



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)



Suggerimenti e consigli per i datori di lavoro



1. Trovare una risposta alla domanda: "Perché vogliamo assumere persone con disabilità intellettive?"

Fare in modo che questa sia una discussione tra il personale e i dipendenti di tutti i livelli
Assicurarsi di poter offrire un lavoro vero e proprio



2. Costruire una strategia per l'occupazione inclusiva

Utilizzare il risultato delle idee e della risposta al punto 1.

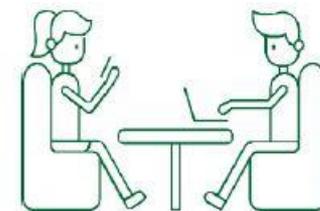




3. Identificare un partner esterno, esperto di inclusione, che possa aiutare

Il partner può aiutare a:

- determinare il lavoro e/o quali compiti possono essere raggruppati per creare un lavoro reale e interessante per un lavoratore con disabilità intellettiva.
- trovare i candidati giusti.
- reclutare la persona migliore per l'azienda e il lavoro
- preparare il personale, dirigere i colleghi per l'arrivo dei lavoratori con disabilità intellettiva.
- ottenere un sostegno finanziario
- dare un sostegno formale al lavoratore.



4. Organizzare il sostegno tra pari

È importante che i colleghi si offrano volontari per diventare persona di contatto/compagno di lavoro per continuare il sostegno del dipendente con disabilità intellettiva al termine del sostegno formale.





ANFFAS[®]
NAZIONALE



5. Sistematizzare la comunicazione aperta

Una comunicazione e un feedback frequenti sono indispensabili sia per il lavoratore con disabilità intellettiva sia per i colleghi diretti/sostenitori alla pari per evitare l'insorgere di cattive abitudini, incomprensioni, frustrazione.





6. Incoraggiare il dipendente con disabilità intellettiva

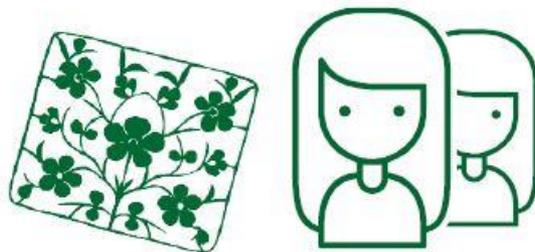
- Dare al lavoratore con disabilità intellettiva lo spazio e l'opportunità di contribuire al cambiamento di procedure, semplificazione di sistemi e documenti o fare un'altra luce sulle operazioni. La boccata d'aria fresca può essere benefica per l'intera azienda e il personale.
- Pensare a un piano di carriera per l'impiegato con disabilità intellettiva. In che modo può crescere?

ANFFAS[®]
NAZIONALE





ANFFAS[®]
NAZIONALE



7. Rafforzare l'immagine dell'azienda

Dare al dipendente l'opportunità di diventare ambasciatore dell'azienda. Sono lavoratori orgogliosi, leali e stabili che amano promuovere il loro datore di lavoro.

Ben preparati e allenati, diventeranno i migliori sostenitori della gestione della diversità.





Le associazioni che hanno partecipato al progetto My Talents. For Diversity. con Inclusion Europe hanno scritto un manuale per aiutare le aziende e i datori di lavoro a capire come dare i giusti aiuti ai lavoratori con disabilità intellettive.

In questo manuale ci sono anche alcune parole importanti che le aziende e i datori di lavoro devono conoscere.





Il manuale è molto lungo.

Qui facciamo un piccolo riassunto delle cose più importanti che ci sono scritte.

Il manuale inizia spiegando alcune parole e alcune cose molto importanti.

Il manuale intero lo potete trovare sul sito di Anffas a questo link





Gestione della diversità

Tutti hanno sia differenze
sia somiglianze, ovvero cose in comune.

L'idea è quella di considerare questa diversità
come una cosa positiva all'interno
di un'organizzazione o una società.

La diversità aggiunge valore all'azienda.

Definizione di: European Diversity Handbook. 2007.





ANFFAS[®]
NAZIONALE

Il sostegno

Un sostegno è un aiuto. Questo aiuto serve a migliorare sviluppo, interessi e benessere di una persona

Sul posto di lavoro,
un esempio di sostegno in ufficio
è avere un semplice manuale su come capire la stampante.

Questo migliora l'accessibilità cognitiva,
cioè ci aiuta a capire meglio le cose che ci circondano.





Un altro esempio di sostegno
È un accomodamento ragionevole.
Cioè modifiche e adattamenti necessari e
adeguati per ogni persona.

Questi cambiamenti non sono un grosso peso
per l'organizzazione o l'azienda.

Questi cambiamenti permettono
alle persone con disabilità
di avere condizioni di lavoro uguali
al resto dei dipendenti senza disabilità





Un altro sostegno può essere
l'Accessibilità universale
cioè quando un posto, un prodotto
o un'informazione possono essere usati da
tutti senza problemi

Un sostegno è anche
avere un job coach,
Cioè una persona
che aiuta le persone con disabilità
a trovare e mantenere un lavoro
e che sta accanto
al lavoratore con disabilità intellettiva
e lo aiuta a capire come
completare con successo i vari compiti.





ANFFAS[®]
NAZIONALE

Sul lavoro degli aiuti molto importanti
Riguardano anche la comunicazione.

Sul posto di lavoro, infatti, per aiutare
I dipendenti con disabilità intellettive,

Si possono usare:

Il linguaggio Easy to Read,

Cioè facile da leggere.

I pittogrammi,

Cioè dei disegni

che rappresentano una parola o una nozione





La Comunicazione alternativa e aumentativa

Cioè dei sistemi di comunicazione che aiutano a superare le difficoltà che le persone hanno nel comprendere i testi. Si utilizzano simboli, gesti, fotografie o disegni per aiutare le persone a capire le cose





Il manuale spiega anche come realizzare organizzazioni e aziende inclusive per le persone con disabilità intellettive.

Ad esempio dice che:
quando si assume una persona con disabilità intellettiva,
questa persona deve avere dei compiti reali,
che rispondono a un bisogno reale.

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





ANFFAS[®]
NAZIONALE

lo stipendio deve essere uguale
a quello dei colleghi senza disabilità
che svolgono lo stesso lavoro.

alla persona dovrebbero essere date
opportunità per crescere
e ottenere una promozione.





Le informazioni sul lavoro dovrebbero essere di facile comprensione. Si consiglia di scrivere nel formato easy to read.

Assicurarsi che le persone che si candidano al lavoro abbiano la possibilità di mostrare le loro capacità. Per farlo, l'azienda può dare più tempo durante il colloquio o lasciare che la persona cerchi di svolgere alcuni compiti del lavoro.





Oltre al contratto originale,
fare un riassunto del contratto in formato easy
to read
per spiegarne le parti più importanti
Come ad esempio l'orario di lavoro,
Lo stipendio, le ferie
o quando dare una lettera di dimissioni.

Il manuale spiega anche come dovrebbero
essere i sostegni per le persone con disabilità
intellettive. Il sostegno deve essere
personalizzato, ovvero, adattato per ogni
persona.

Il sostegno deve anche essere sistemico,
il che significa che deve essere pianificato e
funzionante in modo continuo.





ANFFAS[®]
NAZIONALE

Per esempio dice che il sostegno deve essere personalizzato, ovvero, adattato per ogni persona.

Dice anche che un sostegno potrebbe essere
Aiutare la persona con disabilità intellettiva ad arrivare sul posto di lavoro.





ANFFAS[®]
NAZIONALE

Per esempio dice che il sostegno deve essere personalizzato, ovvero, adattato per ogni persona.

Dice anche che un sostegno potrebbe essere
Aiutare la persona con disabilità intellettiva ad arrivare sul posto di lavoro.





Anche Anffas si occupa di sostenere
Le persone con disabilità intellettive
Ad avere un lavoro.

In Anffas ci sono 4 agenzie di mediazione
lavoro, cioè di agenzie che aiutano le persone
con disabilità intellettive ad avere e a
mantenere un lavoro vero.





Le agenzie sono:

Agenzia Mediazione Lavoro di Milano
Anffas Milano/Consorzio SiR a marchio Anffas

Agenzia per il Lavoro Piemonte
Anffas Piemonte

Agenzia Mediazione Lavoro di Cagliari
Anffas Sardegna

Agenzia Mediazione Lavoro di Trento
Anffas Trentino





ANFFAS[®]
NAZIONALE

Anffas ha anche scritto
Un numero della rivista La Rosa Blu
dedicato all'inserimento lavorativo
Anffas ha anche dedicato
un'Agenda Associativa al tema del lavoro.

In questa Agenda ci sono molte testimonianze
positive di persone con disabilità intellettive
e di datori di lavoro



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



Un lavoro che si chiama desiderio

testimonianze di Simone Bennati e Marco Sciortino

Anffas Onlus Mantova



SIMONE

Simone lavora presso la Cooperativa Bentivoglio e ciò gli permette di mettere in pratica le capacità acquisite durante gli anni scolastici presso l'Istituto Agrario, di socializzare con i compagni di lavoro e il referente aziendale, di rispettare gli orari e di svolgere correttamente le mansioni assegnate.



"Il mio lavoro consiste nel tenere pulite le panchine, svuotare i cestini e raccogliere le foglie presso il parco comunale di Ostiglia.

Mi trovo molto bene con tutte le persone che lavorano con me e anche nei momenti di maggiore impegno una parola di conforto mi aiuta ad affrontare la giornata. La quota mensile che percepisco mi permette inoltre di essere autonoma nelle mie spese personali."

MARCO

Marco svolge una borsa lavoro presso la mensa scolastica dell'Asilo nido "L'Albero delle Farfalle" di Ostiglia. È importante per lui stabilire e mantenere un rapporto positivo e corretto con le figure presenti e assumere la responsabilità di un ruolo adulto.



"Le mie mansioni in cucina sono: pelare patate e carote, preparare i carrelli, apparecchiare, portare all'esterno i bidoni delle immondizie.

Con il cuoco e gli altri addetti mi trovo molto bene, quando è il momento scherziamo e quando è il momento di lavorare si lavora.

Sono molto contento di svolgere questa attività lavorativa perché è sempre stato il mio desiderio."

"Nel primo periodo quando è arrivato non ci conoscevamo per cui mi sentivo responsabile di ciò che potevo far fare a un ragazzo più giovane che partiva svantaggiato e un po' demotivato, poi piano piano grazie anche alla sua intelligenza mi ha aiutato a trovare le mansioni più adatte a lui, alcune anche un po' delicate che lui esegue in modo responsabile. Sono riuscito a vivere emozioni che solo persone come loro ti possono dare. A fine giornata ti senti di aver fatto qualcosa di buono che ti rende orgoglioso."

Domenico Agostinelli - tutor





“Ogni giorno una lezione di vita: vogliamo che V. Resti con noi!”

Lettera delle colleghe di lavoro al responsabile della struttura in cui si svolgeva un tirocinio lavorativo di una persona con disabilità per chiedere di prolungare il periodo di inserimento lavorativo

Carissimo D. R.,

visto che siamo quasi giunti al termine del tirocinio formativo di V., abbiamo pensato di scrivere due parole per renderla partecipe di come si sono svolti questi mesi insieme.

Sicuramente, all'inizio, non è stato facile rapportarci con una persona nuova e ad una situazione a noi estranea, **avevamo paura di non riuscire ad aiutarla in questo progetto e di ferirla**, anche se involontariamente, perché non la conoscevamo.

Poi, con il passare dei giorni e delle settimane, grazie ai consigli della tutor, i consigli della famiglia e al nostro impegno, ci siamo riuscite. Siamo entrate a far parte della sua vita e V. è entrata appieno nella nostra come un raggio di sole in un cielo pieno di nuvole.

Abbiamo conosciuto i suoi stati d'animo, le sue gioie, le sue giornate storte, riuscendo a superarle insieme.

V. è una persona amorevole, non si può non volerle bene, ha il suo caratterino e quando punta i piedi difficilmente cede, questo perché è molto intelligente e sa come fare per ottenere quello che vuole.

Ascolta i nostri consigli e li apprende subito.

Noi colleghe siamo molto orgogliose di lei, dei suoi miglioramenti ed è per questo che ci siamo permesse di fare questa richiesta: poter prolungare fino a luglio queste rapporti lavorativi, per poi ripartire di nuovo definitivamente insieme. poiché V. lavora ormai autonomamente, svolge le sue mansioni (pulizia dei corridoi di ogni piano, dei vetri, dei lavandini, degli specchi e di altro, se necessario) togliendo così, a sua volta, dei lavori a noi che, ormai rimaste in quattro, troveremmo difficoltà a svolgere. [...]

Crediamo di poter dire che, dopo molti anni, finalmente si possa parlare di rapporto umano: il Pensionato è riuscito ad aprirsi ad un mondo nuovo, diverso e migliore che, forse, a qualcuno fa spavento, ma per noi è stata una grande occasione che non tutti hanno la fortuna di incontrare.

Creda, D. R., V. ci ha insegnato molto, **ci dà ogni giorno una lezione di vita**, ci fa apprezzare e dare più valore agli affetti, ai rapporti umani e alle cose che ci circondano.

Per V. sarebbe una bella opportunità lavorativa e una grande soddisfazione personale, aumenterebbe la sua autostima che la rafforzerebbe e la renderebbe più responsabile nel percorso della sua vita.

Speriamo, di cuore, che ormai entrati in questo bellissimo mondo, non si facciano passi indietro, che non venga dimenticato e di conseguenza vanificato un lavoro tanto impegnativo, ma altrettanto soddisfacente e che, soprattutto, non venga ignorato un aiuto sul lato umano.

Grazie per averci ascoltato,
S., S., N., P.

Pisa, 04/04/2014





Sul sito di Anffas c'è una sezione dedicata all'inserimento lavorativo:

<http://www.anffas.net/it/cosa-facciamo/supporto-alle-persone-con-disabilita/inclusione-lavorativa/>

A questo link potete trovare informazioni utili, buone prassi e i dati delle Agenzie di Mediazione Lavoro presenti in Anffas





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

