



Unità 2: Strumenti utilizzati per supportare l'adattamento dei lavoratori e delle lavoratrici nello spettro autistico

CONCETTI GENERALI

L'adattamento del posto di lavoro per le persone con disabilità/diversità può rappresentare un importante vantaggio competitivo nel processo di promozione dell'inclusione lavorativa delle organizzazioni. L'adattamento dei posti di lavoro coinvolge diversi ambiti, come la flessibilità degli orari, l'eliminazione delle barriere architettoniche o l'adattamento degli arredi. In tutti i casi, i posti di lavoro devono essere adattati alle persone con disabilità/diversità, e non viceversa, con l'obiettivo di rendere i posti di lavoro accessibili e consentire lo sviluppo delle competenze e delle abilità delle persone con disabilità/diversità.

L'adattamento dei posti di lavoro deve essere affrontato tenendo conto di tre aspetti:

- 1° la persona che lavora
- 2° i compiti da svolgere
- 3° Il lavoro

FASI DEI PROCESSI CHE LE AZIENDE DEVONO SEGUIRE

Gli strumenti che le organizzazioni dovrebbero utilizzare per supportare le persone nello spettro autistico nel loro lavoro:

1. Istruzioni per il posto di lavoro: In primo luogo, è necessario preparare un'analisi approfondita del luogo di lavoro, per presentare al nuovo staff tutte le circostanze che si troveranno ad affrontare sul posto di lavoro. In questa analisi devono essere esposti l'attività dell'organizzazione, i posti di lavoro esistenti, il numero di dipendenti, ecc. Le anticipazioni sono una delle caratteristiche principali per gestire le persone nello spettro autistico e per rendere efficace il loro adattamento al lavoro.
2. Formazione sul posto di lavoro: Il personale addetto alle risorse umane o il personale responsabile dell'azienda deve fare una piccola formazione alla persona nello spettro autistico prima di procedere all'affiancamento. In questa formazione, devono spiegare tutto ciò che è necessario sulla posizione lavorativa e sulle funzioni da



svolgere, in modo che la nuova risorsa possa svolgere il suo lavoro in modo adeguato. I punti fondamentali da trattare nella formazione dovrebbero essere: funzioni da svolgere, strumenti da maneggiare, tempi di esecuzione, modalità di esecuzione del lavoro, ecc. Si raccomanda l'uso di presentazioni visive in cui vengono presentate situazioni reali che possono verificarsi sul posto di lavoro.

3. Affiancamento: in questa fase l'organizzazione deve nominare una figura di mediazione/coach che svolga il processo di formazione nella mansione specifica, apportando gli adattamenti necessari affinché la persona nello spettro autistico possa svolgere l'attività nel miglior modo possibile. Il ruolo della figura di mediazione/coach è essenziale durante tutto il processo. È concepito come mediazione tra la persona nello spettro autistico e il contesto in cui si svolgerà l'attività lavorativa, preparando tale contesto per renderlo prevedibile, semplice e comprensibile, oltre a farsi carico della formazione della persona nello spettro autistico che verrà impiegata.

Monitoraggio del processo: durante questo processo, l'attività lavorativa svolta dalla persona nello spettro autistico e l'adeguatezza degli adattamenti stabiliti a questo scopo saranno monitorati. Ciò comporta, tra l'altro, una valutazione delle prestazioni, dell'ambiente di lavoro e dei supporti stabiliti. È essenziale valutare i risultati della risorsa umana in questioni di particolare interesse per l'azienda, come la produttività e la qualità del lavoro. Non dobbiamo dimenticare che il monitoraggio è uno dei punti più importanti di questo processo. È necessario sapere che la persona che sta lavorando, insieme al resto del team, si sente soddisfatta del proprio lavoro e che tutti i problemi che possono sorgere durante la sua esecuzione possono essere risolti.