



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



ACTINBOOK

**RICONOSCIMENTO E CONVALIDA
DELL'APPRENDIMENTO
INFORMALE E NON FORMALE
NELL'APPRENDIMENTO BASATO
SUL LAVORO**

-MANUALE-



Titolo e acronimo: ACcess To Inclusive Vocational and Educational Training Environments (ACTI-VET)

Tipo di progetto: KA202 - Strategic Partnerships for vocational education and Training

Ref. nr.: 2020-1-BE01-KA202-074992

Numero pacchetto di lavoro & Nome: IO4 – ACTINBOOK Handbook for the recognition and validation of informal and non-formal learning acquired in the framework of WBL schemes by disabled people

Partner responsabile: INOVA+

Versioni	Data	Tipo di versione	Contributori
3	2022	Finale	All partners

INDICE DEI CONTENUTI

00

Presentazione dell'ACTINBOOK

01

Impatto dell'apprendimento non formale/informale attraverso il WBL

02

Metodologia europea per il riconoscimento e la trasparenza

03

Do's & Don'ts per migliorare la qualità del riconoscimento

04

Raccomandazioni delle persone con disabilità

PRESENTAZIONE DELL'ACTINBOOK

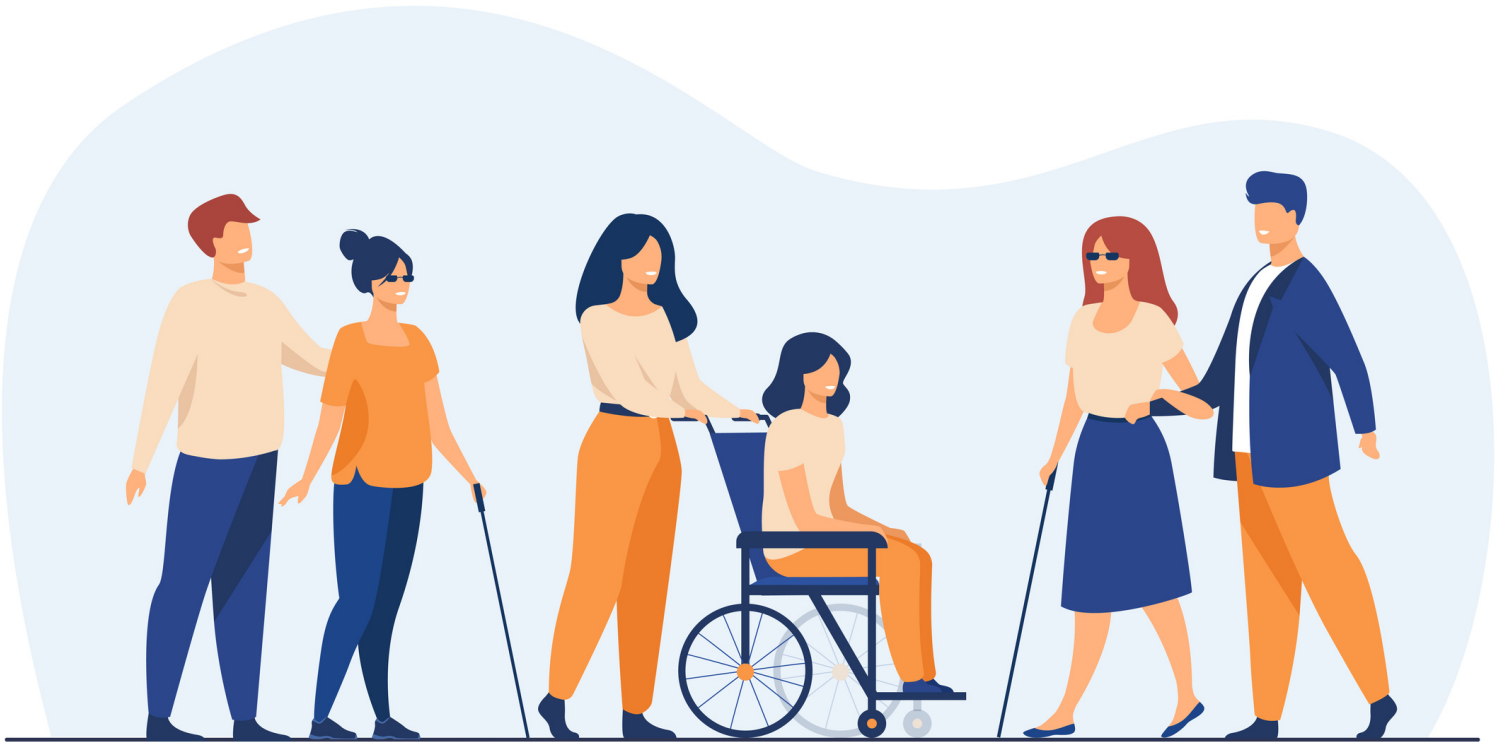
Per migliorare la qualità e l'efficacia dei **programmi di apprendimento basato sul lavoro (WBL)** per le persone disabili, è stato sviluppato il manuale ACTINBOOK che supporta le attività di apprendimento permanente basate su schemi WBL.

Questo manuale mira a facilitare il processo di riconoscimento e trasparenza delle ricadute dell'apprendimento non formale/informale a livello europeo per incoraggiare la partecipazione ad apprendistati/tirocini rimuovendo gli ostacoli legali e facilitando il riconoscimento delle qualifiche professionali e dell'esperienza acquisita sul posto di lavoro.

Lo scopo di questo kit di strumenti è:

- aiutare le organizzazioni di IFP a riflettere sulle attuali pratiche di riconoscimento/validazione dell'apprendimento non formale/informale
- consentire ai consulenti professionali di fornire un servizio di riconoscimento e validazione innovativo, semplice e di qualità.
- fornire una guida metodologica per misurare l'apprendimento che migliora la capacità lavorativa dei giovani disabili.





01

IMPATTO DELL'APPRENDIMENTO NON FORMALE/INFORMALE ATTRAVERSO IL WBL



L'apprendimento non formale attraverso i programmi di WBL può avere un impatto significativo sulle persone con disabilità, offrendo loro l'opportunità di sviluppare le proprie competenze, acquisire esperienza lavorativa pratica e migliorare la propria occupabilità.

I programmi, come l'apprendistato, i tirocini e la formazione sul posto di lavoro, possono offrire agli individui opportunità di apprendimento non formale e informale.

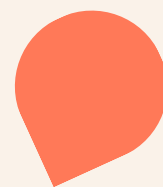
Work-based
Learning

Apprendimento
non formale

Esperienze di apprendimento strutturate che si svolgono al di fuori delle istituzioni educative tradizionali, come workshop, seminari e programmi di formazione.

Esperienze di apprendimento che avvengono attraverso attività e interazioni quotidiane, come l'apprendimento da parte di colleghi, mentori e situazioni di lavoro.

Apprendimento
informale



ATTRAVERSO I PROGRAMMI WBL, LE PERSONE CON DISABILITÀ POSSONO PARTECIPARE A UNA SERIE DI OPPORTUNITÀ DI APPRENDIMENTO NON FORMALE E INFORMALE!

ESPERIENZA DI LAVORO PRATICA

I programmi WBL possono offrire alle persone con disabilità l'opportunità di fare un'esperienza pratica di lavoro nel settore prescelto, aiutandole a sviluppare le competenze pratiche richieste dal mercato del lavoro.

FORMAZIONE ON-THE- JOB

I programmi WBL possono offrire alle persone con disabilità l'opportunità di formarsi e sviluppare nuove competenze lavorando in un contesto concreto.

SVILUPPO DI SOFT SKILLS

I programmi WBL possono anche aiutare le persone con disabilità a sviluppare competenze trasversali, come la comunicazione, il lavoro di squadra, la risoluzione dei problemi e la gestione del tempo, che sono essenziali per il successo in qualsiasi lavoro.

ESPERIENZA DI DIVERSI PERCORSI DI CARRIERA

I programmi WBL possono aiutare le persone con disabilità a prendere decisioni informate sul loro futuro percorso professionale e ad aumentare le possibilità di ottenere un lavoro in linea con i loro interessi e obiettivi. L'apprendimento non formale attraverso programmi di WBL può avere un impatto trasformativo su queste persone, fornendo loro le competenze, le conoscenze e l'esperienza necessarie per avere successo nella forza lavoro e raggiungere i loro obiettivi di carriera.

MENTORING E COACHING

I programmi WBL possono offrire alle persone con disabilità contatti con professionisti esperti che possono fornire guida, supporto e feedback sul loro lavoro.

IMPATTO DELL' APPRENDIMENTO NON FORMALE INFORMALE ATTRAVERSO IL WBL

L'apprendimento non formale e informale attraverso l'apprendimento basato sul lavoro (WBL) può avere un impatto significativo sullo sviluppo delle capacità e delle competenze degli individui.

SVILUPPO DI COMPETENZE TRASFERIBILI

01

L'apprendimento non formale e informale attraverso il WBL può sviluppare una serie di competenze trasferibili che possono essere applicate in una varietà di contesti. Queste competenze possono includere la comunicazione, la risoluzione di problemi, il lavoro di squadra e la gestione del tempo.

ESPERIENZA NEL MONDO REALE

02

L'apprendimento non formale e informale attraverso il WBL fornisce alle persone un'esperienza reale, consentendo loro di sviluppare una comprensione di come applicare le proprie conoscenze e competenze in un contesto pratico.

AUMENTO OCCUPABILITÀ

03

L'apprendimento non formale e informale attraverso il WBL può aumentare l'occupabilità, fornendo alle persone competenze ed esperienze rilevanti che sono ricercate dai datori di lavoro.



CRESCITA PERSONALE E PROFESSIONALE

04

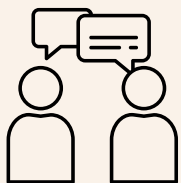
L'apprendimento non formale e informale attraverso il WBL può anche portare a una crescita personale e professionale, in quanto gli individui sviluppano nuove prospettive e idee che possono aiutarli a diventare più efficaci e sicuri nel loro lavoro.

MIGLIORAMENTO PERFORMANCE

05

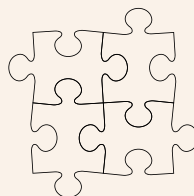
L'apprendimento non formale e informale attraverso il WBL può anche portare a un miglioramento delle prestazioni, in quanto gli individui sviluppano le competenze e le conoscenze necessarie per svolgere efficacemente il proprio lavoro. Questo può portare a risultati migliori sia per l'individuo che per il suo datore di lavoro.

COMPETENZE TRASFERIBILI



COMUNICAZIONE

Una comunicazione efficace è essenziale in tutti i tipi di contesti lavorativi e il WBL può aiutare gli individui a sviluppare abilità come l'ascolto attivo, il linguaggio chiaro e conciso e la scrittura efficace.



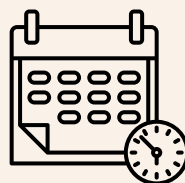
PROBLEM-SOLVING

Pensiero critico, creatività e risoluzione dei problemi: queste abilità sono preziose in un'ampia gamma di contesti e possono aiutare gli individui a superare le sfide e a trovare soluzioni innovative ai problemi!



LAVORO DI SQUADRA E COLLABORAZIONE

La maggior parte dei lavori richiede un certo livello di lavoro di squadra e di collaborazione, e il WBL può aiutare gli individui a sviluppare competenze come lavorare in modo collaborativo, costruire relazioni e risolvere i conflitti.



GESTIONE E ORGANIZZAZIONE DEL TEMPO

La gestione efficace del tempo e l'organizzazione sono abilità importanti in tutti i tipi di contesti lavorativi e il WBL può aiutare gli individui a sviluppare abilità come dare priorità ai compiti, gestire le scadenze e rimanere concentrati e organizzati.



ADATTABILITÀ E FLESSIBILITÀ

L'apprendimento non formale e informale attraverso il WBL può aiutare gli individui a sviluppare competenze come l'adattabilità e la flessibilità, che sono preziose negli ambienti di lavoro odierni in rapida evoluzione.



LE ESPERIENZE WBL POSSONO PORTARE A UN MIGLIORAMENTO DELLE PRESTAZIONI!

ESPERIENZA PRATICA

Partecipando ai programmi WBL, le persone possono acquisire un'esperienza pratica nel settore da loro scelto, che può aiutarle ad applicare le conoscenze teoriche in contesti reali e a sviluppare le loro capacità di problem-solving e di pensiero critico. Questo può portare a un miglioramento delle prestazioni sul lavoro, in quanto le persone diventano più sicure delle proprie capacità e meglio attrezzate per affrontare nuove sfide.

FEEDBACK E MIGLIORAMENTO

I programmi WBL possono anche offrire alle persone l'opportunità di ricevere un feedback sulle loro prestazioni e di identificare le aree di miglioramento. Questo può aiutare le persone a sviluppare una mentalità di crescita e il desiderio di migliorare continuamente le proprie competenze e conoscenze.

TENERSI AL PASSO CON LE NOVITÀ

Inoltre, i programmi WBL possono anche aiutare le persone a tenersi aggiornate sulle ultime tendenze del settore e sulle migliori pratiche, migliorando così la loro efficacia complessiva sul lavoro. Questo può aiutare le persone a diventare più produttive, efficienti e apprezzate dai loro datori di lavoro.



LE ESPERIENZE DI WBL POSSONO AUMENTARE L'OCCUPABILITÀ DELLA PERSONA!

CONOSCENZE E COMPETENZE TECNICHE SPECIFICHE DEL SETTORE

I programmi WBL possono anche fornire alle persone conoscenze specifiche del settore e competenze tecniche che sono richieste dalla domanda di lavoro. Acquisendo esperienza pratica e conoscenze nel settore desiderato, gli individui possono dimostrare ai potenziali datori di lavoro di possedere le capacità e le competenze necessarie per svolgere efficacemente il lavoro.

OPPORTUNITÀ DI NETWORKING E DI CONFRONTO CON I PERCORSI DI CARRIERA

I programmi WBL possono anche fornire alle persone opportunità di networking e di esperienza in diversi percorsi professionali, aiutandole a prendere decisioni informate sui loro futuri percorsi professionali e ad aumentare le loro possibilità di ottenere un lavoro che sia in linea con i loro interessi e obiettivi.



LE ESPERIENZE WBL POSSONO FAVORIRE LA CRESCITA PERSONALE E PROFESSIONALE!

USCIRE DALLA ZONA DI COMFORT

I programmi WBL possono sfidare le persone a uscire dalla loro zona di comfort, ad assumersi nuove responsabilità e a sviluppare nuovi modi di pensare e di risolvere i problemi. Ciò può aiutare le persone a sviluppare la fiducia in se stesse, la resilienza e l'adattabilità, caratteristiche preziose in qualsiasi contesto professionale.

APRIRE GLI ORIZZONTI

I programmi WBL possono anche permettere alle persone di conoscere culture, prospettive e modi di lavorare diversi, ampliando così i loro orizzonti e aiutandole a sviluppare una comprensione più articolata del mondo che le circonda. Ciò può aiutare le persone a diventare più empatiche, aperte e culturalmente competenti, competenze preziose nella forza lavoro globalizzata di oggi.

SVILUPPO PROFESSIONALE

I programmi WBL possono offrire alle persone con disabilità l'opportunità di apprendere nuove competenze, acquisire esperienza lavorativa pratica e dimostrare le proprie capacità in contesti reali. Completando con successo compiti e progetti, le persone possono provare un senso di realizzazione che può contribuire ad aumentare la loro autostima e la fiducia nelle loro capacità. Un programma WBL può fornire alle persone con disabilità un ambiente di apprendimento di supporto, dove possono ricevere feedback, guida e incoraggiamento dai loro supervisori e colleghi.



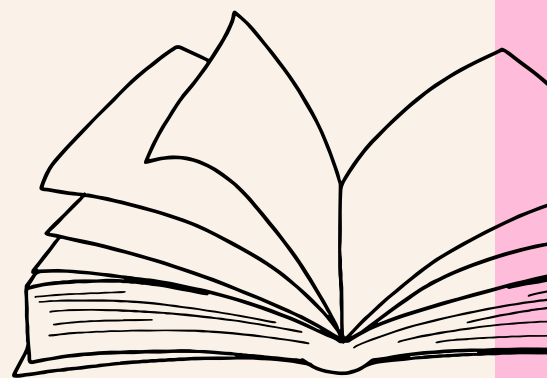
02

METODOLOGIA

EUROPEA PER IL

RICONOSCIMENTO E LA

TRASPARENZA



Questo capitolo presenta le strategie nazionali che possono aiutare le persone disabili ad accedere a opportunità di lavoro soddisfacenti e a sviluppare le competenze necessarie per avere successo nei luoghi di lavoro.

In Europa, i dispositivi di riconoscimento e convalida delle competenze assumono forme diverse!



PORTOGALLO

VALOR T

O1

Questo progetto mira a mettere in contatto le aziende che cercano candidati per occupazioni personalizzate e le persone con un certo grado di disabilità, accompagnando entrambe le parti nel processo.

COME FUNZIONA

In primo luogo, le aziende pubblicano le loro opportunità di lavoro in Valor T, nel contempo, i candidati si registrano e inizia un processo di screening, i valori e le capacità dei candidati vengono valutati dal team di Valor T e si trova una corrispondenza.

BENEFICI E IMPATTO

Questo progetto mira a facilitare l'incontro tra candidati e aziende, ha una radio nazionale dedicata al lavoro, il fatto che sia più di un semplice portale di annunci di lavoro online e più di un processo di intermediazione tra aziende e candidati dà una maggiore possibilità di successo negli abbinamenti effettuati.

LEZIONI IMPARATE

È importante garantire costantemente che il lavoro svolto con questo target di popolazione non si limiti alla ricerca di un posto di lavoro, ma che sia un accompagnamento continuo su ogni caso e uno strumento per dare ai candidati maggiori possibilità, lavorando con loro per trovare posizioni adatte e anche per aiutarli a migliorare se stessi nell'attesa di trovare un posto di lavoro.

PORTOGALLO

EL CORTE INGLÉS

02

Il progetto mira a facilitare e migliorare il grado di efficacia dell'integrazione dei lavoratori disabili nella forza lavoro di El Corte Inglés. Viene messo in atto un programma di mentorship per facilitare l'integrazione, la comprensione delle funzioni e il dialogo con l'azienda.

COME FUNZIONA

Per prima cosa, l'azienda contatta i propri partner, informandoli che è disponibile un annuncio, dopodiché riceve le informazioni sui candidati e iniziano i colloqui. Quando viene scelto il candidato finale, viene assegnato un mentore, la cui funzione è quella di aiutare il candidato a comprendere la sua posizione e di facilitare qualsiasi domanda che possa emergere durante questo periodo di adattamento, correlata o meno alla posizione mancante. Inoltre, vengono mantenuti stretti contatti sia con la persona che con il referente per assicurare che il processo si svolga nel modo più fluido possibile.

BENEFICI E IMPATTO

Il progetto mira a facilitare l'incontro tra i candidati e l'azienda. Il processo di mentorship consente un approccio individuale che garantisce che sia l'azienda che l'individuo siano presi in considerazione e che venga fatto tutto il possibile per facilitare l'ingresso in azienda e l'adattamento non solo al lavoro ma anche al team.

LEZIONI IMPARATE

Per garantire il successo del processo di riadattamento è fondamentale che le modalità di comunicazione siano chiare e che il programma di tutoraggio sia determinante per garantire il successo del sistema.

ITALIA

IL PROGRAMMA DI APPRENDISTATO DI ROCCO MAGNOLI PER PERSONE CON SINDROME DI DOWN NEL SUO LABORATORIO DI CERAMICA

01

Il programma è stato istituito nel 2014, in collaborazione con l'Associazione Italiana Sindrome di Down (AIPD) e la Regione Toscana. Il suo obiettivo primario è quello di fornire formazione professionale e opportunità di lavoro a persone con disabilità, con particolare attenzione allo sviluppo di competenze pratiche nel settore della ceramica, attraverso laboratori.

Il programma di apprendistato è adattato alle esigenze e alle capacità di ciascun partecipante, con un'attenzione particolare allo sviluppo di competenze pratiche e alla conoscenza della produzione ceramica. Gli apprendisti ricevono una formazione sul posto di lavoro e lavorano a fianco di ceramisti esperti in un ambiente solidale e inclusivo. Inoltre, ricevono un supporto continuo e un tutoraggio per aiutarli a raggiungere i loro obiettivi.

Il programma di apprendistato è aperto a giovani con sindrome di Down di età compresa tra i 18 e i 28 anni, che abbiano completato gli studi secondari. Gli apprendisti vengono selezionati in base al loro interesse per la ceramica, alla loro capacità di lavorare in gruppo e alla loro volontà di imparare.

Il programma ha avuto un grande successo nell'offrire opportunità di lavoro significative alle persone con sindrome di Down: molti partecipanti sono riusciti a trovare un impiego retribuito nell'industria della ceramica o in settori affini. Oltre ai benefici per gli apprendisti, il programma ha avuto un impatto positivo anche sull'azienda, con un aumento della produttività e un miglioramento della cultura del lavoro.

ITALIA



IL PROGRAMMA DI APPRENDISTATO DI ROCCO MAGNOLI PER PERSONE CON SINDROME DI DOWN NEL SUO LABORATORIO DI CERAMICA

FORMAZIONE E ACCOMPAGNAMENTO PROFESSIONALE

01

Il programma comprendeva la formazione professionale e il supporto dell'AIPD e di altre organizzazioni locali. Gli apprendisti hanno ricevuto un tutoraggio e un supporto continuo durante il programma per aiutarli a raggiungere i loro obiettivi.

RECLUTAMENTO

02

Gli apprendisti sono stati reclutati in base al loro interesse per la ceramica, alla loro capacità di lavorare in gruppo e alla loro volontà di imparare. Gli apprendisti avevano completato l'istruzione secondaria e avevano un'età compresa tra i 18 e i 28 anni.

ON-THE-JOB TRAINING

03

Gli apprendisti hanno ricevuto una formazione sul posto di lavoro e hanno lavorato a fianco di ceramisti esperti in un ambiente solidale e inclusivo. Hanno appreso una serie di competenze, tra cui la produzione di ceramiche, la smaltatura, la cottura e l'imballaggio. Hanno anche imparato a conoscere i diversi strumenti e le tecniche utilizzate nell'industria della ceramica e a utilizzare i macchinari e le attrezzature del laboratorio.

SVILUPPO DELLA STRUTTURA DEL PROGRAMMA

04

Il programma è stato sviluppato come corso biennale, con apprendisti che lavorano quattro ore al giorno, quattro giorni alla settimana. Il programma comprende la formazione sul lavoro, la formazione professionale e il supporto dell'AIPD e di altre organizzazioni locali.

PAGAMENTI E STIPENDIO

05

Gli apprendisti hanno ricevuto uno stipendio durante il loro apprendistato, che li ha aiutati a mantenersi mentre apprendevano nuove competenze e facevano esperienza lavorativa.

OPPORTUNITÀ

06

Molti degli apprendisti hanno poi trovato un impiego retribuito nell'industria della ceramica o in settori affini. Il programma ha fornito un percorso di inserimento lavorativo a persone con disabilità, contribuendo a promuovere l'inclusività e la diversità sul posto di lavoro.

ITALIA



BENEFICI E IMPATTO

- Opportunità di lavoro
- Sviluppo delle competenze
- Inclusione e diversità
- Impatto positivo sull'azienda
- Impatto sociale

LEZIONI IMPARATE

I

Partnership e collaborazione sono essenziali

II

L'apprendimento basato sul lavoro può portare a trovare un'occupazione qualificante

III

L'inclusione e la diversità portano a risultati positivi

IV

Il supporto e il tutoraggio sono fondamentali

V

I programmi possono avere un impatto sociale positivo

ITALIA

PROGETTO ACCOMPAGNAMENTO

02

Il Progetto Accompagnamento è un programma sviluppato dall'Associazione Nazionale Subvedenti in collaborazione con aziende e istituzioni pubbliche. Il programma offre opportunità di apprendimento sul lavoro a persone con disabilità visiva e mira a promuoverne l'inclusione sociale e lo sviluppo professionale.

Il programma offre a ogni partecipante un sostegno e una formazione personalizzati, che comprendono corsi di orientamento e mobilità, adattamenti del posto di lavoro e assistenza tecnica. I partecipanti ricevono anche un supporto e un tutoraggio continui durante il programma, per aiutarli ad avere successo nei loro stage di apprendimento sul lavoro.

Il Progetto di accompagnamento è riuscito a offrire opportunità di lavoro significative a persone con disabilità visiva in diversi settori, tra cui l'industria alberghiera, la finanza e la pubblica amministrazione. Il programma ha anche contribuito a promuovere una maggiore inclusione sociale e la consapevolezza delle capacità delle persone con disabilità.

Il progetto di accompagnamento dimostra il potenziale delle strategie di apprendimento basate sul lavoro per promuovere l'inclusività, la diversità e l'impatto sociale positivo nel contesto italiano.

ITALIA



PROGETTO ACCOMPAGNAMENTO

IDENTIFICAZIONE DEI POTENZIALI BENEFICIARI

01

Il programma individua potenziali partecipanti non vedenti o con disabilità visive interessati a perseguire opportunità di apprendimento basate sul lavoro.

ANALISI DEI FABBISOGNI

02

Il personale del programma valuta le esigenze di ciascun partecipante, comprese le sue competenze, le sue capacità e i suoi requisiti di supporto, per determinare la collocazione più appropriata per l'apprendimento sul lavoro.

IDENTIFICAZIONE DEI DATORI DI LAVORO

03

Il programma individua potenziali datori di lavoro disposti a offrire opportunità di apprendimento sul lavoro a partecipanti con disabilità visiva. I datori di lavoro possono essere aziende o istituzioni pubbliche di diversi settori.

SVILUPPO DI PIANI DI APPRENDIMENTO BASATI SUL LAVORO

04

Il personale del programma collabora con i partecipanti e i datori di lavoro per sviluppare piani di apprendimento personalizzati basati sul lavoro, che delineano i compiti e le responsabilità del collocamento, nonché gli adattamenti o le sistemazioni necessarie sul posto di lavoro.

FORMAZIONE ALL'ORIENTAMENTO E ALLA MOBILITÀ

05

Il personale del programma fornisce assistenza tecnica e formazione ai partecipanti per garantire che siano in grado di utilizzare qualsiasi attrezzatura o tecnologia necessaria per svolgere le loro mansioni lavorative.

MONITORAGGIO E SUPPORTO

06

Il personale del programma fornisce ai partecipanti un monitoraggio e un sostegno continui durante il periodo di apprendimento sul lavoro. Ciò include controlli regolari con i partecipanti e con i datori di lavoro, nonché il tutoraggio da parte di professionisti esperti.

VALUTAZIONE E FOLLOW UP

07

Il personale del programma valuta il successo del tirocinio e fornisce ai partecipanti il supporto necessario per il follow-up. Questo può includere assistenza nella ricerca di un lavoro o ulteriori opportunità di formazione e crescita.

ITALIA

PROGETTO ACCOMPAGNAMENTO

BENEFICI E IMPATTO

Il programma mira a promuovere una maggiore inclusione sociale per le persone con disabilità visiva, offrendo loro opportunità di lavoro significative e aumentando la consapevolezza delle loro capacità. Ciò ha un impatto positivo sia sui partecipanti che sulla comunità in generale, promuovendo la diversità e l'inclusione sul posto di lavoro.

Il Progetto di accompagnamento ha avuto un impatto positivo sui partecipanti, fornendo loro le competenze, le conoscenze e l'esperienza necessarie per avere successo nel mondo del lavoro. Molti partecipanti sono riusciti a ottenere un impiego permanente grazie ai loro tirocini di apprendimento sul lavoro.

LEZIONI IMPARATE

Il Progetto Accompagnamento è un esempio di successo di programma di apprendimento basato sul lavoro per persone con disabilità nel contesto italiano. Il programma fornisce supporto e formazione individuale, promuove l'inclusione sociale e ha un impatto positivo sui partecipanti e sulla comunità in generale.

BULGARIA

ORIENTAMENTO PROFESSIONALE ATTRAVERSO I SERVIZI SOCIALI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO ASSISTITO

01

Le persone con disabilità dovrebbero avere accesso a forme di formazione professionale adeguate, mentre le opportunità di impiego dovrebbero essere annunciate sul mercato del lavoro pubblico.

COME IMPLEMENTARLO

I

Applicare un approccio individuale nell'introduzione dei principi dell'orientamento professionale specializzato per le persone con disabilità e introdurre il modello del Supported Employment, in particolare per le persone con disabilità intellettiva, come strumento per entrare nel mercato del lavoro aperto.

II

Il processo di risocializzazione delle persone socialmente svantaggiate dovrebbe includere l'offerta di opportunità di impiego sul mercato del lavoro aperto.

III

Sviluppo e attuazione di misure con incentivi economici per sostenere i datori di lavoro negli ambienti di lavoro convenzionali a creare posti di lavoro per persone con disabilità.

IV

Trovare nuove opportunità di lavoro per le persone con disabilità che tengano conto del loro potenziale e delle loro capacità, piuttosto che delle loro limitazioni e difficoltà.

V

Corrispondenza delle competenze e delle preferenze individuali con i requisiti del lavoro

VI

Servizi di consulenza per i datori di lavoro: guida pratica al miglioramento degli ambienti di lavoro, design universale e innovazione creativa

BULGARIA



ORIENTAMENTO PROFESSIONALE ATTRAVERSO I SERVIZI SOCIALI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO ASSISTITO

BENEFICI E IMPATTO

- Lavoro protetto. L'occupazione protetta delle persone con disabilità permanente non è regolamentata dalla legislazione bulgara.
- Imprese e cooperative specializzate per persone con disabilità. Impiegano gruppi di lavoro misti. Le imprese partecipano al mercato su un piano di parità con le aziende che non assumono persone con disabilità, il che le rende non competitive.
- Mercato del lavoro aperto
- Forme di lavoro a domicilio e telelavoro
- Imprenditorialità sociale

LEZIONI IMPARATE



Le persone con disabilità dovrebbero avere accesso a forme adeguate di formazione professionale e le opportunità di impiego dovrebbero essere annunciate sul mercato del lavoro aperto.

Informazione e comunicazione accessibili. Un elemento importante nella vita delle persone disabili è l'informazione e la possibilità di comunicare a seconda della loro disabilità.



BULGARIA



UFFICIO DI COLLOCAMENTO
NELLA CITTÀ DI VELIKO
TARNOVO

ANNUNCI DI LAVORO
PUBBLICI

AMMINISTRAZIONE
PUBBLICA

CONTATTO DIRETTO CON
LE AZIENDE PRIVATE

DOVE CERCARE UNA GUIDA?

BULGARIA

SERVIZI INNOVATIVI PER L'INCLUSIONE SOCIALE DELLE PERSONE DISABILI

02

L'obiettivo principale del progetto è quello di ampliare le opportunità di mediazione e assistenza per le persone con disabilità nella ricerca di un lavoro, compresa la mediazione elettronica, per superare l'esclusione sociale ed elettronica attraverso l'implementazione di approcci innovativi - costruzione di un sito elettronico, consulenza elettronica e formazione online.

COME FUNZIONA

I

Vengono stabiliti contatti con i datori di lavoro e viene fornito un tutoraggio per l'inserimento nel mondo del lavoro.

II

Orientamento alla carriera in relazione alle qualità personali delle persone con disabilità del gruppo target

III

Alle persone con disabilità viene fornito un sostegno all'autoimpiego per l'avvio di un'attività in proprio, oltre all'assistenza per lo sviluppo di idee progettuali e business plan

IV

L'imprenditoria sociale è una forma di occupazione per le persone con disabilità permanente che ha un grande successo, è sostenibile e contribuisce alla loro autostima, all'espressione di sé e alla soddisfazione per i risultati raggiunti. Lo sviluppo di imprese da parte di queste persone permette loro di diventare imprenditori e datori di lavoro di altre persone.

BULGARIA

SERVIZI INNOVATIVI PER L'INCLUSIONE SOCIALE DELLE PERSONE DISABILI

BENEFICI E IMPATTO

- 01** I servizi innovativi creati dal progetto contribuiscono a far sì che i partecipanti al gruppo target beneficino di diverse attività incentrate sulle caratteristiche individuali.
- 02** L'accesso alla riabilitazione complessa per la piena inclusione nella vita sociale del gruppo target è fornito attraverso il supporto di consulenze per lo sviluppo delle abilità sociali e della motivazione, il supporto psicologico e altri tipi di consulenze individuali a seconda delle esigenze degli utenti.

LEZIONI IMPARATE

- I** Promozione e attuazione di una politica per l'uso diffuso dei servizi sociali per l'inserimento lavorativo assistito, anche nel contesto delle strategie e degli obiettivi dell'UE per l'inclusione sociale.
- II** Erogazione del servizio attraverso il sito web specializzato dell'ufficio a un numero illimitato di persone con disabilità.
- III** Sviluppo del primo sistema di valutazione dell'idoneità professionale in Bulgaria per le persone con disabilità e degli allegati con la metodologia sviluppata per una cartella informativa sulle professioni e un breve glossario.
- IV** Incoraggiare i datori di lavoro a utilizzare nuove forme di occupazione.

BELGIO

TIROCINI

01

COME FUNZIONA

Questa strategia consiste nel fornire agli studenti disabili una formazione e un sostegno sul posto di lavoro mentre sono ancora a scuola. In questo modo si aiutano gli studenti ad acquisire le competenze e le conoscenze necessarie per avere successo nel percorso professionale che hanno scelto. Si tratta di un tipo di programma di apprendimento basato sul lavoro che fornisce alle persone disabili in Belgio una preziosa esperienza lavorativa e una formazione professionale.

1. **DEFINIZIONE:** Un tirocinio assistito è un programma strutturato di apprendimento basato sul lavoro, progettato per aiutare le persone disabili ad acquisire esperienza lavorativa, sviluppare competenze e aumentare le loro possibilità di trovare un impiego. Il tirocinio è assistito da un job coach che fornisce un supporto personalizzato per aiutare il tirocinante ad avere successo sul posto di lavoro.

2. **ELIGIBILITÀ:** I tirocini assistiti sono disponibili per le persone disabili in Belgio che hanno un'età compresa tra i 18 e i 30 anni e hanno completato l'istruzione secondaria. Il tirocinante deve inoltre avere una disabilità riconosciuta dal governo.

3. **DURATA:** i tirocini assistiti in Belgio durano in genere dai 6 ai 12 mesi. Durante questo periodo, il tirocinante svolge un vero lavoro presso un datore di lavoro locale e riceve supporto e formazione da un job coach.

4. **FORMAZIONE DELLE COMPETENZE:** i tirocini di sostegno in Belgio forniscono al tirocinante una serie di competenze, tra cui la comunicazione sul posto di lavoro, le competenze specifiche del lavoro e le strategie di risoluzione dei problemi. Questa formazione è pensata per aiutare il tirocinante ad avere successo sul posto di lavoro e prepararlo a future opportunità di impiego.

5. **SUPPORTO DEL JOB-COACH:** il job coach fornisce un supporto personalizzato al tirocinante per tutta la durata dello stage. Questo supporto può includere un affiancamento sulla comunicazione sul posto di lavoro, sulle mansioni e sulle strategie di risoluzione dei problemi. Il job coach collabora inoltre con il datore di lavoro per identificare e implementare soluzioni ragionevoli per aiutare il tirocinante a svolgere efficacemente il proprio lavoro.

BENEFICI E IMPATTO

Fornendo un'esperienza lavorativa reale e una formazione sulle competenze, i tirocini assistiti aiutano le persone disabili a sviluppare le competenze e l'esperienza necessarie per trovare e mantenere un impiego.

BELGIO

COACHING SUL LAVORO

02

Le persone disabili possono anche beneficiare del job coaching, che consiste nel lavorare con un coach per sviluppare competenze e strategie per avere successo sul posto di lavoro. I job coach possono aiutare le persone disabili a superare le sfide e a sviluppare strategie di successo.

COME FUNZIONA

1. VALUTAZIONE: I job coach in Belgio lavorano con le persone disabili per valutare le loro competenze, interessi e preferenze lavorative. Questo aiuta i job coach a identificare le opportunità di lavoro più adatte e a sviluppare strategie di successo.

2. DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI: Una volta valutate le capacità e gli interessi di una persona disabile, i job coach la aiutano a stabilire gli obiettivi occupazionali. Questo può includere l'identificazione di lavori o settori specifici a cui sono interessati e lo sviluppo di un piano per raggiungere i loro obiettivi occupazionali.

3. RICERCA DEL LAVORO: I job coach belgi aiutano le persone disabili a cercare opportunità di lavoro che corrispondano alle loro capacità e interessi. Ciò può comportare lo sviluppo di un curriculum, la pratica di colloqui di lavoro e la creazione di reti con potenziali datori di lavoro.

4. SUPPORTO SUL POSTO DI LAVORO: una volta che una persona disabile ha trovato un lavoro, i job coach forniscono un supporto continuo per aiutarla ad avere successo sul posto di lavoro. Ciò può comportare un affiancamento nella comunicazione sul posto di lavoro, nelle mansioni lavorative e nelle strategie di risoluzione dei problemi.

5. ACCOMODAMENTI: I job coach collaborano con i datori di lavoro per identificare e implementare accomodamenti ragionevoli per aiutare le persone disabili a svolgere efficacemente il proprio lavoro. Ciò può comportare la modifica dell'ambiente di lavoro, la fornitura di attrezzature specializzate o l'adeguamento delle mansioni lavorative.

BENEFICI E IMPATTO

Nel complesso, il job coaching è una strategia importante per sostenere le persone disabili in Belgio a trovare e mantenere un impiego. Fornendo un supporto personalizzato, i job coach possono aiutare le persone disabili a superare le barriere all'occupazione e a raggiungere i loro obiettivi occupazionali.

WBL PROGRAMMES IN BELGIUM

VDBA

01

Il VDAB è il servizio fiammingo per l'occupazione e la formazione professionale e offre una serie di programmi WBL per persone disabili. Questi programmi comprendono tirocini assistiti, apprendistato e formazione sul posto di lavoro.

CAPACIT

03

CAPACIT è un centro di formazione per persone con disabilità in Vallonia e offre una serie di programmi WBL. Questi programmi includono apprendistato, lavoro protetto e formazione in settori specifici.

ECONOMIA SOCIALE

05

Il settore dell'economia sociale in Belgio offre opportunità di lavoro alle persone disabili attraverso una serie di programmi WBL. Questi programmi comprendono l'inserimento lavorativo assistito, la formazione sul posto di lavoro e l'apprendistato in diversi settori.

ACTIRIS

02

ACTIRIS è il servizio pubblico per l'impiego di Bruxelles e offre anche programmi WBL per persone disabili. Questi programmi comprendono apprendistato, formazione sul lavoro e opportunità di lavoro personalizzate.

INCLUSIVE COMPANIES

04

In Belgio, ci sono anche molte aziende inclusive che offrono programmi WBL per persone disabili. Queste aziende hanno un forte impegno verso la diversità e l'inclusione e offrono opportunità di formazione e lavoro a persone disabili.

POLAND

PROCEDURA DI RICONOSCIMENTO DELLE QUALIFICHE

01

Se intendete lavorare in Polonia in modo permanente e continuativo in una professione regolamentata e avete ottenuto le qualifiche che vi autorizzano a esercitare una professione regolamentata in un altro Stato membro dell'Unione Europea, le vostre qualifiche devono essere riconosciute in Polonia - dovete ottenere una decisione che riconosca le qualifiche professionali ottenute nel vostro Paese di origine.

La procedura di riconoscimento delle qualifiche viene effettuata dalle autorità competenti per la professione in questione. Solo una decisione positiva dell'autorità competente vi autorizza a richiedere l'esercizio di una specifica professione regolamentata in Polonia.

Se desiderate svolgere un lavoro in Polonia su base occasionale o temporanea e avete il diritto di esercitare in uno degli Stati membri dell'UE (il Paese di residenza), potete fornire un servizio transfrontaliero - basta fare la dichiarazione appropriata. Sarete soggetti alla procedura semplificata.

BENEFICI E IMPATTO

Un erogatore di servizi le cui qualifiche siano state verificate e riconosciute può utilizzare il titolo professionale stabilito per la professione in Polonia.

POLONIA

PROCEDURE PER IL RICONOSCIMENTO DELLE QUALIFICHE

COME FUNZIONA

Nella procedura di riconoscimento delle qualifiche sono verificate:



Il Livello di educazione



Le qualifiche che danno diritto all'esercizio della professione in oggetto nel Paese in cui sono state conseguite.

Se la portata dell'istruzione, della formazione o dell'esame richiesti dalla legge per l'esercizio di una professione in Polonia e la portata delle attività professionali nel paese del richiedente differiscono in modo significativo, l'autorità può subordinare la decisione sul riconoscimento delle qualifiche in una professione regolamentata a:

- il completamento da parte del richiedente di un tirocinio di adattamento, della durata massima di 3 anni
- Sostenere un test di competenze

Si tratta delle cosiddette misure compensative. Di norma, è la persona interessata a scegliere quale misura applicare. Le misure compensative non devono essere applicate se le conoscenze, le abilità e le competenze acquisite dal richiedente durante la sua esperienza lavorativa possono compensare in tutto o in parte queste differenze.

Nel caso in cui una professione non sia regolamentata nello Stato membro del richiedente, una persona che chiede il riconoscimento delle qualifiche in Polonia in una professione regolamentata deve:

- presentare evidenza della qualifica
- presentare un documento che confermi il completamento di una formazione regolamentata o
- confermare l'esercizio a tempo pieno della professione per un anno (o un periodo equivalente a tempo parziale) negli ultimi dieci anni.

POLONIA

RICONOSCIMENTO DELLE QUALIFICHE DI PERSONAL TRAINER (COACH, MENTORE, TUTOR)

02

Per la professione di coach, mentore, tutor è preferibile un diploma universitario, preferibilmente in scienze sociali. L'istruzione superiore non è richiesta nelle procedure di accreditamento, ma conta ai fini del periodo di pratica professionale richiesto per l'accREDITAMENTO.

Quando si sceglie una particolare specializzazione nella professione di personal trainer è importante stabilire per chi si intende svolgere il coaching: se per individui o gruppi, se i servizi devono essere offerti ad aziende o a clienti esterni all'area commerciale, se ci si vuole rivolgere a uno specifico gruppo di genere, professionale o sociale. La scelta della specializzazione ha un impatto sui metodi e sugli strumenti di coaching utilizzati.

La professione di formatore professionale in Polonia non è regolamentata dalla legge, quindi non sono richiesti titoli professionali, qualifiche o licenze professionali per accedere alla professione. Tuttavia, le organizzazioni professionali hanno i loro sistemi di accreditamento per gli allenatori e i programmi di formazione, oltre a codici etici. Le organizzazioni più importanti coinvolte nell'accREDITAMENTO della professione sono:

- International Coach Federation,
- European Mentoring and Coaching Council,
- Chamber of Coaching



RICONOSCIMENTO DELLE QUALIFICHE DI PERSONAL TRAINER (COACH, MENTORE, TUTOR)

BENEFICI E IMPATTO

Un coach, mentore o tutor, in base alla sua formazione ed esperienza, può svolgere un lavoro a diversi livelli di complessità:

OPERATIONAL COACHING

Comporta un supporto continuo all'utente nella definizione dei compiti, nella pianificazione delle attività, nel monitoraggio dei progressi e nella risoluzione dei problemi che si presentano.

COACHING DELLE COMPETENZE

Sostegno all'utente nel processo di apprendimento e sviluppo delle competenze necessarie, con risultati a lungo termine. A questo livello, il personal trainer (coach) sostiene il processo di autoapprendimento e di auto-osservazione del cliente.

COACHING PSICOLOGICO

Sostenere i partecipanti nel cambiamento della loro formazione mentale interna o nella modifica degli schemi di pensiero e di percezione. In questo caso, al trainer o al personal trainer (coach) devono essere richieste solide conoscenze psicologiche, un'elevata autoconsapevolezza e un'adeguata preparazione sul piano interpersonale, oltre al ricorso alla supervisione professionale.

COACHING TRASFORMAZIONALE

Sostiene un ampio sviluppo personale, che progredisce attraverso la creazione di una visione di vita per il cliente e la scoperta della sua missione e dei suoi valori. In questo caso, al personal trainer (coach) è richiesto un alto livello di maturità personale e un atteggiamento di apertura ed empatia.

LEZIONI APPRESE

- La professione di personal trainer (coach, mentore, tutor) non ha un percorso tradizionale di selezione e avanzamento professionale.
- Il personal trainer ha l'opportunità di ricevere incarichi per progetti complessi e a lungo termine, il che si riflette sul reddito che se ne può ricavare.
- Un personal trainer che gestisce la propria attività può espandere l'attività e assumere altri coach.

SPAGNA

RICERCA DI OPPORTUNITÀ DI FORMAZIONE E OCCUPAZIONE

O1

Si tratta di attrarre aziende in grado di offrire opportunità di formazione e futura assunzione di lavoratori con disabilità significative, che abbiano sviluppato un sufficiente livello di qualità nelle loro prestazioni.

COME FUNZIONA

- Ricerca diretta da parte delle aziende di collocamento presenti sul territorio
- Ricerca indiretta basata sulle offerte di lavoro ricevute dalle persone con disabilità iscritte al servizio pubblico per l'impiego:

BENEFICI E IMPATTO

- Ottenere opportunità di formazione sul posto di lavoro adeguate alle reali possibilità di persone specifiche.
- Adeguatezza della formazione alle reali esigenze di un possibile lavoro.
- Sviluppo di reti di supporto naturali tra pari che sostengano e accompagnino l'apprendimento e le prestazioni della persona con disabilità.
- Formazione dell'ambiente di lavoro per integrare le persone con disabilità grave.

1. Identificazione dell'azienda da acquisire.
2. Azione commerciale per contattare l'azienda
3. Analisi dei possibili compiti
4. Selezione dei candidati in grado di apprendere le mansioni
5. Firma della convenzione di tirocinio
6. Comunicazione all'ispettorato del lavoro dell'incorporazione del tirocinante.

LEZIONI APPRESE

- Le opportunità di sviluppo dei processi di apprendimento sul posto di lavoro richiedono la collaborazione dell'azienda.
- Le aziende devono svolgere un lavoro sistematico di esplorazione e azione commerciale permanente sul mercato del lavoro.
- Una persona con disabilità, come le altre, ha bisogno di avere il sostegno dei pari per il suo apprendimento e la sua inclusione.
- Le persone con gravi disabilità possono sviluppare processi di formazione sul lavoro e avere la possibilità di svolgere lavori alle stesse condizioni dei loro coetanei senza disabilità se hanno un sostegno adeguato.

SUPPORTO ALLA FORMAZIONE SUL POSTO DI LAVORO ATTRAVERSO LA FIGURA DELL'ASSISTENZA PERSONALIZZATA

Consiste nella possibilità di usufruire di un Assistente Personale che possa svolgere il processo di accompagnamento sul posto di lavoro, facilitando così il finanziamento del formatore di cui la persona con disabilità può avere bisogno.

BENEFICI E IMPATTO

I
Avere un personal trainer sul posto di lavoro, che possa adattarsi alle specifiche esigenze di allenamento della persona.

II
Adattamento della formazione alle reali esigenze di un possibile lavoro.

III
Sviluppo di reti di supporto naturali tra pari che sostengono e accompagnano l'apprendimento e le prestazioni della persona con disabilità.

IV
Formazione dell'ambiente di lavoro per integrare le persone con disabilità grave.

LEZIONI APPRESE

Che la persona con disabilità, come le altre persone, ha bisogno di processi di apprendimento che si adattino alle sue possibilità di apprendimento.

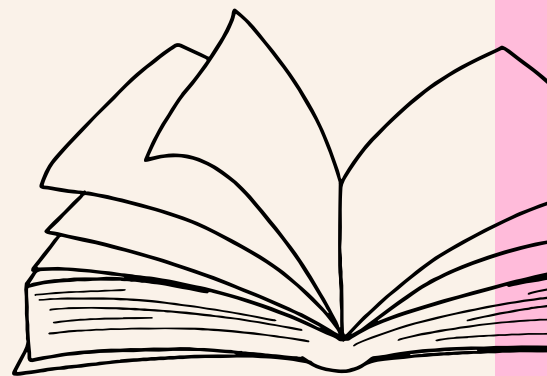
Che l'assistenza personale è una risorsa appropriata e possibile per le persone con gravi disabilità in vista di una formazione sul posto di lavoro.

Le persone con gravi disabilità possono sviluppare processi di formazione sul lavoro e avere la possibilità di svolgere lavori nelle stesse condizioni dei loro coetanei senza disabilità, se hanno un sostegno adeguato.



03

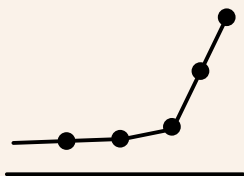
AZIONI E STRUMENTI PER MIGLIORARE RICONOSCIMENTO DELLE COMPETENZE



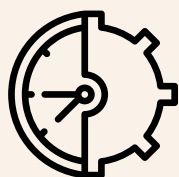
"Più apprendimento basato sul lavoro" chiede l'Unione Europea. Attualmente esistono molti strumenti e infrastrutture all'interno della Comunità per la cooperazione nel campo dell'apprendimento basato sul lavoro.

Il passo successivo è quello di tradurre il meta-livello del quadro comunitario al livello concreto dell'attuazione dei paradigmi teorici nei sistemi degli Stati membri.

Pertanto, le principali domande che si pongono sono:




QUALI SONO LE AREE IN CUI È
NECESSARIO INVESTIRE?




COSA BISOGNA FARE PER
RENDERE QUESTI MECCANISMI
PIÙ EFFICACI?




QUALI SONO LE AREE IN CUI È NECESSARIO INVESTIRE?




Consolidare il quadro di governance, coinvolgendo tutti gli attori interessati, comprese le parti sociali.




Costruire partenariati stabili scuola-impresa per la progettazione e l'implementazione condivisa dei percorsi di apprendimento, aumentare la capacità di risposta della formazione erogata alle esigenze del mercato del lavoro e ridurre il mismatch delle competenze.




Estendere le opportunità a un pubblico più ampio di utenti, giovani e adulti.




Permanently insert elements of WBL in educational programs at all levels and in all segments of the educational and training offer.



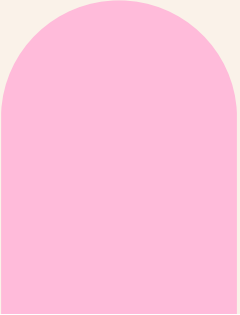
Adottare approcci sistematici alla formazione di insegnanti, formatori e tutor, con particolare riguardo all'insegnamento in un contesto lavorativo.

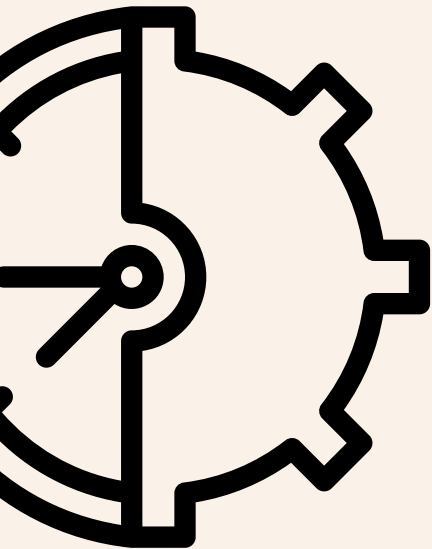


Definire standard di qualità condivisi per l'apprendimento basato sul lavoro, garantendo al contempo i risultati di placement attesi.



Progettare e applicare sistemi, metodologie e strumenti per il riconoscimento delle competenze acquisite attraverso l'esperienza lavorativa, in una logica di progressiva accumulazione dei risultati di apprendimento e di sempre maggiore qualificazione.





COSA È POSSIBILE FARE PER RENDERE QUESTI MECCANISMI PIÙ EFFICACI?

01

È necessario un maggiore impegno, soprattutto da parte degli attori istituzionali, volto soprattutto a definire metodi realistici e strumenti concreti per garantirne la realizzazione.

Alle raccomandazioni adottate e agli impegni assunti è seguita un'azione di riforma, che a questo punto deve essere accompagnata da un adeguato monitoraggio e valutazione degli effetti delle misure adottate nei contesti di applicazione.

03

Il coinvolgimento diretto delle aziende nelle iniziative e l'apertura della mobilità agli apprendisti target sono passi fondamentali per il successo del WBL. In questo caso, non si tratta solo di promuovere l'utilizzo di un'opportunità, ma di sostenere lo sviluppo di una cultura aziendale in cui l'arricchimento delle competenze dei propri lavoratori sia percepito come un investimento, capace di offrire un ritorno concreto in termini di competitività e produttività.

Prima di tutto, quindi, sarebbe necessario individuare risorse di sistema che ne consentano la realizzazione: le imprese, soprattutto quelle di piccole dimensioni, hanno difficoltà a distogliere i propri apprendisti dal lavoro ordinario per consentire loro un'esperienza di apprendimento all'estero e per poterlo fare devono essere supportate con adeguati meccanismi di incentivazione e ricompensa, oltre che con alcuni nodi burocratici che il contratto di lavoro, che lega l'apprendista all'azienda, porta con sé (ad esempio, l'assicurazione).

02

Non è necessario avviare ulteriori iniziative, ma razionalizzare gli assetti esistenti, favorire le possibili sinergie, individuare le aree di sovrapposizione e i bisogni non ancora soddisfatti. A tal fine, l'interoperabilità tra piattaforme, oggi del tutto utopica, potrebbe invece essere un percorso di lavoro su cui investire.

Sarebbe inoltre auspicabile che i gruppi di lavoro attivati includessero soggetti rappresentativi degli opportuni livelli decisionali (comunitario, nazionale, territoriale, settoriale) e con capacità sufficienti a implementare e diffondere i risultati degli incontri nei propri contesti di riferimento.

04

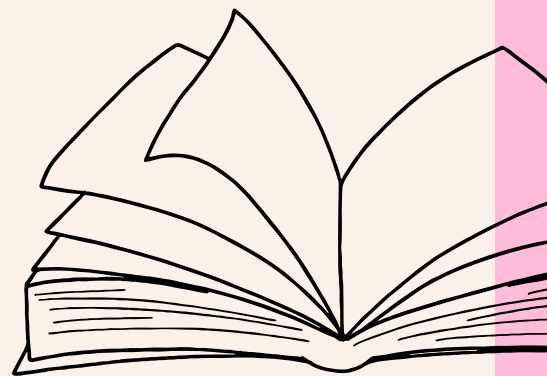
Per quanto riguarda le sperimentazioni condotte con azioni pilota (tra cui Erasmus+), è fondamentale l'attivazione di un circuito virtuoso tra politiche e pratiche, nella logica del mainstreaming dei risultati delle esperienze progettuali di successo nei sistemi di istruzione e formazione.

Per creare sinergie efficaci, non è sufficiente che i partenariati diffondano i risultati dei loro progetti su base continuativa ed ex-post. È invece necessario un coinvolgimento diretto ed ex-ante degli attori istituzionali nelle iniziative progettuali.



04

RACCOMANDAZIONI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ



Nel progetto ACTIVET abbiamo incluso persone con disabilità fin dall'inizio. Hanno partecipato a workshop, interviste video, incontri locali e seminari. Queste persone hanno condiviso le loro esperienze lavorative, le loro conoscenze e i loro sogni, e la loro partecipazione al progetto li ha fatti sentire cittadini importanti e di valore!

Questo capitolo presenta alcune raccomandazioni fornite dagli ACTeam nel campo dell'occupabilità, dell'orientamento e dell'inclusione.

Inoltre, troverete anche i link alle interviste fatte ai membri di questi team - persone con disabilità. Quindi, quando troverete questo **simbolo**, divertitevi e ascoltate ciò che le nostre persone hanno da dire!



RACCOMANDAZIONI E TESTIMONIANZE

Dalle interviste ai membri dell'ACTeam e dagli incontri con le organizzazioni locali che supportano le persone con disabilità, condotti per tutta la durata del progetto, emergono le seguenti raccomandazioni/soluzioni e punti di vista:

ACCESSIBILITÀ

01

La necessità di garantire che tutti i luoghi di lavoro siano conformi agli standard di accessibilità, comprese rampe, ascensori e bagni accessibili. Assicurarsi che anche l'ambiente digitale, come siti web e software, sia accessibile.

INCENTIVI ECONOMICI

02

Stabilire agevolazioni fiscali, sovvenzioni o sussidi per le aziende che assumono e supportano attivamente i dipendenti con disabilità, creando un incentivo per i datori di lavoro a dare priorità all'inclusività.

PROCESSI DI SELEZIONE INCLUSIVI

03

Incoraggiare i datori di lavoro ad adottare pratiche di reclutamento inclusive, promuovendo annunci di lavoro diversificati, offrendo formati di candidatura accessibili e fornendo una formazione sulla disabilità ai responsabili delle assunzioni.

SISTEMAZIONI RAGIONEVOLI

04

La necessità di sostenere i datori di lavoro nella fornitura di sistemazioni ragionevoli, come orari di lavoro flessibili, tecnologie assistive e postazioni di lavoro ergonomiche, per garantire un ambiente di lavoro confortevole e produttivo ai dipendenti con disabilità.

PROGRAMMI DI FORMAZIONE

05

La necessità di implementare programmi di formazione professionale specificamente progettati per le persone con disabilità, concentrandosi sullo sviluppo delle competenze e sull'integrazione nel mondo del lavoro. Collaborare con istituzioni educative, ONG e agenzie governative per offrire corsi e workshop su misura.



RACCOMANDAZIONI E TESTIMONIANZE

MENTORSHIP E NETWORKING

06

Creare programmi di mentorship ed eventi di networking per le persone con disabilità, mettendole in contatto con professionisti del settore e facilitando lo scambio di esperienze, consigli e risorse.

PROTEZIONE LEGALE

08

Rafforzare le leggi e i regolamenti antidiscriminazione per proteggere le persone con disabilità sul posto di lavoro, con particolare attenzione all'applicazione e al monitoraggio.

CAMPAGNE DI SENSIBILIZZAZIONE

07

Promuovere la consapevolezza della disabilità attraverso campagne mediatiche, eventi e materiale didattico per sfidare gli stereotipi e favorire una cultura del lavoro più inclusiva.

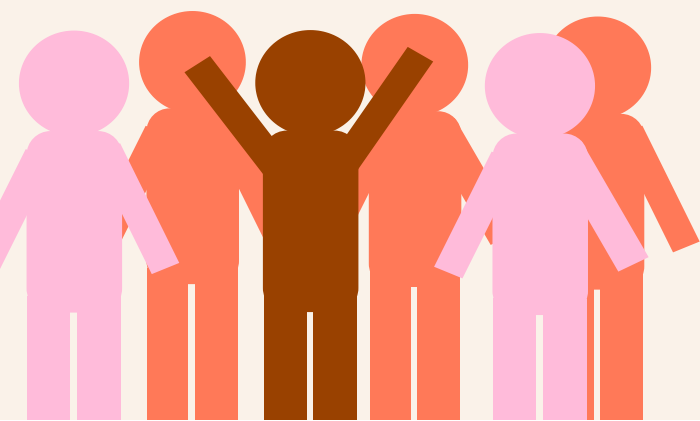
SERVIZI DI SUPPORTO

09

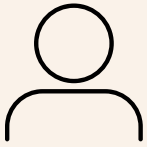
Offrire servizi di supporto completi, come la consulenza professionale, l'assistenza al collocamento e il sostegno continuo alle persone con disabilità in fase di transizione verso il mondo del lavoro.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Stabilire un sistema per monitorare e valutare l'efficacia delle politiche e delle iniziative relative all'inclusione della disabilità, utilizzando i dati per migliorare continuamente le strategie e i programmi.



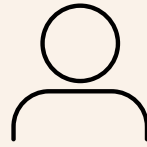
RACCOMANDAZIONI E TESTIMONIANZE



STELIYAN JORDANOV

Studente della scuola
professionale di turismo

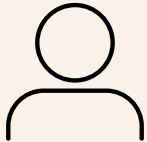
È stato felice di partecipare al progetto perché lo ha aiutato a capire che non è solo, ha incontrato altre persone con disabilità e ha partecipato a workshop e corsi di formazione online.



DANIEL

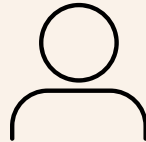
persona con disabilità

Grazie alla partecipazione al progetto ha imparato molto, ad esempio che le persone con dislessia possono lavorare e partecipare ai progetti dell'UE. Ha imparato a conoscere le organizzazioni in Bulgaria e in Europa che forniscono servizi alle persone con disabilità.



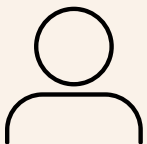
LUIS SILVESTRE

È stato felice di partecipare ai workshop del progetto, di condividere le sue esperienze lavorative con altri e di conoscere la situazione delle persone con disabilità in Europa.



MARTA FRIAS

Ha partecipato al progetto ACTIVET fin dall'inizio. Ha partecipato a workshop condividendo le sue esperienze lavorative e i suoi problemi nel trovare un impiego.

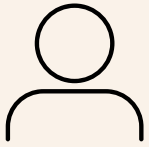


JOSE LUIZ CATELLS

Voleva condividere le sue idee con altre persone con disabilità e cercare soluzioni. Jose vorrebbe viaggiare in altri Paesi e imparare le lingue straniere.

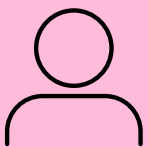
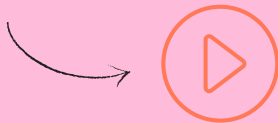


RACCOMANDAZIONI E TESTIMONIANZE



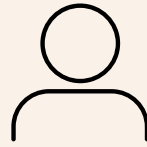
Donna con disabilità, impiegata
nel settore del commercio

"Ho lavorato nel Laboratorio di attività professionali, dove ho imparato molto e ho seguito diversi corsi, come quello di cameriere, di catering e di servizio al cliente. Ho sempre avuto un mentore al lavoro, una persona che mi ha presentato i miei colleghi e le mie mansioni e ha monitorato il mio lavoro. È stato molto utile avere un coach in azienda, mi sono sentita più sicura. Ora lavoro nel mercato del lavoro aperto e non ho bisogno di un mentore. Ecco perché ero molto interessato a partecipare a questo progetto e a condividere le mie esperienze. I tutor aziendali dovrebbero lavorare in tutte le imprese che impiegano persone con disabilità. Dovrebbero anche aggiornare regolarmente le loro competenze".



SARAH LIMET

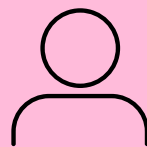
Belgio



Coordinatore della formazione
presso l'Organizzazione polacca dei
datori di lavoro delle persone disabili e
delle donne con disabilità.

"Ho una vasta esperienza nel campo dell'occupazione dei disabili. Come persona disabile, capisco perfettamente i loro problemi e le loro sfide. Sto cercando di formare e preparare i datori di lavoro e i dirigenti d'azienda all'assunzione di persone con disabilità, per garantire che abbiano le conoscenze adeguate su come assistere i lavoratori con disabilità.

Grazie al progetto ACTIVET ho migliorato le mie competenze e capacità di apprendere e implementare nuove informazioni sul lavoro, di adattarmi ai cambiamenti, la capacità di ascoltare e risolvere i problemi di altre persone, costruendo partnership. Ho imparato di più sulle capacità di negoziazione, sul coordinamento e sulla motivazione dei dipendenti, sulla rapidità delle decisioni e sulle soft skills".

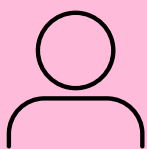


ELISABETH GALOUZINE

Belgio



RACCOMANDAZIONI E TESTIMONIANZE



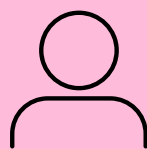
CARLOS ALMEIDA

Persona con disabilità con un lavoro da operatore del magazzino

Carlos è rimasto molto soddisfatto della partecipazione al progetto e afferma che quanto appreso lo ha aiutato a trovare un impiego e a migliorare la sua posizione lavorativa, consentendogli di organizzare meglio il suo lavoro.

Carlos ha partecipato ai workshop e alla formazione in e-learning. Secondo Carlos, la parte migliore della relazione con un tutor sul posto di lavoro è il supporto che si riceve nel gestire meglio il lavoro e a comprendere quello che deve essere fatto.

Carlos sostiene inoltre che è importante raccontare la sua storia e le sue difficoltà ai colleghi. Carlos ritiene che sia difficile trovare un lavoro per le persone con disabilità in quanto la società non sempre crede che le persone disabili siano in grado di svolgere un'attività lavorativa.



OMAR MARTINS

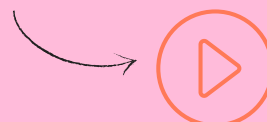
Persona con disabilità con un lavoro da operatore del magazzino

Omar afferma che è molto importante per lui avere una persona di riferimento in azienda, che lo aiuti a rimanere motivato e a migliorare; il tutor lo supporta anche nell'affrontare la sensazione di stress causata dal fatto che a volte non è in grado di far fronte al carico di lavoro (o alla sua percezione di tale situazione).

Omar afferma che la cosa più importante quando si assume una persona con disabilità è riconoscere che la persona è diversa dagli altri lavoratori, ma ha delle capacità che devono essere rispettate.

Sostiene inoltre che avere una persona in azienda, più a diretto contatto con lui, lo motivi a lavorare non solo di più, ma anche meglio e con più attenzione. Omar ritiene che sia molto importante che le aziende siano preparate a integrare le persone con disabilità.

Ha due lavori e in uno di essi sente che il fatto che l'azienda non sia adeguatamente preparata renda il suo lavoro molto più difficile.





IL PROGETTO ACTIVET

ACTIVET mira a sviluppare strategie per sostenere l'inclusione nel mercato del lavoro di giovani e adulti affetti da disabilità (cognitive, psicologiche, linguistiche, visive, uditive e motorie) che sono alla ricerca di opportunità di lavoro.

Un obiettivo simile sarà perseguito attraverso il coinvolgimento delle persone disabili e dei datori di lavoro nella definizione del progetto formativo e del percorso di apprendimento basato sul lavoro e lo sviluppo di strumenti e curricula specifici per i professionisti incaricati di erogare programmi di apprendimento basato sul lavoro per persone disabili (consulenti del lavoro/professionisti dell'istruzione e della formazione professionale e tutor aziendali).

Il progetto promuoverà quindi l'inclusione dei cittadini svantaggiati nella vita lavorativa e nelle opportunità di formazione basata sul lavoro attraverso un supporto professionale adeguato alle loro esigenze.





ACTINBOOK

ACTIVET Project 2020
Programma Erasmus+

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

