



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

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



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



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



Fornire una definizione di ambiente di lavoro favorevole alle persone con autismo



Sviluppare competenze di gestione del team in un ambiente di lavoro inclusivo



Fornire linee guida per valutare e adattare l'ambiente di lavoro in un contesto favorevole alle persone con autismo



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



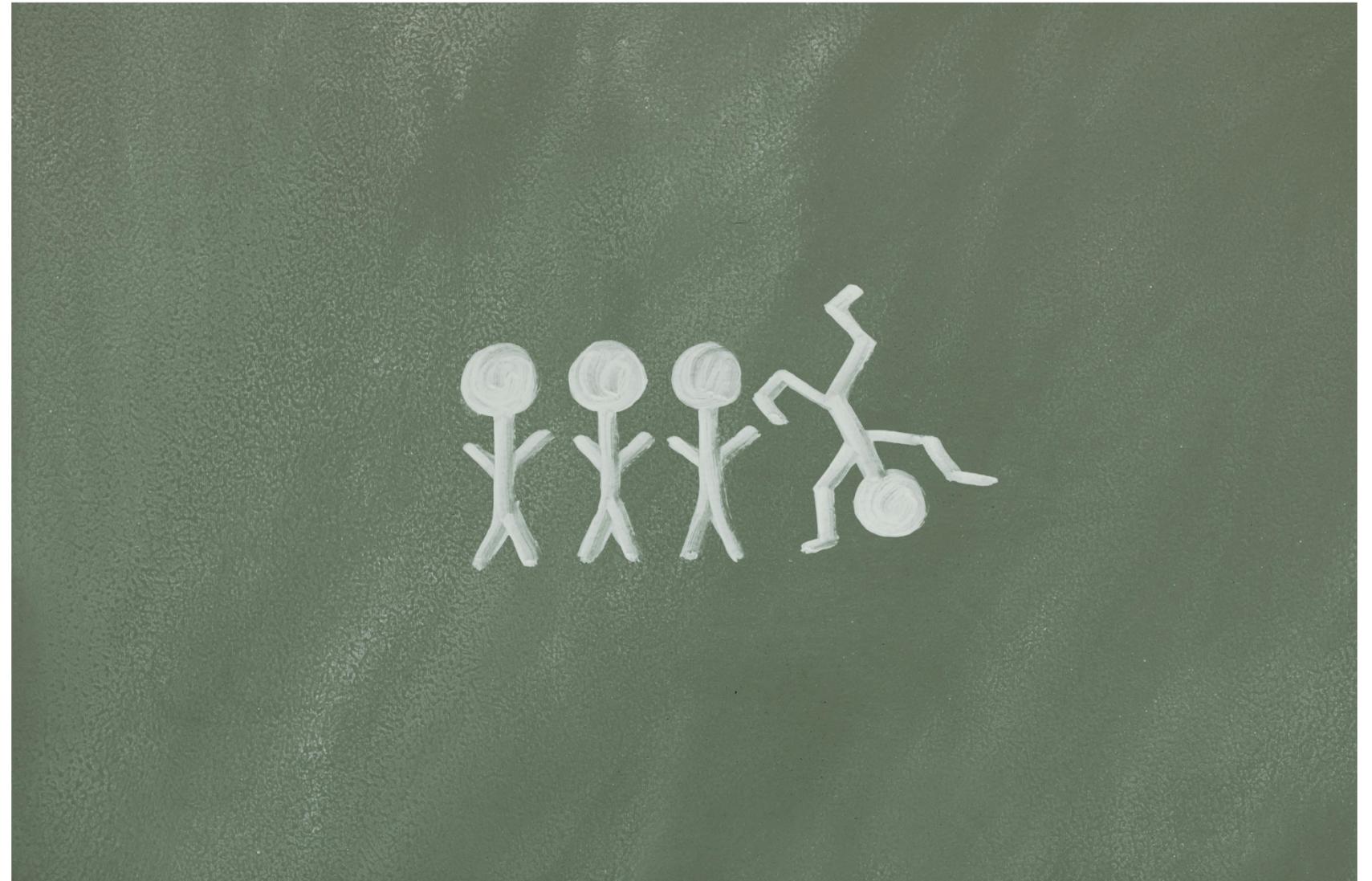
1. UN AMBIENTE DI LAVORO ADATTO ALL'AUTISMO



Co-funded by the
European Union

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

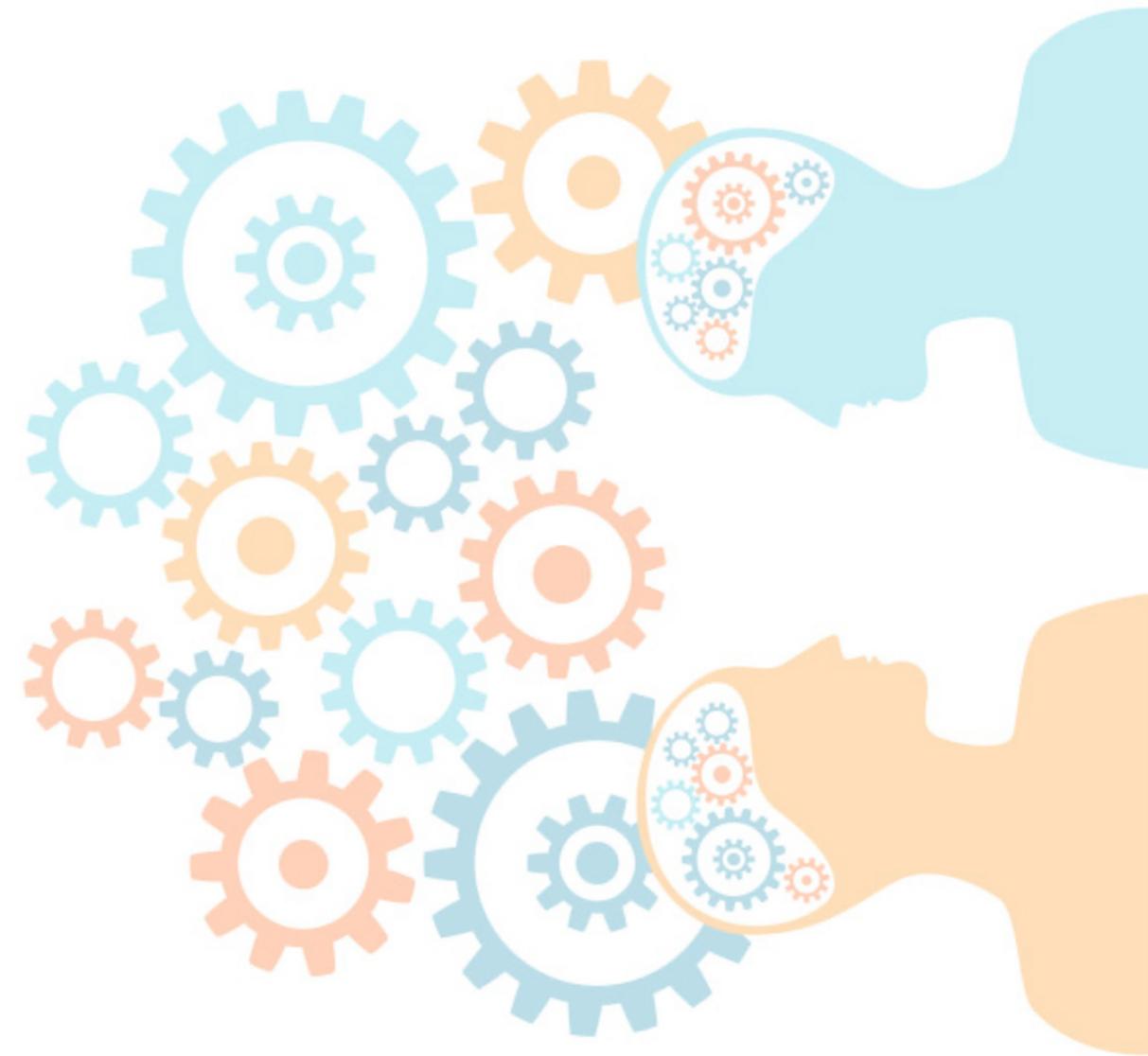
Che cos'è un ambiente di lavoro **autism friendly** ?



Ambiente fisico
Ambiente sociale
Cultura organizzativa



Adattamenti sensoriali
Comunicazione chiara
Flessibilità
Routine
Cultura inclusiva
Gestione di supporto



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



2. SOVRACCARICO SENSORIALE

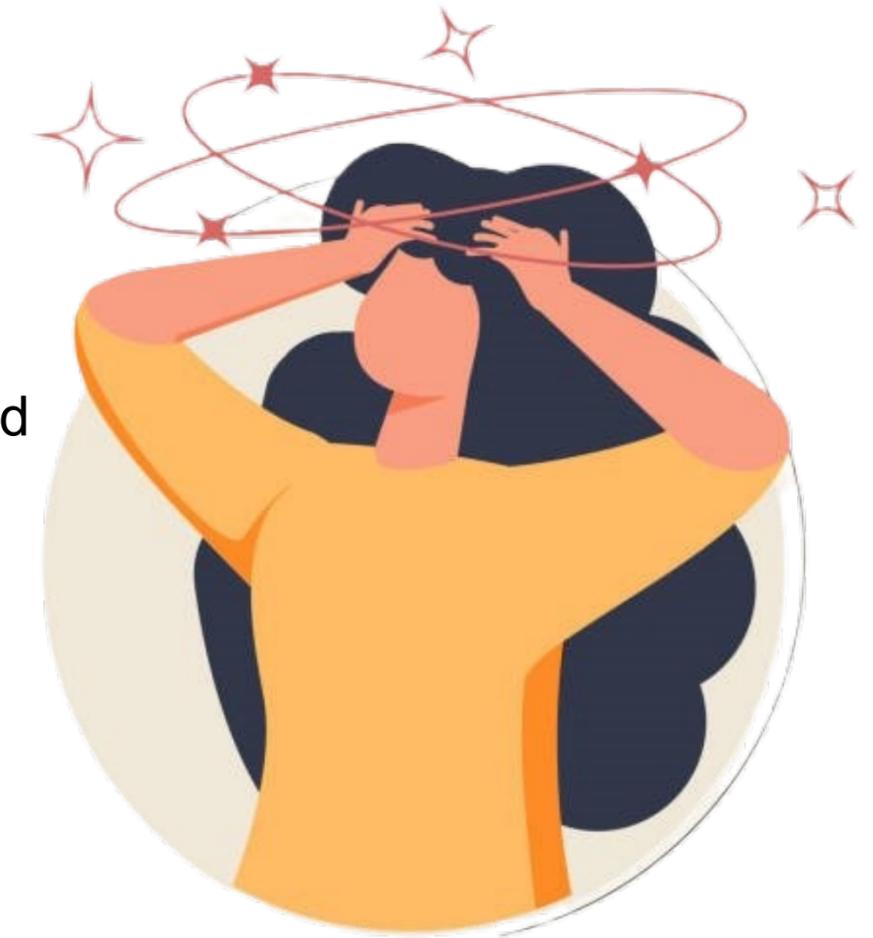


Co-funded by the
European Union

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

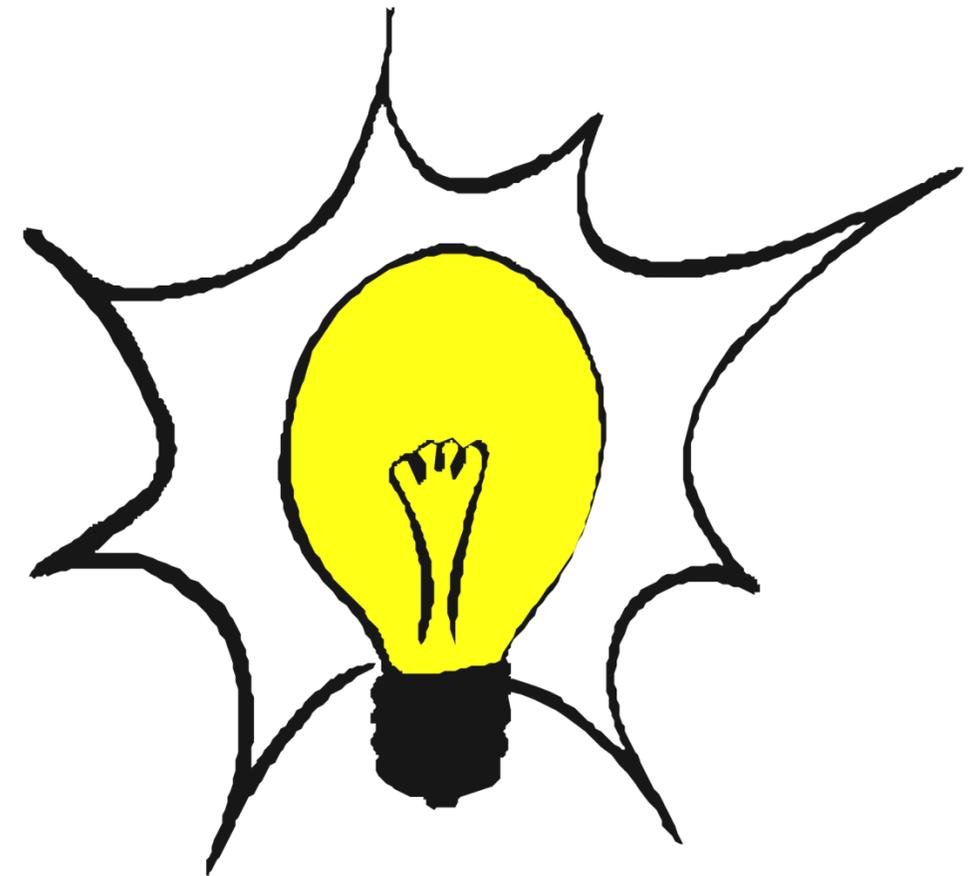
PROBLEMI TATTILI

- 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.



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.



DISTRAZIONI UDITIVE

lpo-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.



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.



3. MIGLIORI PRATICHE PER LE REGOLAZIONI SENSORIALI



Co-funded by the
European Union

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

Suono (Uditivo)

- 
- 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

Luce (Visuale)

- 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



Tocco (Tattile)

- 
- 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

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
Adattare gli stili di comunicazione
Ripensare il feedback
Assegnare i compiti in base ai punti di forza
Rispettare l'espressione emotiva



Riformulare la partecipazione sociale
Evitare supposizioni
Promuovere l'autonomia
Formare manager e team

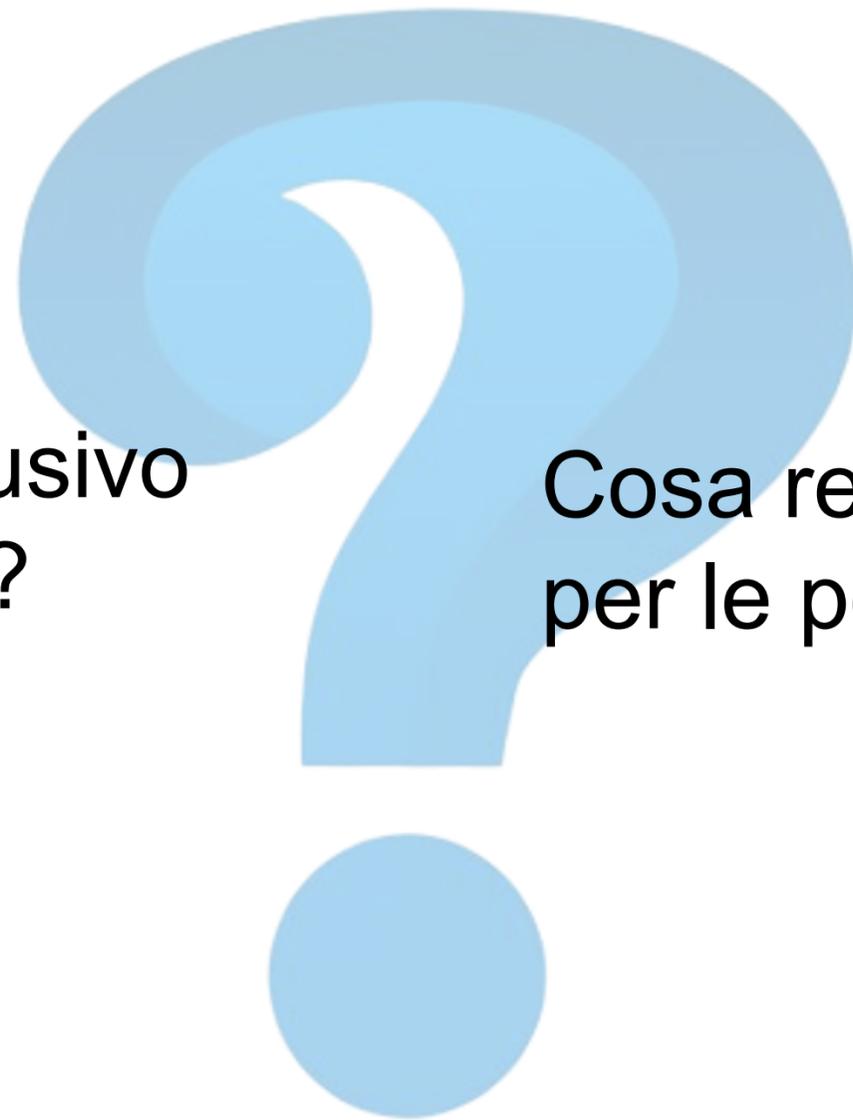
5. GESTIONE DEL TEAM E CREAZIONE DI TEAM INCLUSIVI



Co-funded by the
European Union

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

Cosa rende un team inclusivo
per le persone autistiche?



Cosa rende un team esclusivo
per le persone autistiche?

BULLISMO E ISOLAMENTO



Co-funded by the
European Union

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

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.

.





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)



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.

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



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.

GRAZIE



Co-funded by the
European Union

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