



**ERASMUS+ PROJECT: INNOVATIVE
TOOLS FOR SUPPORTED EMPLOYMENT
SPECIALISTS [NETWORK OF SES]**

COMPENDIO DELLE BUONE PRATICHE NELL'AMBITO DEL SUPPORTO ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE DISABILI

2017-1-PL01-KA202-038400



COMPENDIO DELLE BUONE PRATICHE NELL'AMBITO DEL SUPPORTO ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE DISABILI

AUTORI:

- BD Center Sp. z o.o., *Polonia*
- RES GEST, *Polonia*
- Yamek Ltd., *Bulgaria*
- Aforisma, *Italia*
- Docete Omnes, *Spagna*



DESIGN DI COPERTINA:

Jan Wapiński



PROGETTO NUMERO:

2017-1-PL01-KA202-038400

PROGETTO:

Innovative tools for supported employment specialists [NETWORK OF SES]

INTRODUZIONE

Il progetto “*Innovative tools for supported employment specialists [NETWORK OF SES]*”, è stato finanziato dal programma UE Erasmus + ed è stato realizzato dal 01/12/2017 al 30/11/2019.

Scopo del progetto:

Gli specialisti dell’inserimento lavorativo di persone con disabilità impiegati nelle istituzioni partner sottolineano il valore aggiunto dell’apprendimento non formale e lo considerano significativamente più importante per lo sviluppo e l’acquisizione di competenze rispetto ai contesti di apprendimento formale. All’interno dei contesti di apprendimento non formale, il valore della propria pratica professionale nell’attuale campo di pratica è stato giudicato con la massima rilevanza, indicando l’importanza dell’ingresso di nuovi professionisti in questo campo, nel senso di “*learning by doing*” (imparare facendo) o di pratica riflessiva.

Rete di obiettivi SES:

1. ampliare le conoscenze sul ruolo socio-professionale delle persone con disabilità;
2. conoscere il metodo efficace e comprovato di attivazione professionale delle persone con disabilità, definito “supporto all’inserimento lavorativo”;
3. aggiornamento delle competenze e delle qualifiche degli specialisti del supporto all’inserimento lavorativo (SES) nei paesi partner, scambio di migliori pratiche tra SES,
4. esprimere pareri sul funzionamento del sistema di attivazione socio-professionale per le persone con disabilità nei paesi partner.

Target group:

1. Specialisti del supporto all’inserimento lavorativo
2. Formatori interessati a diventare SES;
3. Trainers;
4. Politici;
5. Persone con disabilità.

Risultati:

1. Piattaforma con informazioni sul progetto nelle lingue dei partner
2. Compendio di buone pratiche di S.E. in tutti i paesi partner;
3. 4 corsi di formazione diretta del personale in ciascun paese partner su tutte e 5 le fasi dell’S.E. indirizzate ai tutor e ai potenziali tutor.

Il Compendio è stato redatto da esperti che lavorano nelle istituzioni partner in base alle competenze di ciascun partner. Ogni unità descrive il processo di assunzione supportato per diversi tipi di



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Il contributo della Commissione Europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce condivisione del suo contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per alcun utilizzo che possa essere fatto delle informazioni in esso contenute.

disabilità:

UNITÀ 2. S.E. PER LE PERSONE CON DISABILITÀ INTELLETTUALE (SPAGNA)

UNITÀ 3. S.E. PER LE PERSONE CON DISABILITÀ MOTORIA (BULGARIA)

UNITÀ 4. S.E. PER LE PERSONE CON DISABILITÀ VISIVA (ITALIA)

UNITÀ 5. S.E. PER LE PERSONE CON DISABILITÀ Uditiva (POLAND-RES-GEST).

Speriamo in questo modo di fornire preziose informazioni agli specialisti del lavoro assistito e/o ai tutor/mentor che lavorano con le persone con disabilità per il loro inserimento nel mercato del lavoro.

UNITÀ 1. PANORAMICA GENERALE DEL MODELLO DI SUPPORTO ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO IN EUROPA

Definizione

Secondo la definizione presentata dall'Unione Europea, “il supporto all’inserimento lavorativo è il sostegno fornito a persone con varie disabilità o svantaggiate per ottenere e mantenere un impiego remunerato nel mercato del lavoro aperto”.

- Impiego remunerato: le persone con disabilità dovrebbero ricevere una remunerazione commisurata al lavoro svolto. Se un determinato paese ha stabilito per legge un salario minimo, una persona con disabilità dovrebbe ricevere almeno il suo equivalente o comunque uno stipendio in conformità con il tasso adottato per una determinata posizione.
- Mercato del lavoro aperto - le persone con disabilità dovrebbero essere dipendenti ordinari con le stesse condizioni retributive e occupazionali dei dipendenti qualificati nei settori pubblico, privato e non governativo.
- Supporto continuo - si riferisce alla più ampia comprensione del supporto all’inserimento lavorativo retribuito. Il supporto è individuale e si basa sulle esigenze sia della persona / dipendente sia del datore di lavoro.

La definizione della World Association of Supported Employment (WASE) dice che “il lavoro assistito è un lavoro retribuito svolto da persone con disabilità nel mercato del lavoro aperto, con il costante sostegno di altre persone. Il lavoro retribuito significa la stessa retribuzione per lo stesso lavoro svolto dalle persone non disabili”.

Principi e valori del Supported Employment:

- Individualità: nel supported employment, ogni persona è percepita come un individuo unico, con i propri interessi, preferenze, condizioni ed esperienza di vita.
- Rispetto: le attività intraprese nel contesto di un impiego assistito sono sempre adeguate all'età della persona con disabilità, rafforzano il loro senso di dignità e mirano a migliorare la sua condizione socio-economica.
- Autodeterminazione - il lavoro assistito aiuta le persone con disabilità a sviluppare i propri interessi e preferenze, fare le scelte autonome e definire il proprio piano di lavoro e piano di vita, in conformità con le circostanze personali e ambientali specifiche.
- Empowerment: il supported employment aiuta le persone con disabilità a prendere decisioni sul loro stile di vita e sulla partecipazione alla vita sociale.
- Riservatezza: le informazioni condivise con un fornitore di servizi da parte di una persona disabile coperta dal programma di lavoro assistito sono riservate.

- Flessibilità: il personale e le strutture organizzative possono cambiare in base alle esigenze dei beneficiari.
- Disponibilità: le persone con disabilità hanno pieno accesso ai servizi, alle strutture e alle informazioni offerte nel contesto del supported employment.

6 regole principali del supported employment:

1. Nessun rifiuto: nel modello del supported employment, il sostegno è disponibile per tutte le persone con disabilità, indipendentemente dal tipo e dal grado della loro disabilità (compresa la disabilità intellettiva grave) e indipendentemente dalla portata dell'assistenza fornita loro.
2. La garanzia del successo del supported employment e dell'attuazione individuale di questo modello sta nel fornire alla persona con disabilità un sostegno adeguato e personalizzato nelle giuste condizioni.
3. Enfasi sul potenziale, non sulla disabilità: secondo questo principio, al fine di supportare adeguatamente le persone con disabilità nell'ottenere un lavoro, gli specialisti dovrebbero conoscere a fondo le competenze dei propri assistiti, e quindi presentarle al datore di lavoro. In questo modo, il datore di lavoro avrà ben chiare le qualifiche della persona con disabilità candidata per un determinato impiego.
4. Rifiuto del concetto di "essere pronto" per il lavoro: l'approccio tradizionale alla questione della formazione sul posto di lavoro presuppone che le competenze professionali del dipendente possano essere formate al livello specifico richiesto nella sua posizione. Questo concetto non funziona nel caso di persone con disabilità intellettive che non raggiungono la condizione di "piena disponibilità al lavoro" e richiedono una formazione sistematica.
5. Retribuzioni e benefici reali - secondo questo principio, le persone con disabilità non dovrebbero solo essere ricompensate allo stesso modo degli altri lavorativi, ma ricevere anche gli stessi *benefits* dal datore di lavoro.
6. Il focus deve essere sulla persona e sulla sua individualità - in passato, il supported employment prevedeva anche un modello di lavoro di gruppo, ora l'attenzione è principalmente sul modello individuale, cioè l'inclusione di una persona in un posto di lavoro.

Nei nostri corsi di formazione abbiamo utilizzato il modello EUSE (European Union of Supported Employment) di S.E., che prevede 5 fasi:

1. Coinvolgimento del cliente: si basa sui valori chiave di disponibilità e scelta basati sulla conoscenza.
2. Creazione del profilo professionale: responsabilizzazione della persona durante l'intero processo.
3. Ricerca di lavoro: autodeterminazione e scelta consapevole basata sulla conoscenza sono valori chiave del supported employment.
4. Coinvolgimento del datore di lavoro: Disponibilità, flessibilità e riservatezza sono valori chiave che devono essere mantenuti durante l'intero processo.
5. Sostegno al lavoro on e off: flessibilità, riservatezza e rispetto sono gli elementi principali di un supporto efficace. Le misure di sostegno si applicano soprattutto quando una persona con disabilità è impiegata per la remunerazione. Tali misure sono attuate tramite un mentore/coach.

UNITÀ 2. S.E. PER LE PERSONE CON DISABILITÀ INTELLETTUALE

2.1 Breve descrizione della disabilità intellettuale

La disabilità intellettuale è un termine che viene usato quando le capacità di apprendimento di una persona presentano dei limiti rispetto ad un livello e funzione che ci si aspetta vengano raggiunti nella vita quotidiana. Questa disabilità molto frequentemente ha inizio prima dei 18 anni.

Il funzionamento intellettuale, noto anche come intelligenza, si riferisce a capacità mentali generali come apprendimento, ragionamento, risoluzione dei problemi e così via. Esistono molti modi per misurare il funzionamento intellettuale e uno dei più comuni è un test QI. In generale, un basso punteggio del QI di circa 70/75 potrebbe indicare una limitazione nel funzionamento intellettuale; tuttavia, ci sono eccezioni a questa affermazione. È anche importante menzionare la raccolta di abilità concettuali, sociali e pratiche apprese ed esercitate dalle persone nella loro vita quotidiana, che possono anche essere definite “comportamenti adattivi”. Competenze come il linguaggio e l’alfabetizzazione, il tempo, concetti numerici sono valutate in un test Q.I.. Ma il livello di competenze sociali come abilità interpersonali, responsabilità sociale, autostima, ingenuità (inteso come diffidenza), risoluzione dei problemi sociali e capacità di seguire le regole / obbedire alle leggi ed evitare di essere vittime e la cura personale, abilità professionali, assistenza sanitaria, viaggi / trasporti, orari / routine, sicurezza, uso del denaro, uso del telefono possono anche determinare limitazioni nel comportamento adattivo.

Considerazioni aggiuntive

Quando si definiscono e si valutano le disabilità intellettive, devono essere presi in considerazione fattori quali l'ambiente comunitario creato con i coetanei e della cultura dell'individuo. I professionisti dovrebbero anche considerare la diversità linguistica e le differenze culturali nel modo in cui le persone comunicano, si muovono e si comportano.

Infine, le valutazioni devono anche tenere conto del fatto che le limitazioni negli individui con disabilità spesso coesistano con i punti di forza e che il livello di funzionamento di una persona migliorerà se vengono forniti adeguati supporti personalizzati per un periodo prolungato.

Solo sulla base di valutazioni così articolate i professionisti possono determinare se un individuo ha disabilità intellettiva e personalizzare i piani di supporto individualizzati.

2.2 Fase I - Coinvolgimento del cliente: informazioni pratiche su come raggiungere le persone con difficoltà di apprendimento, ostacoli al mercato del lavoro, coinvolgimento della famiglia

Entrare in contatto con persone con disabilità intellettiva

La prima fase del *Supported Employment* riguarda il contatto con i potenziali clienti, in questo caso le persone con difficoltà di apprendimento. Diverse strategie possono essere utilizzate a questo proposito, tuttavia il contatto con istituti di istruzione, ospedali e servizi di riabilitazione è fondamentale. La partecipazione e l'organizzazione di eventi con le parti interessate potrebbe essere un metodo utile per stabilire **collegamenti informali**, in modo da far conoscere il servizio al pubblico in generale, ma più specificamente ai professionisti che lavorano con persone con difficoltà di

apprendimento. Inoltre, l'ultimo periodo di **istruzione obbligatoria** costituisce un momento altamente strategico per entrare in contatto con persone con disabilità intellettive e di apprendimento. In effetti, è possibile definire una strategia adeguata e personalizzata per l'inserimento nel mercato del lavoro di questi giovani, che potrebbe includere qualsiasi tipo di ulteriore educazione e/o formazione pratica. In particolare, in questa giovane età, le persone con disabilità possono essere seguite e guidate attraverso una nuova e importante fase della loro vita, collegando in modo continuo l'istruzione al mercato del lavoro aperto e prendendo in considerazione i loro interessi, le loro caratteristiche specifiche e la motivazione personale (DownGranada.org).

Il **primo incontro** con le persone con disabilità intellettive ha lo scopo di informarle del servizio di *Supported Employment* e fornire loro una panoramica generale dei suoi obiettivi, metodologie ecc. Nel caso in cui la persona non accetti di partecipare al processo, è importante rispettare questa decisione, comprenderne i motivi e capire se esistono alternative praticabili (Pérez e al., 2018, p. 36). Una volta che i clienti sono stati contattati, è importante utilizzare strategie adeguate per **comunicare** con loro. Alcune buone pratiche che possono essere implementate in questa fase sono: comunicare direttamente con la persona e non con la persona che la accompagna, in modo adeguato alla sua età, ma adattando la comunicazione alle loro specifiche capacità intellettive; assicurarsi di essere spontanei e rispettosi, ad esempio evitando un approccio paternalistico; usare un linguaggio semplice e chiaro; assicurarsi che i contenuti siano stati compresi; utilizzare esempi e dimostrazioni quando necessario; sfruttare la comunicazione non verbale e utilizzare qualsiasi altro tipo di supporto per facilitare il dialogo; prestare attenzione al modo di comunicare dell'altra persona per essere pronti ad adattare lo stile di comunicazione; cercare di comprendere le tecniche di comunicazione non verbale del cliente che potrebbero esprimere un messaggio (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2012; Instituto Foral de Bienestar Social).

Ostacoli nel mercato del lavoro

Il *Supported Employment* può essere estremamente utile con questo target group: diversi studi hanno dimostrato che le persone con disabilità intellettive e di apprendimento hanno **maggiori probabilità di subire discriminazioni** sul mercato del lavoro rispetto alle persone con altri tipi di disabilità. In particolare, sono **percepiti dai datori di lavoro come carenti in termini sia di competenze che di formazione** (Kocman, Fisher e Weber, 2018, p. 124). Gli ostacoli nell'accesso al mercato del lavoro per questo target group sono molteplici. In primo luogo, i datori di lavoro spesso non sanno come supportare le persone con difficoltà di apprendimento nella fase di integrazione sul posto di lavoro, il che non consente un utilizzo efficace e ottimale delle loro specifiche capacità. Spesso si pensa agli alti costi per adattare il posto di lavoro ai lavoratori con disabilità intellettiva e si teme che la produttività generale possa diminuire. In secondo luogo, lo stigma: soprattutto in caso di precedenti esperienze deludenti, il datore di lavoro non sarà propenso a dare un impiego a una persona con disabilità intellettiva. Inoltre, le tecniche di assunzione e le modalità di svolgimento dei colloqui potrebbero non essere sempre le più adatte alle persone con disabilità intellettive. In effetti, potrebbero costituire una discriminazione che impedisce a quelle persone di essere selezionate, nonostante le loro effettive competenze. In terzo luogo, l'accesso tardivo alla formazione professionale può limitare la capacità delle persone con disabilità intellettive di sviluppare competenze legate al

lavoro e di entrare in contatto con l'ambiente di lavoro. Questo problema è anche legato alla mancanza di supporto e formazione continui per mantenere un impiego fisso, mancanza che potrebbe essere mitigata, ad esempio, attraverso il coaching (Khayatzadeh-Mahani et al., 2019, pp. 4-5). Inoltre, è stato notato che i datori di lavoro sono per lo più inclini a credere che le barriere che impediscono alle persone con disabilità intellettive di accedere al mercato del lavoro siano la mancanza di posti di lavoro adeguati, gli elevati requisiti richiesti per determinate posizioni e i recenti cambiamenti connessi alle nuove tecnologie e digitalizzazione del lavoro, che hanno semplificato le attività da svolgere, ma reso più difficile e specializzato il loro utilizzo (Kocman et al., 2017, pp. 126-127).

Come includere la famiglia

Infine, è importante ricordare di includere la famiglia del cliente sin da questa fase, dato che svolgerà un ruolo importante in tutto il processo attraverso una comunicazione costante, in modo da assicurare **azioni congiunte efficaci** che possano facilitare e migliorare il percorso lavorativo della persona con disabilità intellettive. L'abilità fondamentale che lo specialista all'inserimento lavorativo di persone con disabilità deve avere in questa fase sta nel dimostrare **empatia** con i vari membri della famiglia per stabilire relazioni positive. Comprendere le ragioni di determinati comportamenti senza cercare di giudicarli è la chiave per sviluppare e concordare piani d'azione. Tuttavia, è importante ricordare alla famiglia che, pur offrendo supporto e aiuto, la persona che deve prendere la decisione è il cliente stesso (Pinilla et al., 2017, p.66). Infine, lo specialista può fare affidamento su interviste con i familiari per ottenere maggiori informazioni sul cliente, le sue aspettative e le esperienze passate. Naturalmente, ciò è possibile solo laddove il cliente accetti di includere la famiglia in questo processo (Pérez et al., 2018, p.37).

2.3 Fase 2 - Profilo professionale: informazioni pratiche sulla preparazione del cliente e le sue preferenze professionali, domande da porre, domande da evitare, esempio di modulo per raccogliere tutte le informazioni, piano d'azione individuale e cosa dovrebbe includere.

Come creare un profilo professionale

La fase dedicata alla creazione del profilo professionale è utile allo specialista per identificare e ottenere informazioni su istruzione e formazione, motivazione, interessi, esperienze professionali, aspettative e competenze del proprio cliente. Tutti questi elementi devono essere raccolti in modo orientato alla progettazione di un piano d'azione individuale al fine di supportare i clienti verso l'inclusione lavorativa e far loro **scoprire quali sono i loro talenti e potenzialità** (Pérez et al., 2018, p.39) .

La seguente tabella fornisce alcuni dei problemi più comuni che possono emergere quando lo specialista sta intervistando un cliente con disabilità intellettive. Allo stesso tempo, vengono fornite anche possibili soluzioni per mitigare e affrontare questi problemi (fonti: Hollomotz, 2018; Tassé, Schalock, Thompson e Wehmeyer, 2005; lexiconlimited.co.uk, 2004)

Difficoltà	Come affrontarle
------------	------------------

Diversi livello di abilità comunicative e diversi livelli di profondità e accuratezza possono essere raggiunti durante il colloquio in base alla personalità e alle capacità della persona con disabilità intellettive.	<ul style="list-style-type: none"> • Adatta le domande alla persona che hai davanti. Se necessario, chiedi consiglio a professionisti che hanno già lavorato con quel cliente. • Non utilizzare un formato fisso, ma prova ad adattarlo alle capacità comunicative del cliente.
Il cliente potrebbe provare frustrazione, ansia e senso di disagio quando non si trova in un contesto familiare.	<ul style="list-style-type: none"> • Prima che inizi il colloquio, concedi qualche minuto al cliente per rilassarsi, ad esempio, ponendo domande su altre questioni non correlate al <i>Supported Employment</i>. • Presentati e spiega cosa chiederai per assicurarti che il motivo del colloquio sia chiaro e comprensibile.
Il linguaggio utilizzato potrebbe essere percepito come offensivo .	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizzare un linguaggio inclusivo, in particolare il cosiddetto "People First Language", menzionando sempre prima la persona, senza riferimenti non necessari alla disabilità. (esempio: non dire "il disabile" ma "la persona con disabilità"). • Offrire supporto sensibilmente e ragionevolmente.
Soglia di attenzione e concentrazione limitata .	<ul style="list-style-type: none"> • Controlla se la persona vuole fare delle pause. • Se necessario, dividi il colloquio in più appuntamenti, evitando di far passare troppo tempo tra le riunioni.
Capacità limitata di identificare le intenzioni .	<ul style="list-style-type: none"> • Evita domande che iniziano con "Perché..."
Difficoltà nel comprendere metafore e concetti astratti .	<ul style="list-style-type: none"> • Evita espressioni ambigue e fai sempre riferimento a concetti concreti. • Evita le domande che richiedono un alto livello di coscienza sociale (esempio: "Cosa piace agli altri di te?") • Fai riferimento alle esperienze del cliente, concentrandoti su un problema alla volta. • Utilizza i punti di riferimento collegati alle singole esperienze del cliente quando fai riferimento a tempi e frequenza. • Utilizza strumenti di riferimento concreti come carte, vignette, ecc. come supporto e punto di partenza per una conversazione.
Abilità di ascolto e capacità di elaborazione limitate .	<ul style="list-style-type: none"> • Usa un linguaggio semplice e chiaro. • Verifica se la persona ha bisogno di tecnologie o di altre forme di supporto. • Chiedi di ripetere la risposta se non capisci.

	<ul style="list-style-type: none"> • Rielabora la risposta con le tue parole per assicurarti di averla compresa correttamente. Tuttavia, dai particolare importanza alla reazione del cliente poiché potrebbe non sentirsi a proprio agio nel correggerti. • Poni domande brevi, possibilmente che richiedano una risposta sì / no.
Le persone con disabilità intellettive possono essere inclini a farsi influenzare dalle opinioni altrui .	<ul style="list-style-type: none"> • Fai parlare il cliente, senza mettergli/le fretta o completando le sue risposte.
Tendenza alla remissività , in particolare una propensione per le risposte affermative.	<ul style="list-style-type: none"> • Evitare domande formulate negativamente. • Formula le domande in modo esplicito (ad esempio, è meglio dire "Odi ...?" invece di chiedere "non ti piace ...?"). Questo potrebbe sembrare strano con riferimenti ad alcuni concetti, ma potrebbe rivelarsi utile in determinate circostanze.
Problemi di memoria che conducono sempre alle stesse risposte.	<ul style="list-style-type: none"> • Fornisci al cliente un supporto scritto con cui può seguire il colloquio.
Sottovalutazione o sovrastima dei loro bisogni.	<ul style="list-style-type: none"> • Nel caso in cui la risposta non sembri soddisfacente, controlla se questo è il caso contestualizzando la domanda e usando esempi concreti.
Mancanza di reattività e tendenza a scegliere sempre l'ultima opzione nei questionari a scelta multipla.	<ul style="list-style-type: none"> • Cerca di comprendere che ciò potrebbe essere semplicemente causato dalla riluttanza a rispondere invece della mancanza di capacità di esprimersi. • Usa domande chiuse con opzioni binarie, come sì o no. • Nel caso in cui vengano utilizzati questionari a scelta multipla, è meglio fornirli in un formato scritto.
Le persone con disabilità intellettive potrebbero non fornire una descrizione completa del proprio contesto, il che potrebbe portare a una mancanza di comprensione da/con lo specialista.	<ul style="list-style-type: none"> • Effettua una verifica incrociata utilizzando fonti aggiuntive. Ciò è possibile se il cliente accetta di far intervistare la propria famiglia o altri specialisti. • Chiedere ad altre persone che sono in contatto con il cliente di contestualizzare le informazioni.

Attività per raccogliere informazioni

Al fine di raccogliere informazioni e preparare un profilo professionale, è possibile utilizzare diverse attività e moduli complementari a quelli forniti dall'Unione Europea del Lavoro Supportato (disponibile al seguente link, in lingua inglese: <https://www.euse.org/content/how-to-guides/VocationalProfiling-18Aug.pdf>).

La prima attività è volta a comprendere gli atteggiamenti del cliente in relazione alla ricerca e al mantenimento di un impiego, e fino a che punto vengono sviluppati / con che frequenza vengono dimostrati. Potrebbero essere: costante, resistenza alla routine lavorativa, disponibilità al lavoro, perfezionismo, perseveranza, pazienza, calma, ottimismo, organizzazione, dialogo con gli altri, rispetto, socialità, empatia, tolleranza, responsabilità, cooperazione, diplomazia ecc. (Iturbide Rodrigo e Serrano Mujika, 2004, pagg. 155-156). Questa analisi potrebbe rivelarsi piuttosto difficile per il cliente, pertanto lo specialista dell'inserimento lavorativo può preparare in anticipo una serie di possibili esempi per descrivere più chiaramente come tali atteggiamenti si manifestino in un contesto reale. Sulla base di tali risposte, è possibile andare più in profondità e identificare gli interessi e le competenze dei clienti, rendendo possibile così creare un elenco di professioni adatte. Questo è l'obiettivo della **seconda attività**. Al fine di realizzarlo, lo specialista può fornire una lista standardizzata di attività relative a diversi settori. Ad esempio, quello relativo alle attività svolte nel settore del giardinaggio e dell'agricoltura potrebbe apparire come segue (Iturbide Rodrigo e Serrano Mujika, 2004, p. 159) .:

Giardinaggio/agricoltura

- Piantare alberi
- Lavorare nell'orto
- Creare bouquet di fiori
- Apicoltura
- Prendersi cura degli animali

Il cliente stesso o lo specialista possono segnare le attività che il cliente preferisce. Per semplificare la comunicazione, lo specialista può anche preparare una serie di fotografie o disegni che rappresentino le attività elencate, in modo che il cliente possa capire meglio di cosa si sta parlando. Come accennato in precedenza, ciò potrebbe anche fornire ulteriore aiuto per far esprimere al cliente le sue preferenze. In questa fase è anche importante definire la disponibilità del cliente in termini di tempo. Pertanto, una **terza attività** potrebbe essere molto simile a quella appena menzionata, ma gli elementi principali da analizzare sono: giorno lavorativo, distanza da casa, dimensione dell'azienda, remunerazione, contratto, tipo di lavoro. Dopo questo processo, dovrebbe essere possibile indirizzare le scelte del cliente verso un numero preciso e limitato di professioni. Tuttavia, si deve ricordare che le sue preferenze devono essere rispettate. Quindi, come **quarta attività**, lo specialista potrebbe fornire al cliente la descrizione di un paio di professioni che potrebbero essere adatte ai suoi interessi e alle sue competenze. Nel caso in cui il candidato abbia già un'idea del lavoro che vorrebbe svolgere, è consigliabile analizzare in dettaglio quella professione. Nel caso in cui il cliente dimostri un livello sufficiente di autonomia, può anche essere invitato a indicare queste preferenze autonomamente, con il supporto dello specialista, altrimenti potrebbe essere fatto attraverso un modulo elaborato in precedenza. Lo scopo finale di questa attività è capire se la professione individuata sia effettivamente adatta per il cliente.

Il piano di azione individuale

Una volta raccolte tutte le informazioni necessarie e completato il profilo professionale, è possibile progettare un piano d'azione individuale in collaborazione con il cliente. Questo deve essere focalizzato su ciò che la persona con disabilità intellettiva può effettivamente fare e sulle sue preferenze (ILO e WASE, 2014, p. 10). Il piano deve essere elaborato con il cliente, che deve stabilire i propri obiettivi e prendere decisioni autonome. Il piano d'azione dovrebbe essere rivisto periodicamente, in modo da fornire feedback e decidere se alcuni aspetti richiedano delle modifiche.

Alcuni degli elementi che devono assolutamente essere inclusi sono:

- Azioni e obiettivi;
- Scadenze;
- Strategie di supporto;
- Accordi con altre parti interessate rilevanti nel processo (Pérez et al., 2008, p. 39).

2.4. Fase 3: Ricerca di lavoro: settori con possibile occupazione per questo target group; come coinvolgere il cliente nella ricerca di lavoro; modo formale e informale di trovare lavoro.

Persone con disabilità intellettiva nel mercato del lavoro

Nonostante le differenze che potrebbero esistere nei lavori svolti da persone con disabilità intellettive, la maggior parte è impiegata in **settori in cui non sono richieste competenze elevate**. Tuttavia, l'area di lavoro può variare dai negozi agli uffici, dall'industria alimentare alla manifattura (Ellenkamp et al., 2015, p. 4). I dati sulla Spagna dimostrano che un buon numero di persone con disabilità intellettive che partecipano a programmi di *Supported Employment* finiscono per lavorare come assistenti d'ufficio o come assistenti di vendita nei negozi. Percentuali più piccole lavorano anche nei ristoranti come camerieri o aiutanti in cucina (Down21.org). Altre entità segnalano inoltre che oltre la metà delle persone assistite dai loro servizi è stata in grado di ottenere un lavoro nei settori amministrativi e il 20% come diversi tipi di assistenti. È comunque interessante notare che, sebbene in percentuali molto più ridotte, altre persone sono state in grado di lavorare anche in altri settori (Fundación Prodis, 2019). Ciò dimostra che, sebbene possa essere più difficile, nessun settore di lavoro dovrebbe essere escluso a priori se il cliente dimostra uno spiccato interesse. Nonostante questi dati possano fornire alcune indicazioni generali sui settori in cui le persone con disabilità intellettive sono generalmente impiegate, è necessario sottolineare che il contesto specifico in cui si svolge il servizio di supporto all'inserimento lavorativo e le caratteristiche specifiche del mercato del lavoro locale possono avere un forte impatto sui risultati.

Il cliente come protagonista attivo

Uno dei principi del *Supported Employment* è quello di includere il cliente nel processo decisionale. È quindi essenziale che l'interesse del cliente sia preso in considerazione e che svolga un ruolo attivo nel processo di ricerca di lavoro. Il cliente è responsabile delle sue scelte ed è quello che prende le decisioni finali; tuttavia, lo specialista è responsabile dell'**analisi** dell'attività svolta e **facilita i contatti con l'azienda**. In questa fase, è necessario essere realistici e capire cosa il cliente può e non può fare in questo processo. In questo modo, si facilita l'empowerment del cliente. Tra i possibili modi per

includere la persona con disabilità intellettiva in questo processo c'è la fornitura di **informazioni** su diversi tipi di contratti e di impiego, **training** su come consultare le offerte di lavoro e su come organizzare il processo di ricerca di lavoro, preparare lettere motivazionali e CV, sottoporsi a un colloquio di prova, ecc. (Becerra Traver et al., 2012, p. 14).

Ricerca di un Lavoro

Possono essere utilizzate diverse metodologie, sia formali che informali, per cercare un lavoro. I più comuni sono: progettare un CV, candidarsi per offerte di lavoro, contattare società (per iscritto o per telefono), partecipare ad attività di *job shadowing* per un periodo di tempo limitato, creare contatti con le aziende. Per ottenere un colloquio, è necessario elaborare un elenco di varie società ed entità utilizzando fonti diverse: contatto con realtà socio-economiche, scambio di informazioni con altre organizzazioni, mezzi di comunicazione, offerte di lavoro, banche dati (LantegiBatuak, p.11). Se possibile, al cliente può essere chiesto di fornire e completare l'elenco con i nomi delle possibili aziende in cui vorrebbe lavorare. Invece, un elenco di lavori in cui il cliente vorrebbe impegnarsi avrebbe già dovuto essere definito nella fase precedente. Creare una buona rete di contatti è di fondamentale importanza. Ciò può essere ottenuto attraverso i circoli degli uomini d'affari che si riuniscono in un modo più o meno frequente e strutturato, i Rotary club e altri gruppi di questo tipo. Fornire informazioni durante meeting dei datori di lavoro di zona o attraverso visite in azienda può essere considerato come un evento promozionale per far conoscere loro il servizio di *Supported Employment* e trovare eventualmente nuove opportunità per i clienti (ILO e WASE, 2014, p. 18). Una volta raccolti i contatti e tutte le informazioni pertinenti per contattare l'azienda, lo specialista può contattare il proprio dipartimento delle risorse umane. Nel caso in cui il primo contatto sia una telefonata, devono essere divulgate solo informazioni strettamente necessarie, in modo da suscitare interesse nel proprio interlocutore e favorire un incontro di persona per discutere più approfonditamente (LantegiBatuak, p. 12).

2.5 Fase 4: Coinvolgimento del datore di lavoro: consigli pratici e suggerimenti su diversi tipi di supporto per questo target group; adattamento del posto di lavoro, come ottenere la fiducia del datore di lavoro, ecc.

Iniziare a lavorare

Primo che il cliente inizi a lavorare, lo specialista del *Supported Employment* deve effettuare un'analisi delle attività che verranno eseguite al fine di capire se corrispondono alle competenze e alle capacità del cliente. Due tecniche possono aiutare a garantire che vengano prese in considerazione anche le esigenze dei datori di lavoro. La prima è identificare i **compiti extra** svolti dagli altri dipendenti che potrebbero essere svolti dalla persona con disabilità intellettiva, come l'inserimento di dati, semplici compiti amministrativi, lavori di inventario ecc. In questo modo, sarebbe più facile per i lavoratori più qualificati concentrarsi esclusivamente sui compiti principali del proprio lavoro e ottimizzare i tempi. La seconda possibilità è quella di utilizzare la **(ri)progettazione del lavoro**, che implica la sostituzione di alcuni compiti o la creazione di una posizione specifica su misura del dipendente con disabilità intellettiva. Quando compiti, doveri e aspettative sono chiaramente definiti, questa strategia può essere utile per abbinare le capacità dei dipendenti alle esigenze del datore di lavoro (ILO e WASE, 2014, pagg. 20-21).

Nella prima parte dell'integrazione lavorativa, di solito è richiesto un **supporto intensivo** per un periodo che va da uno a tre mesi. Ciò significa che lo specialista deve seguire quasi costantemente il cliente durante il suo lavoro per migliorarne l'adattamento e l'autonomia sul posto di lavoro. Inoltre, lo specialista del lavoro assistito interviene direttamente per aiutare il lavoratore ad apprendere i compiti e sviluppare le capacità e le competenze necessarie (Becerra Traver et al., 2012, p. 14). Alcuni elementi sono stati identificati come i più rilevanti da tenere in considerazione quando si sostiene una persona con disabilità intellettive, e sono: stabilire **compiti chiari**, **adattare** i compiti alle capacità del lavoratore, lasciarlo svolgere **un lavoro utile e necessario**, mantenere una **relazione permanente** tra l'azienda e il servizio di *Supported Employment* e assicurarsi che la famiglia supporti il cliente durante tutto il processo (Cabezas Gomez ed Escobar Aguilar, 2008). Infine, l'obiettivo del servizio dovrebbe essere quello di consentire ai lavoratori con disabilità intellettiva di ottenere lo stesso livello di autonomia degli altri lavoratori e idealmente di essere inclusi anche nella vita sociale dell'azienda attraverso l'aiuto del cosiddetto "supporto naturale", che sarà discusso nella prossima fase (Inclusion Europe, 2019).

Supporto material e supporto umano

Le principali difficoltà che le persone con disabilità intellettive incontrano sul posto di lavoro sono legate ai loro problemi cognitivi. Un fattore utile per affrontare le esigenze delle persone con disabilità intellettive, più che le persone colpite da altri tipi di disabilità, sono: riprogettazione del lavoro, programma modificato e supporto umano. Anche il supporto tecnico, i trasporti accessibili e l'ambiente accessibile possono facilitare il loro inserimento lavorativo, come nel caso di altri tipi di disabilità (Crawford, 2011, p. 16).

Le strategie più rilevanti che possono essere utilizzate per supportare una persona con disabilità intellettive a integrarsi sul posto di lavoro e sviluppare le competenze necessarie sono:

- Uso di mappe per migliorare la localizzazione e l'orientamento;
- Evitare / limitare l'uso della memoria per ricordare le informazioni;
- Utilizzare diversi formati complementari per presentare informazioni (audio, video, ecc.);
- Fornire solo le informazioni necessarie, senza eccedere;
- Strutturare le informazioni in base alla loro importanza per evitare confusione;
- Utilizzare gli strumenti di pianificazione per gestire un calendario con le attività assegnate;
- Utilizzare strumenti accessibili, utilizzare una struttura logica e semplice, dividere ogni processo in diversi passaggi (Pérez et al., 2018, p. 63).

Qualsiasi strumento, infrastruttura e materiale utilizzati per compensare le difficoltà causate da una disabilità e per facilitare l'integrazione nel luogo di lavoro devono essere considerati **risorse materiali** per il supporto lavorativo. Gli strumenti tecnici che possono facilitare le persone con disabilità intellettiva nei loro compiti lavorativi sono **supporti visivi** su carta. Ad esempio, è possibile utilizzare agende, schemi, immagini che descrivono un processo, mappe, foto e altri indicatori visivi. Il post-it e altro materiale come **gli orari delle attività quotidiane** possono aiutare il cliente nell'organizzazione delle attività quotidiane e a comunicare con il resto del personale. Inoltre, le illustrazioni che descrivono **i vari passaggi necessari** per svolgere un compito specifico rendono il lavoratore più efficiente e indipendente (Becerra Traver et al., 2018, p. 50). In realtà, questo materiale non richiede l'uso di alcuna tecnologia ed è stato dimostrato che è persino più efficace delle istruzioni verbali fornite

da altri colleghi nell'aiutare la persona con disabilità intellettiva a svolgere i propri compiti e autovalutare se li hanno realizzati con successo (Becerra Traver et al., 2014, p. 24).

Le disabilità intellettive spesso comportano anche difficoltà a stabilire relazioni con i colleghi e ad adattarsi a un nuovo ambiente. Questo è il motivo per cui lo specialista del *Supported Employment* deve dedicare un po' di tempo anche allo sviluppo delle abilità sociali del cliente, come capacità di comunicazione, partecipazione a situazioni sociali, uso dei trasporti pubblici, informazioni di base su consumi e gestione del denaro, ecc. Il processo di supporto alla formazione delle abilità sociali delle persone con disabilità intellettiva è costituito dalle seguenti fasi:

- 1) Istruzione verbale e discussione sulla definizione del comportamento da apprendere, importanza e pertinenza, come applicarlo;
- 2) Modellazione del comportamento;
- 3) Esercitazione attraverso giochi di ruolo e poi in situazioni di vita reale, ad esempio al lavoro.
- 4) Feedback sui progressi realizzati, citando in primis gli aspetti positivi e in seguito ciò che potrebbe essere ancora migliorato.
- 5) Discussione sulle difficoltà incontrate e su come superarle (Becerra Traver et al., 2018, p. 54).

Supporto a datori di lavoro e colleghi

Allo stesso tempo, lo specialista del *Supported Employment* deve anche essere una risorsa per datori di lavoro e colleghi del proprio cliente: nella fase iniziale di inserimento lavorativo, può aiutarli a familiarizzare con il nuovo collega. Tuttavia, mantenere aperta la comunicazione può essere utile, ad esempio, in caso di adozione di nuove attrezzature in modo che il lavoratore con disabilità intellettive possa ricevere la formazione aggiuntiva necessaria per utilizzarle, o nel caso in cui i problemi con i colleghi non possano essere affrontati con successo sul posto di lavoro (ILO e WASE, 2014, p. 23). Pertanto, lo specialista potrebbe fornire alcuni consigli pratici e consigli almeno ai colleghi che lavoreranno più a contatto con la persona con disabilità intellettiva. Le principali difficoltà che i colleghi potrebbero incontrare relazionandosi con il cliente dovrebbero essere identificate in anticipo, in modo da fornire loro informazioni utili e su misura, spiegando anche quali sono i fattori condizionanti della disabilità, il livello di controllo necessario nell'ambiente di lavoro, ecc. (Pinilla et al., 2017, p.69).

Convincere i possibili datori di lavoro che le persone con disabilità intellettive siano effettivamente in grado di svolgere determinati compiti è estremamente importante a causa degli ostacoli legati alla mancanza di conoscenze identificate nei capitoli precedenti. Tuttavia, al fine di ottenere la fiducia dei datori di lavoro, non si può pretendere di utilizzare solo l'argomentazione secondo cui le persone con disabilità intellettuali hanno il diritto al lavoro, ma va sottolineato che possono essere utilizzati anche in lavoro qualificati, e che sono lavoratori utili e motivati. Inoltre, è fondamentale comprendere quali sono le incertezze dei datori di lavoro riguardo all'assunzione di una persona con disabilità intellettiva. Una volta identificati questi elementi, lo specialista può iniziare a persuaderli in modo più efficace, spiegando come affrontare questi problemi. Una buona preparazione e la possibilità di fornire dati, cifre ed esempi concreti può rivelarsi molto utile in questo processo. È consigliabile collaborare con i datori di lavoro che hanno a cuore l'immagine e la cultura lavorativa dell'azienda e con aziende o

organizzazioni che sono già coinvolte nel campo delle disabilità (Inclusion Europe, 2019). Il fatto che i datori di lavoro che hanno lavorato con il servizio di *Supported Employment* in passato possano condividere le loro esperienze di successo può aiutare a convincere coloro che sono più restii ad assumere una persona con disabilità (ILO e WASE, 2014, p. 18).

2.6 Fase 5 - Supporto *on and off*: come supportare e monitorare il cliente al lavoro; come separarsi in maniera graduale dal cliente per potenziarne l'autonomia e aiutarlo a diventare indipendente; ruolo della famiglia in questa fase della SE.

Il bisogno di un supporto "naturale"

Come identificato nella sezione precedente, nella prima parte del processo di integrazione sul posto di lavoro, lo specialista del lavoro assistito dovrebbe rivolgersi ai futuri colleghi del cliente. In effetti, questo processo è particolarmente rilevante per garantire che la persona con disabilità intellettiva possa contare su una qualche forma di **supporto naturale** sul posto di lavoro, in particolare una volta che lo specialista del lavoro assistito avrà ridotto le sue funzioni (Pinilla et al., 2017, p. 70). In effetti, qualsiasi persona che lavorerà a stretto contatto con il cliente sul posto di lavoro e lo aiuterà e supervisionerà è considerata un "supporto naturale". Questo tipo di supporto è vantaggioso per le prestazioni professionali e l'efficienza della persona con disabilità intellettiva, per la sua integrazione nel luogo di lavoro e la sua capacità di stabilire e mantenere relazioni interpersonali. Più supporto naturale è coinvolto nelle fasi di training e monitoraggio, più la persona con disabilità intellettiva sarà efficiente sul posto di lavoro (Becerra Traver et al., 2018, pp. 47-48).

Il ruolo dello specialista all'inserimento lavorativo di persone con disabilità

Il supporto fornito dallo specialista può essere distinto in due categorie: supporto diretto e indiretto. Il supporto diretto include qualsiasi tipo di aiuto fisico, indicazione verbale e stretta supervisione che viene eseguita mentre la persona con disabilità intellettiva svolge un compito. Al contrario, il **supporto indiretto** riguarda qualsiasi indicazione strategica su come realizzare o pianificare una determinata attività, e le valutazioni periodiche, che non vengono fornite durante l'esecuzione di un determinato compito. Inoltre, questa categoria include anche tutti i consigli e le indicazioni rivolti ai supporti naturali del cliente (famiglia, colleghi, ecc.), in modo che possano fornire qualsiasi tipo di supporto diretto (Rey de Sola et al., 2016, p 17). Il primo tipo di supporto viene utilizzato soprattutto nella prima fase dell'integrazione lavorativa, mentre il supporto indiretto diventerà predominante nella fase di monitoraggio.

Lo specialista dovrebbe fungere da **mediatore** tra l'azienda e il cliente. Pertanto, qualsiasi comunicazione che riguardi strettamente i vari compiti che il cliente è tenuto a svolgere in azienda deve essere indirizzata alla persona con disabilità intellettiva e non allo specialista del lavoro assistito (Pinilla et al., 2017, p.70). Tuttavia, lo specialista del lavoro assistito può svolgere un ruolo importante nel fornire suggerimenti su come spiegare efficacemente le informazioni al proprio cliente, nell'assicurare che le comunicazioni siano state comprese e nell'intervenire come intermediario tra i colleghi / datori di lavoro e la persona con disabilità intellettiva. Da un lato, una persona che agisce come supporto naturale è davvero fondamentale quando si tratta di formare il cliente su specifiche attività professionali, che richiedono l'intervento e la spiegazione di un collega qualificato. Dall'altro, i

colleghi spesso non hanno le conoscenze e le capacità per comprendere appieno le implicazioni della disabilità. Inoltre, come visto nel capitolo precedente, l'adattamento del posto di lavoro è un'altra funzione che compete allo specialista del *Supported Employment*. Nel caso di persone con disabilità intellettiva, è possibile cooperare con i colleghi e progettare strumenti visivi specifici che mostrino i diversi passaggi necessari per completare un'attività attraverso immagini o in altri modi comprensibili e intuitivi che sono appropriati per le caratteristiche del cliente (Becerra Traver et al., 2018, pp. 49-50).

Dal supporto al monitoraggio

Oltre ad aiutare la persona con disabilità intellettive nella fase di adattamento sul posto di lavoro, lo specialista deve occuparsi anche della parte successiva, quella del monitoraggio. In questa fase, il supporto sarà finalizzato alla valutazione e al monitoraggio del livello di integrazione nei luoghi di lavoro e diventerà indiretto o intermittente (Becerra Traver et al., 2012, p. 15). Ciò significa che lo specialista del lavoro assistito non supporterà il cliente ogni giorno o a cadenze regolari, ma interverrà solo in caso di necessità. La graduale separazione dal cliente dovrebbe aumentare l'indipendenza della persona con disabilità intellettive e promuovere la creazione di una rete di supporto naturale (Becerra Traver et al., 2018, p. 48). Al fine di garantire un monitoraggio efficace, lo specialista del lavoro assistito, il cliente e la persona responsabile dell'azienda devono effettuare una valutazione dell'adattamento al posto di lavoro. Nel caso in cui ciò dimostrasse che alcune esigenze non sono state sufficientemente affrontate e soddisfatte, il supporto sul luogo di lavoro continuerà. In caso di risultato positivo, invece, lo specialista potrà gradualmente ridurre la sua presenza sul posto di lavoro e passare da un supporto permanente a un supporto intermittente. In questo processo è anche importante stabilire strategie di comunicazione con colleghi e datori di lavoro in modo che possano fare affidamento sullo specialista del lavoro assistito nel caso in cui sia necessario il suo aiuto (Pinilla et al., 2017, p. 70). Tale valutazione può essere facilitata attraverso l'uso di un diario in cui lo specialista può annotare regolarmente le sue opinioni sulle attività in cui è occupata che la persona con disabilità intellettiva, con particolare riferimento agli errori commessi, all'aiuto richiesto e al tipo di supporto materiale utilizzato. Tuttavia, affinché questa strategia abbia successo, è necessario organizzare chiaramente il supporto materiale, oltre che identificare e formare quelle persone che fungeranno da supporto naturale. Allo stesso tempo, lo specialista sarà anche impegnato con la formazione continua e permanente del cliente, sia all'interno dell'ambiente di lavoro che in altri contesti (Becerra Traver et al., 2012, p. 14). Pertanto, qualsiasi azione dovrebbe basarsi su un piano che definisca come lo specialista rimarrà in contatto (di persona e / o per telefono) con la società, il cliente e la famiglia. Ciò sarà particolarmente rilevante nel caso in cui sorgano nuove necessità (come dubbi, cambiamenti, ecc.), poiché gli verrà chiesto di intervenire ancora una volta e fornire il supporto necessario (Pinilla et al., 2017, p. 70).

Cooperazione con la famiglia

Il sostegno della famiglia è considerato un elemento fondamentale per il successo dell'integrazione lavorativa della persona con disabilità intellettive. Per questo motivo, le famiglie devono essere informate non solo sulle diverse fasi del processo, ma anche sull'azienda in cui verrà integrata la persona con disabilità intellettiva (Pinilla et al., 2017, p. 66). In quest'ultima fase del processo, possono essere coinvolte in diverse azioni, come completare le informazioni rilevanti per la valutazione tecnica del processo e stimolare e supportare il cliente a partecipare alla formazione permanente. È

importante che la famiglia capisca che l'obiettivo finale del *Supported Employment* è mantenere un lavoro e non solo ottenerne uno, quindi lo specialista dovrebbe sottolineare alle famiglie l'importanza di incoraggiare la partecipazione ad attività di formazione volte ad affrontare qualsiasi potenziale problema e di fare affidamento sul servizio di collocamento assistito quando il cliente ha bisogno di sostegno (Molina e Gonzales-Simancas, pagg. 56, 58). Inoltre, è possibile implementare le seguenti azioni per garantire che il potenziale della famiglia come supporto naturale sia ottimizzato e che vengano evitati i malintesi:

- Assicurarsi che la famiglia coinvolta creda nel processo e segua le indicazioni fornite dal servizio di *Supported Employment*;
- Includere la famiglia durante tutto il processo;
- Stabilire un rapporto di fiducia con la famiglia e convincerla a considerare l'azienda come alleata nel processo di integrazione;
- Creare programmi di formazione e reti di contatti in cui la famiglia possa condividere le proprie esperienze e fornire supporto ad altre famiglie (Molina Jover, 2016, pp. 29-30).

Bibliografia

Bates P. & Davis F. A. (2004). Social capital, social inclusion and services for people with learning disabilities. *Disability & Society*, 19(3), 195-207.

Becerra Traver, M., Montanero Fernández, M., & Lucero Fustes, M. (2012). Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual: Modelos y estrategias de intervención = Orientation and employment support programs of people with intellectual disability: models and strategies of intervention. *REOP - Revista Española De Orientación Y Psicopedagogía*, 23(3), 9. Retrived from <https://www2.uned.es/reop/pdfs/2012/23-3%20-%20Becerra.pdf>

Becerra Traver M., Dópidio Tolosa A., and Sánchez Herrera S. (2018). Manual de buenas prácticas para la iniciación en empleo ordinario con apoyo de trabajadores con discapacidad intelectual. Universidad de Extremadura. Retrived from <http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/7037/978-84-697-8324-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Beyer, S., Brown, T., Akandi, R., & Rapley, M. (2010). A comparison of quality of life outcomes for people with intellectual disabilities in supported employment, day services and employment enterprises. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 23(3), 290-295.

Cabezas Gómez, D., & Escobar Aguilar, B. (2008). La integración laboral de las personas con discapacidad intelectual - El Síndrome de Down. Retrieved from <https://www.down21.org/revista-virtual/432-revista-virtual-2008/revista-virtual-mayo-2008/articulo-profesional-mayo-2008/1635-la-integracion-laboral-de-personas-con-discapacidad-intelectual.html>

Crawford C. (2011). The employment of people with intellectual disabilities in Canada: A statistical profile. Institute for Research and Development on Inclusion and Society, Toronto. Retrived from https://irisinstitute.files.wordpress.com/2012/01/intellectual-disability-and-employment_iris_cr.pdf

Down Granada (n.d.). Atención a adultos - Granadown. Retrieved from <http://www.downgranada.org/que-hacemos/atencion-a-adultos/>

Ellenkamp, J., Brouwers, E., Embregts, P., Joosen, M., & van Weeghel, J. (2015). Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal Of Occupational Rehabilitation*, 26(1), 56-69. Retrived from: https://pure.uvt.nl/ws/portalfiles/portal/7175121/Tranzo_Brouwers_work_environment_related_Jo_OR_2015.pdf

Fundación Prodis (2019). Resultados Empleo con Apoyo | Fundación Prodis. Retrieved from <https://www.fundacionprodis.org/programas-servicios/inclusion-laboral/resultados-obtenidos/>

Hollomotz, A. (2017). Successful interviews with people with intellectual disability. *Qualitative Research*, 18(2), 153-170. Retrived from <http://eprints.whiterose.ac.uk/122127/1/QRJ.pdf>

Inclusion Europe. (2019). We need new narratives about people with intellectual disabilities “working and achieving great things” - Inclusion Europe. Retrieved from <https://www.inclusion-europe.eu/we-need-new-narratives-about-people-with-intellectual-disabilities-working-and-achieving-great-things/>

Instituto Foral de Bienestar Social (n.d.). Comunicación Total: aprovechar la diversidad comunicativa: Formas de comunicación. Retrived from <https://www.ifbscalidad.eus/es/practicass/personas-con-discapacidad/practica/pr-187/>

International Labour Office (ILO) & World Association for Supported Employment (WASE) (2014). Handbook Supported Employment. ILO, Geneva. Retrived from <http://mango.ilo.org/record/462518>

Iturbide Rodrigo, P. & Serrano Mujika, U. (2004). Manual de orientación laboral para personas con discapacidad. LantegiBatuak, Loiu (Bizkaia). Retrived from https://www.lantegi.com/wp-content/uploads/downloads/00_Publicaciones/manuales/Orientacion_personas_con_discapacidad.pdf

Khayatadeh-Mahani, A., Wittevrongel, K., Nicholas, D., & Zwicker, J. (2019). Prioritizing barriers and solutions to improve employment for persons with developmental disabilities. *Disability And Rehabilitation*, 1-11. Retrived from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09638288.2019.1570356>

Kocman A., Fischer L., & Weber G. (2017). The Employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. *Journal Of Applied Research In Intellectual Disabilities*, 31(1), 120-131. Retrived from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jar.12375>

LantegiBatuak (n.d.). Desarrollo de unidades de empleo con apoyo para personas con discapacidad. Retrived from https://www.lantegi.com/wp-content/uploads/downloads/00_Publicaciones/manuales/Desarrollo_udads_empleo_apoyo.pdf

Lexiconlimited.co.uk (2013). Planning to question someone with a learning disability. Advocate's Gateway Toolkit 4. Retrived from <http://lexiconlimited.co.uk/wp-content/uploads/2018/03/Learningdisability-180213.pdf>

McConkey R. & Mezza F. (2001). Employment Aspirations of People with Learning Disabilities Attending Day Centres. *Journal of Learning Disabilities*, 5(4), 309–318.
<https://doi.org/10.1177/146900470100500403>

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2012). Consejos para el trato con personas con discapacidad. Retrived from
<http://www.crmflardero.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/consejosparaeltratoc onpersonas.pdf>

Molina Jover I. (2016). Empleo con Apoyo: Modelo de intervención. Down España. Retrived from
<https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2016/03/Modelo-de-intervencion-DOWN-ESPA--A-Empleo-con-Apoyo-Ed.2016.pdf>

Molina I. & Gonzales-Simancas A. (n.d.), Guía de Empleo con Apoyo para Familias con Hijos Trabajadores. Down España. Retrived from http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO24798/65L_guiade.pdf

Pérez A., Zuil J. L., Santos E., ... Gomez C. and Lopez A. (2018). Manual servicios de empleo con apoyo. Plena Inclusión Madrid. Retrived from <https://plenainclusionmadrid.org/recursos/manual-de-servicios-de-empleo-con-apoyo/>

Pinilla N., Lopez A. Rodriguez P.,, Herraiez J. L., San Jose V. (2017). Guía para preparadores laborales sobre recursos de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Plena Inlcusion Madrid. Retrived from <https://plenainclusionmadrid.org/recursos/guia-preparadores-laborales-recursos-insercion-laboral-personas-discapacidad-intelectual-del-desarrollo/>

Rey de Sola M. J., Caminos Aragón M. R., García Pérez M. T., Cabrera Medina M. R., Alonso Dosouto H. (2016). Voluntariado con personas con discapacidad intelectual. Cuadernos formativos, Fundación Juan Ciudad, Madrid. Retrived from
https://www.uma.es/media/tinyimages/file/Voluntariado_con_Personas_con_Discapacidad_Int.pdf

Tassé, M.J., Schalock, R., Thompson, J.R., & Wehmeyer, M. (2005). Guidelines for interviewing people with disabilities: Supports Intensity Scale. American Association on Intellectual and Developmental Disabilities: Washington, DC. Retrived from https://aaidd.org/docs/default-source/sis-docs/sisguidelinesforinterviewing.pdf?sfvrsn=6ea53f4f_2

UNITÀ 3. S.E. PER LE PERSONE CON DISABILITÀ MOTORIA

Supported employment per persone con disabilità motoria

3.1. Breve descrizione della disabilità motoria

La disabilità è una condizione che limita le possibilità di una persona di interagire con l'ambiente circostante, il che crea difficoltà sociali, intellettuali, fisiche o morali. La persona stessa che si trova in questo stato di limite è chiamata persona disabile. Nel mondo contemporaneo il numero di disabili è di circa mezzo miliardo e cresce costantemente. Nella maggior parte dei paesi, almeno 1 persona su 10 presenta disabilità fisiche, mentali o di altro tipo. Questo problema, dunque, riguarda almeno il 25% della popolazione mondiale.

Disabilità motoria: capacità motoria delle parti del corpo limitata e associata a violazione delle funzioni ortopediche, neuro-muscolari, cardio-vascolari o polmonari. Possono essere congenite o acquisite a seguito di traumi, distrofia muscolare, sclerosi multipla, paralisi cerebrale, amputazione e altri. Le persone con disabilità fisiche devono spesso utilizzare per spostarsi dispositivi speciali, come sedie a rotelle, stampelle o protesi.

Alcune disabilità fisiche, come i disturbi respiratori e l'epilessia, sono nascoste e difficili da individuare.

Molte persone con disabilità motoria vorrebbero e potrebbero lavorare, ma sfortunatamente non è loro consentito farlo; potrebbero ricoprire ruoli come programmatori, web designer, commercialisti, specialisti delle risorse umane, operatori di borsa, odontotecnici, operatori di call center, specialisti di mercato, inserzionisti e molto altro. Ciò di cui hanno bisogno sono le competenze, le conoscenze e, soprattutto, la parità di accesso all'inizio della carriera e un ambiente lavorativo accessibile. In questo modo, è possibile concentrarsi sull'esperienza e sulle qualità del candidato, piuttosto che sulla sua disabilità. È necessario che l'azienda apra le sue porte per dare la possibilità alle persone con disabilità motorie di sviluppare tutte le loro potenzialità e quindi di sfruttare un vasto capitale umano sul mercato del lavoro. Solo in questo modo il settore aziendale inizierà un processo di cambiamento in positivo.

3.2: Fase 1 - Coinvolgimento del cliente: informazioni pratiche su come raggiungere le persone con disabilità motorie, ostacoli al mercato del lavoro, coinvolgimento della famiglia

I fattori negativi che contribuiscono all'aumento delle persone con disabilità come gruppo a rischio sul mercato del lavoro sono aggravati dagli stereotipi negativi saldamente radicati nella società, dalla mancanza di posti di lavoro adatti e dall'accesso ad essi. I limiti integrati dell'ambiente creano barriere sempre più elevate all'inclusione sociale.

L'ostacolo più comune per le persone con disabilità fisiche è l'accessibilità agli edifici: ingressi, rampe, ascensori, porte larghe, soglie, servizi igienici sono spesso inadeguati. Questo spesso impedisce loro di raggiungere un ufficio e, quindi, di iniziare a lavorarci.

Tra gli ostacoli troviamo anche la mancanza di informazioni sufficienti tra il pubblico e gli ambienti aziendali. Sono le informazioni che potrebbero eliminare i pregiudizi nei confronti delle persone con disabilità motorie.

È importante identificare questi ostacoli in collaborazione con le persone con disabilità motorie. Esistono già otto strategie per i giovani con disabilità fisiche ritenute efficaci, classificate in tre categorie diverse:

1. Strategie affettive:
 - ➔ Costruire una relazione basata su familiarità e reciprocità;
 - ➔ Basarsi sulle preferenze e i punti di forza dei giovani.
2. Strategie cognitive:
 - ➔ Aiutare i giovani a prevedere cambiamenti significativi;
 - ➔ Utilizzare tecniche e stili di apprendimento dei giovani;
 - ➔ Promuovere la consapevolezza del progresso nel raggiungimento degli obiettivi.
3. Strategie comportamentali:
 - ➔ Garantire l'accesso dei giovani a una rete di risorse;
 - ➔ Fornire ai giovani diverse opportunità;
 - ➔ Consentire ai giovani di mostrare capacità.

I fornitori di servizi insieme ai giovani sono incoraggiati a considerare il ruolo del contesto generale e le esigenze personali e specifiche di ciascun individuo al fine di ottimizzare il coinvolgimento dei giovani nell'identificazione e nel perseguimento degli obiettivi.

Dato che il *Supported Employment* pone enfasi sulle capacità della persona e non sulla sua disabilità, i genitori e la famiglia hanno un ruolo attivo e decisionale in tutto il processo: la loro partecipazione non dovrebbe iniziare nel momento in cui devono essere prese le decisioni finali. I genitori non abituati a questo approccio potrebbero aver bisogno di supporto per svolgere questo ruolo.

Durante la fase di coinvolgimento del cliente, il livello di coinvolgimento delle famiglie può variare. Quelli che sono meno coinvolti hanno una comunicazione limitata con gli specialisti tendono a non voler “mettersi in mezzo”. I membri della famiglia hanno una visione approfondita della persona in cerca di lavoro e, dunque, possono e devono contribuire al processo di pianificazione. Dovrebbero vedersi come una risorsa importante. La famiglia dovrebbe coltivare la comunicazione con lo specialista del lavoro assistito semplicemente perché ha risorse preziose da offrire: può condividere reti personali o professionali con il tutor in modo che vi sia una rete più ampia disponibile per aiutare chi cerca lavoro, può supportare il familiare disabile nell'individuazione dei suoi punti di forza e dei suoi obiettivi, aiutarlo a esplorare varie opzioni, ecc. Tutto questo dovrebbe essere fatto in collaborazione con il tutor. Coinvolgere tutti gli attori nel processo di *Supported Employment* garantisce maggiori possibilità di successo.

3.3: Fase 2 - Profilo professionale: informazioni pratiche sulla preparazione del cliente e le sue preferenze professionali, domande da porre, domande da evitare, esempio di modulo per raccogliere tutte le informazioni, piano d'azione individuale e cosa dovrebbe includere.

La strategia di elaborazione di un profilo professionale è un processo di raccolta di informazioni su un determinato candidato. Il tempo trascorso con il cliente e la relazione che si instaura fornisce allo specialista la conoscenza e la comprensione delle sue esperienze di vita. Queste esperienze e contributi di vita forniscono indicazioni per la futura occupazione del cliente. Questo approccio differisce dalle valutazioni tradizionali in quanto non utilizza test di alcun tipo ma si basa su un rapporto “naturale” con il cliente, fornendo un quadro completo di un candidato, piuttosto che guardare una o due aree di competenza.

Al fine di creare un profilo professionale completo, lo specialista dovrebbe organizzare un “Profile Meeting” e riunire le persone più vicine alla persona con disabilità, chiedendo loro di leggere il profilo professionale completo e di associarlo a un lavoro. Durante la riunione, al cliente viene chiesto di definire la sua situazione lavorativa ideale (settore, tipo di lavoro, dove, per quante ore, ecc.), con l'assistenza degli altri presenti. Tutto ciò si traduce in un elenco di specifiche aziende i cui lavori corrispondono agli interessi e alle capacità del richiedente. Un “Profile Meeting” può essere considerato di successo se il cliente uscirà da questa riunione con un piano e contatti specifici.

Come già visto, il modello del profilo professionale deve essere utilizzato come guida per conoscere un candidato al fine di aiutare a identificare i suoi interessi e le sue preferenze lavorative: non è semplicemente un modulo da compilare, ma un processo per conoscere il cliente il più possibile, in modo da rendere più facile e diretta la ricerca di un lavoro che corrisponda alle informazioni raccolte. Il “Profile Meeting” rappresenta il culmine dell'intero processo.

3.4.: Fase 3 - Ricerca di lavoro: settori con possibile occupazione per questo target group; come coinvolgere il cliente nella ricerca di lavoro; modo formale e informale di trovare lavoro.

Ostacoli sul mercato del lavoro

In generale, le persone con disabilità tendono a cercare un lavoro online, sulle piattaforme dedicate. Spesso, queste persone non menzionano la propria disabilità nei CV. È raro che un datore di lavoro decida di avere un ulteriore colloquio una volta venuto a sapere dell'esistenza di una disabilità. Ciò porta a un alto livello di isolamento per le persone con disabilità. La mancanza di pari accesso a un'istruzione di qualità, formale o informale, che consenta lo sviluppo di abilità e competenze specifiche porta anche a mancanza di autostima, incertezza e imbarazzo. Le aziende, in questo senso, dovrebbero promuovere lo sviluppo delle persone con disabilità, creare posizioni di lavoro per loro e offrire opportunità di formazione, oltre che scegliere metodi appropriati e accessibili per pubblicare le proprie offerte di lavoro. Recentemente, molti datori di lavoro assumono persone con disabilità per lavorare da remoto utilizzando la tecnologia dell'informazione e la tecnologia della comunicazione.

Durante la fase di ricerca di lavoro dovrebbe esserci un processo di candidatura attivo con un alto coinvolgimento della persona in cerca di lavoro. Dovrebbe esserci un'interazione continua tra lo specialista e le aziende che sostengono attivamente il programma sull'occupazione sostenuta.

Lo specialista svolge un ruolo importante nel processo di ricerca di lavoro, vale a dire: si rivolge alle aziende che hanno pubblicato offerte di lavoro; si occupa della comunicazione con il datore di lavoro sui punti di forza e di debolezza del cliente in cerca di lavoro; crea una buona rete e un database di aziende e cerca di rimanere in contatto con queste; redige un elenco di aziende idonee nella città/provincia/regione; partecipa a fiere aziendali e coglie ogni occasione utile per entrare in contatto con i datori di lavoro.

3.5: Fase 4 - Coinvolgimento del datore di lavoro: consigli pratici e suggerimenti su diversi tipi di supporto per questo target group; adattamento del posto di lavoro, come ottenere la fiducia del datore di lavoro, ecc.

Problemi vs Benefici

Sebbene molte aziende comprendano la necessità di offrire lavoro alle persone con disabilità, sia i datori di lavoro che le persone con disabilità devono ancora affrontare seri problemi e ostacoli. Le principali barriere all'implementazione di una comunicazione di successo, l'integrazione sul posto di lavoro e un inizio di carriera per persone con diverse capacità, derivano dalla mancanza di informazioni sufficienti. L'integrazione delle persone con disabilità è un processo reciproco e l'accesso al mercato del lavoro dovrebbe essere visto come una responsabilità per entrambe le parti. La rimozione delle barriere architettoniche, in confronto, è un problema meno significativo. Un problema molto più grande è che la maggior parte dei dirigenti spesso non sa come comunicare con le persone con disabilità, nonostante sia la prima a incontrare i candidati per un lavoro. Al fine di formare adeguatamente questo gruppo e

garantire che i benefici della diversità siano compresi a pieno, diventa necessario mettere in pratiche strategie ben definite.

Linee guida generali per condurre un colloquio con una persona disabile

Innanzitutto, tieni presente che le persone con disabilità sono prima di tutto persone - come tutti gli altri.

È bene non trattare tutte le persone con lo stesso tipo di disabilità esattamente allo stesso modo. Se non sai cosa dire o fare, lascia che la persona con disabilità ti aiuti. È meglio chiedere cosa e come fare, che tipo di comunicazione usare, quale aiuto offrire. Prima di affrettarti ad aiutarlo, chiedigli se ha bisogno di collaborazione. Puoi offrire il tuo aiuto, ma non insistere. Lascia alla persona con disabilità la libertà rifiutare o spiegare di cosa ha bisogno.

Comunicare con una persona con disabilità motoria

- Quando si parla con un utente su sedia a rotelle, è bene guardare e parlare direttamente con l'utente, piuttosto che con l'assistente.
- Cerca di stare a livello degli occhi del tuo interlocutore, ad esempio sedendoti.
- Prima che arrivi il tuo interlocutore, disponi un layout adeguato nella stanza per lasciare abbastanza spazio per consentire all'utente su sedia a rotelle di muoversi.
- Quando incontri qualcuno con una sedia a rotelle, è bene lasciare dello spazio al tavolo e non posizionare una sedia nel posto che occuperà il nostro interlocutore. Tieni presente, tuttavia, che a volte le persone che utilizzano sedie a rotelle potrebbero voler passare dalla sedia a rotelle a una sedia.
- Non tentare di spostare o spingere la sedia a rotelle senza che sia stato richiesto il tuo aiuto o senza anticiparne l'intenzione.
- Quando noti che una persona che utilizza una sedia a rotelle non si muove da sola, è meglio non lasciare oggetti pesanti (cartella, telefono) nelle sue mani.

Lavorare con persone con disabilità motoria

Il processo di reclutamento è lungo e talvolta coinvolge molte fasi diverse. Quando si tratta di lavorare con persone con disabilità, il datore di lavoro deve conoscere le esigenze dei singoli gruppi al fine di adattare l'intero processo (compiti, questionari, criteri di valutazione) alle loro necessità specifiche. Solo in questo modo il datore di lavoro avrà l'opportunità di giudicare le loro reali capacità.

- Il datore di lavoro deve conoscere i profili delle persone e deve provvedere all'accessibilità fisica dell'edificio in cui ci si trova - rampe di accesso, ascensore, servizi igienici / WC / per le persone su sedia a rotelle.
- Il datore di lavoro deve chiedere se il richiedente ha bisogno di indicazioni specifiche su come raggiungere l'Ufficio - non tutti possono guidare. Il datore di lavoro può anche chiedere se la persona ha bisogno di qualcosa in più per garantire la sua comodità. Il

datore di lavoro deve essere pronto a utilizzare metodi alternativi - a volte potrebbe richiedere un po' più di tempo rispetto al tempo standard per un colloquio.

- Le persone con disabilità non dovrebbero essere trattate diversamente, né sottovalutate. La regola d'oro qui è trattare i candidati nello stesso modo in cui vorresti essere trattato, perché sono esseri umani e sono uguali a tutti gli altri.
- Il datore di lavoro non dovrebbe preoccuparsi di chiedere informazioni specifiche sulla disabilità: nella maggior parte dei casi i candidati sono molto aperti a raccontare la loro storia e possono parlare liberamente di questo argomento.
- Il datore di lavoro dovrebbe assicurarsi che il proprio feedback sia stato ben recepito dal candidato. È possibile che non sia un profilo adatto o ricercato dall'azienda in quel momento, ma ricevendo un commento chiaro e preciso da parte del datore di lavoro, potrebbe migliorare le sue capacità e svilupparsi e quindi può presto iniziare una carriera altrove.

Sulla base dell'esperienza esistente nell'integrazione di dipendenti con varie abilità, la diversità sul posto di lavoro porta a molti lati positivi per l'azienda, in particolare nel team building. I colleghi rafforzano i legami di gruppo e agiscono con comprensione e simpatia nei confronti dei nuovi arrivati. Le persone con disabilità tendono a voler mantenere la stessa posizione per un periodo di tempo più lungo rispetto ai colleghi, quindi il turnover è molto basso: in questo modo, l'azienda riduce i costi per il reclutamento del personale ed è molto più facile creare capitale umano sostenibile. Non dovremmo dimenticare che i dipendenti con disabilità sono produttivi e affidabili come i dipendenti senza disabilità, e la maggior parte di essi non ha nemmeno bisogno di formazione specifica, avendo già avuto esperienze lavorative precedenti.

3.6. Stage 5 - On and off job support:

Ambiente di lavoro accessibile

Dovrebbe essere verificato quali dispositivi di accessibilità saranno necessari quando il nuovo dipendente inizierà a lavorare.

Prima di tutto, è importante che il datore di lavoro dell'azienda sia pienamente consapevole delle esigenze della persona con disabilità al fine di elaborare un piano per il tipo/i tipi di strumenti che saranno necessari - rampa di accesso, servizi igienici, software per PC, ecc. È necessario valutare l'efficacia - la misura in cui eliminerà gli ostacoli per il dipendente, quanto tempo sarà necessario per l'installazione, e, di conseguenza, se sarà necessaria una formazione per il resto del personale.

Integrazione

Per la maggior parte delle persone con disabilità motoria, iniziare un nuovo lavoro genera incertezza e preoccupazione, poiché devono affrontare una serie di sfide sconosciute. Individui diversi necessitano di un periodo diversi per l'integrazione; pertanto, è molto

importante che abbiano il supporto e la comprensione adeguati da parte del datore di lavoro e del team. Le persone con disabilità hanno un'enorme motivazione e desiderano svolgere le proprie attività, ma hanno bisogno di un po' di tempo per abituarsi alle dinamiche e alla cultura dell'ufficio. Durante questo periodo lo specialista del *Supported Employment* dovrebbe essere sempre a disposizione di entrambe le parti - dipendenti e aziende - per qualsiasi consulenza e assistenza.

Formazione del personale dell'azienda

A volte, certi ostacoli possono sorgere anche per i colleghi della persona con disabilità: imbarazzo nel modo di comunicare, sentimenti di disagio, risentimento e altri. Questo è il motivo per cui è importante, ancora una volta, un dipendente delle Risorse Umane, uno psicologo aziendale o un altro professionista che conduca una formazione specifica per il team dell'impresa/organizzazione. Queste sono reazioni normali, poiché a causa della mancanza di esperienza e di informazioni, le persone spesso reagiscono in modo avventato, preoccupato e hanno bisogno di assistenza per affrontare un caso particolare.

Ci sono componenti chiave che contribuiscono a gettare le basi per la creazione di una cultura della diversità sul luogo di lavoro.

- Coinvolgimento: l'organizzazione promuove il proprio impegno nei confronti delle persone con disabilità motorie attraverso l'eliminazione di tutte le barriere (fisiche e non) per le persone con disabilità, sia internamente, tra i dipendenti, sia esternamente, tra i clienti dell'azienda e altre parti interessate;
- Know-how: l'organizzazione si prepara per assicurarsi che il nuovo dipendente si senta a proprio agio.
- Adattamento dell'ambiente di lavoro.
- Selezione e mantenimento del personale: come attrarre e reclutare persone disabili.
- Prodotti e servizi - il modo in cui l'organizzazione stima i propri clienti e utenti con disabilità e soddisfa le loro esigenze durante lo sviluppo e la fornitura dei suoi nuovi prodotti e servizi;
- Fornitori e partner - il modo in cui l'organizzazione coinvolge venditori e partner aziendali per riflettere e consentire loro di adempiere all'impegno nell'uso delle migliori pratiche nel campo dell'integrazione delle persone con disabilità;
- Comunicazione: la società può essere maggiormente inclusiva nel modo di comunicare con persone con diverse capacità e, anche, quando necessario - esistono soluzioni di comunicazione individuali;
- Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC): per che le risorse informatiche della società siano accessibili e utilizzabili da persone con diverse capacità e che, se necessario, vi sia la possibilità di adattarle.

Real life cases

Yordan Iliev, 38 years old

Yordan was born in the town of Yambol. At the age of 16, as a result of an accident, he falls and hits his spine. He remains paralyzed from the second vertebrae downwards. His everyday life passes in front of the computer. He successfully writes with the help of his speaking program. When he turned to us before three months requesting assistance and finding a job, he told us that he would be endlessly happy if he could get involved with a video surveillance activity. At first we did not really believe that we would be able to cope so fast as JAMBA is still developing its business mainly in Sofia. It was literally the next day in our platform that we received a new ad, which was precisely a position in the particular sector and the location was Dolni Lozen. We immediately contacted the owner of the company and Dancho already enjoys his first work experience in life.

Everyone can be useful with their skills, knowledge and qualities. Everyone has the right to feel complete and to develop. To do this, businesses have the responsibility to support people with different opportunities to give them a chance to show their potential.

Maria 47 age

Maria is 47 years old and she has paralysis of her legs. She was working as an accountant. She had a husband and a child.

She “lost” her legs in a car accident 15 years ago. When she left the hospital, she started rehabilitation program. After a few weeks it became clear that she won’t walk again. Unfortunately, her husband left her and took away their kid. The reason was that she wouldn’t be able to look after the family.

Right after she divorced, she moved into her parent’s house. She needed help because she couldn’t take care after herself. After long months of rehabilitation, she felt better, so she decided to start working with a psychologist.

Psychotherapy, in conjunction with the rehabilitation granted excellent results: Maria returned to her profession. She got a job at a Center for the disabled. After some time, she took the most serious decision in her life – asking for the adoption of a little girl. After all the administrative procedures passed, she became mother for the second time.

Although it was a difficult endeavor Maria didn’t give up. Little by little she learned to care for the child, despite her disability. During this time, she worked as an accountant in the center from her home. With the help of their parents, she again returned her faith in life and managed to avoid the depression that necessitates the following tragic events.

Today Maria is working in the center and she had found a foundation for supporting victims of car accidents. Her daughter is 16 years old and her son is 20 years old. Both of them are helping her with the foundation as volunteers.

Elena, 35 years old

Elena is 35 years old. She lives in a town in BG. There is an expert decision (a panel of medical experts) with 71% incapacity, lifelike-paresis of the right hand. She graduated from the Economics School with specialty Accounting. She was registered at the Labor Office. She said she wanted to work as a technical assistant in an office.

In 2006 she worked under the national program for subsidized employment in a company as Operator of data input.

From 2007 to 2010 she worked under the national program for subsidized employment in "Business Center -Pazardzhik" Association.

In 2011, she worked for 6 months under a Measure from the Employment Promotion Act for unemployed people with permanent disabilities as a Technical Assistant in the Business Center -Pazardzhik Association.

In 2012, through the labor office, she has been trained and has acquired a professional qualification - Administrative services.

From 2012 to 2015 under the national program for subsidized employment she worked as a Social Worker at the Social Assistance Directorate.

During her visits to the Labor Office, she was interested in jobs for people with disabilities. She was holding her right hand close to the body covered with the garment. She was writing with her left hand.

Under the national program for subsidized employment, they announced places for Social Worker's Assistant to the Social Assistance Directorate and for a Concierge at the Municipality of Pazardzhik.

I called Elena on the phone to inform her, I called repeatedly but did not answer. I visited the Social Assistance Directorate, where she had already worked and talked with her former colleagues. I asked them to look for her too. Everyone was very impressed with her.

The next day, Elena came to the Labor Office. I suggested that she get back to the Social Assistance Directorate, but she refused. She said work is very busy for a healthy person, and even more for a person with a disability. She preferred to point her to a janitor to Pazardzhik Municipality but was refused by the employer. Another candidate was preferred.

After a while, a company that deals with the retail of medical and orthopedic goods announced a job for a sales consultant.

In a conversation with the employer, he explained that he would hire a person with a disability. The work was more about making documents on the computer. I told him about Elena and he was interested.

I invited her to come to the Labor Office. I informed her about the job. She wished to meet the employer. A few days later she began work in the company.

Valeri, 28 years old

28-year-old Valeri lost 80% of his hearing as a child because of a medical mistake. Seven years ago, he started from Dimitrovgrad to Sofia to study. He desires to be a teacher of physical education. But in his words no one is looking for a person like him because they do not believe he can handle it.

After being unemployed for a period of two years, he opens the non-governmental organization "Jamba". Four months ago, they found him a job as a sales consultant in a large sporting goods store.

Now Valeri feels at home. He works with colleagues and often walks together with them on a mountain.

37 unemployed persons with disabilities start working in the municipality of Gotse Delchev

Gotse Delchev Municipality started the implementation of the important social project "Training and Employment from the Operational Program" Human Resources Development"(Feb.2019).The program provides employment for 24 months to unemployed people with permanent disabilities. There will be ensured employment of 37 persons who will work in kindergartens, social homes and other municipal sites. Their positions are tailored to their disabilities in order to be as complete as possible in the performance of their duties. 17 of these persons will work in the town of Gotse Delchev and the other 20 in the villages of the municipality.

The project is extremely important for people with reduced working capacity, who have difficulty in realizing the labor market. With this socially significant project, they will be able to work for two years, and this will be of great help to most people as they are in pre-retirement age.

Sources used:

1. <https://bg.wikipedia.org/wiki/Инвалидност>
http://sdrugeniebg.weebly.com/uploads/6/1/6/2/6162663/dostup_na_hora_s_fizi_4eski_uvrezdaniq.pdf
2. <http://www.jobtiger.bg/statia/intervyu-s-hora-s-uvrezhdaniya-br-pomagalo-za-rabotodатели-26-2>
3. <https://www.linguee.com/english-bulgarian/translation/physical+disability.html>
4. https://www.researchgate.net/publication/284726928_SOCIALNA_PAMET_ZIZNENI_STRATEGII_I_SUBEKTIVEN_ZIZNEN_OPIT_NA_LICATA_S_FIZICESKI_UVREZDANIA

5. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27764977>
 6. http://ruralinstitute.umat.edu/Transition/art_vocationalprofile.asp
 7. https://jamba.bg/wp-content/Employer%20toolkit_Abilities_JAMBA_EY.pdf
 8. <https://www.mariasworld.org/en/projects/podkrepena-zaetost.html>
 9. https://www.google.bg/search?ei=AurWXM_iJ7rCmwXX0oroCg&q=the+role+of+family+in+the+supported+employment++process&oq=the+role+of+family+in+the+supported+employment++process&gs_l=psy-ab.3...43313.50172..51220...0.0..0.147.2492.1j20.....0.....1..gws-wiz.....0i7i30j0i8i7i30j33i10.W8lXoga_Xo4
 10. https://www.communityinclusion.org/article.php?article_id=326
-

UNITÀ 4. S.E. PER LE PERSONE CON DISABILITÀ VISIVA

4.1. Breve descrizione della disabilità: disabilità visiva

4.1.1 Definizione

La definizione di cieco e ipovedente, così come i loro criteri di registrazione, variano da un paese europeo all'altro. Prima di tutto, è importante comprendere la terminologia: il termine persone con disabilità visiva è usato per indicare sia le persone non vedenti sia le persone ipovedenti, insieme.

LA EBU (European Blind Union) adotta in linea di principio le definizioni utilizzate dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) per la cecità e la vista parziale:

Disturbo della vista, da lontano:

- Leggero: presenta un'acuità visiva peggiore del 6/12
- Moderato: presenta un'acuità visiva peggiore di 6/18
- Grave: presenta un'acuità visiva peggiore di 6/60
- Cecità: presenta un'acuità visiva peggiore di 3/60

Disturbo della vista, da vicino:

- Presenta un'acuità visiva peggiore di N6 o M.08 con la correzione esistente.

Alcuni oftalmologi utilizzano una serie diversa di criteri per determinare se una persona può essere considerata cieca ipovedente:

- se riescono a leggere la fila di lettere superiore dell'ottotipo solo da tre metri o meno di distanza, sono considerati ciechi;
- se riescono a leggere la fila di lettere superiore dell'ottotipo solo da sei a tre metri di distanza, sono considerati ipovedenti.

Alcune persone sperimentano anche la *sordocecità*, una condizione che combina la perdita sia dell'udito che della vista. Le persone che vivono con questa condizione corrono un maggiore rischio di isolamento ed esclusione sociale.

4.1.2 Alcuni dati

In Europa vivono oltre 30 milioni di persone non vedenti e ipovedenti. In media, 1 europeo su 30 subisce perdita della vista durante la sua vita.

Alcune persone nascono con una disabilità visiva mentre altre possono svilupparla nel corso della loro vita: un esempio è la retinite pigmentosa, che si deteriora con l'età. Altri possono perdere la vista in un incidente o a causa di malattie come il diabete o l'artrite. Tuttavia, le patologie oculari legate all'età sono la causa più comune di perdita della vista in Europa. Nei paesi a basso reddito, milioni di persone soffrono di perdita della vista a causa di malattie prevenibili. Questi tipi di perdita della vista rientrano nella cosiddetta "cecità prevenibile".

Il tasso medio di disoccupazione delle persone non vedenti e ipovedenti in età lavorativa è superiore al 75%. Le donne con disabilità visive hanno maggiori probabilità di essere disoccupate.

La perdita della vista è anche strettamente correlata alla vecchiaia: quasi il 90% delle persone con disabilità visive ha più di 65 anni.

4.2. Fase I - Coinvolgimento del cliente: informazioni pratiche su come raggiungere le persone con disabilità visive, ostacoli al mercato del lavoro, coinvolgimento della famiglia

È molto difficile per le persone cieche e ipovedenti trovare un lavoro che non rientri in categorie fisse e stereotipate. Hanno il più alto tasso di disoccupazione tra i gruppi di disabili: questa tendenza favorisce l'isolamento e l'esclusione sociale.

Tuttavia, secondo un sondaggio condotto dalla Danish Blind Society, il pregiudizio può essere ancora più paralizzante dello stesso danno visivo: a quanto pare, un lavoratore danese su tre non vorrebbe un collega con disabilità visive, perché si pensa che avere un collega con disabilità visive significhi più lavoro, anche se non ci sono dati a supporto di questa convinzione. È anche molto comune pensare che le persone non vedenti godano di benefici sociali e che, se svolgono qualsiasi tipo di lavoro, sia una qualche forma di volontariato.

Thorkild Olesen, presidente della Danish Blind Society, spiega: "In generale c'è una grande incertezza su ciò che i ciechi possono fare. Uno dei miei esempi preferiti riguarda uno dei miei amici ciechi. In un colloquio di lavoro gli è stato chiesto se aveva bisogno di aiuto per andare in bagno. Questa è solo una delle cose che la gente pensa che non possiamo fare! ".

D'altra parte, è fondamentale per le persone con disabilità visiva partecipare attivamente al processo di ricerca di un impiego. Alcuni potrebbero avere paura di perdere la pensione o

l'indennità di invalidità; altri potrebbero avere paura di essere l'unica persona cieca o ipovedente in un determinato posto di lavoro, temendo una mancanza di comprensione da parte dei propri colleghi o una mancanza di servizi appositamente progettati in base alle loro esigenze. Il primo passo sarebbe quello di prendere il tempo e riflettere su se stessi, chi sono e chi vogliono essere, cosa possono fare e cosa vorrebbero fare: dopo aver definito il loro obiettivo professionale, possono iniziare a cercare lavoro. Quindi, una volta definite le proprie capacità e conoscenze, dovrebbero concentrarsi sulla costruzione di un CV efficace e di una lettera di motivazione. Oltre a queste domande generali, è fondamentale che le persone con disabilità visive si chiedano: quali difficoltà posso incontrare nel perseguire il mio obiettivo professionale, considerando che ho una disabilità visiva? Dovrebbero inoltre ricercare informazioni sulla situazione lavorativa nazionale delle persone con disabilità: potrebbero esserci differenze riguardo alle leggi sul lavoro e ai benefici da un paese all'altro - e anche differenze nel supporto delle persone disabili sul posto di lavoro. La cosa migliore che le persone possono fare è, in caso di dubbio, chiedere direttamente ai loro colleghi ciechi o ipovedenti di cosa hanno bisogno. Inoltre, non dovrebbero essere offesi se i loro colleghi ciechi non vogliono parlare della loro disabilità: è una decisione personale. Per questo motivo, è importante porre domande personali con sensibilità.

4.3. Fase 2 - Profilo professionale: informazioni pratiche sulla preparazione del cliente e le sue preferenze professionali, domande da porre, domande da evitare, esempio di modulo per raccogliere tutte le informazioni, piano d'azione individuale e cosa dovrebbe includere.

L'intervista è uno strumento fondamentale per identificare le capacità e le preferenze lavorative, per analizzare il passato, il presente e il futuro desiderati della persona disabile. Ciò è utile non solo per il cliente, ma anche per l'intervistatore/specialista, che dovrebbe esplorare le circostanze familiari, la storia medica, il tempo libero, i valori etici di riferimento, il background culturale e informazioni dettagliate su istruzione e la formazione del cliente.

L'intervistatore dovrebbe concentrarsi su ciò che i non vedenti possono fare, piuttosto che non fare, e sulla loro capacità di essere cittadini attivi e di essere coinvolti nelle scelte che fanno. Sta diventando sempre più chiaro che non è necessario sviluppare metodologie speciali: tutte le dimensioni psicologiche tipiche esplorate durante il colloquio di una persona senza disabilità (autoefficacia, autodeterminazione, bisogni, soddisfazione, interessi, ecc.) possono anche essere considerate anche per una persona cieca o ipovedente. Questo approccio è relativamente nuovo; tradizionalmente, la disabilità è sempre stata caratterizzata in termini di "mancanza"¹.

¹ Salvatore Soresi, Laura Nota & Michael L. Wehmeyer (2011) Community involvement in promoting inclusion, participation and self-determination, International Journal of Inclusive Education, 15:1, 15-28, DOI: 10.1080/13603116.2010.496189

Naturalmente, non possiamo dimenticare che la disabilità visiva differisce da una persona all'altra, quindi, durante la valutazione, dovremmo considerare elementi specifici relativi a chi abbiamo di fronte, in particolare:

- La patologia che ha determinato la disabilità visiva, la sua cronicità e l'eventuale progressione;
- Competenze funzionali (autonomia negli spostamenti, indipendenza generale della persona, abilità in relazione all'uso della tecnologia di supporto);
- Abilità e competenze specifiche (competenze professionali);
- Competenze in termini di adattabilità, poiché la presenza di alterazioni comportamentali può interferire con l'adattamento all'ambiente di lavoro.

Al fine di creare un profilo professionale di successo, che eviterebbe di collocare la persona in cerca di lavoro non vedente in una posizione non correlata al proprio campo di studio o formazione o in cui si sentirebbe fuori posto, l'intervistatore dovrebbe utilizzare strumenti come liste di controllo, questionari e interviste semi-strutturate, oltre a spingere i clienti a pensare alle proprie capacità e alla propria vocazione.

La creazione di un profilo professionale è un processo dinamico che richiede una revisione e un aggiornamento costanti. Dovrebbe sempre includere:

- Le caratteristiche personali (abilità, competenze, aspirazioni);
- Desideri e ambizioni professionali (relativi al settore lavorativo o ad una posizione professionale preferita).

Tuttavia, è importante che gli specialisti siano consapevoli che ci sono alcune situazioni in cui una persona non vedente non può essere inclusa in nessun tipo di attività lavorativa. In particolare, dovrebbero essere in grado di valutare e distinguere tra:

- persone che sono in grado di svolgere un lavoro come qualsiasi altro lavoratore, nonostante la loro disabilità;
- persone che sono in grado di lavorare come qualsiasi altro lavoratore in determinati ambienti (ad esempio, se non ci sono barriere tecniche e architettoniche o se hanno gli aiuti di cui hanno bisogno);
- persone in grado di lavorare, anche se non allo stesso livello di operatività dei propri colleghi, se collocate nelle migliori condizioni possibili;
- persone con gravi disabilità che possono esercitare un'attività in ambienti protetti, se adeguatamente assistiti;
- persone che, a seconda del tipo e della gravità della loro disabilità, non possono essere incluse in alcuna attività lavorativa, se non per scopi "terapeutici".

Ultimo ma non meno importante, è compito degli specialisti del *Supported Employment* sensibilizzare le aziende, in modo che possano apprezzare la persona con disabilità come qualcuno che sta aggiungendo valore all'azienda, piuttosto che il contrario.

4.4. Fase 3: ricerca di lavoro: settori con possibile occupazione per questo gruppo target; come coinvolgere il cliente nella ricerca di lavoro; modo formale e informale di trovare lavoro.

"Che tipo di lavoro possono fare le persone ipovedenti... a patto che ci siano dei lavori che possono svolgere?". Questa domanda è molto comune. È difficile immaginare lavori che non richiedano l'uso della vista.

Fortunatamente, ci sono molti lavori ai quali i non vedenti possono aspirare al giorno d'oggi, soprattutto grazie alle nuove tecnologie.

In Italia, ad esempio, molti non vedenti attualmente nella forza lavoro nazionale preferiscono lavorare in campi tradizionalmente associati alla comunità cieca, come:

- Operatori di centralino, per aziende private o polizia;
- Fisioterapisti;
- Insegnanti, sia nelle scuole tradizionali che in quelle specializzate.
- Lavori di ingegneria, nella pubblica amministrazione o nelle società IT.
- Traduttori o interpreti.

Tutte queste professioni sono particolarmente adatte alle persone con disabilità visiva, poiché si concentrano principalmente sulla parola scritta e parlata, piuttosto che su input visivi. Tuttavia, è importante notare che sempre più persone non vedenti non stanno lasciando che la loro disabilità scelga la loro professione per loro.

Ad ogni modo, è chiaro che le persone non vedenti hanno più difficoltà a trovare un lavoro. Fortunatamente, ci sono alcune strutture e strumenti specializzati nel supportarli nella loro ricerca. Ad esempio, alcune aziende offrono opportunità di formazione specifiche per i disabili. Possono essere a lungo termine, in modo che il dipendente possa integrarsi meglio nell'azienda, o a breve termine, affinché quella persona possa scoprire se quel ruolo o quel lavoro possa corrispondere alle sue aspettative e competenze. Inoltre, in alcuni paesi, le pubbliche amministrazioni assumono persone con disabilità appartenenti alle cosiddette "categorie protette" sulla base di concorsi in cui i non vedenti possono beneficiare di speciali adeguamenti temporali e utilizzare le loro tecnologie di supporto: questo è il caso, per esempio, dell'Italia², dove P.A. e le società private impiegano persone con disabilità appartenenti alle "categorie protette" seguendo un sistema di quote ben definito, che stabilisce percentuali progressive sulla base del numero di dipendenti non disabili. Gli enti pubblici e privati che non ottemperano agli obblighi di legge sono soggetti a sanzioni amministrative, le cui entrate sono assegnate a un fondo regionale speciale per il supporto all'inserimento lavorativo di persone con disabilità.

² Law 104/1992.

Come è facile immaginare, la tecnologia ha fatto grandi progressi anche quando si tratta di persone con disabilità visive. Al giorno d'oggi, le persone con disabilità visive possono usare: computer, smartphone e altri dispositivi comuni come lettori mp3, tablet, lettori di e-book, ecc. proprio come qualsiasi persona. E tutto ciò, ovviamente, ha reso possibile un *empowerment* senza precedenti. La tecnologia ha rivoluzionato la vita delle persone con disabilità visive, anche nella ricerca di un lavoro. Le ricerche e le domande di lavoro online stanno diventando sempre più popolari e comuni, pertanto è necessario saper cercare e candidarsi online per avere successo nel mercato del lavoro attuale. Tuttavia, non tutti i siti Web sono progettati per essere accessibili ai non vedenti.

Le persone con disabilità visive di solito utilizzano le bacheche di lavoro, che sono siti Web in cui è possibile trovare una serie di posizioni disponibili che vengono raccolte direttamente dai datori di lavoro e dalle aziende. In generale, si può fare domanda direttamente attraverso il sito Web o inviare una candidatura all'indirizzo e-mail specificato. Nella maggior parte dei casi, le bacheche di lavoro consentono di registrarsi e creare un profilo in cui pubblicare il CV in modo che i datori di lavoro possano vederlo. Al contrario, i motori di ricerca di lavoro, chiamati anche "aggregatori", mostrano (o collegano a) offerte di lavoro precedentemente offerte in altri siti Web. Entrambi i tipi di siti Web possono essere generalisti o specifici (chiamati anche "siti di lavoro di nicchia"). I primi raccolgono una vasta gamma di opportunità di lavoro in diversi settori e che richiedono vari tipi di istruzione. Invece, i secondi sono dedicati a una professione specifica o una categoria specifica di persone. Alcuni esempi di siti Web con offerte di lavoro per persone con disabilità sono www.wheelit.be in Belgio, www.jobmetoo.com in Italia e www.portalento.es in Spagna.

4.5. - Coinvolgimento del datore di lavoro: consigli pratici e suggerimenti su supporto diverso per questo gruppo target; adattamento del posto di lavoro, come ottenere la fiducia del datore di lavoro, ecc.

È importante sottolineare che, affinché una persona con disabilità visiva possa lavorare in modo indipendente, è di grande importanza che l'ambiente di lavoro sia progettato per l'inclusione per tutti, sia in relazione alla tecnologia adattata che all'ambiente fisico. I datori di lavoro dovrebbero assicurarsi che le persone non vedenti e ipovedenti si sentano a proprio agio sul posto di lavoro, fornendo servizi e aiuti specifici quali:

- Una telecamera all'ingresso, che fornisca informazioni e indicazioni audio sull'edificio;
- Pittura a contrasto giallo e blu sul marciapiede che conduce verso l'edificio;
- Strisce identificative tattili su porte esterne ed interne;
- Mappa tattile nel corridoio che fornisca una panoramica dell'edificio;
- Informazioni su formati di stampa alternativi;
- Tecnologia di supporto, come gli screen reader sui computer.

In Italia, la tecnologia di supporto è finanziata dall'assicurazione del sistema sanitario nazionale. Tuttavia, l'importo coperto e gli aiuti tecnici che possono essere rimborsati possono

variare drasticamente da regione a regione. Accade spesso che uno specialista in tecnologie di supporto si rechi sul posto di lavoro di dipendenti non vedenti. Questa visita ha lo scopo di valutare il supporto tecnico già fornito e di verificare se qualcosa (attrezzature, software, ecc.) debba essere adattato per consentire a un dipendente con disabilità visiva di svolgere i suoi compiti nelle migliori condizioni possibili. Inoltre, i dipendenti con disabilità visive devono frequentare corsi di formazione incentrati su nuove tecnologie di supporto e imparare ad adattare le attrezzature a loro disposizione alle loro esigenze specifiche. In Italia, è l'Unione Italiana Ciechi e Ipovedenti (UICI) che esegue la valutazione. I dipendenti non vedenti hanno diritto all'assistenza sia in termini di mobilità (per raggiungere il luogo di lavoro) sia di attrezzature tecniche fornite dal datore di lavoro.

Diversi paesi in Europa hanno un sistema di quote che obbliga i datori di lavoro (aziende private o pubbliche amministrazioni) a coinvolgere una determinata percentuale di persone disabili nella propria forza lavoro. In Francia, ad esempio, per adempiere a questo obbligo legale, i datori di lavoro possono scegliere tra quattro possibilità:

1. contrattando effettivamente personale disabile;
2. la cosiddetta "prestazione di lavoro", subappaltando a centri protetti;
3. Versamento di un contributo forfettario a un fondo per l'assunzione di lavoratori disabili, il cui importo è calcolato in base alle dimensioni dell'azienda e al numero di persone disabili occupate;
4. Raggiungere un accordo con un'organizzazione sindacale competente in merito all'assunzione, alla formazione o alla conservazione del lavoro in caso di rischio di licenziamento per inabilità.

La diversa serie di scelte fornite ai datori di lavoro consente loro di diversificare il loro approccio all'impiego di persone con disabilità visive e consente loro di adempiere ai propri obblighi legali alle proprie condizioni. In Francia, come in molti altri paesi europei, le associazioni che rappresentano le persone disabili sono rappresentate nei consigli di finanziamento insieme a sindacati e datori di lavoro. I fondi resi disponibili attraverso questo sistema possono quindi essere utilizzati per:

- Adattare l'ambiente di lavoro alle esigenze dei lavoratori disabili;
- Tirocini / apprendistati supportati;
- Sensibilizzazione dei datori di lavoro nel settore imprenditoriale;
- Attribuzione di sovvenzioni di avviamento che consentono alle persone disabili di creare il proprio lavoro³.

Sebbene l'integrazione delle persone non vedenti e ipovedenti nelle scuole, nell'istruzione superiore, nell'università e negli mondo del lavoro a buon punto, i centri di riqualificazione professionale sono ancora un'istituzione fondamentale in Francia. I centri di riqualificazione professionale sono particolarmente rilevanti per le persone di nuova diagnosi, che hanno perso la vista a causa di una malattia o di un incidente.

³ EBU, (2018) Good practices on blind and partially-sighted persons' employment in Europe, retrieved from http://www.euroblind.org/publications-and-resources/guidelines#_Employment

Prima di iniziare la formazione, alle persone viene offerto un corso di “adattamento” che consente loro, se necessario, di imparare il Braille, nuove tecniche di spostamento e le nuove tecnologie di supporto.

I corsi di formazione offerti possono variare dalla fisioterapia alle telecomunicazioni e al lavoro manuale. I costi di gestione dei centri sono coperti dal sistema di sicurezza sociale che paga anche le spese di alloggio dei tirocinanti. In questi centri, i tirocinanti ricevono anche l'aiuto psicologico di cui hanno così spesso bisogno e beneficiano anche di servizi sociali, specialisti della vista e specialisti del lavoro che lavorano insieme come parte di un team multidisciplinare. I metodi di insegnamento sono adattati alle esigenze individuali: ad esempio, i documenti sono prodotti in braille o in grande formato e sono disponibili software e hardware accessibili per i tirocinanti che necessitano di ingrandimento o audio.

È importante anche parlare del mondo dell'imprenditoria e di come le persone non vedenti si avvicinano a questo settore.

Se fino a qualche anno fa il lavoro dei non vedenti era caratterizzato praticamente da un'unica professione, il centralinista, ora dobbiamo renderci conto di come questa prospettiva stia diventando sempre più lontana dalla realtà a causa di un mercato del lavoro più globalizzato.

Come abbiamo analizzato, le persone non vedenti e ipovedenti possono sostanzialmente scegliere la loro professione proprio come qualsiasi altra persona. Tuttavia, alcuni dilemmi sorgono spontaneamente: è possibile essere competitivi in un mercato del lavoro dipendente che non è protetto da leggi speciali? Sarebbe possibile invece diventare imprenditori? La risposta è, ovviamente, sì. Ci sono molti esempi di imprenditori non vedenti o ipovedenti di successo.

Srikanth Bolla è nato in India nel 1992, in una famiglia di agricoltori. È cieco dalla nascita. Gli è stata negata l'ammissione all'Istituto indiano di tecnologia a causa della sua cecità, quindi ha fatto domanda presso il *Massachusetts Institute of Technology*, dove è diventato il loro primo studente cieco internazionale. Nel 2011, a soli 19 anni, ha co-fondato il Centro Samanvai per bambini con disabilità multiple: il Centro ha avviato una macchina da stampa Braille e offre servizi educativi, professionali, finanziari e di riabilitazione agli studenti con disabilità multiple, con l'obiettivo di renderli indipendenti. Nel 2012, Bolla ha avviato *Bollant Industries*, fornendo lavoro a centinaia di persone con disabilità, la maggior parte delle quali non istruite e non qualificate. Bollant produce carta Kraft riciclata da rifiuti urbani e altri prodotti da foglie naturali e carta riciclata; ricicla anche i rifiuti di plastica. Srikanth è anche direttore della *Surge Impact Foundation*, fondata a settembre 2016, che mira a sensibilizzare l'opinione pubblica e le istituzioni affinché l'India raggiunga gli obiettivi di sviluppo sostenibile entro il 2030.

Daniel Williams, di Cardiff, direttore di *Visualize Training and Consultancy*, insieme a Ryan Compton, di Manchester, il direttore del *Center for Resolution*, entrambi ciechi fin dalla tenera età, hanno sviluppato un corso per introdurre il concetto di lavoro autonomo per altre persone con disabilità. Essendo essi stessi imprenditori di successo e avendo dovuto superare molte

barriere architettoniche e culturali per fondare le proprie aziende, si sono resi conto di come la mancanza di informazioni e supporto spesso impedisca alle persone di avviare un'attività in proprio. Il loro corso è rivolto a mamme single, ex detenuti, persone con disabilità e studenti.

Raul Pietrobon, un imprenditore cieco, ha fondato Cambratech nel 2001: la sede si trova a Cameri, in provincia di Novara, in Italia. Cambratech progetta e vende prodotti per non vedenti e ipovedenti per garantire loro autonomia e indipendenza nella loro vita quotidiana, mantenendo dei prezzi accessibili a tutti.

È fondamentale che gli specialisti del *Supported Employment* si tengano aggiornati sugli inviti a presentare proposte o sulla tecnologia di supporto, al fine di trasmettere le informazioni a persone con disabilità visive in cerca di lavoro o desiderosi di aprire una propria attività: l'Italia, ad esempio, ha organizzato un bando pubblico annuale per presentare proposte per aspiranti imprenditori ciechi o ipovedenti. Tra le più recenti tecnologie di assistenza per imprenditori ipovedenti c'è, ad esempio, AIRA, un servizio che collega persone non vedenti e ipovedenti ad agenti altamente qualificati e situati in remoto. Tramite un'app mobile o un paio di occhiali *Horizon Smart*, AIRA offre un accesso immediato alle informazioni visive, migliorando l'efficienza, il coinvolgimento e l'indipendenza nella vita personale e professionale dei non vedenti.

UNITÀ 5. S.E. PER LE PERSONE CON DISABILITÀ UDITIVA.

5.1. Breve descrizione della disabilità - persone sorde e con disabilità uditive.

Secondo la definizione del 1980 adottata dall'Organizzazione mondiale della sanità (OMS), disabilità significa limitazione o mancanza di capacità di svolgere attività in un modo o nella misura ritenuta normale per l'uomo, risultante da danni e compromissione delle funzioni del corpo.

La disabilità uditiva è uno dei tipi di disabilità. All'interno di questa disabilità, distinguiamo tra persone sorde e quelle con disabilità uditive meno gravi.

Le persone sorde fanno parte della società in cui viviamo. Spesso, tuttavia, sono per noi assenti o invisibili, sia fisicamente che in termini di conoscenza. Solo il contatto diretto, spesso non intenzionale da parte nostra, provoca in noi delle reazioni. Tuttavia, questo non cambia il fatto che li passiamo per strada, nel negozio, li vediamo dal dottore, ecc. Quasi nessuno si chiede da dove provenga questa disabilità. In Polonia, la disabilità uditiva colpisce un numero molto elevato di persone, tra le 60.000 e le 100.000. Nonostante questo, la conoscenza che la società ha di queste persone è molto bassa, a volte persino trascurabile, eppure, secondo la massima di Frederic C. Schreiber, "I non udenti possono fare tutto ciò che fanno le persone che sentono, tranne sentire", non determina affatto un loro valore inferiore sul mercato del lavoro. Al contrario, le persone sorde hanno moltissima volta di trovare un impiego e di esplicitare il loro potenziale: devono solo avere una possibilità, come ognuno di noi.

La questione della disabilità nella politica sociale sta diventando sempre più importante non solo a causa della portata del fenomeno e delle sue conseguenze sociali, ma anche a causa di clima favorevole sia dal punto di vista politico (cambiamenti legislativi, finanziamento UE dei programmi di integrazione) che sociale (cambiamenti nella la mentalità dei). Nascosta finora

all'ombra di stereotipi, pregiudizi e ignoranza, la disabilità esce lentamente alla luce del giorno e diventa un elemento familiare della vita quotidiana. Vale la pena approfittare di questo metaforico risveglio per creare un sistema coerente, completo ed efficace per superare le barriere all'integrazione sociale e lavorativa delle persone sorde e con disabilità uditiva.

5.2 Fase 1 - Coinvolgimento del cliente: informazioni pratiche su come raggiungere le persone non udenti, le loro barriere sul mercato del lavoro, il coinvolgimento della famiglia.

Le persone sorde sono spesso percepite come "strane", isolate, con problemi nell'interagire con gli altri e nello svolgere compiti complessi. È un'immagine dannosa che non potrebbe essere più lontana dalla realtà dei fatti. Le persone sorde hanno sviluppato meglio altri sensi, come la vista o il tatto, e il loro isolamento di solito non deriva dalla loro volontà, ma dall'atteggiamento della società. Inoltre, la disabilità uditiva scoraggia i datori di lavoro, che quindi non si informano né cercano di adattare l'ambiente lavorativo ad accogliere un eventuale dipendente con disabilità uditiva. Tutto questo contribuisce, naturalmente, a rendere molto complicato il processo di ricerca di lavoro per le persone con disabilità uditiva.

Quando si cerca un lavoro, uno dei criteri di base è l'educazione. Le persone sorde devono superare molte barriere in relazione all'istruzione. Secondo le statistiche, la maggior parte degli occupati sono diplomati di scuole tecniche e professionali. Sfortunatamente, va anche notato che la percentuale di persone con disabilità uditiva che supera esami di qualifica professionale è molto bassa, il che indica una scarsa preparazione alla professione e comporta, pertanto, che le persone sorde di solito svolgano lavori che non richiedono qualifiche elevate (ad es. agricoltori, operai, ecc). Inoltre, in caso di crisi, sono i primi a essere licenziati. Durante eventuali training o i sopramenzionati esami medici incontrano ulteriori difficoltà, poiché raramente viene garantita la presenza di un interprete e i corsi professionali vengono raramente tradotti nella lingua dei segni.

A volte, per paura di perdere la propria pensione, molte persone sorde sono restie a trovare un impiego. Altri hanno paura di non potersi integrare sul posto di lavoro, sia per i colleghi sia per l'ambiente lavorativo potenzialmente non accessibile per il loro tipo di disabilità.

La ricerca condotta da TNS OBOP per il Fondo statale per la riabilitazione delle persone con disabilità nel 2010 mostra che 9/10 dipendenti hanno ritenuto importante che il datore di lavoro comprenda correttamente le limitazioni imposte da una determinata disabilità. Se i compiti loro assegnati sono fattibili o si crea un sistema di supporto affinché possano svolgerli con successo, la loro motivazione al lavoro aumenterà.

Molti degli intervistati hanno anche sottolineato la necessità di ricevere linee guida chiare e comprensibili da parte del datore di lavoro, e che è estremamente importante ricevere feedback sul lavoro che svolgono, compresi commenti critici. È importante, tuttavia, che

questi vengano comunicati in un modo amichevole che non violi la dignità del dipendente e, soprattutto, in un modo comprensibile per loro.

Nella comprensione comune, ciò che motiva maggiormente nella ricerca di un lavoro è il denaro. Tuttavia, vale la pena integrare la motivazione salariale con quella che chiamiamo motivazione non salariale, che si basa principalmente sull'aumento del senso di sicurezza dei dipendenti e sull'enfaticizzazione dell'affiliazione a un determinato posto di lavoro, che dovrebbe farli sentire una parte importante ed essenziale del team.

L'esperienza delle persone sorde nel mercato del lavoro non è molto positiva: i problemi sul posto di lavoro sono causati non dalla mancanza di competenze, ma più spesso causati dalla mancanza di tolleranza tra i dipendenti nei confronti della loro disabilità. Molte volte menzionano il mobbing e la discriminazione come pratiche comuni, il che causa molto spesso depressione e nevrosi. In tali casi, il sostegno della famiglia e degli amici diventa fondamentale per non perdere fiducia in sé stessi e negli altri, per comprendere il proprio valore come persona e come lavoratore e tornare quindi, al più presto, nel mercato del lavoro.

5.3 Fase 2 - Profilazione professionale: informazioni pratiche sulla preparazione del cliente e le sue preferenze professionali, domande da porre, domande da evitare, un esempio di un modulo per raccogliere tutte le informazioni, un piano d'azione individuale e cosa dovrebbe essere incluso

La profilazione appropriata, la diagnosi funzionale del potenziale, le preferenze e le capacità di una persona che utilizzano il supporto di un consulente di carriera è la base per l'occupazione.

Lo specialista deve mantenere un atteggiamento rispettoso e libero da pregiudizi e stereotipi. Deve essere in grado di combinare l'approccio alle esigenze individuali del cliente con la conoscenza e la comprensione di fattori esterni che influenzano la sua scelta e le sue decisioni.

Nella prima fase degli incontri, lo specialista dovrebbe conoscere le aspettative e le preferenze del cliente in merito a una futura posizione lavorativa o un determinato settore. Dovrebbero essere raccolte informazioni sull'istruzione e sulla sua carriera precedente. Per poter stabilire un contatto e portare avanti una collaborazione di successo, deve stabilirsi un rapporto di fiducia, comprensione e cooperazione tra lo specialista e il cliente.

Successivamente, è necessario conoscere le abilità, gli interessi, i punti di forza e i limiti della persona. Un aspetto importante da considerare è anche la situazione familiare, il luogo di residenza, l'ambiente in cui risiede.

La consulenza individuale ha lo scopo di aiutare una persona nello sviluppo generale, oltre che pianificare un percorso di carriera e affrontare la situazione attuale, ovvero la disoccupazione. Il lavoro è un aspetto importante nella vita umana, influisce sullo sviluppo psicologico,

sull'autostima e sui valori stessi di qualsiasi persona. Uno specialista professionale aiuta il cliente a comprendere i suoi interessi professionali, tradurli in un obiettivo e adattare la strategia alla sua attuazione.

Quindi, in breve, uno specialista del *Supported Employment* dovrebbe:

- Conoscere e valutare interessi, capacità, qualifiche, personalità;
- Raccogliere informazioni sulle professioni e sul mercato del lavoro locale;
- Pianificare e monitorare il piano di carriera del cliente;

Ogni consiglio dovrebbe essere creato e adattato alle esigenze individuali del cliente. Tuttavia, le domande da porre sono generali e includono:

- Quali sono i tuoi interessi e le mie capacità?
- Quali sono i tuoi valori?
- Quali sono i tuoi punti di forza e di debolezza?
- Cosa ti piacerebbe fare?
- In quale professione ti vedi?
- Quali abilità possono essere utili in questa professione?
- Quali attività ti piacerebbe svolgere sul posto di lavoro?
- Oggetti / strumenti con cui ti piacerebbe lavorare,
- Quali benefici vorresti ottenere?
- Cosa devo fare per raggiungere i miei obiettivi?
- Quali sono gli ostacoli che potresti incontrare?

Il prossimo passo è specificare l'obiettivo di carriera insieme alla definizione di un programma di attuazione. Questo serve a preparare il cliente a raggiungere l'obiettivo attraverso azioni e passaggi individuali. La creazione di un profilo professionale include una diagnosi completa del potenziale di una persona, volta a determinare: predisposizioni professionali, livello di competenze sociali, abilità, punti di forza e di debolezza, preferenze. È importante definire le priorità nell'attività di pianificazione e anche un cosiddetto piano B, un'alternativa.

Durante questi incontri si dovrebbe discutere anche la possibilità di cambiare o aumentare le proprie qualifiche e analizzare le varie fonti di informazioni sulle offerte di lavoro attuali sul mercato. È importante rendere il cliente consapevole della concorrenza insieme alle attività e alle responsabilità associate allo svolgimento di una determinata professione. Lo specialista dovrebbe indicare i metodi di ricerca di un lavoro (online e offline) e aiutare a creare documenti di candidatura per la posizione, oltre che preparare il cliente per un colloquio - indicare il comportamento corretto (linguaggio del corpo), fornire esempi di domande che possono sorgere o persino organizzare una simulazione. Un aspetto importante è l'analisi dei punti di forza e delle abilità pratiche al fine di utilizzarli durante il colloquio e, successivamente nell'ambiente di lavoro. Condurre lezioni nel campo delle competenze trasversali, "estrarle"

dai partecipanti attraverso esercizi significa aumentare la fiducia in loro stessi e le loro capacità.

Il principale supporto istituzionale e legale sono i centri per l'impiego, che secondo la legge polacca del 20 aprile 2004 sulla promozione dell'occupazione e delle istituzioni del mercato del lavoro (Journal of Laws del punto 1265 del 2018, come modificato) hanno come scopo la riduzione della disoccupazione attraverso varie forme di supporto, come collocamento, orientamento professionale, moduli a supporto del miglioramento delle qualifiche, rimborso dei costi delle attrezzature per l'adeguamento del posto di lavoro.

L'organizzazione di tirocini per i partecipanti a vari progetti è un ottimo strumento per migliorare e acquisire nuove competenze nella professione. Inoltre, esiste anche la possibilità di allenarsi sul posto di lavoro familiarizzando la persona con i doveri e le attività in determinate posizioni, mostrando il modo corretto di svolgere le attività. Tutto ciò deve essere fatto sotto la supervisione di un tutore assegnato. Dopo tali lezioni pratiche, vengono discussi progressi, possibilità di assunzione e difficoltà riscontrate.

5.4 Fase 3 - ricerca di lavoro: settori con possibile occupazione per questo gruppo target; come coinvolgere il cliente nella ricerca di un lavoro; modo formale e informale di cercare lavoro.

In Polonia, i sordi lavorano generalmente in posizioni ausiliarie e fisiche. Ci sono almeno diversi motivi: barriere di comunicazione, istruzione e abilità professionali non all'altezza, ecc. Molto spesso, possiamo incontrare dipendenti non udenti in vari tipi di magazzini e impianti di produzione mentre svolgono le seguenti attività:

- immissione di dati in un computer,
- Imballaggio,
- assemblaggio di elementi,
- etichettatura,
- stoccaggio degli scaffali,
- controllo di qualità (ispezione delle merci),
- pesatura,
- attività di inventario,
- confezionamento,
- attività di gestione del denaro.

Oggi è facile che le persone sorde siano impiegate nelle seguenti professioni: grafica, uffici buste paga, insegnanti, ricercatori, psicologi, educatori, insegnanti di lingua dei segni. Ci sono anche persone non udenti impiegate come: mimo, parrucchieri, designers, istruttori di fitness e bagnini, montatori cinematografici, specialisti in banche dati informatiche. Vale la pena

sottolineare che tra i non udenti ci sono anche sempre più persone con istruzione superiore, nonché specialisti e imprenditori.

5.5 Fase 4 - Coinvolgimento del datore di lavoro: consigli pratici e suggerimenti su diversi supporti per questo gruppo target; adattamento del posto di lavoro, come ottenere la fiducia del datore di lavoro.

Considerando i tratti di personalità di ciascuna una persona sorda, vale la pena ricordare di evitare la generalizzazione e il confronto: ogni candidato sordo ha una personalità diversa. Ci sono persone sorde calme, equilibrate, lenti ma precisi, mentre altre saranno allegre, veloci ed energiche. Una persona vorrà avanzare nel proprio percorso professionale, altre dovranno svolgere esattamente le stesse attività per diversi anni. Possiamo incontrare persone sorde che sono impiegati molto affidabili e altri che non lavorano bene. In questo contesto, i dipendenti non udenti non sono diversi dalle persone udenti.

I datori di lavoro che hanno deciso di assumere una persona sorda possono presentarsi di fronte al cosiddetto dilemma della valutazione. Come comportarsi in una situazione in cui il datore di lavoro non è soddisfatto dei risultati e della qualità del lavoro del dipendente sordo? Il dilemma della valutazione è una situazione in cui non è del tutto chiaro se il mancato rispetto delle aspettative derivi dalla personalità del dipendente (ad esempio inaffidabilità o bassa motivazione) o da fattori legati alla sordità (ad esempio incomprensioni di istruzioni o commenti). La causa più comune del dilemma è la mancanza di aspettative esplicite. In questa situazione, il datore di lavoro non sa a cosa fare riferimento per giustificare la sua valutazione.

A causa della limitata conoscenza della grammatica polacca, può accadere che la risposta sembri completamente incomprensibile per la persona sorda. Quando si pianifica l'assunzione di persone sorde in un'azienda, vale la pena conoscere la prospettiva dell'altra parte e, se possibile, tenerne conto nella politica aziendale. Le esigenze di lavoro variano e riguardano molte aree diverse.

Come parte del sistema di riabilitazione professionale, che può essere utilizzato anche da persone sorde, ci sono molti strumenti che le persone disabili possono utilizzare per attivarsi dal punto di vista professionale. Tra questi c'è l'opportunità di frequentare corsi di formazione, nonché ottenere informazioni e supporto per le persone con disabilità interessate a intraprendere o gestire un'impresa, come, ad esempio, fondi una tantum per l'avvio di un'impresa, un'attività agricola o il contributo a una cooperativa sociale, cofinanziamento di un tasso di interesse fino al 50% su un prestito bancario contratto per il proseguimento di tale attività, rimborso di contributi previdenziali per le persone con disabilità che gestiscono un'attività commerciale o agricola.

Inoltre, esistono anche strumenti per sostenere l'occupazione delle persone con disabilità, rivolti ai datori di lavoro che impiegano o intendono assumere tali persone. Si tratta di sussidi mensili per lo stipendio di un lavoratore con disabilità, nei seguenti importi:

- a) 1.800 PLN - per le persone con disabilità significativa
- b) 1.125 PLN - per le persone con disabilità moderata;
- c) PLN 450 – per persone con disabilità leggera.

Nonostante numerose forme di attivazione e supporto, il collocamento delle persone sorde e la loro situazione sul mercato del lavoro è ancora molto difficile. Dovrebbe essere possibile per loro avere un accesso più libero a determinate professioni, preoccuparsi maggiormente del loro senso di benessere sul posto di lavoro. È necessario condurre ricerche e attivare corsi di formazione per datori di lavoro e dipendenti. Inoltre, gli stereotipi dovrebbero essere combattuti. È anche importante garantire la presenza di un interprete durante gli esami medici o determinate questioni professionali.

Una persona con disabilità uditiva non deve significare un problema per il datore di lavoro. Le persone sorde lottano contro molte avversità e l'opportunità di intraprendere un lavoro può migliorare la loro salute mentale e ripristinare la fiducia nelle proprie capacità.

5.6 Fase 5 - Supporto on and off: come supportare e monitorare il cliente al lavoro; come separarsi dal cliente per rafforzare la posizione del cliente e aiutarlo a diventare indipendente; il ruolo della famiglia in questa fase della SE

Per la maggior parte, le persone sorde sono soddisfatte del lavoro che svolgono e sono molto fiduciose sulla permanenza sul loro posto lavoro. Inoltre, le persone con disabilità uditive raramente usano esenzioni per gli esami medici. Sfortunatamente, le persone sorde sono spesso inconsapevoli dei diritti e dei benefici a cui hanno diritto, e quindi non li usano pienamente. Tuttavia, i sordi sono generalmente positivi circa la possibilità di lavorare a tempo pieno.

Un ruolo importante nell'attivazione professionale dei non udenti è svolto dalla famiglia, a causa del fatto che la famiglia spesso si assume la responsabilità di prendere decisioni per una persona sorda. Spesso i genitori in buona fede per i loro figli adulti li “nascondono” dalla vita sociale e professionale, soprattutto se ricevono un sostegno permanente dal governo sotto forma di pensioni finanziarie. Il timore di perdere un beneficio significa che sono privati dell'accesso a formazione, corsi o offerte di lavoro. Pertanto, il sostegno familiare che consiste nel motivare e incoraggiare il cambiamento nella propria situazione professionale è un elemento importante dell'intero sistema di supporto. Spesso le persone non udenti non scoprono la possibilità di cambiare la loro situazione perché i familiari limitano il loro accesso alle informazioni, ad esempio perché non conoscono la lingua dei segni.

In questa situazione, è importante condurre conversazioni educative con le famiglie dei non udenti, preferibilmente nella lingua dei segni. Queste conversazioni possono aiutare a superare dubbi e paure.

Al fine di facilitare la persona sorda in un determinato posto di lavoro, è necessario introdurre elementi di linguaggio dei segni tra i colleghi. La forma più vantaggiosa è la partecipazione di uno o più dipendenti al corso di lingua dei segni, che in futuro faciliterà il flusso di informazioni con i colleghi e il datore di lavoro.

Tramite una collaborazione tra famiglie, persone non udenti, datori di lavoro e colleghi, sarà possibile creare un mercato del lavoro più aperto e inclusivo per tutti.

Bibliografia

1. Francuz W., M., Karpiński J., Sotomski S., „Metodyka nauczania zajęć praktycznych.” WSiP, Warszawa 1992,
2. Jankowski D., Przyszczykowski K., Skrzypcza J., „Podstawy edukacji dorosłych. Zarys problematyki. „Poznań, Wydawnictwo Naukowe UAM, 1996.
3. Okoń W., Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej. Żak, Warszawa 1998
4. Prillwitz S., „Język, komunikacja i zdolności poznawcze niesłyszących.” WSiP, Warszawa 1996.
5. Szczepankowski B., „Niesłyszący – Głusi – Głuchoniemi. Wyrównywanie szans” WSiP, Warszawa 1999.
6. Magdalena Dunaj
Wybrane aspekty edukacji zawodowej osób głuchych , Warszawa 2015 r.
7. Gruszczyk A., „Definicje uszkodzeń słuchu, klasyfikacja, etiologia i wczesna diagnoza.” data publ. rok szkolny 2004/2005,
8. Dunaj Magdalena, „V. Osoby głuche na rynku pracy” Warszawa, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, 2014.
9. B. Lewandowska, Opinia metodyka nauczania osób niesłyszących na temat założeń i wyników badań w projekcie „PI – MIGACZ”, <http://www.migacz.net/do-pobrania> (01.09.2013)
10. Gorczyca M., Karczmarczyk K., Korzyści dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, Niepełnosprawni, <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/7877> (19.02.2016)

11. Kryńska E. (red) (2013), Wyniki dotychczasowych badań dotyczących aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, projekt: Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu, Warszawa, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

12. Magdalena Dunaj
Wybrane aspekty edukacji zawodowej osób głuchych Warszawa 2018 r.

ARTICLES:

1. Pietrzak W., Głusi – mity i fakty. „Problemy Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej” nr 1-2/1993.

WEBSITES:

www.sluch.prv.pl

www.gov.pl

<http://glusiwpracy.dobrekadry.pl/pracagluchych/BROSZURA.pdf>, (27.04.2016).

Storie di successo

Se queste persone famose con disabilità condividono qualcosa, oltre al loro successo professionale, è la loro capacità di auto-miglioramento. Le vite della maggior parte di loro non sono state facili e proprio per questo, sono un esempio e un'ispirazione.

Frida Kahlo

Frida ha sofferto di poliomielite durante la sua infanzia e, secondo alcune fonti, aveva anche la spina bifida, che ha causato una dismetria nella gamba destra. I suoi problemi alla colonna vertebrale sono stati aggravati da un incidente subito durante l'adolescenza, che le ha lasciato problemi fisici per tutta la vita. Frida ha trascorso gran parte della sua vita a letto soffrendo di forti dolori. Anche così, divenne una delle artiste più famose di tutti i tempi e un'icona del ventesimo secolo.

John Nash

Un altro esempio è John Nash, un matematico americano la cui vita, segnata dalla schizofrenia paranoica acuta, ci è nota grazie al film “A Beautiful Mind”. Consapevole della sua malattia, Nash ha combattuto contro di essa e sviluppato una carriera accademica di successo che gli è valsa il premio Nobel per l'economia nel 1994.

Stephen Hawking

Fisico teorico, astrofisico, cosmologo ed eminente scienziato, a Stephen Hawking è stata diagnosticato la SLA all'età di 21 anni: gli sono stati dati 2 anni di vita. Ha vissuto fino all'età di 76 anni. È stato paralizzato dalla testa ai piedi per oltre trent'anni e ha usato un sintetizzatore vocale per comunicare, e una sedia a rotelle che operava attraverso leggeri movimenti della testa e degli occhi. Niente di tutto ciò gli ha impedito di sviluppare la sua attività di ricercatore e professore esemplare e un'intensa vita personale. Diventando una delle celebrità più riconoscibili del nostro tempo, la sua storia è stata portata al cinema nel film "La teoria del tutto".

Nick Vujicic

Nick Vujicic è un'altra celebrità di fama mondiale e fondatore di *Life Without Limbs*, un'organizzazione per persone con disabilità fisiche. Vujicic è nato nel 1982 senza arti. Afferma che da bambino ha sofferto di bullismo e discriminazione e ha cercato di suicidarsi ma, con il tempo, ha imparato a vedere il proprio potenziale.

Attualmente tiene conferenze motivazionali in tutto il mondo, ha scritto diversi libri ed è regolarmente presente in talk show e programmi TV. È diventato molto famoso quando ha recitato nel commovente cortometraggio "The Butterfly Circus".

Andrea Bocelli

Tenore, musicista, scrittore e produttore musicale di origine italiana, Andrea Bocelli ha venduto oltre 75 milioni di dischi. È nato con glaucoma congenito che lo ha lasciato parzialmente cieco, cosa che non gli ha impedito di prendere lezioni di piano fino all'età di sei anni. Tuttavia, a 12 anni ha subito un colpo durante una partita di calcio che lo ha lasciato completamente cieco. Dotato di uno spirito di miglioramento innato, decise di concentrarsi interamente sulla musica, in particolare sul canto. Ha anche studiato giurisprudenza. Bocelli ha ricevuto numerosi riconoscimenti di prestigio internazionale e ha persino una spiaggia che porta il suo nome sul Mare Adriatico.

Michael J. Fox

Il protagonista di "Ritorno al futuro" è stato diagnosticato con il Parkinson nel 1991 quando aveva solo 29 anni e la sua carriera era nel pieno del suo successo. Gli fu detto che avrebbe dovuto ritirarsi dal palcoscenico, ma non ha smesso di fare l'attore. Sebbene all'inizio non sia stato facile accettare la sua malattia (cadde in depressione e diventò alcolista), nell'ultimo decennio non ha mai smesso di lavorare la sua fondazione ha già raccolto \$233 milioni per la ricerca sul morbo Parkinson.

Alex Zanardi

Dopo diversi anni in F1, Alex Zanardi ha subito un incidente nel 2001 dopo cui gli sono state amputate entrambe le gambe. Tre anni dopo era di nuovo in pista alla guida di una BMW per la quale lui stesso aveva adattato alcune protesi. Ha vinto quattro gare nel World Touring Car Championship (WTCC). Tuttavia, nel 2007 ha deciso di concentrare i suoi sforzi sportivi sul ciclismo. Ha progettato da solo il triciclo che guida e, ad oggi, ha vinto tre ori paraolimpici.

Aaron Fotheringham

Oltre ad essere una delle celebrità disabili più ispiratrici, Aaron Fotheringham è anche uno dei pattinatori più famosi al mondo. La sua specialità? Pattinaggio su sedia a rotelle. Durante la sua infanzia, Aaron ha subito diverse operazioni all'anca che lo hanno costretto a usare una sedia a rotelle in modo permanente. Anche così, ha continuato a praticare uno sport di cui era appassionato, adattandolo alla sua disabilità. Nel 2005, Aaron Fotheringham ha fatto un grande salto con una curva di 180° e nel 2006 ha fatto il primo salto mortale nella storia del pattinaggio in sedia a rotelle. Da allora, i suoi successi e le sfide sono un esempio per migliaia di persone.