Modulo 1

Sessione Live

Istruzioni aggiuntive per moderare la sessione

CeVET

Attività: Da Supported Employment a Customized Employment

Obiettivi

Comprendere il cambiamento di paradigma (CE vs SE) e l'applicazione dei principi e dei diritti dell'UNCRPD.

Struttura

1. Introduzione (10 min)

Introdurre lo scopo dell'attività e chiedere ai partecipanti di dividersi in piccoli gruppi. Chiedere a ciascun gruppo di leggere i casi forniti:

Caso A (SE): Maria è una persona con una lieve disabilità intellettiva che vuole entrare nel mercato del lavoro libero. Il suo obiettivo è di lavorare in un negozio di alimentari nel suo quartiere.

Maria ha una buona memoria visiva e ha buone performance in lavori di organizzazione e ripetitivi. A lei piace l'ordine, sistemare i prodotti, e i lavori con routine chiare. Si sente più sicura quando sa esattamente cosa deve fare e come farlo.

L'Azienda ha già una posizione esistente come scaffalatrice con un supporto aggiuntivo alla cassa durante i periodi più affollati, quindi Maria è stata collocata direttamente in quel ruolo.

Durante le prime settimane, un professionista la supporta nell'imparare la mansione e adattare l'ambiente di lavoro.

Le sue responsabilità principali sono sistemare i prodotti sugli scaffali, controllare le date di scadenza, e occasionalmente assistere alla cassa durante i periodi di picco di lavoro.

In questo caso, la posizione lavorativa era già definita prima che Maria fosse collocata, e l'obiettivo principale è che lei possa progressivamente adattarsi ai suoi compiti con il supporto necessario.

Caso B (CE)

Lukas è una persona di 28 anni all'interno dello spettro autistico che sperimenta periodi di ansia e sovraccarico sociale, in particolare in situazioni di stress e imprevedibili. Non ha esperienze di lavoro prolungate ma mostra un forte interesse per le biciclette e ama i compiti strutturati, organizzati e ripetitivi.

Un'azienda di noleggio e riparazione di biciclette è aperta a includere Lukas nel loro team.

Invece che assegnargli un lavoro predefinito, il team esplora i compiti che potrebbero corrispondere ai suoi interessi, punti di forza e bisogni di supporto.

Si osserva che Lukas lavora con molta attenzione, ha un buon senso dell'ordine e dell'organizzazione, segue bene le routine, ed è molto motivato dalle attività che coinvolgono le biciclette. Ha performance migliori in ambienti calmi con istruzioni chiare e compiti concreti, mentre l'interazione continua e spontanea con i clienti può portare al sovraccarico.

Partendo da questa consapevolezza, all'interno del negozio sono state pensate varie mansioni per Lukas come, ad esempio, la pulizia delle biciclette riconsegnate, l'organizzazione degli strumenti e i materiali, il riordino dei pezzi di ricambio, la preparazione delle biciclette per il noleggio, e il mantenimento dell'ordine in negozio.

In questo caso il lavoro è plasmato attorno alla persona, combinando e riorganizzando le mansioni esistenti, per creare un'opportunità di lavoro significativa e sostenibile che combini il profilo di Lukas, rispondendo al tempo stesso ai bisogni operativi dell'azienda

2. Part 1 - Comparare i casi (20 min)

Invitare ciascun gruppo ad analizzare entrambi i casi e rispondere alle domande seguenti:

- Che differenze chiave notate tra il caso di Maria (A) e quello di Luca (B)?

- In quale caso la persona è maggiormente posta al centro del processo? Perchè?
- Come il contesto di lavoro influenza ciò che succede in ciascun caso?
- Quali vantaggi vedi in ciascun approccio (SE e CE)?

3. Gruppo di Lavoro II - Da SE a CE (20 min)

Invita i gruppi a focalizzarsi solo sul Caso A (Maria), e a riflettere su come potrebbe muoversi verso il modello del Customized Employment.

Domande guida:

- Che cambiamenti servirebbero per muoversi verso il Customized Employment?
- Cosa potrebbe essere modificato nel posto di lavoro per supportare meglio l'inclusione?
- Come il lavoro potrebbe essere adattato per aderire meglio ai punti di forza e i bisogni di Maria?
- Che ruolo può giocare Maria nel definire o strutturare la mansione?
- Quali aspetti del posto di lavoro (es. organizzazione, compiti, flessibilità) possono essere modificati per supportare la partecipazione?
- Che tipo di flessibilità può essere introdotta in questo ruolo?

<u>IMPORTANTE</u>

L'obiettivo di questa attività non è ristrutturare una posizione di lavoro nel suo complesso o proporre implementazioni tecniche, ma è pensare a livello concettuale a questa trasformazione.

Chiedere ai partecipanti di focalizzarsi solo su:

Approccio: come il lavoro è considerato (far corrispondere la persona alla posizione di lavoro vs costruire la posizione attorno alla persona)

Job design (idea generale): ruoli fissi vs combinazione flessibile di compiti

Supports (concettuale): se il supporto è standardizzato o adattato ai bisogni individuali (non c'è bisogno di specificare come)

Agency: il livello di partecipazione delle persone nel plasmare il proprio lavoro

Ruolo dell'organizzazione: se l'organizzazione assegna un ruolo o lo co-costruisce con la persona

Evitare metodi dettagliati, procedure, strumenti o interventi step-by-step

4. Condivisione (10 min):

Invitare ciascun gruppo a condividere:

- 1 differenza chiave tra Caso A e Caso B
- 1 proposta di cambiamento concreta per il Caso A per muoversi verso il Customized Employment
- 1 riflessione su come il contesto del posto di lavoro influenzi l'inclusione (es. ruoli fissi vs adattamenti flessibili)

5. Chiusura (2 min):

Chiudere l'attività rinforzando l'idea che il Customized Employment rappresenta un cambiamento di prospettiva. Non è la persona a doversi adattare ad un lavoro predefinito, ma è il lavoro che può essere strutturato attorno alla persona. Questo approccio è allineato con i principi della Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità (CRPD), in particolare:

- Il diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri (art.27);
- Il diritto di partecipare alla vita della comunità (art.19)
- Il principio di eguaglianza e non discriminazione (art. 5), andando oltre all'"incastrare" persone nelle posizioni lavorative
- L'importanza dell'autonomia, dell'inclusione e della partecipazione (art. 3)

CeVET

Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them. Project Number:

2024-1-NO01-KA220-VET-000256669