



RUOLI DI ATTUAZIONE



"Favorire la trasformazione e il cambiamento attraverso educatori e operatori giovani qualificati e ambienti di lavoro inclusivi, creando una metodologia innovativa e risorse per lo sviluppo delle competenze di vita e dell'occupabilità nei giovani adulti con difficoltà e disturbi dell'apprendimento, sostenendo al contempo la loro transizione verso luoghi di lavoro inclusivi"



Questa tabella riassume i ruoli chiave coinvolti nell'attuazione dell'approccio Good Job nelle aziende e nei luoghi di lavoro. Ciascun ruolo contribuisce alla creazione di un sistema di transizione inclusivo che supporta i giovani con disabilità e difficoltà di apprendimento nella preparazione alla vita adulta e lavorativa.

Ruolo	Scopo	Compiti principali	Profilo Suggerito
Responsabile Good Job	Supervisionare e coordinare l'implementazione del programma Good Job all'interno dell'azienda.	<ul style="list-style-type: none"> • Pianificare l'implementazione. • Coordinare il personale, le famiglie e i partner esterni. • Garantire l'allineamento con il clima, la cultura e le strategie aziendali. • Monitorare i progressi e valutare i risultati. 	Membro del team dirigente, personale orientato ai progetti con ottime capacità organizzative e comunicative.
Manager delle risorse umane	Sviluppare le capacità del personale e garantire la sostenibilità e la qualità dell'implementazione.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificare le esigenze di formazione del personale. • Aiutare a organizzare workshop e sessioni di apprendimento tra pari. • Utilizzare le risorse Good Job nel contesto aziendale. • Integrare pratiche di transizione inclusive nei piani di sviluppo del personale. • Supportare l'uso dello strumento di valutazione Good Job. • Organizzare eventi o campagne di sensibilizzazione. 	Responsabile delle risorse umane, addetto alla formazione del personale, proattivo ed empatico, esperto in formazione e inclusione, utilizza gli strumenti Good Job per supportare i dipendenti e promuovere una cultura inclusiva sul posto di lavoro.
Mentore del luogo di lavoro	Guidare i lavoratori con disabilità e difficoltà di apprendimento attraverso l'inserimento e il mentoring.	<ul style="list-style-type: none"> • Fornire istruzioni di lavoro chiare e una formazione graduale. • Monitorare i progressi e fornire un feedback regolare e costruttivo. • Adeguare i compiti o suddividerli in passaggi più piccoli quando necessario. • Garantire che il dipendente comprenda le regole e la sicurezza sul posto di lavoro. • Coordinare il supporto con le risorse umane, la direzione e il collega di lavoro. • Risolvere i problemi tempestivamente e proporre adeguamenti ragionevoli. • Incoraggiare l'indipendenza e sostenere lo sviluppo della fiducia. 	Paziente, calmo e capace di spiegare le cose in modo chiaro, buone capacità di problem solving, atteggiamento favorevole all'inclusione e alla diversità, membro fidato del team, idealmente in un ruolo di supervisione o di leadership

Collega di riferimento (“buddy”) del luogo di lavoro	Fornire supporto amichevole e informale ai lavoratori, concentrandosi sull'inclusione quotidiana, lo sviluppo della fiducia e l'aiuto pratico.	<ul style="list-style-type: none"> • Accogliere il nuovo collega e aiutarlo a integrarsi socialmente. • Spiegare le routine quotidiane, le norme sul posto di lavoro e gli aspetti logistici pratici. • Offrire semplici promemoria, chiarimenti e indicazioni informali durante la giornata lavorativa. • Incoraggiare l'indipendenza e rassicurare il collega quando le situazioni sembrano poco chiare o stressanti. • Condividere le osservazioni pertinenti con il mentore sul posto di lavoro quando è necessario un ulteriore supporto. 	Amichevole, paziente, disponibile, chiaro nella comunicazione e rispettoso delle differenze. Familiarità con le routine quotidiane del posto di lavoro, allo stesso livello dei colleghi (non un supervisore o un valutatore)
--	--	---	---

Come utilizzare questo quadro di riferimento dei ruoli

- Utilizzate questi 4 ruoli come **punti di riferimento** per l'implementazione: ogni azienda può adattarli alle proprie dimensioni e risorse.
- Una persona può ricoprire più ruoli, ma tutti devono sapere come il proprio contributo si inserisce nel quadro generale.
- Quando presentate questi ruoli, sottolineate che ciascuno di essi contribuisce in modo unico alla creazione di una cultura di transizione inclusiva: si tratta di un *lavoro di squadra*, non di una gerarchia.