



Sviluppo e fidelizzazione del personale con autismo nel settore dell'ospitalità

Modulo 6

Gestione dell'ambiente di lavoro

Autore: Specialisterne ApS

Denmark

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea. Questa pubblicazione riflette esclusivamente il punto di vista dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Utilizzo della Guida per l'istruttore PERFORM

La Guida per i formatori PERFORM è stata progettata specificamente per supportare l'erogazione del programma di formazione professionale sviluppato nell'ambito del progetto PERFORM. Il programma consiste in un corso della durata di 1,5 giorni, per un totale di 12 ore di formazione.

Slide 1: Introduzione

Disclaimer: The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Co-funded by the European Union



Sviluppo e fidelizzazione del personale con autismo nel settore dell'ospitalità

Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721

ROMA TRE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI

SPECIALISTERNE
Passion for details

DIAS
VOCATIONAL EDUCATION & TRAINING ORGANIZATION

DANMAR
COMPUTERS

IT matters

Kallio
Filosofia Ltd
Vocational learning
agency

10+
deka plus

Note del formatore:

Presentati e dedica un po' di tempo a presentare il progetto PERFORM agli studenti. Descrivi gli obiettivi formativi del corso e del Modulo 3; gli studenti riceveranno una formazione sulla gestione dell'ambiente di lavoro.

- o Che cos'è un ambiente di lavoro adatto alle persone con autismo
- o Lo sviluppo delle competenze di gestione del team in un ambiente di lavoro inclusivo
- o Valutare e adattare l'ambiente di lavoro in un contesto ricettivo adatto alle persone con autismo

Dai agli studenti l'opportunità di presentarsi e di esprimere le loro aspettative.

Slide 2: Riguardo al Progetto PERFORM

A RIGUARDO:

Il progetto "PERFORM" mira a formare i manager del settore alberghiero e gli esperti delle risorse umane nello sviluppo e nel sostegno del personale con autismo nel settore alberghiero dell'Unione Europea. Fornisce inoltre una piattaforma innovativa per le risorse umane, per la valutazione delle prestazioni e il monitoraggio dei dipendenti.



RISULTATI DEL PROGETTO

- 1 [Risultato del Progetto 1: Piattaforma PERFORM HR](#)
- 2 [Risultato del Progetto 2: Kit di strumenti digitali PERFORM](#)
- 3 [Risultato del Progetto 3: Corso di formazione professionale per manager del settore alberghiero e esperti delle risorse umane](#)

Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Co-funded by the European Union

Note per il formatore:

Descrivi il concetto di PERFORM e fornisci una breve descrizione di ciascun risultato del progetto.

Slide 3: Obiettivi e risultati del modulo

Modulo 3 : Gestione dell'ambiente di lavoro

Scopo del modulo

Al fine di sostenere lo sviluppo e la fidelizzazione del personale con autismo responsabili dell'ospitalità e gli esperti delle risorse umane devono acquisire le conoscenze e le competenze che consentiranno loro di valutare e adattare adeguatamente l'ambiente di lavoro. Questo modulo ha proprio questo obiettivo.

Risultati di apprendimento

- 1 Fornire una definizione di ambiente di lavoro favorevole alle persone con autismo
- 2 Sviluppare competenze di gestione del team in un ambiente di lavoro inclusivo
- 3 Fornire linee guida per valutare e adattare l'ambiente di lavoro in un contesto favorevole alle persone con autismo

Note per il formatore:

Spiegare l'obiettivo principale di questo modulo: aiutare i manager e i professionisti delle risorse umane nel settore dell'ospitalità a comprendere come supportare in modo più efficace i dipendenti con autismo. L'attenzione è rivolta al riconoscimento delle barriere nell'ambiente di lavoro, al miglioramento delle capacità di gestione del team e all'apprendimento di come creare luoghi di lavoro inclusivi e adatti alle persone autistiche.

Precisare che, sebbene sia importante tenere presente che ogni individuo è diverso, è possibile utilizzare strumenti generici per supportare il processo decisionale nella creazione di un'organizzazione inclusiva e autismo-friendly (Matusiak, 2023). La maggior parte delle persone affette da autismo lavora meglio in un ambiente strutturato (Oesch, 2019). Con gli strumenti giusti, assumere dipendenti con autismo può offrire molteplici vantaggi, come aumentare la diversità, colmare le lacune di competenze e impiegare un gruppo di persone quasi inesplorato, ma competitivo e di talento (Oesch, 2019).

Slide 4: Contenuto del modulo

Modulo 3: Contenuto del modulo

1. Definizione di un ambiente di lavoro favorevole alle persone con autismo
2. Sovraccarico sensoriale
 - Tattile
 - Uditivo
 - Visivo
3. Migliori pratiche per l'adattamento sensoriale
4. Competenze manageriali inclusive
5. Creare team inclusivi



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Co-funded by the European Union

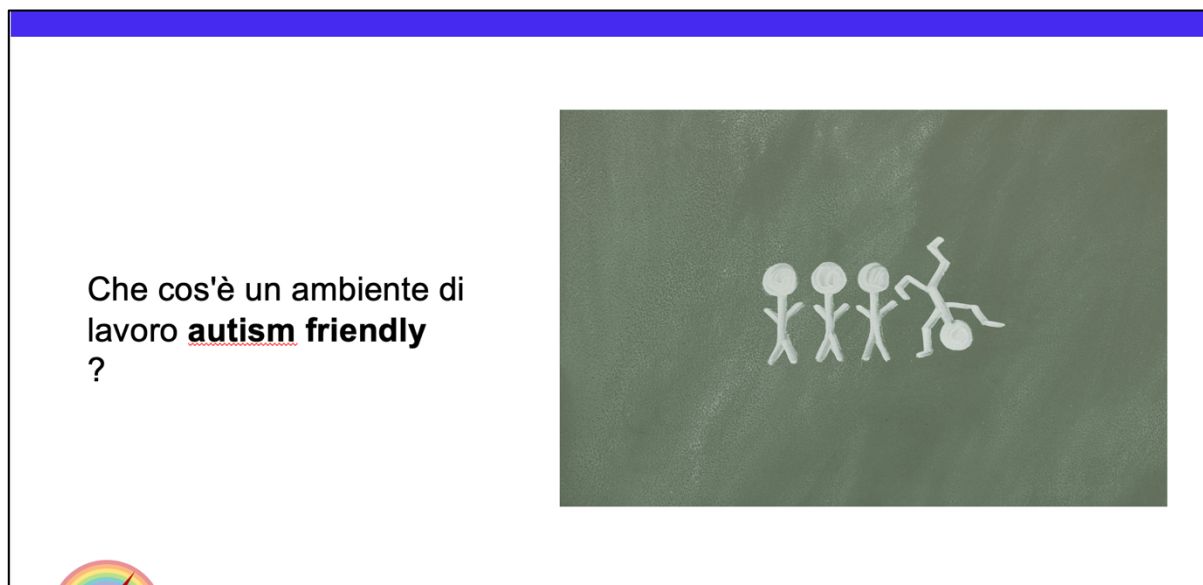
Note per il formatore:

Elenca il contenuto della presentazione.

Slide 5-8: Cos'è un posto di Lavoro autism friendly?



Introduci la sezione



Note per il formatore:

Elenca il contenuto della presentazione. Attività suggerite: - Chiedi al team cosa pensano sia un ambiente adatto alle persone con autismo e scrivi le loro risposte su una lavagna. Oppure - Dividi il team in piccoli gruppi e invita i partecipanti a scrivere la loro definizione di ambiente adatto alle persone con autismo. Concedi loro 10 minuti per la discussione e invita

ogni gruppo a condividere le proprie risposte oppure invita il team a elencare gli aspetti di un ambiente adatto alle persone con autismo. Scrivili e confrontali con la slide successiva.

Ambiente fisico
Ambiente sociale
Cultura organizzativa



Adattamenti sensoriali
Comunicazione chiara
Flessibilità
Routine
Cultura inclusiva
Gestione di supporto



Spiega che un ambiente di lavoro adatto alle persone autistiche significa apportare cambiamenti intenzionali affinché i dipendenti con autismo si sentano al sicuro, supportati e in grado di avere successo. Non si tratta di trattare tutti allo stesso modo, ma di dare alle persone ciò di cui hanno specificamente bisogno. Ciò potrebbe includere supporti sensoriali, una comunicazione più chiara o routine flessibili.

Spiega che spesso è necessario concentrarsi maggiormente su:

Adattamenti sensoriali: l'ambiente di lavoro dovrebbe essere progettato per ridurre al minimo il sovraccarico sensoriale, ad esempio riducendo il rumore di fondo o fornendo strumenti sensoriali come cuffie con cancellazione del rumore o giocattoli antistress.

Comunicazione chiara: la comunicazione dovrebbe essere chiara e diretta, con un'enfasi sulle istruzioni scritte o sugli ausili visivi, quando possibile.

Flessibilità: gli orari e l'organizzazione del lavoro dovrebbero essere flessibili per soddisfare le esigenze individuali dei dipendenti con autismo, ad esempio consentendo pause quando necessario o offrendo opzioni di lavoro da casa.

Routine: i cambiamenti di orario possono essere difficili per le persone con autismo a causa dell'importanza della routine e della prevedibilità per molte persone con disturbi dello spettro autistico. Alcune persone con autismo possono diventare ansiose o angosciate quando si verificano cambiamenti imprevisti al loro programma o alla loro routine e possono avere difficoltà ad adattarsi a nuove aspettative o attività.

Cultura inclusiva: la cultura del posto di lavoro dovrebbe essere inclusiva e accettare la neurodiversità, con formazione e addestramento forniti ai colleghi per aiutarli a comprendere e sostenere le persone con autismo.

Gestione di supporto: i manager dovrebbero essere formati su come sostenere i dipendenti con autismo, compreso il riconoscimento dei segni di sovraccarico sensoriale e la conoscenza di come fornire adeguamenti.

Slide 9-10: Come può essere l'ambiente di lavoro?

Come
può **apparire** l'ambiente di
lavoro a una persona affetta
da autismo?



Note per il formatore:

Chiedete al team come pensano che possa essere un tipico ambiente di lavoro per una persona affetta da autismo.

2. SOVRACCARICO SENSORIALE



Co-funded by the
European Union

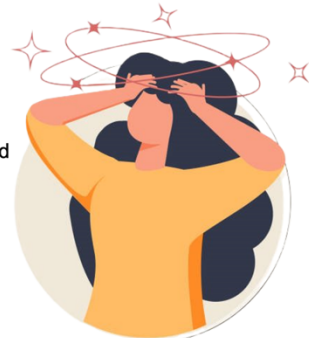
Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721

Introduzione alle prossime diapositive sui disturbi sensoriali che solitamente non disturbano le persone neurotipiche, ma che possono avere un effetto enorme sui dipendenti con autismo causando loro un sovraccarico sensoriale.

Slide 11: Problemi tattili

PROBLEMI TATTILI

- evita o è infastidito dal contatto leggero;
- è infastidito da determinati tessuti, consistenze o indumenti;
- è infastidito dalle etichette sui vestiti;
- ha avversione per le normali interazioni che comportano il contatto con la pelle, ad esempio stringere la mano;
- si agita molto per piccoli graffi;
- è restio a indossare indumenti protettivi o a utilizzare dispositivi di sicurezza, ecc.



Note del formatore:

Note del formatore: Descrivere i possibili problemi tattili che possono riscontrare le persone con autismo

Molte persone con autismo hanno sensibilità tattili, il che significa che possono avere difficoltà a elaborare o tollerare determinati tipi di tocco o consistenze. Ciò può influire sulla loro capacità di lavorare in vari modi. Le sensibilità tattili possono essere fonte di distrazione o disagio, rendendo difficile per le persone con autismo concentrarsi sul proprio lavoro. Alcuni materiali o consistenze possono essere stimolanti, rendendo difficile per la persona sentirsi a proprio agio o al sicuro nel proprio ambiente di lavoro.

Una persona con autismo che è iper-reattiva (iper-sensibile) al tatto può:

- evitare o essere infastidita da un tocco leggero;
- essere infastidita da determinati tessuti, consistenze o vestiti;
- essere infastidita dalle etichette sui vestiti;
- avere avversione per le normali interazioni che comportano il contatto con la pelle, come le strette di mano;
- essere molto turbato da piccoli urti;
- essere restio a indossare indumenti protettivi o a utilizzare dispositivi di sicurezza, ecc.

Aggiungere la nota a margine che a volte l'autismo significa essere ipo-reattivi (sotto-reattivi) al tatto e può comportare:

- toccare le persone (anche quando è inappropriato);
- avere un desiderio innato di toccare texture diverse; avere una soglia del dolore insolitamente alta o bassa. ecc. (Sher 2016, p.27-28)

Attività di gruppo:

- **Attività di gruppo n. 1.** Invita il team a sviluppare uno scenario con casi di sovraccarico sensoriale sul posto di lavoro che non sanno come risolvere. Ecco due esempi:

Scenario 1:

Un dipendente con autismo sensibile ai rumori forti lavora in un ufficio open space.

Improvvisamente, un forte rumore proveniente da un cantiere vicino lo fa sentire sopraffatto e agitato. Cerca di bloccare il rumore indossando cuffie antirumore, ma il rumore è ancora troppo forte. Il dipendente non riesce a concentrarsi sul lavoro e ha bisogno di fare una pausa per calmarsi.

Scenario 2:

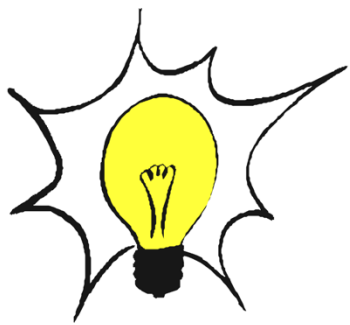
Un dipendente con autismo sensibile agli odori forti sta lavorando in un laboratorio dove vengono utilizzati prodotti chimici aggressivi. Il dipendente è sopraffatto dagli odori forti, che gli provocano nausea e vertigini. Ha bisogno di lasciare il laboratorio e fare una pausa per riprendersi. Il resto del team non sa come aiutare il dipendente, poiché non conosce le sue sensibilità sensoriali. La situazione causa un ritardo nel progetto e una diminuzione della produttività.

- **Attività di gruppo n. 2.** Invita il pubblico a nominare le proprie difficoltà sensoriali sul posto di lavoro. Questo esercizio aiuterà i partecipanti a sviluppare empatia e comprensione delle difficoltà sensoriali delle persone con autismo.

Slide 12: distrazioni visive

DISTRAZIONI VISIVE

- fastidio alla luce intensa o fluorescente;
- fastidio ai motivi;
- difficoltà nella lettura di materiali con contrasto elevato (ad esempio nero su bianco);
- strizzare gli occhi, sbattere le palpebre o strofinarsi gli occhi frequentemente.



Note per il formatore:

Note del formatore: Descrivere i tipi di differenze nell'elaborazione visiva che possono manifestare le persone autistiche ed esplorare come queste possono influire sul comfort, sulla concentrazione e sulla partecipazione sul posto di lavoro. L'ipersensibilità visiva si verifica quando un individuo ha una risposta intensa o esagerata a determinati stimoli visivi. Questi possono includere luci intense, luci lampeggianti, ambienti affollati o determinati motivi o trame. L'ipersensibilità visiva può causare disagio, ansia o persino dolore fisico in alcuni individui. L'iposensibilità visiva, invece, si verifica quando un individuo ha una sensibilità o una risposta ridotta agli stimoli visivi. Ciò può rendere difficile per loro notare o elaborare determinate informazioni visive, come le istruzioni scritte o i segnali visivi sul posto di lavoro.

Attività:

Dividete i partecipanti in piccoli gruppi. Chiedete a ciascun gruppo di:

1. Identificare i fattori visivi comuni che possono scatenare reazioni negative in ambienti ospitali (ad esempio, illuminazione, segnaletica, disordine).
2. Brainstorming di strategie pratiche per ridurre o eliminare questi fattori scatenanti (ad esempio illuminazione soffusa, layout visivi semplificati, adattamenti personali).
3. Simulazione di uno scenario in cui un dipendente rivela la propria sensibilità visiva e il team risponde in modo solidale.

Obiettivo: incoraggiare strategie di problem solving, pensiero inclusivo e comunicazione rispettosa che possano essere applicate in contesti lavorativi reali.

Slide 13-14: distrazioni uditive

DISTRAZIONI UDITIVE

Ipo-reattivo (sotto-reattivo)

- cerca situazioni rumorose o rumori specifici;
- fa rumore per se stesso o "per il gusto di fare rumore";
- non risponde ai segnali verbali (anche quando viene chiamato per nome);
- ama la musica eccessivamente alta;
- sembra ignaro di certi suoni;
- non capisce o non ricorda le cose che gli vengono dette.





Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721

 Co-funded by the European Union

DISTRAZIONI UDITIVE

Iper-reattivo (iper-reattivo) :

- si distrae facilmente con i rumori;
- fa rumore per coprire gli altri suoni;
- non ama gli elettrodomestici rumorosi (stampanti, condizionatori, ventilatori, chiacchiere) ecc.;
- nota rumori di fondo che gli altri sembrano non sentire;
- chiede spesso alle persone di fare silenzio, di smettere di parlare o cantare.





Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721

 Co-funded by the European Union

Note del formatore:

Spiega che i rumori possono rappresentare una sfida importante. Alcune persone sono sopraffatte dai rumori di fondo, altre invece potrebbero non percepirli bene. Offri supporto attraverso strumenti come cuffie con cancellazione del rumore, zone di lavoro silenziose o comunicazioni scritte.

Attività di gruppo

Chiedi ai partecipanti di lavorare in piccoli gruppi per trovare idee su come rendere l'ambiente di lavoro più confortevole per i dipendenti con autismo sensibili ai rumori.

1. Iniziate identificando i fattori scatenanti uditivi più comuni, come macchinari rumorosi, conversazioni sovrapposte o rumori improvvisi.
2. Discutete le strategie per ridurre o gestire questi rumori, ad esempio utilizzando attrezzature più silenziose, offrendo cuffie con cancellazione del rumore o creando aree di pausa tranquille.
3. Simulate una situazione in cui un collega è sopraffatto dal rumore e il team risponde con sostegno e comprensione.

Obiettivo: aiutare i partecipanti a esercitarsi nella risoluzione dei problemi e imparare a rispondere con rispetto alle esigenze sensoriali in situazioni reali sul posto di lavoro.

Attività individuale

Riproduci una serie di registrazioni audio simulate che includono diversi tipi di rumori fastidiosi, come rumori di cantiere, più persone che parlano contemporaneamente o allarmi acuti.

Chiedi ai partecipanti di ascoltare attentamente e di scrivere:

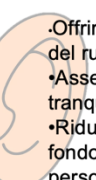
1. Come li fanno sentire i suoni
2. Se trovano difficile concentrarsi
3. Qualsiasi segno di disagio, frustrazione o ansia

Obiettivo: questo aiuta i partecipanti a capire cosa può significare il sovraccarico sensoriale per una persona sensibile ai suoni e perché alcune misure di adattamento sono importanti sul posto di lavoro.

Slide 15-16: Migliori pratiche per le regolazioni sensoriali

3. MIGLIORI PRATICHE PER LE REGOLAZIONI SENSORIALI



 Suono (Uditivo)	Luce (Visuale)	 Tocco (Tattile)
• Offrire cuffie con cancellazione del rumore o tappi per le orecchie • Assegnare compiti o zone più tranquille, quando possibile • Ridurre al minimo il rumore di fondo nelle aree riservate al personale • Fornire istruzioni scritte a integrazione di quelle verbali	• Utilizzare luci soffuse e regolabili (evitare luci fluorescenti) • Installare tende o consentire l'uso di occhiali da sole/cappellini • Ridurre il disordine visivo negli spazi comuni • Fornire segnaletica chiara e semplice	• Consentire tessuti alternativi per le uniformi • Rispettare lo spazio personale e le preferenze relative al contatto fisico • Fornire strumenti antistress o oggetti sensoriali, se utili • Offrire aree tranquille dove riposarsi per ritrovare la calma



Note per il formatore:

Riassumere le pratiche più comuni relative al suono, alla luce e al tatto;

- Suono: zone silenziose, cuffie, comunicazione scritta
- Luce: illuminazione soffusa, tende, spazi liberi da ingombri

- Tatto: abbigliamento flessibile, spazio personale, strumenti sensoriali

Slide 17-18: Competenze di gestione inclusive



4. COMPETENZE DI GESTIONE INCLUSIVA

Co-funded by the European Union

Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



SUPPORTARE IL PERSONALE CON AUTISMO CON UNA LEADERSHIP INCLUSIVA

Fornire una struttura aggiuntiva	Riformulare la partecipazione sociale
Adattare gli stili di comunicazione	Evitare supposizioni
Ripensare il feedback	Promuovere l'autonomia
Assegnare i compiti in base ai punti di forza	Formare manager e team
Rispettare l'espressione emotiva	

Co-funded by the European Union

Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721

4. COMPETENZE

Note per il formatore:

Spiega che una leadership inclusiva implica l'adattamento del proprio stile di gestione per supportare diversi modi di lavorare, comunicare e partecipare. Gli elementi chiave includono:

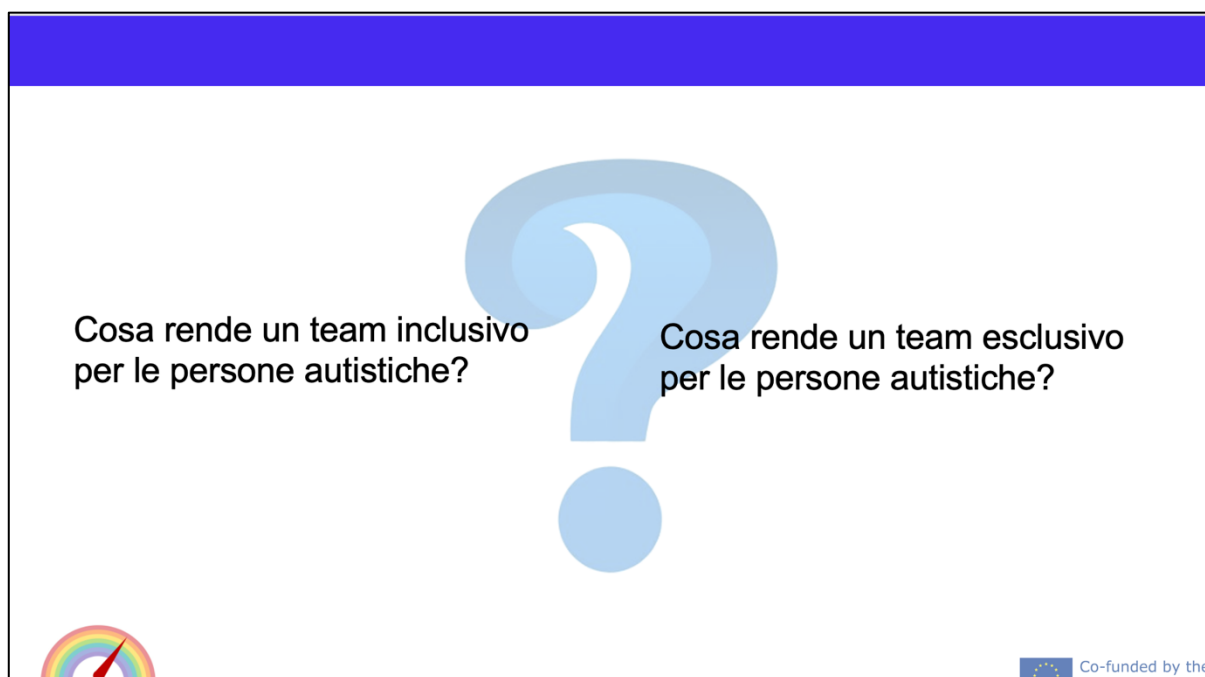
- **Fornire una struttura aggiuntiva:** creare routine prevedibili e informare il personale in anticipo di eventuali cambiamenti. La coerenza aiuta a ridurre l'ansia.
- **Adattare la comunicazione:** utilizzare un linguaggio chiaro e diretto. Fornire istruzioni scritte oltre a quelle verbali. Evitare metafore, sarcasmo o espressioni indirette.
- **Ripensare il feedback:** fornire un feedback tempestivo, specifico e di supporto. Evitare elogi o critiche vaghi. Comprendere che le reazioni emotive possono variare.
- **Assegnare i compiti in base ai punti di forza:** abbinare i ruoli e i compiti agli interessi, alle competenze e alle preferenze sensoriali dell'individuo. Riconoscere il valore di un lavoro mirato e attento ai dettagli.
- **Rispettare l'espressione emotiva:** non dare per scontato che la mancanza di contatto visivo o una risposta verbale limitata significhino disinteresse o disimpegno.
- **Riformulare la partecipazione sociale:** normalizzare le interazioni sociali più silenziose o limitate. L'inclusione non significa che tutti debbano socializzare allo stesso modo.
- **Promuovere l'autonomia:** consentire ai dipendenti di lavorare in modo indipendente, ove possibile, sulla base di obiettivi e aspettative chiari. Evitare un micro-management inutile.
- **Formare i team:** educare i supervisor e i colleghi a comprendere l'autismo, rispettare le differenze e sostenere una collaborazione inclusiva.

Queste pratiche non solo supportano il personale con autismo, ma contribuiscono anche a creare team più forti e flessibili.

Slide 19-20: Gestione del team e creazione di team inclusivi



5. GESTIONE DEL TEAM E CREAZIONE DI TEAM INCLUSIVI



Cosa rende un team inclusivo
per le persone autistiche?

Cosa rende un team esclusivo
per le persone autistiche?



Note per il formatore:

Compito pratico: Spiegare che questo modulo si concentra anche sulla creazione di team inclusivi e sullo sviluppo di competenze di gestione del team a sostegno dei dipendenti con autismo.

Spiegare perché i team inclusivi sono importanti: l'inclusione va a vantaggio di tutti. Quando i dipendenti con autismo si sentono rispettati e sostenuti, sono più propensi a prosperare, collaborare e rimanere coinvolti. I team che accolgono il pensiero diversificato diventano più creativi, adattabili ed efficaci. Le culture di team inclusive migliorano anche la fidelizzazione e la fiducia dei dipendenti.

Discutete le domande nella diapositiva 20.

Slide 21: Prevenzione del bullismo e dell'isolamento



Note per il formatore:

Utilizza dati reali per mostrare i rischi dell'inazione. Spiega che i dipendenti con autismo sono soggetti a tassi di esclusione più elevati anche in ambienti di lavoro ben intenzionati.

Statistiche chiave (Regno Unito 2018):

- Il 75% degli adulti con autismo ha sperimentato l'isolamento sul lavoro
- Il 58% ha segnalato episodi di bullismo o molestie
- Il 42% ha dichiarato che l'ansia derivava dall'interazione sociale

Spiega le cause alla base:

- Mancanza di consapevolezza dell'autismo tra i colleghi
- Interpretazione errata del comportamento sociale
- Cattiva gestione delle dinamiche di gruppo

E spiega come questo dimostri l'importanza di creare ambienti che prevengano l'isolamento e le molestie prima che si verifichino.

Slide 22: Formazione per l'inclusione: perché funziona

FORMAZIONE PER L'INCLUSIONE: PERCHÉ FUNZIONA



L'inclusione non è solo una politica, è una mentalità e un comportamento.

L'educazione aiuta i colleghi a comprendere l'autismo ed evitare malintesi.

Riduce lo stigma e crea empatia verso comportamenti diversi.

.



Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Co-funded by
European Union

Note per il formatore:

Spiega che i manager dovrebbero fornire formazione sull'autismo e sull'inclusione e tutte le ragioni positive elencate a favore dell'educazione in questo campo. Sottolinea che l'inclusione dovrebbe essere considerata una pratica regolare, non una sessione una tantum.

Elenca gli argomenti suggeriti che dovrebbero essere inclusi nella formazione:

- Che cos'è (e cosa non è) l'autismo
- Punti di forza associati all'autismo
- Differenze nella comunicazione e nell'elaborazione sensoriale
- Pratiche di assunzione e inserimento inclusive
- Come creare spazi psicologicamente sicuri
- Strategie quotidiane per sostenere i colleghi con autismo

Slide 23-24: Attività di team building



ATTIVITÀ DI TEAM BUILDING

Evita o trova alternative alle attività che sono...

- ✗ Ambienti rumorosi e altamente sensoriali (ad esempio feste affollate, bar o luoghi rumorosi)
- ✗ Eventi sociali non strutturati
- ✗ Partecipazione obbligatoria a giochi di gruppo che prevedono il contatto fisico, l'improvvisazione o conversazioni veloci
- ✗ Attività incentrate su chiacchiere o networking (ad esempio speed networking o incontri per fare conoscenza)
- ✗ Eventi incentrati sull'alcol (ad esempio tour dei pub o cocktail hour)



 Co-funded by the European Union



ATTIVITÀ DI TEAM BUILDING

Offrite invece alternative strutturate, tranquille e facoltative come...

- Attività per rompere il ghiaccio
- Attività collaborative di problem solving
- Sessioni di brainstorming di gruppo
- Giochi di team building

Gli eventi sociali o le feste possono includere, ad esempio, escape room, pranzi senza alcol, workshop basati sugli interessi, aree tranquille.



 Co-funded by the European Union

Note per il formatore:

Aiutate i partecipanti a riconoscere e riflettere criticamente sui formati tradizionali di team building che potrebbero involontariamente escludere i dipendenti con autismo e a comprendere perché sono necessari degli adeguamenti.

Spiegate come molte attività tipiche di team building siano basate sulla spontaneità, sul rumore, sui legami sociali attraverso chiacchiere o bevute e sui giochi competitivi. Sebbene queste attività possano stimolare alcuni, spesso creano disagio o ansia nei dipendenti con

autismo, specialmente in quelli con sensibilità sensoriale o differenze nella comunicazione sociale.

Quando gli eventi di gruppo sono troppo stimolanti o non strutturati, il personale con autismo può sentirsi sotto pressione a mascherare il proprio disagio o semplicemente a non partecipare. Questo porta all'esclusione, anche quando l'intenzione originale era quella di favorire l'inclusione.

Ambienti rumorosi e altamente sensoriali (bar, serate karaoke, luoghi affollati)

Questi spazi possono causare un sovraccarico sensoriale alle persone sensibili al rumore, alla luce o ai movimenti imprevedibili.

Eventi sociali non strutturati (serate di socializzazione, incontri informali)

Senza aspettative chiare, alcuni potrebbero avere difficoltà a partecipare o sentirsi esclusi.

Partecipazione obbligatoria a giochi di gruppo (in particolare quelli che prevedono contatto fisico, conversazioni veloci o improvvisazione)

Questi possono sembrare opprimenti, competitivi o confusi a chi elabora i segnali sociali in modo diverso.

Eventi incentrati sulle chiacchiere (ad esempio, incontri per conoscersi o speed networking)

Le chiacchiere sono spesso impegnative e faticose per le persone autistiche, specialmente in contesti rumorosi o frenetici.

Eventi incentrati sull'alcol

Alcune persone autistiche potrebbero evitare l'alcol per motivi sensoriali o medici. Quando il legame si basa sul bere, si crea una barriera implicita.

Fornite alternative inclusive che facciano sentire i dipendenti con autismo benvenuti, rispettati e a proprio agio nel partecipare, senza pressioni.

Spiegate che il team building non deve necessariamente essere rumoroso o destrutturato per essere efficace. Infatti, le connessioni più significative si costruiscono spesso attraverso uno scopo comune, attività strutturate e ambienti in cui tutti possono contribuire a modo proprio.

L'obiettivo non è eliminare il divertimento, ma ridefinirlo in modi equi e accessibili a tutti, compresi i membri del team con autismo e neurodivergenti.

Attività rompighiaccio

Mantienile chiare e strutturate (ad esempio “Una parola per descrivere la tua settimana” o “Condividi un hobby”). Evita domande aperte.

Risoluzione collaborativa dei problemi

Attività come escape room, scenari di servizio o pianificazione di un progetto incoraggiano la cooperazione senza richiedere chiacchiere.

Sessioni di brainstorming di gruppo

Utilizza post-it, lavagne bianche o raccolte silenziose di idee. Questo aiuta le persone che preferiscono avere tempo per pensare o comunicare in modo non verbale.

Giochi di team building

Scegli giochi che consentono di mettere in luce diversi punti di forza (logica, creatività, pianificazione) ed evita giochi basati sulla velocità o sull'abilità sociale.

Eventi sociali basati sugli interessi e a basso impatto sensoriale

Esempi: workshop creativi, pomeriggi dedicati ai giochi da tavolo, passeggiate nella natura o pranzi tranquilli senza alcol.

Slide 25: 10 passi per gestire un team inclusive

10 PASSI PER GESTIRE UN TEAM INCLUSIVO



1. Informare regolarmente il team sull'autismo
2. Stabilire linee guida chiare per la comunicazione (evitare il sarcasmo, utilizzare follow-up scritti)
3. Stabilire aspettative e routine coerenti
4. Promuovere una cultura di rispetto reciproco e curiosità
5. Fornire interazioni sociali strutturate e senza pressioni
6. Formare i manager sulle tecniche di leadership inclusiva
7. Incoraggiare una comunicazione aperta e non giudicante
8. Essere flessibili nelle modalità di svolgimento del lavoro
9. Valutare e adeguare regolarmente le pratiche
10. Collaborare con organizzazioni che si occupano di autismo per ottenere supporto e orientamento

Co-funded by the European Union

Note per il formatore:

Fornisci al team questa checklist pratica e concreta per creare una cultura aziendale in cui i dipendenti con autismo possano prosperare.

Spiega che l'inclusione è una pratica quotidiana, non un evento occasionale. I manager svolgono un ruolo fondamentale nel plasmare l'ambiente di lavoro e la cultura aziendale. Questi 10 passaggi sono stati pensati per aiutarti a passare dalle intenzioni all'azione.

Anche piccoli aggiustamenti, se apportati con costanza, possono rafforzare la fiducia e creare un ambiente di lavoro in cui i membri con autismo del team si sentono apprezzati, non solo accontentati.

Slide 26: Grazie



Note per il formatore:

Grazie per oggi e per il tempo dedicato alle domande.