



**Work-AUT: Utilizzo del WBL per la promozione dell'inserimento
professionale di persone affette da un Disturbo dello Spettro
Autistico (DSA)**

**IO2 – linee guida per percorsi WBL
IO2/A2: Sviluppo delle linee guida per
i percorsi WBL**

Progetto: 2020-1-N001-KA204-076508

Inhalt

Sommario	4
WBL e Strategie della Scuola dell'obbligo	5
Metodi e forme WBL a sostegno dell'apprendimento efficace e del collocamento, in particolare per persone affette da DSA	6
Bisogni educativi, supporto e supervisione, in particolare per persone affette da DSA	9
Come trovare un impiego stabile e adeguato	11
Buone prassi	14
OPZIONI WBL Formazione generale	14
Buona pratica	14
OPZIONI WBL Scuola Professionale	15
Buona pratica	15
Buona pratica	16
Buona pratica	16
Buona pratica	17
OPZIONI WBL Trovare un impiego adeguato	17
Buona pratica	17
Buona pratica	18
Buona pratica	19
Buona pratica	19
Buona pratica	19
Conclusione ed osservazioni	20
Riferimenti	20

Sommario

Il presente documento è incentrato sulla formazione sul posto di lavoro, con particolare attenzione alle persone affette da DSA. La personalizzazione è fondamentale quando si prende in considerazione il gruppo di riferimento. Da qui la difficoltà nel fissare delle “linee guida adatte a tutti”, nelle seguenti pagine del presente documento. Il gruppo di riferimento è eterogeneo e i principali bisogni educativi dovrebbero essere presi in considerazione dal punto di vista dei datori di lavoro e dei futuri datori di lavoro. Le linee guida a seguire presentano diverse forme di WBL e concetti di personalizzazione su cui riflettere. La formazione formale e informale adattata alle persone affette da DSA richiede una comprensione profonda di ciò a cui si deve prestare attenzione nel processo di apprendimento. Sono state raccolte qui alcune esperienze rilevanti per mezzo di interviste, confronti e letteratura. Il report non mira a fornire un quadro generale completo, ma a delineare una panoramica che chiarisca la situazione lavorativa delle persone affette da DSA.

Linee guida e Opzioni Work-Based Learning

Le presenti Linee guida sono rivolte ai datori di lavoro, agli uffici di collocamento e ai consulenti per l’orientamento professionale che, in caso di Work-Based Learning (WBL), dovrebbero proporre attività adatte a persone nello spettro autistico. Il WBL può presentarsi in diverse forme, ad esempio orientamento al lavoro, affiancamento lavorativo, campionamento delle attività, tirocini, servizi dedicati all’apprendimento, tutoraggio, apprendistati e lavoro retribuito. Momenti formativi del genere e degni di nota possono far parte di un percorso educativo, professionale, ma anche di ricerca del posto di lavoro adeguato.

Le aree di WBL esaminate includono:

- Orientamento al lavoro: permette di ottenere informazioni su diverse tipologie di occupazione e sulle capacità necessarie per svolgerle. Al termine, è possibile incontrare datori di lavoro e persone impiegate in specifiche posizioni per ottenere maggiori informazioni sul progetto. È possibile includere anche un’esperienza di breve durata in un ambiente lavorativo specifico o tipologia di lavoro.
- Affiancamento lavorativo: dalla durata maggiore, richiede di trascorrere una o diverse giornate lavorative in un posto di lavoro affiancando un dipendente che svolge le relative mansioni

giornaliere. Una metodologia del genere permette di presentare l'ambiente lavorativo e di fornire una conoscenza iniziale del lavoro e dei relativi sbocchi professionali.

- Campionamento delle attività: permette di ottenere informazioni su aspetti relativi a potenziali mansioni lavorative e sulle “soft skills” richieste nel luogo di lavoro/ambiente lavorativo. Risulta utile per scoprire preferenze lavorative e interessi, nonché per individuare necessità relative al collocamento.
- Tirocini: accordi formali tramite cui si assegnano specifiche mansioni in un luogo di lavoro in un periodo di tempo predeterminato. I tirocini possono essere retribuiti o non retribuiti, in base alla natura dell'accordo con l'azienda e alla natura delle mansioni.
- Servizi di apprendimento: servizio di volontariato sul campo per la comunità che si integra agli obiettivi del corso. Si tratta di un processo strutturato che fornisce tempo per riflettere sull'esperienza, nonché per dimostrare le capacità e le conoscenze richieste.
- Tutoraggio: fornisce un valido supporto ai giovani, in particolare con disabilità, non solo offrendo orientamento accademico e professionale, ma anche modelli di leadership, capacità relazionali e di problem solving.
- Apprendistati: esperienze lavorative autorizzate e formali caratterizzate da una maggiore durata. Permettono di ottenere specifiche capacità professionali relative a un settore standardizzato, come la falegnameria, l'idraulica o la progettazione. Molti apprendistati includono anche componenti lavorative retribuite.
- Lavoro retribuito: può includere mansioni standard già definite all'interno dell'azienda oppure incarichi lavorativi personalizzati concordati con il datore di lavoro; queste tipologie di impiego prevedono un compenso riconosciuto direttamente al lavoratore. Può essere previsto durante o in prosecuzione al percorso scolastico. Può essere parte integrante di un corso di studi o semplicemente un'esperienza aggiuntiva.

WBL e Strategie della Scuola dell'obbligo

Come specificato precedentemente, il WBL può essere impiegato in una varietà di contesti e coinvolgere diversi individui con particolare attenzione per coloro che si trovano nello spettro autistico. È fondamentale informare il soggetto e il datore di lavoro o formatore che partecipa alla formazione circa il processo di transizione, nonché sensibilizzare sui bisogni delle persone affette da

DSA: il processo di transizione, che può includere anche una fase di valutazione, è la base per il successo del lavoro. Si consiglia di fondare i percorsi WBL su:

- Processi di apprendimento basati su strategie di risoluzione dei problemi, con l'assegnazione di compiti concreti, in un contesto strutturato e sotto la supervisione di un tutor.
- Le ore lavorative dovrebbero essere adeguate alle abilità dello studente in modo da sostenere i ritmi lavorativi e adattarsi ai nuovi contesti e alle nuove persone.
- I criteri valutativi dovrebbero verificare la capacità dello studente di raggiungere specifici risultati di apprendimento (capacità base, professionali e trasversali).

L'intero percorso della scuola dell'obbligo dovrebbe iniziare con una "analisi del potenziale" al fine di definire il percorso WBL più adeguato. Segue l'orientamento, utile per rendere lo studente consapevole dei propri punti di forza e una "analisi del luogo di lavoro" al fine di individuare il miglior contesto lavorativo per lo studente. Nel progetto professionale sono riportate chiaramente le capacità attese e prima dell'inizio dell'esperienza lavorativa l'allievo familiarizza con l'ambiente di lavoro. Si procede con una valutazione per stimare gli obiettivi educativi raggiunti, condotta da un tutor dell'azienda e dalla scuola. Si consiglia di elaborare un piano di monitoraggio al fine di individuare e analizzare qualsiasi criticità verificatasi durante il percorso WBL.

Metodi e forme WBL a sostegno dell'apprendimento efficace e del collocamento, in particolare per persone affette da DSA

Nei Paesi partner è emerso un tema comune in merito alle strategie da utilizzare per aiutare persone affette da DSA ad avere successo nel collocamento lavorativo e nell'apprendimento. Questi individui hanno spesso difficoltà ad organizzare e a eseguire con una certa coerenza azioni complesse, dunque è possibile attuare:

- *Analisi del compito*, scomporre l'attività in piccole fasi per determinare ulteriori obiettivi. L'analisi dei compiti è fondamentale per rendere le persone affette da DSA indipendenti nello svolgimento delle attività lavorative giornaliere;
- *Il video modelling* del singolo processo operativo è un valido strumento che permette di interiorizzare compiti complessi;

- *Il Diario giornaliero*, in cui si riportano con esattezza gli orari di inizio e di fine di ogni attività, incluse le pause. Il diario giornaliero è uno strumento che aiuta persone affette da DSA a gestire l'ansia grazie all'introduzione di routine e metodi.

Al fine di supportare un piano di WBL effettivo ed efficiente non è solamente importante avere un coach o un tutor dedicato a persone affette da DSA disponibile a costruire un rapporto di fiducia con il soggetto, esistono anche una serie di elementi strutturali che dovrebbero essere presi in considerazione, tra questi:

- L'utilizzo da parte dei tutor di un linguaggio chiaro e inequivocabile;
- Istruzioni precise con descrizioni esatte dei singoli compiti, anche con supporti visivi o scritti;
- Descrizioni precise dei risultati richiesti e del tempo a disposizione;
- Un ambiente lavorativo con pochi stimoli e cambiamenti;
- Comunicazioni tempestive riguardo variazioni imminenti;
- Chiara regolamentazione dei momenti di pausa e creazione di possibilità di riposo. (Dalferth & Seng, 2013)

Alcuni apprendisti preferiscono conoscere l'obiettivo e trovare la propria strada, altri invece preferiscono corsi specifici formati da moduli brevi. Dipende dall'oggetto e dalla modalità di apprendimento. I due esempi a seguire sono tratti delle ricerche nazionali del partner norvegese e danese e presentano due modalità utili a soddisfare le diverse esigenze.

Nell'organizzazione Kunnskapstrening IT molti degli apprendenti lavorano e apprendono contemporaneamente. Gli apprendenti affetti da DSA spesso sono dotati di alta autonomia, se adeguatamente motivati e se comprendono il significato in ciò che fanno. Può trattarsi di un significato personale o relativo alla comunità-posto di lavoro. Spesso sono in grado di lavorare da casa, un ambiente di lavoro e di apprendimento familiare.

Langangerskolen ha sviluppato in Danimarca un modello specifico per questo gruppo, chiamato "Visualizzazione e Struttura". Evidenzia la necessità di collocamenti personalizzati in cui è fondamentale individuare una struttura e un livello di esperienza, definendo piccoli step ed obiettivi e tenendo in considerazione le capacità degli apprendenti. I ritmi devono essere adattati e personalizzati. In un processo di apprendimento e di lavoro le capacità già acquisite devono essere in equilibrio con le nuove sfide. Si suggerisce un processo di apprendimento dinamico, che si attenga al

potenziale del tirocinante. Alcuni aspetti base, come la pianificazione di un percorso formativo per il gruppo in oggetto, comprendono la definizione di obiettivi di apprendimento formali e informali, in linea con gli stili di apprendimento specifici dell'individuo, focalizzandosi sui rispettivi punti di forza e facendo leva su motivazioni ed interessi. La metodologia si concentra sulla visualizzazione del processo di apprendimento/lavoro, che permette di comprendere più facilmente un piano o percorso formativo.

Ai grandi ostacoli, riguardanti i dipendenti affetti da DSA, precedentemente menzionati, occorre aggiungere l'ipersensibilità agli stimoli. È fondamentale che i datori di lavoro tengano in considerazione i fattori ambientali al fine di garantire un'atmosfera lavorativa priva di distrazioni, come ad esempio: illuminazione, odori, organizzazione e funzionamento dell'attrezzatura da ufficio, una postazione di lavoro silenziosa (o un ufficio personale), cuffie antirumore, ecc. In alcune situazioni, i dipendenti affetti da DSA potrebbero essere sopraffatti da specifiche mansioni lavorative, tanto da focalizzarsi sui dettagli. Il carico di lavoro dovrebbe essere monitorato e adattato al fine di garantire puntualità nelle consegne. (Bader, et al., 2018)

Nel momento di introdurre il WBL in un'azienda, *Menschen mit Autismus im Arbeitsleben* (Bader, et al., 2018) suggerisce di fornire un elenco di azioni consigliate e di differenze sostanziali, nonché di approfondire il significato delle azioni nel contesto degli ostacoli incontrati da persone affette da DSA. Il quadro generale è stato ulteriormente suddiviso in sezioni: "contatto e comprensione", "attività e bisogni di strutturazione" e infine "peculiarità". La lista fornisce a responsabili e colleghi, metodi efficaci per migliorare l'atmosfera lavorativa. Nella tabella a seguire sono sintetizzati alcuni ostacoli incontrati da persone affette da DSA:

Caratteristiche	Azioni consigliate
Difficoltà nella valutazione delle aspettative	Formulare e discutere le aspettative Definire in maniera chiara i compiti lavorativi
Difficoltà nella conversazione e altre interazioni sociali	Insistere senza forzare Selezionare temi particolarmente interessanti per la persona
Difficoltà con le chiamate telefoniche	Chiarire i mezzi di comunicazione preferiti
Monologo	Terminare in maniera chiara le conversazioni Individuare in maniera chiara il momento per parlare
Le affermazioni sono prese alla lettera	Comunicare in maniera chiara e selezionare con attenzione le parole
Necessità di molto tempo per rispondere alle domande	Dare abbastanza tempo al dipendente per rispondere alle domande
Rituali e routine sono necessari	Definire una struttura chiara che dia sicurezza Aggiungere struttura alla routine giornaliera Strutturare i compiti giornalieri Aggiungere struttura alle conversazioni

	Organizzare e mantenere una struttura nella postazione di lavoro del singolo
--	--

La pianificazione del WBL e delle relative tempistiche, potrebbe richiedere maggiori risorse per i tirocinanti con sindrome di Asperger. Una buona pianificazione personalizzata e il dialogo rappresentano aspetti fondamentali. Tutto ciò potrebbe costituire un investimento e una sfida in termini di risorse per l'azienda. Il fattore tempo; rispetto delle tempistiche con conseguente riduzione dello stress, è di primaria importanza.

Bisogni educativi, supporto e supervisione, in particolare per persone affette da DSA

I bisogni educativi e il supporto devono essere un processo continuo e dinamico orientato ai bisogni individuali. Il supporto del tutor è importante per infondere sicurezza e facilitare l'ambientamento. Elementi essenziali in qualsiasi tirocinio al fine di fornire certezze e ambienti rassicuranti ai colleghi affetti da DSA, essi non costituiscono solamente un collegamento tra la persona con sindrome dello spettro autistico e l'azienda, ma creano anche nuove routine e abitudini.

Oltre al WBL, un altro importante obiettivo è la condivisione di norme sociali sul luogo di lavoro, come le regole basilari della comunicazione, norme comportamentali condivise, sensazioni, gesti ed espressioni facciali, l'abilità di mostrare empatia, la risoluzione di conflitti e metodi di lavoro collaborativi.

Sulla base degli handout resi disponibili dal progetto ABC¹ finanziato dall'Unione europea, al fine di fornire il supporto necessario, i tutor o i consulenti professionali oltre a fare da tramite tra il datore di lavoro e la persona affetta da DSA dovrebbero valutare gli aspetti di cui a seguire:

- Telefono: l'incertezza delle chiamate può rendere ansiose le persone affette da DSA, pertanto durante l'orario di lavoro, si dovrebbe evitare di rispondere al telefono e comunicare tramite e-mail.
- Pause: le pause, se non strutturate, possono mettere a disagio, soprattutto se ci si trova con altre persone. Sono d'aiuto le pause puntuali e che seguono routine o schemi coerenti. I datori di lavoro dovrebbero cercare di definire pause "da... a...".

¹ https://autismus-oberlinhaus.de/fileadmin/statics/bbw-oberlinhaus.de/pdfs/allgemein/2013_ABC_Broschuere_16_04_print.pdf

- Stimoli: non è semplice estromettere suoni, odori, colori, rumori, movimenti sgradevoli, pertanto un luogo di lavoro silenzioso risulta il più adeguato.
- Multitasking: non è sempre un punto forte, pertanto è importante che i compiti siano elencati in forma scritta al fine di evidenziare i vari step.
- Priorità: istruzioni ben definite aiutano a comprendere quali compiti hanno la priorità e quali possono essere portati a termine in un momento successivo.
- Mimica: le persone affette da DSA possono mostrare gesti verbali o motori, utili soprattutto in situazioni di stress. Azioni del genere creano equilibrio interiore e riducono lo stress e dovrebbero essere accettati o semplicemente ignorati.
- Comunicazione: dal momento che le interazioni sociali e la comunicazione giornaliera possono risultare impegnative, può essere di aiuto adottare alcuni accorgimenti:
 - Porre brevi domande chiuse.
 - Porre domande sugli interessi.
 - Quando si scherza, verificare che sia chiaro che si tratti di uno scherzo.
 - Usare domande brevi e concise.
 - Usare indicazioni chiare al posto di segnali.
 - Interromperli quando si deve cambiare o terminare un argomento.
 - Scrivere i compiti importanti.
 - Evitare l'uso di ironia o di frasi idiomatiche.

Prendere in considerazione i bisogni aggiuntivi, permetterà alla persona affetta da DSA di trarre vantaggio da un ambiente di lavoro confortevole, mentre al datore di lavoro permetterà di trarre vantaggio dalla produttività e dalla dedizione del dipendente. (Dalferth & Seng, 2013)

In generale, il supporto, la supervisione e i bisogni educativi dipendono dal singolo apprendista. Per questo specifico gruppo un processo di apprendimento adeguato al singolo, potrebbe essere più importante che per altri. Nel percorso di tutoraggio, il dialogo deve essere adeguato al tirocinante, come menzionato in precedenza nel report dell'esperienza di Kunnskapstrening IT, molti apprendenti preferiscono il dialogo scritto, che comporta minori disturbi sensoriali in quanto bisogna concentrarsi sull'argomento. Nella didattica si consiglia di evitare gruppi numerosi, anche online, in quanto potrebbero togliere efficacia al contenuto della didattica. L'autonomia dell'apprendista cambia da individuo a individuo, ma anche in base al singolo percorso didattico. Il tutor dovrebbe essere a

conoscenza dell'autonomia degli apprendenti sul posto di lavoro. La supervisione dovrebbe essere adeguata a questi bisogni, dal momento che un'eccessiva presenza potrebbe causare disturbo e una non sufficiente avrà come risultato la mancanza di attenzione. Il fattore tempo è fondamentale per questo gruppo; concedere il tempo necessario aiuta e ridurre lo stress.

Come trovare un impiego stabile e adeguato

La scuola riveste un ruolo importante nel periodo di transizione. Durante il periodo scolastico, gli studenti affetti da DSA sono valutati, e le attitudini degli studenti con autismo diventano fondamentali per orientare le loro abilità e competenze verso le attività occupazionali e lavorative più appropriate. Insegnanti e operatori sociali e sanitari utilizzano strumenti di valutazione diversi, ad esempio la scala di valutazione definita TTAP (Teach Transition Assessment Profile) usata in Italia, oppure la NAV Arbeidsrådgivning – mappatura soggettiva con riferimento a studio e lavoro (IVAS, ASWI / ASIAS). Essa comprende IVAS – strumento di informazione e comunicazione adatto a persone con sindrome di Asperger, ASWI – colloquio di lavoro per persone affette da sindrome di Asperger, ASIAS – la sindrome di Asperger nello studio e nel lavoro in Norvegia, usato anche nella fase di formazione. Il principale scopo di questi strumenti è ottenere informazioni sulla valutazione delle condizioni della persona stessa, importanti per gestire la giornata scolastica o lavorativa. Al fine di garantirne il successo, bisogna monitorare i miglioramenti degli studenti in modo da avere consapevolezza dei singoli punti di forza e fornire strumenti concreti per facilitare la loro integrazione nel mercato del lavoro.

Nei Paesi partner esiste un approccio simile riguardo la transizione al mercato occupazionale. I servizi di seguito elencati mirano a supportare il collocamento degli studenti affetti da DSA:

- **Consulenza e formazione per imprese e datori di lavoro** relativamente all'assunzione di persone con autismo;
- **Valutazione delle competenze e individuazione dei bisogni formativi.** In questa fase il singolo, la famiglia, le figure scolastiche ed extrascolastiche di riferimento, dovrebbero essere intervistate al fine di rilevare aspetti comportamentali, competenze professionali e potenzialità che potrebbero influenzare il percorso lavorativo;
- **Definizione di un progetto di qualificazione professionale su misura:** consiste in una serie di misure di sostegno all'inserimento lavorativo e strumenti per la valutazione dei risultati ottenuti;

- **Programma di preparazione al lavoro e formazione su competenze sociali e professionali**
- **Formazione dei genitori:** un servizio di consulenza, formazione e sostegno per famiglie
- **Orientamento e inserimento professionale mirato:** il servizio consiste nell'individuazione, attivazione e adattamento di postazioni di lavoro adeguate e calibrate sui bisogni individuali di ogni persona affetta da DSA; l'inserimento in prova può avvenire sia all'interno dell'azienda attraverso l'adattamento della postazione di lavoro, sia all'interno di laboratori protetti gestiti da un'impresa sociale;
- **Inserimento lavorativo:** in base alle caratteristiche personali e al livello di competenze acquisito, è possibile percorrere tre vie:
 - *Inserimento diretto all'interno dell'azienda senza adattare la postazione di lavoro:* introduzione diretta nel mercato occupazionale tramite formazione adeguata e training iniziale; è il caso dell'autismo ad alto funzionamento che in generale mostra alte competenze in ambiti specifici; in realtà, l'esperienza ha dimostrato che, ad ogni modo, la persona con autismo richiede un adattamento significativo della postazione di lavoro, anche al fine di prevenire fallimenti;
 - *Inserimento con adattamento della postazione di lavoro (lavoro assistito):* assunzione protetta in cui la postazione di lavoro è adattata in maniera adeguata alle caratteristiche del singolo; un approfondito training sul lavoro è fornito sia dal tutor dell'azienda (che deve essere formato) sia dall'esperto in inclusione lavorativa, al fine di consentire l'acquisizione guidata delle competenze lavorative necessarie; ad ogni modo, l'inserimento necessita di costante supervisione;
 - *Inserimento in un laboratorio protetto all'interno di un'impresa sociale:* questa opzione si adotta per persone affette da DSA con specifiche competenze sociali e professionali ma non compatibili con il comune mercato occupazionale. All'interno dell'impresa sociale, le persone sono coinvolte nelle attività attraverso un alto grado di accompagnamento professionale. Il lavoro in laboratorio/protetto si può configurare anche come un ambiente di transizione e di apprendimento, soprattutto per forme di autismo ad alto o medio funzionamento.

- *Formazione professionale* in laboratori dedicati a persone con bisogni speciali (WfbM), strutture per giovani (WfbM), servizi di assistenza ai giovani o centri di formazione professionale e strutture simili per persone che necessitano di un sostegno speciale.
- **Rete comunitaria di accompagnamento all'inserimento:** definizione e istituzione di una rete di attori locali (Centro per l'Impiego, centro di riabilitazione, aziende, associazioni datoriali, ecc.) e agenzie.
- Formazione professionale in locali aziendali speciali.
- La Qualifica di Ingresso (Einstiegsqualifizierung - EQ)² - un tirocinio soggetto a contributi sociali. L'obiettivo è quella formare adolescenti e giovani che hanno già scelto una professione specifica. Nell'azienda essi vengono introdotti ad una formazione qualificata e possono mettere in pratica le proprie competenze. Per le aziende è utile conoscere i giovani nella quotidianità aziendale e presentare loro in modo specifico i contenuti della formazione.

In Italia e in Bulgaria questa tipologia di servizi raramente è offerta in maniera adeguata. Sono necessari operatori specializzati nell'inserimento lavorativo per persone con autismo dotati di strumenti specifici. In Germania, c'è una maggiore tendenza da parte dei giovani con bisogni educativi speciali a frequentare scuole speciali. Circa la metà dei giovani con bisogni speciali frequenta questa tipologia di scuole, un numero molto maggiore rispetto ad altri Paesi come gli Stati Uniti o l'Italia (Menze, Sandner, 2021). Il penultimo anno scolastico gli studenti ricevono aiuti dal Federal Labour Office's Rehabilitation. Dopo aver terminato la scuola, gli studenti hanno diverse opzioni. Di regola tutti hanno accesso ai consueti programmi di formazione (Ausbildung) in conformità con i programmi di formazione del Vocational Training Act (BBiG). Questi comprendono:

- Programmi di formazione rispettivamente di 3 e 3,5 anni, nonché
- Programmi di formazione più brevi, con una durata di soli due anni (per es. commesso)
- Nel caso in cui non fossero in grado di completare un tirocinio del genere, possono anche iscriversi a una formazione creata specificamente per persone con disabilità nella cosiddetta "posizione di tirocinante specializzato" (Zöller/Srbeny/Jörgens 2017)

Le misure di transizione per giovani che non riescono a trovare un luogo di formazione sono di responsabilità dei governi statali. Comprendono, a titolo esemplificativo:

- Annualità di preparazione professionale (BVJ) e

² [Betriebliche Einstiegsqualifizierung - Bundesagentur für Arbeit \(arbeitsagentur.de\)](https://www.arbeitsagentur.de)

- Annualità di formazione professionale di base (BGJ).

Alcune delle azioni sopracitate non comportano diplomi professionali riconosciuti, ma hanno l'obiettivo di migliorare le opportunità di formazione offrendo l'occasione di recuperare i titoli di studi mancanti.

In Norvegia, diversi corsi e follow-up sono forniti dall'assistenza sanitaria di base e dall'assistenza sanitaria specialistica e cambiano molto in base al comune e al Paese. A2G è una delle più grandi aziende di collocamento e inclusione e offre una serie di servizi orientati al lavoro in tutti i settori e aree occupazionali. Ha sviluppato un corso per il miglioramento e la costruzione di competenze per persone con autismo. Eroga formazione su argomenti come la preparazione alla vita lavorativa, la comunicazione, le competenze sociali e la gestione dello stress e aiuta le persone con autismo a gestire le esigenze dettate dalla vita lavorativa.

Nei Paesi partner esistono leggi per persone con disabilità che introducono il principio della quota, che disciplina l'obbligo da parte dei datori di lavoro di fornire impiego a una percentuale di individui con disabilità permanente. Tuttavia, l'effettiva applicazione delle clausole e disposizioni è spesso seguita da molte difficoltà, come indicato nel report bulgaro. Ad esempio, con il principio della quota lo Stato cerca di incoraggiare le aziende fornendo incentivi a coloro che assumono persone con disabilità, ma purtroppo la percentuale citata nella legge è molto bassa e molto spesso i requisiti di legge rimangono insoddisfatti senza che vengono intraprese ulteriori azioni.

Buone prassi

OPZIONI WBL Formazione generale

Buona pratica

Italia – “Bottegamente” è un progetto di formazione per mastri artigiani effettuata in Italia in modalità e-learning a livello locale e nazionale. Il corso è erogato dall'ospedale Pediatrico Bambin Gesù per mezzo di una figura professionale altamente specializzata (psicologo esperto in problematiche dello spettro autistico). Dal punto di vista amministrativo, ci si avvale di un accordo di consulenza scientifica con l'ospedale in cui sarà chiaramente assegnato il soggetto e in cui saranno descritte le attività che dovrà svolgere nei tempi prestabiliti. Una prima fase è erogata con la metodologia integrata CBT (computer base trainer), WBT (web base trainer) e lezioni seminariali interattive. I contenuti del corso consentono una conoscenza generale dei principali modelli di riferimento sull'autismo e donano ai

partecipanti gli strumenti per lavorare in maniera efficace e in un contesto di sicurezza con le persone affette da DSA. Per questo motivo viene utilizzata una metodologia improntata sulla partecipazione attiva dei partecipanti. L'attività di formazione si svolge per tre mesi in maniera non continuativa, per un totale di 20 ore.

Nella fase successiva, le persone affette da DSA si confrontano con le proprie abilità, con i propri talenti e le proprie caratteristiche. È la fase in cui i talenti dei giovani prendono forma. In questa fase iniziano a scoprire e riscoprire se stessi, dando "voce" alle loro attitudini manuali e "artistiche".

Al fine di garantire l'attività dei laboratori è stato necessario un efficace lavoro di coordinamento tra il gruppo di lavoro, le associazioni e le botteghe di riferimento coinvolte in tutte le regioni. Per ogni sede progettuale sono stati attivati laboratori artigianali con due gruppi diversi composti da non più di cinque ragazzi per facilitare il corso e l'interazione. Durante le lezioni, oltre al mastro artigiano, è garantita la presenza di un operatore sanitario "mediatore" al fine di consentire di lavorare in maniera efficace e in un contesto di sicurezza. L'obiettivo è favorire l'artigiano locale dell'area di riferimento, individuando partecipazione e competenze.

Al termine dei laboratori è chiesto ad ogni partecipante di realizzare un manufatto che rappresenti l'esperienza della formazione e della "trasmissione dei saperi" al fine di verificare che quanto imparato produca dei risultati effettivi, anche in termini di lavoro. Le opere prodotte sono raccolte e organizzate in un'unica sede al fine di realizzare una galleria "artistico-artigianale".

OPZIONI WBL Scuola Professionale

Buona pratica

Italia – "Agricoltura Sociale Lombardia"³ è il più grande progetto in Italia in termini di partner, privati, scuole e istituzioni coinvolti. Promuove un insieme di pratiche che coniugano l'aspetto imprenditoriale dell'agricoltura con un programma di sviluppo orientato ai valori sociali, all'inclusione di persone con disabilità o in situazioni di difficoltà e allo sviluppo delle comunità locali. Si propone di sviluppare e promuovere un nuovo modello di azione che mira all'inclusione socio-lavorativa di persone con disabilità e in situazioni di difficoltà; di incentivare la costruzione di una rete tra realtà agricole-sociali

³ <https://agricolturasocialelombardia.it/>

lombarde e sostenere i suoi componenti; di promuovere il loro prodotto di qualità e di proporre un modello innovativo di agricoltura sociale radicato nella tradizione.

Offre alle persone con disabilità o in situazioni di difficoltà, tirocini di orientamento o formazione svolti in ambito agricolo>, mirati a promuovere l’inserimento lavorativo in agricoltura; corsi di formazione nel settore agricolo e agroalimentare e percorsi di accompagnamento all’inserimento lavorativo nel settore agricolo o in altri settori di produzione.

Buona pratica

Germania – Il progetto “ABC – Jobs für Menschen mit ASS (Jobs for people with ASD)” finanziato dall’Unione europea ha lo stesso obiettivo principale del Progetto pilota “ABC - Jobs for People with ASD”, cioè garantire l’integrazione sostenibile di giovani partecipanti BBW affetti da DSA nel mercato occupazionale. I 17 partecipanti al progetto ABC erano all’ultimo anno di formazione per diventare impiegati, specialisti nel campo dei media e dell’informazione (con focus negli archivi), rilegatori, falegnami o assistenti di economia domestica. La caratteristica principale del progetto è stata la continuazione del training a cui tutti i partecipanti al progetto erano stati sottoposti durante la formazione professionale presso BBW. Inoltre, in seguito al completamento della formazione professionale, i partecipanti hanno ricevuto supporto con riferimento singole esigenze relative all’integrazione professionale, prestando inoltre assistenza allo staff del progetto per l’impostazione del tutoraggio nel luogo di lavoro. Il progetto è stato suddiviso in due azioni: la prima riguardante le iniziative necessarie ad assicurare l’integrazione dei partecipanti affetti da DSA nel mercato occupazionale di base. La seconda focalizzata sul trasferimento delle conoscenze e sulla formazione di tutti coloro che erano coinvolti nel processo di integrazione. Durante il progetto, lo scambio di informazioni è avvenuto principalmente tramite workshop tematici sulla “comunicazione”, “interazione sociale” e “comportamenti ripetitivi”. Un’attività di formazione speciale per tutor ha garantito il trasferimento delle informazioni e uno scambio di esperienze sul tema della DSA.

Buona pratica

Twofold (Svizzera) - AG4 è un’azienda informatica che preferisce assumere e lavorare con adulti a cui è diagnosticato l’Asperger. Ha una speciale filosofia nei confronti dell’assunzione e del lavoro con il gruppo di riferimento al fine di inserirli nel mercato occupazionale, formarli e aiutarli a diventare

⁴ [twofold \(Schweiz\) AG – Der Andersartigkeit eine Chance geben \(enableme.ch\)](https://enableme.ch)

specialisti. Analizzano ogni individuo per scoprirne i punti di forza. L'opportunità di sfruttare il web permette facilmente di soddisfare i bisogni individuali. L'azienda sostiene che questa sia una soluzione vincente per il settore informatico, l'economia svizzera e i singoli. È stata una donna con Asperger a fondare l'azienda.

Buona pratica

Norvegia – La buona prassi riguarda una piccola azienda sottoposta ad intervista, che aveva manifestato il bisogno di competenze nell'ambito della programmazione. Era stata contattata da una learning company e gli era stato proposto un giovane studente affetto da DSA, informando l'azienda delle competenze nella programmazione del giovane, della sua diagnosi, della sua preferenza per strumenti scritti e online per comunicare e della sua volontà di lavorare da casa. Le sue richieste non erano un problema per l'azienda. La transizione dalla scuola al lavoro è stata finanziata da NAV (Norwegian Labour and Welfare administration), che aveva già finanziato la maggior parte del costo del lavoro e dei tutoraggi del primo anno, necessità sottolineata dal manager al fine di evitare rischi economici, in quanto PMI. Egli aveva inoltre evidenziato la necessità di facilitare il lavoro e che il WBL non sarebbe stato un problema, il dipendente avrebbe potuto lavorare da casa e avrebbero comunicato per mezzo di un portale online. Organizzare e comprendere come impartire le istruzioni al meglio lungo il percorso è stato ciò che ha richiesto più tempo. Il dipendente aveva un alto livello di autonomia ma necessitava di istruzioni chiare. È stato necessario del tempo per imparare a fornire istruzioni in modo chiaro.

Il dipendente è riuscito gradualmente a recarsi in ufficio una volta a settimana per la pausa caffè. Dopo un anno l'azienda, soddisfatta del dipendente, lo ha regolarmente assunto e inserito nell'azienda.

OPZIONI WBL Trovare un impiego adeguato

Buona pratica

Norvegia - Unicus (p.108 NOU), un'azienda di consulenza con tre uffici in Norvegia, un ufficio a Stoccolma e uno a Helsinki. Tutti i consulenti hanno la sindrome di Asperger. L'azienda mira a sfruttare le qualità positive delle persone con autismo, in modo che siano in grado offrire ai clienti servizi di consulenza di alta qualità, contribuendo allo stesso tempo al miglioramento della qualità di vita dei dipendenti dell'azienda. L'azienda offre ai consulenti competenze in materia di monitoraggio, programmazione, informatica, qualità e servizi di vendita rivolte, ad esempio, grandi aziende. Unicus è parte del portfolio di investimento nell'imprenditorialità sociale della norvegese FERD. FERD è

un'azienda a conduzione familiare con l'ambizione di costituire e sviluppare aziende, ambienti di lavoro, organizzazioni e promuovere cambiamenti che possano contribuire allo sviluppo dei singoli e della società, e quindi costituire buona prassi.

Buona pratica

Norvegia – Intervista a un direttore di NAV con lunga esperienza nel mappare persone con Asperger e prestare loro assistenza sul lavoro. Nel corso della sua carriera il direttore ha incontrato molte persone con Asperger in possesso di punti di forza, caratteristiche e bisogni diversi relativi alla transizione dalla scuola al lavoro. Sulla base della sua esperienza, egli ha condiviso il suo pensiero sui fattori di successo che possono aiutare a garantire un'ottima transizione per i singoli. Innanzitutto, si tratta di un piano educativo individualizzato (PEI) e possibilmente di un piano personalizzato (PDP). Il piano personalizzato deve essere aggiornato lungo il percorso e dovrebbe essere rivisto in prossimità della conclusione della scuola secondaria.

In secondo luogo, suggerisce una meticolosa mappatura dei punti di forza e dei bisogni dei singoli. Infine trasparenza nei confronti della diagnosi al fine di rassicurare la persona che l'apertura nei confronti della propria diagnosi permetterà agli altri di comprenderla con più facilità. Quanto alle informazioni di carattere generale per il datore di lavoro, è importante che, prima dell'inizio del rapporto di lavoro, egli conosca la persona e ciò che la diagnosi implica.

In Norvegia è un buon momento per dare inizio ad un nuovo rapporto lavorativo ed utilizzare fondi come l'integrazione salariale e i tutor. Conoscersi, passando del tempo insieme, aiuta a stabilire sicurezza e prevedibilità. È importante che vi siano possibilità di cambiamento durante la fase iniziale del rapporto lavorativo e che la persona con Asperger sia seguita in maniera ottimale da una figura professionale prima di dare avvio all'attività lavorativa, al fine di ad apportare qualsiasi modifica in linea con la persona con Asperger e il luogo di lavoro.

La persona che seguirà la risorsa con Asperger durante il processo, sarà in grado di garantire una buona transizione. Tutor e sussidi salariali (alcuni avranno necessità di sussidi salariali fissi) costituiscono misure necessarie messe a disposizione da NAV. In molti casi, il gruppo non sarà in grado di soddisfare la produttività attesa in conformità con le aspettative e le esigenze del datore di lavoro. È importante che le persone con Asperger abbiano aspettative realistiche nei confronti della propria capacità produttiva.

Buona pratica

Il progetto "Training in work environment - the process of transition from school to work" è stato realizzato nel periodo 2015-2017. Il principale obiettivo del progetto è stato lo studio dei diversi approcci alla formazione professionale in diversi Paesi europei al fine di comprendere "cosa funziona". L'obiettivo generale è stato trovare modi efficaci e strategie personalizzate per superare ostacoli di apprendimento consolidati al fine di generare una formazione sostenibile e garantire il successo dell'integrazione nel mercato occupazionale di giovani studenti con difficoltà di apprendimento. Sulla base dell'attività di ricerca è stata creata una Guida alle Buone Prassi, che illustra i diversi approcci per favorire l'apprendimento nell'ambiente di lavoro, documenta i risultati dello studio e presenta le migliori pratiche esistenti.

Buona pratica

Il progetto "Society and work inclusion technologies for children and youths with ASD" è stato realizzato in collaborazione con Autism Association, Adapta Foundation, Spain, Černorizec Hrabar Varna Free University e la Bulgarian Association of Software Companies (BASSCOM) nel periodo 2007-2015. L'obiettivo del progetto era quello di supportare l'inserimento di persone affette da DSA nel mercato occupazionale. Al fine di raggiungere tale obiettivo è stata sviluppata una metodologia per aiutare persone affette da DSA a trovare un'occupazione di alta qualità; sono stati sviluppati piani di lavoro personalizzati per i candidati selezionati; tutti gli investitori (persone affette da DSA, futuri datori di lavoro affetti da DSA e parenti di persone affette da DSA) hanno usufruito di attività di formazione. Il successo dell'iniziativa ha permesso un aumento della consapevolezza dell'idoneità al lavoro delle persone affette da DSA, in quanto risorse utili per l'azienda.

Buona pratica

Il progetto "Pathways for Guiding Employment Skills for ASD" è stato realizzato nel periodo 2017-2019. Il progetto si concentra sulle persone affette da DSA e su tre punti: terapia, istruzione e inserimento nel mercato occupazionale. I principali obiettivi del progetto includono la formazione delle persone affette da DSA (Disturbi dello Spettro Autistico) e la definizione di una metodologia per il loro inserimento nel mercato occupazionale. Facilita un ambiente lavorativo positivo per le persone affette da DSA che svolgono un percorso formativo e per i datori di lavoro e i direttori. Guida le aziende nell'assunzione delle persone affette da DSA e facilita l'adeguamento degli incarichi.

Il progetto è riuscito a creare delle linee guida complete affinché i datori di lavoro fossero in grado di soddisfare i bisogni delle persone affette da DSA e di fornire un ambiente e delle condizioni di lavoro adeguati. Il progetto è giunto alla conclusione che è possibile, con piccoli aggiustamenti e comprensione dei bisogni dei singoli, soprattutto dei bisogni sensoriali e comportamentali delle persone affette da DSA, facilitare la loro integrazione e le loro prestazioni lavorative in termini di compiti svolti, interazioni umane e collaborazione con i colleghi. A tal fine, il primo e più importante prerequisito per l'attuazione di queste misure è l'esistenza di una cultura dell'integrazione all'interno di tutta l'organizzazione, a partire dall'alta dirigenza (al fine di garantire un processo decisionale personalizzato) fino al gruppo di lavoro (al fine di garantire la corretta esecuzione delle istruzioni fornite).

Conclusione ed osservazioni

Dal momento che l'apprendimento personalizzato è fortemente consigliato nel WBL, in modo particolare per il gruppo di riferimento, è difficile parlare dei metodi e delle forme di WBL più efficaci. L'organizzazione dovrebbe essere consapevole dei bisogni specifici del tirocinante e della sua motivazione. Anche il suo livello di autonomia è un fattore determinante.

I bisogni legati al contesto di apprendimento sono gli stessi del contesto lavorativo, è necessario pertanto verificare che siano prese in considerazione le caratteristiche del tirocinante. Strutturazione, prevedibilità, motivazione e i relativi obiettivi costituiscono fattori importanti.

Riferimenti

Guida Operativa Alternanza Scuola Lavoro per gli studenti con disabilità - Associazione Nazionale dirigenti pubblici e altre professionalità della scuola

Manuale e Linee Guida per l'inserimento lavorativo di persone con autismo - Start Autismo

Guida per l'inserimento lavorativo delle persone con disturbo dello spettro autistico - AWARD project 2018

Consiglio Nazionale Ordine degli psicologi - Buone prassi per l'autismo - Quaderni CNOP 2019

Conferenza Stato Regioni 22 novembre 2012, atti n 132, Linee di indirizzo per la promozione ed il miglioramento delle qualità e dell'appropriatezza degli interventi assistenziali nel settore dei Disturbi pervasivi dello sviluppo (DPS), con particolare riferimento ai disturbi dello spettro autistico

Legge n. 68 del 12 Marzo 1999 - Norme per il diritto al lavoro dei disabili

Autismeforeningen. (August 14th, 2020). Individuell plan i kommunene.

Hentet fra: <https://autismeforeningen.no/tjenesteyting/ip>

Autismeforeningen. (December 10th, 2021). Har du fått en diagnose i autismspekteret? Å få autismediagnose i voksen alder. Hentet fra:

<https://autismeforeningen.no/m%C3%A5lgrupper/diagnostiserte/>

Autismeforeningen. (December 10th, 2021). Forsiden. Hentet fra: <https://autismeforeningen.no/>

Folkehelseinstituttet. (April 3th, 2017). Supported Employment for arbeidssøkere med bistandsbehov: en systematisk oversikt. Hentet fra: <https://www.fhi.no/publ/2017/supported-employment-for-arbeidssokere-med-bistandsbehov-en-systematisk-ove/>

Kunnskapsbanken. (June 23th, 2020). Kunnskapsbanken - Arbeidssøkere med Asperger syndrom. Hentet fra: <https://www.kunnskapsbanken.net/arbeidssokere-med-asperger-syndrom-2/>

Napha. (October 4th, 2021). Napha - Kurs og opplæring i Individuell jobbstøtte (IPS). Hentet fra: <https://www.napha.no/content/22168/kurs-i-individuell-jobbstotte-ips-og-supported-employment-se>

NAV. (January 23th, 2019). Mentor. Hentet fra: <https://www.nav.no/no/person/arbeid/oppfolging-og-tiltak-for-a-komme-i-jobb/tiltak-for-a-komme-i-jobb/oppfolging/mentor>

NAV. (February 25th, 2020). Jobbspesialister I NAV. Følgforskning på implementering av oppfølgingstjenester I egenregi. Hentet fra: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/forskningsrapporter-og-evalueringer-finansiert-av-nav/innovasjon-og-laering/jobbspesialister-i-nav.folgeforskning-pa-implementering-av-oppfolgingstjenester-i-egenregi>

NAV. (September 16th, 2021). Tiltak og virkemidler for å komme i jobb. Hentet fra: https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/samarbeid/leger-og-andre-behandlere/annen-behandler/tiltak-og-virkemidler_kap

Nordvoll skole. (August 13th, 2020) Nordvoll skole – Om oss. Hentet fra: <https://nordvoll.osloskolen.no/om-skolen/om-oss/om-nordvoll/>

NOU 2020:1. (2020). Tjenester til personer med autismespekterforstyrrelser og til personer med Tourettes syndrom. Utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 22.juni 2018.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/91c0032472934440af6fd496cf12301d/no/pdfs/nou202020200001000dddpdfs.pdf>

Spesialistbedriften. (December 10th, 2021) Spesialistbedriften – Kurs – Asperger/ASF og inkludering. Hentet fra: <https://spesialistbedriften.no/asperger/kurs/>

Spiss. (December 10th, 2021. Spiss – Om oss. Hentet fra: <https://www.spiss.no/om-spiss>

Vilbli.no. (December 10th, 2021) Vilbli.no - Alternative opplæringstilbud i fylket. Hentet fra: <https://www.vilbli.no/nb/nb/no/alternative-opplaeringstilbud-i-fylket/a/032964>

Moore, M.G., Diehl, W. (2019) Handbook of Distance Education. Fourth edition. Taylor & Francis.

Merriam, S. Baumgartner, L. (2020) Learning in adulthood: A comprehensive guide, John Wiley & Sons.