

Facilitatori e Barriere nell'applicazione della Metodologia dell'Inclusive Job Design

Linee guida e raccomandazioni per i Servizi per il lavoro e gli Enti di formazione professionale



Questo documento si basa su uno studio che affronta la fattibilità dell'applicazione dell'Inclusive Job Design, attraverso l'identificazione di barriere e facilitatori (comprese le raccomandazioni) nell'applicazione dell'Inclusive Job Design nei Paesi dei partners del Progetto Work4all.

L'inclusive Job Design

Inclusive Job Design è la denominazione di un metodo orientato all'azienda per creare posti di lavoro sostenibili per persone con disabilità.

Partendo dai bisogni dell'azienda, la metodologia implica una ridefinizione dei processi di lavoro attraverso l'analisi dei processi stessi, identificando di compiti di supporto e redistribuendo i compiti fra il personale: il personale altamente qualificato avrà più tempo per svolgere il lavoro per il quale è competente e qualificato. I compiti più elementari, per i quali il personale altamente qualificato è "sovra-qualificato", verranno organizzati in nuove mansioni che sono adatte per persone con disabilità che potranno svolgere i compiti in questo nuovo lavoro.

I partners del progetto hanno realizzato uno studio specifico sui facilitatori e le barriere per l'applicazione della metodologia dell'Inclusive Job Design nei loro Paesi. I facilitatori e le barriere vengono classificati come facilitatori interni ed esterni. Per quanto riguarda i facilitatori e le barriere, sono state fornite informazioni pubbliche accessibili che vengono considerate come evidenze: si tratta di informazioni specifiche ed oggettive che sono rilevanti per il Paese del partner.

La partnership ha analizzato e discusso le opportunità di influenzare le barriere individuate mediante la domanda chiave: Fino a che punto le barriere possono essere influenzate dai partner del progetto?

Per l'analisi, il partenariato ha usato il modello *Cerchio d'influenza di Stephen Covey* ⁽¹⁾: focalizzare la propria energia su quelle cose che possiamo influenzare.

¹7 Habits of Highly Effective People, Steven Covey, 1989

Il progetto

Il progetto Work4all ha l'obiettivo di aumentare le possibilità di impiego nel mercato del lavoro delle persone con disabilità e delle persone che presentano una grande distanza dal mercato del lavoro, rafforzando la capacità di quei servizi che si occupano dell'inserimento lavorativo. Questo obiettivo verrà raggiunto (ndr. Nel progetto Work4all) attraverso l'implementazione della metodologia dell'Inclusive Job Design e il rafforzamento delle specifiche competenze degli operatori del settore che lavorano con le persone con disabilità.

Un gruppo crescente di persone ha difficoltà ad entrare e partecipare al mercato del lavoro. Specialmente le persone con disabilità e con basse qualifiche, dovranno affrontare un futuro senza possibilità realistiche di partecipare alla vita della società trovando un impiego appropriato che corrisponda alle loro qualifiche e competenze. Questi problemi esistono in molti Paesi ed è per questo che, nel progetto Work4all, i servizi e gli educatori di persone con disabilità stanno cercando nuove strategie per creare più opportunità di partecipazione al mercato del lavoro.

Una nuova strategia

Il presupposto è che una nuova strategia, che focalizzi sull'azienda e sul valore aggiunto per l'azienda aumenterà le opportunità per le persone con disabilità e per coloro che hanno basse qualifiche formali. Ciò richiede un cambio di paradigma.

Questa nuova strategia che consiste nel creare lavori che portano beneficio all'azienda, è chiamata Inclusive Job Design. Inclusive Job Design è un termine globale che indica un metodo orientato all'azienda per creare occupazioni sostenibili per persone con disabilità le cui possibilità di un impiego competitivo sono limitate, specialmente per coloro che hanno un basso livello di qualifica e competenze limitate. Il metodo dell'Inclusive Job Design implica di ri-disegnare i processi lavorativi, analizzando e suddividendo le attività lavorative di mansioni a vari livelli di complessità. L'obiettivo di questo metodo è quello di creare un business case (NdR analisi costi benefici positiva) positive per l'azienda e allo stesso tempo creare opportunità di lavoro inclusive per la persona con disabilità.

Partenariato

Nel progetto nove partners lavorano insieme: sette servizi per persone con disabilità e due partner esperti.

Lista dei Partner di Progetto		
Organizzazione	Paese	Ruolo
Stichting Rea College Pluryn	Olanda	Servizio
Frans Nijhuis Stichting	Olanda	Organizzazione esperta
All About Quality Consultancy	Olanda	Organizzazione esperta
Valakupiai Rehabilitation Centre	Lituania	Servizio
Istituto Don Calabria	Italia	Servizio
Fundación Intras	Spagna	Servizio
Santa Casa da Misericórdia do Porto	Portogallo	Servizio
Promenaden Kongsvinger AS	Norvegia	Servizio
Dafür gem. GmbH	Austria	Servizio



Risultati ed Output intellettuali

Nel progetto abbiamo:

- Sviluppato e testato un curriculum/percorso di formazione per i servizi per il lavoro e gli enti di formazione basato sul concetto di Inclusive Job Design
- Creato partenariati sostenibili fra servizi ed aziende
- Aumentato la conoscenza dell'Inclusive Job Design, della Responsabilità sociale d'impresa e delle strategie di Inclusione lavorativa per persone con disabilità
- Aumentato le competenze dei partner nell'applicazione della metodologia dell' Inclusive Job Design
- Sviluppato 4 strumenti per supportare l'implementazione dell' Inclusive Job Design:
 1. **Strumento di autovalutazione** per identificare i punti di forza e le questioni che sono fattori chiave per l'applicazione dell'Inclusive Job Design.
 2. **Curriculum per gli operatori del mercato del lavoro** per l'applicazione del metodo dell' Inclusive Job Design compresi esempi delle migliori prassi.
 3. **Manuale per operatori del mercato del lavoro** con linee guida su come usare la metodologia dell'Inclusive Job Design supportando le aziende nell'aumento della loro efficacia e nel creare lavori sostenibili per persone con disabilità.
 4. **Linee guida e raccomandazioni per i Servizi per il Lavoro e gli Enti di Formazione Professionale**. Si tratta di uno studio di fattibilità che individua barriere e facilitatori nei Paesi dei partner nell'applicazione dell' Inclusive Job Design,.

Tutti i partners sono responsabili dei risultati degli output intellettuali.

Analisi causa-effetto

I partners di progetto hanno identificato le possibili cause della bassa percentuale di impiego nel mercato del lavoro di persone con disabilità, identificando le barriere nell'assunzione di persone con disabilità nella forza lavoro delle imprese. Questa analisi Causa-Effetto è stata portata avanti attraverso il cosiddetto *Diagramma di Causa-Effetto*¹. Il diagramma viene usato per determinare le cause originarie.

Un diagramma Causa-Effetto aiuta nel processo di brainstorming per identificare possibili cause di un problema e catalogare le cause in categorie utili.

La metodologia ha 4 fasi :

1. Identificare il problema.
2. Elaborare i principali fattori coinvolti.
3. Identificare le possibili cause.
4. Analizzare il diagramma visivo.

Le barriere sono espresse nel cosiddetto Diagramma Causa-Effetto per ogni partner.

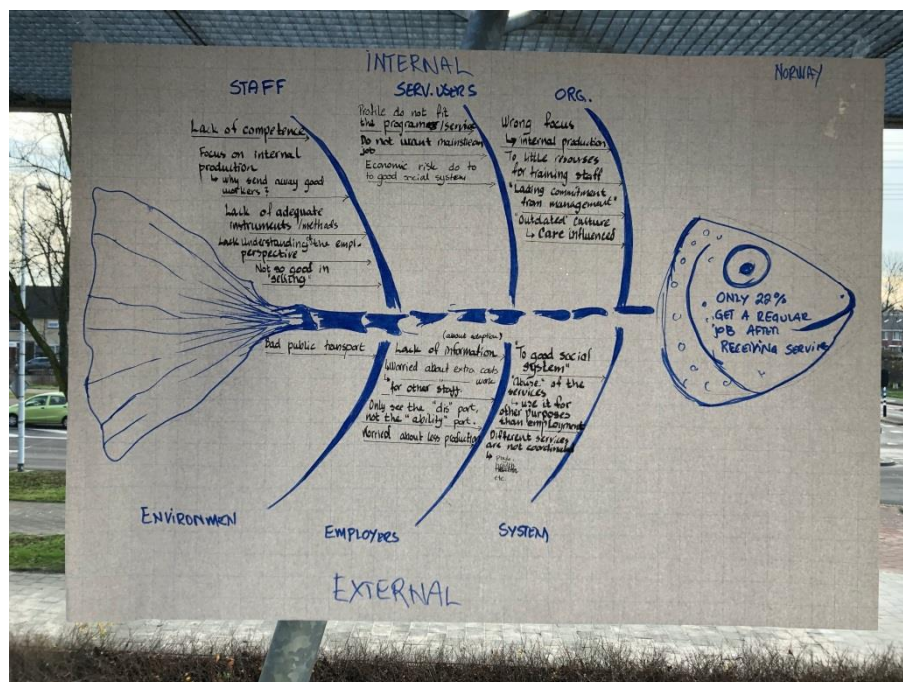


Figura 1: Esempio di diagramma a Spina di Pesce

¹Analisi Causa – Effetto di Kaoru Ishikawa, 1982

Sono state identificate le seguenti barriere comuni² :

BARRIERE COMUNI INTERNE		
1	In generale	Comunicazione/ coordinamento Resistenza al cambiamento Paura dello 'Sconosciuto'
2	Staff	Mancanza di competenze Mancanza di strumenti/metodi adeguati Mancanza di comprensione della prospettiva dell'azienda Focalizzazione sulle attività quotidiane del servizio e sui compiti amministrativi
3	Utenti	Mancanza di fiducia Mancanza di competenze Discrepanza tra le proprie percezioni e la realtà Non volere un lavoro tradizionale
4	Organizzazione	Mancanza di vision di una strategia dell'inclusione lavorativa Mancanza di coinvolgimento della direzione Cultura obsoleta: orientata alla cura Mancanza di finanziamenti/risorse
BARRIERE ESTERNE COMUNI		
1	In generale	Comunicazione/ coordinamento Resistenza al cambiamento Paura dello 'Sconosciuto'
2	Ambiente	Trasporti pubblici carenti Focalizzazione sulla disabilità Genitori iperprotettivi La legislazione non supporta
3	Aziende	Mancanza d'informazione Preoccupazione su costi extra Preoccupazione su bassa produttività Mancanza di sostegno da parte del datore di lavoro
4	Sistema	Sistema di welfare troppo "tutelante" (Abuso di assistenza sociale, obiettivi diversi dall'impiego) Avere un lavoro non è un obiettivo del sistema Visione obsoleta della disabilità (modello medico) Sistema pubblico burocratico

Figura 2: Rassegna dei Facilitatori e delle Barriere Comuni per ottenere un impiego

²Le barriere sono state identificate a partire dalle esperienze PERSONALI dei partners.



La metodologia dell'Inclusive Job Design

Inclusive Job Design è un concetto globale che indica un metodo orientate all'azienda per creare impiego sostenibile per persone con disabilità. Basato sui bisogni dell'azienda, la metodologia implica di ri-disegnare i processi lavorativi analizzando i processi, identificando i compiti di supporto e la ri – distribuzione dei compiti fra i dipendenti: il personale altamente qualificato sarà più a disposizione per il lavoro per il quale è competente e qualificato. I compiti di supporto, per i quali il personale altamente qualificato è "sovra-qualificato", verranno combinati in nuove mansioni che sono adatte per persone con disabilità che potranno portare avanti i compiti in questo nuovo lavoro. Questo nuovo lavoro sarà un lavoro sostenibile (regolare e costante) alle dipendenze dell'azienda. La metodologia dell'Inclusive Job Design enfatizza, senza compromettere la produzione o i resi, una situazione win-win per l'azienda e per le persone con disabilità.

Metodologia

La situazione dei dipendenti, che lavorano in azienda, e che non riescono a mantenere il lavoro a causa dell'enorme variazione dei compiti e delle crescenti richieste di produttività, può avere ricadute in una diminuzione della produzione che avrà prevedibilmente un impatto sugli interessi finanziari e non finanziari dell'azienda. Le attività degli attuali dipendenti sono diventate sempre più varie nella loro complessità e per questo non sempre coerenti con le competenze e le qualifiche dei dipendenti. Nel metodo Inclusive Job Design, i compiti più complessi verranno distinti da quelli meno complessi. Un principio importante del processo di ri – disegno è che i processi di lavoro nell'azienda vengono riconsiderati e che i nuovi lavori che sono stati creati, devono mantenere o aumentare il livello di produttività.

Le caratteristiche di questi nuovi lavori si abbinano in modo efficace alle competenze dei lavoratori. Molte persone con disabilità intellettiva, mentale e i dipendenti dei laboratori protetti potrebbero essere adatti per i requisiti di questi lavori. I dipendenti più qualificati possono focalizzare sui compiti più complessi del loro lavoro.



Facilitatori e barriere nell'applicazione dell'Inclusive Job Design

I partner del progetto hanno identificato i **facilitatori e le barriere nel loro Paese** per ogni fase dell'applicazione dell' Inclusive Job Design.

Facilitatori sono definiti come: "*Persone, misure, elementi, strutture ecc. che **contribuiscono** all'applicazione efficace del metodo dell' Inclusive Job Design.*"

Barriere sono definiti come: "*Persone, misure, elementi, strutture ecc. che **ostacolano** l'applicazione efficace del metodo dell' Inclusive Job Design.*"

Facilitatori e Barriere possono essere classificati come **interni** e **esterni**. (Interne: quelle barriere e facilitatori che sono all'interno dell'organizzazione e che perciò hanno un impatto diretto nell'applicazione della metodologia dell' Inclusive Job Design. Esterni quei fattori che sono considerati pre- condizioni per l'applicazione efficace)

I partner del progetto hanno portato avanti ricerche specifiche sui facilitatori e le barriere nell'applicazione della metodologia dell'Inclusive Job Design nel loro Paese. Ogni facilitatore è illustrato con **specifiche informazioni obiettive**, in questo modo il facilitatore è evidenziato da specifiche informazioni che sono **rilevanti per il Paese del partner**. Per ogni facilitatore è stata fornita una fonte informativa di pubblico accesso. Nello stesso modo, ogni barriera è illustrata con **specifiche informazioni obiettive**, in questo modo la barriera è evidenziata da specifiche informazioni che sono **rilevanti per il Paese del partner**. Per ogni barriera è stata fornita una fonte informativa di pubblico accesso.

Facilitatori

Facilitatori nell'organizzazione del Servizio

Lo studio mostra i seguenti facilitatori chiave nell'organizzazione del servizio.

Competenze dello staff

I servizi hanno molte esperienze e competenze nel supporto all'inclusione lavorativa nel mercato del lavoro di persone con disabilità. Hanno metodologie diverse per promuovere l'inclusione degli utenti dei servizi attraverso l'occupazione. I Servizi sono interessati a nuove metodologie che contribuiscono a raggiungere la loro mission e ad aumentare i risultati dei loro sforzi.

Approccio orientato all'azienda

Sempre più i Servizi adottano un approccio orientato all'azienda nella loro cooperazione con i datori di lavoro. In altre parole, considerano anche l'interesse dell'azienda nel momento in cui trovano un impiego per gli utenti. I Servizi dimostrano interesse nelle nuove strategie di cooperazione con le aziende, negli esempi di buone prassi in Europa e in altri Paesi.

Lavoro d'equipe

I requisiti di qualità Nazionali ed Europei dei Servizi sociali richiedono un " Approccio Multi-disciplinare" nell'offerta dei servizi sociali.³ In base a ciò, i Servizi hanno definito equipe multi-professionali che comprendono operatori del mercato del lavoro con differenti backgrounds provenienti dal settore pubblico o privato. Nell'equipe multidisciplinare , verranno tenute in considerazione le diverse prospettive del trovare un impiego nel mercato del lavoro.

Facilitatori nell'organizzazione delle aziende

Lo studio mostra i seguenti facilitatori chiave nell'organizzazione dell'azienda:

Volontà di inserire persone con disabilità nella forza lavoro

Le aziende sono disponibili ad includere persone con disabilità nella forza lavoro perché ciò migliora l'ambiente di lavoro, facilita il raggiungimento dei requisiti della Responsabilità sociale, contribuisce all'immagine positiva dell'azienda che può avere un impatto positivo sul brand dell'azienda. Grazie ad esperienze positive, le aziende sono più consapevoli delle competenze delle persone con disabilità. Questa consapevolezza contribuisce ad un atteggiamento più pragmatico e aperto ad includere le persone con disabilità nella loro forza lavoro.

Facilitatori nell'ambiente per l'applicazione dell' Inclusive Job Design

Lo studio mostra i seguenti facilitatori chiave nell'ambiente per l'applicazione dell' Inclusive Job Design:

Legislazione

In tutti i Paesi c'è una legislazione che incoraggia le aziende ad includere persone con disabilità nella forza lavoro. In tutti i casi la legislazione si basa sul cosiddetto sistema delle quote: inserire una percentuale di persone con disabilità rispetto al totale dei dipendenti.

Supporto finanziario

³European Framework for Quality in Social Services, Social Protection Committee, 2010



Le Autorità Nazionali supportano finanziariamente l'inclusione delle persone con disabilità nella forza lavoro delle aziende (riduzione del costo del lavoro, riduzione delle tasse, finanziamenti per l'adattamento del posto di lavoro e per il job coaching)

Responsabilità Sociale

Un sempre maggior numero di aziende è incoraggiato e premiato in caso di responsabilità ambientale, sociale ed ecologica.

Cambiamenti nella politica e nelle norme

L'offerta dei servizi all'impiego degli Enti si è sempre più spostata dall'inserimento in Laboratorio protetto all'inclusione nel libero mercato del lavoro. Il sistema di benefit collegati alla disabilità è stato ridefinito. Nuove iniziative di finanziamento (assegnazione di fondi alle persone con disabilità, appalti pubblici, gare d'appalto) sono state lanciate, testate e implementate.

Barriere

Barriere nell'organizzazione del Servizio

Lo studio mostra le seguenti barriere chiave nell'organizzazione del Servizio per l'applicazione dell'Inclusive Job Design.

Assenza di monitoraggio

I Servizi non tengono traccia delle persone con disabilità che sono state incluse nelle aziende. In questo modo, l'informazione sulla sostenibilità del lavoro creato non è disponibile.

Mancanza di competenze

I professionisti che lavorano nei servizi hanno tradizionalmente un background che proviene dagli ambiti sociali, educativi, terapeutici o psicologici. Spesso mancano le competenze sulla legislazione, su economia aziendale, o strategie di marketing e per capire gli interessi degli imprenditori.

Resistenza al cambiamento

Il cambiamento è sempre inevitabile e altrettanto inevitabile è la resistenza al cambiamento. È nella natura umana delle persone cercare di mantenere costanti i propri metodi e costumi. Costanti e frequenti cambiamenti attivati dalle autorità e dagli enti finanziatori possono aver un impatto sulla motivazione dei dipendenti. La resistenza al cambiamento può essere incoraggiata quando il Servizio ha interessi a mantenere lo status quo.

Barriere con le aziende

Lo studio mostra le seguenti barriere chiave nell'organizzazione delle aziende per l'applicazione dell'Inclusive Job Design.

Disponibilità a cambiare

Un numero limitato di aziende è disponibile a cambiare la loro organizzazione (ri-disegnare i processi di lavoro dividendoli in compiti diversi) in modo che le persone con minori competenze possano essere incluse nella forza lavoro. Molti dei compiti e dei lavori in un'azienda sono diventati sempre più complessi e standardizzati. Perciò difficili da suddividere in compiti più piccoli. Un numero limitato di aziende (5%) desidera assumere una persona con disabilità.

Mancanza di conoscenza ed informazioni

In Olanda, Austria, Italia, Norvegia, Portogallo e Spagna le evidenze dimostrano che le aziende non conoscono il metodo dell'Inclusive Job Design e altre metodologie per includere le persone con disabilità nel libero mercato del lavoro. Le aziende non sono consapevoli delle misure di supporto finanziario e altro che facilitano l'inclusione di persone con disabilità nella loro forza lavoro.

Gli imprenditori hanno buone intenzioni di includere persone con disabilità nella loro forza lavoro ma solo pochi di loro passano a piani concreti. Inoltre pochi di loro sanno come realizzare questi piani.

Credenze ed esperienze

In Spagna ed Austria, le evidenze mostrano che un numero sostanziale di aziende crede ancora che le persone con disabilità non siano in grado di essere produttive in un lavoro e che l'azienda sia responsabile del costo dell'adattamento del lavoro. Le aziende, nel momento in cui ricevono la proposta di includere persone con disabilità nella loro forza lavoro, hanno dubbi sulla scarsa produttività, sulla necessità di possibili adattamenti del posto di lavoro, sull'influenza negativa sul



lavoro di squadra, sui rischi maggiori di malattia. Le aziende sono preoccupate rispetto a possibili pesi collegati all'impiego di Persone con disabilità, per esempio: procedure più complicate per il licenziamento di dipendenti e altri aspetti su costi aggiuntivi collegati all'impiego.

A causa di esperienze negative di inserimento di persone con disabilità, le aziende possono preferire togliersi la responsabilità e pagare le tasse (o le multe) invece di avere nuove esperienze con l'inclusione di persone con disabilità.

Barriere nell'Ambiente

Lo studio mostra le seguenti barriere chiave nell'ambiente per l'applicazione dell'Inclusive Job Design:

Legislazione

In tutti i Paesi c'è una legislazione che incoraggia le aziende ad includere persone con disabilità nella forza lavoro. In tutti i casi si tratta del cosiddetto sistema delle quote: impiegare una percentuale di persone con disabilità in relazione al numero totale dei dipendenti. La percentuale varia tra i Paesi. In molti Paesi è definita e approvata una legislazione specifica ma non c'è l'attivazione delle penalizzazioni nel momento in cui un'azienda non rispetta i requisiti previsti dalla legge rispetto all'assunzione delle persone con disabilità. A causa dell'aumento di burocrazia, l'assenza di monitoraggio, l'aumentata complessità e il lento funzionamento dei sistemi, le aziende hanno pochi incentivi ad impegnarsi a vecchie e nuove metodologie di impiego di persone con disabilità.

Percezione della disabilità

Nei Paesi dei partners prevale ancora una visione tradizionale della disabilità, il cosiddetto "Modello Medico della disabilità". Nel "modello medico di disabilità", la disabilità è vista come un problema medico che necessita di essere risolto o una "malattia" che deve essere "curata". Una persona con disabilità è considerata "rotta" o malata e che lui/lei deve essere aggiustata o guarita attraverso un intervento medico; il peso è sul "problema" della persona, che perciò deve essere "aggiustata". In una visione più aggiornata della disabilità, la disabilità è causata dalle barriere nell'ambiente. Questa nuova prospettiva vuole eliminare le barriere create dalla società o dall'ambiente fisico che limita una persona dal godimento ed esercizio dei suoi diritti umani. Le persone con disabilità possono partecipare come membri attivi della società e godere di tutti i loro diritti.

La maggior parte delle aziende e dei membri della società nei Paesi dei partners generalmente vedono una persona in carrozzina, o con gli ausili per l'udito, o con il bastone bianco come una persona disabile. Altre disabilità, specialmente quelle che sono invisibili (ad esempio dolore cronico, affaticamento cronico, malattia mentale o disordini del sonno) non sono presi in considerazione. C'è inoltre uno stigma sociale verso le persone con malattia mentale che rende molto più difficile per loro, rispetto alle persone con disabilità fisica, trovare un lavoro.

Funzionamento del sistema

In molti Paesi Europei, la legislazione che dovrebbe supportare l'inserimento di persone con disabilità, non è del tutto implementata: non c'è un adeguato sistema di monitoraggio e non vengono applicate le multe. Inoltre, il sistema è burocratico, i servizi non sono ben coordinati, spesso non ben programmati e monitorati. Il sistema attuale è sentito come demotivante con impatto negativo sulla stima di sé della persona con disabilità. A causa della complessità di molti sistemi, le aziende hanno pochi incentivi ad offrire opportunità alle persone con disabilità. In alcuni Paesi preferiscono pagare le multe. In alcuni Paesi preferiscono pagare l'obbligo con misure assicurative.

Tutti i fattori che sono identificati come barriere per l'applicazione della metodologia dell'Inclusive Job Design sono stati divisi nelle seguenti categorie:

1. Il Servizio ha limitate /nessuna opportunità di influenzare le barriere?

2. Il Servizio è in grado di influenzare questa barriera?

Raccomandazioni

Raccomandazioni per ridurre le barriere nelle organizzazioni dei servizi

Quando ai servizi è stato chiesto quali misure possono essere prese per abbattere le barriere all'interno dell'organizzazione dei servizi, sono state identificate le seguenti raccomandazioni:

1. Monitorare gli utenti dopo che sono stati inseriti con successo nella forza lavoro di un'azienda, raccogliendo frequentemente informazioni rilevanti sul funzionamento e il benessere raccogliendo inoltre informazioni su aziende, business case, numero di collocamenti, sostenibilità degli utenti ecc. I Job coach svolgono un importante ruolo in questo
2. Valutare i bisogni, gli interessi e le aspettative del dipendente nel contesto dell'applicazione della metodologia dell' Inclusive Job Design.
3. Sviluppare conoscenze e competenze (attraverso l'educazione e la formazione) nell'applicazione della metodologia dell' Inclusive Job Design e nella comprensione degli interessi dell'azienda.
4. Condividere e scambiare esperienze fra servizi su esempi di buone prassi di Inclusive Job Design. Creare equipe interne che assicurino la condivisione di informazioni e di contatti esterni.
5. Creare una cultura organizzativa dove la cooperazione con le aziende è un fattore naturale ed importante per ottenere esperienze di successo.
6. Comunicare i benefici di essere parte della società attraverso l'impiego : benefici finanziari e non.
7. Includere la pratica dell'empowerment nei servizi implementando la conoscenza e le competenze dell'empowerment fra lo staff e gli utenti.
8. Fornire e condividere informazioni ed interpretazioni di :
 - a. Il concetto e la metodologia dell' Inclusive Job Design (concetto Win-Win)
 - b. Requisiti e opportunità legislativi nazionali per i servizi per adattare i servizi ai contesti in cambiamento.
 - c. Offrire servizi di supporto, monitoraggio e formazione alle aziende attraverso i Servizi
 - d. Stabilire canali di comunicazione, piattaforme e reti fra aziende che hanno esperienze nell'impiego di persone con disabilità.
9. Ridurre la resistenza al cambiamento dei dipendenti: lavorando in equipe multidisciplinari si può contribuire ad aumentare l'accettazione del cambiamento.
10. Ridurre la fluttuazione dello staff: condividere le reti individuali e renderle visibili in un data base e in un sistema di follow up.
11. Promuovere un approccio sulla disabilità nuovo e più positivo: focalizzare sui punti di forza e le abilità anziché focalizzare sulle disabilità
12. Aumentare la motivazione degli utenti ad essere coinvolti nell'impiego: discutendo con gli utenti sul fatto che l'impiego ha vari benefici e che avere un lavoro è più che essere finanziariamente indipendente. Enfatizzare l'aspetto sociale dell'avere un lavoro.

Raccomandazioni per ridurre le barriere nell'organizzazione delle aziende

Nel momento in cui è stato chiesto ai partner quali misure possono essere intraprese per abbattere le barriere nelle organizzazioni delle aziende, sono state identificate le seguenti raccomandazioni:

1. Condividere e fornire informazioni su esempi di buone prassi , studio di casi in problem solving, strategie e adattamenti del posto di lavoro.
2. Organizzare "fiere del lavoro" con buoni esempi di Inclusive Job Design.



3. Creare opportunità per le aziende di contattare direttamente altre aziende e condividere informazioni ed esperienze.
4. Fornire informazioni ed interpretazioni di :
 - a. Il concetto e la metodologia dell'Inclusive Job Design (concetto Win-Win)
 - b. Dimostrazione dell'impatto positivo dell'inclusione delle persone con disabilità nel libero mercato del lavoro.
 - c. Opportunità e requisiti legislativi nazionali per le aziende nell'inclusione di persone con disabilità nella forza lavoro.
 - d. Opportunità di ricevere servizi di supporto da parte dei servizi
 - e. Fatti e numeri di ricerche su :
 - i. Efficienza nell'applicazione della metodologia dell' Inclusive Job Design
 - ii. Produttività e assenze per malattia nell'inclusione di persone con disabilità al lavoro

Raccomandazioni per ridurre le barriere nell'ambiente

Nel momento in cui è stato chiesto ai partner quali misure possono essere intraprese per abbattere le barriere nell'ambiente, sono state identificate le seguenti raccomandazioni:

1. Condividere e fornire informazioni su esempi di successo dell'impiego di persone con disabilità attraverso:
 - a. Il coinvolgimento di persone con disabilità
 - b. Il coinvolgimento di aziende con buoni esempi
 - c. Storytelling
 - d. Informazioni obiettive sull'inclusione lavorativa efficace
2. Aumentare la consapevolezza degli enti finanziatori dimostrando dati affidabili e validi sull'efficiente inclusione lavorativa e sui benefici per la società
3. Creare una comprensione maggiore fornendo informazioni su vari tipi di disabilità e sulle capacità e competenze delle persone con disabilità.
4. Fornire educazione e formazione alle persone con disabilità per aumentare le nuove competenze e la formazione al lavoro nelle aziende.
5. Cambiare la prospettiva sulla disabilità può essere fatto attraverso diverse strategie che focalizzano sulle abilità e sul valore aggiunto per l'individuo e la società .
6. Aumentare la familiarità con le nuove tecnologie e le abilità informatiche attraverso il potenziamento della consapevolezza, l'educazione e la formazione.