

# 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 Suggesto  |
|-----------------------------|--|--|---|
| Responsabile Good Job       | Supervisionare e coordinare l'implementazione del programma Good Job all'interno dell'azienda.             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pianificare l'implementazione.</li> <li>• Coordinare il personale, le famiglie e i partner esterni.</li> <li>• Garantire l'allineamento con il clima, la cultura e le strategie aziendali.</li> <li>• Monitorare i progressi e valutare i risultati.</li> </ul>   | 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"> <li>• Identificare le esigenze di formazione del personale.</li> <li>• Aiutare a organizzare workshop e sessioni di apprendimento tra pari.</li> <li>• Utilizzare le risorse Good Job nel contesto aziendale.</li> <li>• Integrare pratiche di transizione inclusive nei piani di sviluppo del personale.</li> <li>• Supportare l'uso dello strumento di valutazione Good Job.</li> <li>• Organizzare eventi o campagne di sensibilizzazione.</li> </ul>  | 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"> <li>• Fornire istruzioni di lavoro chiare e una formazione graduale.</li> <li>• Monitorare i progressi e fornire un feedback regolare e costruttivo.</li> <li>• Adeguare i compiti o suddividerli in passaggi più piccoli quando necessario.</li> <li>• Garantire che il dipendente comprenda le regole e la sicurezza sul posto di lavoro.</li> <li>• Coordinare il supporto con le risorse umane, la direzione e il collega di lavoro.</li> <li>• Risolvere i problemi tempestivamente e proporre adeguamenti ragionevoli.</li> <li>• Incoraggiare l'indipendenza e sostenere lo sviluppo della fiducia.</li> </ul> | 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"> <li>• Accogliere il nuovo collega e aiutarlo a integrarsi socialmente.</li> <li>• Spiegare le routine quotidiane, le norme sul posto di lavoro e gli aspetti logistici pratici.</li> <li>• Offrire semplici promemoria, chiarimenti e indicazioni informali durante la giornata lavorativa.</li> <li>• Incoraggiare l'indipendenza e rassicurare il collega quando le situazioni sembrano poco chiare o stressanti.</li> <li>• Condividere le osservazioni pertinenti con il mentore sul posto di lavoro quando è necessario un ulteriore supporto.</li> </ul> | 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.