

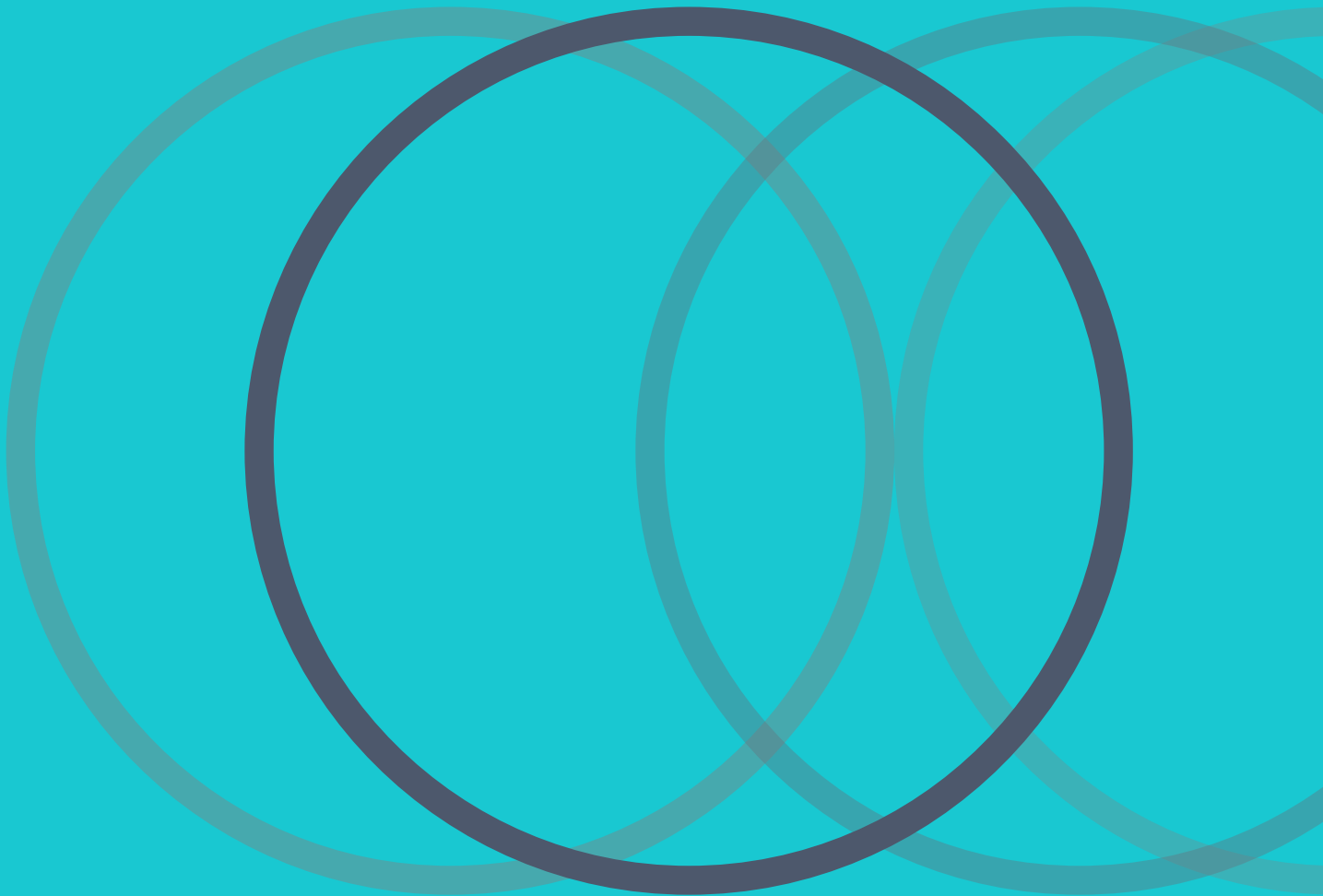


My Virtual World - Un Ambiente di Lavoro 3D per le Persone Autistiche

Metodologia e Curriculum di Formazione

Contenuto

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Introduzione..... | 5 |
| Prefazione..... | 6 |
| Riconoscimenti..... | 8 |
| Glossario..... | 9 |
| | |
| SEZIONE A – Saggi Educativi..... | 12 |
| Definizione dello Scenario - TENTATIVI INTERNAZIONALI ED EUROPEI DI INCLUSIONE DELL’AUTISMO..... | 12 |
| 1.1 Breve definizione/Che cos’è il disturbo dello spettro autistico?/Comprendere i bisogni di una persona autistica (Autism Europe)..... | 14 |
| 2. Questioni sociali - Esplorando le questioni sociali associate agli ambienti lavorativi per giovani affetti da autismo (Autism Europe)..... | 16 |
| 3. Come migliorare le capacità comunicative dei formatori e spingere gli altri a migliorare la comunicazione, gli ambienti di lavoro e l’impostazione dei colloqui per accogliere le persone autistiche (ELD)..... | 20 |
| 4. Guida per formare persone affette da autismo, cosa dovrebbe cercare un datore di lavoro e quali buone prassi possono usare i datori di lavoro per assicurare che la formazione fornita alle persone autistiche sia preziosa e di impatto/Formazione ed occupazione basate sul valore (UDSNF11)..... | 29 |
| 5. Guida su come rendere un posto di lavoro inclusivo ed aperto alle persone autistiche/Uguaglianza e Diversità nel posto di lavoro/Posti di lavoro inclusivi per persone autistiche (IRPS)..... | 34 |
| 6. Alfabetizzazione digitale per giovani affetti da autismo (SOC)..... | 36 |
| 7. Aiutare i datori di lavoro a comprendere che tecnologie come la realtà virtuale possono aiutare a supportare la propria forza lavoro autistica (SOC)..... | 38 |
| 8. Una guida per persone autistiche sulla produttività e su cosa dovrebbero fare per essere più produttivi (IDP)..... | 40 |
| 9. Una guida per datori di lavoro e persone autistiche per la creazione di posti di lavoro responsabili nella comprensione reciproca dei bisogni (IDP)..... | 44 |
| | |
| SEZIONE B - Buone Prassi..... | 48 |
| Svezia..... | 48 |
| Italia..... | 50 |
| Belgio..... | 52 |
| Francia..... | 55 |
| Irlanda..... | 57 |
| | |
| SEZIONE C - Curriculum di formazione e Linee guida..... | 60 |



Introduzione

My Virtual World – 3D Job Environment for Autistic People è un progetto Erasmus+ coordinato dall'organizzazione francese Institut Regional d'Insertion Professionnelle et Sociale (IRIPS), in collaborazione con altre cinque organizzazioni, Elderberry – Svezia, School of Coding – Irlanda, Autism-Europe – Belgio, IDP Sas Di Giancarlo Costantino e l'Università degli Studi di Napoli Federico II dall'Italia.

La metodologia 3D Autism e il curriculum IFP sono progettati per fornire modelli educativi, esempi pratici, raccomandazioni, buone prassi e note didattiche. Il contesto di My Virtual World è incentrato sull'autismo. L'autismo è una disabilità cronica complessa, vissuta in modo diverso da ogni persona colpita. Si stima che 5 milioni di persone in Europa siano nello spettro autistico. Le persone autistiche, indipendentemente dalle loro esigenze di sostegno, affrontano un alto livello di discriminazione in tutti gli aspetti della vita, compresi l'istruzione e la formazione professionale, con conseguenti scarsi risultati occupazionali. Il progetto sostiene i professionisti dell'istruzione e della formazione professionale nel mettere in pratica nuove metodologie didattiche e risorse innovative a beneficio dell'occupabilità delle persone autistiche e della loro emancipazione socio-economica. Il progetto affronterà i problemi e le esigenze all'interno dell'IFP per colmare il divario tra la comunità autistica e il mondo degli affari.

Questo manuale offre le seguenti risorse:

Saggi educativi

Forniranno idee per mettere la teoria in pratica, compreso lo stato attuale dell'insegnamento immersivo nei musei contemporanei. I riferimenti interattivi ti daranno l'opportunità di visualizzare maggiori informazioni a tuo piacimento.

Casi studio

Forniscono esempi e resoconti "di vita reale" su ciò che i partner hanno realizzato nei loro paesi per ispirare la tua propria pratica creativa.

Termini di Riferimento Chiave

Delineazione delle parole chiave specifiche, utilizzate in tutto il manuale interattivo e supportate da definizioni estese ad hoc.

Note Didattiche

Consigli formativi sull'uso di questo quadro metodologico per coloro che lavorano con persone autistiche.

Guide Pratiche

Guida su come coinvolgere educatori, consulenti professionali e studenti nel processo di formazione. Linee guida su come utilizzare lo strumento digitale e linee guida per aiutare gli educatori a definire il proprio flusso di lavoro.

Prefazione

Le persone autistiche hanno molti punti di forza che possono giovare al mondo del lavoro. Questi possono includere, ad esempio, la capacità di pensare fuori dagli schemi, di concentrarsi sui dettagli, di eccellere in compiti logici e ripetitivi, nonché la tendenza ad essere molto leali e affidabili.

Il diritto al lavoro e all'occupazione è un diritto fondamentale sancito dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (UNCRPD). Le persone autistiche hanno il diritto all'occupazione in contesti inclusivi e il diritto ad una sistemazione e un sostegno ragionevoli per consentire loro di lavorare efficacemente a norma dell'articolo 27 della UNCRPD. La Direttiva 2000/78/CE sull'Uguaglianza in materia di Occupazione dell'Unione Europea (UE) proibisce la discriminazione fondata sulla disabilità nell'ambito dell'occupazione e del lavoro, della formazione professionale, dell'appartenenza ad organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori, e richiede la fornitura di sistemazioni ragionevoli.

Sfortunatamente, vari studi recenti indicano che quasi l'80%* delle persone autistiche sia disoccupato. Ciò contrasta nettamente con il fatto che, in tutta l'Unione Europea, solo il 6% circa degli adulti è attualmente disoccupato** e circa il 50% delle persone disabili in generale è disoccupato, dimostrando quanto le persone autistiche siano sproporzionatamente colpite dalla disoccupazione.*** La mancanza di un accesso inclusivo a tutti i livelli dell'istruzione e della formazione professionale — di cui le persone autistiche continuano a soffrire in tutta l'UE — costituisce un ostacolo all'accesso all'occupazione. Ciò è aggravato da pregiudizi tra i datori di lavoro, discriminazione e mancanza di sistemazioni e sostegni per accedere a e rimanere nel mondo del lavoro. Questa situazione è insostenibile e richiede un'azione urgente.

Quando si considerano le possibilità occupazionali delle persone autistiche, è quindi essenziale focalizzarsi sui loro diritti. Inoltre, le soluzioni sviluppate per fornire accesso al lavoro alle persone autistiche dovrebbero sempre essere adattate alle esigenze individuali di ciascuna persona, in quanto non esiste una soluzione unica.

* *United Kingdom Office for National Statistics (2021) Outcomes for disabled people in the UK: 2021*; <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/outcomesfordisabledpeopleintheuk/2021> [accessed 12/06/2023]; *Espelöer, J. et al. (2023) Alarmingly large unemployment gap despite of above-average education in adults with ASD without intellectual disability in Germany: a cross-sectional study*, *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, vol. 273, p. 731-738. <https://doi.org/10.1007/s00406-022-01424-6>

** *Eurostat (2023). Unemployment statistics - Statistics Explained* [Accessed 12/06/2023] http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics

*** *Eurostat (2023) Disability employment gap by level of activity limitation and sex (source EU-SILC)* [accessed 12/06/2023] https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_sp200/default/table?lang=en

United Kingdom Office for National Statistics (2021) Outcomes for disabled people in the UK: 2021; <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/outcomesfordisabledpeopleintheuk/2021> [accessed 12/06/2023]; *Espelöer, J. et al. (2023) Alarmingly large unemployment gap despite of above-average education in adults with ASD without intellectual disability in Germany: a cross-sectional study*, *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, vol. 273, p. 731-738. <https://doi.org/10.1007/s00406-022-01424-6>

Eurostat (2023). Unemployment statistics - Statistics Explained [Accessed 12/06/2023]

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics

Eurostat (2023) Disability employment gap by level of activity limitation and sex (source EU-SILC) [accessed 12/06/2023] https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_sp200/default/table?lang=en

Questa pubblicazione ti fornirà informazioni pertinenti su come accogliere i colleghi autistici sul posto di lavoro per contribuire a colmare il divario occupazionale e rendere le tue aziende più inclusive per i talenti neurodiversi.

Harald Neerland, Presidente di Autism-Europe

Riconoscimenti



Erasmus+ 2022-1-FR01-KA220-VET-000086801



Co-funded by
the European Union

Glossario

Disabilità — è un termine ampio e si riferisce a condizioni fisiche, psicosociali, intellettuali o sensoriali che influenzano sostanzialmente una o più importanti attività della vita. In particolare, essa può influenzare la mobilità, la percezione sensoriale, la comunicazione, le capacità intellettuali o altri aspetti della vita quotidiana di una persona. Per un'ulteriore comprensione della disabilità si rimanda anche alla finalità della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (UNCRPD).

Intervento — si riferisce all'ampia gamma di strategie, terapie e schemi di supporto implementati per affrontare le esigenze e le sfide peculiari degli individui nello spettro autistico. Questi interventi sono progettati per promuovere il loro sviluppo, migliorare le loro capacità comunicative e sociali e sostenere il loro benessere generale.

Sistemazione ragionevole — si riferisce a modifiche, aggiustamenti o cambiamenti apportati sul posto di lavoro o all'ambiente educativo, che consentono alle persone con disabilità di svolgere il proprio lavoro o partecipare ad attività in modo uguale agli altri. È definito dalla UNCRPD qui.

Tecniche di grounding — sono strategie o pratiche utilizzate per aiutare le persone a rimanere in contatto con il momento presente e ciò che le circonda. Sono particolarmente utili per gestire ansia, stress o sentimenti di alienazione. Le tecniche di grounding mirano a reindirizzare l'attenzione lontano da pensieri, ricordi o emozioni angoscianti per portarla sull'esperienza fisica presente.

Autismo — una complessa e invisibile disabilità cronica dello sviluppo vissuta in modo diverso da ogni individuo, ma accomunata da problemi legati all'interazione, la comunicazione e i comportamenti sociali.

Salute mentale delle persone autistiche — Le persone autistiche possono avere varie disabilità fisiche, dello sviluppo, intellettuali e psicosociali, nonché condizioni e problemi di salute mentale concomitanti. Rientrano tra questi ultimi ansia e depressione, che possono avere un impatto molto negativo sul funzionamento esecutivo (organizzazione, studio, lavoro, ecc.), soprattutto per gli adolescenti e gli adulti autistici. Problemi di salute mentale e disabilità psicosociali possono essere il risultato di un ambiente inappropriato o di un piano di intervento inadeguato per una persona nello spettro autistico.

Sensibilità dell'elaborazione sensoriale — una condizione in cui gli individui hanno difficoltà ad elaborare e rispondere alle informazioni sensoriali provenienti dall'esterno.

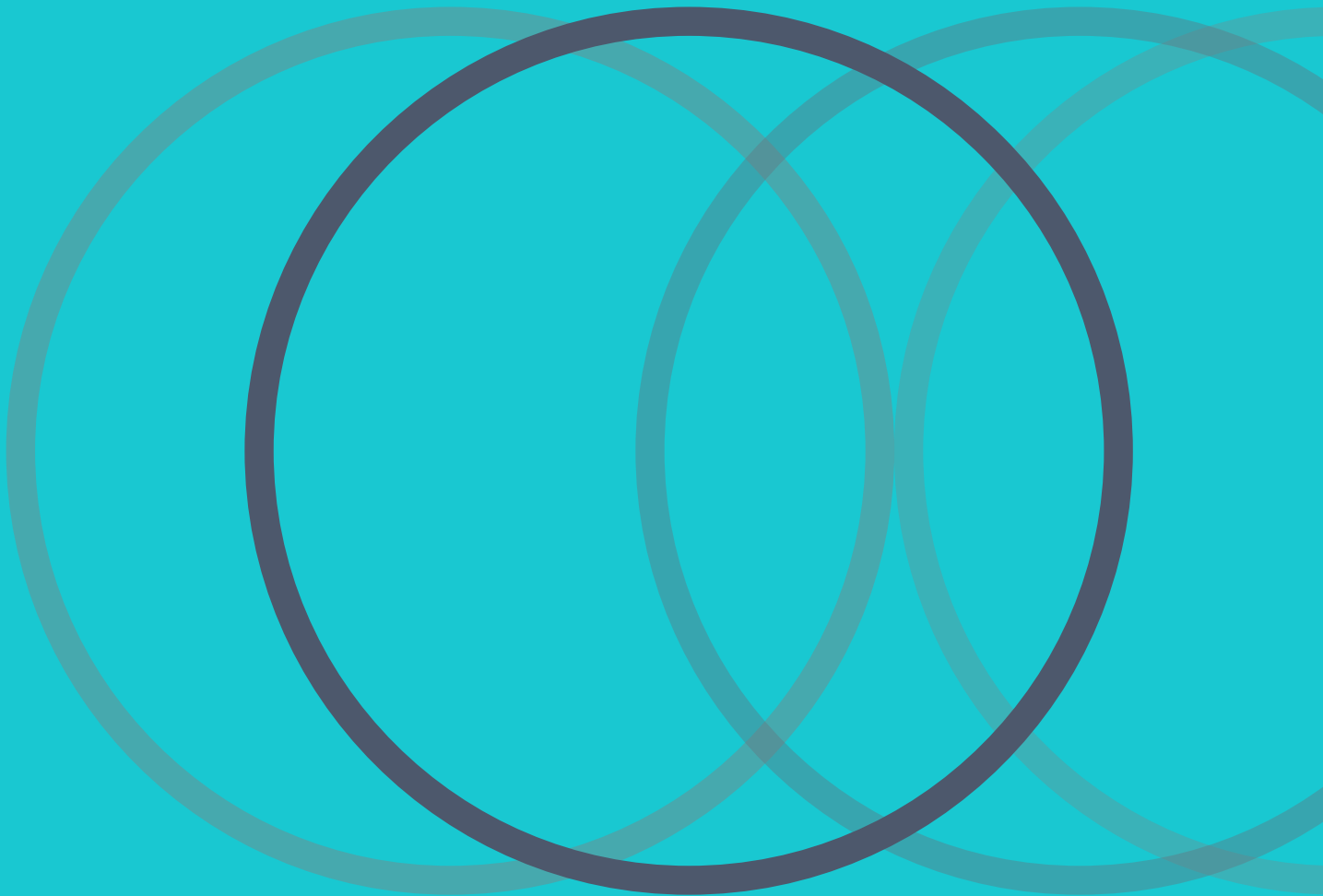
Stimming — comportamenti auto-stimolanti spesso esibiti da individui autistici, come sbattere le mani, dondolarsi o girare in tondo.

Formazione sulle abilità sociali — un approccio terapeutico per aiutare le persone nello spettro autistico a sviluppare e migliorare le loro capacità interazionali, compresi la comprensione di segnali non verbali e il mantenimento delle conversazioni.

Neurodiversità — l'idea che le differenze neurologiche, compreso l'autismo, siano una variazione naturale del cervello umano.

UNCRPD — la Convenzione delle Nazioni Unite per i Diritti delle Persone con Disabilità, adottata nel dicembre 2006, non propone nuovi diritti, ma chiarisce e qualifica come tutte le categorie di diritti siano da applicare anche alle persone con disabilità e identifica le aree che richiedono un adattamento.

Terapia Cognitivo Comportamentale — una terapia conversazionale che può aiutare gli individui autistici ad imparare ad identificare e cambiare modi di pensare disturbanti che influiscono negativamente sul loro comportamento e sulle loro emozioni.



Sezione A – Saggi Educativi

Scenario – TENTATIVI INTERNAZIONALI ED EUROPEI DI INCLUSIONE DELL'AUTISMO

La situazione e le esigenze specifiche delle persone autistiche trovano maggiore riconoscimento giuridico in un quadro di norme e documenti legali applicato ai diritti delle persone con disabilità più ampio, nonché in un principio generale di uguaglianza.

In tale contesto più ampio, la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (UNCRPD)*, adottata nel dicembre 2006, è da considerarsi come punto di riferimento. La Convenzione non propone nuovi diritti, ma chiarisce e qualifica in che modo tutte le categorie di diritti si applichino anche alle persone con disabilità e individua le aree che richiedono degli adattamenti.

Essa è vincolante in quanto convenzione “universale”, ma funziona anche da strumento giuridico europeo da quando è stata ratificata dall'Unione europea (UE) nel 2010. Di conseguenza, l'UNCRPD invita l'Unione Europea e i governi nazionali ad attuare la Convenzione nei settori dell'occupazione e dell'inclusione e degli affari sociali.

Tra i diritti in essa presenti, le disposizioni relative al lavoro e all'occupazione rientrano rispettivamente nell'articolo 27 sul diritto al lavoro delle persone con disabilità.

Highlights Articolo 27 Guiding States parties

L'Articolo 27 della UNCRPD è sull'occupazione delle persone con disabilità.

A livello europeo, i diritti delle persone con disabilità sono protetti da due importanti strumenti in materia di diritti umani: la **Carta Sociale Europea**** del Consiglio d'Europa e la **Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea*****.

Entrambe riconoscono i diritti delle persone con disabilità nei settori dell'istruzione e dell'occupazione e obbligano gli stati membri a proteggerli e garantirli.



Carta Sociale Europea del Consiglio d'Europa

- un trattato giuridicamente vincolante per la protezione dei diritti sociali
- l'Articolo 15 è chiaramente dedicato al diritto delle persone con disabilità all'indipendenza, all'integrazione sociale e alla partecipazione alla vita della comunità

- Stesso valore dei trattati dell'UE
- Include una disposizione specificamente riguardante la questione dell'integrazione delle persone con disabilità

Carta dei Diritti dell'Unione Europea



Oltre agli strumenti legali “veri e propri” sopraindicati, vale la pena menzionare la Strategia dell'Unione Europea per i Diritti delle Persone con Disabilità 2021-2030**** della Commissione Europea (2021), che affronta il miglioramento della vita delle persone disabili per il prossimo decennio, all'interno e fuori dall'UE. Nella Strategia, la Commissione Europea richiede agli Stati Membri di agire negli ambiti di applicazione 4.2. Sviluppare nuove competenze per nuovi posti di lavoro e 4.3. Promuovere l'accesso a posti di lavoro di qualità e sostenibili.

*UNCRPD

** *Revised European Social Charter (1996)*

*** *Charter of Fundamental Rights of the European Union*

**** <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376>

Come iniziativa, la Commissione Europea ha presentato un pacchetto per migliorare i risultati delle persone con disabilità nel mercato del lavoro, al fine di guidare gli Stati Membri e sostenere la reciprocità dell'apprendimento in materia di rafforzamento delle capacità occupazionali e dei servizi di integrazione, promozione delle prospettive di assunzione, lotta agli stereotipi e garanzie di sistemazioni ragionevoli.

STRUMENTI NAZIONALI

A livello nazionale, i paesi del consorzio progettuale Erasmus+ dispongono di strumenti giuridici per proteggere i diritti occupazionali delle persone con disabilità e delle persone autistiche. Nel presente documento, verranno evidenziati solo i punti più salienti:

1 Francia

Il terzo Piano Strategico Nazionale per l'Autismo per il periodo 2022-2027 si basa su quattro componenti principali. Il Piano tratta dell'"occupazione" con riferimento alla realizzazione dei percorsi di vita e alla partecipazione sociale individuali. In questo contesto, si riconosce che l'accesso al lavoro contribuisca all'autonomia e al miglioramento della vita degli adulti autistici. A tal fine, il Piano elenca una serie di azioni da attuare, quali:

- sensibilizzazione e formazione del personale nell'ambito dell'occupabilità degli adulti autistici,
- programmi di formazione specifici per l'autismo per i professionisti di 'Cap Emploi' e 'Services d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH)'

2 Belgio

Nel luglio 2021, il Belgio ha adottato un nuovo Piano d'Azione Federale sulla Disabilità 2021-2024 (Actieplan handicap/Plan d'action handicap)*, che comprende 145 misure riguardanti tutti gli aspetti della vita. individuale. Il piano si basa su i seguenti filoni:

- Integrare l'uguaglianza nei confronti della disabilità nei documenti semestrali
- Disabilità e mercato del lavoro
- Disabilità, politiche sociali e assistenza sanitaria
- Disabilità, istruzione e competenze
- Priorità di investimento in materia di disabilità

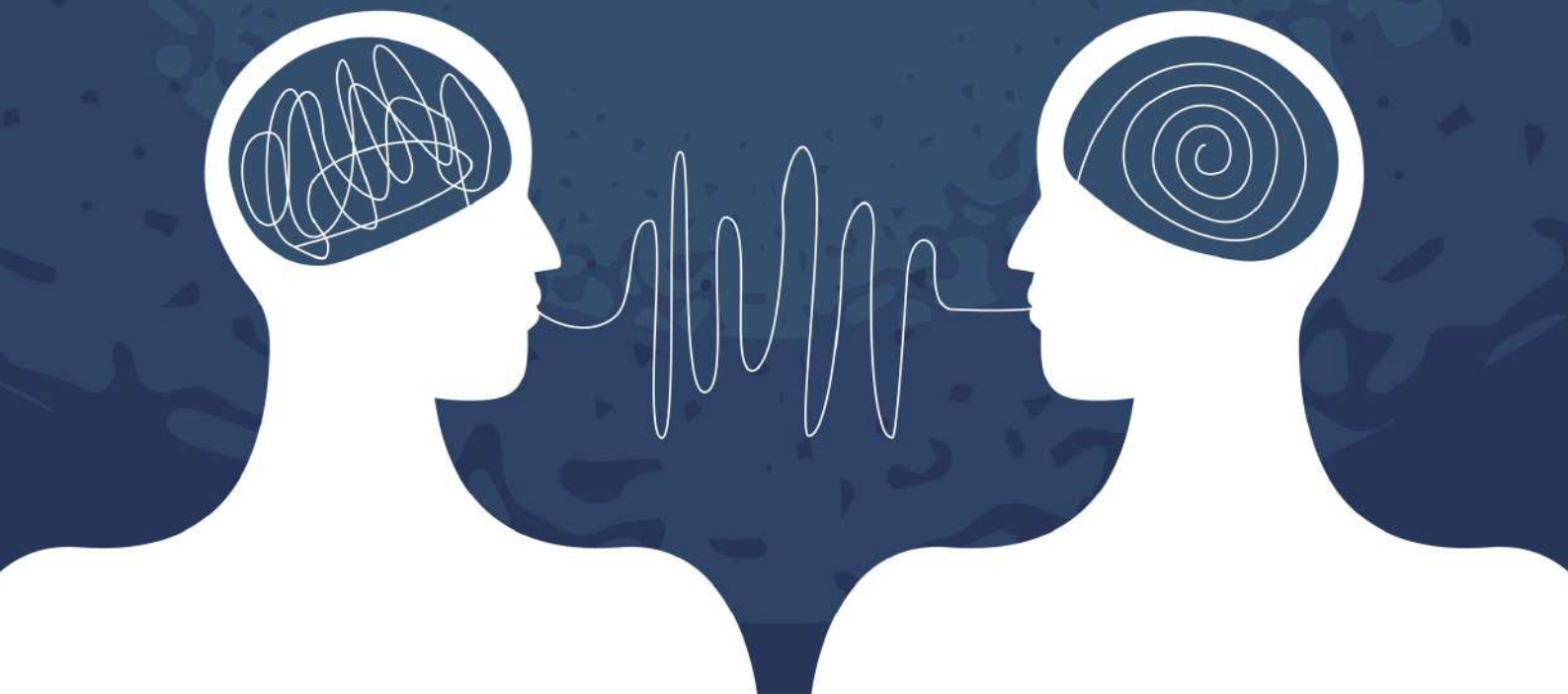
Come misura, il Piano propone che le riforme del sistema di valutazione della disabilità e dei servizi di sostegno all'occupazione affrontino il divario occupazionale che interessa le persone disabili. In passato ci sono stati piani d'azione specifici per l'autismo a livello regionale e ce ne sono di nuovi in programma.

3 Italia

La proposta di legge n. 2036** introduce opportunità educative e di sviluppo di capacità finalizzate alla formazione di tutor aziendali e di altri professionisti del settore sanitario come "tecnici" per l'occupabilità delle persone autistiche nel settore agroalimentare. Oltre alla qualifica di "tecnici" per l'occupabilità e il coaching delle persone autistiche nel settore agroalimentare, la proposta prevede anche incentivi fiscali per le aziende agroalimentari che accedono a e sostengono l'iniziativa.

*<https://handicap.gouv.fr/le-gouvernement-va-poursuivre-ses-engagements-dans-une-nouvelle-strategie-nationale-autisme-et-tn>

**https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DDLPRES/0/990851/index.html?part=ddlpres_ddlpres1



1 Che cos'è l'autismo?

L'autismo è una complessa e invisibile **disabilità** cronica dello sviluppo. Essa si costituisce in uno "spettro", il che significa che ogni persona diversa sperimenta l'autismo in modo diverso. Di conseguenza, è impossibile trovare una soluzione unica che accomodi le esigenze di tutte le persone autistiche. Per soddisfare tutte le esigenze, le diagnosi e gli interventi precoci basati sull'evidenza sono fondamentali. Tuttavia, in loro assenza, molte persone autistiche rimangono non-diagnosticate o sotto-diagnosticate, in particolare le ragazze, le donne, le persone LGBTQ, le persone di colore o quelle appartenenti a minoranze nazionali o etniche. In totale, circa 7 milioni di persone sono nello spettro autistico in tutta Europa, dato che i tassi di prevalenza stimano che 1 persona su 100 sia autistica.

Le persone nello spettro autistico di solito affrontano:

- Difficoltà nella comunicazione/ interazione sociale reciproche;
- Schemi di comportamento limitati, ripetitivi e inflessibili, e interessi speciali;
- Problemi di funzionamento esecutivo (compresa la gestione del tempo, ecc.);
- Sensibilità sensoriale;
- Preferenza per routine che "limitano e compromettono il funzionamento quotidiano" (DSM-5)

La Classificazione Internazionale delle Malattie (ICD-11), pubblicata nel 2018, approvata dall'Assemblea Mondiale della Sanità (WHA) nel 2019 ed entrata in vigore ufficialmente nel 2022, ha unificato tutti i "disturbi pervasivi dello sviluppo (F84)" nella categoria "disturbo dello spettro autistico (6A02)".

Anche il Manuale Diagnostico e Statistico dei Disturbi Mentali (DSM 5), pubblicato nel 2013 dall'American Psychiatric Association (APA), ha unificato il "disturbo dello spettro Autistico", mentre la revisione testuale del DSM 5 (RT), pubblicata nel 2022, ha aggiornato i criteri diagnostici.

Per l'autismo e le persone autistiche, il linguaggio è importante per evitare di stigmatizzare e discriminare chiunque sia coinvolto. Ecco perché adoperare un linguaggio accettabile è fondamentale.

Tutti i partner del progetto My Virtual World sono estremamente consapevoli della natura cangiante del linguaggio. In base alle preferenze delle comunità autistiche e delle loro famiglie, degli assistenti e dei professionisti, la terminologia si è evoluta per riflettere due approcci diversi al linguaggio. Il termine “persona nello spettro autistico” segue un approccio che pone in primo piano la persona, in linea con la Convenzione delle Nazioni Unite per i Diritti delle Persone con Disabilità (UNCRPD). Il termine “persona autistica” riflette un approccio che pone in primo piano l’identità ed è molto spesso utilizzato da comunità autistiche di diversi paesi. Questi termini sono i più preferiti. Tuttavia, i partner del progetto riconoscono che lingue e culture diverse hanno linguaggi accettabili diversi. Ciò si rifletterà anche nella traduzione dei materiali del progetto nelle diverse lingue dei partner.

In ogni caso, tutti i partner concordano nell’evitare l’uso di termini/espressioni che possono facilmente arrecare offesa:

1 - “soffre di” o “è vittima di autismo”

Considera piuttosto:

“è autistico”

“è nello spettro autistico”

Il termine “disturbo dello spettro autistico” è ancora ampiamente utilizzato da molti professionisti dell’autismo, sebbene sia meglio evitarlo a causa delle connotazioni negative legate al termine “disturbo”.

2 - Autismo ad alto funzionamento/a basso funzionamento/grave

3 - “La sindrome di Asperger è una forma rara/lieve di autismo”

Considera piuttosto:

“Persone con esigenze di supporto più elevate”
(o “complesse”)

“Persone con minori esigenze di supporto”

4 - “L’autismo è una malattia”.

Considera invece:

“L’autismo è una disabilità”.

5- “Ritardato/mentalmente handicappato”: questi termini sono dispregiativi ed offensivi.

Considera piuttosto l’uso delle seguenti espressioni (ove opportuno):

“persone con disabilità dello sviluppo”

“persone con disabilità nell’apprendimento

”persone con disabilità intellettive”

6- “Bambini/adulti con uno sviluppo normalmente”

Considera invece: “neurotipico”, che è ampiamente utilizzato dalla comunità autistica stessa.





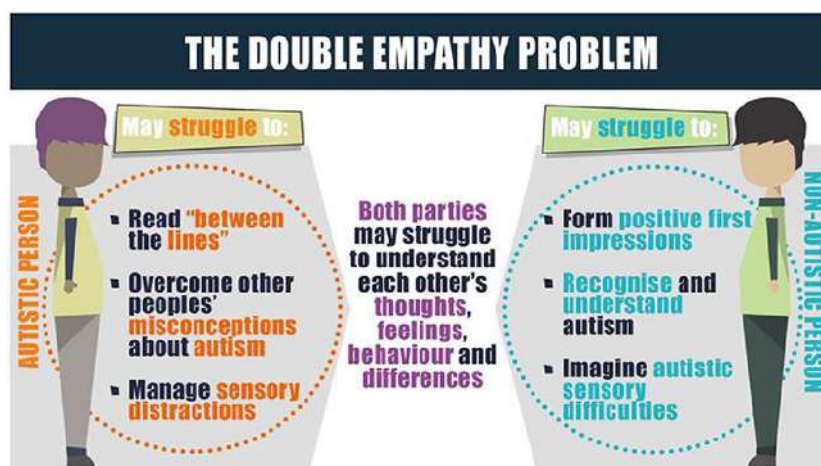
2 Questioni sociali

Esplorando le questioni sociali associate agli ambienti lavorativi per giovani affetti da autismo.

Le persone autistiche affrontano diversi problemi sul posto di lavoro, in particolare in particolare quando si tratta di comunicare efficacemente con i colleghi, gestire il proprio tempo, definire le priorità dei compiti, organizzarsi, gestire lo stress, nonché in rapporto alle loro sensibilità sensoriali.

1. Comprensione della comunicazione: il problema della doppia empatia

La “Teoria della doppia empatia” è stata sviluppata dal Dr. Damian Milton, docente di Disabilità Intellettuale e dello Sviluppo presso l’Università di Kent, nel Regno Unito. Secondo questa teoria, quando persone con diverse esperienze del mondo interagiscono tra loro, faranno fatica ad empatizzare l’una con l’altra. Le incomprensioni non sorgono mai a causa della sola percezione dalle persone autistiche.



I problemi nella comunicazione sorgeranno a causa di una rottura della reciprocità e della mutua comprensione tra persone con diversi modi di esperire il mondo.

La portata di questa teoria ha ampie ramificazioni nella pratica. Limitare il comportamento delle persone autistiche non porta ad un aumento del loro benessere. Non comprendere le persone autistiche negli ambienti sociali e stigmatizzarle avrà un impatto sulla loro salute mentale e occupabilità, nonché sul loro accesso all'istruzione e ad altri servizi pertinenti.

2. Colmare il divario: ostacoli per le persone autistiche che accedono all'occupazione

Ostacoli alla comunicazione efficace

Le persone autistiche convivono con una disabilità comunicativa che può causare diversi ostacoli all'efficace comunicazione sul posto di lavoro. Se la comunicazione non è abbastanza esplicita, loro potrebbero sentire il bisogno di riempire qualsiasi scarto comunicativo in modi probabilmente sbagliati. Questo perché le persone autistiche potrebbero non capire ogni suggerimento implicito, metafore, allusioni, insinuazioni o scherzi. Di conseguenza, potrebbero dover passare molto tempo sovrappensiero, chiedendosi se hanno fatto qualcosa di sbagliato o se hanno turbato qualcun altro. Infine, le persone dello spettro autistico potrebbero addirittura essere portatori di un trauma legato a precedenti errori di comunicazione.

Ostacoli alla gestione del tempo, alla prioritizzazione dei compiti e all'organizzazione del lavoro

Le persone autistiche potrebbero affrontare diversi ostacoli al lavoro per quanto riguarda la gestione del tempo, la priorità delle attività e l'organizzazione del carico di lavoro. Queste barriere derivano possibili difficoltà nell'organizzazione del proprio spazio e materiali di lavoro. Per questo, la loro area di lavoro potrebbe essere disordinata. Le persone autistiche potrebbero avere anche difficoltà a pianificare e/o completare un lavoro entro un periodo di tempo specifico, nonché a prevedere le relative tempistiche. Le persone dello spettro autistico potrebbero essere facilmente distratte da altre attività e dal loro ambiente. Potrebbero anche avere difficoltà a riportare l'attenzione sul loro lavoro dopo delle interruzioni. Inoltre, le persone autistiche potrebbero avere difficoltà a spostare l'attenzione da una task all'altra, o persino ad essere multitasking. Le persone nello spettro autistico avranno anche difficoltà a collegare informazioni narrative o a riassumere storie, sia verbalmente che per iscritto. Infine, per alcune persone autistiche, ci sono delle sfide nel memorizzare e richiamare accuratamente alla memoria le informazioni.

Ostacoli dovuti alle sensibilità sensoriali

Rispetto alle persone neurotipiche, le persone autistiche tendono ad elaborare gli input sensoriali in modo molto diverso. Di conseguenza, potrebbero spesso essere sensibili alla luce, ai suoni, alla consistenza di certi oggetti e alle sensazioni tattili, ecc. Tutto ciò può causare profondo malessere e stress. La sensibilità sensoriale sul lavoro potrebbe intensificarsi in situazioni quali:

- Transizione verso nuovi ambienti di lavoro o colleghi
- Cambiamenti negli orari di lavoro o nelle routine
- Scadenze lavorative impreviste
- Malattie, problemi di sonno o altre difficoltà che si verificano al di fuori del luogo di lavoro

La sensibilità sensoriale può spingere una persona autistica a ricercare l'input di cui ha bisogno, o ad evitare attivamente l'input che non le piace. Queste risposte e reazioni possono essere difficili da comprendere per colleghi e coetanei non autistici.

Ostacoli dovuti allo stress

Tutte gli ostacoli di cui sopra possono condurre le persone autistiche a diverse forme di stress. Tra le persone autistiche, lo stress è una delle cause principali dei problemi di salute mentale individuali, tra i quali spiccano la depressione e l'ansia. Muovendosi in ambienti sociali e sensoriali difficili o impegnativi, alcune persone autistiche potrebbero sentirsi ansiosi nella loro vita quotidiana. Le persone autistiche sono più inclini a provare ansia e molte di loro sperimentano regolarmente alti livelli di ansia.

3. Ostacoli per gli ambienti di lavoro favorevoli all'autismo: le differenze tra il lavoro d'ufficio e il lavoro da casa

Le persone autistiche potrebbero incontrare difficoltà nel seguire regole e politiche d'ufficio quando queste appaiono arbitrarie e sono state sviluppate per le persone non autistiche. Le persone nello spettro autistico potrebbero avere problemi ad affrontare cambiamenti (nel lavoro) d'ufficio. Possono anche sperimentare problemi interpersonali con i colleghi di lavoro, a causa delle loro difficoltà a socializzare e a lavorare in squadra. L'esperienza del lavoro d'ufficio può addirittura diventare insopportabile a causa della pressione sociale. Inoltre, le persone autistiche potrebbero non conoscere i modi appropriati di conversare con i propri colleghi durante le pause e al di fuori del lavoro. Le persone nello spettro autistico potrebbero essere particolarmente soggette al bullismo (sistematico) sul posto di lavoro da parte di alcuni colleghi, e ciò può influenzare negativamente la loro salute mentale.



Alcune persone autistiche potrebbero anche aver scelto un percorso lavorativo sbagliato, in quanto potrebbero non essere consapevoli di quale carriera sia veramente adatta a loro. Potrebbero ignorare quali siano le situazioni in cui rischiano di incorrere in problemi. Alcune persone autistiche potrebbero addirittura trattenersi dal progredire nella propria carriera a causa di problemi di lavoro interpersonali.

Lezioni dalla pandemia di COVID-19 per il lavoro da casa

Ci sono stati vantaggi e svantaggi nel lavorare da casa durante la pandemia di COVID-19. A volte, il lavoro da casa può essere un'opzione migliore per alcune persone autistiche, poiché può fornire loro tranquillità e meno distrazioni. Tuttavia, le persone nello spettro autistico possono anche provare ansia a causa della mancanza di interazioni sociali. Sebbene il lavoro d'ufficio potrebbe essere più vantaggioso, le persone autistiche più asociali hanno beneficiato dal lavoro da casa. Godendo di una certa quiete, queste persone possono guadagnare una maggiore indipendenza, una migliore attenzione ed una maggiore concentrazione. Per quelle persone autistiche che non hanno avuto la possibilità di lavorare da casa prima della pandemia di COVID-19, ci sono modi per facilitare la transizione.

Alcuni suggerimenti per garantire una graduale transizione verso il lavoro da casa includono un orario lavorativo che assicuri un numero sufficiente di pause brevi, e che permetta di potersi rilassare a fine lavoro guardando la TV, andando online, facendo una passeggiata o incontrandosi con qualcuno. È anche importante rimanere in contatto con i colleghi e, per alcuni, andare a fare una passeggiata potrebbe essere utile in questo senso. Naturalmente, ogni persona autistica farà ricorso a meccanismi diversi per adattarsi al lavoro da casa. In breve, le raccomandazioni per il lavoro d'ufficio o da casa devono essere personalizzate a seconda delle esigenze specifiche di ogni persona autistica.





3 Come comunicare efficacemente con i tuoi dipendenti autistici?

Introduzione

“Come sostenere un collega o un dipendente autistico?” è una domanda che viene spesso posta sul luogo di lavoro. Con una prevalenza dell'autismo di circa l'1% della popolazione, molti uffici assumeranno persone nello spettro autistico indipendentemente dal fatto che lo abbiano dichiarato o meno.

Come datore di lavoro, si può contribuire a rendere il mondo un posto più favorevole all'autismo. Sappiamo che molti di voi stanno aprendo la strada in tal senso e stanno facendo grandi progressi nell'adattare le proprie pratiche e nel fare quei piccoli aggiustamenti che fanno una grande differenza per i dipendenti autistici.

Molte persone autistiche hanno una varietà di abilità, a volte eccezionali, che consentono loro di prosperare in ruoli che vanno dall'assistente alle vendite al programmatore di computer, dal giornalista allo statistico, per citarne solo alcuni. È importante notare che le persone autistiche possono lavorare in qualsiasi professione, previ il loro interesse e il giusto sostegno.

Tuttavia, a causa della mancanza di comprensione e di supporto da parte delle altre persone, le persone autistiche sono spesso svantaggiate quando si tratta di ottenere e mantenere un lavoro.

I dipendenti autistici possono aver bisogno di assistenza all'interno del posto di lavoro, anche se spesso in misura minima. Oltre ai punti di forza e talenti individuali, i candidati autistici spesso dimostrano abilità superiori alla media in alcune o tutte le aree seguenti:

- alti livelli di concentrazione;
- affidabilità, coscienziosità e persistenza;
- precisione, attenzione ai dettagli e capacità di identificare gli errori;
- capacità tecniche, come nell'IT;
- conoscenza dettagliata dei fatti e una memoria eccellente.

Ciò significa che, per un determinato lavoro, una persona autistica potrebbe essere migliore di una non autistica. Comprendendo l'autismo, puoi aprire nuove possibilità per la tua organizzazione.

Assumere una persona autistica dimostra l'impegno della tua organizzazione verso l'uguaglianza e la diversità, nonché un atteggiamento positivo nei confronti delle persone con disabilità. Avere una forza lavoro diversificata porta benefici sia al personale che al business e manager e colleghi spesso descrivono il lavoro con un collega autistico come un'esperienza arricchente, che li incoraggia a pensare più attentamente a come comunicano, organizzano e danno priorità al proprio lavoro.

Ai tirocini lavorativi, ogni persona autistica porterà con sé il proprio bagaglio di abilità ed esperienze uniche. Ecco un elenco di alcune abilità e capacità aggiuntive di cui potresti beneficiare nel diversificare la tua forza lavoro:

- Diverse prospettive;
- Ottima attenzione ai dettagli;
- Forti competenze tecniche;
- Approccio metodologico e logico;
- Identificazione di cose che potrebbero sfuggire agli altri;
- Pensiero creativo;
- Problem solving;
- Nuovi approfondimenti e competenze;
- Enormi quantità di determinazione e tenacia.

Autoconsapevolezza

Nessuno nasce con l'autoconsapevolezza. È un'abilità che deve essere appresa, perfezionata e rafforzata nel tempo. Per avere successo nel proprio ruolo, migliorare le proprie competenze e fare carriera, i dipendenti devono lavorare attivamente per migliorare la propria autoconsapevolezza. Ciò avvantaggia sia il datore di lavoro che i dipendenti stessi, poiché i secondi saranno più in sintonia con le esigenze dei primi, più empatici nei confronti degli altri e più preparati in caso di interruzioni. Per creare una cultura che abbracci ed incoraggi veramente l'autoconsapevolezza, è necessario avere una chiara comprensione dei vari livelli e tipi di autoconsapevolezza, nonché degli approcci per raggiungerla.

Alcune persone autistiche saranno consapevoli di avere delle difficoltà; tuttavia, potrebbero non sapere come o perché incorrano in quelle difficoltà. In quanto coach o mentore, come collega o come manager, puoi aiutarle a capire come alcuni dei loro comportamenti impattino gli altri e perché. Le seguenti domande possono essere poste sia in contesti informali che formali e possono essere fatte in un'unica seduta o in un serie. Ricordati che non bisogna anticipare le risposte. Le risposte saranno tanto varie quanto le persone neurotipiche. Inoltre, ricordati che alcune persone autistiche hanno bisogno di tempo per elaborare le informazioni o per elaborare le domande prima di rispondere. Pertanto, non farti tentare dalla necessità di riempire immediatamente un breve silenzio. Le domande che puoi prendere in considerazione sono:

- Hai interessi particolari e, in caso affermativo, quali sono?
- Quali sono i punti di forza che dimostri in relazione ai tuoi interessi speciali?
- Di quali altri punti di forza sei consapevole?

- Che cosa ti angoscia di più?
- Quali situazioni ti risultano più impegnative?
- Quale ambiente fisico ti risulta più impegnativo?
- Quali strategie ti aiutano quando sei ansioso?

Le risposte a queste domande ti forniranno alcune informazioni sui motivi per cui potresti osservare certi comportamenti e anche delle idee circa gli aggiustamenti che si potrebbero fare per aiutare il tuo dipendente o collega autistico.

Ci sono alcuni punti di forza e alcune sfide che sono più prevalenti nella popolazione autistica in generale, e questi sono di seguito riportati a mo' di guida.

Comunicazione

Per migliorare il modo in cui si comunica, può essere utile comprendere dapprima come la comunicazione possa essere più difficile per le persone autistiche. Storicamente, si è diffuso il pregiudizio che le persone nello spettro autistico facciano fatica al livello di capacità sociali, siano timide o ostili, o che non possano sentire o esprimere emozioni.



Queste supposizioni sono ingiuste, false e dovrebbero essere liquidate come frutto dell'ignoranza. Piuttosto, un autistico potrebbe non essere in grado di trovare le parole giuste per iniziare una conversazione, potrebbe non capire il linguaggio del corpo e certi segnali sociali, e potrebbe tenersi dentro le proprie emozioni piuttosto che esprimerle verso l'esterno.

Alcune persone nello spettro autistico non possono sempre adattarsi rapidamente alle conversazioni o rispondere a parole nello stesso modo in cui le persone neurotipiche farebbero. Questo non perché non possano comunicare “correttamente”; comunicano semplicemente a modo loro.

Poiché lo spettro autistico è molto diverso per ogni persona, c'è sempre una grande varietà nel modo in cui le persone autistiche si comportano e parlano. Le persone nello spettro autistico non sono deliberatamente “strane” o insociovoli, ma cercano solo il modo migliore per esprimersi.

Imparare a conversare al meglio con persone che non comunicano in modo familiare può aiutare ad apprezzare i modi diversi in cui le persone vivono il mondo. Nel migliorare le tue capacità comunicative, imparerai anche ad esprimere meglio, e in vari modi, te stesso e le tue idee.

Naturalmente, sarai anche in grado di connetterti con più persone, costruire relazioni e aiutare a coltivare un ambiente più comprensivo, facendo delle discussioni un'esperienza piacevole e produttiva per tutti.

Come Comunicano le Persone Autistiche?

Come già accennato, non c'è una risposta unica per tutti — le persone nello spettro autistico non sono un gruppo omogeneo. Molte potrebbero utilizzare alcune delle seguenti tecniche di comunicazione:

- Comunicazione non verbale — indicazioni, gesti, muovere qualcuno fisicamente verso la cosa di cui si ha bisogno, scrivere parole.
- Suoni e pianti — a causa di incomprensione, frustrazione o incapacità a trovare le parole giuste.
- Ecolalia — termine che si riferisce alla ripetizione di frasi e parole precedentemente sentite, nella speranza che esse siano adatte alla situazione attuale.
- Parole o frasi chiave — focalizzandosi sul significato letterale e rispondendo di conseguenza solo a quelle parole.

Per una persona autistica, focalizzarsi sul significato letterale di certe parole li aiuta ad elaborare delle risposte che hanno senso per loro, ma che ad una persona neurotipica potrebbero sembrare inadeguate. Analizzando le parole piuttosto che i toni, una persona nello spettro autistico potrebbe avere difficoltà a comprendere il sarcasmo, le metafore e il linguaggio umoristico.

Comportamento Comunicativo

Nel parlare con qualcuno, un individuo autistico potrebbe anche:

- Cambiare rapidamente argomento — rimanere su un determinato argomento gestendo altri stimoli esterni può essere difficile per alcune persone. Potrebbe sembrare che queste stiano evitando qualcosa, o che non siano concentrate, ma di solito è il contrario: semplicemente, la loro mente si muove rapidamente per gestire tutti gli stimoli che ricevono.
- Fare poco contatto visivo — le persone nello spettro autistico possono parlare con te, ma potrebbero faticare a parlare a te e fare contatto visivo. Di nuovo, questa non è un'azione ostile.

- Evitare il contatto visivo può aiutare qualcuno nello spettro autistico a parlare chiaramente, poiché esclude tutti gli stimoli che derivano dal guardare qualcuno negli occhi, che può spesso causare un sovraccarico di informazioni. Alcune persone potrebbero preferire parlare con gli occhi chiusi per concentrarsi esclusivamente sulle parole della conversazione.
- Non bisogna mai forzare le persone autistiche a stabilire un contatto visivo durante una conversazione, poiché per molte ciò potrebbe causare stress e disagio eccessivi.

Come Parlare con una Persona nello Spettro Autistico

Osservando come le persone autistiche comunicano, si può notare che la loro comprensione delle conversazioni non dipenda dall'uso delle espressioni facciali, del linguaggio del corpo o di sottili inflessioni, ma sia invece fortemente legata al linguaggio e alle parole (o alle mancanza di parole) dei loro interlocutori.

Di seguito, forniamo alcuni consigli comuni da utilizzare quando si parla con qualcuno che potrebbe avere difficoltà a comunicare.



Parla con Chiarezza

Una delle cose migliori che puoi fare è parlare chiaramente e concisamente, pronunciando frasi semplici ed evidenti che non abbiano più di un significato. Sii diretto ed evita di usare figure retoriche, poiché il linguaggio non letterale può essere fonte di confusione. Gergo, sfumature o sarcasmi possono comportare una varietà semantica e causare confusione.

Evita i Vezzeggiativi

Così come il sarcasmo o il gergo, anche i vezzeggiativi, comprese espressioni come 'tesoro', 'amore' o 'fratello', possono causare confusione e dovrebbero essere evitati. L'oratore potrebbe non intendere nulla di specifico con questi termini o usarli in modo spontaneo, ma una persona autistica potrebbe prenderli alla lettera o sentirsi a disagio.

Rivolgiti all'Individuo per Nome

Di' il nome della persona all'inizio di una conversazione, una domanda o un'affermazione importanti. Ciò assicura che la persona presti attenzione a ciò che le viene detto, invece che ridursi a mero rumore di fondo. Se non conosci il nome, prenditi un momento per chiedere e scoprirlo (il che è anche semplicemente una forma di educazione e aiuta a creare una connessione).

Fa' Contatto Visivo Gentilmente, Se Possibile

Questo incoraggia la comunicazione non verbale e aiuta le persone autistiche a sviluppare le loro abilità di comprensione delle espressioni facciali e delle emozioni. Ancora una volta, nessuna forzatura, poiché per alcuni ciò potrebbe rendere la conversazione ancora più difficile.

Evita Domande Aperte

Interrogativi come 'Hai avuto una buona giornata?' sono domande aperte a cui molte persone neurotipiche risponderanno senza esitazione. Tuttavia, per le persone nello spettro autistico può essere difficile rispondere a domande con così tante risposte e interpretazioni possibili.

Le domande necessarie che richiedono una risposta specifica sono molto meglio. Anche offrire delle opzioni o delle scelte che guidino, ma non controllino, la conversazione può aiutare.

Parla di Ciò di cui Loro Vogliono Discutere

Cercare di forzare la conversazione in una certa direzione non è un approccio vincente. Bisogna invece parlare di ciò che stanno facendo e lasciare che siano loro a guidare l'argomento.

L'interesse speciale delle persone autistiche potrebbe portarle ad incentrare la loro comunicazione solo su quell'argomento. Attenersi all'argomento di cui vogliono discutere garantisce la continuità della conversazione e li aiuta a sviluppare le loro abilità comunicative.

Evita i Sovraccarichi di Informazioni

Le persone nello spettro autistico possono avere difficoltà a filtrare le informazioni meno importanti e ciò può sovraccaricarle e rendere difficile l'elaborazione di nuove informazioni.

Se ti sembrano sovraccaricate, o ansiose, iniziate a rallentare il ritmo o fermate la conversazione. Se qualcosa deve essere necessariamente detto, utilizza parole essenziali ed evita di fare domande. Questa pausa consente all'individuo di recuperare e di occuparsi dei nuovi stimoli.

Se sembra che una conversazione stia diventando angosciante, può essere anche utile rimuovere la componente visiva della comunicazione. Sebbene il contatto visivo e i movimenti siano di solito una buona cosa, durante un sovraccarico, possono essere stimoli indesiderati.

Bisogna anche essere consapevoli dell'ambiente circostante: il rumore di fondo potrebbe causare sovraccarico? Troppe persone parlano contemporaneamente? Trovare un posto tranquillo riduce l'input sensoriale e aiuta ad evitare il sovraccarico.

Sii Paziente

Se è necessario attendere la risposta a una domanda, bisogna dare il tempo alle persone autistiche. Se qualcuno nello spettro autistico non risponde immediatamente, potrebbe aver bisogno di più tempo per assorbire ed elaborare le informazioni.

Aspettati l'Inaspettato

Sappiamo che le persone autistiche possono usare gesti, suoni ed ecolalia per elaborare e rispondere a parole specifiche. Possono essere utilizzati tutti o alcuni di questi metodi comunicativi.

Se un individuo nello spettro autistico fa o dice qualcosa di inaspettato, o cambia argomento, non bisogna allarmarsi o cercare di contrastarlo. È importante invece ascoltare e capire cosa stia cercando di dire. Continua ad essere paziente, segui il flusso della conversazione e consenti all'individuo autistico di comunicare a modo proprio.

Prova la Comunicazione Scritta o Visiva

Se la comunicazione verbale è meno efficace, prova a scrivere o a rendere la comunicazione più visiva. Chi ha difficoltà a parlare potrebbe essere contento di riiniziare la conversazione su carta, usando parole scritte o immagini.

In Sintesi

La maggior parte dei suggerimenti di cui sopra vale per conversazioni con persone nello spettro autistico di tutte le età. Tuttavia, una delle cose più importanti da fare quando si parla con un adulto autistico è interagire e conversare come si farebbe con qualsiasi altro adulto, e non come se fosse un bambino.

Una persona nello spettro autistico può capire ogni parola, ma potrebbe poi avere difficoltà a rispondere verbalmente. È quindi importante non presumere che la persona abbia competenze o abilità limitate.

Inoltre, in un ambiente di gruppo, non bisogna mai parlare come se la persona autistica non fosse nella stanza. Assumendo un comportamento appropriato, contribuirai anche a mostrare al gruppo come possa comunicare al meglio con gli altri.



Agilità dell'Apprendimento

Molti individui autistici mostrano comportamenti ripetitivi e idiosincratichi (noti come comportamenti stereotipati). Per le persone nello spettro autistico la vita deve essere prevedibile e l'individuo autistico può diventare molto ansioso o addirittura aggressivo se un cambiamento viene introdotto senza preavviso.

Le routine sono molto importanti. Molte persone nello spettro autistico usano degli elenchi per sollecitarsi rispetto ciò che devono fare e questa necessità continua anche quando sembra che il compito in questione sia stato compreso appieno. È comune per le persone nello spettro autistico avere un forte interesse per un particolare argomento, il che le spingerà a studiarlo in modo approfondito.

Le persone autistiche potrebbero incontrare le seguenti difficoltà:

- Difficoltà a prevedere cosa accadrà dopo, ad esempio il dover tornare a casa dopo aver fatto shopping.
- Difficoltà a comprendere il concetto di pericolo e le conseguenze, ad esempio: attraversando la strada.
- Difficoltà ad usare l'immaginazione e a provare cose nuove.
- Difficoltà nella pianificazione del futuro.
- Difficoltà a far fronte a situazioni non familiari.

È più probabile che questi individui siano adatti a:

- Attenersi a programmi strutturati
- Lavorare su progetti con un inizio, un medio termine e una fine ben definiti
- Esercitare abilità matematiche e tecniche.

Conclusione

Ogni persona autistica sperimenterà le sfide e manifesterà i punti di forza di cui sopra con intensità diverse. Alcuni affronteranno determinate sfide; altri potrebbero incontrare un insieme di difficoltà completamente diverso. Pertanto, qualsiasi intervento di sostegno o approccio nel luogo di lavoro dovrà incentrarsi sulle sfide, i punti di forza, i bisogni e i desideri specifici dell'individuo in questione.

Alcuni punti di forza e qualità che potresti osservare sono:

- ottima memoria
- precisione e cura dei dettagli
- focus
- creatività
- una preferenza per seguire le istruzioni e rispettare le regole
- lavorare su programmi strutturati
- essere diretti, aperti e onesti
- l'imitazione e la riproduzione del comportamento (mascheramento)
- affrontare progetti che hanno un inizio, medio termine e una fine ben definiti
- offrire prospettive diverse
- forte senso di equità e giustizia

I punti di forza e le qualità dovrebbero essere incoraggiati e promossi sul posto di lavoro. La lode e l'incoraggiamento possono essere motivanti e stimolanti. Alcune persone nello spettro autistico trovano difficile sapere cosa gli altri stiano pensando. Pertanto, la lode deve essere chiaramente articolata.

Sfide

Potresti osservare il tuo collega o dipendente autistico essere in difficoltà nel:

- seguire regole sociali non scritte;
- impegnarsi in chiacchiere;
- prendere le cose alla lettera non comprendendo battute o sarcasmi;
- immaginare ciò che l'altro pensa;

- comprendere le complessità delle relazioni interpersonali;
- diventare ossessionati da una persona, un luogo o un interesse;
- gestire cambiamenti imprevisti;
- ricordare le cose in sequenza;
- prendere decisioni;
- fare piani;
- sperimentare ipersensibilità o iposensibilità (differenze nel modo in cui l'input sensoriale viene sperimentato, troppo o troppo poco).

Trovare strategie e strumenti per affrontare queste sfide significa poter utilizzare in modo più efficace i punti di forza e le qualità delle persone autistiche sul posto di lavoro. Le strategie e gli strumenti per sostenere un dipendente o un collega autistico saranno specifici per ciascun individuo; tuttavia, alcune strategie di supporto utili per i dipendenti autistici di un'organizzazione, nonché a beneficio degli altri dipendenti, sono:

- una comunicazione chiara ed inequivocabile, ad esempio, “lo troverai qui accanto” — significa la stanza accanto, l'edificio accanto o la porta accanto?
- agende con gli ordini del giorno prima delle riunioni
- diari, orari e promemoria
- regole, politiche e procedure chiare e seguite da tutti.
- preavviso di cambiamenti, ove possibile
- un ambiente calmo, ove possibile — illuminazione bassa, suoni ridotti, poche persone
- fornitura di uno spazio tranquillo in cui una persona possa ritirarsi.

È importante parlare con il tuo dipendente autistico per scoprire ciò che può meglio aiutarlo. Porre le domande presenti all'inizio di questo capitolo costituirà un buon punto di partenza.

Migliorare le capacità comunicative e creare un ambiente di lavoro inclusivo per gli individui autistici può essere utile sia per il dipendente che per l'organizzazione.

I Suggerimenti Migliori:

Educa te stesso e gli altri, impara di più sull'autismo e su come esso influisca sulla comunicazione e sulle abilità sociali. Condividi queste informazioni con i tuoi colleghi, manager e con le altre parti interessate. Aumentare la consapevolezza e la comprensione dell'autismo può aiutare a creare un ambiente lavorativo più inclusivo.

Educa formatori, manager e altri membri del personale su come comunicare efficacemente con gli individui autistici. Questi programmi potrebbero riguardare l'importanza di un linguaggio chiaro e conciso, l'uso di ausili visivi e la necessità di fornire istruzioni chiare.

Prenditi il tempo di ascoltare le esigenze e le preoccupazioni degli individui autistici e sii flessibile nel trovare soluzioni per supportarli. Essere aperti a feedback e suggerimenti può contribuire a creare un luogo di lavoro più solidale e inclusivo.

Infine, per comunicare efficacemente con i dipendenti autistici, è importante essere chiari, concisi e diretti, utilizzare ausili visivi, evitare sovraccarichi sensoriali, essere pazienti, fornire incoraggiamenti, essere flessibili e cercare input dall'individuo stesso. È fondamentale riconoscere le loro esigenze e preferenze specifiche, e collaborare per trovare le strategie di comunicazione migliori e più adatte — ricorda che non c'è una soluzione unica per tutti!



4 Formazione e occupazione basate sul valore

a. Metodi di formazione professionale e coaching per le persone autistiche.

b. Informazioni per datori di lavoro su alcuni interventi di formazione professionale per individui nello spettro autistico provenienti dalla letteratura scientifica internazionale.

c. Le persone autistiche sono caratterizzate da disabilità sociali e comunicative che possono causare problemi nell'adattamento all'ambiente lavorativo. Spesso, anche in assenza di disabilità intellettuali e/o linguistiche, la maggior parte manifesta difficoltà nell'interpretare segnali non verbali e nell'intrattenere scambi sociali. Inoltre, dato che le persone autistiche sono generalmente caratterizzate da interessi specifici, mancanza di soft skills, flessibilità, resistenza al cambiamento e difficoltà nella gestione del tempo e dello stress, molte possono manifestare schemi comportamentali non funzionali che potrebbero interferire con la realizzazione del loro lavoro. Tuttavia, per affrontare questi problemi e garantire alle persone autistiche l'adattamento alle potenziali esigenze del luogo di lavoro e lo sviluppo delle competenze necessarie, sono stati sviluppati riabilitazioni professionali, preparazioni ai colloqui di lavoro e programmi di sostegno sul posto di lavoro.

È stato dimostrato che le prestazioni lavorative degli individui autistici tendono ad aumentare se le persone coinvolte nella loro formazione sono specializzate sull'argomento. Per ottenere un impiego integrato e competitivo, è necessario somministrare programmi di qualità e un supporto permanente, che forniscano servizi lavorativi intensivi e consulenza professionale. Il supporto necessario alle persone nello spettro autistico, volto all'ottenimento di un lavoro soddisfacente e al mantenimento della posizione lavorativa nel tempo, dovrebbe essere il seguente:

- inizia creando un profilo del candidato, facendo una valutazione e identificando gli obiettivi di carriera personali.
- prepara la persona autistica alla candidatura per una posizione lavorativa e al corrispettivo colloquio di lavoro.

- una volta ottenuto il lavoro, procedi a formare la persona nello spettro autistico sulle abilità ad esso associate e quelle necessarie per il suo svolgimento.
- sostieni la persona autistica fino a quando non sarà in grado di svolgere il proprio compito il più indipendentemente possibile.
- assicura la presenza di un supporto formativo permanente che garantisca al dipendente nello spettro autistico aiuto ed assistenza quando serve, o attiva un Peer Mediated Intervention (PMI), in cui un collega addestrato può sostenere la persona autistica come mediatore e modello di riferimento.

Per ottenere i risultati attesi, i metodi tradizionali di formazione professionale e coaching (ad esempio, lunghe istruzioni verbali) sono spesso controproducenti, per cui, per formare correttamente una persona autistica e aiutarla a trovare e mantenere un lavoro, le soluzioni più utili sono:

- Il Behavioural Skills Training (BST) è una tecnica comportamentale attraverso cui il formatore mostra e rinforza i comportamenti che devono essere assunti e scoraggia quelli negativi.
- Procedure di Prompting e Cueing: il prompting è una strategia di sollecitazione che consiste nell'assegnare dei compiti che favoriscano, passo dopo passo, l'apprendimento di nuove competenze; il cueing è un'indicazione, segnale o suggerimento non associato ad una risposta diretta. Questi segnali occorrono naturalmente nel nostro ambiente e ricordano alle persone ciò che devono fare nella forma di immagini, testi, locuzioni verbali o anche video.
- Modelling: è una tecnica utilizzata per dimostrare a chi apprende i comportamenti che dovrebbero essere adottati in determinate circostanze.



È inoltre possibile utilizzare strumenti digitali per migliorare i risultati attesi e razionalizzare il processo di formazione e supporto. Tra questi, gli strumenti digitali più efficaci sono:

- Formazione tramite colloqui simulati: si tratta di un software che simula un ambiente di apprendimento sicuro a partire da video di colloqui di lavoro. Una questione chiave per gli individui autistici che si vogliono assicurare un impiego è il colloquio di lavoro. Gli individui autistici spesso sperimentano ansia in queste situazioni, in particolare se accompagnate da domande aperte e interruzioni impreviste.

- **Modellazione Video:** è una tecnica di intervento atta ad insegnare agli individui autistici una varietà di competenze e ad aiutarli a sviluppare schemi comportamentali specifici, attraverso la creazione di brevi videoclip che mostrano alla persona autistica come adoperare certe competenze o svolgere determinati compiti, al fine di garantire un'occupabilità efficace.
- **Tecnologie di Realtà Virtuale:** mentre i primi due strumenti non sono immersivi, in quanto la persona autistica agisce semplicemente da spettatore esterno di una scena che può solo replicare per allenarsi e migliorare, questo strumento consente alla persona nello spettro autistico di simulare un colloquio o provare un certo comportamento in prima persona, attraverso un dispositivo montato sulla testa che simula nell'ambiente virtuale l'esperienza di una presenza effettiva.

Altre raccomandazioni comprendono:

- una formazione specifica sull'autismo alle aziende che assumono individui autistici,
- la creazione di spazi di lavoro con pochi stimoli sensoriali,
- la chiarezza e l'inequivocabilità delle istruzioni su come svolgere il lavoro,
- orari di lavoro flessibili.

L'etica e l'uso etico della tecnologia

L'ampia letteratura sull'argomento considera le tecnologie informatiche e digitali come degli alleati nei processi di inclusione, socializzazione, apprendimento e formazione degli individui autistici. Queste tecnologie consentono infatti di utilizzare mezzi visivo-spaziali come canali di comunicazione alternativi, che si rivelano particolarmente efficaci con gli individui nello spettro autistico.

Tuttavia, non va dimenticato che le tecnologie informatiche sono degli strumenti di assistenza per percorsi di intervento e trattamento più ampi, che richiedono un design rigoroso, fatto su misura per le esigenze specifiche della popolazione a cui sono destinate, e non possono essere considerate come soluzioni adatte a risolvere tutti i problemi. Occorre pertanto considerare le diverse dimensioni etiche e pratiche dei rischi in cui le persone autistiche possono incorrere, soprattutto a causa di un uso troppo ampio della tecnologia e dell'assenza di una strategia di intervento chiara e ben concepita:

a. Un aspetto strettamente legato alla dimensione etica riguarda la privacy e la protezione dei dati sensibili delle persone che utilizzano gli strumenti digitali, in particolare di quelle che si trovano in condizioni di vulnerabilità come gli individui autistici. Bisogna considerare che le persone vulnerabili sono più facilmente soggette a varie forme di molestia ed abuso. Non si tratta solo di buon senso, ma di una questione legata a leggi e regolamenti locali, nazionali ed internazionali. È quindi necessario, prima di sviluppare un qualsiasi prodotto, considerare le leggi pertinenti dei paesi in cui esso dovrà essere distribuito. Inoltre, è fondamentale prendere in considerazione le norme generali sulla protezione dei dati dell'Unione Europea (GDPR).

b. Implementa funzioni di monitoraggio del tempo, impostando un limite orario per ogni sessione, giornaliero e settimanale, oltre il quale non è più possibile utilizzare lo strumento digitale.

c. È stato dimostrato che il rapporto degli individui autistici con la tecnologia può essere controverso e assumere la forma di una vera e propria dipendenza. Questo è soprattutto il caso di quei prodotti digitali che coinvolgono il sistema di ricompensa e generano alti livelli di gratificazione, come, ad esempio, i giochi di apprendimento che forniscono contenuti divertenti e ricompense per la corretta esecuzione dei compiti. Infatti, alcune caratteristiche degli individui autistici, come le difficoltà con i sistemi di ricompensa, i processi di simbolizzazione e le funzioni esecutive, li rendono più inclini a sviluppare dipendenze da videogiochi e strumenti digitali gratificanti. Inoltre, in caso di frustrazione, l'eccessiva gratificazione può aggravare i problemi comportamentali, comportamenti aggressivi e fuori controllo.

Per questo motivo è necessario:

- Indicare chiaramente il contenuto del prodotto sviluppato e a chi è destinato, assegnando una fascia di età e il livello di sviluppo intellettuale necessari per il suo utilizzo.
- Immaginare una figura di accompagnamento per monitorare e assistere durante l'uso.
- Fornire non solo sistemi di ricompensa, ma anche dei feedback che giustifichino la ricompensa per stimolare il processo di comprensione.
- Indicare chiaramente le regole e lo scopo del dispositivo.
- Implementa funzioni di monitoraggio del tempo, impostando un limite orario per ogni sessione, giornaliero e settimanale, oltre il quale non è più possibile utilizzare lo strumento digitale.

d. Gli individui autistici possono avere grandi problemi al livello di abilità sociali e comunicative. Pertanto, gli strumenti digitali sono spesso utilizzati come facilitatori nei processi di inclusione, soprattutto quando coinvolgono interazioni online con colleghi, coetanei, formatori, ecc., e la comunicazione virtuale. Tuttavia, un uso massiccio delle tecnologie digitali può determinare l'effetto opposto, soprattutto se lo strumento diventa l'unica modalità di comunicazione e interazione sociale disponibile agli individui nello spettro autistico.

Di conseguenza:

- Definisci chiaramente delle regole per l'uso degli strumenti di comunicazione online.
- Limita l'invio di messaggi e l'uso di chat a fasce orarie specifiche.
- Imposta un limite giornaliero massimo di messaggi che possono essere inviati.
- Stabilisci un limite orario massimo per l'utilizzo giornaliero continuo delle chat.
- Fornisci servizi di chat e messaggistica con strumenti visivi, come emoticon, gif, ecc., che supportino la trasmissione dei messaggi desiderati.
- Suggerisci momenti di incontro faccia a faccia.
- Fornisci agli individui autistici delle persone addestrate con cui interfacciarsi, che agiscano come mediatori sociali e possano guidarli nell'interazione e, se necessario, anche nella decifrazione dei messaggi di testo e delle chat

e. Discoraggia un uso degli strumenti digitali e tecnologici indipendente, senza il supporto di qualcuno che monitori e assista durante l'uso, e al di fuori dei programmi di formazione ai quali quegli strumenti sono stati destinati. Questo perché, a prescindere dagli alti livelli di gratificazione forniti da tali strumenti, il loro uso continuo può condurre a nuove problematiche comportamentali. In questo senso sarebbe utile:

- Formare, attraverso del materiale didattico, degli individui che possano supportare una persona autistica nell'uso di strumenti tecnologici e digitali. Tale formazione dovrebbe riguardare contenuti generali: rischi, risorse e contenuti specifici degli strumenti digitali; come utilizzarli e quali sono gli obiettivi educativi a cui essi sono destinati.
- Implementare funzioni di monitoraggio del tempo, impostando un limite orario per ogni sessione, giornaliero e settimanale, oltre il quale non è più possibile utilizzare lo strumento digitale.

f. Lo strumento digitale deve contenere messaggi chiari, inequivocabili e non enigmatici, utilizzando, se necessario, immagini e video a supporto dei contenuti.
Creazione di ambienti di lavoro inclusivi: Suggerimenti per sostenere i dipendenti nello spettro autistico





5 Ambienti di lavoro: Suggerimenti per Supportare i Dipendenti nello spettro autistico

L'ambiente di lavoro può essere una vera e propria sfida per i dipendenti autistici. Può essere origine di conflitti, alienante e fonte di ulteriori angoscia e senso di esclusione. Pertanto, i datori di lavoro dovrebbero essere proattivi nel sostenere gli individui nello spettro autistico creando uno spazio di lavoro e una cultura più inclusivi. C'è una varietà di suggerimenti e strategie che i datori di lavoro possono utilizzare per promuovere un ambiente e una cultura lavorativa solidali ed inclusivi in cui i dipendenti autistici possano prosperare, ma è importante tenere a mente che il sostegno apportato dipenda dalle esigenze individuali della persona. Ciononostante, le misure e suggerimenti seguenti possono essere utili:

SUPPORTO AL LAVORO

- **Strutturazione della posizione lavorativa:** Adattare la descrizione della posizione lavorativa e le responsabilità ai punti di forza e alle capacità dei dipendenti nello spettro autistico può aiutare a dischiudere il loro potenziale. Ruoli ed aspettative corrispondenti ben definiti possono garantire che loro assolvano e siano a proprio agio con la posizione assegnatogli.
- **Flessibilità e Stabilità:** Sistemazioni flessibili che forniscano allo stesso tempo un senso di stabilità possono creare un'atmosfera di equilibrio per un dipendente autistico. Stabilire una routine prevedibile, fornire un preavviso sui cambiamenti e offrire orari e modelli di lavoro flessibili possono condurre a un controllo e una sensazione di sicurezza maggiori.
- **Ambiente di Lavoro:** Adattare gli ambienti di lavoro è un altro modo con cui si può facilitare l'inclusione di un dipendente nello spettro autistico. Ciò può includere delle soluzioni al livello sensoriale, come cuffie o tappi per le orecchie per cancellare il rumore, l'illuminazione, un'area appartata lontano dalle distrazioni, limitazioni al livello di affollamento in ufficio, facilitazioni per muoversi nello spazio lavorativo, così come il numero di interruzioni durante il lavoro. Inoltre, si dovrebbe promuovere un ambiente calmo, consistente, accogliente, rispettoso, prevedibile, favorevole ed affidabile.

- **Comunicazione sul posto di lavoro:** A causa delle difficoltà di comunicazione e interazione sociale, è importante identificare e spiegare ai dipendenti autistici le norme comportamentali e le pratiche di comunicazione attese sul posto di lavoro. Dar loro abbastanza tempo per rispondere in un'interazione verbale e garantirgli molteplici canali di comunicazione, sia verbali che scritti, può anche aiutarli a comunicare in modo più efficace.

CULTURA DEL LAVORO INCLUSIVA

- **Sistema di supporto:** Normalizzare un sistema di supporto che coinvolga colleghi, supervisori, specialisti del lavoro, familiari o amici per assistere i dipendenti nello spettro autistico in vari modi, come il trasporto da e verso il lavoro, o spiegarli, guidarli e ricordargli i loro compiti. Un collega abilitato a lavorare con persone autistiche può agire da mentore e aiutare in qualsiasi potenziale problema, sostenerle se necessario, e semplificare per loro le comunicazioni. Oltre a promuovere l'inclusione sul posto di lavoro, questa strategia può essere molto efficace in termini di costi. Tuttavia, qualsiasi potenziale conflitto tra la persona nello spettro autistico e il proprio supporto dovrebbe essere riconosciuto ed evitato.



Inoltre, anche il supporto esterno di organizzazioni e risorse comunitarie può essere utile al tutoraggio, coaching e consulenza specializzata finalizzati ad aiutare queste persone ad avere successo sul posto di lavoro.

- **Istruzione e Formazione:** Le aziende dovrebbero dare priorità alla formazione permanente sull'autismo per manager e colleghi. Organizzare esercitazioni di sensibilizzazione sull'autismo, intraprese con il consenso della persona autistica, aiuterà i membri dello staff a riconoscere e rispondere agli stili di comunicazione e di lavoro unici del collega nello spettro autistico, nonché a rimanere informati sulle campagne di sensibilizzazione e le altre iniziative per ridurre lo stigma associato a questa condizione.
- **Utilizzo della Tecnologia:** Strumenti come gli Assistenti Personali Digitali, i programmi di posta elettronica e i programmi di pianificazione automatizzata possono aiutare una persona autistica a gestire il proprio tempo e a rispettare le scadenze lavorative. Anche forme alternative di comunicazione come la messaggistica istantanea, le tecnologie di sintesi vocale (text-to-speech), il riconoscimento vocale e i pittogrammi possono aiutarli a comunicare le loro idee più facilmente.



6 Alfabetizzazione Digitale per Giovani affetti da Autismo

Quali sono le esigenze digitali specifiche per l'Autismo?

Gli strumenti digitali sono stati progettati per supportare il processo di apprendimento delle persone autistiche. Le soluzioni disponibili vanno dal consentire una comunicazione più efficace delle informazioni tra educatori e studenti nello spettro autistico, al fornire compagni robot che aiutino le persone autistiche a sentirsi più a proprio agio nei contesti educativi, fino all'agevolazione dell'apprendimento assistito attraverso la realtà aumentata. Gli strumenti digitali aiutano le persone autistiche anche a gestire la propria ansia o a rilassarsi, migliorando al contempo le loro capacità di comunicare e di sviluppare le loro abilità sociali.

<https://www.gsma.com/mobilefordevelopment/blog/digital-technologies-supporting-persons-on-the-autism-spectrum/>

Problemi di Sicurezza

Con la tecnologia, la tendenza ad eseguire comportamenti ossessivi e ripetitivi può tradursi nel giocare ripetutamente al medesimo gioco, caricare la stessa immagine o pagina, o eseguire un'attività computerizzata più e più volte. Le persone che hanno bisogno di input sensoriali ripetitivi come mezzi per affrontare lo stress possono beneficiare del rapido servizio di risposta che Internet può fornire. Tuttavia, una rapida fornitura di immagini o azioni può anche alimentare comportamenti ripetitivi che potrebbero incoraggiare la dipendenza da determinati giochi, immagini o siti web.

<https://autismspectrumnews.org/technology-safety-guide-for-parents-of-children-with-autism/>

I giovani nello spettro autistico sono a maggior rischio di un uso compulsivo di Internet, di esposizione a materiali online inappropriati, di persecuzione da parte di predatori online.

di cyberbullismo e di disturbi del sonno. I giovani autistici usano Internet più delle persone neurotipiche, e i loro genitori riferiscono di aver notato un impatto negativo maggiore derivante dall'uso di Internet.



Spesso, autismo ed ansia coesistono. Anche se l'uso della tecnologia può spesso ridurre l'ansia per le persone nello spettro autistico, è risaputo che passare troppo tempo sullo schermo sia problematico per tutte le persone. Ad esempio, ad alte quantità di tempo sullo schermo sono associati maggiori rischi di ansia e depressione, ma le persone autistiche possono essere più a rischio di altre, perché sono più inclini all'ansia e hanno più probabilità di soffrire di problemi ossessivo-compulsivi. Infatti, le persone nello spettro autistico rischiano maggiormente di sviluppare una dipendenza dai social media e da internet, perché sono più facilmente attratti dal comfort e dalle stimolazioni derivanti dall'uso di un dispositivo computerizzato.

<https://autismspectrumnews.org/technology-safety-guide-for-parents-of-children-with-autism/>



7 Innovazione tecnologica integrata

Aiutare i datori di lavoro a comprendere che tecnologie come la realtà virtuale (VR) possono aiutare a supportare la propria forza lavoro autistica.

Quando hai difficoltà ad esprimere te stesso, scrivere un CV può essere molto difficile. I colloqui di lavoro possono essere quasi impossibili. Molti nello spettro autistico sono spesso scartati durante i colloqui in quanto cattivi comunicatori. Quando il posto di lavoro viene ottenuto, gli adulti autistici sono anche più inclini a cambiare lavoro o a lavorare in posizioni per cui sono sovra-qualificati.

I datori di lavoro sono sempre più consapevoli che ci sono benefici significativi nel reclutamento di personale nello spettro autistico per determinati ruoli. Infatti, in un mondo sempre più digitale, caratteristiche come la capacità di riconoscere i pattern, l'attenzione ai dettagli, la perseveranza e livelli estremi di concentrazione possono essere un vantaggio in ruoli come l'analisi e il collaudo dei dati.

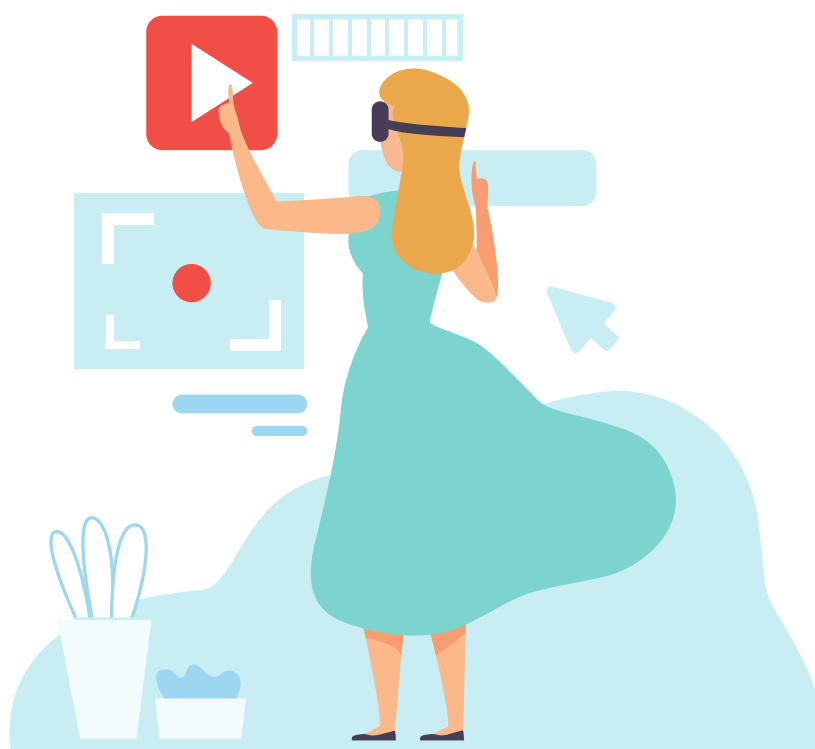
Lo sviluppo e il collaudo di software coinvolgono una combinazione di attività che richiedono un'attenzione intensa. Questo è stato recentemente riconosciuto dal Dipartimento per l'Occupazione e l'Apprendimento irlandese, che ha fatto partecipare quattro giovani autistici alla loro Software Testers Academy, un corso intensivo di formazione di 10 settimane. Al termine del programma, tutti e quattro i partecipanti autistici hanno ottenuto dei ruoli a tempo pieno nel collaudo di software.

<https://www.irishnews.com/business/2016/05/10/news/autism-works-for-digital-companies-510116/>

Anche la VR è stata utilizzata per preparare le persone autistiche a parlare in pubblico. Usando un pubblico di avatar che sbiadisce quando l'oratore non fa contatto visivo, queste persone sono state incoraggiate a guardarsi intorno, piuttosto che solo avanti a sé. Questo gioco è stato accolto positivamente da parte dei partecipanti nello spettro autistico ed è un buon strumento anche per persone più anziane che vogliono prepararsi alle diverse situazioni che possono accadere sul posto di lavoro.

Anche le fobie che spesso colpiscono le persone autistiche sono state affrontate con la VR. Queste fobie possono includere, a titolo esemplificativo, la paura dei trasporti pubblici, delle aule, dei palloncini e degli animali. La Terapia Cognitivo Comportamentale (Cognitive Behavioural Therapy) può essere utilizzata per combattere gli effetti di queste fobie, ma per beneficiare davvero della CBT, essa dovrebbe essere accompagnata da attività di visualizzazione e di immaginazione. Il problema è che queste attività possono essere una sfida per coloro che sono nello spettro autistico. Per affrontare questo problema, uno studio recente ha esaminato l'effetto dell'uso di una terapia immersiva per il trattamento delle fobie nelle persone autistiche. La ricerca è stata condotta nella Blue Room, un tipo di esperienza virtuale sviluppato da specialisti dell'Università di Newcastle, nel Regno Unito, a fianco della società tecnologica innovativa Third Eye Neurotech.

<https://www.forbes.com/sites/solrogers/2019/04/03/how-virtual-reality-can-help-those-with-autism/?sh=5632e493198e>



I Suggerimenti Migliori

- Fornisci una formazione chiara e strutturata affiancata da un monitoraggio continuo
- Chiedi informazioni sulle distrazioni sensoriali e fai gli aggiustamenti pertinenti
- Fornisci un supporto visivo, ad esempio, orari, diari e app
- Comunica qualsiasi modifica di un programma o un'attività lavorativa il prima possibile, per dare al tuo dipendente il tempo di adattarsi.



8 Migliorare la produttività per i datori di lavoro

Molti articoli online forniscono interessanti approfondimenti e raccomandazioni su ciò che le persone autistiche possono fare per accedere con successo al mercato del lavoro. Nei seguenti paragrafi, i lettori troveranno raccomandazioni concrete per: 1) la ricerca del lavoro; 2) la produttività e il benessere in ambienti professionali.

Raccomandazioni per la ricerca del lavoro

In questa sezione, forniamo alcuni suggerimenti per avvicinarti al mercato del lavoro e passare confidentemente attraverso il processo di assunzione.

Le seguenti raccomandazioni non sono specifiche per un tipo di industria o settore, e possono essere applicate indipendentemente dall'occupazione o ruolo associati.

Sii consapevole dei tuoi punti di forza e debolezza

La prima raccomandazione per avvicinarsi al mercato del lavoro è conoscere bene quali potrebbero essere i vostri punti di forza e debolezza. Qui, alcune domande guida che potrebbero facilitare questa consapevolezza:

1. Mi sento a mio agio con molte informazioni?
2. Sono una persona che può facilmente gestire più di un compito contemporaneamente?
3. Sono a mio agio in un ambiente rumoroso?
4. Sono bravo nelle comunicazioni sociali?

Consapevole delle tue debolezze e dei tuoi punti di forza, potrai filtrare più facilmente le opportunità di lavoro disponibili in base a ciò che è meglio per te.

È inoltre molto utile avere una conoscenza approfondita di tutti i fattori contestuali che potrebbero attivare ulteriori opportunità ed aiutarti a sfruttare a pieno i tuoi punti di forza.

I principali fattori di questo tipo sono legati a:

1. Il livello di specializzazione richiesto dalla data opportunità di lavoro (vale a dire, “ho le abilità, le conoscenze e le competenze necessarie per svolgere i compiti e le attività associati a questo ruolo?”)
2. La strutturazione del lavoro, tra cui il calendario, l'orario lavorativo, e la prevedibilità della routine lavorativa.
3. Il tipo di programma di inserimento per i neoassunti autistici disponibile e il livello generale di consapevolezza che l'organizzazione possiede sui temi della diversità e dell'inclusione (molte organizzazioni divulgano i propri risultati in queste aree sul proprio sito aziendale o sui propri profili social. Questo potrebbe certamente rappresentare un elemento da tenere in considerazione durante la ricerca della tua occupazione ideale).
4. Ecc...

Mettersi a proprio agio durante il colloquio

Il tuo obiettivo è quello di aiutare il selezionatore a capire quali potrebbero essere le tue esigenze specifiche e le cose che ti faciliterebbero nell'esecuzione e completamento dei tuoi compiti quotidiani. Le tipiche richieste che puoi fare al tuo potenziale futuro datore di lavoro includono:

- Una lista concisa e completa delle linee guida e delle istruzioni associate al tuo ruolo all'interno dell'organizzazione.
- Il raggruppamento delle tue attività in sotto-attività, ognuna delle quali associata ad una scadenza e un risultato atteso ben definiti.
- Un calendario delle attività regolato su base settimanale e/o mensile, a seconda delle tue preferenze.

In generale, ci sono alcune semplici cose che puoi fare per fare buona impressione e capire se quello è davvero il posto in cui vuoi lavorare:

- Prepara in anticipo una breve introduzione di te stesso, assicurandoti di evidenziare abilità, competenze e conoscenze
- Cogli l'opportunità di porre al tuo intervistatore quante più domande possibile per saperne di più sul luogo di lavoro, sui tuoi futuri colleghi e sul tuo possibile ruolo
- Condividi apertamente e onestamente le cose che potrebbero metterti a disagio e lavora con il tuo selezionatore sulle soluzioni o alternative più vantaggiose

Raccomandazioni per la produttività e il benessere sul posto di lavoro

In questa sezione esaminiamo alcuni suggerimenti a cui puoi affidarti per rendere il tuo processo di inserimento più sicuro e confortevole.

Sulle competenze sociali e comunicative

Se hai difficoltà con le interazioni sociali, o più in generale con le comunicazioni interpersonali, puoi sicuramente affidarti a tutto ciò che

ti aiuta a gestire meglio i fattori di stress e disagio:

1. Se hai difficoltà a conservare ed elaborare le informazioni quando sei esposto a troppi stimoli ambientali, chiedi gentilmente agli interlocutori di spostare la discussione da qualche altra parte, possibilmente in un luogo dell'ufficio più tranquillo e adatto a te.
2. Se hai difficoltà a cogliere il senso di una metafora e/o espressione verbale, chiedi cortesemente ai tuoi colleghi di riformulare le loro frasi in modo diverso.
3. Se in generale hai difficoltà nelle interazioni faccia a faccia, chiedi ai tuoi colleghi di modificare le modalità della comunicazione (ad esempio, via e-mail).



Gestire il tuo tempo e la tua agenda

Ogni nuovo incarico di cui sarai responsabile è accompagnato da:

- Il contenuto, specificante la portata e l'ambito delle date attività
- Le attività e l'insieme delle sotto-attività che servono alla loro realizzazione.
- I prodotti finali e i concreti risultati attesi
- Le scadenze, indicanti il momento in cui il prodotto dovrà essere pronto

Potresti prendere in considerazione la possibilità di pianificare insieme ai tuoi datori di lavoro (o alla persona a cui rispondi per il tuo lavoro) un calendario delle attività che si adatti sia alle tue esigenze che a quelle dei tuoi colleghi. Se riesci ad organizzare la tua agenda con poche attività prevedibili e facili da elaborare, sarà molto più facile gestire il carico di lavoro e produrre i risultati che ci si aspetta da te.

Affrontare gli stimoli sensoriali

Questo è abbastanza evidente: se hai una specifica richiesta di sistemazione, necessaria per creare un ambiente di lavoro per te confortevole, assicurati di condividerla con il tuo datore di lavoro/ le risorse umane (HR)/chi ti può essere di supporto.

Puoi organizzare lo spazio lavorativo in un modo che contribuisca a ridurre le distrazioni e farti sentire più a tuo agio durante tua routine quotidiana.

Gestire scenari stressanti

Nonostante i loro sforzi, alcune organizzazioni potrebbero non essere (ancora) pienamente formate ed informate sui temi e i programmi della diversità e dell'inclusione. Il tuo processo di inserimento potrebbe rappresentare un'esperienza di apprendimento anche per loro.

Sarebbe ingenuo credere che non sperimenterai mai alcuna battuta d'arresto. In quest'ultimo paragrafo, verrai introdotto a dei tipici scenari che potrebbero procurarti ansia e ai semplici mezzi che puoi usare per gestirli in modo efficace:

- Percezione di isolamento: cerca gradualmente di coinvolgerti ed impegnarti nelle chiacchiere che caratterizzano le brevi pause della vita d'ufficio quotidiana. Fa' un passo alla volta, iniziando ad esempio a prendere il caffè con i tuoi colleghi nella caffetteria, o ad invitare a pranzo alcuni dei tuoi colleghi con cui ritieni di avere una connessione
- Ansia: sii aperto e condividi questo sentimento con qualcuno di cui ti fidi e/o che può aiutarti a superarlo
- Discriminazione di qualsiasi tipo: se senti di essere il bersaglio di commenti e azioni malevoli, affronta immediatamente la situazione con il tuo datore di lavoro/le risorse umane dell'organizzazione e spiega gli eventi che ti hanno portato a questa conclusione.



9 Pratiche di lavoro responsabili

Verso un ambiente di lavoro favorevole all'autismo: breve guida per i datori di lavoro

Durante la nostra valutazione, ci siamo imbattuti in numerose pubblicazioni che affrontano il tema di come coltivare ambienti favorevoli all'autismo. A parte le diverse sfumature, le varie pubblicazioni condividono una struttura comune:

Vantaggi dell'assunzione di persone autistiche

Oltre alle ovvie ragioni sociali e morali che motivano l'assunzione di una persona autistica, la letteratura scientifica e aziendale fornisce numerose prove sui benefici che derivano dalla coltivazione e dalla valorizzazione di una forza lavoro diversificata: i dipendenti autistici eccellono nella risoluzione di problemi, nella concentrazione, nella logica, nell'affidabilità, nella memoria e nella percezione dei dettagli.

Non a caso, la maggior parte delle volte le persone nello spettro autistico sono impiegate nel settore IT, nel campo STEAM (scienza, tecnologia, ingegneria, arti, matematica), e più in generale in settori non informatici che sono però comunque basati sui dati — ossia, in professioni e occupazioni che consentono di valorizzare fortemente le loro capacità quantitative.

Mettere le cose in movimento: come attrarre talenti autistici

Per le organizzazioni che stanno iniziando per la prima volta il percorso verso un ambiente di lavoro favorevole per le persone autistiche, è di fondamentale importanza riconoscere le sfide e le questioni che ne derivano: in primo luogo, e soprattutto, l'avvio del processo di assunzione. Le persone dello spettro autistico hanno difficoltà a:

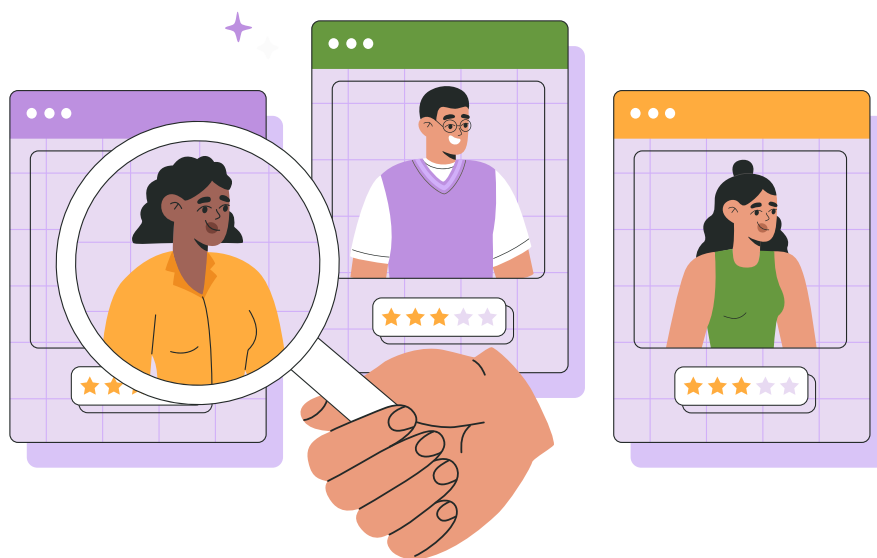
1. comprendere le norme sociali, gli atteggiamenti e i comportamenti che sono naturalmente dati per scontato dalle persone neurotipiche.
2. interagire con le persone e decodificare la comunicazione non verbale e le idee astratte.
3. far fronte a stimoli ambientali (sensoriali).

Questi sono tutti elementi che i datori di lavoro dovrebbero prendere in considerazione per riconfigurare il loro processo di assunzione. Sulla base della nostra valutazione, i punti chiave per i datori di lavoro possono essere riassunti come segue:

Prepara offerte di lavoro inclusive e astieniti dal tradizionale gergo aziendale. Considera molto attentamente le parole che scegli di usare nella tua offerta, sii il più specifico e diretto possibile, ed evidenzia con precisione le abilità, le competenze e le conoscenze specifiche a cui sei interessato.

Rivela la tua intenzione. Se sei interessato a talenti autistici, sii esplicito al riguardo. Questo rappresenta un atteggiamento di apertura che aiuta i tuoi potenziali candidati a filtrare e riconoscere quali opportunità sono disponibili per loro.

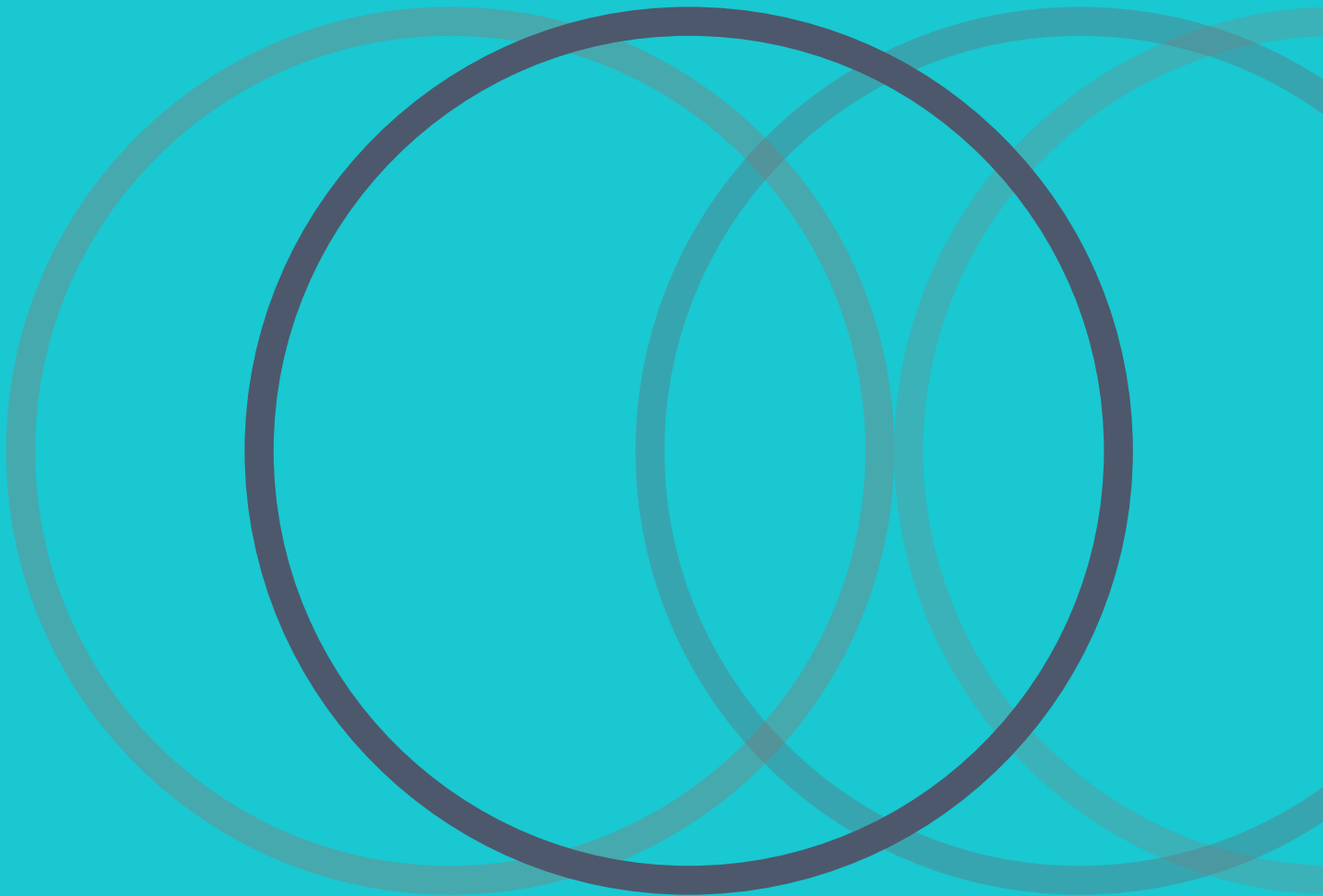
Sii proattivo all'interno della giusta rete. Se sei interessato a reclutare persone autistiche, considera la consulenza con organizzazioni/associazioni locali che aiutano le persone nello spettro autistico. In molti casi, queste strutture, su scala diversa e a seconda della loro dimensione, operano anche come centri di "occupazione" e facilitano i servizi di occupabilità per coloro che rappresentano. Possono anche fornire consulenza sulle pratiche d'assunzione a favore dell'autismo nel loro complesso e prendersi cura della selezione iniziale per conto tuo, facilitando così l'ingresso del candidato più adatto per quell'offerta di lavoro.



Nel caso in cui la tua organizzazione si basi su sistemi automatizzati di reclutamento, sii molto premuroso al riguardo. Soprattutto nel caso di organizzazioni che iniziano per la prima volta a questo tipo di percorso, tali sistemi potrebbero non essere ancora adatti a soddisfare le necessità legate a queste assunzioni meno tradizionali. Più in generale, si prega di assicurarsi che qualsiasi passo verso il colloquio formale (ad esempio, la pre-compilazione di un modulo di domanda) sia favorevole all'autismo fin dalla fase di design e sia abbastanza confidenziale da consentire al candidato di rivelare la propria diagnosi — ad esempio, si potrebbe prendere in considerazione la preparazione di un modulo separato solo per i candidati autistici.

Il colloquio rappresenta il principale ostacolo per le persone neuro-diverse a causa della natura stessa della loro diagnosi. La pratica ha consolidato alcuni principi guida fondamentali su cui tutti i reclutatori possono fare affidamento per mettere a proprio agio i candidati:

- Comunicare in anticipo il tempo e il luogo del colloquio
- Condividere con i candidati ciò che possono aspettarsi durante la riunione
- Chiedere al candidato se abbia delle richieste specifiche in merito all'organizzazione della stanza in cui si svolgerà il colloquio
- Se richiesto dai candidati, consentire la presenza di una persona che il candidato possa riconoscere come supporto
- Rimanere molto concisi e diretti nelle domande — ricordati di evitare linguaggi astratti e metafore, meglio anche evitare domande aperte e scenari ipotetici
- Optare per un colloquio basato sulle competenze, ancora meglio se accompagnato da test ed esercizi pratici
- Evitare colloqui di gruppo e qualsiasi altro scenario che possa innescare uno o più situazioni tra A., B. o C.
- Dettagliare i ruoli, le responsabilità e i compiti di cui i candidati si dovranno occupare
- Prepararsi per un'interazione non convenzionale — il candidato non è l'unica persona che dovrebbe uscire dal proprio ambiente sicuro
- Più in generale, e se pertinente, fornire ai candidati tutte le informazioni di cui hanno bisogno per comprendere l'ambiente di lavoro in cui entreranno.
- ... allo stesso tempo, ricorda che i candidati non dovrebbero essere sovraccaricati di informazioni. Verifica con i candidati stessi se desiderano ricevere un nuovo carico di informazioni.



Sezione B – Buone Prassi

Buone prassi in Svezia



Giocattoli come i fidget spinner possono fungere da ausili essenziali per la concentrazione dei lavoratori autistici.

Contesto

La piena partecipazione alla società è l'obiettivo principale della politica svedese in materia di disabilità

L'obiettivo nazionale della Svezia in materia di disabilità si basa sulla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità. La politica svedese mira ad "ottenere condizioni di vita eque e la piena partecipazione a una società diversificata per le persone con disabilità".

La politica svedese in materia di disabilità

Introduzione

Già vent'anni fa, l'Articolo 15 della Carta Sociale Europea, stabilita nel 1996 dal Consiglio d'Europa, affermava che, per 'garantire alle persone con disabilità l'esercizio effettivo del diritto all'indipendenza, all'integrazione sociale e alla partecipazione alla vita della comunità, indipendentemente dall'età e dalla natura e dall'origine delle loro disabilità,' gli Stati membri del Consiglio d'Europa si impegnano ad 'adottare le misure necessarie' per fornire alle persone con disabilità 'orientamento, istruzione e formazione professionale nell'ambito di programmi generali ove possibile o, ove ciò non sia possibile, attraverso organismi specializzati, pubblici o privati', e a 'promuovere il loro accesso

all'occupazione attraverso tutte le misure tendenti ad incoraggiare i datori di lavoro ad assumerle e mantenerle in servizio nell'ambiente di lavoro tradizionale e ad adeguare le condizioni di lavoro alle esigenze dei disabili o, ove ciò non sia possibile a causa della disabilità stessa, organizzando o creando posti di lavoro protetti in funzione del livello di disabilità.'

Parti Interessate

Il governo e il parlamento svedese stabiliscono le linee guida per le politiche nazionali, principalmente attraverso la legislazione. Le agenzie governative hanno una responsabilità nazionale per settori specifici, tra cui l'istruzione, l'assistenza sanitaria e l'occupazione.

I consigli regionali sono responsabili della salute e dell'assistenza medica.

I 290 comuni svedesi sono responsabili, tra le altre cose, dell'istruzione e dei servizi sociali.

Approccio Metodologico

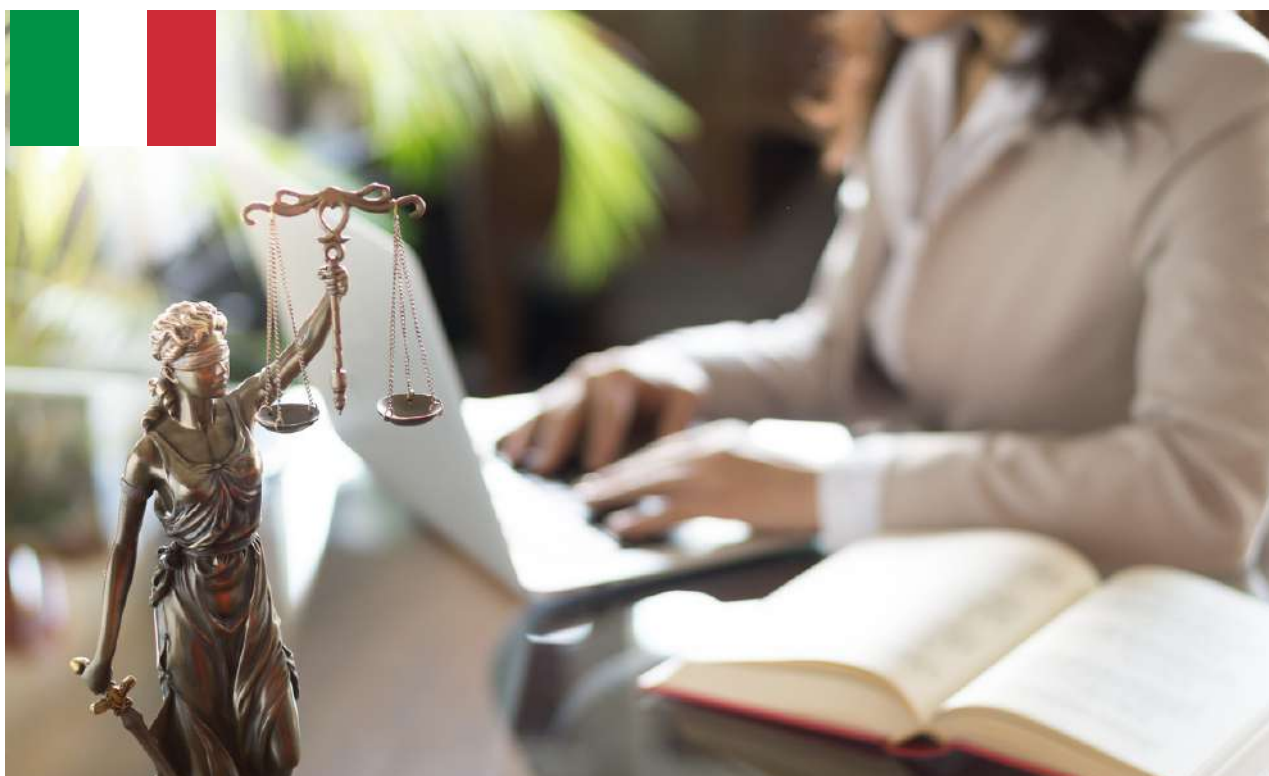
Il Servizio Pubblico per l'Impiego (Arbetsförmedlingen) è stato incaricato dal governo di aiutare più persone con disabilità a trovare lavoro.

I datori di lavoro che assumono persone con capacità lavorative limitate hanno talvolta diritto a sussidi salariali. Il fornitore statale di beni e servizi Samhall offre alle persone con disabilità un'occupazione significativa che favorisce il loro sviluppo personale.

Raccomandazioni/Consigli Migliori

Mentre il reclutamento e le sistemazioni ragionevoli sono passi considerevoli per identificare, assumere e mantenere in servizio il personale autistico, è importante che queste misure siano supportate da una cultura dell'accettazione dell'autismo sul posto di lavoro. Mentre molte organizzazioni potrebbero supporre di non aver bisogno di apportare alcuna modifica alle loro pratiche a meno che un dipendente non decida dichiararsi come autistico e faccia un'esplicita richiesta di sistemazione, ci sono diverse cose che un datore di lavoro può fare per rendere le proprie pratiche sul posto di lavoro più favorevoli al personale autistico prima ancora che vengano esplicitamente richieste.

Buone prassi in Italia



Tipologia

Decreto-Legge Ministeriale n. 146/2021

Titolo & Anno & Istituzioni coinvolte

In vigore da dicembre 2021, articolo 12 quinquies. Ministero della Giustizia

Riepilogo

Il decreto interministeriale autorizza incentivi tributari e fiscali a qualsiasi Startup ad Impatto Sociale Innovativo che impieghi lavoratori nello spettro autistico come dipendenti o collaboratori per un periodo di almeno un anno, in una proporzione pari o superiore ai due terzi della forza lavoro totale.

Gruppi Destinatari

Persone autistiche e Startup ad Impatto Sociale Innovativo

Questioni e settori d'azione evidenziati

Misure urgenti in materia economica e fiscale, per proteggere il lavoro e per esigenze non differibili.

Misure proposte per l'occupazione inclusiva (se presenti)

La ragione risiede nella possibilità di facilitare, grazie ad incentivi finanziari ad hoc, l'occupabilità delle persone autistiche in uno qualsiasi dei settori in cui operano le Startup ad Impatto Sociale Innovativo:

- Assistenza sociale e assistenza sanitaria

Collegamento alle risorse





Tipologia

Proposta di Legge n.2306

Titolo & Anno & Istituzioni coinvolte

Presentata per la prima volta alla Camera dei Deputati nell'aprile 2018, attualmente sotto la valutazione e l'esame di sei diverse commissioni

Riepilogo

La proposta di legge introduce opportunità di formazione e per lo sviluppo di capacità volte a preparare tutor aziendali e altri professionisti del settore sanitario come "tecnici" per l'occupabilità delle persone autistiche nel settore agroalimentare

Gruppi destinatari

Persone autistiche e aziende agroalimentari

Questioni e settori d'azione evidenziati

Vale la pena menzionare l'attenzione al settore agroalimentare, che rappresenta un'ampia e consistente parte del motore economico e occupazionale dell'Italia.

Misure proposte per l'occupazione inclusiva (se presenti)

Oltre alla qualifica di "tecnici" per l'occupabilità e il coaching delle persone autistiche nel settore agroalimentare, la proposta comprende anche incentivi fiscali per le aziende agroalimentari che accedono e promuovono il sostegno all'iniziativa

Collegamento alle risorse



Buone prassi in Belgio



www.diversicom.be

Contesto

DiversiCom sostiene la diversità nel mercato del lavoro facilitando il processo di candidatura per le persone con disabilità, comprese le persone autistiche, e consentendo un'assunzione basata sulle loro capacità e competenze.

Introduzione

La missione di DiversiCom ruota intorno a tre punti fondamentali:

1. aumentare il tasso di dipendenti con disabilità in Belgio
2. sostenere un team di lavoro diversificato attraverso un processo di assunzione aperto per i candidati con disabilità
3. incoraggiare le aziende e i dipendenti con disabilità a condividere il loro successo e ispirare altre organizzazioni

Parti Interessate

DiversiCom collabora direttamente con la scuola secondaria speciale "École des 4 Vents" con sede a Bruxelles, offrendo agli adolescenti autistiche esperienze lavorative nelle aziende — mentre sono ancora a scuola, per prepararli alla loro futura integrazione nel luogo di lavoro. Garantiscono inoltre questa continuità del sostegno facilitando l'accesso degli studenti al libero mercato del lavoro anche dopo il completamento della loro formazione.

Approccio Metodologico

DiversiCom, iniziata nel 2014, offre le seguenti attività:

- sostegno alle persone con disabilità in cerca di lavoro
- erogazione di servizi di consulenza alle aziende coinvolte durante le varie fasi del processo di reclutamento
- creazione di collegamenti tra le persone in cerca di lavoro e le imprese
- comunicazione/condivisione delle buone prassi nonché dei cambiamenti potenziali

Raccomandazioni/Consigli Migliori

- tieni conto della disabilità del candidato autistico
- concentrati sulle competenze del candidato autistico
- valorizza i forti pregi che i candidati autistici possono offrire



Innovative Vocational Education for Autism <https://ivea-project.eu/>

Contesto

IVEA è stato un pluripremiato progetto Erasmus+ che ha coinvolto Autism-Europe e i suoi partner con sede in Portogallo, Spagna, Ungheria e Grecia.

Introduzione

Il progetto Innovative Vocational Education for Autism (IVEA), in attività dal 2018 al 2021, mirava a promuovere l'inclusione sociale delle persone autistiche attraverso l'occupazione. sviluppando una guida europea olistica.

Parti Interessate

Il progetto ha riunito università, associazioni per l'autismo, professionisti, nonché fornitori di IFP e di IT per creare una nuova Guida Europea per l'efficace formazione professionale delle persone autistiche al fine di contribuire al loro successo lavorativo. Maggiori informazioni possono essere trovate [qui](#).

Approccio Metodologico

Un corso di formazione per i giovani autistici è stato erogato dopo un'analisi delle esigenze e delle aspettative dei datori di lavoro. Dieci sessioni faccia a faccia con la partecipazione di persone autistiche hanno fornito molte idee su come preparare al meglio i futuri dipendenti.

Un corso di formazione per i datori di lavoro è stato svolto attraverso tre sessioni faccia a faccia, incentrate su un'intensa preparazione del gruppo di partecipanti ed estesi ad altri dipartimenti delle aziende

Sono stati inoltre attivati degli stage per i giovani autistici, che hanno dato a formatori e tirocinanti l'opportunità di condividere conoscenze ed esperienze

Raccomandazioni/Consigli Migliori

- Sviluppare competenze trasversali (comunicazione/interazione sociale)
- Gestire le transizioni dall'istruzione al lavoro, o da un lavoro all'altro
- Prendere in considerazione la prospettiva degli altri
- Reagire in modo appropriato alle critiche e alle lodi
- Affrontare la risoluzione dei problemi sul posto di lavoro

Buone prassi in Francia



Contesto

Autismo ed Occupazione: Sostenere le persone con autismo nella ricerca di un impiego

Introduzione

Fondata nel 2016, Avencod è un'azienda il cui modello di business si basa sull'inclusione delle persone con disabilità, e in particolare delle persone con autismo, nell'industria digitale. L'azienda inoltre offre ai propri clienti un'esperienza dell'esternalizzazione digitale che possiede una dimensione sociale. Avencod impiega persone con disabilità, per lo più persone autistiche, e le forma tra i 18 mesi e i 2 anni, per aiutarle ad integrarsi nella vita professionale e avere una migliore occupabilità.

Avencod assicura che l'assegnazione dei compiti ai propri dipendenti tenga conto delle esigenze e delle capacità individuali.

Parti Interessate

- Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
- MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES
- FONDATION ORANGE
- ATYPIQ - Association Asperger & Autiste de haut niveau
- AMADEUS
- CAPGEMINI ENGINEERING
- CGI
- SOPRA STERIA

Approccio Metodologico

L'approccio di Avencod alla corretta integrazione dei propri dipendenti si basa su due punti. In primo luogo, il miglioramento dell'accesso alla formazione per il perfezionamento delle competenze dei dipendenti attraverso un supporto di lungo termine.

In secondo luogo: un'attenzione negli scambi interpersonali all'interno di una grande azienda o di un reparto IT volta ad aumentare la fiducia e migliorare l'empatia tra manager e dipendenti.

Raccomandazioni/Consigli Migliori

- Le competenze tecniche non bastano, concentrati anche sulle abilità interpersonali.
- Crea un sistema di mentoraggio sostenibile che coinvolga i dipendenti autistici più esperti (se presenti)
- Assicurati che la struttura del percorso formativo sia il più autentico possibile.



Contesto

Occupazione e Formazione delle persone autistiche

Introduzione

Nel 2017, è stato creato il primo ristorante solidale Café Joyeux, che impiega e forma persone con disabilità intellettive. Oltre a fornire una soluzione innovativa per l'inclusione delle persone reclutate, Café Joyeux intende colmare l'ampio divario e la disuguaglianza nell'occupazione che coinvolge queste persone.

Parti Interessate

15 Caffè in Francia e all'estero

45 Manager e Catering Professionisti

Approccio Metodologico

1. Reclutamento di stagisti
2. Educatori specializzati e specialisti della valutazione delle competenze nelle Risorse Umane, nel management e in cucina.
3. Assegnazione delle funzioni in base alle capacità.
4. Formazione

Raccomandazioni/Consigli Migliori

- Esplora le abilità e le competenze della persona autistica in relazione ai requisiti lavorativi.
- Struttura la formazione su misura per competenze e talenti
- Includi diversi esperti del settore del lavoro
- Crea un ambiente accogliente ed inclusivo per rivelare i loro talenti
- Istituisce un sistema occupazionale completamente sostenibile che promuova il mantenimento delle posizioni lavorative
- Usa il potere dei social media per accrescere la consapevolezza intorno all'occupazione delle persone autistiche.

Buone prassi in Irlanda



Contesto

Aspire Ireland e Aspire Productions

Introduzione

Aspire Ireland è un'impresa sociale nel settore dei media per talentuosi profili creativi nello spettro autistico.

Aspire Ireland "immagina un mondo in cui le persone autistiche abbiano le stesse opportunità di lavorare, socializzare e partecipare di tutti gli altri"

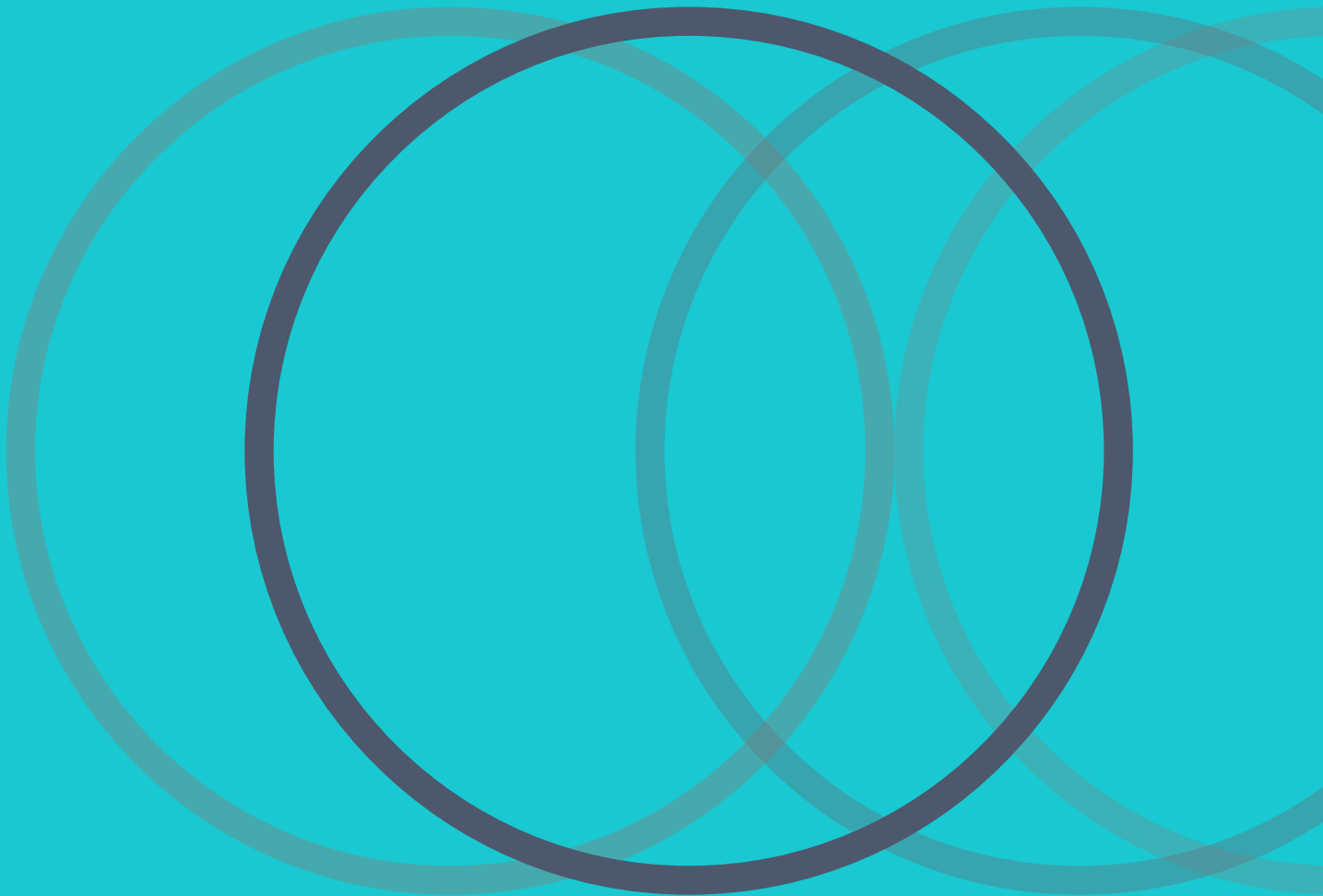


Contesto

My Access Hub utilizza meccanismi di eLearning e realtà virtuale per immergere i dipendenti in scenari che simulano l'enorme impatto che i dettagli dell'ambiente lavorativo hanno sui dipendenti stessi.

Introduzione

"Si tratta di utilizzare la tecnologia per consentire alle aziende di costruire luoghi di lavoro inclusivi per l'autismo. Ciò significa educare i dipendenti all'interno delle aziende a capire come un individuo autistico viva il posto di lavoro e come possano migliorarlo per il collega in questione. Ciò significa ridurre le barriere fisiche, come l'illuminazione, la disposizione dell'ufficio e i suoni al suo interno, ma anche la comunicazione di base e la comprensione delle cose che rendono difficile il posto di lavoro per loro."



Sezione C — Curriculum di Formazione e Linee Guida

