico, la formazione basata sul computer può amplificare l'efficacia di tale contatto e aiutare le persone con disabilità a essere molto più preparate nelle situazioni reali.

Preparare le persone con disabilità intellettiva al mondo del lavoro in Spagna

In Spagna esistono normative e misure legali specifiche per promuovere la preparazione e l'inclusione delle persone con disabilità intellettiva sul posto di lavoro. Queste norme sono contenute principalmente nella Legge generale sui diritti delle persone con disabilità e sulla loro inclusione sociale, che è la normativa più rilevante in questo campo. Esistono inoltre altre leggi e disposizioni che sostengono l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità intellettiva. Alcune delle più importanti sono:

- Decreto legislativo reale 1/2013, del 29 novembre: approva il testo rivisto della Legge generale sui diritti delle persone con disabilità e sulla loro inclusione sociale. Questa legge stabilisce le basi per le pari opportunità, la non discriminazione e la promozione dell'inclusione delle persone con disabilità in tutti i settori, compreso il posto di lavoro.

- Legge 49/2007, del 26 dicembre 2007, che stabilisce il sistema di infrazioni e sanzioni in materia di pari opportunità, non discriminazione e accessibilità universale delle persone con disabilità: Questa legge regola le infrazioni e le sanzioni in materia di pari opportunità e non discriminazione delle persone con disabilità, compresi gli aspetti legati all'occupazione.

- Legge 13/1982, del 7 aprile 1982, sull'integrazione sociale dei disabili (LISMI): Sebbene questa legge sia stata abrogata, all'epoca era rilevante per la promozione dell'occupazione delle persone con disabilità e alcune delle sue disposizioni sono ancora in vigore e incluse in altri regolamenti.

- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità: Sebbene non sia una normativa spagnola, la Spagna è firmataria di questa convenzione, che riconosce e protegge i diritti delle persone con disabilità, tra cui il diritto al lavoro e all'inclusione lavorativa.

Queste leggi e regolamenti stabiliscono i principi fondamentali per le pari opportunità, la non discriminazione e l'inclusione delle persone con disabilità intellettiva sul posto di lavoro. Inoltre, le comunità autonome spagnole possono avere ulteriori normative specifiche per integrare queste norme nazionali e adattarle ai loro contesti regionali.

In aggiunta alle informazioni precedenti, la preparazione delle persone con disabilità intellettiva al mondo del lavoro in Spagna richiede un approccio inclusivo e adattato alle esigenze individuali. Ecco alcune linee guida per facilitare questo processo:

- Istruzione e formazione: È fondamentale che le persone con disabilità intellettiva abbiano accesso a un'istruzione e a una formazione adeguate. Ciò può includere programmi di

educazione speciale, formazione sulle abilità sociali, abilità lavorative specifiche e sviluppo di competenze lavorative.

- Orientamento alla carriera e supporto professionale: Fornire orientamento e consulenza sulle opzioni di carriera disponibili per le persone con disabilità intellettiva. Ciò può includere l'identificazione delle aree di interesse e delle attitudini, nonché delle opportunità di lavoro adatte a ciascun individuo.

- Programmi di stage: I tirocini rappresentano un'ottima opportunità per le persone con disabilità intellettiva di fare esperienza in un ambiente di lavoro reale. Ciò consentirà loro di familiarizzare con le routine lavorative e di sviluppare competenze pratiche.

- Adattamento al lavoro: È essenziale adattare l'ambiente di lavoro e le mansioni in base alle esigenze individuali. Ciò può comportare l'adeguamento degli strumenti e delle attrezzature di lavoro, la definizione di orari flessibili o l'offerta di un sostegno supplementare sul posto di lavoro.

- Sensibilizzazione e formazione per datori di lavoro e colleghi: È importante sensibilizzare i datori di lavoro e i colleghi sull'inclusione delle persone con disabilità intellettiva nell'ambiente di lavoro. Ciò può contribuire a creare un ambiente di lavoro più accogliente e solidale.

- Sostegno continuo sul posto di lavoro: Fornire un supporto continuo sul posto di lavoro è essenziale per garantire il successo delle persone con disabilità intellettiva. Questo può includere il tutoraggio o l'assegnazione di un collega che fornisca guida e assistenza.

- Rete di supporto esterna: Mettere in contatto le persone con disabilità intellettiva con organizzazioni e servizi esterni che forniscono ulteriore supporto, consulenza e risorse può essere vantaggioso sia per i dipendenti che per i datori di lavoro.

- Promuovere l'inclusione sul posto di lavoro: È fondamentale promuovere una cultura dell'inclusione sul posto di lavoro. Si tratta di garantire che tutte le persone, indipendentemente dalle loro capacità, siano valorizzate e rispettate per il loro contributo al team.

- Monitoraggio e valutazione: È importante monitorare regolarmente i progressi della persona sul lavoro e valutare l'efficacia delle misure di supporto implementate. Ciò consentirà di apportare eventuali modifiche per migliorare l'esperienza lavorativa.

In Spagna esistono diverse organizzazioni e risorse che possono fornire supporto e consulenza per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità intellettiva, come il Servizio Pubblico per l'Impiego (SEPE), la Fondazione ONCE o enti locali e regionali specializzati nell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

5. Identificazione delle competenze e degli interessi professionali

Introduzione

Quando si assistono le persone con disabilità intellettiva nella ricerca di un lavoro, è fondamentale identificare le loro competenze e i loro interessi per garantire un buon adattamento alle potenziali opportunità di impiego. Comprendendo le loro abilità e preferenze uniche, gli educatori possono guidare le persone verso carriere che si allineano con i loro punti di forza e le loro passioni. In questo capitolo si analizzeranno le strategie efficaci per identificare le competenze e gli interessi professionali delle persone con disabilità intellettiva, consentendo loro di perseguire un'occupazione soddisfacente e significativa.

Come identificare le competenze e gli interessi professionali

Autovalutazione:

Incoraggiare le persone a riflettere sulle loro capacità, punti di forza e preferenze. Impegnatevi in conversazioni aperte per esplorare i loro interessi, gli hobby e le attività che praticano. Considerate i risultati accademici, le attività extrascolastiche e qualsiasi talento o abilità speciale che possiedono. Questa autovalutazione aiuta le persone a conoscere le proprie capacità e fornisce le basi per identificare le potenziali competenze e interessi professionali.

Valutazione delle competenze:

Effettuare una valutazione completa delle competenze per identificare le capacità dell'individuo in vari ambiti. Valutare le capacità cognitive, le capacità comunicative, le capacità di risoluzione dei problemi, le capacità motorie, le capacità sociali e qualsiasi capacità professionale specifica acquisita attraverso esperienze precedenti o formazione. Osservare il paziente mentre svolge diverse attività e compiti per comprendere meglio le sue capacità e le aree di sviluppo. Questa valutazione consente di identificare le competenze trasferibili che possono essere applicate in diversi contesti lavorativi.

Job Shadowing e Stage:

Offrire alle persone l'opportunità di svolgere attività di job shadowing o stage in vari settori. Il job shadowing consente alle persone di osservare e sperimentare in prima persona diversi ambienti di lavoro, acquisendo una conoscenza dei vari ruoli e settori. I tirocini offrono

un'esperienza pratica e l'opportunità di sviluppare competenze specifiche per il lavoro. Queste esperienze aiutano le persone a esplorare i propri interessi e a comprendere le competenze e le mansioni associate a diverse carriere.

Valutazioni professionali:

Collaborare con i servizi di riabilitazione professionale o con le agenzie di collocamento che offrono valutazioni professionali. Queste valutazioni utilizzano test e attività standardizzate per valutare le capacità, gli interessi e le attitudini di un individuo per lavori specifici. Le valutazioni professionali forniscono dati oggettivi sui punti di forza, sui limiti e sui potenziali percorsi di carriera di un individuo. Utilizzate i risultati per guidare il processo di ricerca del lavoro e identificare le competenze e gli interessi professionali adatti.

Inventari degli interessi professionali:

Implementare inventari degli interessi professionali o valutazioni progettate per identificare gli interessi di un individuo in specifici campi di lavoro o settori. Questi inventari prevedono in genere questionari o indagini che misurano le preferenze per determinate mansioni, ambienti o stili di lavoro. I risultati forniscono indicazioni preziose sulle preferenze di un individuo e possono guidare l'esplorazione di opportunità lavorative adeguate e in linea con i suoi interessi.

Comunicazione e collaborazione:

Mantenere una comunicazione aperta e continua con la persona, la sua famiglia e gli operatori di supporto. Discutere regolarmente dei loro interessi, punti di forza e aspirazioni. Collaborare con altri professionisti coinvolti nell'assistenza, come terapisti occupazionali o formatori professionali, per raccogliere ulteriori spunti e prospettive. Unendo le risorse e le conoscenze, è possibile ottenere una comprensione completa delle capacità e degli interessi della persona.

Coinvolgimento della comunità:

Incoraggiare le persone a partecipare ad attività comunitarie legate ai loro interessi. L'impegno nella comunità espone le persone a varie esperienze e le aiuta a sviluppare competenze rilevanti per i loro potenziali interessi lavorativi. Mettere in contatto le persone con opportunità di volontariato, club o organizzazioni legate alle loro passioni. Impegnarsi in queste attività permette alle persone di esplorare ulteriormente i propri interessi e di scoprire potenziali opportunità di lavoro in questi campi.

Conclusione

L'identificazione delle competenze e degli interessi professionali è un passo fondamentale per sostenere le persone con disabilità intellettiva nella loro ricerca di lavoro. Conducendo autovalutazioni, valutazioni delle competenze, job shadowing, valutazioni professionali e inventari degli interessi professionali, gli educatori possono ottenere preziose informazioni sulle capacità e le preferenze di un individuo. La comunicazione e la collaborazione continue con l'individuo e la sua rete di supporto, così come il coinvolgimento della comunità, contribuiscono a una comprensione completa delle sue capacità e dei suoi interessi. Armati di queste conoscenze, gli educatori possono guidare le persone verso opportunità di lavoro adatte che siano in linea con i loro punti di forza e le loro passioni, consentendo loro di ottenere carriere significative e soddisfacenti.

6. Sviluppare le capacità di preparazione all'impiego

Introduzione

È importante sottolineare che la preparazione al mondo del lavoro, comprese le abilità e le competenze pre-assunzione, è fondamentale prima di entrare nella sfera professionale. È stato dimostrato che le principali difficoltà nel mantenere l'occupazione non sono tanto legate all'esecuzione di compiti specifici, quanto piuttosto alla capacità di comportarsi in modo appropriato nell'ambiente di lavoro.

Le persone con disabilità intellettiva devono affrontare limitazioni significative nel loro repertorio di abilità sociali, soprattutto quelle richieste in ambienti complessi come il luogo di lavoro. Queste limitazioni sono in gran parte dovute al fatto che sono state escluse da questi contesti e non hanno avuto l'opportunità di sviluppare le abilità necessarie per avere successo nell'ambiente professionale.

Formazione per l'occupazione

L'obiettivo è fornire una struttura formativa che doti il futuro lavoratore delle competenze personali, sociali e lavorative indispensabili per affrontare con successo il suo futuro lavoro. Per raggiungere questo obiettivo, è fondamentale pianificare azioni formative specifiche che rispondano alle esigenze di una preparazione funzionale e adeguata.
Durante questo processo di formazione, l'attenzione deve essere rivolta a fornire ai futuri lavoratori un'esperienza prevalentemente pratica e funzionale, al fine di raggiungere i seguenti obiettivi:

1. Sviluppare un adeguato livello di maturità che consenta loro di affrontare con successo le sfide professionali e le richieste della vita adulta.
2. Orientare i loro interessi e le loro aspirazioni di carriera in modo realistico, allineandoli con le opzioni disponibili nel loro contesto attraverso un efficace orientamento professionale.
3. Ampliare il loro repertorio di capacità di adattamento, favorendo così una maggiore autonomia nella vita familiare, sociale e lavorativa. Inoltre, acquisiranno strategie cognitive che li aiuteranno a prendere decisioni, risolvere problemi e stabilire relazioni causali, sviluppando così la loro intelligenza pratica e sociale".

Approccio metodologico alla formazione

Per raggiungere i nostri obiettivi, abbiamo optato per una metodologia regolata dai seguenti criteri:

a) La formazione deve essere personalizzata e affrontata in modo globale. Ogni programma sarà adattato alle esigenze, alle capacità, alle aspettative e al ritmo di apprendimento di ogni studente, il che favorirà la sua autonomia e consentirà un intervento più preciso ed efficace.

b) L'obiettivo dovrebbe essere una formazione pratica e applicabile nella vita quotidiana dei futuri lavoratori, incoraggiando il loro sviluppo in ambienti reali quando possibile.

c) La formazione acquisterà significato per il soggetto ascoltando e considerando le sue opinioni e richieste, consentendo una partecipazione attiva all'intero processo formativo. Inoltre, verrà spiegata la rilevanza di ogni contenuto e la sua utilità nella vita quotidiana.

d) Sarà adattato all'età cronologica dell'allievo, concentrandosi su un apprendimento motivante e pertinente per gli adulti con disabilità intellettiva, escludendo contenuti infantili o eccessivamente accademici. Questo spesso implica la creazione di materiali didattici specifici, adatti al loro livello cognitivo.

e) Verranno affrontati contenuti trasversali, evitando la frammentazione e adottando un approccio interdisciplinare che copra gli aspetti personali, sociali e lavorativi.

f) La formazione includerà elementi attitudinali e socio-personali essenziali per lo sviluppo autonomo nella vita adulta, come il processo decisionale, l'autostima, i valori etici e la capacità di riconoscere e risolvere i problemi legati al lavoro.

g) Sarà data priorità alla formazione che si concentra sulle componenti pratiche e favorisce l'integrazione socio-lavorativa delle persone con disabilità.

Approccio formativo personalizzato

Nel campo della formazione esiste un'ampia varietà di modelli e la scelta dipenderà dall'obiettivo specifico perseguito. È essenziale progettare i contenuti in base agli aspetti osservati durante la valutazione iniziale degli utenti, concentrandosi sull'affrontare le difficoltà comuni delle persone con disabilità intellettiva. In questo modo, si garantisce una formazione personalizzata e pertinente per ogni individuo.

a) Orientamento al lavoro. L'obiettivo principale è quello di fornire conoscenze, risorse, competenze e strategie che facilitino l'accesso al lavoro. Per raggiungere questo obiettivo,

è fondamentale concentrarsi su un adeguato orientamento professionale, che permetta di allineare gli interessi professionali di ciascun individuo con le sue capacità e i suoi limiti. Dobbiamo anche affrontare i concetti fondamentali del lavoro, come il funzionamento di un'azienda, gli aspetti dei contratti e delle buste paga, e promuovere atteggiamenti lavorativi positivi, tra gli altri aspetti rilevanti per raggiungere il successo nel mondo del lavoro.

b) **Competenze pre-professionali.** L'obiettivo principale di questo modulo è fornire una formazione che faciliti lo sviluppo delle competenze necessarie per svolgere vari compiti.

c) **Competenze informatiche.** La maggior parte dei lavori accessibili alle persone con disabilità intellettiva non prevede l'uso del computer. Tuttavia, al giorno d'oggi, avere competenze informatiche di base è diventato essenziale per adattarsi alla società. L'obiettivo è garantire che ogni persona sviluppi le competenze informatiche necessarie per migliorare la propria integrazione sociale.

d) **Abilità sociali.** Nella formazione, il lavoro sulle abilità sociali è una delle aree più importanti, poiché le persone con disabilità generalmente incontrano maggiori difficoltà in questo aspetto. L'obiettivo è fornire agli allievi le risorse e le competenze necessarie per percepire, comprendere, interpretare e rispondere in modo appropriato agli stimoli sociali, consentendo loro di funzionare in modo indipendente sia nelle attività lavorative che nella vita quotidiana. Le abilità sociali coprono un ampio spettro e alcuni esempi rilevanti su cui lavorare ***sono***:

- Abilità sociali di base, come l'ascolto attivo, il contatto visivo e un'adeguata distanza interpersonale.
- La capacità di chiedere aiuto. Questa abilità è fondamentale, in quanto la sua mancanza può comportare un completamento errato o incompleto dei compiti, che potrebbe influire negativamente sulle prestazioni lavorative.
- Adattarsi a situazioni e persone diverse e comprendere i diversi ruoli all'interno di un'azienda. Per una persona con disabilità intellettiva, può essere difficile capire le differenze tra un amico e un collega e come variano le interazioni con capi e colleghi. Pertanto, è necessario svolgere un lavoro specifico in queste situazioni sociali.

e) **Autonomia personale.** È essenziale che le persone che scelgono un lavoro dimostrino un certo grado di indipendenza e autonomia personale. Per questo motivo, è di grande importanza affrontare le questioni relative alla cura di sé, al comportamento sano e all'autonomia a casa. I lavoratori che non hanno responsabilità al di fuori dell'ambiente di lavoro tendono a replicare questi comportamenti quando il supporto del job coach diminuisce. Per questo motivo, oltre a lavorare con le persone con disabilità intellettiva, è fondamentale che le famiglie diventino consapevoli dell'importanza di promuovere tra le mura domestiche lo stesso ruolo adulto che sarà loro richiesto nell'ambiente di lavoro.

f) **Risorse della comunità**. L'obiettivo è approfondire la conoscenza e la comprensione dell'ambiente comunitario, facilitando così la partecipazione attiva degli studenti nel loro ambiente e rafforzando l'uso appropriato delle risorse disponibili. Dovrebbero essere trattate tutte le risorse accessibili, dall'assistenza sanitaria al tempo libero, allo sport, alla cultura e ad altre risorse richieste dai nostri utenti.

g) **Apprendimento strumentale.** L'obiettivo è fornire agli studenti un apprendimento strumentale di base, come le competenze linguistiche e le competenze matematiche di base che promuovono la loro autonomia. Ad esempio, si può lavorare sulla gestione del tempo e del denaro, consentendo loro di gestire con sicurezza la propria vita quotidiana. Diamo inoltre priorità al miglioramento dell'espressione e del vocabolario, alla comprensione delle istruzioni e alla gestione dei mezzi di comunicazione, che contribuiscono in modo significativo alla loro capacità di comunicare efficacemente in contesti diversi.

h) **Formazione cognitiva.** Il training cognitivo si basa sulla stimolazione dei processi di pensiero fondamentali, che saranno di grande utilità sia nella vita quotidiana che nell'ambiente di lavoro. Si può lavorare sulla comparazione, la classificazione, l'organizzazione, l'orientamento e la flessibilità nelle situazioni.

i) **Risoluzione dei problemi.** Il lavoro sulla risoluzione dei problemi mira a fornire agli studenti le competenze e le strategie necessarie per affrontare adeguatamente le situazioni che possono presentarsi nella vita lavorativa e in quella quotidiana. Pertanto, è fondamentale introdurre e rafforzare i processi e le fasi necessarie per risolvere efficacemente i problemi nella loro vita quotidiana:

1. Identificare chiaramente il problema e definirne le caratteristiche.
2. Proporre diverse opzioni per risolvere il problema, incoraggiando la creatività e il pensiero flessibile.
3. Analizzare i vantaggi e gli svantaggi di ciascuna opzione per prendere decisioni consapevoli.
4. Scegliere l'opzione più appropriata in base alla valutazione degli aspetti valutati in precedenza.
5. Implementare l'opzione selezionata e valutarne l'efficacia.

j) **Formazione personale.** La formazione personale si basa sull'idea di promuovere la salute mentale nelle persone con disabilità intellettiva. Il lavoro ordinario è una sfida molto impegnativa e molte delle persone con disabilità che vi si inseriscono possono non avere le strategie personali per affrontare un nuovo ruolo più impegnativo e complesso. Per questo motivo la formazione personale mira a imparare a conoscere sé stessi, ad avere una visione realistica del proprio corpo e delle proprie possibilità, a comunicare meglio ciò che si sente e ciò che si vuole, a gestire adeguatamente i conflitti interpersonali, a pianificare il raggiungimento dei propri obiettivi e a saper prendere decisioni.

7. Collaborare con i datori di lavoro e altri professionisti per sostenere le persone con disabilità sul posto di lavoro.

Austria

Introduzione

Sostenere le persone con disabilità nell'ingresso e nel successo nel mercato del lavoro è fondamentale per promuovere l'inclusività e l'uguaglianza nella società. La collaborazione con i datori di lavoro e i professionisti svolge un ruolo fondamentale nella creazione di ambienti di lavoro accessibili e di supporto. In Austria, diverse organizzazioni, programmi e istituzioni si dedicano a questa causa, con l'obiettivo di consentire alle persone con disabilità di condurre una vita professionale soddisfacente. Questo capitolo esplorerà alcune di queste iniziative e risorse, evidenziando il loro contributo all'integrazione delle persone con disabilità nella forza lavoro.

Diakonie: Consentire la partecipazione e un impegno significativo

I laboratori Diakonie offrono alle persone con disabilità opportunità di lavoro e di sviluppo significative in diversi settori, in base alle loro capacità, ai loro talenti e alle loro aspirazioni. Questi laboratori creano spazi aperti e pubblici, facilitando l'integrazione sociale e la partecipazione. Offrendo routine quotidiane normalizzate, migliorano le abilità pratiche e allo stesso tempo alimentano le competenze sociali e comportamentali, rafforzando l'autostima attraverso le interazioni sociali, il riconoscimento e l'affermazione.

Offerte di sostegno da parte del Servizio del Ministero Sociale

Il Servizio del Ministero Sociale ha fornito un'ampia gamma di meccanismi di sostegno per la partecipazione professionale attraverso varie opzioni di finanziamento basate su progetti e individui.

Finanziamento di progetti per l'inclusione professionale di giovani con disabilità

- **Rete di assistenza professionale (NEBA)**
  La Rete di assistenza professionale (NEBA) offre programmi come "Youth Coaching", "AusbildungsFit" (ex Scuola di Produzione) e Assistenza alla Formazione Professionale.

Queste iniziative si rivolgono ai giovani con disabilità e a quelli a rischio di esclusione dal mercato del lavoro, cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo.

- **Formazione dei giovani**
  Lo Youth Coaching si concentra sulla guida dei giovani attraverso la consulenza, il sostegno e la gestione dei casi per fornire loro prospettive. L'obiettivo è evitare che finiscano per strada e che escano dal sistema sociale, facilitando una transizione di successo verso le carriere future.

- **AusbildungsFit**
  Questo programma si rivolge a giovani con esigenze di sostegno, con l'obiettivo di dotarli delle competenze necessarie per una formazione professionale o scolastica avanzata, superando le sfide poste dalle competenze di base.

- **Assistenza alla formazione professionale (BAS**)
  BAS sostiene i giovani con disabilità e altre barriere durante la formazione professionale, assicurando un orientamento continuo sia sul posto di lavoro che a scuola, per garantire percorsi educativi validi.

- **Formazione professionale integrata (IBA)**
  I giovani con disabilità o altre limitazioni potrebbero richiedere adattamenti in termini di contenuti formativi o tempo aggiuntivo per superare con successo gli esami finali. La formazione professionale integrata (IBA) aumenta le probabilità di successo della qualifica professionale, offrendo condizioni ottimali ai giovani disabili e sostenendoli nel loro percorso. Nell'ambito dell'IBA, sono disponibili opzioni come la formazione a qualifica parziale o il prolungamento della durata della formazione. Il Ministero degli Affari Sociali austriaco valuta individualmente l'ammissibilità a queste opzioni.

- **Assistenza durante la formazione professionale**
  L'Austria offre assistenti dedicati per sostenere i giovani svantaggiati prima, durante e dopo la formazione integrata. Questi assistenti fungono da punti di contatto competenti e utili per qualsiasi domanda durante il periodo di formazione. Inoltre, facilitano la comunicazione tra il centro di formazione e il tirocinante, intervenendo in caso di problemi. Gli assistenti possono anche accompagnare i giovani disabili alle scuole professionali o ai siti di formazione, se necessario.

Facilitare l'ingresso e il sostegno della forza lavoro

- **Coaching sul lavoro**
  Il Job Coaching fornisce un'assistenza personalizzata e diretta alle persone con esigenze di supporto più ampie, migliorando le competenze tecniche e interpersonali per consentire l'adempimento indipendente dei requisiti lavorativi.

- **Servizio Business NEBA**
  Il servizio NEBA per le imprese si concentra sulle esigenze dei datori di lavoro. Si impegna in modo proattivo con le aziende, creando una rete di contatti, fornendo informazioni mirate e sensibilizzazione su "Lavoro e disabilità", offrendo una consulenza completa sui vari benefici di finanziamento e guidando le assunzioni per motivare le aziende ad assumere persone con disabilità.

- **Assistenza personale sul posto di lavoro**
  L'assistenza personale sul posto di lavoro offre un supporto personalizzato alle persone disabili per lo svolgimento di lavori o per la formazione. L'obiettivo è consentire una partecipazione equa e autonoma alla vita professionale.

- **Fit2work: Un ponte tra salute e occupazione**
  Fit2work è un servizio di consulenza gratuito per i lavoratori e le imprese. Assiste le persone con congedi per malattia prolungati o problemi di salute, prevenendo l'uscita precoce dalla forza lavoro e facilitando un reinserimento sostenibile.

- **Fonds Soziales Wien: Sostegno alla carriera inclusiva**
  Ogni individuo, indipendentemente dalle sue capacità, aspira a svolgere un lavoro significativo. Per rendere questo obiettivo una realtà per i giovani svantaggiati che si affacciano al mondo del lavoro, è stato istituito il Fondo Sociale di Vienna (Fonds Soziales Wien). La sua missione è fornire un supporto personalizzato alle persone con disabilità nella ricerca del giusto apprendistato. Il Fonds Soziales Wien promuove l'integrazione professionale e le qualifiche per l'apprendistato. Il principale punto di contatto nell'area di Vienna è il Centro di Consulenza per l'Assistenza ai Disabili, dove vengono comunicate le offerte e le possibilità di finanziamento. Viene inoltre fornita assistenza per la richiesta di finanziamenti e sono disponibili consulenze complete in materia.

- **myAbility.jobs: Opportunità di lavoro su misura**
  myAbility.jobs è una piattaforma di lavoro pensata per le persone con disabilità e malattie croniche, che presenta offerte di lavoro su misura per questi candidati.

- **Presentazione delle migliori pratiche**
  Il Ministero Sociale ha raccolto oltre 100 esempi di buone pratiche di integrazione professionale per persone con disabilità. Queste pratiche spaziano in diversi settori e offrono spunti preziosi per adattare le strategie di inclusione a diverse disabilità e industrie.

Conclusione

La collaborazione con i datori di lavoro e i professionisti è fondamentale per garantire il successo dell'integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro in Austria. La serie di iniziative, programmi e istituzioni discusse in questo capitolo mostra l'impegno dell'Austria nel creare un

ambiente di lavoro inclusivo e nel favorire la crescita professionale delle persone con disabilità. Implementando questi meccanismi di supporto e imparando dalle migliori pratiche, l'Austria continua ad aprire la strada a un mercato del lavoro più diversificato e accessibile.

Grecia

Per quanto riguarda il sostegno, l'organizzazione e l'integrazione delle persone con disabilità in Grecia, vi sono i seguenti settori, organizzazioni ed enti pubblici che sono attivamente coinvolti, sia separatamente che in collaborazione.

a) a) Per una migliore organizzazione, supervisione e promozione della formazione professionale e dell'integrazione delle persone con disabilità, molti anni fa, con un'iniziativa privata, è stato creato un organismo sindacale secondario e terziario, in cui sono incluse queste organizzazioni, tutte istituzioni primarie del Paese. Vale a dire, associazioni di genitori, associazioni di disabili e altre micro-organizzazioni. L'organismo secondario si chiama Federazione panellenica delle associazioni di persone con disabilità, mentre l'organismo terziario e più alto si chiama Confederazione Nazionale delle Persone con Disabilità. Questi due organismi hanno il ruolo su un asse specifico di rivendicazione, la consultazione e la discussione con ogni governo, sui termini e le condizioni riguardanti l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, e in seguito organizzano e promuovono programmi alle associazioni più piccole che poi implementano.

b) Ma ci sono anche associazioni di genitori o sindacati composti da consigli di amministrazione con una formazione scientifica, che negli ultimi 15 anni, grazie a vari programmi europei e nazionali, sono riusciti a creare laboratori protetti in cui assumono i beneficiari che vi si iscrivono, li formano, li sostengono e li integrano nel mercato del lavoro, e ne supervisionano la comunicazione e il collegamento con i datori di lavoro. Queste associazioni organizzano workshop scientifici in cui informano e formano altre associazioni su come fare qualcosa di simile.

c) Un'altra struttura organizzativa che in Grecia assume il ruolo di mediatore per l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità è la cooperativa sociale che, attraverso la legislazione e la cultura portata dall'economia sociale e solidale, riesce a fare un grande lavoro. Così gruppi di cittadini, professionisti del settore sanitario o genitori, stanno creando cooperative sociali che lavorano nella ristorazione, nel commercio e nell'istruzione, settori in cui cercano di integrare le persone con disabilità. In questi casi, agiscono sia come "alveare" di formazione, preparando le persone con disabilità al mercato del lavoro, sia come osservatori e animatori durante il loro lavoro in un'altra azienda. Naturalmente, in molti casi, lavorano nella cooperativa stessa con il relativo supporto a seconda della funzionalità della persona.

d) Per quanto riguarda le imprese sociali, è stato creato un registro speciale presso il Ministero del Lavoro che collabora direttamente con esse, in modo da fornire aiuto e sostegno attraverso programmi e sviluppo di imprese sociali - cooperative che impiegano persone con disabilità. Inoltre registrano le persone con disabilità e trasmettono i dati alle organizzazioni locali in modo da conoscere il numero di persone con disabilità.

e) Infine, il Ministero del Lavoro in collaborazione con il Ministero delle Finanze hanno definito alcuni pilastri che riguardano l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità e il sostegno ai laboratori protetti, con leggi e sovvenzioni regolari su base annuale, ma anche programmi attraverso leggi di sviluppo che vengono occasionalmente aggiornate e rinnovate. Quest'ultima, cioè la collaborazione con i ministeri, è effettivamente negli ultimi anni un elemento che incentiva e aiuta le istituzioni a includere le persone con disabilità nel loro lavoro, ma richiede molto tempo ed è molto difficile da comunicare, e questo spesso impedisce alle istituzioni di occuparsi dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità o semplicemente non scelgono questa strada per farlo.

Iniziative di integrazione lavorativa:

"*ErgAxia*" è un servizio per l'inclusione lavorativa di persone con disturbi intellettivi e dello sviluppo e disturbi dello spettro autistico. Opera dal 1997 e ad oggi ha inserito 205 persone nel mercato del lavoro.
È stato istituito con l'obiettivo di soddisfare il diritto fondamentale di ogni individuo ad avere un impiego e di facilitare l'eliminazione dell'esclusione delle persone con disabilità dal mercato del lavoro.
La Società Ellenica per il Lavoro Assistito (EL.ET.YP.E.) è un'associazione senza scopo di lucro, fondata nel 1997 come organizzazione nazionale del Lavoro Assistito. Il suo scopo è quello di promuovere il Lavoro Assistito nei centri, nei servizi e nelle istituzioni che si occupano di trovare lavoro a gruppi vulnerabili e a persone con disabilità. Promuove l'inclusione sociale attraverso il lavoro.

Italia

Le persone con disabilità devono ricevere un sostegno adeguato, fin dalle prime fasi e per tutta la vita, per poter esprimere appieno il proprio potenziale, per vedersi garantito il diritto di far parte dell'investimento della società in opportunità di crescita, inclusione sociale e remunerazione.

Il lavoro è, per ogni persona, un diritto-dovere che assume un valore fondamentale non solo da un punto di vista puramente economico e remunerativo, ma anche per le sue implicazioni sociali e psicologiche, con un impatto decisivo sulla qualità della vita. Un inserimento lavorativo efficace può essere molto importante per le persone con disabilità per aumentare il senso di autoefficacia, l'autostima e l'autorealizzazione, per orientare le loro attività verso qualcosa di

"utile" e "produttivo", per migliorare le loro competenze, l'autonomia e il senso di maturità, per promuovere l'arricchimento personale e relazionale e allo stesso tempo rappresenta uno dei passi fondamentali e centrali nel processo di inclusione sociale.

CPI: Centri Per l'Impiego

I centri per l'impiego in Italia forniscono servizi alle persone in cerca di lavoro e alle persone con disabilità intellettiva, accompagnandole e seguendole nell'inserimento lavorativo. Questi centri si occupano dell'adeguata valutazione della capacità lavorativa delle persone con disabilità, che comprende l'analisi dei posti di lavoro, le forme di sostegno da attivare, l'eliminazione delle barriere architettoniche, la facilitazione della comunicazione e delle relazioni sociali.

La persona interessata a cercare lavoro deve presentare una domanda di iscrizione alle categorie protette ai Centri Per l'Impiego, presso l'ufficio territoriale competente in base al proprio domicilio, con il codice fiscale, il documento di identità e la certificazione della capacità lavorativa residua. Per ogni persona disabile vengono descritte le capacità lavorative, le attitudini, le competenze, le predisposizioni, il tipo e il grado di disabilità.

I Centri Per l'Impiego incroceranno le domande delle aziende con quelle presenti nell'elenco dei disoccupati disabili iscritti. È prevista una graduatoria unica. L'elenco e la graduatoria dei disabili disoccupati sono pubblici. I lavoratori disabili licenziati per giusta causa o per riduzione del personale mantengono la posizione in graduatoria acquisita al momento dell'assunzione (ACMT-Rete. Per la malattia di Charcot-Marie-Tooth, 2023).

I criteri e le proposte per il collocamento mirato saranno:

- Percorso di collaborazione e condivisione interistituzionale verso un sistema di inclusione lavorativa che possa essere più efficiente e organico su tutto il territorio nazionale.

- Fornire un quadro di riferimento unificato per quanto riguarda i principi, gli interventi e le metodologie di attuazione.

- Sostegno alle azioni di capacità amministrativa, in un'ottica di collaborazione interistituzionale, favorendo l'adozione di interventi innovativi nella programmazione regionale e sostenendo il rafforzamento di quanto già erogato dai servizi territoriali per il collocamento mirato.

- Promozione e consolidamento della gestione sistematica dei dati amministrativi riferiti al Collocamento mirato, aggiornamento costante e regolare dei flussi informativi, sviluppo di collaborazioni applicative orientate alla piena interoperabilità tra i sistemi di riferimento sulla disabilità, nel quadro della governance regionale e in sinergia con le

esigenze di uniformità espresse a livello nazionale, anche ai fini di una loro adeguata analisi e valutazione.

- Piattaforma informatica accessibile e dinamica per la raccolta sistematica di buone pratiche di inclusione lavorativa al fine di contribuire, attraverso la diffusione di esperienze positive ed efficaci, all'innalzamento degli standard di gestione del sistema di collocamento mirato e di garantire la disponibilità su tutto il territorio nazionale di modelli replicabili di azioni, procedure e progetti.

- Monitoraggio annuale dell'attuazione delle Linee Guida, a cura del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la collaborazione delle amministrazioni regionali competenti, anche avvalendosi del repertorio ragionato di buone prassi espresse dai territori e contenute nella Piattaforma informatica.

- Proposta di adozione del mainstreaming della disabilità per un sistema di analisi e valutazione delle politiche promosse dalle amministrazioni regionali che consideri il potenziale impatto sul mondo della disabilità delle misure predisposte, non solo in termini di equità ma anche di crescita economica.

- Proposta di una valutazione ex ante di genere dell'impatto delle misure adottate dalle amministrazioni nel campo del collocamento mirato.

- Entro 18 mesi, i servizi sono chiamati a svolgere un'indagine sugli iscritti per verificare l'anomala permanenza nelle liste del collocamento obbligatorio per le persone iscritte da più di 24 mesi, individuando: le cause prevalenti del loro persistente stato di disoccupazione; il numero di offerte di lavoro loro rivolte nello stesso periodo.

- Promozione di campagne di comunicazione e valorizzazione della responsabilità sociale d'impresa che garantiscano buoni risultati quantitativi e qualitativi in termini di occupazione e producano i necessari cambiamenti culturali sul tema della disabilità nei contesti organizzativi e produttivi.

- Introduzione o consolidamento, da parte delle amministrazioni responsabili del collocamento mirato, di meccanismi e clausole premianti negli appalti pubblici a favore delle imprese e degli enti che hanno istituito la figura del responsabile dell'inserimento lavorativo sul posto di lavoro.

- Ricorso alla figura del responsabile dell'inserimento lavorativo anche in funzione di consulenza per le PMI attingendo alle competenze disponibili sul territorio.

Il ruolo delle associazioni del Terzo Settore

Anche le associazioni del Terzo Settore avranno il loro ruolo centrale e dovranno essere coinvolte nella collaborazione tra l'azienda, il centro per l'impiego e il lavoratore; infatti, anche i rappresentanti delle associazioni delle persone con disabilità e delle loro famiglie potranno entrare a far parte della rete territoriale disponibile alla collaborazione con il Centro Per l'Impiego, le cui organizzazioni potranno collaborare con la rete.

ANFFAS: Associazione Nazionale Famiglie di Persone con Disabilità Intellettiva e/o Relazionale

In Italia, il percorso di inclusione lavorativa delle persone con disabilità ha una lunga storia, a partire dall'assenza di una legislazione specifica fino agli anni '60, a una prima legge dedicata nel 1968, fino alla definizione di un quadro normativo più definitivo e completo solo nel 1999 con la Legge n. 68/99. Entrando nel vivo della questione, i destinatari dell'obbligo di assunzione e collaborazione in Italia sono i datori di lavoro pubblici e privati che hanno l'obbligo di assumere lavoratori appartenenti alle categorie di persone svantaggiate, nella misura prevista dalle cosiddette quote di riserva.
Nonostante questi obblighi, diversi enti, associazioni e aziende collaborano con i datori di lavoro per sostenere indirettamente l'assunzione e l'accompagnamento di persone con disabilità mentale.

Anffas è l'Associazione Nazionale Famiglie di Persone con Disabilità Intellettiva e/o Relazionale, fondata a Roma il 28 marzo 1958 da un gruppo di genitori di bambini con disabilità intellettiva.
Questa associazione lavora per costruire un mondo in cui le persone con disabilità intellettiva e disturbi del neurosviluppo, e le loro famiglie, possano vedere i loro diritti rispettati e resi pienamente applicabili.

Da oltre 15 anni Anffas organizza percorsi formativi quali corsi di aggiornamento, convegni, seminari, tavole rotonde, master, corsi di perfezionamento professionale, eventi di sensibilizzazione rivolti a professionisti che operano a vario titolo nel mondo della disabilità e del terzo settore che intendono aggiornare le proprie competenze professionali. I percorsi formativi sono strutturati in modo da consentire al professionista che opera con persone con disabilità intellettiva di poter applicare le competenze acquisite in ambito lavorativo e, al contempo, di potersi aggiornare investendo sulla propria crescita professionale.

Lo scopo dei corsi proposti è quello di sollecitare e promuovere, in modo organizzato e strutturato attraverso una solida esperienza, la ricerca, la prevenzione, la convivenza e la riabilitazione sulle disabilità intellettive e del neurosviluppo, proponendo tutte le informazioni utili anche di carattere normativo, sanitario e sociale a tutti coloro che sono coinvolti nel processo di presa in carico della persona con disabilità e della sua famiglia in ogni fase del ciclo di vita. A

questo si affianca una formazione specifica e una consulenza altamente personalizzata realizzata su tutto il territorio nazionale e adattata alle specifiche esigenze organizzative del contesto (Anffas, 2020).

ANDEL: Agenzia Nazionale Disabilità e Lavoro

ANDEL è un'agenzia senza scopo di lucro che basa la propria attività sul principio di sussidiarietà e che quindi opera in uno spirito non competitivo o alternativo rispetto a chi è già coinvolto nel sistema di inclusione lavorativa delle persone disabili.

Promuove attività culturali, formative e di servizio, stipulando accordi di collaborazione, convenzioni, protocolli e joint venture con qualsiasi soggetto, sia pubblico che privato, che operi nel campo dell'inclusione lavorativa delle persone disabili e delle politiche attive del lavoro (Sito web ANDEL, 2023).

Per le aziende private e pubbliche, ANDEL offre:

- Valutazione del potenziale occupazionale dell'azienda
- Personalizzazione del progetto di conformità
- Scelta degli strumenti più appropriati per l'adempimento degli obblighi
- Utilizzo delle buone pratiche in uso nei vari territori
- Valorizzazione degli strumenti di riduzione dei costi e di agevolazione
- Formazione del personale responsabile e dei colleghi del personale disabile in linea con le soluzioni scelte per l'adempimento degli obblighi.

Ai Centri per l'Impiego l'ANDEL offre:

- Promozione della Legge 68/99 presso le aziende e gli altri soggetti obbligati del territorio
- Promozione di percorsi di accompagnamento al lavoro
- Diffusione di buone pratiche
- Formazione e aggiornamento del personale
- Supporto nella diffusione della cultura inclusiva e della mediazione aziendale

Sindacati e cooperative sociali

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cooperative sociali, le associazioni delle persone con disabilità e delle loro famiglie e le altre organizzazioni del terzo settore interessate, al fine di promuovere l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, sottoscriveranno accordi territoriali con funzioni di proposta, verifica e valutazione riguardo agli orientamenti politici che si basano sui principi del collocamento mirato su base territoriale.

Le Regioni italiane istituiranno questi luoghi di aggregazione per l'applicazione del diritto al lavoro delle persone con disabilità. Gli accordi individueranno i bisogni del territorio e proporranno linee di azione triennali nel campo dell'occupazione delle persone con disabilità (Handylex, 2022).

Spagna

In Spagna esiste un programma per l'integrazione delle persone con disabilità intellettiva nel mercato del lavoro[1]:

Questo programma è portato avanti dalla Fondazione Mapfre, che facilita l'unione tra le aziende disposte a sostenere l'inclusione delle persone con disabilità e a migliorare la loro competitività e gli individui disposti a entrare nella forza lavoro. Una simbiosi che prospera; le prove lo confermano.

Inoltre, per corroborare il tutto con le prove, di seguito sono riportati alcuni esempi di storie di successo raccolte attraverso questa iniziativa; in cui le esperienze e le motivazioni per l'occupabilità delle persone con disabilità intellettiva sono riflesse sia dall'azienda che dagli stessi membri di questo gruppo, con le loro esperienze di vita.

[1] https://www.fundacionmapfre.org/accion-social/programa-social-empleo/juntos-somos-capaces/

Il caso Decathlon Lugo[2]

Decathlon è un'azienda impegnata nell'inclusione di persone con diversità funzionali come parte della sua filosofia di raggiungere tutti gli individui, sia come clienti che come dipendenti. Il team di Decathlon Lugo, di cui ora fa parte Marcos, una persona con disabilità intellettiva, è un gruppo di persone che condivide l'idea della necessità di integrare coloro che possono trovarsi di fronte a un certo grado di esclusione sociale. Si tratta quindi di una squadra impegnata e favorevole all'inserimento di Marcos o di qualsiasi altra persona con disabilità.

L'integrazione di Marcos, come quella di qualsiasi persona con disabilità intellettiva, è diversa da quella di altre persone, poiché richiede un po' più di attenzione all'inizio. In Decathlon si cerca di rendere autonomi i venditori fin dall'inizio, e con Marcos questa è stata una sfida in più. Tuttavia, è stata sicuramente un'esperienza gratificante in cui tutti i collaboratori stanno crescendo come dipendenti e come esseri umani.

Anche Marcos ha tratto grandi benefici dal lavoro in questa azienda: ha acquisito fiducia in sé stesso, prova soddisfazione personale, è finanziariamente gratificato e ha acquisito indipendenza. Sebbene ritenga di essere ancora in fase di integrazione, sta imparando e sente di essere sulla strada di una maggiore inclusione. Il processo iniziale di integrazione in azienda è stato complesso ma molto soddisfacente. Vale la pena sottolineare l'ottimo rapporto sia con i colleghi che con i superiori, grazie alla cultura del lavoro di squadra che favorisce questo tipo di relazione.

Caso Carrefour Campanas[3]

Il motivo principale che ha spinto Carrefour Campanas ad assumere una persona con disabilità intellettiva è il suo forte impegno nella responsabilità sociale d'impresa. In Carrefour Campanas riconoscono senza dubbio l'importanza di contribuire a due aspetti fondamentali: a livello sociale, promuovere l'inclusione e la diversità, e a livello aziendale, generare valore e competitività.

Il processo di integrazione delle persone con disabilità intellettiva nell'azienda è assistito in ogni momento dalla figura del job coach. Questa persona accompagna e guida il lavoratore per un efficace adattamento alla posizione, fornendo al contempo consulenza al team di lavoro.

Un aspetto notevole per Carrefour Campanas è il valore che si manifesta in tre aree. In primo luogo, il valore di un'efficace integrazione delle persone con disabilità, offrendo loro l'opportunità di far parte del mondo del lavoro. In secondo luogo, il valore della collaborazione con enti che sostengono un'integrazione adeguata. Infine, il valore a livello aziendale,

[2] Inserimento lavorativo in Decathlon Lugo - Fundación MAPFRE (fundacionmapfre.org)

[3] Inserimento lavorativo in Carrefour - Fundación MAPFRE (fundacionmapfre.org)

contribuendo in modo competitivo allo svolgimento di un lavoro e portando valore e un'atmosfera positiva al team di lavoro.

María Bellver ha la sindrome di Down e fa la cassiera al Carrefour Campanas. Grazie a questo lavoro ha soldi e può lavorare, ed è anche felice di avere dei colleghi. Considera positiva anche l'integrazione con i suoi colleghi, perché dice che la aiutano molto e che conosce già i compiti, anche se vuole migliorare, essendo più veloce nello svolgerli.

Caso Calidad Pascual [4]

Nel caso di Calidad Pascual, la ragione per promuovere l'integrazione delle persone con disabilità intellettiva è anche la responsabilità sociale dell'impresa e il suo impegno nei confronti della società. L'integrazione delle persone con disabilità intellettiva nella sezione yogurt non ha mai rappresentato una difficoltà; esse svolgono le loro mansioni come il resto dei lavoratori. In questo caso, l'impiego di persone con disabilità intellettiva ha un grande impatto sulla società, soprattutto in termini di integrazione di persone che hanno maggiori difficoltà ad accedere a un lavoro.

La collaborazione con enti esperti nel sostegno alle persone con disabilità intellettiva è stata considerata da Calidad Pascual come essenziale per definire i lavori che meglio si adattano a ogni persona con disabilità intellettiva.

Il lavoro principale delle persone con disabilità intellettiva in questa azienda si concentra sul controllo della pallettizzazione degli yogurt e sulla fornitura alle macchine del materiale necessario per lavorare. Inoltre, puliscono le macchine e svolgono compiti di controllo della qualità degli yogurt.

I lavoratori con disabilità intellettiva di questa azienda valutano molto positivamente il fatto di poter occupare il loro tempo disponibile con un lavoro, che permette loro anche di essere finanziariamente sufficienti. Inoltre, l'occupazione ha permesso loro di ampliare la gamma di amicizie, facendoli sentire più integrati e più stabili emotivamente.

In conclusione, il programma "Together We Can" della Fondazione Mapfre è un'iniziativa che mira a promuovere l'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro in Spagna. Attraverso questo programma, cerca di collaborare con diversi enti sociali e aziende per creare opportunità di lavoro per le persone con disabilità, facilitando la loro integrazione nel mondo del lavoro. Inoltre, vengono offerte formazione e consulenza sia ai dipendenti che alle aziende partecipanti per promuovere una cultura inclusiva e diversificata sul posto di lavoro. Il programma si concentra sullo sviluppo delle abilità e delle competenze delle persone con disabilità, al fine di migliorare le loro possibilità di ottenere un impiego dignitoso e sostenibile.

[4] Inserimento lavorativo in Calidad Pascual - Fundación MAPFRE (fundacionmapfre.org)

8. Come affrontare le sfide e le barriere che le persone con disabilità devono affrontare sul posto di lavoro?

PBS (Supporto al Comportamento Positivo)

Il Supporto al Comportamento Positivo (PBS) è un approccio proattivo che si concentra sulla comprensione della funzione e del contesto del comportamento e sull'attuazione di strategie per promuovere comportamenti positivi e ridurre quelli conflittuali.

Principi e strategie, tra cui la valutazione funzionale del comportamento, l'intervento sul comportamento:

Un luogo di lavoro inclusivo dovrebbe:

> Fornire una formazione completa sul PBS sulla pianificazione e sui metodi di raccolta dei dati.
>
> Creare piani di supporto al comportamento su misura per le esigenze delle persone con disabilità intellettiva (ID) sul posto di lavoro, che delineino le strategie per promuovere i comportamenti positivi e affrontare i comportamenti problematici.
>
> Collaborare con gli analisti del comportamento o con gli specialisti PBS per sviluppare e attuare piani di supporto al comportamento efficaci.

Laboratori preparatori

Un datore di lavoro può organizzare seminari preparatori per educare e informare i datori di lavoro, i colleghi e i supervisori sul lavoro con le persone con disabilità, in particolare quelle con disabilità intellettiva.

- Personalizzare il contenuto dei workshop per affrontare le sfide e le barriere specifiche che le persone con ID possono incontrare sul posto di lavoro.

- Includere sessioni sulla consapevolezza della disabilità, sulle strategie di comunicazione, sulle sistemazioni ragionevoli e sulla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo.

- Fornire esempi pratici, casi di studio e attività interattive per migliorare la comprensione e l'empatia tra i partecipanti.

Consulenti di supporto

- Coinvolgere consulenti di supporto o esperti di inclusione della disabilità per fornire una guida e un supporto continui sul posto di lavoro. Questi consulenti possono aiutare a monitorare i cambiamenti e le sfide nell'ambiente di lavoro, identificare le aree di miglioramento e offrire raccomandazioni per promuovere l'inclusione.

- Collaborare con le organizzazioni di supporto che hanno esperienza nel sostenere le persone con disabilità sul posto di lavoro.

- I consulenti possono anche aiutare a sviluppare politiche e procedure, a condurre verifiche sull'accessibilità e a fornire formazione ai dipendenti.

Attività di team building

Un'azienda o un luogo di lavoro che mira all'inclusione sviluppa un ambiente co-produttivo:
Organizzare attività di team building che favoriscano l'inclusione e rafforzino le relazioni tra tutti i dipendenti, compresi quelli con disabilità intellettiva.

- Includere una varietà di attività che incoraggino la collaborazione, la comunicazione e il sostegno reciproco. Promuovere obiettivi e compiti condivisi che richiedano le diverse competenze e i diversi punti di forza dei membri del team. Programmare attività che aumentino la consapevolezza delle differenze individuali e promuovano una cultura di rispetto e accettazione all'interno del team.

Metodologie di rilascio della tensione

Introdurre metodologie di rilascio della tensione per aiutare i dipendenti, compresi quelli con ID, a gestire lo stress e a mantenere un ambiente di lavoro sano.

- Proporre tecniche come esercizi di mindfulness, esercizi di respirazione profonda, rilassamento guidato o esercizi di stretching.

- Incoraggiare i dipendenti a fare brevi pause e a dedicarsi ad attività che riducano lo stress durante la giornata lavorativa.

- Fornire risorse e informazioni sulla gestione dello stress, sull'cura personale e sui servizi di supporto alla salute mentale disponibili sul posto di lavoro o nella comunità.

Sviluppo delle competenze trasversali delle persone con disabilità

- Progettare programmi di formazione o workshop specificamente pensati per lo sviluppo di soft skills in persone con disabilità intellettiva.

- L'attenzione si concentra su aree come le capacità di comunicazione, la risoluzione dei problemi, la gestione del tempo, il lavoro di squadra, l'autodifesa e l'etichetta sul posto di lavoro.

- Utilizzare metodi di apprendimento interattivi ed esperienziali, tra cui giochi di ruolo, simulazioni e scenari reali.

- Offrire un sostegno continuo e un coaching sulle competenze apprese sul posto di lavoro.

Sviluppo di strumenti inclusivi

Collaborare con i consorzi dell'UE, come la Strategia Europea per la Disabilità, per accedere a risorse e strumenti che facilitino l'adattamento delle persone con disabilità, comprese quelle intellettive, allo spazio di lavoro.

- Esplorare le soluzioni tecnologiche inclusive, i dispositivi di assistenza e le applicazioni software che migliorano la produttività, la comunicazione e il funzionamento indipendente.

- Fornire formazione e supporto alle persone con ID per utilizzare efficacemente gli strumenti inclusivi, garantendo pari accesso e opportunità.

- Collaborare con gli esperti di accessibilità per garantire che tutti gli strumenti e le tecnologie siano conformi agli standard e alle linee guida sull'accessibilità.

Conclusioni

Nel complesso, insegnare e lavorare con persone con disabilità intellettiva è un compito complesso ma appagante, che richiede agli educatori e agli operatori qualità come pazienza, empatia e adattabilità. Ogni persona con disabilità intellettiva è unica, con i propri punti di forza, debolezze e stili di apprendimento. Pertanto, l'importanza di adattare gli approcci didattici su base individuale non può essere sopravvalutata. Riconoscere la necessità di metodi personalizzati è fondamentale per garantire esperienze di apprendimento significative per queste persone, in quanto riconosce l'inadeguatezza di approcci unici. Adattando l'istruzione alle loro capacità, interessi e obiettivi, gli educatori possono fornire il supporto necessario alle persone con disabilità intellettiva per prosperare e raggiungere il loro pieno potenziale. Alcuni degli approcci comuni all'insegnamento alle persone con disabilità intellettiva vanno dall'approccio personalizzato, all'analisi del comportamento applicata e alle storie sociali.

Per quanto riguarda il supporto al comportamento positivo sul posto di lavoro, questa pratica enfatizza la pianificazione personale, l'approccio personalizzato, la cooperazione, il team building, la preparazione all'accoglienza, la ricompensa e i metodi di valutazione della ricompensa per responsabilizzare il dipendente. Questi principi mirano a creare un ambiente di lavoro inclusivo e di supporto che permetta alle persone con disabilità intellettiva di eccellere e prosperare. Le transizioni, d'altra parte, sono una parte cruciale della vita umana e comprendono cambiamenti di ruoli, luoghi e relazioni. Tuttavia, per le persone con disabilità intellettiva, questa transizione è particolarmente impegnativa a causa della percezione della disabilità da parte della società e della complessità dei servizi di supporto, una sfida che si riflette nei bassi tassi di occupazione di questo gruppo. Per affrontare questo problema, è essenziale una pianificazione precoce e completa della transizione. È importante che le leggi e le politiche europee sottolineino l'importanza di una pianificazione efficace della transizione, fornendo un quadro di riferimento per massimizzare il successo della transizione scuola-lavoro per le persone con disabilità intellettiva.

Inoltre, il processo di identificazione delle competenze e degli interessi professionali gioca un ruolo fondamentale nell'assistere le persone con disabilità intellettiva nella loro ricerca di lavoro. Attraverso varie valutazioni e una comunicazione continua, gli educatori possono ottenere informazioni preziose sulle capacità e le preferenze di un individuo. Queste informazioni consentono agli educatori di indirizzare le persone verso opportunità di lavoro adeguate, in linea con i loro punti di forza e le loro passioni, consentendo loro di intraprendere carriere significative e appaganti. Inoltre, preparare le persone, soprattutto quelle con disabilità

intellettiva, con abilità e competenze pre-occupazionali è fondamentale per il successo nel mondo del lavoro.

In questo rapporto vengono raccolti esempi in Austria, Italia, Grecia e Spagna di istituzioni e buone pratiche di collaborazione con i datori di lavoro e altri professionisti per sostenere le persone con disabilità sul posto di lavoro. Questi esempi possono servire come spunto per un ulteriore impiego di tali pratiche, con il risultato di una maggiore inclusione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro. L'identificazione delle competenze e degli interessi professionali e l'ulteriore sviluppo di queste competenze occupazionali delle persone con disabilità sono fondamentali per trovare opportunità di impiego. Infine, le sfide e le barriere che le persone con disabilità affrontano sul posto di lavoro dovrebbero essere affrontate attraverso soluzioni complete, come il supporto di comportamenti positivi, consulenti di sostegno e attività di team building all'interno dell'ambiente di lavoro.

Infine, l'inclusione delle persone con disabilità è una situazione vantaggiosa per tutti i soggetti coinvolti. Le persone con disabilità possiedono capacità e talenti preziosi che possono essere sfruttati nella forza lavoro, e un luogo di lavoro inclusivo riconosce e valorizza i punti di forza di tutti i suoi dipendenti. Offre alle persone con disabilità pari opportunità di successo, apprendimento, equo compenso e avanzamento di carriera. La vera inclusione implica la celebrazione della diversità e il beneficio non solo per le persone con disabilità, ma anche la promozione di un ambiente più accogliente e solidale per tutti i dipendenti.

Riferimenti

ACMT-RETE. *Collocamento mirato dei disabili.* https://www.acmt-rete.it/diritti/collocamento-mirato-dei-disabili

Servizi di supporto aggiuntivi per le persone con disabilità intellettiva e le loro famiglie: Supporti comunitari. (n.d.). MentalHelp.net. https://www.mentalhelp.net/intellectual-disabilities/additional-support-for-people-with-and-their-families/

ANDEL: Agenzia Nazionale Disabilità e Lavoro. La missione. https://andelagenzia.it/servizi-agli-uffici-del-collocamento-mirato/

ANFFAS. Inclusione Lavorativa. http://www.anffas.net/it/cosa-facciamo/supporto-alle-persone-con-disabilita/inclusione-lavorativa/

Beyer, S. Opportunità e ostacoli dei diversi modelli occupazionali. Recuperato da https://www.easpd.eu/fileadmin/user_upload/Publications/s.beyer_report_-_opport_and_barriers_of_diff_employment_models_final.pdf

Boletín Oficial del Estado (1982). Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. Link: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983

Boletín Oficial del Estado (2007). Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Link: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-22293

Boletín Oficial del Estado (2013). Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Link: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632

Cabezas, D. e Pérez, L: Programma PENTA. Imparare a risolvere i problemi da soli. ICCE (2006)

Cameto, R., Levine, P. e Wagner, M. (2004, novembre). *Pianificazione della transizione per gli studenti con disabilità. Un rapporto tematico speciale sui risultati del National Longitudinal Transition Study-2.* https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED496547.pdf

Rete di cittadini. SDS e progettazione del sistema. Recuperato da https://citizen-network.org/library/sds-and-system-design.html

Disabilità:IN. (2021). Migliori pratiche per l'inclusione lavorativa dei disabili. Recuperato da https://disabilityin-bulk.s3.amazonaws.com/2021/Disability+Inclusion+Employment+Best+Practices+Final508.pdf

Agenzia europea per lo sviluppo dell'educazione per bisogni speciali (2006). *I Piani Individuali di Transizione. Sostenere il Passaggio dalla Scuola al Lavoro.* https://www.european-agency.org/resources/publications/individual-transition-plans

Commissione europea. Persone con disabilità. Occupazione, affari sociali e inclusione. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137

Fundación Mapfre (s.f.). Proyecto Juntos somos Capaces. Link: https://www.fundacionmapfre.org/accion-social/programa-social-empleo/juntos-somos-capaces/

Ministero greco del Lavoro e degli Affari sociali. Persone con disabilità. https://ypergasias.gov.gr/en/persons-with-disabilities/

Disabilità intellettiva e riabilitazione di sostegno: Sviluppare un piano di sostegno individualizzato (ISP). (n.d.). MentalHelp.net. https://www.mentalhelp.net/intellectual-disabilities/and-supportive-rehabilitation-developing-an-individualized-support-plan-isp/

Disabilità intellettiva Analisi comportamentale applicata (ABA) e disabilità intellettiva. (n.d.). MentalHelp.net. https://www.mentalhelp.net/intellectual-disabilities/applied-behavioral-analysis-aba/

Disabilità intellettiva Metodi di insegnamento efficaci per le persone con disabilità intellettiva. (n.d.). MentalHelp.net. https://www.mentalhelp.net/intellectual-disabilities/effective-teaching-methods/

Disabilità intellettiva Metodi di insegnamento efficaci per le persone con disabilità intellettiva. (n.d.). MentalHelp.net. https://www.mentalhelp.net/intellectual-disabilities/effective-teaching-methods/

Organizzazione Internazionale del Lavoro. Inclusione della disabilità nell'occupazione: Una revisione della letteratura. Recuperato da https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_316814.pdf

Giovannone, M. (2022). L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia. Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_874035.pdf.

Kauffman, J. M. e Hung, L. Y. (2009). Educazione speciale per la disabilità intellettiva: tendenze e prospettive attuali. Current Opinion in Psychiatry, 22(5), 452-456. https://doi.org/10.1097/yco.0b013e32832eb5c3

La discriminazione delle persone con disabilità. HandyLex: Norme e diritti sulla disabilità. 16/01/2023. https://www.handylex.org/

Lory, C., So Yeon, K., Soo Jung, K., & Gregori, E. (2021, aprile). *Insegnamento delle abilità accademiche a persone con disabilità intellettiva e dello sviluppo*. ResearchGate. https://doi.org/10.1097/yco.0b013e32832eb5c3 https://www.researchgate.net/publication/351204179_Teaching_Academic_Skills_to_People_with_Intellectual_and_Developmental_Disability

Uher, A. M., Josol, C. K. e Fisher, M. H. (2021). Approcci comportamentali all'insegnamento del processo decisionale a persone con disabilità intellettiva e dello sviluppo. In eBook Springer (pp. 499-517). https://doi.org/10.1007/978-3-030-74675-9_21

Nazioni Unite (2006). Convenzione sui diritti delle persone con disabilità. Protocollo opzionale. Link: https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd

Williams-Diehm, K. L. e Lynch, P. (2007). *Conoscenza e percezione da parte degli studenti della pianificazione individuale della transizione e del suo processo.* The Journal for Vocational Special Needs Education. https://www.semanticscholar.org/paper/Student-Knowledge-and-Perceptions-of-Individual-and-Williams-Diehm-Lynch/a3a072d621c0056625b65f03d991e4e6811eab58

Organizzazione Mondiale della Sanità (1997). Educazione alle abilità di vita per bambini e adolescenti nelle scuole. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/63552/WHO_MNH_PSF_93.7A_Rev.2.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organizzazione mondiale della sanità (2020, maggio). Manuale scolastico di educazione alle abilità di vita. Prevenzione delle malattie non trasmissibili. https://www.who.int/publications/i/item/9789240005020
Yeka.gr.https://kalo.yeka.gr/(S(dsl0ai3yv4ro1fl20vovriwm))/login.aspx?ReturnUrl=%2f

INCLUJOBS - Holistic Learning for Job Inclusion of People with Intellectual Disabilities.
Project N°.: 2022-1-ES01-KA220-ADU-000086612

Il progetto "INCLUJOBS" è cofinanziato dall'Unione Europea. Le opinioni e i punti di vista espressi in questo documento sono quelli degli autori (AIJU, VITECO, PUZZLE, APFAR e AIS) e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o del Servizio spagnolo per l'internazionalizzazione dell'istruzione (SEPIE). Né l'Unione Europea né l'Agenzia Nazionale SEPIE possono essere ritenuti responsabili.