



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

AUTISM @ WORK

Buone pratiche per la creazione di
un ambiente lavorativo inclusivo



PAGES

Percorsi di Guida alle Competenze Lavorative
per l'Autismo

2017-1-ES01-KA204-038393

Riassunto

Coordinato da:

Imma Miralles, Foro Tecnico de Formacion, Spagna

Mario Spatafora, Finance & Banking – Associazione per lo Sviluppo Organizzativo e delle Risorse Umane, Italia

Federica D'Acunto, Finance & Banking – Associazione per lo Sviluppo Organizzativo e delle Risorse Umane, Italia

Autori (in ordine alfabetico):

Cristina Hernández Layna, Confederación Autismo España, Spagna

David Alonso Gonzàlez, Universidad Complutense de Madrid, Spagna

Donna Sharland, OnTrack Education Solutions Ltd, Regno Unito

Emma Durman, OnTrack Education Solutions Ltd, Regno Unito

Emma Kearns, National Autistic Society, Regno Unito

Jose Llorca, Foro Tecnico de Formacion, Spagna

Mirolyuba Madjarova, Sofia University "St. Kliment Ohridski", Bulgaria

Ruth Vidriales Fernández, Confederación Autismo España, Spagna



Questo lavoro è concesso in licenza in base alla licenza internazionale Attribuzione 4.0 di Creative Commons: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> Questa licenza consente ad altri di distribuire, remixare, modificare e sviluppare quest'opera (non commercialmente) fintanto che si forniscono attribuzioni per la creazione originale. Questa è una delle licenze CC offerte più accomodanti e raccomandata per la massima diffusione e utilizzo dei materiali autorizzati.

LO SPETTRO AUTISTICO E L'AMBIENTE DI LAVORO

Per le persone nello spettro autistico, l'inserimento lavorativo può essere molto difficile da ottenere a causa dei pregiudizi sociali e culturali e delle false credenze in merito alle loro competenze e abilità nel lavoro.

Secondo un sondaggio condotto all'interno di diverse società (alcune delle quali già impiegano personale autistico) nei quattro paesi partner (Bulgaria, Italia, Spagna e Regno Unito), i dipendenti con autismo hanno qualità e competenze molto apprezzate dalle aziende come meticolosità, onestà e buona disciplina.

I rispondenti al sondaggio, nonché le ricerche sul campo condotte a livello europeo, hanno rivelato che alcuni degli svantaggi associati all'impiego di dipendenti autistici in un'azienda (ad esempio bassa produttività, difficoltà di comunicazione, incomprensioni di compiti, formazione del gruppo di lavoro) possono essere gestiti e in alcuni casi risolti attraverso l'adeguamento dell'ambiente di lavoro.

Le persone autistiche, infatti, possono sperimentare gravi difficoltà in ambienti "ostili" a causa di input sensoriali o comunicazioni poco chiare che provocano una varietà di reazioni che influenzano negativamente le loro prestazioni lavorative, nonché i benefici in termini di autonomia derivanti dalle opportunità lavorative.

Considerando questo divario e la necessità espressa chiaramente da diverse aziende coinvolte nel sondaggio di accedere a "informazioni su come adattare [la nostra] organizzazione in modo da essere più inclusivi", il consorzio PAGES sta diffondendo le seguenti linee guida e buone pratiche al fine di supportare le aziende interessate ad assumere persone con autismo e a sviluppare / migliorare un ambiente di lavoro adeguato.

Lo scopo del progetto **PAGES ("Percorsi di guida alle competenze lavorative per l'autismo")** è supportare le aziende nella comprensione del valore aggiunto sociale e di mercato che i lavoratori autistici possono fornire. Nel fare ciò, fornisce raccomandazioni pratiche e linee guida che possono aiutare a garantire il collocamento adeguato delle persone autistiche nel mondo del lavoro.

Le seguenti linee guida sono strutturate in modo da fornire principi e suggerimenti generali che possono essere implementati a livello aziendale. Queste linee guida sono supportate anche da esempi di buone pratiche dei paesi partner.

Inoltre, al fine di fornire una dimostrazione ancora più concreta di comportamenti corretti o non corretti che possono essere adottati in un ambiente di lavoro, alcune linee guida sono supportate da materiale video registrato durante alcune attività di formazione del progetto utilizzando la metodologia del Teatro pedagogico culturale (CPT).

L'essenza del CPT è dare al pubblico un ruolo attivo e decisivo nella performance in base all'esperienza, ai pensieri, alle domande dei gruppi di riferimento, alla propria capacità e gamma di partecipazione. Può essere utilizzato in ogni materia sociale per incoraggiare i gruppi di riferimento ad avere l'opportunità di co-creare una soluzione a un problema sociale.

Nel progetto, tale metodologia è stata utilizzata per identificare e sensibilizzare il pubblico rispetto a

situazioni difficili comuni che le persone nello spettro autistico di solito affrontano nel loro ambiente di lavoro.

Tutti i materiali di supporto forniti (tabelle, figure, esempi di buone pratiche, video ecc.) Dimostrano che è possibile, tramite piccoli aggiustamenti e la comprensione delle necessità dell'individuo, in termini di esigenze sensoriali e comportamentali, non solo facilitare l'integrazione dei dipendenti ma anche le loro prestazioni lavorative (compiti svolti, interazione umana e cooperazione con i colleghi).

Tuttavia, il primo e più importante prerequisito per l'attuazione di queste misure è l'esistenza di una cultura dell'inclusione diffusa in tutta l'organizzazione, dall'alta dirigenza (al fine di garantire un processo decisionale su misura) al gruppo di lavoro (al fine di garantire la corretta attuazione delle istruzioni fornite).

Per questo motivo, è fondamentale essere informati sull'autismo e su come influisca in modo specifico sugli individui e su come supportare un dipendente con autismo. Queste linee guida forniscono esempi di applicazioni e risoluzioni concrete che possono essere applicate, sulla base delle esperienze altrui e adattandole in modo specifico all'ambiente di lavoro.

Inoltre, l'integrazione di dimostrazioni pratiche di risoluzione dei problemi del Teatro Pedagogico Culturale (CPT) dovrebbe facilitare il riconoscimento e la distinzione tra gli approcci positivi e inclusivi e quelli negativi ed esclusivi.

La conoscenza, infatti, è l'arma principale contro il pregiudizio e il primo passo verso l'inclusione.

PAGES Partnership



fb

finance & banking
Associazione
per lo sviluppo organizzativo
e delle risorse umane



Autism @ Work. Good Practices for Companies to Create a Suitable Environment and a Good Deal for Autistic People

Coordinato da: Imma Miralles, Foro Tecnico de Formacion and Mario Spatafora & Federica D'Acunto, Finance & Banking –Associazione per lo Sviluppo organizzativo e delle risorse umane

Programma EU: Erasmus+ KA2

Titolo del Progetto: PAGES – Percorsi di guida alle competenze lavorative per l'autismo

Numero del Progetto: 2017-1-ES01-KA204-038393

Sito web: <https://pagesproject.eu/>

ISBN: ISBN 978-954-07-4770-5

*The content of this publication does not reflect the official opinion of the European Union.
Responsibility for the information and views expressed in the publication lies entirely with the authors.*