



Analisi del valore d'uso e delle aspettative del Profilo di competenze e programma formativo

Job Trainers per persone con disabilità intellettiva e disturbi dello spettro autistico

Report di ricerca: principali risultati

CONTENUTI

1 Il progetto e la Partnership.

2 Panoramica sull'autismo in Europa, di Autism Europe

3 I sistemi di integrazione professionale delle persone disabili in

3.1. Italia

3.2. Austria

3.3. Spagna

3.4. Malta

3.5 Turchia

4 Valutazione della riusabilità e delle aspettative del corso di formazione per Job Trainer: principali risultati

5 Suggerimenti: Workability Approach, di Tom Zuljevic

Allegato 1 Report nazionali

Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione Europea, nell'ambito del programma Lifelong Learning Programme. Questo report riflette solo le opinioni dell'autore, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in esso contenute.

1 IL PROGETTO

Il Progetto JoTraDi - Job Trainer per persone con disabilità intellettive e Disordini dello Spettro Autistico, è finanziato nell'ambito del Lifelong Learning Programme Leonardo da Vinci (Trasferimento di Innovazione) e ha lo scopo di:

Promuovere l'occupazione delle persone con disabilità intellettive e autismo. Offrire un corso di formazione per docenti e tutor che si occupano di questi gruppi svantaggiati e consentire loro di diventare Job Trainer.

Quello del "Job Trainer" è un profilo innovativo, una figura che funge da "ponte" nella delicata fase di transizione dalla scuola al lavoro per le persone che presentano disturbi dello spettro autistico o altre disabilità fisiche e psico-sociali.

Il corso è costituito da una parte teorica in aula e su un tirocinio pratico: ogni tirocinante sarà responsabile di una persona con DSA / disabilità intellettiva, che sia disposta a sperimentare un inserimento lavorativo nel mercato del lavoro non protetto. L'inserimento lavorativo andrà incontro ai bisogni individuali della persona con disabilità per offrire alla persona stessa una concreta opportunità di fare una esperienza professionale e di essere accolta in un'impresa. Favorirà quindi la sua inclusione sociale e la sua partecipazione alla società.

L'obiettivo del progetto è quello di consentire il trasferimento di buone pratiche in Europa, e in particolare nei paesi partner del progetto quali Austria, Spagna, Malta, Turchia. I prodotti trasferiti sono stati realizzati e sperimentati nel 2012 da CSPMI a Reggio Emilia, grazie al finanziamento da parte della Provincia di Reggio Emilia, in collaborazione con i partner seguenti: Associazione AUT AUT, AUSL REGGIO, Comune di Reggio Emilia, Sistema Scolastico Provinciale. Il corso ha prodotto il profilo di competenze del Facilitatore, la struttura del corso di formazione e i dispositivi.

Il trasferimento prevede l'adeguamento del prodotto ai contesti socioeconomici locali dei paesi partecipanti al progetto, e di ampliare l'ambito di impiego del profilo di del Job Trainer per estenderlo anche a persone affette da disabilità intellettive diverse dai disturbi dello spettro autistico.

Il presente report ha lo scopo di presentare i risultati dell'analisi svolta in tutti i paesi partner di progetto: in allegato cinque report (vedi allegato 2).

La ricerca condotta in Austria, Spagna, Malta, Turchia e Italia è mirata a verificare la riusabilità (e valutare il valore aggiunto), così come i limiti e le aspettative del corso di formazione denominato: "Facilitatore dell'inserimento lavorativo per le persone con disabilità intellettiva e disturbi dello spettro autistico".

L'analisi è stata condotta attraverso un'indagine, utilizzando questionari, interviste e focus group. A questo scopo, tre diversi questionari sono stati sviluppati dal partner austriaco Die Querdenker con il supporto di Autisme Europe.

Gli insegnanti e gli educatori sono stati coinvolti nel sondaggio sulla riutilizzabilità del prodotto, mentre i Servizi responsabili del collocamento delle persone disabili, le associazioni dei genitori, le famiglie, le persone responsabili di cooperative sociali, le parti interessate e le imprese sono stati coinvolti in merito alle aspettative sulla utilizzabilità del corso di formazione.

I risultati della ricerca sono stati condivisi dalla partnership nel corso del 1° Milestone meeting svoltosi a Linz, Luglio 2014. In quell'occasione i partner hanno concordato la struttura di questo report che, oltre a presentare i principali risultati della ricerca, si arricchisce di una panoramica sul tema dell'autismo a livello europeo e di un capitolo "Raccomandazioni" dedicati alla "occupabilità" delle persone con disabilità, poiché esso è stato un tema di discussione e confronto condiviso nel corso del meeting.

LA PARTNERSHIP

CENTRO SERVIZI PMI

Centro Servizi PMI (CSPMI) è una organizzazione privata che si occupa di formazione e consulenza che fa capo a Unindustria - Associazione degli Industriali e delle Imprese, operante a Reggio Emilia. Progettiamo e sviluppiamo, organizziamo e forniamo azioni di formazione per rispondere alle esigenze di imprenditori, manager, lavoratori e giovani, al fine di adeguare la loro professionalità al cambiamento organizzativo e tecnologico. Svolgiamo ricerca e indagini a livello regionale e all'interno delle imprese, al fine di rilevare le competenze manageriali necessarie per rispondere alle esigenze di innovazione.

Operiamo in collaborazione con industrie, università, centri di ricerca, Pubblica Amministrazione e scuole. Le nostre competenze sono: analisi dei fabbisogni formativi, consulenza, formazione per lo sviluppo delle competenze manageriali di alto livello, attività di ricerca, formazione aziendale e interaziendale, formazione post-diploma e post-laurea, alta formazione tecnico professionale post-diploma accreditata, formazione individuale, stage aziendali.

Centro Servizi PMI ha una lunga esperienza sui progetti finanziati all'interno della Comunità Europea sia come applicant che come partner per i seguenti progetti comunitari: LLP Leonardo DOI e TOI, Socrates Grundtvig, Erasmus per giovani imprenditori, Equal, Mobility of workers, Erasmus +

Referente:

Rossella Brindani

rossellabrandani@cspmi.it

AUTISM-EUROPE

Autism-Europe aisbl è un'associazione internazionale il cui obiettivo principale è quello di promuovere i diritti delle persone con autismo e delle loro famiglie, per aiutarli a migliorare la qualità della loro vita. Autism-Europe svolge un ruolo chiave nel sensibilizzare l'opinione pubblica e influenzare i decisori europei su tutte le questioni relative ai diritti delle persone con autismo.

Referente:

Aurelie Baranger

aurelie.baranger@autismeurope.org

DIE QUERDENKER

È una PMI Austriaca privata che lavora in Europa e a livello internazionale, incentrando il proprio lavoro sulla salute degli individui, i servizi sociali, le attività di consulenza. Essa rivolge le proprie azioni alla tutela della dignità umana e sull'attuazione e il miglioramento delle norme che rafforzano la posizione sociale delle persone con bisogni speciali. Il fondatore e proprietario di Die Querdenker, Tom Zuljevic-Salamon, può vantare più di 30 anni di esperienza nel campo dell'integrazione professionale e dell'inclusione sociale.

Referente:

Tom Zuljevic

Zuljevic@die-querdenker.at

ENGELSIZ TOPLUM OLUŞTURMA DERNEĞİ-ETOD-

Lavoriamo in qualità di ONG dal 2009 nella nostra regione, Mamak. Abbiamo un centro di educazione speciale dal 2004 che viene gestito dalla nostra associazione e ci occupiamo di educazione e riabilitazione di persone con disabilità di tutte le età (3-30). La nostra ONG si trova nella regione meno sviluppata di Ankara e vogliamo aumentare la consapevolezza della popolazione sul proprio far parte della società. Organizziamo progetti educativi, seminari, festival, come consultabile sul sito www.ets.org.tr. Ogni volta che abbiamo la possibilità di interagire con i colleghi europei, siamo in grado di trovare nuovi approcci in materia di integrazione. Nel nome di questo stare insieme crediamo di poter trovare un'opportunità unica per lo scambio delle migliori pratiche attuate nei nostri paesi. Puntiamo sempre a far sì che i nostri destinatari diventino individui indipendenti, capaci di reggersi in piedi sulle proprie gambe. La maggior parte dei progetti a cui abbiamo preso parte ha avuto lo scopo di raggiungere questo obiettivo.

Referente:

Ercan Küçükarslan

ekucukarslan@gmail.com

INTRAS

È un'organizzazione no-profit fondata nell'agosto del 1994 come risultato dell'iniziativa di un gruppo di professionisti che operano nel campo della ricerca e dell'intervento rivolto a persone che soffrono di esclusione sociale a causa di problemi di salute mentale. Questi professionisti trovano nel terzo settore un modo per migliorare la situazione socio-economica e la qualità di vita dei gruppi svantaggiati.

INTRAS si impegna per la Ricerca e la Cura della Salute Mentale e dei Servizi Sociali. L'obiettivo di INTRAS è quello di sviluppare e promuovere attività di assistenza, ricerca, valutazione e diffusione di interventi sanitari per le disabilità mentali.

Referente:

Sara M. Ispierto

proyectos3@intras.es

FOLKES

"Foundation for Lasting Knowledge Economy Strategies", è stata istituita con l'obiettivo principale di promuovere gli interessi delle isole maltesi nel mercato globale in termini di economia basata sulla conoscenza, al fine di garantire la crescita sostenibile, l'occupazione e la ricchezza pur conservando le caratteristiche nazionali di un piccolo stato insulare Euro-Mediterraneo. Lo scopo principale di Folkles è quello di promuovere la consapevolezza e le migliori politiche settoriali emergenti e consolidate, per promuovere formazione professionale e scolastica innovativa che

soddisfi le necessità delle imprese maltesi, per condurre progetti pilota che richiedono un notevole trasferimento di tecnologie e che favoriscono lo sviluppo e la crescita di nuove industrie e associazioni, per far progredire l'attuazione e il take-up di nuovi strumenti che possono aiutare nella transizione verso l'economia della conoscenza, anche su base sociale.

Referente:

Maria Limongelli

maria@folkes.org

CYBERALL ACCESS (Monitoraggio esterno DEL PROGETTO)

Nykolaos Floratos

info@cyberall-access.com

2 PANORAMICA SULL'AUTISMO, L'OCCUPAZIONE E I DIRITTI IN EUROPA

L'autismo è una disabilità dello sviluppo che dura tutta la vita e colpisce il modo in cui una persona comunica e interagisce con altre persone. Colpisce anche la percezione del mondo circostante. Si tratta di una condizione di spettro, il che significa che, mentre tutte le persone con autismo condividono alcune difficoltà, la loro condizione li colpirà in modo diverso. Alcune persone sono in grado di vivere una vita relativamente indipendente, ma altri possono avere difficoltà di apprendimento e hanno bisogno di supporto specialistico per tutta la vita.

Ogni persona con autismo è diversa, ma le disabilità si riscontrano in tre aree principali: la interazione sociale reciproca, la comunicazione e il comportamento limitato, stereotipato, ripetitivo. I soggetti possono anche sperimentare iper o ipo-sensibilità al tatto, all'udito, e agli stimoli visivi, e rispondere in modo insolito al calore, al freddo e / o al dolore.

A causa della loro invalidità, le persone con autismo spesso sperimentano le seguenti difficoltà che ostacolano la loro capacità di partecipare efficacemente al lavoro:ⁱ

- **Interazione sociale:** Le persone con autismo possono non comprendere le regole sociali non scritte. Ad esempio, possono stare troppo vicino ad un'altra persona o iniziare una conversazione su un argomento inappropriato. I soggetti possono apparire insensibili, in quanto non hanno la percezione di come si sente l'altro. Possono anche preferire trascorrere del tempo da soli piuttosto che partecipare attivamente a conversazioni sociali e manifestazioni nei luoghi di lavoro. Così le persone con autismo sperimentano difficoltà nell'interazione con i superiori e i colleghi e ciò ostacola il loro inserimento nel mondo del lavoro.
- **Comunicazione sociale:** Molte persone affette da autismo hanno una comprensione molto letterale del linguaggio, e possono avere difficoltà nel capire metafore, idiomi, ironia e sarcasmo. Ad esempio, un'espressione come "sta piovendo a catinelle" può essere presa alla lettera. I soggetti possono avere difficoltà di comprensione e di interpretazione di istruzioni e aspettative non dette. Le persone con autismo possono spesso apparire molto schiette, e hanno difficoltà a leggere l'espressione del viso o il tono della voce. Alcune persone con autismo possono avere ottime competenze linguistiche, ma trovare difficoltà nel capire conversazioni non lineari e possono parlare a lungo di temi di loro interesse e non sembrare essere interessati a ciò che gli altri stanno dicendo. Altre persone con autismo possono non essere in grado di parlare a tutti, e possono invece comunicare usando gesti o simboli visivi.
- **Immaginazione Sociale:** Mentre alcune persone con autismo hanno una immaginazione attiva, sono molto creative e sono musicisti, artisti e scrittori di successo, le persone con autismo sono generalmente prive di immaginazione sociale. Esse possono trovare difficoltà a capire e interpretare i sentimenti, i pensieri e le azioni degli altri, possono anche avere difficoltà a prevedere che cosa accadrà dopo e capire il concetto di pericolo. Questo può influenzare il

modo in cui si preparano ai cambiamenti e come progettare il futuro. Spesso mostrano difficoltà a far fronte ai cambiamenti e a situazioni non familiari.

- **Funzionamento cognitivo:**ⁱⁱ Molte persone con autismo hanno difficoltà nel completare i compiti assegnati sul lavoro a causa di problemi con la pianificazione, l'attenzione e la memoria. Anche coloro che hanno un livello di intelligenza medio o superiore alla media, se affetti da autismo possono comunque avere difficoltà di problem solving e organizzazione che incidono sulle loro prestazioni sul lavoro.

A causa della loro difficoltà, così come della mancanza di sostegno e una diffusa stigmatizzazione e discriminazione, le persone con autismo incontrano molte barriere prima di ottenere e mantenere un'occupazione. Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, la percentuale di persone con disabilità che non partecipano al mercato del lavoro è almeno due volte superiore a quella dei cittadini medi UE, e il tasso di disoccupazione è ancora più elevato tra alcuni gruppi di disabili specifici, come quelli che sono affetti da autismo. In tutta l'Unione Europea l'11,5% degli adulti sono attualmente disoccupati. Non ci sono dati statistici internazionali coerenti disponibili circa il tasso di occupazione delle persone con autismo, ma vari sondaggi indicano che solo una minoranza di esse sono assunte. Gli studi indicano che si attestano tra il 76% e il 90%. Uno studio condotto nel Regno Unito nel 2009 ha rilevato che solo il 15% delle persone con autismo lavorano a tempo pieno e il 9% hanno un lavoro part-time. Lo stesso studio ha anche riscontrato che il 79% delle persone con autismo che dipendono dal sostegno finanziario del governo dichiarano che vorrebbero lavorare, con il giusto sostegno per affrontare le loro difficoltà.ⁱⁱⁱ

Le persone con autismo di solito lottano per conquistare e mantenere l'occupazione per una serie di motivi. Il più ovvio di questi è loro difficoltà inerente alla comunicazione e all'interazione sociale, che riguarda la loro capacità di comprendere le aspettative dei datori di lavoro e comunicare efficacemente con i manager e i colleghi. I deficit di funzionamento esecutivo e l'iper-sensibilità ai fattori ambientali come il suono e la luce di alcune persone con autismo possono anche rendere difficile ottenere e mantenere un posto di lavoro. Tuttavia, le sfide più grandi che le persone con autismo devono affrontare in materia di occupazione non vengono da dentro. Le maggiori sfide che incontrano di solito sono la mancanza di accesso alle opportunità e lo stigma e la discriminazione in relazione alla loro condizione.

Le barriere connesse all'occupazione incontrate dalle persone con autismo iniziano molto prima che una persona raggiunga l'età lavorativa e cominci a cercare un lavoro. La mancanza di accesso a tutti i livelli dell'istruzione e alla formazione professionale è uno dei principali ostacoli. Molti adulti con autismo non hanno avuto accesso all'istruzione appropriata alle loro esigenze durante la loro infanzia e giovinezza. Uno studio condotto nel Regno Unito nel 2006 ha rilevato che un bambino su cinque con autismo è stato escluso dalla scuola, spesso più di una volta. Lo stesso studio ha rilevato che oltre il 50% dei bambini con autismo non sono in quel tipo di scuola che i genitori credono che sarebbe in grado di sostenerli al meglio. La Francia è stata condannata due volte dal Consiglio Europeo per non aver fornito istruzione a bambini e giovani con autismo. In Francia, il

numero di bambini con autismo a scuola diminuisce significativamente in ogni fase della scuola dell'obbligo: l'87% dei bambini con autismo frequenta la scuola primaria, l'11% frequenta la scuola secondaria inferiore e l'1% frequenta la scuola secondaria superiore. Queste statistiche riflettono la diffusa mancanza di accesso all'istruzione primaria e secondaria per le persone con autismo in tutta Europa. La ricerca ha anche dimostrato che molti adulti affetti da patologie dello spettro autistico ottengono risultati accademici inferiori al loro potenziale. Per gli adulti con autismo che hanno completato con successo la scuola secondaria, ci sono anche molti ostacoli alla formazione professionale e all'accesso all'istruzione superiore. In tutta Europa, vi è una diffusa mancanza di formazione professionale e di possibilità di accedere all'istruzione superiore adeguata alle esigenze degli adulti con autismo. Mentre alcuni adulti con autismo che hanno un alto livello di intelligenza riescono a completare la formazione universitaria, molti di loro sperimentano sfide significative a causa della loro condizione, come difficoltà inerenti l'organizzazione personale e la pianificazione, e alti livelli di ansia sociale. Molti non trovano un sostegno adeguato per queste difficoltà e abbandonano l'istruzione superiore prima della laurea.

Un'altra grande difficoltà diffusa in tutta Europa è la grave carenza di servizi assistenziali per gli adulti con autismo che rendano più agevole la transizione dalla scuola alla vita adulta. Questo passaggio chiama in causa non solo la formazione professionale o l'istruzione superiore, ma anche lo sviluppo di autonomie per la vita e di abilità sociali e di comunicazione per l'occupazione che non vengono insegnate negli istituti di istruzione tradizionali in quanto le persone che non sono affette da autismo di solito imparano queste abilità dal contesto. Di conseguenza, gli studi a lungo termine sugli adulti nel Regno Unito, Canada, Stati Uniti e Giappone hanno costantemente riportato bassi livelli di autonomia e scarse prospettive di occupazione. Anche per gli individui che soffrono di autismo, ma richiedono solamente un basso livello di sostegno, la percentuale degli occupati raramente supera il 30 per cento, e la maggior parte degli impieghi sono sotto qualificati e mal pagati. La ricerca suggerisce che il risultato, in termini di autonomia e di occupazione, tra gli individui più abili affetti da autismo è probabilmente determinato tanto dai servizi a cui hanno accesso come adulti, quanto dalle proprie capacità innate. La mancanza di supporto per la transizione verso la vita adulta è ancora maggiore tra gli adulti con autismo che richiedono livelli elevati di sostegno.

Nonostante le difficoltà interne e sociali che le persone con autismo si trovano ad affrontare, queste hanno molti punti di forza che possono renderle potenzialmente dei lavoratori straordinari. Questi punti di forza comprendono la capacità di concentrarsi sui dettagli, la capacità di eccellere in compiti logici e ripetitivi e la tendenza ad essere molto leali e affidabili.

Per consentire alle persone con autismo di ottenere un impiego e realizzare il loro potenziale sul posto di lavoro, il supporto è essenziale. Una serie di approcci e strutture di sostegno, che forniscono quanto è loro necessario, sta emergendo in Europa.

Il sostegno sul posto di lavoro implica adeguamenti che in collaborazione diretta la persona con autismo per dare il giusto spazio alle difficoltà e fare tesoro dei propri punti di forza, come ad esempio l'adeguamento della *job description*, gli orari di lavoro, le prassi comunicative sul posto di

lavoro e l'ambiente fisico di lavoro. Può anche comprendere il fornire il trasporto da e per il luogo lavoro e/o usare tecnologie assistive quali strumenti per comunicare attraverso il testo e le immagini e strumenti per la programmazione giornaliera. Una delle forme emergenti di sostegno più significative per le persone con autismo sul posto di lavoro è l'identificazione del "job coach" - come ha fatto l'iniziativa JoTraDi - o altri membri dello staff che sono designati all'assistenza di una persona con autismo con le difficoltà cui va incontro.

Quando si prendono in considerazione le possibilità delle persone con autismo in relazione alla occupazione, è essenziale garantire che i loro diritti siano al centro delle nostre preoccupazioni. Le persone con autismo hanno il diritto al lavoro in contesti inclusivi e il diritto a soluzioni ragionevoli e di sostegno per consentire loro di lavorare in modo efficace. Questi diritti sono descritti in dettaglio nell'articolo 27 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità che è stato ratificato dall'Unione Europea e dalla maggior parte dei suoi Stati membri. Inoltre, le soluzioni sviluppate per fornire un sostegno in materia di occupazione per le persone con autismo devono sempre essere adattate alle esigenze individuali di ogni persona. Le soluzioni occupazionali per le persone con autismo devono così essere diverse come diversi sono gli individui cui sono dirette. Le persone affette da autismo che hanno bisogno di un alto livello di sostegno, i loro genitori o i loro tutori dovrebbero avere il potere di prendere decisioni informate riguardanti la loro occupazione.

In tutta Europa molte organizzazioni stanno ponendo in essere questi principi. Tuttavia, dal momento che la maggior parte degli adulti con autismo rimangono disoccupati, si richiedono urgentemente ulteriori azioni. Non è solo il ruolo dei datori di lavoro progressisti e delle organizzazioni a sostegno dell'autismo di creare percorsi per le persone con autismo nel mondo del lavoro, ma è anche il ruolo dei governi nazionali. L'Unione Europea e tutti i suoi Stati membri hanno firmato e/o ratificato la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, che li obbliga a prendere provvedimenti per attuare i diritti delle persone con disabilità in tutti gli aspetti della vita, compresa l'occupazione.

Sostenere le persone con autismo al fine di fare loro ottenere e mantenere l'occupazione comporta indubbiamente dei costi. Programmi di istruzione, formazione e occupazione significano spesa pubblica. Questa spesa pubblica deve essere considerata però come un investimento. Tuttavia, un recente studio condotto nel Regno Unito ha stimato che il costo del supporto per una persona con autismo per tutta la vita è tra £ 0.8 e £ 1.23 milioni a seconda del livello di esigenze di supporto. Uno studio simile negli USA ha stimato che il costo a vita per ogni persona con autismo è di US \$ 3,2 milioni. Questo studio ha anche evidenziato che la cura degli adulti è il maggiore costo diretto lungo il ciclo di vita di un individuo con autismo. Mentre è molto difficile quantificare realmente le differenze nei costi a vita per una persona con autismo che ha un lavoro e una che non lo ha, queste cifre dimostrano chiaramente che i costi di sostegno per i disoccupati adulti con autismo sono molto alti.

Naturalmente, il sostegno per aiutare gli adulti con autismo al fine di ottenere e mantenere un posto di lavoro richiede investimenti pubblici, e i responsabili politici devono considerare i benefici finanziari, così come quelli sociali, di questo investimento.

Studi hanno dimostrato che i costi iniziali per stabilire modelli di sostegno all'occupazione che siano efficaci per le persone con autismo in contesti locali possono essere relativamente elevati, ma i costi possono essere ridotti a lungo termine, nel momento in cui vengono sviluppati e replicati programmi efficaci. Studi antecedenti negli Stati Uniti hanno dimostrato che i servizi di sostegno all'occupazione per le persone con autismo necessitano di circa cinque anni di sviluppo prima che il costo del servizio possa raggiungere un livello minimo o addirittura negativo. Mentre non può essere realistico recuperare i costi per tutti i servizi di sostegno all'occupazione, i benefici finanziari complessivi per il sostegno delle persone con autismo nel mondo del lavoro superano chiaramente i costi.

Inoltre, le persone con disabilità, comprese le persone con autismo, hanno pari diritti, eguale dignità, pari trattamento, diritto a una vita autonoma e alla piena partecipazione nella società. Questi principi sono racchiusi nella Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità che è stata adottata nel Dicembre del 2006. La Convenzione non sancisce nuovi diritti, ma ribadisce, rafforza, e aggiorna i diritti contenuti in altri strumenti internazionali e conferma che tutti questi diritti si applicano anche alle persone con disabilità. Tra i diritti delineati nella Convenzione, i diritti delle persone con disabilità in relazione al lavoro sono descritti in dettaglio nell'Art. 27 e questo prevede, in particolare, di : j) Promuovere l'acquisizione, da parte di persone con disabilità, di esperienza nel mercato del lavoro aperto; k) Promuovere la riabilitazione professionale, la conservazione del posto di lavoro, e i programmi di reinserimento occupazionale per persone con disabilità.

L'Unione Europea ha ratificato la Convenzione nel 2010. Poichè l'Unione e i governi nazionali condividono le responsabilità per le politiche nel campo dell'impiego e dell'occupazione, degli affari sociali e dell'inclusione sociale, la responsabilità della realizzazione di questi aspetti della Convenzione sono ugualmente condivisi. A livello nazionale, la maggior parte degli Stati Membri dell'Unione Europea hanno firmato e/o ratificato la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità, e questa comprende i paesi coinvolti nel progetto. Il grado in cui la Convenzione è stata attuata negli Stati Membri è diverso allo stato attuale delle cose, specialmente per quanto riguarda l'Articolo 27 sul diritto al lavoro. Per rispondere ai loro obblighi nella attuazione del diritto al lavoro, molti Stati Membri dovranno rivedere e valutare in maniera critica tutte le altre legislazioni nazionali esistenti attualmente in vigore e modificarle di conseguenza.

- i. *The National Autistic Society (2011). 'Employing people with autism: a brief guide for employers'. [Internet] <http://www.autism.org.uk/about-autism/our-publications/reports/other-reports/employing-people-with-autism-a-brief-guide-for-employers.aspx>. [Accessed 21 May 2014].*
- ii. *Hill EL (2004). 'Executive dysfunction in autism', *Trends in Cognitive Sciences*, 8, pp.26-32.*
- iii. *O'Reilly Arthur (2007). *The right to decent work of persons with disabilities*, Geneva: International Labour Organisation. [Internet] http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/right_dw_pd.pdf. [Accessed 19 September 2014].*
- iv. *Redman, S. et al (2009). *Don't Write Me Off*. London: The National Autistic Society.*
- v. *Baird, G et al (2006). 'Prevalence of disorders of the autism spectrum in a population cohort of children in South Thames: the Special Needs and Autism Project (SNAP)', *The Lancet*, 368(9531), pp.210-215.*
- vi. *Council of Europe, Resolution CM/ResChS (2014)2. Action européenne des handicapés (AEH) v. France, Complaint No. 81/2012. Adopted by the Committee of Ministers on 5 February 2014 at the 1190th meeting of the Ministers' Deputies [Internet] <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2157099&Site=CM>. [Accessed 19 September 2014].*
- viii. *White SW, Ollendick TH & Bray BC (2011). 'College students on the autism spectrum: Prevalence and associated problems', *Autism*, 15(6), p.684.*
- ix. *Knapp M, Romeo R & Beecham J (2009). 'Economic cost of autism in the UK', *Autism*, 13, pp.317-336.*
- x. *Ganz ML (2007). 'The lifetime distribution of the incremental societal costs of autism', *Archives of Pediatrics and Adolescent Medicine*, 161, April, p.343.*
- xi.** *Ganz ML (2007). 'The lifetime distribution of the incremental societal costs of autism', *Archives of Pediatrics and Adolescent Medicine*, 161, April, p.348.*

3 IL SISTEMA DI INTEGRAZIONE PROFESSIONALE DELLE PERSONE CON DISABILITA' IN ITALIA, AUSTRIA, SPAGNA, MALTA E TURCHIA

Tutti i report sottolineano che il progetto JoTraDi è un percorso formativo innovativo che può essere incorporato e realizzato nei sistemi preesistenti di inclusione nei paesi coinvolti nel progetto. Si seguito vengono brevemente sintetizzati i sistemi di integrazione professionale, come descritto nei report raccolti.

3.1. ITALIA

In Italia il sistema di integrazione professionale delle persone disabili si rivolge a coloro che hanno una certificazione prevista dalla L.104/92 ("E' persona handicappata colui/colei che presenta una menomazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione" - art 3 della L.104 del 1992) e per quanto riguarda Reggio Emilia, i diversi attori che si occupano dell'inserimento lavorativo offrono servizi diversi a seconda della condizione in cui si trova la persona disabile:

Caso 1: se si tratta di un giovane o adulto, dai 16 anni in poi, che è fuori dal percorso scolastico-formativo, i servizi offerti sono:

- SIL - "Il servizio è rivolto a disabili adulti, prevalentemente affetti da disabilità intellettiva, e offre loro la possibilità di inserirsi, attraverso percorsi socio-terapeutico-riabilitativi nel mondo del lavoro sostenendoli durante il progetto con personale qualificato. L'obiettivo è dare l'occasione a queste persone con disabilità dell'apprendimento, di realizzare le loro potenzialità e di integrarsi socialmente anche attraverso inserimenti mirati, puntando ad una crescita professionale che li possa favorire in un possibile passaggio verso una occupazione autentica. Gli inserimenti si effettuano principalmente in realtà lavorative ordinarie, a volte in cooperative "protette" di tipo B: ciò può avvenire durante tutto l'anno, su tutto il territorio comunale. Possono usufruire del servizio i disabili adulti, o coloro che abbiano comunque portato a termine il percorso formativo della scuola superiore, residenti nel Comune di Reggio Emilia".

- Collocamento mirato (L.68/99) - "L'inserimento lavorativo delle persone con disabilità dipende dall'autorità delle Province a seguito della riforma del mercato del lavoro. In particolare la Legge 68 del 1999 ha sostanzialmente cambiato l'assunto attraverso il quale questo servizio è stato gestito: l'idea di un "Collocamento Obbligatorio" è stata controbilanciata da quella di "Collocamento Mirato", inteso come il complesso di servizi che possono promuovere l'incontro fra i bisogni del datore di lavoro e le caratteristiche individuali della persona con disabilità, così come di altre persone che appartengono ad altre categorie cosiddette "protette". La Provincia di Reggio Emilia gestisce il Collocamento Mirato attraverso appositi uffici specializzati in sinergia con i "Nuclei Territoriali" per l'inserimento lavorativo e il mentoring dei disabili e delle persone svantaggiate.

- Nuclei Territoriali: sono gruppi di lavoro che sono presenti nei 6 Distretti della Provincia. Hanno la loro sede fisica presso i Centri Provinciali per l'Impiego e sono gruppi di operatori che lavorano nel settore pubblico e privato e che rappresentano gli enti firmatari di un Memorandum di Intesa. Understanding. I Nuclei Territoriali progettano percorsi di inserimento lavorativo e progetti di job mentoring dedicati a persone con disabilità, allacciano relazioni con le aziende presso cui avviene l'inserimento lavorativo, realizzano azioni di mentoring e tutoraggio, sia all'inizio dell'inserimento sia durante l'effettivo periodo lavorativo, garantiscono counselling e sostegno alle famiglie. (Documento prodotto da Provincia di Reggio Emilia, CSI, USP nel 2010: "Diventare maggiorenti ... orientamento professionale per giovani con disabilità, fra servizi e opportunità nelle comunità locali").

Se la persona con disabilità è un giovane o un adulto dai 16 anni in poi, che è inserito all'interno del percorso scolastico – formativo, esistono progetti che ne facilitano l'approccio con il mercato del lavoro che sono realizzati da centri di formazione professionale in sinergia con gli istituti scolastici.

In relazione alle opportunità di formazione professionale offerte all'interno del sistema scolastico, si può fare riferimento a:

- Progettazioni specifiche che riguardano l'alternanza scuola-lavoro per alunni con disabilità durante il periodo estivo. Nell'A.S. 2011-2012, per la prima volta, la Provincia di Reggio Emilia ha esteso il progetto delle Esperienze estive per studenti delle scuole secondarie di secondo grado agli alunni disabili frequentanti le classi terze e quarte delle scuole secondarie di secondo grado. Dal 1987 la Provincia coordina, per la stagione estiva, il progetto che offre ai giovani studenti l'opportunità di inserirsi nella vita lavorativa attraverso un'attività orientativa e formativa. Si tratta di un tirocinio che gli adolescenti o i giovani di età compresa tra i 16 e i 19 anni regolarmente iscritti ad un ciclo di studi di Scuola secondaria di secondo grado, possono svolgere durante le vacanze estive. Il tirocinio ha una durata di 4 - 6 settimane e si svolge nel periodo compreso tra la fine dell'anno scolastico e l'inizio di quello successivo. L'azienda che ospita il tirocinante, pur non essendo obbligata, può erogare al tirocinante un sussidio economico corrispondente a 100 Euro settimanali;

- Progetti che coinvolgono il singolo istituto scolastico di secondo grado e che possono essere inclusi nel Piano dell'Offerta Formativa, sulla base dell'autonomia scolastica prevista dal DPR 254/99.

Relativamente alle opportunità di formazione professionale specifica per docenti e formatori, su come offrire sostegno alle persone con disabilità, nel territorio provinciale ci sono diversi soggetti eroganti, tra cui:

- Centro Servizi per l'Integrazione delle persone disabili di Reggio Emilia ha tra le sue funzioni

quella della formazione, ma finora si è occupata di progetti riguardanti l'autismo e le disabilità intellettive della fascia 0 – 6 anni in accordo con l'azienda AUSL e su input della Regione Emilia Romagna;

- Ufficio Scolastico Provinciale che si occupa della formazione e dell'aggiornamento professionale dei docenti, ma attualmente non si conoscono le proposte formative realizzate ed in cantiere; Gli insegnanti di sostegno che operano a stretto contatto coi docenti d'aula nelle scuole, hanno una qualifica generica che consente loro di lavorare con i ragazzi disabili; tuttavia, gli insegnanti di sostegno non hanno l'obbligo di possedere una specializzazione ed è perciò difficile verificare il loro livello di conoscenza e di know-how necessari a rispondere ai bisogni specifici delle persone in relazione alla loro disabilità.

L'unico corso di formazione specifico esistente è una ricerca ed un programma di formazione sull'autismo e sui DSA (Disturbi dello Spettro Autistico) offerto dall'Ufficio Scolastico Regionale dell'Emilia Romagna.

3.2. AUSTRIA

In Austria il sistema scolastico e quello professionale sono modulari. Le seguenti spiegazioni, tratte dalla pagina web della OeAD (agenzia austriaca per la cooperazione internazionale in materia di istruzione e ricerca), forniscono alcuni elementi di comprensione del sistema:

Livello elementare - Il livello elementare (ISCED 0) in Austria si riferisce alle seguenti istituzioni per l'infanzia: asili nido, scuole materne, servizi di doposcuola e gruppi di bambini. Anche i gruppi di gioco, gli asili infantili e le tate offrono i loro servizi così come l'istruzione pre-scolastica dei bambini in età scolare che non sono ancora pronti per la scuola fanno parte del livello elementare.

Livello Primaria – L'istruzione obbligatoria in Austria inizia all'età di 6 anni e dura nove anni. Il livello primario (ISCED 1) dura quattro anni. Le scuole di questo livello sono le scuole primarie/elementari, le scuole speciali e l'istruzione integrativo/inclusiva nelle scuole normali.

Livello Secondario I - Dopo il completamento del livello primario della durata di 4 anni inizia il livello secondario (ISCED 2) dal quinto all'ottavo anno. Gli alunni possono scegliere tra i seguenti tipi di scuole (con requisiti di ammissione diversi): scuola primaria con ciclo superiore (Volksschule-Oberstufe), scuola secondaria inferiore (Hauptschule), nuova scuola secondaria (Neue Mittelschule), livello inferiore di scuola accademica secondaria (AHS Unterstufe) o scuole speciali e istruzione inclusiva.

Livello Secondario II - Il Livello Secondario I è seguito da livello secondario II (9 ° anno scolastico) (ISCED 3 e 4), con le seguenti opzioni: scuole e tirocini professionali (sistema duale) scuole "politecniche" (= scuole che preparano gli studenti per un tirocinio o lavoro), scuole professionali secondarie, college professionali (esclusi il 4 ° e 5 ° anno), licei di livello superiore (scuole

secondarie superiori di istruzione generale), anno di preparazione professionale e formazione professionale integrativa.

Livello Post-Secondario - Il livello Post-Secondario, non universitario, si riferisce agli anni 4 ° e 5 ° di scuole professionali, istituzioni educative per infermieri, istruzione e formazione per le professioni sanitarie, corsi di preparazione e di formazione continua ed esame di maturità professionale.¹

Le persone con bisogni speciali possono a) frequentare corsi “regolari” con o senza sostegno o b) scuole per persone con bisogni speciali.

Il sostegno scolastico è finanziato dal governo in tutto il sistema educativo nel suo complesso, anche all'università.

Esistono scuole per persone con bisogni speciali solo per la durata della scuola dell'obbligo, che comprende 9 livelli.

Dopo aver frequentato la scuola dell'obbligo in Austria non vi è obbligo di frequentare alcun ulteriore livello di istruzione. Questo può essere visto come una criticità nel momento in cui i giovani abbandonano il sistema.

Per le persone con bisogni speciali che necessitano di un sostegno supplementare nella loro formazione professionale esiste la possibilità della formazione professionale integrata, che è disponibile in tre versioni: apprendistato esteso, qualifica parziale o sostegno all'apprendimento.

Il completamento della formazione professionale o di livello post secondario, all'età di 18 o 19 anni rappresenta una ulteriore criticità.

Il sostegno nell'orientamento e nella formazione professionale avviene in modi diversi:

1 Preparazione professionale e orientamento come materia obbligatoria in tutte le scuole secondarie e speciali

2 Formazione professionale integrata in tre versioni (vedi sopra), finanziata dall'Ufficio Federale del Welfare Sociale.

3 Coaching rivolto ai giovani in termini di prevenzione e intervento, finanziato dall'Ufficio Federale del Welfare Sociale o dai Servizi per il Mercato del Lavoro.

I disabili, per la maggior parte, frequentano scuole per persone con bisogni speciali, oppure Volksschule, Hauptschule, Polytechnische Schule e poi, auspicabilmente, iniziano una Formazione Professionale Integrata o qualche tipo di coaching.

Colmare i due “gap” critici, dopo il livello 9 ° e 13 ° della scuola, richiede personale ben istruito che possa offrire coaching ai giovani in base alle loro esigenze individuali e quindi aiutarli a procedere nel sistema educativo o professionale.

Durante tutta la durata della scuola e nel sistema professionale, bambini, ragazzi e giovani adulti con bisogni speciali entrano in contatto con insegnanti, pedagogisti, assistenti sociali, psicologi, terapisti, personale medico etc.

Questo è il motivo per cui questi gruppi professionali sono i destinatari del programma di formazione JoTraDi in Austria.

3.3. SPAGNA

Secondo i dati dell' Indagine sulla Disabilità, l'Autonomia Personale e la Dipendenza (EDAD 2008) in Spagna ci sono 163.650 persone fra i 15 e i 30 anni con disabilità, e una delle loro principali preoccupazioni è, in primo luogo, la disoccupazione seguita dai problemi economici legati all'acquisto della casa (Injuve, 2008). Anche se non sempre è stata diretta al gruppo di giovani con disabilità, all'interno della più vasta popolazione dei giovani, o alla popolazione di persone con disabilità, nel corso dell'ultimo decennio l'amministrazione spagnola ha posto l'occupazione dei giovani e l'istruzione al centro delle priorità nazionali. I servizi di orientamento, di valutazione e di collocamento professionale sviluppati dal governo, dalle organizzazioni private e dalle regioni autonome sono attualmente progettate per rispondere al meglio alle esigenze dei giovani con disabilità.

La partecipazione di giovani disabili ad esperienze di istruzione superiore e di formazione, si traduce in una minore probabilità di disoccupazione. E' significativo che i giovani con disabilità in possesso di una laurea ed occupati sono quasi il doppio rispetto a quelli disoccupati: 50,8% contro il 24%. (Fundación Adecco, 2013). In Spagna, il governo nazionale ha fatto uno sforzo per promuovere un sistema di istruzione inclusivo. Tuttavia, le aspettative di successo che le persone con disabilità e loro familiari hanno durante i primi anni di scuola si trasformano in frustrazione a livello di scuola secondaria. La realtà è che c'è un gap tra i giovani con disabilità e i giovani senza disabilità della stessa età per quanto riguarda il raggiungimento dei traguardi educativi. Oltre il 70% dei giovani con disabilità non portano a termine la scuola secondaria e solo il 6,1% degli under 30 con disabilità ottengono una laurea, contro il 16,2% tra i giovani senza disabilità ("Giovani e disabilità: due modi differenti di esclusione CERMI 2012). In altre parole, per ogni giovane disabile che completa il terzo livello di istruzione, due persone con disabilità non sanno leggere o scrivere. Tuttavia, per ogni giovane senza disabilità che non leggere o scrivere, ce ne sono 36 che hanno frequentato l'università.

La fine della formazione scolastica formale e l'accesso al lavoro è identificato come un momento di particolare difficoltà, in cui diminuiscono le alternative. Infatti, l'accesso al lavoro è molto limitato. Secondo i dati del primo rapporto su occupazione e giovani con disabilità (Fundación Adecco, 2013) il 62% dei giovani con disabilità sono disoccupati, contro il 55% del tasso di disoccupazione per i giovani senza disabilità; il profilo del giovane con disabilità disoccupato secondo questa indagine è una donna (56%), con studi tecnici (30,4%), disabilità fisica (42,6%) e che vive con i genitori (100%). Il profilo di un giovane con disabilità inserito nel mondo del lavoro è uomo, con studi universitari (50,8%), disabilità fisica (46,2%), contratti a tempo determinato (62,5%), che ha un lavoro temporaneo (33,3%).

Sono state progettate alcune politiche relative all'integrazione lavorativa delle persone con disabilità. Nel 1982 è stata approvata la politica di integrazione occupazionale, rappresentata dalla legge sull'integrazione sociale delle persone con disabilità (LISMI). L'obiettivo principale della

politica d'integrazione occupazionale è stato quello di integrare le persone con disabilità nel sistema occupazionale convenzionale o, in mancanza di questo, inserirle nel sistema produttivo mediante lavoro protetto (art. 37). Una delle misure adottate per facilitare l'inserimento dei disabili nel mondo del lavoro tradizionale è stato un sistema di quote che obbligava i datori di lavoro delle imprese con 50 o più dipendenti a riservare il 2% delle posizioni in impresa alle persone con disabilità.

In Spagna, tuttavia, è stata ribadita la mancata osservanza di questa legge, aggravata dall'assenza di qualsiasi forma di ispezione o sanzione per i trasgressori. Solo il 20% di giovani con disabilità ne hanno beneficiato e solo il 3,23% dei giovani lavoratori con disabilità hanno beneficiato del sistema delle quote (Giovani con Disabilità in Spagna. CERMI, 2010).

Diversi studi pubblicati in Spagna negli ultimi anni giungono alla conclusione che si dovrebbe porre maggiore attenzione alla promozione dell'occupazione per le persone con disabilità nel settore pubblico e privato e le persone con disabilità hanno bisogno di essere meglio attrezzate (miglioramento delle competenze) per poter competere nel mercato del lavoro di oggi. Ciò richiede un migliore livello di istruzione e una formazione delle persone con disabilità, meno attenzione focalizzata sui benefici (trappole dell'assistenzialismo) e più iniziative per adeguare gli ambienti alle esigenze specifiche delle persone con disabilità. Infine, gli sforzi del paese per il decentramento del governo hanno creato confusione a discapito delle persone con disabilità e i servizi di formazione e di occupazione richiedono maggiori finanziamenti.

3.4. MALTA

A Malta, esiste un sistema di sostegno per le persone con autismo o difficoltà di apprendimento per tutta la loro istruzione formale, fino all'età di 16 anni. Tuttavia, una volta lasciata la scuola secondaria, la maggior parte di loro non si sente preparata o pronta per essere assorbita dal mercato del lavoro. Così, molti di queste persone si trovano senza riferimenti e finiscono alla ricerca di un istituto di istruzione nel quale si sentono inseriti piuttosto che uno in grado di massimizzare il loro potenziale e che possa aiutarli a lavorare verso il raggiungimento dei loro obiettivi.

Anche se vi sono opportunità per le persone con autismo o altre Difficoltà di Apprendimento di accedere alla formazione professionale all'interno di uno dei sistemi educativi tradizionali, non è sempre disponibile il sostegno necessario ad aiutare queste persone a raggiungere risultati nel percorso formativo. Esiste è anche una particolare scuola post-secondaria per gli studenti di età compresa tra i 16 e i 22 anni con disabilità. All'interno di questa scuola, ci si prepara per la vita indipendente e si acquisiscono le competenze per una futura occupabilità.

Attualmente non esiste una formazione speciale per insegnanti / formatori su come sostenere gli adolescenti o i giovani adulti con autismo o difficoltà di apprendimento, anche se in teoria

dovrebbero essere in fase di sviluppo. Le persone con disabilità sono principalmente sostenute dalla loro famiglia di origine e attraverso le pensioni di invalidità erogate dal governo. Il governo, inoltre, attualmente promuove un sistema che fornisce sostegno alle persone che entrano nel mondo del lavoro, che è anche un incentivo ed un mezzo di sostegno al datore di lavoro. Esistono infatti istituzioni, pubbliche e indipendenti, che erogano formazione professionale. Tuttavia, lo sbocco verso l'occupazione come naturale conseguenza della formazione, sembra essere un fattore mancante comune.

Il sostegno è fornito dalle parti governative e non-governative interessate: Agenzija Sapport, Enter per la Formazione e l'Impiego (ETC), Commissione Nazionale per le Persone con Disabilità (KNPD), Scuole Speciali e Centri Risorse (che sono parte del Sistema di Istruzione Formale), il Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST) e Inspire Foundation Malta (ONG). La formazione offerta dal sistema di istruzione formale / scuole tradizionali probabilmente non riesce a fornire alle persone con autismo o difficoltà di apprendimento le giuste competenze per entrare nel mercato del lavoro una volta che lasciano la scuola secondaria.

Attualmente non viene fatto abbastanza: servono più formazione intensiva, pratica, monitoraggio e supporto sul lavoro con particolare attenzione su come aiutare efficacemente le persone a trovare un lavoro. Anche le risorse umane, e i datori di lavoro hanno bisogno di formazione su come sostenere le persone svantaggiate nel mondo del lavoro. I programmi volti a sostenere le persone con disabilità nel mondo del lavoro sono in corso di attuazione da parte dell'Ente per la Formazione e l'Impiego e di un Centro Risorse. In ogni caso, nessuna formazione per Job Coaches è stata ancora istituita a Malta, anche se diverse scuole e centri di formazione professionali stanno collaborando con il governo al fine di svilupparla. Assistenti di Sostegno all'Apprendimento (ASA), operatori e professionisti che assistono le persone con disabilità o DSA probabilmente non hanno le conoscenze specifiche necessarie ad analizzare le loro competenze e ad aiutarli nella transizione verso il mercato del lavoro.

3.5. TURCHIA

In Turchia esistono 3 diversi tipi di istruzione inclusiva, parti dell'istruzione speciale e generale. *Inserimento a tempo pieno* - Lo studente che necessita di istruzione speciale è inserito in una classe normale; lo studente frequenta i corsi in aula normale a tempo pieno. Servizi speciali di insegnamento di sostegno (aule di sostegno), materiale didattico e strumenti speciali sono forniti agli studenti che hanno bisogno di istruzione speciale in modo da ricevere la stessa formazione dei loro coetanei nella scuola materna, primaria, secondaria e istituti di istruzione non-formali in una classe normale e con lo scopo dell'integrazione sociale.

I programmi educativi saranno erogati in maniera personalizzata e saranno apportati i necessari cambiamenti fisici dell'ambiente. Gli studenti che proseguono la loro formazione a tempo pieno

nel sistema inclusivo, seguiranno il programma educativo utilizzato nelle scuole dai loro pari che non hanno deficit di apprendimento. Il numero di studenti nelle classi delle scuole in cui sono utilizzati i metodi inclusivi è deciso a livello di istituzioni educative prescolastiche con un massimo di 10 se ci sono due studenti che necessitano di istruzione speciale, e 20 se ce n'è uno solo. Nelle istituzioni educative di livello successivo, il numero massimo è di 25 se vi sono due studenti che necessitano sostegno, e di 35 nel caso ce ne sia uno solo. Il numero di studenti con bisogni speciali negli istituti di educazione inclusiva è stabilito in un massimo di 2 per classe in modo omogeneo per tutti i gradi di scuola. E' in primo luogo offerto alle persone che necessitano di istruzione speciale in modo che il percorso formativo sia erogato insieme ai coetanei che non hanno deficit di apprendimento. (Norme per i Servizi di Istruzione Speciale Articolo 23/2a). Nel nostro paese la maggior parte della formazione inclusiva è a tempo pieno.

Integrazione part-time Le pratiche di inclusione part-time sono disponibili per gli studenti che frequentano alcune lezioni nelle stesse aule e attività fuori dalle stesse con i loro coetanei che non hanno deficit di apprendimento. (Norme per i Servizi di Istruzione Speciale Articolo 23/2a-b) Il registro dello studente che ha bisogno di istruzione speciale è nell'aula destinata all'istruzione speciale.

Lo studente che fa parte di una classe speciale frequenta lezioni che sarà in grado di affrontare con successo assieme ai propri coetanei. Gli studenti delle classi di istruzione speciale che sono in età di scuola primaria obbligatoria e in grado di seguire il programma di scuola elementare, seguiranno il programma di scuola elementare. Gli studenti che continueranno nelle classi di istruzione speciale avranno un Programma Educativo Individualizzato (PEI) preparato anche tenendo conto del programma di scuola elementare. Il numero massimo di studenti che necessitano di istruzione speciale è 10 nelle classi di livello prescolare e nella scuola primaria, 15 nella scuola secondaria e nell'istruzione non formale, ma il numero nelle classi per l'istruzione speciale è al massimo di 4 in tutti i livelli in caso di bambini autistici.

Nei percorsi di inclusione part-time per alcune lezioni nelle classi normali, si cerca di assegnare un massimo di 2 studenti con deficit dell'apprendimento per ogni classe.

Nelle classi di istruzione speciale per coloro che non sono in grado di seguire la scuola primaria dell'obbligo, gli studenti seguono un programma educativo speciale adatto alle proprie esigenze. Durante la preparazione dei PEI degli studenti viene preso in considerazione il programma di formazione che seguono. Non viene rilasciato il diploma di scuola primaria a coloro che hanno seguito programmi di istruzione speciale delle Scuole con programmi per Ritardati Mentali, Programmi Educativi per Bambini Autistici, ma sarà rilasciato un diploma riguardante il programma seguito non solo agli studenti che frequentano le lezioni di educazione speciale nelle scuole tradizionali, ma anche agli studenti che frequentano le scuole speciali (Scuola per Ritardati Mentali, Centri Educativi per Bambini Autistici, Scuola Primaria per Studenti Sordi, ecc..) con

pratiche di inclusione con coetanei normali e presenza ad alcune lezioni e attività sociali fuori delle lezioni.

(Regolamento per Servizi per l'istruzione Speciale articolo 23/2-1)

Inclusione inversa - Gli studenti che non hanno deficit, in particolare nella fascia d'età dell'istruzione prescolare, possono effettuare autonomamente l'iscrizione nelle classi delle scuole speciali della loro zona. La popolazione di queste scuole sarà composta da: massimo 14 studenti nella educazione pre-scolare, di cui 5 saranno studenti con bisogni speciali, 20 nella scuola primaria e secondaria, 10 nell'istruzione formale. Le pratiche di inclusione nelle scuole e negli istituti speciali che utilizzano il programma della scuola primaria possono essere svolte nel seguente modo: gli studenti con bisogni speciali frequentano le classi con i coetanei normodotati o, per gli studenti che non hanno deficit, ci può essere una classe a parte che sarà aperta in queste scuole o istituzioni.

4 VALUTAZIONE DELLA RIUTILIZZABILITÀ E ASPETTATIVE DEL CORSO DI FORMAZIONE PER JOB TRAINER IN AUSTRIA, SPAGNA, MALTA E TURCHIA.

I paragrafi che seguono offrono una panoramica dei punti chiave che sono stati delineati dagli intervistati nei tre diversi questionari che sono stati disseminati. In generale, la formazione offerta attualmente dal sistema di istruzione formale / scuole tradizionali non fornisce agli individui affetti da autismo o difficoltà di apprendimento le giuste competenze per entrare nel mercato del lavoro una volta terminata la scuola secondaria. In sostanza, mentre in tutti i paesi, l'istruzione delle persone dai 3 ai 19 anni con disabilità è prevista dal sistema legislativo e dal contesto delle politiche attuate, il passaggio dal sistema scolastico al mondo del lavoro e alla vita adulta è meno protetto ed è ancora debole. Vengono forniti supporti da istituzioni governative e non governative, ma sono giudicati insufficienti dalla maggioranza degli intervistati.

L'obiettivo generale da perseguire e da riconoscere da tutti è quello di dare senso e pienezza alla scolarizzazione dei giovani con disabilità, dall'inclusione nella scuola all'inclusione nella società.

L'analisi della riutilizzabilità del programma di formazione ha dato la possibilità a insegnanti ed educatori abilitati coinvolti nella ricerca di mettere in rilievo l'importanza di acquisire competenze per progettare e pianificare la transizione al mondo del lavoro degli studenti disabili e di sottolineare il gap esistente tra il mondo della scuola e il mercato del lavoro.

In Italia la fase di transizione tra scuola e mondo del lavoro è ancora debole. La conoscenza e l'approfondimento del contesto / ambiente di lavoro sono elementi che non sono assolutamente trattati a scuola e di conseguenza le competenze che vengono promosse nei disabili sono quelle accademiche, ma non le competenze di vita, comunicative e sociali utili per adattarsi al contesto professionale.

Occorre prestare attenzione al coinvolgimento di tutti gli attori coinvolti nell'inserimento lavorativo delle persone disabili, in tutte le fasi del processo. Sarebbe importante stabilire un modello di gestione per agevolare la transizione scuola-lavoro condiviso con la rete di sostegno alla loro integrazione.

In Spagna il problema identificato dai professionisti è il fatto che le persone con disabilità sono sottoposte ad una formazione continua e permanente senza arrivare mai all'ottenimento definitivo di un lavoro.

Ad oggi il personale della scuola attua tutte le strategie educative necessarie per agevolare la transizione verso l'età adulta per i giovani disabili, con buona volontà e passione, ma senza riferimenti teorici o modelli adattati/collaudati.

A Malta, molti dei professionisti coinvolti nella formazione delle persone con disabilità ha dichiarato che attualmente non esistono modelli formativi formali; i professionisti imparano

principalmente dall'esperienza. In Spagna, Italia e Turchia i programmi formativi sono per lo più teorici.

In Austria, invece, la situazione è diversa; anche se i corsi di formazione per i formatori non sono incentrati sul lavoro con le persone con DSA, il livello di istruzione per gli insegnanti e i formatori è abbastanza alto, quindi il corso di formazione JoTraDi sarà adattato e verrà dedicata maggiore attenzione alla parte pratica della formazione.

Valutazione del modello JoTraDi

Riassumendo tutte le risposte che abbiamo raccolto dai diversi partecipanti, è possibile affermare che il "Progetto JoTraDi" è stato accolto come una iniziativa utile.

Al termine della formazione gli elementi innovativi del profilo e delle competenze del job trainer daranno ai job trainer stessi la possibilità di:

- Individuare e fare riferimento ai soggetti della rete a sostegno dei giovani con disabilità nel mondo del lavoro;
- Analizzare il bisogno di sostegno e il potenziale della persona con disabilità in relazione al contesto sociale del proprio inserimento;
- Monitorare e utilizzare, con le famiglie, le opportunità offerte dai servizi per persone disabili;
- Gestire e promuovere l'inserimento di persone in impresa curando le varie fasi di questo processo.

Per quanto riguarda quest'ultimo punto, è necessario:

- Identificare il contesto lavorativo ospitante, che deve essere in grado di soddisfare le aspettative, le potenzialità e le caratteristiche della persona e prepararne l'accoglienza;
- Identificare le competenze richieste dall'ambiente ospitante;
- Pianificare e attuare programmi di formazione personalizzati volti a rafforzare e / o sviluppare le competenze del giovane in relazione alle richieste dell'ambiente ospitante;
- Monitorare l'esperienza nel contesto di lavoro stimolando lo sviluppo di un clima accogliente per i giovani disabili.

La struttura del corso di formazione è stata ritenuta adeguata, ma il suggerimento è di riconsiderarne sia la durata, valutata come troppo lunga, sia il modo in cui la formazione deve essere erogata.

In Italia, gli intervistati ritengono che il programma sia completo, ma consigliano di aumentare il numero di ore di stage e, dal momento che il corso è piuttosto impegnativo, suggeriscono di realizzarlo come parte integrante delle normali attività degli insegnanti. E' stata sottolineata l'importanza di permettere un forte coinvolgimento da parte delle famiglie e di promuovere un contratto/accordo di lavoro flessibile, al fine di rispondere ai cambiamenti che possono avvenire nelle pratiche delle persone con disabilità.

Come anticipato, in Austria la formazione è considerata troppo lunga, esauriente rispetto alla

valutazione e la disponibilità dei posti di lavoro, ma non sufficiente per quanto riguarda le persone con DSA (punti di forza e debolezze) e per le loro esigenze specifiche sul mercato del lavoro.

In Spagna, i partecipanti hanno suggerito l'aggiunta di un modulo su come presentare positivamente i candidati con bisogni speciali ai datori di lavoro e un modulo sul ruolo del "job-facilitator" in quanto si tratta di una figura che non ha precedenti in Spagna.

Alcuni professionisti hanno commentato che, invece di un corso di formazione di parecchi mesi, sarebbe utile effettuare la formazione mantenendo lo stesso carico di lavoro e moduli, ma frequentando in maniera intensiva per un mese o due, per un massimo di 3 ore al giorno.

Al fine di rendere la formazione riutilizzabile in Spagna, il corso deve fornire:

- Approcci innovativi per promuovere l'inserimento e contribuire a rafforzare l'autostima e lo sviluppo personale dei giovani con disabilità, un periodo di pratica di qualità e stabilire un rapporto positivo con i datori di lavoro. Visto che il corso sarà rivolto a professionisti, impegnati nella loro routine quotidiana, si è suggerito di svolgere un corso intensivo, fornendo ai partecipanti un diploma ufficiale.

In Turchia i servizi esistenti per le persone disabili sono troppo deboli per poter orientare gli individui verso una professione adeguata che si adatti alle loro competenze. Per lo più ciò che emerge è che una persona decide la propria professione in base all'università, poiché non c'è un orientamento adeguato nella scuola secondaria o nel sistema di istruzione superiore. Così la Turchia ha richiesto una revisione della formazione Jo.Tra.Di nella formula $145H + 95h + 20h = 260$ ore in totale. Ci sarà bisogno di ulteriore tempo per osservare il gruppo di destinatari al lavoro e valutare le loro competenze.

A Malta Secondo le aspettative degli intervistati maltesi, il programma di formazione per i Job Coaches deve fornire loro informazioni dettagliate su autismo e altre difficoltà di apprendimento, nonché sulle questioni inerenti il mercato del lavoro e la relativa legislazione, bilanciare teoria e pratica, essere riconosciuto attraverso una certificazione nazionale e identificare luoghi di lavoro / personale adeguato per garantire che le persone con disabilità trovino l'ambiente giusto.

Analisi delle aspettative

L'analisi delle aspettative sul modello formativo proposto, condotta coinvolgendo le famiglie, i servizi dedicati, i rappresentanti delle associazioni, le parti interessate e le imprese, si riferisce alla necessità di adeguare le competenze del personale della scuola per andare incontro alle diverse esigenze delle persone con disabilità. Le aspettative sono orientate principalmente verso lo sviluppo di conoscenze specifiche riguardo alle diverse tipologie e capacità dei singoli, la capacità della rete di individuare e attivare le opportunità offerte dal territorio, aumentando la conoscenza del luogo di lavoro per allineare l'istruzione con le esigenze delle imprese. Il prototipo del percorso formativo prevede già una serie di questioni importanti da tenere in

considerazione per l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro.

È stata evidenziata l'importanza di sviluppare le conoscenze su come analizzare competenze e ed essere consapevoli delle caratteristiche sensoriali come punto di partenza per l'identificazione di un lavoro e di un ambiente di lavoro adatto; ciò sarà utile, sia per la persona interessata, sia per il datore di lavoro.

Maggiore preparazione per il lavoro nella scuola ridurrà il divario tra istruzione e occupazione e la formazione offerta diventerà il legame tra questi due elementi.

Si devono fornire agli insegnanti informazioni dettagliate sull'autismo e anche su altre difficoltà di apprendimento. Devono anche essere inclusi casi studio insieme ad attività pratiche abbinata al monitoraggio da parte di professionisti del settore - gli insegnanti dovrebbero essere intervistati prima di iniziare la formazione, in modo che siano selezionati in base al loro background precedente, e se dimostrano una forte dedizione accompagnata ad un atteggiamento positivo.

I formatori sul campo devono avere una profonda conoscenza del mercato del lavoro e della relativa legislazione per riuscire a comprendere le problematiche del datore di lavoro, e quindi sostenere ulteriormente l'individuo, così come devono sviluppare le competenze per identificare il posto di lavoro / personale adeguato per garantire che la persona disabile trovi l'ambiente giusto.

Questo corso potrebbe anche essere indirizzato ai datori di lavoro e ai responsabili delle risorse umane per fare sì che la loro mentalità cambi, e che, allo stesso modo, cambino gli stereotipi che sono molto spesso collegati alle persone con disabilità. E' emersa la necessità del riconoscimento del percorso formativo attraverso una certificazione nazionale e la necessità di dare continuità a questa formazione (follow-up) per garantire uno sviluppo professionale continuo.

L'attivazione della formazione dei job trainer deve tener conto delle caratteristiche strutturali, in termini di punti di forza e di debolezza (come mostrato nella ricerca svolta), di tutto il sistema dei servizi a supporto del collocamento delle persone con disabilità e perseguire, attraverso il coinvolgimento di tutti gli attori della rete, obiettivi stimolanti quali l'adozione di un modello condiviso di occupazione delle persone con disabilità da parte degli insegnanti e degli educatori, l'attuazione di pratiche per promuovere lo scambio di buone pratiche, lo sviluppo del lavoro cooperativo per la personalizzazione degli interventi e la promozione di opportunità di confronto tra scuola, famiglia e servizi.

5 RACCOMANDAZIONI

WORKABILITY APPROACH

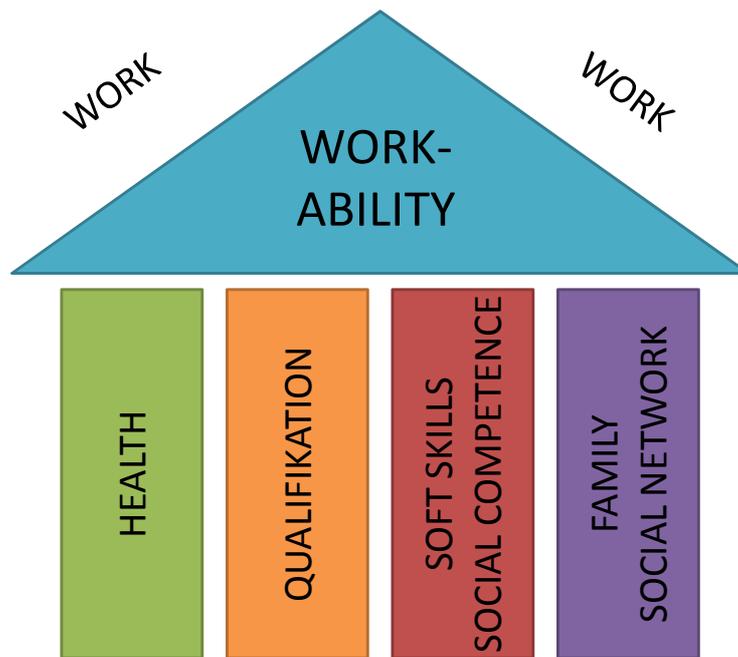
di Tom Zuljevic-Salamon – Die Querdenker

Un punto essenziale nel processo di integrazione è l'opposto dell'approccio. Trovare un lavoro non è il punto di inizio per acquisire una "work ability" sostenibile, perchè prima di tutto è la capacità di lavorare che deve essere presente affinché una integrazione lavorativa positiva e a lungo termine possa realizzarsi.

Esempio: il Coaching Individuale di Querdenker

Il Coaching Individuale non è una azione di gruppo, ma una offerta singola che è diretta di norma all'intero gruppo di destinatari costituito da persone in cerca di lavoro e/o disoccupate. A seconda dei propri bisogni e a seconda dell'interferenza il programma è modulabile sulle esigenze particolari della persona destinataria dell'intervento. Così come il contenuto, anche la durata complessiva del programma è assolutamente adattata ai bisogni dei partecipanti. L'unico aspetto che non varia è l'atteggiamento, incentrato esclusivamente sui bisogni e sulle richieste dei partecipanti, e non sulle richieste delle organizzazioni che commissionano questo tipo di intervento.

I due pilastri fondamentali di questo tipo di programma sono prima di tutto un intenso dibattito sulla questione della capacità personale di lavorare, secondariamente un tentativo di porre in essere un processo corrispondente di creazione del lavoro. Apportando una modifica alla "House of Work Ability for Everyone" di Juhani Ilmarinen, ho sviluppato un modello che si fonda su quattro pilastri, per descrivere la situazione olistica dei nostri partecipanti nella maniera più realistica possibile, e questi risultati sono la base per il processo continuo di integrazione e creazione del lavoro.



Graphic: System of working capacity of Zuljevic-Salamon

Questo modello si basa sull'assunto fondamentale che non è il lavoro a contribuire alla vita delle persone, ma che è la vita a sostenere il lavoro. In un processo di coaching intensivo, il significato individuale viene portato alla luce ed analizzato e la questione importante in questo processo è se il lavoro possa fondamentalmente portare a compimento e andare incontro a tutto il carico di richieste che porta con sé, che a volte sono enormemente sovraccaricate.

Spesso la prima chiave per trovare una soluzione sostenibile e sdrammatizzare la situazione sta proprio nel processo di "togliere carico" alle richieste implicite associate al lavoro. Questo comporta anche il rilassarsi perché, spesso, l'importanza e la schiacciante dominanza del tema "lavoro" nella vita di una persona, vengono ridotte e relegate al termine di questo dibattito. Il simbolismo della casa e il tetto che rappresenta la capacità di lavorare rendono chiara l'idea di protezione e mostrano che la capacità di lavorare interessa ogni area della nostra vita e della nostra personalità. Se questo tetto viene danneggiato, o non esiste più, ciò rappresenta un impatto diretto e molto negativo del lavoro sulla vita, perché le persone possono ritrovarsi senza difese e il lavoro può avere un accesso non filtrato nella sfera della salute e della famiglia e prendere il comando della nostra vita.

Perciò il processo di coaching è, da un lato, la valutazione che la capacità di lavorare ha di abilitare la ripresa dalla condizione sopra citata nel più breve tempo possibile e, dall'altra, l'adattamento ottimale del lavoro e delle relative pressioni, aspettative e bisogni del profilo della capacità lavorativa individuale dei partecipanti.

Le cinque componenti essenziali di questa offerta sono:

1. Storia - Anamnesi

In uno scenario individuale (single setting), questa parte del lavoro ha una grande importanza ed è necessario prendersi cura della progettazione di questo scenario. Qui non esiste nessun gruppo che sfrutta le risorse del gruppo stesso, o che si nasconde dietro di esse. Come consulente/ coach sono, così come il partecipante, coinvolto dal primo momento nel contatto e in un intenso processo di discussione. Perciò la questione della mindfulness (consapevolezza attenta) e dell'attenzione sono ancora più importanti che in uno scenario di gruppo.

L'obiettivo è quello di venire a conoscenza di tutto ciò che riguarda la storia del mio partecipante e di dare la stessa possibilità al mio partecipante. Più l'immagine è completa, minore è il rischio di sottovalutare le trappole nascoste, quali il riconoscimento di handicap e bisogni fondamentali e il non-riconoscimento della stereotipizzazione della carriera professionale.

2. Lavoro Incentrato sul Talento

L'identificazione dei talenti esistenti rappresenta per le persone un primo passo nell'approccio al lavoro competente. Rendersi conto dei talenti che formano il proprio bagaglio personale e creare delle connessioni fra essi e il mondo professionale e quotidiano, è un primo passo importante verso la apertura di focus di attenzione su ciò che si vuole realmente realizzare nel futuro.

Attraverso il lavoro incentrato sul talento, viene preparato il terreno per la questione basilare del processo di orientamento. Spesso, per i partecipanti, il semplice riconoscere e percepire che questi talenti sono presenti, è un momento commovente di vera adesione al processo. La ragione di ciò è che molto spesso i nostri utenti trascorrono anni o decenni basando la percezione della propria personalità e del proprio potenziale puramente sul "deficit orientation".

3. Valutazione delle competenze

L'analisi delle competenze è la raccolta di tutti i risultati disponibili nell'area delle soft skills e delle hard skills. Mentre non è in genere difficile raccogliere risultati nel campo delle hard skills, perchè sono normalmente ben rappresentate in diplomi, certificati e conferme, è più difficile misurare le competenze sociali o trasversali di un partecipante e valutarle quando necessario. Tuttavia, esistono procedure che valutano queste soft skills e che ne mostrano i risultati in modo intelligibile.

Lo scopo è creare un equilibrio tra le competenze esistenti al termine di questo processo di coaching. Questo equilibrio è una componente fondamentale per l'orientamento futuro e i processi di Job Creation (creazione del lavoro). Mentre è relativamente facile per i partecipanti in genere parlare delle proprie capacità in relazione al lavoro, è molto più difficile che essi siano in grado di parlare delle proprie competenze sociali/trasversali. Flessibilità, capacità di comunicazione, lavoro di gruppo, capacità critica, competenze di leadership, capacità di problem-

solving, capacità organizzative e motivazionali sono al centro dell'attenzione in questo ambito.

4. Ciò che desidero veramente

Dopo che il campo è stato largamente esaminato con attenzione, apprezzamento, rispetto, e con metodi e atteggiamenti di auto-rafforzamento, è tempo di occuparsi della questione centrale nel processo di integrazione. Per rispondere a questa domanda è necessario essere bene in contatto con il proprio sè e credere fundamentalmente nella visione e nella possibilità. E' qui che i partecipanti hanno maggiormente bisogno dei propri counsellor e coach, e solo in un ambiente di rispetto, apprezzamento e *mindfulness* l'esperimento può avere successo.

Se questo esperimento ha successo, permette anche di catturare il 100% della motivazione e della volontà verso il cambiamento costruttivo. Il processo di risposta a questa domanda è un viaggio eroico, e in questo percorso la prima cosa che balza all'occhio è la necessità di cambiamento. Inoltre, il partecipante sta intraprendendo il proprio percorso e dovrà vedersela con molte difficoltà. Allo stesso tempo, però, sperimenta anche il sostegno e l'aiuto che gli viene dall'esterno e si ricorda che deve superare le sfide, attingendo alle proprie risorse, dall'interno e da solo. Poi arriva il momento dei molti tentativi di svoltare e di realizzare il cambiamento, e poi la svolta definitiva, quella che fa diventare una routine il nuovo modo di essere o la nuova vita.

Alla fine di questa fase si colloca la visione dell'obiettivo personale dei partecipanti. Spesso sono obiettivi molto piccoli e quasi scontati, altre volte sono obiettivi più grandi e a lungo termine, e in questo caso devono essere suddivisi in tanti sotto-obiettivi che li rendono accessibili. Chiaro e importante è il fatto che non siamo noi, in qualità di consulenti e coach ad avere il diritto di definire tali obiettivi, sono i partecipanti che devono farlo e formularli, noi dobbiamo dare loro solo gli strumenti giusti attraverso i quali rendere possibile la realizzazione di questo "passo".

In qualità di consulenti e coach, dovremmo avere in questa fase solo la funzione di moderatori e prendere nota, e sviluppare compassione e apprezzamento per i risultati, anche se i risultati ottenuti in questa fase del processo sono in contrasto con la nostra intenzione e con gli obiettivi fondanti del nostro lavoro. L'esperienza dimostra che la pazienza genera un raccolto maggiore in un momento successivo.

5. Valutazione – raccolta dei risultati

Questa fase del processo riguarda il mettere in relazione fra di loro tutti i dati e tutte le informazioni raccolte e successivamente di interpretarle. Specialmente se si opera con gruppi problematici sul mercato del lavoro, questo processo riveste una grande importanza perchè noi, in quanto consulenti o coach abbiamo solitamente il compito di rendere le cose visibili e di promuovere la consapevolezza dei punti di forza, delle abilità, dei talenti e delle competenze nostri "clienti".

Il riconoscimento di queste potenzialità rappresenta anche una sfida per il consulente/coach,

poichè spesso sono tenute nascoste, quasi in segreto. Se questa fase ha un buon esito, rappresenta l'invito alla fase successiva del processo che riguarda la scoperta di ciò che il partecipante vuole davvero, con tutto se stesso. Se questa "inversione di rotta" non viene gestita in modo adeguato, non deve lasciare poi sorpresi se i partecipanti non sono disposti a prendere in considerazione soluzioni creative e innovative per le sfide che interessano la loro vita privata e quella professionale. Se questa fase ha un esito positivo, invece, essi saranno coraggiosi, motivati e desiderosi di partecipare a degli esperimenti. Questi esperimenti sono necessari per arrivare ad un esito positivo sostenibile, al di fuori e al di là dei percorsi precostituiti o che sono già stati sperimentati. Alla fine di questa fase sta la pianificazione concreta – il "solid modelling" dei risultati combinati, corredato di tutte le informazioni e le garanzie acquisite.

Quando tutti i pezzi del puzzle raccolti vengono assemblati per costituire una immagine completa, in cui i "punti ciechi" sono pochissimi, se non addirittura inesistenti, ciò rappresenta un momento quasi solenne.

Alla fine di questa fase si colloca l'obiettivo della pianificazione. All'interno di queste coordinate è possibile collocare i reali bisogni di integrazione – richiesti dai committenti – ma visti come il sotto-obiettivo di una visione olistica. L'esperienza mostra, in ogni caso, che se tutti e quattro i pilastri sono ancora intatti, e lavorando sui suddetti pilastri, allora il tetto della "work ability" può essere ancora "indossato" e può fornire la protezione necessaria.

6. Creazione del lavoro

Il Processo di Creazione del lavoro è la logica conseguenza del processo preliminare descritto precedentemente. Questo significa il reale confronto e la personalizzazione dei job profile che devono andare ad integrarsi con i capacity profile dei partecipanti con la maggiore aderenza possibile. Per questo processo sono necessarie, prima di tutto, una intensa corrispondenza delle capacità lavorative personali, ma anche un intenso esame delle job description e delle condizioni lavorative.

Tutte le informazioni sono necessarie ed importanti. Devono essere consultate, esaminate ed essere messe a confronto attivamente tutte le possibili collocazioni lavorative. Ma devono anche essere presi in considerazione la creazione di lavori completamente nuovi e dei profili lavorativi ad essi associati.

7. Staff

Questo processo e il lavoro che esso implica viene eseguito da un team interdisciplinare che abbia un grado sufficiente di formazione ed esperienza. La formazione continua e il coinvolgimento nel processo di programmazione e le condizioni ad essa necessarie sono una parte importante di tale lavoro. Inoltre, la cura e l'utilizzo di tutta la rete esistente nella Regione dell'Alta Austria e i suoi servizi e gli attori coinvolti, così come l'atteggiamento personale dei consulenti e dei coach, è la risorsa più grande a garanzia di successo di questo processo.

8. Risultati

I risultati del lavoro sono veramente buoni e sostenibili. Altri enti e gli amministratori del mondo del lavoro indirizzano i cosiddetti casi “difficili” presso il nostro servizio. Questi partecipanti di norma sono persone con scarse prospettive, situazioni conflittuali di lungo termine con il mondo del lavoro (presenti o passate), e a causa della loro difficile costellazione di vita hanno bisogno più di altri soggetti di questa visione olistica della situazione nel suo complesso, e non solamente di concentrare la loro attenzione sul prossimo lavoro.

Hanno contribuito alla stesura del report:

Rossella Brindani Lunga esperienza nella progettazione e nella gestione di progetti Nazionali ed Europei finanziati nel quadro dei seguenti programmi: R3L, LLP (Leonardo da Vinci, Socrates), Equal, Phare, Worker's Mobility, Erasmus per Giovani Imprenditori, Erasmus +.

Kristina Meirhofer è assistente sociale ed economista. Ha quattro anni di esperienza nello sviluppo della formazione, ricerca e networking nel campo della formazione per adulti e vanta dieci anni di esperienza nel project work. La sua specializzazione è orientata all'organizzazione professionale dei servizi di bassa soglia per categorie vulnerabili.

Tom Zuljevic-Salamon ha un Master in Psichiatria Sociale della Salute Mentale. E' un pedagogista sociale, formatore specializzato per i giovani, responsabile delle risorse umane, supervisore, coach e project manager e ha 30 anni di esperienza nei processi di coaching, counseling e formazione per diversi gruppi di destinatari.

Marco Orlando ha compiuto ricerche sia quantitative che qualitative nell'ambito di diversi progetti LLP finanziati dalla Comunità Europea. Le aree di ricerca di questi progetti comprendono, fra le altre, l'inclusione sociale, il mentoring aziendale, e la salute e la sicurezza professionale, mentre le attività svolte hanno a che vedere sia con la ricerca primaria che con la ricerca secondaria (somministrazione di indagini, interviste, analisi SWOT, analisi di bisogni formativi, etc..).

Ceyda ALATAŞ - Psicologa, Ricercatrice, Lettrice all'Università di Hacettepe, Ankara. Lavora da anni come specialista in educazione speciale.

Dottorato presso la Hacettepe University in Counselling Psicologico e Orientamento (1998)

Master presso la Hacettepe University Counselling Psicologico e Orientamento (1985)

Laurea Scientifica di Primo livello presso la Hacettepe University, Dipartimento di Psicologia (1982)

Sara M Isperto Laurea in Psicologia (2001-2006) e Certificato in Metodologia della Ricerca Educativa (2006-2008) rilasciato dall'Università di Salamanca. Lavora come ricercatrice dal 2010 nell'area dello sviluppo progetti della Fondazione INTRAS. Inoltre, Sara ha lavorato per due anni come ricercatrice nell'ambito dello studio di genere per un importante gruppo di consulenza a Madrid (Spagna).

