



Co-funded by
the European Union

INCLUDED

Promoting Inclusive Employment in the GLAM Sector
through Open Innovation



INCLUDED

Risultato 4.5 – INCLUDED policy paper transnazionale A cura di VINCO

Finanziato dall'Unione Europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'OeAD-GmbH. Né l'Unione Europea né l'autorità concedente possono essere ritenute responsabili.



Sommario

1. IL PROGETTO INCLUDED E I RISULTATI	3
2. WORK PACKAGE 4 – CREAZIONE DEI LIVING LABS	4
2.1I Living Labs	4
1. PRINCIPALI RISULTATI NEI PAESI PARTNER	6
2.2 Austria	6
3.2 Cipro	7
3.3 Grecia.....	8
3.4 Italia	10
3.5 Lituania	11
3. RACCOMANDAZIONI	13
4.1 Framework.....	14
4.2 Educazione.....	15
4.3 Aspetti organizzativi	16
4.4 Cooperazione.....	17
4.5 Società	18
BIBLIOGRAFIA	19



Co-funded by
the European Union

1. Il Progetto INCLUDED e i risultati

"INCLUDED - Promuovere l'occupazione inclusiva nel settore GLAM attraverso l'Open Innovation" è un progetto Erasmus+ che promuove l'inclusione sociale e mira a migliorare l'accesso alle persone con minori opportunità, soprattutto alle persone con disabilità, in particolare alle persone con disturbi dello spettro autistico (ASD), attraverso un approccio proattivo e aperto all'innovazione per l'occupazione inclusiva nel settore delle gallerie, biblioteche, archivi e musei (GLAM).

INCLUDED si occupa del reclutamento inclusivo del lavoro nel settore GLAM, in quanto queste istituzioni culturali sono considerate agenti di cambiamento sociale e quindi dovrebbero dare l'esempio di una società inclusiva, plasmare il futuro del settore ma anche guidare i cambiamenti della società e alimentare l'inclusione sociale. Le persone con disabilità sono tra le prime escluse dal mercato del lavoro e il progetto INCLUDED cerca di interrompere questa tendenza, invertendo il paradigma nel settore GLAM.

Il consorzio transnazionale INCLUDED: Vinco (Austria), SYNTHESIS CENTER FOR RESEARCH AND EDUCATION LIMITED (Cipro), Brainplus GmbH (Austria), ACADEMY OF ENTREPRENEURSHIP ASTIKI ETAIREIA (Grecia), EURELATIONS GEIE (Italia), Asociacija MINTIES BITĖS (Lituania).

Il presente documento si propone di riassumere e delineare i principali risultati dei Living Lab implementati nei Paesi partner Austria, Cipro, Grecia, Italia e Lituania in modo compatto e comprensibile, al fine di definire raccomandazioni politiche per le parti interessate relative all'occupazione inclusiva nel settore GLAM.

Dovrebbe essere un obbligo per tutti gli attori in Europa sostenere l'occupazione inclusiva. Il numero di persone affette da disturbi dell'apprendimento/sviluppo o da disabilità diverse che vengono incluse nel mercato del lavoro europeo DEVE essere aumentato - il settore GLAM si adatta perfettamente a cambiare la situazione attuale in molti paesi europei.

Visitate il sito web del progetto INCLUDED:

<https://included-project.eu>



2. Work Package 4 – creazione dei Living Labs

Il WP4 si è concentrato sulla progettazione di centri orientati al futuro che promuovono l'occupazione inclusiva nel settore GLAM, basandosi sulla metodologia dei Living Labs come motori di innovazione aperta a livello locale e regionale.

Il primo risultato fisico di questo WP è stato il Manuale dei Living Labs INCLUDED, che mirava a definire i capisaldi dell'approccio dei Living Labs, le modalità di creazione dei Living Labs e il loro utilizzo pratico per le questioni legate all'inclusione sociale. Inoltre, sono stati proposti esempi di buone pratiche e impostazioni didattiche. Il Manuale dei Living Lab può essere scaricato dal sito web del progetto <https://included-project.eu>.

Nel WP4, ogni partner ha istituito Living Labs interdisciplinari per affrontare i problemi legati all'occupazione inclusiva nel settore GLAM, conducendo conferenze fisiche e online che mirano a definire possibili modi per sostenere l'occupazione inclusiva nel settore GLAM a livello locale e/o regionale.

2.1 I Living Labs

Un Living Lab è un approccio innovativo e aperto alla ricerca e allo sviluppo che coinvolge ambienti e utenti reali nella co-creazione, sperimentazione e validazione di nuove tecnologie, prodotti o servizi per creare un impatto sostenibile. I Living Lab sono nati come strumento per colmare il divario esistente tra le soluzioni innovative e le esigenze reali degli utenti finali.

Per questo motivo, i Living Labs hanno abbandonato l'ambiente tradizionale del laboratorio e si sono aperti ad ambienti reali per co-creare con gli utenti finali innovazioni di valore che si adattassero alle loro esigenze. (healthcarelivinglab.cat, 2022)

Negli anni '70, la progettazione cooperativa con il coinvolgimento degli utenti è stata implementata per la prima volta in Scandinavia. Negli anni '80 questo approccio è stato utilizzato in tutta Europa e gli strumenti informatici sono stati impiegati per esperimenti sociali in contesti reali. Infine, sono state avviate iniziative digitali nelle città per connettere cittadini, imprese e responsabili politici. Questo concetto ha portato al concetto di Living Labs, pubblicato per la prima volta dalla MIT PlaceLab Foundation nel 1999. Questo è stato il punto di partenza per promuovere l'innovazione aperta nel nuovo millennio. Da allora, i Living Labs sono visti come ecosistemi di innovazione aperta incentrati sull'utente, con l'obiettivo di collegare strettamente utenti finali e innovazioni per creare soluzioni di valore. (healthcarelivinglab.cat, 2022)



Co-funded by
the European Union

I Living Labs sono essenzialmente una piattaforma in cui ricercatori, imprese, enti pubblici, utenti e molti altri collaborano per progettare, prototipare e valutare soluzioni in un contesto reale. I Living Labs operano come intermediari tra le diverse parti interessate e possono essere istituiti per sostenere le innovazioni in diversi settori come la salute e il benessere, la cultura, l'innovazione sociale, l'inclusione sociale, l'istruzione e molti altri. (Rete europea dei Living Labs. enoll.org).

4.3.2024)

Pertanto, i Living Labs devono offrire una struttura metodica, tecnologica e spaziale che stabilisca una sorta di ambiente di vita reale con una forte attenzione alla ricerca e alla progettazione incentrata sull'utente. I Living Labs dovrebbero ottenere soluzioni pragmatiche, aggiustamenti e compromessi che abbiano un impatto sulla vita reale. (Pentzold/Rothe/Bischof, 2023)

Nel progetto INCLUDED, la creazione di Living Labs si è concentrata sul sostegno all'occupazione inclusiva nel settore GLAM a livello locale e/o regionale. Questi gruppi di esperti interdisciplinari hanno agito come centri lungimiranti e hanno elaborato strategie e misure comuni per promuovere l'occupazione inclusiva. Il valore comune di tutti gli attori coinvolti è la chiave del successo.

Nel progetto INCLUDED sono state coinvolte principalmente istituzioni che supportano persone con diversi disturbi dell'apprendimento o dello sviluppo e responsabili delle politiche pubbliche (ad esempio, i comuni). A causa della privacy dei dati e per evitare la stigmatizzazione, sono state contattate persone con disabilità, ma non era obbligatorio che partecipassero ai focus group. Infine, il coinvolgimento attivo di tutti i membri è stato promosso dai leader del gruppo (membri del personale dei partner del progetto e altri esperti) per ottenere risultati che abbiano un forte impatto sull'occupazione inclusiva nel settore GLAM a livello locale e/o regionale.



1. Principali risultati nei paesi partner

In questo capitolo verranno illustrati i principali risultati delle attività di Living Lab condotte nei paesi partner. A causa dell'approccio innovativo e aperto dei Living Lab, evidente che la presentazione dei risultati differisce da Paese a Paese, perché ogni partner ha scelto impostazioni didattiche diverse nell'implementazione delle proprie attività di Living Lab.

Il raggruppamento finale, la sintesi e quindi l'interpretazione di tutti i risultati saranno effettuati nel capitolo 4.

Tutti gli ulteriori documenti relativi all'implementazione dei diversi Living Lab sono caricati sulla piattaforma dei risultati Erasmus+:

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects>

2.2 Austria

In Austria, le attività del Living Lab sono state realizzate da due partner, VINCO e Brainplus GmbH, che hanno collaborato strettamente con gli stakeholder locali e regionali per raggiungere risultati validi ed efficaci in relazione agli scopi e agli obiettivi del progetto.

- Inclusione e rispetto delle persone con disabilità nel settore GLAM:
- Il settore Glam è molto inclusivo
- Il settore Glam offre molte possibilità di lavoro per le persone disabili in diversi settori
- Molte organizzazioni del settore GLAM appartengono al settore pubblico, quindi c'è una sorta di protezione e stabilità delle persone disabili in questo settore.
- Il settore GLAM in generale è economicamente molto stabile e non prevede grandi cambiamenti nel numero di dipendenti.

Suggerimenti per cambiamenti di politica nella regione della Stiria che possono essere implementati in tutta l'Austria:

- Le istituzioni GLAM appartengono per lo più a enti pubblici e la possibilità di pagare tasse/oneri aggiuntivi invece di assumere persone con disabilità non deve valere per settore pubblico, ma solo per le aziende private.
- Le scuole devono avere maggiori possibilità di formare e sostenere le persone con disabilità nel processo di transizione dalla scuola al mercato del lavoro.



- Il sistema degli assistenti scolastici deve essere ripensato. Gli assistenti scolastici sono mal pagati e anche poco formati. Questa formazione può essere un modo per integrare gli assistenti scolastici nel processo di occupazione inclusiva.
- Inoltre, l'attuale sistema di assistenza alla formazione e al lavoro deve essere migliorato perché è troppo inefficiente e guidato da attori che agiscono come aziende. Sembra che alcuni di questi attori nel sostegno alle persone con disabilità non vogliano integrare i loro clienti nel mercato del lavoro perché perderebbero il "reddito aziendale", cioè il denaro che ricevono per ogni singola persona con disabilità che è sotto il loro sostegno.
- La situazione politica in Stiria e in Austria è destinata a cambiare e deve esserci una voce forte a sostegno delle persone con disabilità in Stiria!
- È necessaria una maggiore sensibilizzazione su questo tema e la cooperazione tra tutte le parti interessate.

3.2 Cipro

A Cipro, le attività del Living Lab sono state realizzate da SYNTHESIS - Centro per la ricerca e l'istruzione Ltd. SYNTHESIS ha utilizzato la sua vasta rete di esperti e di altri soggetti interessati nel campo dell'istruzione, della pubblica amministrazione e del sostegno alle persone con disabilità. Pertanto, i risultati nazionali possono essere delineati come segue:

- Inclusione e rispetto delle persone con disabilità nel settore GLAM:
- Rimodellare le opportunità di lavoro: I posti di lavoro dovrebbero essere adattati alle competenze delle persone.
- Politiche per promuovere la gestione di imprese cooperative sociali (KoinSep) per l'inclusione.
- Imprese e aziende dal punto di vista della responsabilità sociale d'impresa.
- Servizi di assistenza alle persone con disabilità per la preparazione del CV e dei colloqui.
- Documenti chiari e disponibili, come le regole e gli accordi aziendali.
- Seminari formativi per potenziali dipendenti.
- Per costruire una cultura inclusiva, i datori di lavoro e il mondo aziendale devono essere sensibilizzati e formati in modo strutturato e sistematico.
- Le persone con disabilità parlano da sole.
- La collaborazione suggerisce la formazione di sinergie tra Cooperative Sociali
- Fornire posti di lavoro ad alcuni gruppi socialmente vulnerabili e aiutarli a superare eventuali problemi che potrebbero sorgere nel luogo in cui lavorano.
- Strutture di formazione in ogni regione o città: Incentivi alle agenzie affinché si assumano la responsabilità di sostenere l'occupazione delle persone con disabilità.



- La politica pubblica sostiene i cambiamenti nelle strategie occupazionali. Colmare il divario tra l'istruzione scolastica/post-secondaria e il mercato del lavoro.

La politica deve fare un passo avanti!

- Più incentivi e formazione professionale, in particolare per le persone neurodivergenti e le loro esigenze.
- Supervisionare e tenere sotto controllo le aziende che assumono persone disabili.
- Creare profili professionali nel settore GLAM incentrati sui punti di forza delle persone ASD, ad esempio secondo i criteri dell'Organizzazione nazionale per la certificazione delle qualifiche e l'orientamento professionale.
- Le organizzazioni di supporto partecipano ai centri decisionali governativi che definiscono la struttura istituzionale.

3.3 Grecia

AKEP, il partner greco del progetto INCLUDED, ha implementato attività di Living Lab complete con partecipanti che lavorano attivamente in organizzazioni legate al supporto di persone con ASD, e quindi direttamente collegate ai gruppi target del progetto.

Cambiamenti verso strategie di reclutamento inclusive da parte delle istituzioni GLAM per promuovere una cultura di inclusione e rispetto per le persone con disabilità:

- Creare una campagna per informare e sensibilizzare il pubblico vantaggi dell'assunzione di persone con disabilità (PwD).
- I dirigenti e i responsabili delle risorse umane devono essere formati sulle strategie occupazionali inclusive.
- Annunci chiari per le offerte di lavoro: Nel promuovere le offerte di lavoro, la politica di inclusione e l'accessibilità devono essere chiaramente indicate.
- Rimodellare le offerte di lavoro: I posti di lavoro devono essere flessibili e adattabili alle capacità degli individui.
- Politiche di sostegno al funzionamento delle imprese cooperative sociali (KoinSep) per l'inclusione.
- Per creare una cultura inclusiva, è necessario formare e sensibilizzare i datori di lavoro e il mondo aziendale in modo organizzato e sistematico.
- L'autopromozione delle persone con disabilità.
- Collegamento e creazione di sinergie tra le imprese cooperative sociali e le aziende nel quadro della responsabilità sociale d'impresa (RSI).
- Servizi che supportano le persone con disabilità nella creazione del loro CV e nella preparazione ai colloqui.



- Documenti accessibili di facile lettura, come regolamenti aziendali e contratti.
- Seminari formativi per potenziali dipendenti.
- Creare posti di lavoro su misura per specifici gruppi socialmente vulnerabili e sostenerli nella risoluzione di eventuali problemi che possono sorgere nel loro ambiente di lavoro.
- Centri di formazione in ogni regione o città: Fornire incentivi alle agenzie affinché si assumano la responsabilità di sostenere l'occupazione delle PwD.
- Cambiamento delle strategie occupazionali sostenuto da misure pubbliche. Colmare il divario tra l'istruzione scolastica/post-secondaria e il mercato del lavoro.
- Cambiare gli strumenti e le pratiche applicate (annunci di lavoro, colloqui, test psicometrici, ecc.).
- Il ruolo dell'"Assistente personale per persone con disabilità" può essere davvero utile per l'occupazione inclusiva.
- Valutazione delle competenze delle persone con ASD, definizione di obiettivi e incentivi per sviluppare quadri e schemi in base alle loro capacità.
- Formazione dei genitori, della società, dei dipendenti e delle agenzie di collocamento. Le imprese cooperative sociali possono svolgere un ruolo e delle capacità importanti se possono essere supportate da programmi occupazionali flessibili.
- Incentivi agli enti e alle imprese per un'occupazione inclusiva grazie al supporto di esperti job coach.

Organizzazione delle istituzioni GLAM che lavorano con le persone con disabilità per sostenerle e creare processi occupazionali più inclusivi. Ruolo dei servizi per l'impiego in questi processi:

- Collegamento tra le organizzazioni e il mercato del lavoro per offrire opportunità di stage.
- Partecipazione alla creazione di un quadro istituzionale per l'inserimento lavorativo assistito.
- Istituzione di tirocini (formazione pratica) presso le scuole di educazione speciale, in modo che le persone con ASD possano essere impiegate per un periodo di tempo nelle imprese cooperative sociali e nelle aziende.
- Formazione di operatori della salute mentale nelle imprese cooperative sociali per consentire l'impiego e il sostegno di dipendenti con ASD.

- Le organizzazioni possono fornire conoscenze tecnologiche alle istituzioni GLAM su come
 - rendere le loro mostre e collezioni accessibili a un pubblico più ampio.
 - Le organizzazioni possono offrire programmi educativi e workshop nelle istituzioni GLAM per promuovere una cultura inclusiva e la diversità.
 - Creazione di una piattaforma di interconnessione (domanda/offerta) in seguito alla commessa La filosofia della piattaforma per le persone con ASD.



Cambiamenti politici chiave a livello locale o nazionale per promuovere l'occupazione inclusiva nel settore GLAM. Supporto organizzativo delle persone con disabilità in collaborazione con le istituzioni GLAM in questi processi di cambiamento:

- Partecipazione delle organizzazioni di supporto ai centri decisionali governativi che definiscono il quadro istituzionale.
- Aggiornamento dei diplomi delle scuole speciali di istruzione e formazione professionale e integrazione paritaria nel nuovo sistema nazionale di istruzione e formazione professionale.
- Creazione di un servizio unificato di orientamento professionale per le persone con disabilità.
- Esenzione da tutti i tipi di imposte ordinarie o straordinarie imposte alle imprese commerciali (ad esempio, imposta anticipata, contributo di solidarietà).
- Monitoraggio e stretta sorveglianza delle aziende per l'impiego di persone con disabilità.
- Creazione di profili professionali nel settore GLAM incentrati sulle competenze delle persone con ASD (ad esempio, come gli standard dell'Organizzazione nazionale per la certificazione delle qualifiche e l'orientamento professionale).

3.4 Italia

Advocacy:

- Fare pressione sulla Regione Molise per l'attuazione di politiche occupazionali inclusive all'interno del settore GLAM nella regione.
- Sensibilizzare i politici molisani e l'opinione pubblica sulle barriere che le persone con disabilità incontrano nell'accesso al lavoro nel settore GLAM in Molise.
- Collaborare con le organizzazioni locali per i diritti dei disabili e i gruppi di difesa in Molise per amplificare le loro voci e influenzare le decisioni politiche locali.

Capacity Building:

- Fornire formazione e supporto alle istituzioni GLAM in Molise su pratiche di assunzione inclusive, sistemazioni ragionevoli e standard di accessibilità.
- Offrire programmi di job coaching e mentorship per aiutare le persone con disabilità ad acquisire le competenze e l'esperienza necessarie per un impiego di successo nel settore GLAM in Molise.



- Sviluppare e diffondere risorse accessibili e buone pratiche per l'occupazione inclusiva nell'ambito del GLAM, con particolare riferimento alla regione Molise.

Collaborazione:

- Facilitare i partenariati tra le istituzioni GLAM del Molise e le organizzazioni di sostegno alle persone con disabilità della regione.
- Organizzare eventi e workshop di networking locali in Molise per mettere in contatto le persone con disabilità con potenziali datori di lavoro all'interno del settore GLAM locale.
- Promuovere opportunità di lavoro inclusive nel settore GLAM in Molise attraverso le proprie reti e i propri canali di comunicazione.

3.5 Lituania

In Lituania, le attività del Living Lab sono state realizzate dall'associazione MINTIES BITES completamente online per garantire il coinvolgimento del maggior numero possibile di esperti e stakeholder nel processo decisionale. Anche le persone con disabilità sono state coinvolte, in modo che il progetto

I problemi potrebbero essere affrontati anche da una "prospettiva interna". Questo fatto sottolinea la qualità dei risultati della Lituania.

I partecipanti hanno evidenziato che gli stereotipi e le paure sono le principali barriere all'occupazione inclusiva nel settore GLAM. Queste idee sbagliate riguardano sia i datori di lavoro che i colleghi, impedendo il riconoscimento delle capacità individuali. Sono state rilevate anche sfide psicologiche e sociali, come la mancanza di fiducia. Le storie di successo hanno dimostrato che i datori di lavoro solidali possono creare un senso di sicurezza e promuovere ambienti di lavoro produttivi per le persone con disabilità.

Misure chiave per favorire l'occupazione inclusiva:

- Ridurre gli stereotipi attraverso campagne di educazione e sensibilizzazione rivolte al pubblico, ai datori di lavoro e ai colleghi.
- Rafforzare la collaborazione istituzionale, compreso un migliore coordinamento tra agenzie per l'impiego, organizzazioni per la disabilità e centri di innovazione sociale.
- Estendere il sostegno finanziario, come i sussidi per l'assunzione e il mantenimento di persone con disabilità e ridurre gli oneri fiscali associati.
- Espandere i programmi di laboratorio sociale per rafforzare la fiducia e fornire percorsi di transizione verso un'occupazione regolare.



Co-funded by
the European Union

- Incoraggiare le prove sul posto di lavoro per superare gli stigmi e consentire l'adattamento reciproco tra datori di lavoro e dipendenti.

Impatto stimato

In Lituania, queste misure potrebbero migliorare significativamente l'occupazione inclusiva nel settore GLAM. Le campagne di sensibilizzazione ridurrebbero gli stereotipi, favorendo l'accettazione. Una maggiore collaborazione tra istituzioni come Užimtumo tarnyba e organizzazioni di disabili semplificherebbe il supporto, mentre l'estensione di sussidi e sgravi fiscali incentiverebbe i datori di lavoro.

L'espansione dei laboratori sociali e la promozione di prove sul posto di lavoro rafforzerebbero la fiducia e colmerebbero il divario tra datori di lavoro e dipendenti, creando percorsi occupazionali sostenibili.

3. Raccomandazioni

Quest'ultimo capitolo mira a riassumere tutti i risultati e a definire raccomandazioni politiche concrete che dovrebbero essere prese in considerazione in TUTTI i Paesi europei per promuovere l'occupazione inclusiva nel settore GLAM e non solo. Lo sviluppo di queste raccomandazioni politiche si basa sui risultati nazionali descritti nel capitolo 3 del presente rapporto.

La valutazione dei risultati nazionali e la definizione di questi criteri si basano sui metodi di ricerca qualitativa utilizzati nelle scienze sociali. In questo caso, lo sviluppo induttivo dei criteri e la metavalutazione sono stati effettuati secondo la metodologia dell'analisi qualitativa strutturata dei contenuti (Kuckartz & Rädiker 2024).

L'elaborazione di politiche che promuovano l'educazione inclusiva nel settore GLAM e non solo, deve concentrarsi su quattro criteri, che possono essere definiti campi centrali da affrontare a livello nazionale ed europeo: (1) Educazione, (2) Organizzazione, (3) Cooperazione, (4) Cultura. Come mostra la figura 1, tutti questi settori centrali non devono essere visti separatamente. Si influenzano reciprocamente in modo molto forte e devono essere visti come aspetti dello stesso valore.

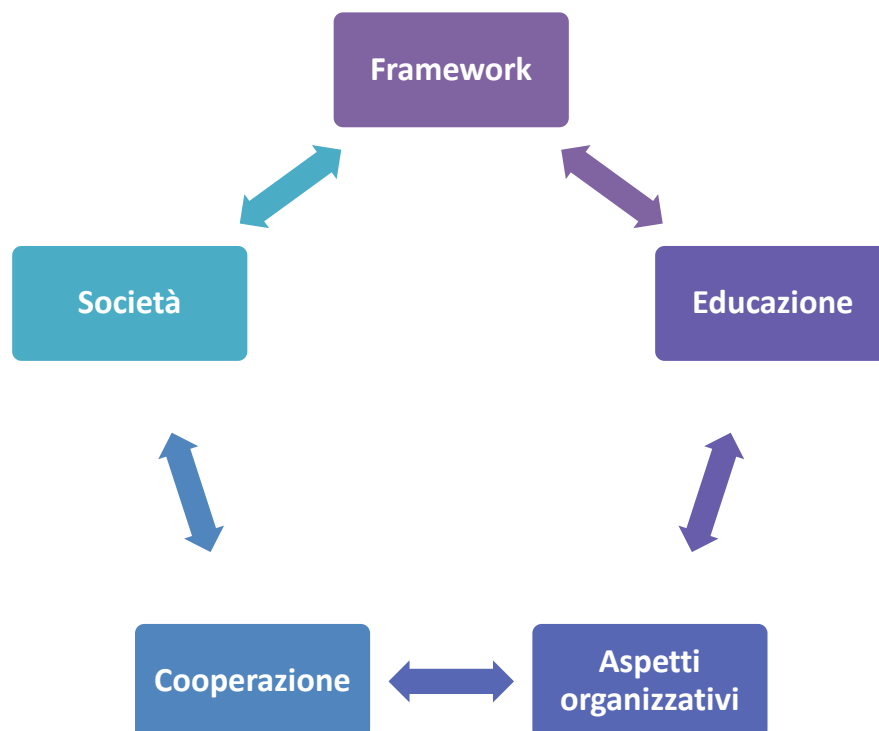


Figura 1: Campi di raccomandazioni politiche che promuovono l'occupazione inclusiva nel settore GLAM



4.1 Framework

La base per tutti i cambiamenti verso un'occupazione sociale inclusiva nel settore GLAM europeo e oltre fa riferimento alle condizioni quadro esistenti nei Paesi membri dell'Unione Europea.

I decisori politici e della pubblica amministrazione devono essere consapevoli delle loro responsabilità nel sostenere questo processo. Sia i politici che i decisori della pubblica amministrazione devono farsi portavoce di tutte le persone escluse e hanno la responsabilità di creare le condizioni quadro necessarie per sostenere l'occupazione inclusiva a tutti i livelli geografici. L'approvazione di leggi e regolamenti nazionali è molto più efficace che a livello regionale.

Pertanto, è necessario ripensare i quadri giuridici nazionali esistenti, che sono alla base di tutte le decisioni a livello regionale e persino locale.

La fondazione e la gestione di imprese cooperative sociali nel campo dell'inclusione devono essere semplificate e sostenute dai governi nazionali in modo che possano finalmente disporre del supporto organizzativo e finanziario necessario per sostenere le persone nel loro percorso di inclusione nei mercati del lavoro nazionali. Infine, le strategie occupazionali esistenti, sostenute da misure pubbliche, devono cambiare per colmare i divari esistenti tra istruzione e mercato del lavoro.

Inoltre, è responsabilità dei decisori politici creare nuovi profili professionali adatti a specifici gruppi socialmente vulnerabili. In questo contesto, è indispensabile creare più centri di formazione e sostegno per queste persone. Ciò significa espandere i programmi di laboratorio sociale che forniscono percorsi di transizione verso un'occupazione regolare, invece di essere esclusi nei centri separati per disabili. Come in Austria, l'assistenza al lavoro e l'orientamento professionale per i gruppi vulnerabili devono essere implementati in tutta Europa.

Infine, la partecipazione delle organizzazioni di sostegno ai processi decisionali governativi deve essere forzata per ripensare e perfezionare le condizioni quadro esistenti. Sebbene la situazione economica stia cambiando, l'estensione del sostegno finanziario per l'occupazione inclusiva gioca un ruolo cruciale. Questo si può concretizzare in maggiori finanziamenti per le istituzioni che lavorano con le persone disabili, o riducendo gli oneri fiscali per le organizzazioni che assumono persone con disabilità.

Siamo consapevoli che sono già stati compiuti molti sforzi da parte dell'Unione Europea e di altre organizzazioni transnazionali come l'OCSE o gli organismi legati alle Nazioni Unite.

Numerose strategie e documenti politici comuni sottolineano la necessità di promuovere l'occupazione inclusiva, ma la situazione in molti paesi partner si discosta ancora da questo "auspicio".

pensiero". Le condizioni quadro nazionali devono essere modificate in base a queste politiche quadro europee - devono esserci servizi di orientamento professionale unificati per le persone con disabilità.



4.2 Educazione

In stretta connessione con le condizioni quadro nazionali, gli sforzi per **modificare i sistemi educativi nazionali** svolgono un ruolo cruciale nel processo di occupazione inclusiva nel settore GLAM e non solo.

In generale, sono necessarie più **strutture di formazione in ogni regione o città**. Queste istituzioni devono assumersi la responsabilità di sostenere il processo di occupazione delle persone con esigenze speciali. Questo passo è già stato realizzato in alcuni Paesi membri dell'Unione Europea, ma in generale è necessario prestare maggiore attenzione a questa importante questione. Certo, ci sono già stati molti sforzi, ma non basta formare le persone in centri più o esclusi.

Nell'**educazione degli adulti**, devono esserci più possibilità e misure di sostegno per l'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro regolare. Questo passo richiede **nuove e/o adattate possibilità di formazione** per gli educatori degli adulti. Gli educatori per adulti devono essere **ben formati in materia di orientamento professionale**, formazione sulle applicazioni e altre questioni legate al lavoro per sostenere il processo di transizione dai centri separati al mercato del lavoro regolare. Gli educatori per adulti devono essere in grado di sostenere le persone con disabilità nella creazione del loro CV e nella preparazione ai colloqui.

I seminari educativi per i potenziali dipendenti con disabilità e anche per i loro genitori devono essere offerti dai centri di istruzione per adulti.

Queste raccomandazioni politiche sono strettamente collegate ai cambiamenti necessari nel campo dell'**istruzione e della formazione professionale**. È responsabilità di questo settore educativo ripensare gli strumenti e le pratiche esistenti nei processi di candidatura. Il ruolo degli assistenti personali per le persone con disabilità, già esistente in alcuni paesi europei, può sostenere il processo di occupazione inclusiva - questo sistema deve essere supportato dai sistemi nazionali di istruzione e formazione professionale.

È necessario porre l'accento sui diplomi di **istruzione e formazione professionale speciale**, che devono essere pienamente integrati nei nuovi sistemi di istruzione e formazione professionale incentrati sull'occupazione inclusiva. Le abilità e le competenze legate a questo approccio devono in linea con la creazione di **nuovi profili professionali nel settore GLAM** che si concentrino sui bisogni e sulle abilità individuali delle persone con ASD o altri disturbi dell'apprendimento e/o dello sviluppo.

Le imprese cooperative sociali sono luoghi ideali per cambiare l'occupazione inclusiva in relazione agli aspetti educativi. L'implementazione e il rafforzamento dei **tirocini per le persone con** disabilità aprono molte possibilità, anche quella di essere assunti in un'impresa cooperativa sociale o in un'azienda per un certo periodo.

In, i sistemi educativi nazionali devono essere (più) aperti all'occupazione inclusiva.



4.3 Aspetti organizzativi

Gli aspetti organizzativi si riferiscono principalmente ai cambiamenti nelle stesse istituzioni GLAM per realizzare i principali passi verso l'occupazione inclusiva a livello organizzativo. Naturalmente, questi aspetti dipendono dalle condizioni politiche generali descritte nel capitolo 4.1 del presente rapporto. Ma devono essere descritti separatamente, perché questi aspetti devono essere presi in considerazione dalle stesse istituzioni (GLAM).

La Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) è un tema principale che unisce l'economia moderna alla responsabilità sociale. Questo modello si riferisce all'integrazione di fattori ambientali, sociali ed economici nelle attività dell'azienda (in questo caso delle istituzioni GALM) su base volontaria e talvolta legale. Le attività possono essere intese in senso lato: attività economiche, interazioni interne (dipendenti, manager, azionisti) ed esterne (fornitori, clienti, ecc.).

Pertanto, **tutte le organizzazioni devono implementare servizi interni per le persone con disabilità**. L'ambito di applicazione è ampio e può iniziare con l'accettazione di misure architettoniche inclusive fino ad arrivare a documenti chiari e comprensibili per tutti i dipendenti (ad esempio, regole aziendali, accordi, ecc.). Infine, è responsabilità delle istituzioni GLAM **modificare le descrizioni delle mansioni esistenti per renderle più inclusive**. Questo può essere fatto facilmente dalle organizzazioni stesse, senza alcuna "pressione esterna" come i cambiamenti nelle legislazioni nazionali, ecc. Queste misure dovrebbero portare a una maggiore partecipazione nella creazione di quadri istituzionali per l'inserimento lavorativo assistito.

Infine, i **decisori** di queste organizzazioni **devono essere formati sulle strategie occupazionali inclusive**. Questo punto è strettamente collegato alle raccomandazioni formulate nel capitolo 4.2, che richiedono una maggiore e migliore formazione sugli aspetti inclusivi - la leadership inclusiva può uno di questi nuovi profili professionali o competenze professionali aggiuntive necessarie per i decisori.

Questo passo porterà a una sorta di **rimodellamento delle offerte di lavoro**. I posti di lavoro per le persone con disabilità devono essere flessibili e adattabili alle esigenze individuali.

A questo proposito, le **istituzioni che si occupano del sostegno alle persone con disabilità devono cambiare le loro strategie** verso approcci più orientati alla carriera. L'orientamento e il sostegno alle persone con disabilità devono essere orientati verso l'orientamento professionale e l'assistenza al lavoro per realizzare una **piena integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro**.



4.4 Cooperazione

La cooperazione tra tutti i soggetti interessati all'interno e all'esterno del settore GLAM è uno dei fattori chiave per la realizzazione dell'occupazione inclusiva a tutti i livelli geografici. Come descritto nella metodologia dei Living Labs, tutti gli attori direttamente e indirettamente coinvolti nell'occupazione inclusiva devono agire in stretta collaborazione tra loro. Questo processo potrebbe iniziare con una campagna di informazione dei datori di lavoro sui vantaggi dell'assunzione di persone con disabilità.

Il collegamento e la creazione di sinergie tra tutte le parti coinvolte sono fondamentali per realizzare strategie efficaci di occupazione inclusiva. Ciò può essere realizzato in collaborazioni tra organizzazioni a sostegno delle persone con disabilità e istituzioni GLAM (o anche aziende) che assumono personale con esigenze speciali.

Pertanto, tutti gli attori devono fissare obiettivi comuni e fornire il proprio know-how, in modo da poter sviluppare quadri e modelli basati sulle esigenze di ogni singolo dipendente con esigenze speciali. Questi obiettivi dipendono in larga misura dalla valutazione delle possibilità esistenti per ogni singolo dipendente. Queste valutazioni possono essere effettuate da organizzazioni supporto alle persone con disabilità e/o da organizzazioni del settore educativo.

A questo proposito, è necessario implementare piattaforme interconnesse e inclusive (domanda/offerta) che possano essere utilizzate da tutti gli attori. Queste piattaforme possono essere utilizzate per mettere in contatto in modo semplice ma efficace tutti i soggetti interessati, anche le stesse persone con disabilità. Il coordinamento di queste collaborazioni istituzionali tra agenzie per il lavoro, organizzazioni per la disabilità, centri di innovazione sociale e istituzioni GLAM (anche aziende) deve essere rafforzato dalla politica e dalla pubblica amministrazione.

Naturalmente, è indispensabile che queste cooperazioni interorganizzative si basino sulla fiducia reciproca. È inoltre necessario un monitoraggio rigoroso di tutti i processi occupazionali delle persone con disabilità.

Pertanto, e per molte altre ragioni, le organizzazioni dovrebbero fornire e condividere tutte le loro conoscenze con le istituzioni GLAM e, infine, tra di loro. Questo porterà a due opportunità: (1) le persone con disabilità potranno trovare un profilo lavorativo adeguato e (2) le mostre e le collezioni saranno accessibili a un pubblico più vasto. Le soluzioni digitali utilizzate da molte istituzioni della pubblica amministrazione si adattano perfettamente a queste esigenze. Pertanto, soprattutto le istituzioni della pubblica amministrazione possono fungere da coordinatori e valutatori di queste reti per l'occupazione inclusiva.

In sintesi, è necessaria una maggiore co-creazione, incorporata in piattaforme di collaborazione innovative e aperte, per attivare e utilizzare le sinergie tra tutti gli attori interessati all'occupazione inclusiva.



Co-funded by
the European Union

4.5 Società

Infine, è ancora urgente cambiare la mentalità generale nei confronti delle persone con disabilità. Pertanto, quest'ultimo capitolo deve essere visto come un appello alla società.

In generale, è necessaria una maggiore sensibilizzazione sul tema dell'occupazione inclusiva a tutti i livelli geografici. Ciò può essere realizzato attraverso la creazione di cooperazioni, come descritto nel capitolo 4.4.

Per realizzare l'occupazione inclusiva e la cultura inclusiva, i datori di lavoro, tutte le altre parti interessate e il mondo aziendale devono essere sensibilizzati in modo sistematico. Le persone con disabilità devono essere in grado di parlare con la propria voce - l'autopromozione deve essere sostenuta.

Tutte le misure indicate nel capitolo 4 dovrebbero concentrarsi su un obiettivo principale: ridurre gli stereotipi attraverso campagne di educazione e sensibilizzazione rivolte al pubblico, ai datori di lavoro, ai colleghi e a tutte le altre parti interessate, per garantire la piena integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro europeo.

Nota personale del team di progetto:

Per questo motivo il team del progetto INCLUDED lavorato duramente per sviluppare un corso di formazione inclusivo per persone con disturbi dell'apprendimento e dello sviluppo. La società moderna deve avere come compito e obiettivo che tutte le persone, indipendentemente dal fatto che siano disabili o meno, abbiano gli stessi diritti in tutti gli aspetti della vita quotidiana



Co-funded by
the European Union

Bibliografia

European Network of Living Labs. <https://enoll.org> (4.3.2024)

Healthcarelivinglab.cat (2022). The Living Lab Approach: A Guide to Open Innovation. [PowerPoint Presentation \(healthcarelivinglab.cat\)](#) (4.3.2024)

Kuckartz, U., Rädiker S. (2024). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Umsetzung mit Software und künstlicher Intelligenz. Weinheim & Basel: Beltz Juventa.

Pentzold, C., Rothe, I. and Bischof, A. (2023). Living labs as third places: low-threshold participation, empowering hospitality, and the social infrastructuring of continuous presence JCOM 22(03), N02. <https://doi.org/10.22323/2.22030802>