



**FORMAZIONE PER LA
GESTIONE DELLA DISABILITÀ
IN AZIENDA**

LA NOSTRA FILOSOFIA

Le Aziende hanno la loro storia, la loro cultura e i loro valori: la presenza di un professionista estraneo per la gestione della disabilità può rappresentare una forzatura. Noi di Jobmetoo siamo convinti che sia giusto che l'Azienda stessa abbia, nel suo organico, le competenze per la gestione del Disability management.

PERCHÉ LA NOSTRA FORMAZIONE

Conoscere la disabilità e come approcciarla è il primo passo per risolvere quelle problematiche che temiamo di non saper gestire. Oppure per scoprire che il loro impatto è più leggero di quanto credevamo, a volte addirittura nullo.

UTILITÀ ATTESA

Facilitare il cambiamento culturale verso una maggiore inclusione con ricadute positive su clima aziendale, comunicazione, accessibilità e produttività.

CONOSCERE LA DISABILITÀ – BASIC

Destinatari

HR Manager, colleghi, disabili e non, coinvolti dal tema e che possono rappresentare un riferimento aziendale per il dipendente con disabilità

Obiettivo

Familiarizzare con la e le disabilità, smontare i falsi miti

Durata

4 ore

Contenuti formativi

- La disabilità nella storia
- Il linguaggio della e nella disabilità: quanto conta?
- Il Disability manager: chi è e cosa fa in azienda
- La dimensione relazionale

CONOSCERE LA DISABILITÀ – INTENSIVE

Destinatari

HR Manager, colleghi, disabili e non, coinvolti dal tema e che possono rappresentare un riferimento aziendale per il dipendente con disabilità

Obiettivo

Dotarsi di una prima “cassetta degli attrezzi” per prendere in carico richieste specifiche e inoltrarle a chi di competenza nell’Azienda

Durata

12 ore

Contenuti formativi

Modulo I

- La disabilità nella storia
- Il linguaggio della e nella disabilità: quanto conta?
- Il Disability manager: chi è e cosa fa in azienda
- La dimensione relazionale

Modulo II

- Dopo l’assunzione: casi studio a confronto
- Cenni di diritto anti discriminatorio
- Il Design 4 All: progettare per tutti
- Q&A

Modulo III

- Group coaching: sessione di group coaching con focus su sistema valoriale associato ai concetti di disabilità e inclusione e sulle paure, spesso inconsce, che creano barriere comunicative e relazionali al fine di acquisire maggiore consapevolezza e identificare comportamenti e pratiche da agire nel quotidiano per la creazione di una cultura dell’inclusione.

LA SELEZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Destinatari

HR Manager, responsabili della selezione, recruiters

Obiettivo

Approfondire i processi di selezione, la gestione della privacy, simulazione di un colloquio di lavoro, insieme ad analisi tematiche specifiche

Durata

6/8 ore

Contenuti formativi

- Le novità del Jobs Act, i nuovi Incentivi INPS, la Legge 104 e la circolare INAIL 51/2016
- Il Recruiting delle persone con disabilità
- Role Playing con simulazione colloquio
- Gestione della relazione con il cliente interno: analisi del fabbisogno, presentazione dei candidati, superamento delle obiezioni (e dei pregiudizi)
- Domande e risposte col Disability manager
- Cenni di Diritto antidiscriminatorio: cosa è importante sapere
- Sicurezza e disabilità: le vie dell'emergenza.

EMPOWERMENT DEL DIPENDENTE CON DISABILITÀ

Destinatari

I dipendenti e collaboratori con disabilità

Obiettivo

Fornire loro gli strumenti per rafforzare se stessi e individuare le azioni per raggiungere obiettivi, non soltanto professionali

Durata

Da definire in base alle esigenze specifiche

Approccio metodologico

Per sua natura il processo di empowerment è un percorso che va progettato e gestito in base a esigenze specifiche (situazione di partenza e obiettivi) e che richiede un approccio multidisciplinare. Gli strumenti che Jobmetoo mette a disposizione per sostenere le persone nel proprio percorso di empowerment prevedono (con diversi livelli di integrazione):

- **Formazione:** culturale e comportamentale, per acquisire concetti, trasmettere e condividere valori utili alla propria crescita
- **Counseling:** per aiutare e sostenere le persone nel superamento di vissuti di disagio, favorendo una maggiore consapevolezza sulle proprie risorse e potenzialità e aumentando la propria concezione di sé e della propria auto-efficacia.
- **Coaching:** per focalizzare i propri obiettivi di crescita, lavorare su autostima ed efficacia, identificare piani d'azione, migliorare la performance

L'INSERIMENTO AL LAVORO DI PERSONE CON AUTISMO E SINDROME DI ASPERGER

In Collaborazione con Arnia s.r.l. – Social Innovation Company

Destinatari

HR Manager. Il seminario è progettato per persone con poca/nessuna esperienza diretta con la tematica

Obiettivo

Attraverso materiale video ed esempi di casi reali, il partecipante avrà la possibilità di conoscere principali caratteristiche, abilità, attitudini, punti di forza e criticità, delle persone con Autismo e sindrome di Asperger, acquisendo le competenze di base necessarie per la gestione di tali risorse in ambito lavorativo

Durata

8 ore

Contenuti formativi

- Autismo e sindrome di Asperger
- Differenti abilità e attitudini all'interno dello spettro autistico
- Stili di apprendimento e stili esecutivi nell'approccio al lavoro Approccio all'inserimento
- Tipologie di mansioni consigliate
- Strutturazione dell'ambiente di lavoro
- Strategie per favorire l'inserimento nel team Gestione della quotidianità lavorativa
- Tecniche per la consegna efficace del lavoro
- Monitoraggio e supervisione
- Procedure di recovery in situazioni di crisi Esercitazione finale
- Simulazioni pratiche di consegna del lavoro e interazione sociale



Jobmetoo by Jobdisabili s.r.l.

Corso Italia, 22
20122 – Milano
Tel 392.9347181
business@jobmetoo.com