



Promuovere la gestione della diversità tra datori di lavoro pubblici e privati nel mercato del lavoro primario per le persone con disabilità intellettive.



Questo progetto è stato finanziato dal Programma Diritti, Uguaglianza e Cittadinanza dell'Unione Europea (2014-2020)



Il progetto My Talents. For Diversity

L'obiettivo di questo progetto
è promuovere l'inserimento lavorativo
delle persone con disabilità intellettive.

Con questo progetto:

- sono state indicati alcuni dei migliori esempi di inserimento lavorativo per persone con disabilità intellettive in Europa
- È stato scritto un documento per spiegare come migliorare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità intellettive





My Talent for Diversity (MTFD) è un progetto europeo della durata di 2 anni partito a febbraio 2019.

Le associazioni che partecipano sono:

Plena Inclusión

EVPIT - Estonian Mentally Disabled People Support Organisation

Antwerp Management School - business school autonoma dell'Università di Anversa

Con questo progetto le organizzazioni vogliono rispondere a tre domande:

1. Quali sono i vantaggi della gestione della diversità (con dipendenti con disabilità intellettive)
2. Come garantire che le aziende sostengano i lavoratori con disabilità intellettive?
3. In che modo le persone con disabilità intellettive contribuiscono alla gestione della diversità?





I Vantaggi della gestione della diversità per le aziende

- Per impostare un posto di lavoro e una cultura organizzativa migliori
- Per attirare una maggiore varietà e profili più interessanti
- Ripensare e semplificare i processi: perché non l'abbiamo fatto prima?
- Lavoratori affidabili, anche in lavori con alti tassi di turnover
- Lavoratori più indipendenti e autosufficienti con disabilità intellettive





I vantaggi del diversity management

- Maggiore fedeltà all'azienda
- Il loro essere orgogliosi di aver trovato un lavoro li rende grandi ambasciatori dell'azienda
- La solidarietà tra i dipendenti aumenta
- L'autenticità dei dipendenti con disabilità intellettive si riflette nell'organizzazione
- Un punto di vista diverso è visto come una boccata d'aria fresca.





Piano di gestione della diversità

Le fasi del piano di gestione della diversità:

- Valutazione della diversità - Lo stato dell'arte
- Misure da mettere in atto
- Obiettivi
- Professionisti coinvolti nello sviluppo
- Timeframe (arco temporale)
- Sistemi di misurazione e valutazione





È importante iniziare con quei dipartimenti che mostrano più interesse ad essere inclusivi

I dipartimenti che offrono maggiori opportunità di assumere persone con disabilità intellettive sono quelli che hanno compiti più ripetitivi e fissi

Quando assume una persona con disabilità intellettiva, questa persona deve eseguire compiti reali, che rispondono a un bisogno reale

Questi lavori devono essere preziosi per i colleghi e le persone che guidano l'azienda





Lo stipendio deve essere lo stesso dei colleghi senza disabilità che svolgono lo stesso lavoro

Si dovrebbero dare opportunità alla persona per crescere e ottenere una promozione

La persona dovrebbe ricevere maggiori responsabilità e compiti, se lo richiede.

Prevedere anche di aumentare l'orario di lavoro, se la persona è d'accordo.





Descrizioni di tipologie di lavoro flessibili

Descrizione del lavoro personalizzata:

Le mansioni che la persona assunta svolgerà provengono da altri lavori svolti in azienda. I colleghi hanno più tempo per svolgere altri compiti.

Lavoro semplificato:

I compiti difficili vengono eliminati.

Lavoro arricchito:

Ulteriori attività vengono aggiunte al lavoro.

I compiti aggiunti sono adeguati alle capacità della persona che viene assunta.





Collaboratore

La persona con disabilità intellettiva lavora e condivide compiti con una persona senza disabilità intellettiva.

Le 2 persone collaborano allo stesso progetto. L'obiettivo è consentire alle persone con disabilità intellettiva di condurre un progetto insieme a persone senza disabilità intellettiva.





Descrizioni di lavoro flessibili

Alcuni suggerimenti:

I lavoratori con disabilità intellettive possono iniziare con lavori base

Le attività fisse, cioè quelle sempre uguali, sono le più facili da imparare

Proporre attività che non hanno particolari problemi da risolvere





Promuovere la diversità nel processo di assunzione

Pubblicare annunci in pubblicazioni specifiche rivolte a determinati gruppi di persone

Collaborare con le associazioni

Pubblicare annunci che evidenziano che si vogliono assumere persone che «portano diversità»

Le informazioni sul lavoro dovrebbero essere facili da capire. Si consiglia di scrivere in un formato di facile lettura





Garantire che le persone che fanno domanda per il lavoro abbiano la possibilità di mostrare le proprie capacità, ad esempio dando più tempo durante il colloquio

Oltre al contratto originale, può essere utile creare un riepilogo del contratto di facile lettura con scritti ad esempio l'orario di lavoro, lo stipendio, le ferie o quando dare una lettera di dimissioni.





Come iniziare

I dipendenti con disabilità intellettive hanno bisogno di tempo per imparare un nuovo lavoro. Proprio come tutti gli altri.

La formazione deve essere di facile comprensione.

La formazione dovrebbe terminare quando la persona comprende appieno i compiti del suo lavoro.

Il job coach può consigliare all'Azienda di ottenere il massimo dalla formazione.





Supporto esterno

Lavoro assistito e lavoro personalizzato:

Ci possono essere 2 modi per aiutare le persone con disabilità intellettive sul posto di lavoro.

Ci sono professionisti esterni che danno aiuto dentro e fuori dal posto di lavoro.

Danno diversi tipi di supporto:

Su come fare o usare cose, informazioni, supporto emotivo e anche per rivedere il lavoro.

Il supporto deve essere personalizzato, nel senso che è adattato per ogni persona.

Il supporto deve essere sistematico, cioè pianificato e funzionante sempre.





Questo supporto consente alla persona con disabilità di apprendere compiti lavorativi e anche di integrarsi all'interno del team.

È un professionista chiamato Job Coach.

Ci sono persone che potrebbero anche aver bisogno di supporto per raggiungere il posto di lavoro o per abituarsi ad alcune routine necessarie per andare al lavoro.

Potrebbe essere necessario apportare alcune modifiche sul posto di lavoro. Queste sono sistemazioni ragionevoli.





Il «Supporto naturale»

Prima di assumere persone con disabilità intellettiva, si dovrebbe pensare a come preparare un «supporto naturale».

Un «supporto naturale» è una persona scelta nell'azienda che sarà la guida del dipendente con disabilità intellettiva.

Alcune indicazioni per le persone di riferimento:

- scoprire possibili problemi durante l'inserimento lavorativo
- aiutare la persona con disabilità intellettiva a integrarsi con il team
- sapere come accompagnare una persona con disabilità intellettiva
- incoraggiare una persona con disabilità intellettiva a seguire le indicazioni fornite dai colleghi quando necessario
- Fare attenzione in caso di problemi come un incidente o un'emergenza.
- comunicare regolarmente con il dipendente con disabilità intellettiva



Altri fattori importanti

Avere le stesse opportunità di ottenere una promozione

Avere degli accomodamenti ragionevoli se necessario

Avere una comunicazione comprensibile

Capire l'importanza del ruolo che svolgono le famiglie





In che modo le persone con disabilità intellettiva contribuiscono a organizzazioni più inclusive?

La loro partecipazione attiva all'organizzazione può cambiare i processi e i sistemi in modo positivo per tutti i lavoratori

Una diversa visione delle cose può essere ricevuta come una boccata d'aria fresca. La sua autenticità può riflettersi nel resto dell'organizzazione

L'orgoglio di trovare un lavoro in una normale azienda del mercato li rende ottimi ambasciatori

Cresce la tolleranza tra i lavoratori.





Come garantire che le aziende sostengano i propri lavoratori con disabilità intellettiva?

La sensibilizzazione

Le aziende devono acquisire conoscenze ed esperienze sulla disabilità intellettiva

È importante far capire alle aziende potenziale che hanno le persone con disabilità intellettive

È importante promuovere una maggiore conoscenza della disabilità intellettive





Il supporto

Rendere visibile il lavoro delle organizzazioni che sostengono l'occupazione di persone con disabilità intellettiva.

Condividere buone pratiche e risultati positivi. Così come le metodologie per sostenere l'occupazione.

Supportare le aziende nella ricerca di lavoratori con disabilità intellettiva. Adattamenti nei processi di selezione, collaborazione con il terzo settore ...

Fornire alle aziende un accompagnamento professionale.

Come lavorare con un collega con disabilità intellettiva?

Promuovere più programmi di orientamento al lavoro su misura per le esigenze delle persone con disabilità intellettiva.





Garantire gli adattamenti al posto di lavoro
e informare nell'organizzazione dei vantaggi degli adattamenti, per tutti

Riconoscimento delle aziende che fanno una buona gestione della diversità, nella
disabilità, attraverso etichette come BEQUAL

Semplificare i processi di accesso al sostegno economico
da parte della pubblica amministrazione

Rendere più flessibili le pensioni e i servizi di sostegno per le persone con disabilità
intellettive, al fine di incoraggiare l'occupazione

Flessibilità nella gestione degli incentivi economici alle assunzioni.





Garantire gli adattamenti al posto di lavoro
e informare nell'organizzazione dei vantaggi degli adattamenti, per tutti

Riconoscimento delle aziende che fanno una buona gestione della diversità, nella
disabilità, attraverso etichette come BEQUAL

Semplificare i processi di accesso al sostegno economico
da parte della pubblica amministrazione

Rendere più flessibili le pensioni e i servizi di sostegno per le persone con disabilità
intellettive, al fine di incoraggiare l'occupazione

Flessibilità nella gestione degli incentivi economici alle assunzioni.





Tutte le informazioni sul progetto

Si possono trovare sul sito di Inclusion Europe

<https://www.inclusion-europe.eu/my-talents-for-diversity/>

I materiali di questo incontro

Potete trovarli sul sito di Anffas

www.anffas.net

