EASY

Employability for AutiStic Youth

GUIDA AL PERCORSO OCCUPAZIONALE

LUISS KAINOTOMIA eftopia Autism Europe Centrum Wspierania Edukacji i Przedsiębiorczości

Co-funded by the European Union

SOMMARIO

Introduzione

01 Motivazione, obiettivi e interessi personali

02 Networking e ricerca di opportunità

03 Creare un CV e una lettera di presentazione

04 Il processo di colloquio

05 Dichiarare lo spettro autistico

Co-funded by the European Union

INTRODUZIONE

Co-funded by
the European Union

I giovani con spettro autistico devono affrontare sfide uniche all'inizio della loro carriera lavorativa: si registrano tassi di disoccupazione più elevati rispetto ai loro coetanei neurotipici. Questo comporta loro di avere situazioni peggiori in termini di qualità della vita, in quanto i giovani con spettro autistico tendono ad essere per più a lungo e più frequentemente a rischio di disoccupazione. A causa di ciò rischiano di subire un deterioramento delle proprie competenze e sono spesso sottoccupati. Questo fenomeno si riscontra in tutta Europa, in ogni mercato del lavoro e in ogni economia.

Data l'eterogeneità dello spettro autistico e la molteplicità di giovani con spettro autistico, è difficile stabilire quali siano le cause esatte di questa difficoltà. Ciò che sappiamo, tuttavia, è che questi episodi di disoccupazione e sottoccupazione sembrano verificarsi durante i periodi di grande cambiamento nella vita di un individuo, come il passaggio dalla scuola al lavoro che la maggior parte degli individui affronta durante la prima età adulta. Durante questi periodi di transizione i giovani con spettro autistico possono essere sopraffatti dall'incertezza, dall'ansia e dallo stress. Questo può rendere difficile la ricerca di un lavoro, la creazione di un network e l'impegno attivo con i servizi per l'impiego. I giovani con spettro autistico possono trovare difficili le nuove situazioni e, a causa dell'inaccessibilità della società possono subire un isolamento ulteriore, che in ultima analisi si traduce in scarsi risultati sul mercato del lavoro.

A causa delle caratteristiche specifiche dello spettro autistico, della non comprensione da parte della società e dei datori di lavoro, i programmi del mercato del lavoro non mirati possono essere misure inefficaci per affrontare il problema della disoccupazione. Questo richiede lo sviluppo di misure occupazionali mirate da parte degli operatori giovanili e delle organizzazioni della società civile per aiutare i giovani con spettro autistico a competere nel mercato del lavoro alla pari con le persone neurotipiche.

Co-funded by
the European Union

Il ruolo degli operatori giovanili contribuisce a costruire una società più equa e a guidare i giovani con spettro autistico nel loro sviluppo. Questa guida è uno strumento che aiuta ad accompagnare i giovani con spettro autistico nel loro percorso nel mercato del lavoro. Si concentra sugli elementi pratici del processo di ricerca del lavoro, come creare CV e lettere di presentazione, preparare ai colloqui e condurre ricerche di lavoro adeguate ai giovani con spettro autistico. Inoltre, fornisce consigli su come sostenere le esigenze specifiche dei giovani con spettro autistico nella loro ricerca di lavoro. L'insieme di questi aspetti consente agli operatori giovanili di aiutare le persone con spettro autistico disoccupate a trovare il lavoro che desiderano.

Il primo capitolo di questa guida tratta della motivazione personale, della definizione degli obiettivi e degli interessi. Sviluppata da esperti con competenza sullo spettro autistico, questo capitolo permette di comprendere la motivazione personale e lo spettro autistico. Viene esplorato cosa ispira i giovani con spettro autistico e come possono utilizzare questa ispirazione per costruire una loro **carriera**. Questo avviene attraverso la definizione di obiettivi, fornendo consigli su come guidare i giovani con spettro autistico a stabilire obiettivi adeguati ai loro interessi. Grazie alla capacità di comprendere le loro motivazioni, sarete in grado di incoraggiare i giovani con spettro autistico, di mantenere il loro interesse e di aiutarli sia nei loro successi, che nei loro fallimenti.

Il secondo capitolo tratta un argomento che tutti trovano difficile: il networking e l'identificazione delle opportunità di sviluppo della carriera. Questo capitolo spiega come sviluppare le capacità di networking dei giovani con spettro autistico in modo mirato alle loro esigenze. Fornisce consigli pratici su come fare network, come non farlo e spiega l'importanza di questa attività per i giovani con spettro autistico.

Co-funded by
the European Union

Il terzo capitolo riguarda la predisposizione di un CV e di una lettera di presentazione. Illustrerà dettagliatamente come scrivere un curriculum vitae e una lettera di presentazione e dei problemi più comuni riscontrati durante il processo di candidatura.

Il quarto capitolo illustra il processo di colloquio e il modo in cui gli operatori giovanili possono aiutare i giovani con spettro autistico a sviluppare le proprie capacità di colloquio. Esamina i format di colloquio più comuni, l'importanza del colloquio, le difficoltà più comuni e le questioni legate al processo di colloquio, nonché alcune indicazioni specifiche su come guidare i giovani con spettro autistico durante i colloqui.

Il capitolo finale tratta la tematica del giovane con spettro autistico sul posto di lavoro, l'accomodamento ragionevole e la normativa sulla non discriminazione. Mette in evidenza i benefici e i rischi associati a dichiarare di avere lo spettro autistico, approfondendo i motivi per cui una persona potrebbe non rivelare il suo spettro autistico e l'importanza di rispettare la sua decisione. Il capitolo adotta un approccio modulato, esaminando con attenzione la dichiarazione dal punto di vista dei giovani con spettro autistico e il modo in cui gli operatori giovanili possano sostenere il processo decisionale. Fondamentalmente questo capitolo, scritto direttamente da persone con spettro autistico, mira a fornire un quadro più chiaro del tipo di problemi che queste persone devono affrontare in contesti professionali formalizzati e di come è possibile prepararli.

Co-funded by
the European Union

CAPITOLO 1

MOTIVAZIONE, OBIETTIVI E INTERESSI PERSONALI

Co-funded by
the European Union

ELENCO DEGLI ARGOMENTI

- **L'essenza della motivazione personale**: Questo paragrafo tratta il concetto di motivazione personale e ne sottolinea l'importanza per la pianificazione della carriera. Include strategie per aiutare i giovani con spettro autistico a capire cosa li motiva e a sfruttare le loro prospettive e i loro punti di forza particolari. Ausili visivi come le ruote motivazionali possono aiutare a far emergere i loro interessi e le loro passioni.
- **Definizione degli obiettivi per il successo**: Si concentra sull'insegnamento ai giovani di come fissare obiettivi SMART (Specifici, Misurabili, Raggiungibili, Rilevanti, Basati sul Tempo). Include esempi adattati ai giovani con spettro autistico e si focalizza sul ruolo delle procedure guidate e degli obiettivi chiari e realizzabili. Vengono forniti moduli di lavoro (woorksheet) per la pianificazione degli obiettivi.
- **Navigare tra gli interessi**: Incoraggia l'esplorazione e l'identificazione degli interessi personali che possono portare a opportunità di carriera. Suggerisce metodi come gli elenchi degli interessi e il job shadowing, adattati specificamente per i giovani con spettro autistico, per aiutarli a collegare le loro passioni con potenziali percorsi di carriera.
- **Affrontare le sfide motivazionali**: Tratta i comuni ostacoli motivazionali che i giovani con spettro autistico possono incontrare, come i problemi sensoriali o l'ansia sociale, e offre soluzioni pratiche, tra cui adattamenti ambientali e network di supporto. Vengono presentate storie di successo di giovani con spettro autistico per cercare una fonte d'ispirazione.
- **Allineare le passioni alle professioni**: Questo paragrafo guida gli operatori giovanili nell'aiutare i giovani con spettro autistico a collegare i loro interessi con obiettivi di carriera realistici. Vengono trattate le tecniche per far coincidere gli interessi personali con le richieste del mercato del lavoro, compresi gli strumenti digitali per l'individuazione delle carriere.
- **Sostenere la spinta verso gli obiettivi**: Fornisce strategie per mantenere le motivazioni e la resilienza di fronte alle battute d'arresto. Sottolinea l'importanza di valorizzare i singoli successi e di fissare nuovi obiettivi e fornisce suggerimenti agli operatori giovanili per creare un ambiente favorevole e motivante.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 1
TITOLO: L'ESSENZA DELLA MOTIVAZIONE PERSONALE

La motivazione personale è legata al bisogno interiore di una persona di raggiungere obiettivi, sviluppare interessi e ambizioni. È sicuramente una parte importante del processo di pianificazione della carriera, soprattutto per i giovani con spettro autistico. Le prestazioni e il desiderio di sviluppo professionale possono essere influenzati dalla presenza o dalla mancanza di motivazione personale. Le condizioni sociali, la disinformazione sui problemi di salute mentale, la mancanza di comprensione dello spettro autistico, la disponibilità di un supporto appropriato e le inadeguate condizioni di lavoro ampliano ulteriormente il divario, che spesso devono affrontare i giovani con spettro autistico, tra le opportunità professionali e l'attuale realtà professionale. Il successo dell'integrazione nel mondo del lavoro è un desiderio di tutti in età adulta, ma per i giovani con spettro autistico non è così facile. Sviluppando la loro motivazione, sono in grado di superare tutte le sfide che incontrano e di concentrarsi con maggiore determinazione sui loro obiettivi di carriera. In questa prospettiva, è importante fissare obiettivi a breve e a lungo termine, che devono poter essere raggiunti con impegno e metodo per poter crescere professionalmente. È quindi necessario uscire dalla propria zona di comfort, cercare il cambiamento e crescere, il che porterà sicuramente allo sviluppo professionale. Più in generale, la motivazione personale spinge i giovani con spettro autistico a cercare una carriera più adatta a loro, in cui possano utilizzare i loro talenti particolari e sapere che stanno realizzando uno scopo.

Co-funded by the European Union

PARAGRAFO 2
TITOLO: DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI PER IL SUCCESSO

Stabilire obiettivi per i giovani può essere piuttosto impegnativo. Tutti i giovani hanno idee e sogni, ma potrebbero non avere l'esperienza di organizzare un obiettivo passo dopo passo, in modo da poterlo raggiungere metodicamente nel tempo senza essere spinti dalla frustrazione.

Gli obiettivi devono essere chiaramente definiti, comprensibili e specifici. Affinché la persona possa monitorare i propri progressi, è meglio stabilire criteri misurabili, come ad esempio completare un progetto in 30 minuti.

La definizione degli obiettivi deve essere realistica e adeguata alle capacità della persona, in modo da non scoraggiarlo in caso di fallimento. Per esempio, un giovane con spettro autistico per iniziare una conversazione potrebbe chiedere "cosa stai facendo?" prima di passare a scambi più approfonditi.

Gli obiettivi devono anche essere collegati ai bisogni e agli interessi del giovane, promuovendo la sua crescita. Per esempio, un giovane con spettro autistico dovrebbe lavorare per migliorare le proprie abilità sociali e sentirsi più a suo agio nelle situazioni relazionali.

È importante avere un piano temporale per la definizione degli obiettivi o una scadenza per il raggiungimento di ogni obiettivo, che aiuti a dare priorità a cose come il completamento e la consegna di tutti i lavori.

Più in generale, per quanto riguarda i giovani con spettro autistico, sono necessarie routine strutturate che promuovano lo sviluppo delle abilità e le motivino a raggiungere i loro obiettivi.

Worksheet per la pianificazione degli obiettivi:
https://www.canva.com/design/DAGChmxeUz4/CeIqoC32YfGPuPaqv2cBAw/edit?utm_content=DAGChmxeUz4&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton

Co-funded by the European Union

PARAGRAFO 3
TITOLO: NAVIGARE TRA GLI INTERESSI

Navigare tra gli interessi, rivolto ai giovani con spettro autistico, mira ad identificare le loro competenze e abilità in modo che possano competere nel futuro mercato del lavoro. Come operatori giovanili è importante considerare gli interessi personali di ogni persona in cerca di lavoro, fornendo al contempo un adeguato livello di orientamento. Gli interessi personali devono essere rispettati con la massima attenzione. Il giovane può, ad esempio, essere interessato a svolgere un'attività, a lavorare con Internet, a praticare una forma d'arte, un hobby o uno sport. È necessario cercare di affinare e sviluppare le abilità specifiche di ciascun individuo. In questo modo si garantisce che i giovani con spettro autistico seguite siano inserite in un percorso che colleghi i loro talenti e le loro capacità a una professione.
L'inventario degli interessi professionali è un metodo di valutazione che mira a identificare i punti di forza e le capacità di ciascun individuo. I dati vengono raccolti utilizzando strumenti diversi quali questionari, interviste, attività e metodi di osservazione per garantire dati affidabili e validi per comprendere meglio gli interessi dei partecipanti. Come operatori giovanili, dovrete adattare gli inventari degli interessi sviluppati e personalizzati per i giovani con spettro autistico con cui lavorate. Un esempio è l'uso di metodi di valutazione sensoriale, poiché i giovani con spettro autistico possono essere ipersensibili agli stimoli sensoriali. Un'altra tecnica che si potrebbe utilizzare la progettazione di giochi di ruolo basati sui reali obiettivi di carriera dei candidati. In questo modo, i candidati possono conoscere diverse aree di lavoro e scegliere quella che preferiscono.
Con questo approccio pratico, riuscirete a fornire ai giovani con spettro autistico l'opportunità di esplorare le carriere di loro interesse, di comprendere i differenti ruoli e di trovare la carriera adeguata per loro. A tale proposito, il vostro contributo come operatori giovanili è molto importante perché dovete inquadrare i giovani con spettro autistico nel contesto lavorativo più adatto, associando l'esperienza di job shadowing all'inventario dei loro interessi. A conclusione di questo processo, il vostro obiettivo finale è quello di consentire ai giovani di prendere decisioni opportune per il loro futuro, individuando le loro capacità lavorative realistiche in relazione alle loro aspirazioni.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 4
TITOLO: AFFRONTARE LE SFIDE MOTIVAZIONALI

Molti giovani con spettro autistico sono sensibili agli stimoli sensoriali, come i suoni e le luci intense, e questo può portare a stati di ansia.
La sensibilità sensoriale può portare ad un aumento dei livelli di ansia e stress. Allo stesso tempo, l'ansia relazionale può impedire loro di partecipare alle attività di gruppo ed evitare le interazioni a livello sociale, il che può ridurre la loro motivazione a impegnarsi nel lavoro.
Come operatori giovanili, è necessario tenere conto concretamente delle sfide che i giovani con spettro autistico devono affrontare attraverso opportuni adattamenti pratici nei contesti interessati, come ad esempio il posto di lavoro e la creazione di un ambiente sicuro e di fiducia, che è essenziale per il benessere dei giovani con spettro autistico.
Per aiutarvi a lavorare in modo più efficace con loro, ridurre lo stress e aumentare la loro motivazione, di seguito sono disponibili i seguenti suggerimenti per gli adattamenti ambientali:

- Fornire attrezzature speciali (cuffie per bloccare i rumori esterni).
- Stabilire un programma routinario e di interazione con il personale.
- Fornire stanze appositamente attrezzate e sensoriali.
- Utilizzare uno staff multidisciplinare (insegnanti, psicologi, terapisti, familiari, ecc.).

Con questi accorgimenti, sarete in grado di creare un ambiente accogliente, rassicurante e incoraggiante che, mettendo al centro gli interessi e le esigenze dei dipendenti con spettro autistico, crei un senso di appartenenza e favorisca la motivazione al successo.
Inoltre, la presentazione di storie di giovani con spettro autistico che hanno raggiunto posizioni simili può essere usata come motivazione e ispirazione per questi dipendenti. Tali storie abbattono gli stereotipi e dimostrano che lo spettro autistico non è una barriera al successo del giovane soprattutto in settori come l'arte, l'istruzione, lo sport o l'imprenditoria.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 5
TITOLO: ALLINEARE LE PASSIONI ALLE PROFESSIONI

Lo sviluppo della carriera può essere difficile per i giovani con spettro autistico e le opportunità di lavoro non sono molto comuni. Tuttavia, tutte le persone hanno delle passioni e hanno una serie di interessi e hobby che possono variare notevolmente perché tutti hanno una propria identità.
Altri interessi più comuni che i giovani con spettro autistico possono avere riguardano argomenti specialistici come la conoscenza enciclopedica degli animali, dei treni, dei computer o di alcune aree della scienza collegate con gli animali e la natura. Inoltre, molti di loro sono interessati all'arte e alle attività creative come la danza, il disegno, la pittura e la scrittura, che rappresentano un modo alternativo di esprimere sentimenti ed emozioni. Spesso i giovani con spettro autistico preferiscono anche attività strutturate e predeterminate, come ad esempio lo sport, i puzzle o i giochi con regole e schemi precisi.
Alcuni giovani sono anche attratti dai mondi fantasy, sia nei libri che nei film o nei videogiochi. Possono essere attratti da queste realtà alternative perché offrono una forma di evasione e di attrazione. Molti giovani sono anche impegnati a collezionare oggetti in base alle loro preferenze, come action figure, francobolli, monete o pietre e a classificare queste collezioni. Infine, molti giovani con spettro autistico possiedono notevoli capacità tecnologiche, sono affascinati dal mondo dei computer, del coding, dei giochi e trovano queste aree molto interessanti.
Come operatori che si occupano di giovani con spettro autistico, dovrete aiutarli a collegare questi interessi con gli obiettivi di carriera.
All'inizio l'aspetto principale è stabilire un rapporto di fiducia e di sostegno con il giovane con spettro autistico e fornire una guida personalizzata, riconoscendo che ognuno è unico ed esplorando le possibilità di carriera che vanno adattate alle sue esigenze e preferenze specifiche. Creare uno spazio sicuro e non giudicante aiuterà il giovane a sentirsi a proprio agio nel parlare dei suoi interessi, obiettivi e preoccupazioni. Gli obiettivi di carriera devono rientrare in una gamma di aspettative concrete, in modo da poter essere raggiungibili.
È inoltre necessario effettuare una valutazione dettagliata dei punti di

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 5
TITOLO: ALLINEARE LE PASSIONI ALLE PROFESSIONI

forza, degli interessi e delle competenze del giovane, utilizzando una serie di strumenti e tecniche di valutazione come colloqui, questionari di autovalutazione e attività di osservazione. La valutazione aiuterà e incoraggerà il giovane a individuare nuovi interessi e hobby, identificando argomenti o aree specifiche che sono particolarmente interessanti e stimolanti per lui. In questa fase è importante che i giovani comprendano che le competenze acquisite in ogni attività possono essere collegate e applicate a lavori differenti.

Un altro elemento rilevante del vostro ruolo è la ricerca sulle tendenze attuali e future del mercato del lavoro. Questa indagine può essere utilizzata per mettere in relazione gli interessi e le competenze di un giovane con le opportunità professionali. Sarebbe inoltre utile fornire ai giovani materiali didattici che li aiutino a conoscere meglio i diversi settori lavorativi, le figure professionali e le possibilità di carriera. Questi materiali possono essere consultati attraverso corsi online, video informativi, siti web di ricerca del personale e letteratura specifica. Inoltre, gli eventi di apprendimento esperienziale come il **job shadowing**, gli stage o il volontariato **possono offrire un'esperienza pratica e l'indicazione di carriere differenti**, nonché il contatto con professionisti di rilievo per aiutarli nella scelta migliore per loro stessi. Ciò consentirà loro di formare un network nel loro campo di interesse.

Come operatori di giovani con spettro autistico è vostra responsabilità fornire una guida continua e un follow-up durante e dopo la ricerca di lavoro per gestire qualsiasi criticità che potrebbero emergere.

Esistono anche molti strumenti digitali per aiutare i giovani con spettro autistico ad individuare le carriere professionali e a trovare le opportunità di lavoro che corrispondano ai loro interessi e punti di forza. Per esempio:

1. LinkedIn
2. CareerOneStop
3. Career Explorer
4. Glassdoor
5. CareerVillage
6. Kahoot

Co-funded by the European Union

PARAGRAFO 6
TITOLO: SOSTENERE LA SPINTA VERSO GLI OBIETTIVI

I giovani con spettro autistico devono affrontare diverse sfide e difficoltà nella ricerca di un impiego, il che può far sembrare impossibile mantenere la motivazione e la resilienza, che sono alla base della crescita personale e del successo.

Di seguito sono riportate le strategie per aiutare i giovani con spettro autistico a rimanere motivati e resilienti:

In primo luogo, per i giovani con spettro autistico sono importanti gli obiettivi SMART. Ovvero gli obiettivi devono essere Specifici, Misurabili, Raggiungibili, Rilevanti, Basati sul Tempo. È più facile che obiettivi ambiziosi e specifici vengano raggiunti in un arco di tempo adeguato suddividendoli in periodi più piccoli.

Come operatori di giovani con spettro autistico dovreste enfatizzare i loro punti di forza e incoraggiarli a concentrarsi sul loro potenziale e sulle loro capacità. Dovreste aiutarli a capire che le loro qualità personali possono essere sviluppate con impegno e volontà. È molto importante promuovere sentimenti di fiducia in se stessi, accettazione e cura di sé, in un ambiente favorevole.

In caso di insuccesso o criticità, riconoscete gli sforzi iniziali della persona per raggiungere gli obiettivi e incoraggiate la riflessione, tenendo conto del fatto che ogni fallimento è una nuova motivazione e un'opportunità di apprendimento e crescita. In altre parole, per acquisire ulteriori conoscenze e individuare nuove alternative per la volta successiva, i giovani con spettro autistico devono essere incoraggiati ad analizzare i propri errori.

Può essere molto utile sviluppare strategie di difesa per affrontare lo stress e la frustrazione, quali esercizi di respirazione profonda, tecniche di meditazione, pause sensoriali. Infine, aiutate a creare una rete di supporto di persone familiari e fidate, che possano essere di ausilio nei momenti di difficoltà dal giovane con spettro autistico, oltre a sostenerlo emotivamente e fisicamente.

Pertanto, grazie all' adozione di queste strategie, i giovani con spettro autistico saranno più resilienti e in grado di affrontare le difficoltà che possono sorgere nel loro percorso professionale.

Co-funded by the European Union

CAPITOLO 2

NETWORKING E RICERCA DI OPPORTUNITÀ

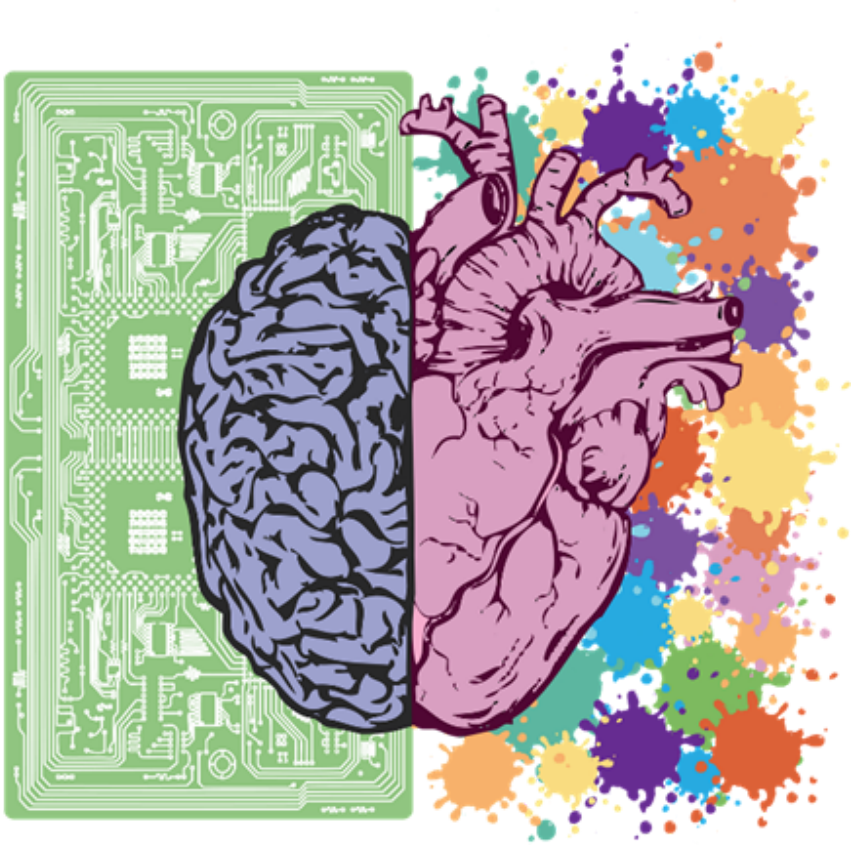
Co-funded by the European Union

ELENCO DEGLI ARGOMENTI

- **Scoprire gli stili di networking personali**: Questo paragrafo incoraggia i giovani con spettro autistico ad esplorare e identificare gli stili e i metodi di networking che preferiscono e che sono in linea con i loro punti di forza e livelli di comfort. Sottolinea l'importanza della consapevolezza di sé e della comprensione delle proprie preferenze comunicative e dei propri bisogni sensoriali nelle situazioni di networking.
- **Utilizzo delle tecnologie e delle piattaforme online**: Questo paragrafo evidenzia i vantaggi dell'utilizzo delle tecnologie e delle piattaforme online come strumenti di networking accessibili e confortevoli. Inoltre, spiega come utilizzare efficacemente i social media, i forum online e le piattaforme di networking professionale per entrare in contatto con gli altri, condividere interessi ed esplorare opportunità di lavoro.
- **Praticare abilità di socializzazione e le tecniche di networking**: Questo paragrafo si concentra su consigli pratici ed esercizi per mettere in pratica le abilità di socializzazione e le tecniche di networking in contesti poco stressanti. Include attività di gioco di ruolo, simulazione di eventi di networking o gruppi di socializzazione organizzati per aiutare i giovani con spettro autistico ad aumentare la fiducia e la competenza nelle interazioni di networking.
- **Definire obiettivi e aspettative raggiungibili**: In questo paragrafo, i giovani con spettro autistico vengono guidati nella definizione di obiettivi e aspettative raggiungibili per i loro scambi di networking, considerando i loro punti di forza, interessi e livelli di comfort. Si sottolinea l'importanza di concentrarsi su obiettivi raggiungibili, come stabilire un certo numero di nuovi contatti o partecipare regolarmente agli eventi di networking, per mantenere la motivazione e l'entusiasmo.
- **Cercare un mentore e una guida**: Questo paragrafo sottolinea l'importanza di cercare un mentore e una guida che abbiano esperienza nel mondo professionale o che condividano interessi ed esperienze simili. Vengono inoltre forniti consigli su come avvicinare i potenziali mentori, avviare conversazioni costruttive e stabilire relazioni reciprocamente vantaggiose basate su fiducia e rispetto.
- **Favorire le opportunità di crescita e apprendimento**: Questo paragrafo promuove una mentalità di crescita incoraggiando i giovani con spettro autistico a considerare il networking come una preziosa opportunità di crescita personale e professionale. Inoltre, li incoraggia ad accettare le sfide, a imparare dalle difficoltà e a migliorare costantemente nel tempo le loro abilità e strategie di networking.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 1
TITOLO: SCOPRIRE GLI STILI DI NETWORKING PERSONALI



Risorsa: pixabay.com

Il networking può essere un'attività utile sia nella vita personale che in quella professionale, in quanto favorisce relazioni, collaborazioni e opportunità. Si tratta di comunicare e creare relazioni con altre persone. Per i giovani con spettro autistico il networking può essere più impegnativo e le modalità di comunicazione tradizionali possono non essere sempre efficaci. Le strategie di comunicazione personalizzate possono aiutare i giovani con spettro autistico a gestire queste sfide.

Una forma di comunicazione efficace può svilupparsi in un ambiente in cui i giovani con spettro autistico sono riconosciuti e presi in considerazione su base individuale. Gli stili di comunicazione sono diversi come gli stessi individui (Roberson, 2024). In una logica di neurodiversità, lo spettro autistico è percepito come una leggera diversità e un potenziale punto di forza, piuttosto che come un difetto o un deficit unilaterale (Brownlow et al., 2013). Per questo motivo, sarebbe utile identificare gli stili e i metodi di networking preferiti che si avvicinino ai punti di forza e livelli di comfort.

Secondo Roberson (2024), ad esempio, alcuni giovani con spettro autistico possono migliorarsi in ambienti piccoli e strutturati, in quanto preferiscono conversazioni focalizzate e orientate ai particolari. Potrebbero mostrare un profondo interesse per argomenti specifici, portando a conversazioni ricche di dettagli e conoscenze.

Co-funded by the European Union

PARAGRAFO 1
TITOLO: SCOPRIRE GLI STILI DI NETWORKING PERSONALE

Queste conversazioni, pur essendo teoricamente limitate, offrono una panoramica delle passioni e delle competenze del giovane con spettro autistico. D'altra parte, alcuni giovani con spettro autistico preferiscono attività o interazioni individuali. È necessario tenere in considerazione anche l'elaborazione sensoriale, poiché gli ambienti rumorosi e affollati potrebbero causare una sovrastimolazione e compromettere la comunicazione. Scoprire gli stili di networking personali è un viaggio alla ricerca di sé stessi e del proprio potenziale, in modo da poter affrontare le situazioni di networking con sicurezza e serenità. Riconoscendo queste caratteristiche, è possibile adattare l'approccio al networking in base alle esigenze individuali.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 2
TITOLO: UTILIZZO DELLE TECNOLOGIE E DELLE PIATTAFORME ONLINE

L'era digitale offre una vasta gamma di risorse tecnologiche per migliorare la comunicazione. La tecnologia è uno strumento che può essere personalizzato per soddisfare le esigenze e le preferenze di ogni persona, in quanto offre mezzi alternativi di espressione e comunicazione, dalle app specializzate ai forum online. Si può affermare che i social media e il restante “mondo virtuale” hanno facilitato notevolmente la vita di alcuni giovani con spettro autistico. Molte reti online sono volutamente progettate per aiutare i giovani a trovare un lavoro. Queste reti possono rendere più facile ai professionisti con spettro autistico e ai selezionatori ad impegnarsi l'uno con l'altro sulla base di interessi condivisi e aspirazioni professionali. Si possono utilizzare le più note piattaforme di social media come Facebook e LinkedIn per entrare in contatto con persone che già si conoscono o per creare nuovi contatti che potrebbero aiutare nella ricerca di lavoro. I responsabili delle assunzioni e i reclutatori possono trovarvi pubblicando aggiornamenti sulla ricerca di lavoro e sulle competenze e abilità. Inoltre, si possono utilizzare siti web di Job Boards, come Glassdoor e Indeed, che si rivolgono a settori come la tecnologia, la sanità, l'istruzione o la finanza. Utilizzando questi siti di collocamento, avrete la possibilità di entrare in contatto con potenziali datori di lavoro che potrebbero essere alla ricerca di una persona come voi e di candidarvi per posti di lavoro nella vostra area di competenza.

Source: pixabay.com

Infine, i siti di collocamento possono aiutarvi a comprendere meglio il mercato del lavoro locale e offrono informazioni utili che possono facilitare la vostra ricerca.

Co-funded by the European Union

PARAGRAFO 3
TITOLO: PRATICARE LE ABILITÀ DI SOCIALIZZAZIONE E LE TECNICHE DI NETWORKING

Risorsa: pexels.com

Molti giovani con spettro autistico hanno bisogno di assistenza per sviluppare le abilità di socializzazione in una varietà di contesti. Spesso desiderano socializzare, ma potrebbero non sapere come approcciare o interagire con gli altri e possono ritenere il pensiero di fare qualcosa di nuovo piuttosto angosciante. Lo sviluppo delle abilità di socializzazione di persone con spettro autistico comprende “momenti di insegnamento” attraverso istruzioni chiare e semplici, oltre alla pratica in ambienti realistici. Tecniche come la pratica di conversazione o la partecipazione a gruppi di abilità di socializzazione possono fornire spazi sicuri alle persone con spettro autistico per affinare la loro comunicazione verbale e costruire fiducia e comfort nell'esprimersi (Roberson, 2024).

Co-funded by the European Union

PARAGRAFO 4
TITOLO: DEFINIRE OBIETTIVI E ASPETTATIVE RAGGIUNGIBILI

Risorsa: pixabay.com

La definizione degli obiettivi è un percorso fondamentale per il successo. Tuttavia, è solo una fase di un processo che può portare al raggiungimento degli obiettivi; da sola non garantisce il successo. Secondo Locke et al. (1981), un obiettivo è l'intenzione o lo scopo di un'azione che che una persona cerca di raggiungere. Spesso si ritiene che il raggiungimento di un obiettivo comporti il miglioramento di un determinato standard di prestazioni lavorative in un periodo di tempo adeguato. La definizione degli obiettivi è essenziale per organizzare, attuare una strategia, mantenere la motivazione e, infine, valutare i propri progressi. Questo processo può essere più difficile per le persone con spettro autistico, perché se ritengono che la sua realizzazione debba essere fatta in tempi brevi, potrebbero diventare ansiose, soprattutto se si tratta di interagire con persone nuove e se hanno problemi di conversazione. Potrebbero anche avere difficoltà a fissare degli obiettivi se hanno problemi con idee che non sono concrete ed evidenti, in quanto si tratta di comprendere concetti astratti (McDonald et al., 2020). Il kit di strumenti suggerisce che il numero ideale di obiettivi è 3. È importante avere più di uno o due obiettivi, ma è altrettanto importante non esagerare! L'impegno per il raggiungimento di un obiettivo è la chiave della sua fattibilità. Tre obiettivi possono essere più realizzabili; l'importante è non esagerare, perché poi si hanno molti obiettivi difficili da gestire. Un buon obiettivo deve comprendere tutto ciò che ritenete importante. Mentre l'obiettivo in sé non deve essere necessariamente raggiungibile, ogni passo compiuto per conseguirlo deve esserlo.

Co-funded by the European Union

PARAGRAFO 4
TITOLO: DEFINIRE OBIETTIVI E ASPETTATIVE RAGGIUNGIBILI

Una volta aiutato il giovane con spettro autistico a identificare i propri obiettivi, è necessario presentargli il modello SMART (Specifici, Misurabili, Raggiungibili, Rilevanti, Basati sul Tempo), per poterli gestire. Gli obiettivi possono essere suddivisi in fasi più piccole per evitare che le persone si sentano sopraffatte. Questo aiuta a raggiungere prima gli obiettivi più piccoli e ad aumentare la fiducia e la motivazione a proseguire con le fasi successive. La scelta di obiettivi piccoli, raggiungibili e specifici aiuta a mantenere il giovane con spettro autistico motivato e impegnato nel processo di ricerca del lavoro.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 5
TITOLO: CERCARE UN MENTORE E UNA GUIDA

Risorsa: pixabay.com

Un contesto di lavoro favorevole è essenziale per i giovani con spettro autistico per garantire il loro successo nelle relazioni di socializzazione, come la costruzione di rapporti interpersonali offre vantaggi significativi. Professionisti, amici e familiari sono esempi di network di supporto fondamentali per lo sviluppo delle capacità di comunicazione. Inoltre, la mentorship si è rivelata utile per i giovani con spettro autistico per ridurre l'ansia sociale e aumentare le relazioni di socializzazione e il benessere (Curtin et al., 2015). I mentori forniscono ai giovani con spettro autistico opportunità di esercitarsi e un ambiente sicuro in cui esprimersi. Questi rapporti sono essenziali per il processo di sviluppo di una comunicazione efficace (Roberson, 2024). Iscriversi a un'organizzazione professionale o partecipare a eventi locali rilevanti relativi al proprio settore può dimostrarsi vantaggioso per chi cerca lavoro e offre ottimi metodi per sviluppare un sistema di supporto. Attraverso incontri personali, il mentore può creare un network di contatti con persone che possono offrire opportunità di lavoro, tutoraggio e altri consigli utili. Gli operatori giovanili possono fornire supporto ai giovani con spettro autistico nell'utilizzo della posta elettronica, dei social media o altri canali per presentare loro stessi, la loro esperienza e i loro interessi professionali al mentore. Per prepararsi a una conversazione di con un mentore gli operatori giovanili dovrebbero supportare i giovani con spettro autistico, a condurre ricerche approfondite sul mentore stesso, sul suo lavoro, sul suo background e sui suoi interessi, a preparare domande ponderate e a condividere i propri obiettivi, le sfide e le aspettative. Gli operatori giovanili dovrebbe considerare di proporre un programma, chiedere un feedback e seguire le azioni decise.

Co-funded by the European Union

PARAGRAFO 5
TITOLO: CERCARE UN MENTORE E UNA GUIDA

I **giovani con spettro autistico in cerca di un lavoro** hanno bisogno di essere aggiornati sui loro progressi e sui loro risultati. Gli operatori giovanili devono tenere presente che la creazione di una mentorship richiede un'assistenza rispettosa, reattiva e proattiva.
Gli operatori giovanili devono agire in modo che le persone con spettro autistico imparino a rispettare i tempi, i limiti e le esigenze dei mentori, comunicare chiaramente e mostrare la volontà di imparare. Devono cercare in modo proattivo le opportunità di apportare valore aggiunto, come la condivisione di conoscenze o informazioni, per costruire un rapporto duraturo e gratificante (Roy et al., 2023). Per creare contatti personali gli operatori giovanili possono anche avvalersi dell'aiuto di parenti e amici delle persone con spettro autistico che potrebbero già conoscere qualcuno nello stesso ambito. Sviluppare un rapporto con una tale persona potrebbe avere effetti positivi a lungo termine. È molto importante ricordare ai giovani con spettro autistico che, qualunque sia la loro professione, il successo della loro carriera dipende dall'avere un forte sistema di supporto di persone che possano relazionarsi con loro, comprendere le loro esigenze e offrire una valida consulenza (EnnaGlobal, 2023).

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 6
TITOLO: FAVORIRE LE OPPORTUNITÀ DI CRESCITA E APPROFONDIMENTO

Risorsa: pixabay.com

Per superare il processo di ricerca del lavoro, tutte i giovani, compresi quelli con spettro autistico, hanno bisogno di essere sostenuti nel loro sviluppo personale.
Si tratta di un percorso costante, a volte segnato da ostacoli, che offre l'opportunità di ampliare gli orizzonti, dimostrare la propria resilienza e trovare le proprie potenzialità. È necessario affrontare le sfide del mondo del lavoro con una mente aperta e un atteggiamento propositivo. Questo è l'unico modo per superare gli ostacoli e diventare persone capaci di dare il meglio di sé.
L'apprendimento continuo richiede una routine di apprendimento, quindi gli operatori giovanili che supportano i giovani con spettro autistico possono creare un programma che includa del tempo per attività di apprendimento specifiche.
Strumenti come calendari online, task manager e app di promemoria possono essere utilizzati per responsabilizzare questi giovani (MercuriUK, 2023).
Uscire dalla propria zona di comfort e accettare le difficoltà, porta a nuove esperienze, a prospettive più ampie e a una migliore capacità di affrontare le avversità. In questi momenti di sconforto, si possono scoprire i propri punti di forza nascosti e sviluppare una mentalità orientata alla crescita che consente di continuare a essere perseveranti e a fare progressi. Le sfide spingono i giovani verso i loro limiti, incoraggiandoli a provare cose nuove, a sviluppare nuove abilità e a imparare di più su sé e sul mondo che li circonda.

Co-funded by the European Union

PARAGRAFO 6
TITOLO: FAVORIRE LE OPPORTUNITÀ DI CRESCITA E APPROFONDIMENTO

Il superamento degli ostacoli crea la fiducia in se stessi e la resilienza necessaria per affrontare avversità e delusioni. Inoltre, le sfide spesso ispirano creatività e innovazione, poiché i giovani tendono a trovare modi diversi per superare gli ostacoli e raggiungere gli obiettivi. Questo processo consente una crescita personale; la consapevolezza dei propri punti di forza e di debolezza permette di comprendere il proprio potenziale reale.
Infine, l'accettazione delle difficoltà porta a un cambiamento di prospettiva e a uno sforzo per uscire dalla propria zona di comfort. Gli operatori giovanili possono aiutare i giovani con spettro autistico in questo processo, fornendo loro tecniche pratiche per cambiare prospettiva e assicurarsi che i problemi non siano visti da loro come minacce da evitare, ma come opportunità per imparare e modificare la propria visione dei problemi. Gli operatori giovanili possono aiutare i giovani con spettro autistico a capire che gli ostacoli devono essere affrontati con creatività e desiderio di provare cose nuove, tenendo presente che il fallimento è un passo essenziale nel processo di apprendimento. Circondarsi di persone che incoraggiano il proprio sviluppo e offrono commenti costruttivi contribuisce alla crescita dell'esperienza (Harisk, 2023).

Co-funded by
the European Union

CAPITOLO 3

CREARE UN CV E UNA LETTERA DI PRESENTAZIONE

Co-funded by the European Union

ELENCO DEGLI ARGOMENTI

- **Introduzione alla scrittura del CV e della lettera di presentazione**: In questo paragrafo verrà evidenziato lo scopo della creazione di un CV e di una lettera di presentazione, sottolineando l'importanza di questi documenti per assicurarsi un'opportunità di lavoro. Si illustra l'efficacia di un CV e di una lettera di presentazione ben fatti per fare una prima impressione positiva sui potenziali datori di lavoro. Inoltre, viene sottolineata l'utilità di personalizzare questi documenti per ogni domanda di lavoro, in modo da evidenziare le competenze e le esperienze rilevanti.
- **Scrivere un CV efficace**: Questo paragrafo illustra le informazioni essenziali da includere in un CV. Spiega come iniziare con i dati personali, come il nome e le informazioni di contatto, seguiti da un riassunto professionale conciso e d'impatto. Il paragrafo approfondisce inoltre l'importanza di includere i titoli di studio, l'esperienza lavorativa, le competenze e le parole chiave per un CV conforme all'ATS. Il Curriculum Vitae ATS è un formato di curriculum adattabile e può essere gestito dal software o dall'applicazione Applicant Tracking System (ATS). L'ATS è un software utilizzato dalle aziende per supportare il processo di selezione e assunzione dei candidati. Infine, si consiglia di organizzare queste informazioni in modo chiaro e strutturato per garantire che siano leggibili e facilmente comprensibili per i potenziali datori di lavoro.
- **Creare una lettera di presentazione convincente**: Il paragrafo fornisce spiegazioni dello scopo di una lettera di presentazione come complemento al CV. Questo paragrafo si concentra sui componenti chiave di una lettera di presentazione e su come strutturarla in modo efficace. Spiega come la lettera di presentazione sia un'opportunità per mostrare la motivazione, l'entusiasmo e l'idoneità a un ruolo specifico. Il paragrafo sottolinea l'importanza di indirizzare la lettera di presentazione alla persona o al reparto dell'azienda corretto e di fornire una breve sintesi della posizione lavorativa per cui ci si candida. Inoltre, spiega come evidenziare le competenze e le esperienze chiave che si adattano ai requisiti del lavoro.

Co-funded by
the European Union

ELENCO DEGLI ARGOMENTI

- **Scegliere stile e tono**: Questo paragrafo illustra lo stile e il tono di scrittura appropriati da utilizzare quando si creano un CV e una lettera di presentazione. Descrive la necessità di un tono professionale e formale, evitando un linguaggio eccessivamente gergale o complesso. Il paragrafo approfondisce inoltre l'importanza di scrivere in modo conciso e di utilizzare esempi specifici per dimostrare competenze e capacità. Inoltre, sconsiglia l'uso di luoghi comuni e incoraggia l'utilizzo di verbi attivi per migliorare l'efficacia del CV e della lettera di presentazione.
- **Adattamento ai criteri di selezione**: Questo paragrafo si concentra sull'importanza di personalizzare il CV e la lettera di presentazione per ogni candidatura. Sottolinea la necessità di leggere attentamente la descrizione del lavoro e di identificare le competenze e i requisiti chiave richiesti dal datore di lavoro. Il paragrafo illustra come evidenziare le esperienze e i risultati rilevanti che si adattano a questi requisiti, nonché come colmare eventuali lacune nelle competenze o nelle esperienze. Consiglia inoltre di non includere informazioni eccessive che non siano rilevanti per la specifica candidatura.
- **Correzione di bozze ed editing**: In questo paragrafo si sottolinea l'importanza di correggere e modificare accuratamente il CV e la lettera di presentazione. Si parla di come gli errori di ortografia, grammatica e punteggiatura possano creare un'impressione negativa sui potenziali datori di lavoro. Il paragrafo offre consigli pratici sulla correzione delle bozze, come la lettura ad alta voce dei documenti, l'uso di strumenti di controllo ortografico online e la richiesta di feedback da parte di persone fidate. Sottolinea la necessità di chiarezza, coerenza e professionalità nelle versioni finali del CV e della lettera di presentazione.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 1
TITOLO: INTRODUZIONE ALLA SCRITTURA DEL CV E DELLA LETTERA DI PRESENTAZIONE

La stesura di un CV e di una lettera di presentazione è un passo essenziale per chiunque sia alla ricerca di un nuovo lavoro. Infatti, questi due strumenti rappresentano il primo contatto tra potenziali datori di lavoro e candidati. Questi documenti possono fare la differenza tra essere presi in considerazione per un colloquio o essere rifiutati a priori.

In questo paragrafo ci concentriamo sull'importanza di creare un CV e una lettera di presentazione efficaci, con consigli pratici su come strutturarli in modo professionale e da attirare l'attenzione dei selezionatori.

Il CV è un documento che riassume in modo chiaro e conciso l'esperienza lavorativa, la formazione e le competenze di un candidato. Il suo scopo principale è quello di presentare le qualifiche accademiche e professionali, le competenze personali e l'esperienza lavorativa di un candidato in modo completo ed esauriente, in modo che il datore di lavoro possa valutare rapidamente se il candidato è adatto alla posizione che sta cercando.

Per iniziare a scrivere un CV, il candidato deve stilare un elenco dettagliato delle proprie esperienze lavorative e formative. Questo dovrebbe includere i lavori precedenti, la formazione accademica, eventuali corsi professionali o certificazioni conseguite, nonché eventuali attività extracurriculari o di volontariato. È importante anche includere informazioni sulle competenze, come le lingue straniere o le abilità informatiche.

Una volta raccolte tutte queste informazioni, i candidati possono iniziare a strutturare il proprio CV in modo chiaro e organizzato. Di solito si inseriscono prima i dati personali, come il nome e le informazioni di contatto. Poi si passa alla sezione delle esperienze lavorative, dove si elencano i lavori precedenti in ordine cronologico inverso, a partire dal più recente. Le informazioni fornite devono includere il nome dell'azienda, il ruolo e le principali responsabilità assunte e il periodo di impiego.

Dopo la sezione “esperienze lavorative”, si deve includere una sezione “formazione”, in cui elencare i propri titoli di studio, come lauree e diplomi. È importante includere il nome dell'istituto, il corso di studi, il voto finale (se applicabile) e il periodo di formazione. Se si sono conseguite altre certificazioni o si sono frequentati altri corsi, si può aggiungere una sezione a parte per questi ultimi.

Co-funded by the European Union

PARAGRAFO 1
TITOLO: INTRODUZIONE ALLA SCRITTURA DEL CV E DELLA LETTERA DI PRESENTAZIONE

I candidati possono completare il loro CV con una sezione dedicata alle competenze e alle abilità personali. In questa sezione è possibile elencare il livello delle lingue conosciute, le conoscenze informatiche e le soft skills, come la capacità di lavorare in gruppo o di gestire progetti.
Tuttavia, è molto importante che il candidato adatti il CV al lavoro richiesto, evidenziando le competenze richieste per il ruolo.
Oltre al CV, è importante inviare anche una lettera di presentazione al datore di lavoro. La lettera di presentazione rappresenta il più importante elemento del processo di candidatura. La lettera di presentazione offre al candidato l'opportunità di presentarsi e di illustrare le motivazioni che lo spingono a candidarsi al ruolo.
Per scrivere una lettera di presentazione efficace, il candidato deve condurre una ricerca sull'azienda a cui si sta candidando. Ciò consentirà di personalizzare il proprio messaggio al datore di lavoro.
La lettera di presentazione deve anche evidenziare le competenze e le esperienze chiave da mettere in relazione diretta con i requisiti del ruolo. Il candidato può fornire una breve storia della propria carriera e delle proprie competenze per essere considerato la scelta ideale per il ruolo. Ricordate di essere concisi, evitate le ripetizioni e cercate di contenere la lettera in una pagina.
Inoltre, terminare una lettera di presentazione con una chiusura professionale e una richiesta di colloquio dimostra serietà e spirito d'iniziativa. I candidati devono essere incoraggiati a esprimere il loro entusiasmo per l'opportunità e la disponibilità a incontrare il datore di lavoro per un colloquio più approfondito. Ricordate di ringraziare il selezionatore per l'opportunità e di includere i dati di contatto per facilitare la comunicazione.
Per concludere, la stesura di un CV e di una lettera di presentazione è un passo essenziale per chiunque sia alla ricerca di un nuovo lavoro. Come operatori giovanili è importante sostenere i giovani con spettro autistico nella loro ricerca di lavoro. Un ottimo punto di partenza è fornire consigli su come preparare un CV e una lettera di presentazione efficaci, aiutandoli a individuare gli elementi del loro CV e formarli su come adattarlo ai diversi lavori.

Co-funded by the European Union

PARAGRAFO 2
TITOLO: SCRIVERE UN CV EFFICACE

Scrivere un CV efficace è essenziale per presentare ai potenziali datori di lavoro le competenze, l'esperienza e le qualità del candidato in modo chiaro e conciso. Un CV ben strutturato è fondamentale per attirare l'attenzione dei selezionatori e aumentare le possibilità che un candidato venga convocato per un colloquio.

Le seguenti indicazioni vi aiuteranno a strutturare il CV in modo efficace.

La struttura del CV deve essere suddivisa in sezioni chiare e ben definite. Le sezioni principali di un CV comprendono: informazioni personali, obiettivi di carriera, esperienze lavorative, formazione, competenze, lingue conosciute e interessi. Tutte le informazioni devono essere presentate in modo coerente e di facile lettura.

Informazioni personali. Questa sezione deve includere il nome, il numero di telefono, l'indirizzo e-mail e l'indirizzo di casa del candidato. Può anche includere informazioni aggiuntive come il profilo LinkedIn o un link a un sito web personale, se pertinente.

Obiettivo di carriera. Questa sezione deve fornire una panoramica concisa delle aspirazioni di carriera del candidato e del ruolo per cui si sta candidando. È essenziale adattare questa sezione alla posizione lavorativa specifica in questione.

Esperienza lavorativa. In questa sezione il candidato deve elencare in ordine cronologico inverso le esperienze lavorative più rilevanti, indicando il nome dell'azienda, il periodo di lavoro e le attività svolte. Si raccomanda di evidenziare i risultati ottenuti e le competenze acquisite durante le diverse esperienze lavorative.

Formazione. In questa sezione il candidato deve fornire un elenco dei titoli di studio, includendo il titolo di studio conseguito, il voto finale ottenuto (se applicabile), l'istituto frequentato e l'anno in cui è stato ottenuto il titolo. È inoltre importante includere eventuali corsi di specializzazione o certificazioni conseguite che siano rilevanti per la posizione per cui il candidato si candida.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 2
TITOLO: SCRIVERE UN CV EFFICACE

Competenze. In questa sezione il candidato deve fornire un elenco delle proprie competenze, quali competenze informatiche, capacità organizzative, capacità di risolvere problemi, soft skill, ecc. È importante evidenziare le competenze più rilevanti per la posizione per la quale il candidato si candida.
Competenze linguistiche. In questa sezione, il candidato deve fornire un elenco delle competenze linguistiche, compreso il livello di scrittura, conversazione e comprensione. È importante essere onesti sulle competenze linguistiche per evitare malintesi durante il colloquio. Le competenze linguistiche vengono solitamente aggiunte ai CV utilizzando l'European Language Common Framework (Quadro comune delle lingue europee).
Interessi. In questa sezione il candidato può inserire informazioni su hobby, attività di volontariato o altri interessi personali. Questa sezione consente al candidato di presentare al potenziale datore di lavoro le proprie caratteristiche personali e i propri interessi in modo più completo.

È importante prestare attenzione alla formattazione del CV, utilizzando un layout semplice, non troppo elaborato e di facile lettura. Utilizzate la stessa forma verbale in tutto il documento e la forma attiva dei verbi.
È molto importante che si utilizzi un carattere di dimensione leggibile e si evitino troppi grafici o colori vivaci.
Prima di inviare il CV, è fondamentale controllare attentamente tutte le informazioni inserite per verificare che non vi siano errori di battitura e grammaticali. Incoraggiate il giovane con spettro autistico a chiedere ad una persona di fiducia di rileggere il CV per un'ulteriore revisione. Creare un CV efficace richiede tempo, cura e attenzione ai dettagli. Queste linee guida contribuiranno a sostenere le persone con spettro autistico in cerca di lavoro nella formattazione, nella strutturazione e nell'inserimento delle informazioni nel CV, consentendo loro di impegnarsi nella ricerca di lavoro in modo efficace.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 3
TITOLO: CREARE UNA LETTERA DI PRESENTAZIONE CONVINCENTE

Scrivere una lettera di presentazione convincente è essenziale per presentarsi in modo efficace e distinguersi in un processo di selezione. Una buona lettera di presentazione consente al candidato di evidenziare le proprie competenze, esperienze e motivazioni in modo chiaro e convincente. Questo attirerà l'attenzione del datore di lavoro e lo incoraggerà a considerare il profilo del candidato per il ruolo.

Affinché un giovane con spettro autistico possa scrivere una lettera di presentazione convincente, è importante strutturare il documento in modo efficace e seguire alcuni passaggi chiave che contribuiranno a renderlo più di impatto.

È necessario iniziare con una buona introduzione. La lettera di presentazione deve iniziare con una frase di apertura decisa e significativa che catturi immediatamente l'attenzione del lettore. È importante mostrare interesse per la posizione, dimostrando una reale motivazione a far parte dell'azienda e un forte interesse a contribuire al suo successo.

È essenziale aiutare il giovane con spettro autistico a evidenziare le proprie competenze ed esperienze in modo chiaro e dettagliato. È importante legare le competenze e le conoscenze ai requisiti specifici del ruolo richiesto, dimostrando l'idoneità del candidato al lavoro.

Personalizzare la lettera di presentazione e mostrare entusiasmo e motivazione sono elementi rilevanti. È importante spiegare ai giovani con spettro autistico come ricercare informazioni sull'azienda, capire i suoi valori e includere queste informazioni nella lettera di presentazione.

Chiudere con una call to action. Alla fine della lettera di presentazione, è importante concludere chiedendo al datore di lavoro un possibile colloquio. Mostrare disponibilità e interesse per un eventuale incontro dimostra determinazione e desiderio di sfruttare l'opportunità.

Infine, è importante ricordare di prestare attenzione alla formattazione e alla correttezza grammaticale della lettera di presentazione, assicurandosi che il testo sia chiaro, leggibile e privo di errori. Una lettera di presentazione ben strutturata, convincente e persuasiva può fare la differenza nel processo di selezione, aiutando chi cerca lavoro a distinguersi dagli altri candidati.

Co-funded by the European Union

PARAGRAFO 4
TITOLO: SCEGLIERE STILE E TONO

Quando si scrive un CV e una lettera di presentazione, è importante scegliere stile di scrittura e tono appropriati che catturino l'attenzione del lettore e comunichino efficacemente le competenze e esperienze del candidato.
È importante evitare di utilizzare cliché e frasi che rendono il CV e la lettera di presentazione poco originali e poco interessanti. Per esempio, invece di scrivere “giocatore di squadra” o “eccellenti capacità di comunicazione”, è meglio usare esempi concreti che dimostrino queste capacità, come “ho lavorato con successo con il team per raggiungere gli obiettivi aziendali” o “ho comunicato efficacemente con clienti e colleghi, garantendo una comunicazione chiara e trasparente”.
È inoltre importante utilizzare verbi in forma attiva per descrivere le esperienze e le responsabilità. I verbi in forma attiva aggiungono dinamismo al testo e trasmettono l'idea che il candidato sia una persona proattiva e motivata. Ad esempio, invece di scrivere “ero responsabile della gestione del team”, il candidato potrebbe scrivere “ho gestito con successo un team di professionisti, assicurando il raggiungimento degli obiettivi prefissati”.
L'uso dei verbi in forma attiva è particolarmente importante nella lettera di presentazione, dove il candidato descrive in modo più dettagliato le esperienze e le motivazioni. Utilizzando verbi in forma attiva, il candidato può trasmettere entusiasmo e impegno attirando l'interesse del datore di lavoro e distinguendosi dagli altri candidati.
Infine, è importante adattare lo stile e il tono del CV e della lettera di presentazione al settore nel quale il candidato sta cercando lavoro. Ad esempio, se un candidato sta cercando un lavoro in un settore creativo o artistico, può utilizzare uno stile più originale e creativo, mentre se sta cercando un lavoro in un settore più formale e tradizionale, è consigliabile utilizzare uno stile più professionale e conservativo.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 5
TITOLO: ADATTAMENTO AI CRITERI DI SELEZIONE

Un aspetto fondamentale della stesura di un CV e di una lettera di presentazione efficaci è l'adattamento ai criteri di selezione specifici del lavoro per cui il candidato si sta candidando. Adattare un CV e una lettera di presentazione significa modificarli per delineare le competenze e le qualità che il candidato possiede come indicato nella domanda di lavoro. Lavorare su una candidatura standard senza considerare i requisiti specifici del datore di lavoro può essere controproducente e ridurre le possibilità di essere convocati per un colloquio.

È importante leggere attentamente la descrizione del lavoro e identificare le competenze e i requisiti chiave. Ciò significa non solo considerare le esperienze passate e le qualifiche, ma anche valutare le soft skills, la capacità di risolvere i problemi, la capacità di lavorare in gruppo e altro ancora che il datore di lavoro potrebbe richiedere.

Una volta identificati i requisiti chiave, è importante evidenziare le esperienze e i risultati rilevanti che dimostrano il possesso di tali requisiti. Il modo migliore per farlo è utilizzare esempi di esperienza, collegando le competenze già possedute dal candidato con i requisiti del lavoro elencati nelle specifiche del lavoro.

Nella domanda è importante concentrarsi sulle competenze in possesso del candidato e focalizzarsi sui suoi punti di forza. Se il candidato non ha competenze specifiche, è necessario aiutarlo a sviluppare tali competenze. È altrettanto importante sottolineare ai candidati che non è necessario che soddisfino tutti i requisiti indicati nelle specifiche del lavoro e che le lacune nelle loro competenze possono essere risolte attraverso la formazione sul lavoro.

I candidati non devono includere informazioni eccessive che non siano rilevanti per la candidatura specifica. A volte si tende a riempire il CV con esperienze e qualifiche che potrebbero non essere rilevanti per il datore di lavoro. È importante concentrarsi sulle esperienze e sulle competenze più attinenti ai requisiti del lavoro e che siano in grado di dimostrare il valore di un candidato.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 5
TITOLO: ADATTAMENTO AI CRITERI DI SELEZIONE

Esistono diversi formati di CV ed è necessario individuare il formato corretto da utilizzare nel determinato contesto. Se un datore di lavoro richiede un tipo specifico di CV, lo indicherà nelle specifiche di lavoro. Ad esempio, se un datore di lavoro richiede un CV in formato Europass, il candidato deve utilizzare questo formato per la candidatura in questione, ma può non utilizzarlo se non richiesto.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 6
TITOLO: CORREZIONE DI BOZZE ED EDITING

La correzione e l'editing del CV e della lettera di presentazione sono un elemento critico del processo di candidatura. Gli errori di ortografia, grammatica e punteggiatura possono dare un'impressione negativa di professionalità e attenzione ai dettagli, con un impatto negativo sulle opportunità del candidato.
È importante evitare questi errori e i candidati devono rileggere e correggere attentamente i loro documenti.
I candidati possono anche affidarsi agli strumenti di controllo ortografico online che evidenziano gli errori più comuni e suggeriscono le correzioni. Sebbene gli strumenti di controllo ortografico e di correzione online siano preziosi, è sempre consigliabile una correzione umana, poiché tali strumenti presentano delle lacune.
Chiedere il feedback di persone fidate, come amici, familiari o colleghi, può essere estremamente utile per i candidati per individuare gli errori e migliorare la coerenza e la chiarezza dei documenti. Può essere particolarmente prezioso ottenere l'opinione di qualcuno che conosca bene il settore del lavoro.
È importante garantire la coerenza del tono e dello stile dei documenti durante la correzione e l'editing. Assicuratevi che la narrazione sia chiara e concisa e che risponda ai requisiti e agli standard richiesti dal settore. Evitate espressioni troppo informali o superficiali e assicuratevi che il contenuto sia ben strutturato e di facile comprensione. Come detto, un CV e una lettera di presentazione accurati e ben redatti possono fare la differenza nel processo di selezione.

Co-funded by
the European Union

CAPITOLO 4

IL PROCESSO DI COLLOQUIO

Co-funded by the European Union

ELENCO DEGLI ARGOMENTI

- **Introduzione al processo di colloquio**: Il processo di colloquio è una fase cruciale del processo di selezione e assunzione, durante il quale i datori di lavoro valutano attentamente le competenze, le qualifiche e l'idoneità dei candidati per una determinata posizione. Questo primo paragrafo fornisce una breve panoramica dello scopo e dell'importanza del processo di colloquio.
- **Tipi di colloqui**: Questo paragrafo esamina i diversi tipi di colloqui che i datori di lavoro possono condurre, tra cui i tradizionali colloqui faccia a faccia, i colloqui telefonici, i colloqui video, i colloqui a panel e i colloqui comportamentali. Ciascuna tipologia viene descritta in dettaglio, evidenziandone le caratteristiche e i vantaggi.
- **Preparazione al colloquio**: Questo paragrafo si concentra sull'importanza della preparazione prima del colloquio, per comprendere il profilo richiesto che l'azienda ricerca, per analizzare la descrizione del lavoro e preparare le eventuali domande più frequenti del colloquio. Si parla anche dell'importanza di vestirsi in modo appropriato e di portare al colloquio tutti i documenti o i materiali necessari.
- **Il colloquio stesso**: In questo paragrafo viene illustrato ciò che avviene di solito durante un colloquio, comprese le presentazioni, le domande e le possibili valutazioni. Viene spiegato come i candidati devono rivolgersi agli intervistatori, come descrivere al meglio le loro competenze, conoscenze e qualifiche, come illustrare le esperienze che possono avere e ciò che vogliono fare, e come presentare la loro compatibilità con i valori e la cultura dell'azienda.
- **Domande comuni per il colloquio**: In questo paragrafo vengono indicate alcune domande comuni che i candidati possono trovarsi ad affrontare durante il colloquio, come ad esempio domande sui loro punti di forza e di debolezza, sulle esperienze lavorative precedenti e sulla capacità di risolvere i problemi. Vengono inoltre forniti suggerimenti su come rispondere efficacemente a queste domande, sottolineando l'importanza di presentare esempi specifici e di dimostrare le proprie competenze.

Co-funded by
the European Union

ELENCO DEGLI ARGOMENTI

- **Dopo il colloquio**: L'ultimo paragrafo si concentra sul processo successivo al colloquio, compresi i feedback e i suggerimenti ricevuti e la preparazione per eventuali altri cicli di colloqui o verifiche delle referenze. Si parla anche dell'ansia e dell'incertezza che un candidato può provare durante il periodo di attesa e si forniscono suggerimenti per gestire queste emozioni.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 1
TITOLO: INTRODUZIONE AL PROCESSO DI COLLOQUIO

Negli attuali luoghi di lavoro, il colloquio rappresenta una fase cruciale del processo di assunzione, durante la quale vengono valutati i potenziali candidati per un ruolo specifico. È un momento decisivo nel quale il potenziale datore di lavoro può approfondire le competenze, il background e la motivazione del candidato. Allo stesso tempo, il candidato ha l'opportunità di fornire esempi delle proprie competenze e di dimostrare la propria idoneità alla posizione.

La modalità del processo di colloquio può variare notevolmente a seconda dell'azienda specifica e della natura della posizione ricercata. Tuttavia, esistono alcune fasi comuni che sono tipiche della maggior parte dei colloqui, indipendentemente dal contesto. Questo paragrafo esamina le varie fasi del processo di colloquio e fornisce indicazioni pratiche su come affrontarle in modo efficace.

La fase iniziale del processo di colloquio è quella della preparazione. Prima del colloquio è essenziale condurre una ricerca approfondita sull'azienda e sulla posizione per cui ci si candida. È utile fare ricerche sul background dell'azienda, sui prodotti o servizi offerti, sui valori fondamentali e sulla cultura organizzativa. Inoltre, è fondamentale acquisire una visione completa delle responsabilità e delle competenze richieste per la posizione in questione. Inoltre, è consigliabile esercitarsi a rispondere alle domande tipiche del colloquio durante la fase di preparazione. Per esempio, sarebbe prudente preparare le risposte alle domande relative alla propria esperienza professionale precedente, alla motivazione del proprio interesse ad entrare in azienda e alle proprie caratteristiche personali. Inoltre, è utile esercitarsi a comunicare in modo chiaro e conciso, evitando digressioni o discorsi lunghi. Una volta che il candidato si è preparato, è importante anche curare il proprio aspetto. Dovete vestirvi in modo adeguato al contesto lavorativo. Un abbigliamento curato e professionale può creare un'impressione positiva sul datore di lavoro e dimostrare interesse per la posizione.

Co-funded by the European Union

PARAGRAFO 1
TITOLO: INTRODUZIONE AL PROCESSO DI COLLOQUIO

È importante che il candidato sia anche preparato ad affrontare domande difficili e situazioni inaspettate. Gli operatori giovanili possono fornire ai giovani con spettro autistico una guida su come reagire se le cose vanno male, in modo da aiutarle a gestire lo stress e l'ansia del colloquio.
Il processo di colloquio rappresenta una fase cruciale nella selezione dei candidati per una determinata posizione. È essenziale che gli operatori giovanili preparino accuratamente i giovani con spettro autistico a presentarsi in modo autentico e sincero e a fornire risposte chiare, convincenti e in linea con le aspettative del selezionatore. Attenendosi a queste linee guida, i giovani con spettro autistico possono aumentare le loro prospettive di successo e assicurarsi l'opportunità di lavoro desiderata.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 2
TITOLO: TIPI DI COLLOQUIO

I colloqui sono una parte essenziale del processo di selezione, in quanto consentono ai datori di lavoro di valutare le competenze, le qualifiche e la personalità dei candidati. Esistono diversi tipi di colloquio che possono essere utilizzati nel processo di selezione, ognuno con le proprie caratteristiche.

Il colloquio tradizionale faccia a faccia è il tipo di colloquio più comune e si svolge in un contesto formale in cui il datore di lavoro e il candidato si incontrano faccia a faccia. Questo tipo di colloquio consente al datore di lavoro di valutare le competenze tecniche e personali del candidato e offre l'opportunità di costruire un rapporto con il candidato. Questo tipo di colloquio può essere stressante per i giovani con spettro autistico, sia per il contesto della situazione sia per le “incognite” associate alla partecipazione al colloquio. Anche cose semplici come recarsi in luoghi nuovi e sconosciuti possono essere stressanti, così come svegliarsi per tempo, arrivare in orario e vestirsi in modo appropriato. Fortunatamente, esistono molti modi per aiutare i giovani con spettro autistico a gestire lo stress e l'ansia, aiutandoli a identificare il problema e a sviluppare soluzioni per affrontarlo.

Un altro tipo di colloquio comune è quello telefonico, in cui il datore di lavoro ha una conversazione telefonica con il candidato. Questo tipo di colloquio viene spesso utilizzato per effettuare una valutazione iniziale dei candidati e per esaminarne le attitudini. Di solito comporta domande dirette sulla candidatura della persona e sulla rispondenza tra le sue esperienze precedenti e i requisiti di lavoro. Di solito questi colloqui sono condotti da un selezionatore che deciderà se il candidato sarà convocato per ulteriori colloqui. Come operatori giovanili, potreste istruire i giovani con spettro autistico sul galateo telefonico preparandogli dei colloqui di prova. Questo li aiuterà a comportarsi bene in questo tipo di colloquio. È inoltre importante ricordare che un colloquio telefonico è di solito il primo di diversi colloqui. I candidati devono prepararsi per i colloqui successivi.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 2
TITOLO: TIPI DI COLLOQUIO

Il videocolloquio è un tipo di colloquio sempre più diffuso in cui il datore di lavoro e il candidato si incontrano tramite videochiamata. Questo colloquio offre la comodità di essere condotto a distanza, riducendo i costi di viaggio per entrambe le parti. I videocolloqui possono anche valutare sia le competenze tecniche che quelle personali. Tuttavia, possono presentare delle difficoltà in termini di connettività internet e qualità audio e video. Come operatori giovanili, potete istruire i giovani con spettro autistico su come predisporre un ambiente adatto al colloquio e assicurarvi che dispongano di tutti i software necessari sul loro dispositivo. Potete anche fornire indicazioni su altri aspetti tecnici del colloquio, ad esempio assicurarvi che il candidato disponga di auricolari/cuffie per il colloquio.

I colloqui a panel prevedono che più intervistatori contemporaneamente conducano il colloquio . Questo tipo di colloquio consente ai datori di lavoro di ottenere prospettive diverse sui candidati e di valutare meglio le loro competenze e capacità. Tuttavia, i colloqui a panel possono essere stressanti per i giovani con spettro autistico e richiedono un maggiore coordinamento tra gli intervistatori. Possono essere svolti anche a distanza, è quindi opportuno preparare adeguatamente il candidato a seconda del contesto.

I colloqui comportamentali si concentrano sulle esperienze passate del candidato e sulla capacità di risolvere problemi e gestire situazioni difficili. Questo tipo di colloquio si basa sull'idea che il comportamento passato è un indicatore affidabile del comportamento futuro e consente ai datori di lavoro di valutare la capacità dei candidati di affrontare le sfide sul posto di lavoro. Tuttavia, per essere efficaci, i colloqui comportamentali richiedono una preparazione dettagliata sia da parte dei candidati che dei datori di lavoro. Gli operatori giovanili dovrebbero preparare i giovani con spettro autistico a rispondere a domande simulate basate sulle loro esperienze passate e fornire loro indicazioni su come rispondere nello specifico contesto.

In conclusione, è importante che i giovani con spettro autistico siano ben preparati per il tipo di colloquio a cui sono stati invitati.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 3
TITOLO: PREPARAZIONE AL COLLOQUIO

Il processo di colloquio è un passaggio cruciale nel processo di ricerca di lavoro in quanto offre ai candidati l'opportunità di presentarsi al potenziale datore di lavoro e dimostrare le proprie competenze e capacità. Prepararsi ad un colloquio è quindi un passaggio cruciale per garantire la buona riuscita del colloquio stesso e la possibilità di ottenere il lavoro desiderato.
In questa fase è importante che gli operatori giovanili insegnino ai giovani con spettro autistico come cercare informazioni sul lavoro e sull'azienda in modo che possano mostrare interesse e motivazione per il ruolo offerto.
Prima del colloquio, è bene preparare un elenco di domande ipotetiche che potrebbero essere poste in modo che i giovani con spettro autistico siano preparati a rispondere in modo completo e convincente. È anche utile farli riflettere sulle loro esperienze passate che potrebbero essere utili per dimostrare le loro competenze e capacità.
Durante il colloquio è importante apparire sicuri e tranquilli, essere aperti e ricettivi al dialogo e cercare di instaurare un rapporto positivo con il selezionatore. Gli operatori giovanili dovrebbero preparare i giovani con spettro autistico a porre domande e mostrare interesse per l'azienda e il team in modo da dimostrare la loro motivazione e determinazione.
È anche importante che i giovani con spettro autistico dimostrino capacità comunicative e personali, dimostrando di saper gestire situazioni di conflitto o di stress in modo professionale e competente. Inoltre è bene prepararli a parlare delle loro esperienze e competenze in modo chiaro e convincente, evidenziando i risultati e le sfide che hanno superato.
Infine, gli operatori giovanili dovrebbero insegnare ai giovani con spettro autistico a concludere il colloquio ringraziando il reclutatore per l'opportunità e ad esprimere il proprio interesse per la posizione. In questa occasione è possibile chiedere informazioni sulle fasi successive del processo di selezione e sulla tempistica prevista per i riscontri.
In conclusione, per fare una buona impressione sul datore di lavoro, per garantire la buona riuscita del colloquio e per ottenere il lavoro desiderato è fondamentale preparare adeguatamente il colloquio e apparire professionali, motivati e pronti a dimostrare le proprie competenze e capacità.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 4
TITOLO: IL COLLOQUIO STESSO

Il processo di colloquio è un momento determinante nella ricerca di un nuovo lavoro. Durante questa fase, i candidati possono presentare le proprie competenze e capacità agli intervistatori, dimostrando perché sono la scelta migliore per la posizione vacante.
Il colloquio di lavoro inizia tipicamente con una fase di presentazione, in cui il candidato si presenta e fornisce una sintesi delle sue esperienze lavorative e delle sue competenze. Questa è l'occasione per fare una prima impressione positiva sugli intervistatori e far emergere le proprie qualità distintive.
Gli intervistatori possono porre una serie di domande per valutare la preparazione del candidato e l'idoneità alla posizione. Tali domande possono riguardare sia le competenze tecniche specifiche richieste per il ruolo, sia aspetti più generali come soft skills e adattabilità alla cultura aziendale.
Gli operatori giovanili dovrebbero preparare i giovani con spettro autistico a descrivere dettagliatamente durante il colloquio le loro esperienze passate, evidenziando i successi ottenuti e le competenze acquisite. È importante spiegare loro come comunicare i propri punti di forza in modo chiaro e convincente e inoltre come dimostrare che queste loro qualità possono essere utili per l'azienda che offre il lavoro.
Inoltre, i giovani con spettro autistico dovrebbero essere preparate a porre domande agli intervistatori, dimostrando interesse per l'azienda e per il ruolo offerto. Porre domande mirate e pertinenti può dimostrare che il candidato ha fatto ricerche sull'azienda e che è sinceramente interessato a entrare nel team.
Infine, è necessario preparare i giovani con spettro autistico ad essere sottoposte a valutazioni aggiuntive, come test di personalità, prove pratiche o esercizi di gruppo. Queste attività possono aiutare gli intervistatori a valutare le competenze e l'idoneità dei candidati in modo più approfondito.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 5
TITOLO: DOMANDE COMUNI PER IL COLLOQUIO

I colloqui servono a conoscere le competenze e le esperienze del candidato per stabilire se soddisfa i requisiti del ruolo. Pertanto, prima del colloquio il candidato deve prepararsi a rispondere a diverse domande che di solito gli possono essere poste. Queste domande riguardano le competenze e le esperienze del candidato e il modo in cui esse soddisfano i requisiti del ruolo.
Fornire indicazioni su come rispondere a queste domande e su come gestire domande formulate in modo ambiguo è prezioso per i giovani con spettro autistico. Un altro aspetto a cui prepararli sono le domande relative a una specifica abilità, conoscenza o esperienza che potrebbe mancare. Per queste domande il candidato deve essere preparato a essere onesto sulle sue carenze, a spiegare al datore di lavoro che non possiede quella specifica caratteristica e a illustrare come i suoi punti di forza lo aiuteranno a ottenerla o come potrebbe fornire valore in un modo diverso. Il giovane con spettro autistico dovrebbe essere preparato a concentrarsi durante il colloquio sui propri punti di forza e non sulle debolezze. Per la preparazione dei giovani con spettro autistico, abbiamo identificato le seguenti domande comuni e abbiamo fornito i modi per rispondervi:
Mi p**arli di sé**. Questa è una delle domande più comuni poste durante un colloquio e rappresenta un'opportunità per i giovani con spettro autistico di presentarsi al selezionatore. I candidati dovrebbero preparare informazioni sulla loro formazione, sulle esperienze lavorative e sulle qualità personali che li rendono adatti al ruolo.
Quali sono i suoi punti di forza e di debolezza? Questa domanda è volta a valutare la consapevolezza di sé e delle proprie caratteristiche personali. Parlando dei punti di forza, i giovani con spettro autistico dovrebbero concentrarsi su quali competenze specifiche li rendono dei candidati adatti per il ruolo. Parlando delle loro debolezze, devono essere onesti e spiegare come i loro punti di forza vengono utilizzati per superare queste debolezze.
Perché è interessato a questo ruolo e a questa azienda? Lo scopo di questa domanda è valutare il grado di ricerca che i candidati hanno svolto sull'azienda e sul ruolo. I candidati devono prestare attenzione ed evitare di fornire risposte generiche e non pertinenti all'azienda.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 5
TITOLO: DOMANDE COMUNI PER IL COLLOQUIO

Può descrivere una situazione in cui ha superato con successo un problema sul lavoro? In queste situazioni, ai candidati viene chiesto di mostrare come possono affrontare le sfide in modo razionale e creativo, dimostrando capacità di problem solving e di analisi. Per rispondere efficacemente a questo tipo di domande, i candidati dovrebbero fornire esempi concreti di come hanno risolto con successo un problema, evidenziando le strategie utilizzate e i risultati ottenuti.

Qual è il suo più grande successo professionale? Con questa domanda il selezionatore cerca di valutare le priorità professionali dei candidati e su cosa si concentrano per raggiungere i loro obiettivi. Quando vengono poste tali domande, i candidati dovrebbero fornire un esempio che dimostri il loro impegno e le loro capacità professionali.

Dove si vede tra cinque anni? Questa domanda serve per comprendere le ambizioni dei candidati e gli obiettivi di carriera a lungo termine. Serve a individuare gli interessi a lungo termine del candidato all'interno dell'azienda e il modo in cui intende sostenere l'azienda.

Perché ha lasciato il suo precedente lavoro? Con questa domanda il selezionatore cerca di comprendere le ragioni che stanno dietro le scelte di carriera dei candidati. I candidati dovrebbero essere onesti ma evitare di criticare il loro precedente datore di lavoro.

I giovani con spettro autistico dovrebbero essere preparati a rispondere a queste domande in modo onesto, dimostrando le proprie competenze e idoneità al ruolo. Fornire esempi specifici e dimostrare competenze pertinenti è fondamentale per convincere i reclutatori e aumentare il livello di soddisfazione dei candidati.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 6
TITOLO: DOPO IL COLLOQUIO

Dopo il colloquio, è importante valutare la performance e l'andamento del colloquio. Sono diversi gli aspetti da considerare per capire se il colloquio è stato efficace e se i giovani con spettro autistico sono riusciti a comunicare le proprie competenze e esperienze in modo chiaro e convincente.
Dopo il colloquio, può essere utile per i giovani con spettro autistico essere valutati in base ai risultati ottenuti, ma questo deve essere fatto in modo appropriato in base alle loro esigenze. I colloqui sono un'esperienza stressante per tutti e spesso causano molta ansia. È frequente che i giovani con spettro autistico sperimentino livelli di ansia più elevati rispetto ai loro coetanei neurotipici. Lo stress e l'ansia possono rendere difficile per qualsiasi persona analizzare e accettare i feedback dopo le interviste. Pertanto, i giovani con spettro autistico dovrebbero essere formati su diverse tecniche di rilassamento e meditazione e incoraggiati a dedicarsi ai loro interessi dopo il colloquio. La convocazione e la partecipazione al colloquio sono un successo indipendentemente dall'esito. Quando i giovani con spettro autistico avranno avuto l'opportunità di riprendersi dal colloquio, gli operatori giovanili potranno fornire loro indicazioni su come valutare le loro prestazioni.
L'individuazione di un metodo di valutazione dovrebbe basarsi sulle esperienze, sui punti di forza e sugli interessi del singolo candidato. È molto importante concentrarsi sugli aspetti in cui i candidati hanno ottenuto buoni risultati durante il colloquio. Concentrarsi sui propri punti di forza piuttosto che sulle proprie debolezze consente ai candidati di accrescere la propria fiducia dopo il colloquio e di presentarsi meglio in quello successivo. Nel valutare la performance del colloquio, i giovani con spettro autistico dovrebbero essere guidati su come esprimere meglio i propri punti di forza ed esprimere il proprio interesse al datore di lavoro. È necessario fornire loro consigli pratici e sensibili nel caso in cui trovino impegnativo un aspetto specifico del processo di colloquio e richiedano supporto su una questione particolare emersa durante il colloquio. La ricerca di lavoro è un processo emotivamente faticoso e stressante, che può rappresentare un ostacolo ai diritti dei giovani con spettro autistico e impedire loro di continuare la ricerca di lavoro.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 6
TITOLO: DOPO IL COLLOQUIO

Pertanto, per supportare i giovani con spettro autistico è importante che imparino dagli altri candidati come esprimono i loro interessi e ambizioni di carriera e da come si sentono in merito alle loro performance.
Un altro utile metodo di valutazione è che i candidati chiedano feedback all'intervistatore. Questo può fornire ai candidati informazioni utili su come si sono comportati durante il colloquio e su quali aspetti l'intervistatore ritiene che il candidato possa migliorare. Il modo più opportuno per farlo è che i candidati richiedano feedback al selezionatore o all'intervistatore tramite e-mail. Di solito questi ultimi sono in grado di fornire un feedback tempestivo sul colloquio e possono organizzare un appuntamento per incontrare il candidato e discutere del colloquio. I giovani con spettro autistico possono scoraggiarsi e concentrarsi sui propri fallimenti, quindi, come operatori giovanili, dovreste ricordare loro dove hanno fatto bene e cosa possono migliorare. Il candidato dovrebbe avere la possibilità di decidere da solo come sfruttare i feedback e dovrebbe essere sostenuto nelle sue decisioni.
Un altro aspetto che gli operatori giovanili devono considerare è come preparare i giovani con spettro autistico a un processo di selezione. Dovrebbero chiedere loro se si sono documentati sull'azienda e sul ruolo offerto, se sono stati in grado di rispondere alle domande poste in modo dettagliato e se sono riusciti a dimostrare di essere interessati e motivati dall'opportunità di lavoro.
Ricordate di preparare i giovani con spettro autistico al processo di selezione che può essere lungo e può causare ansia. Ricordate di ripetere loro che possono fare del loro meglio durante il colloquio e che hanno le carte in regola per ottenere il lavoro che desiderano. Allenateli a rimanere positivi e fiduciosi nelle loro capacità e ricordate loro che anche se non ottengono il lavoro, ci saranno sempre altre opportunità.
È anche importante valutare il comportamento dei giovani con spettro autistico durante il colloquio, se sono state in grado di mantenere un atteggiamento professionale, rispettoso e cortese nei confronti dell'intervistatore durante tutto il processo di selezione, se sono state in grado di gestire eventuali momenti di tensione o difficoltà in modo professionale e se sono state in grado di mostrare entusiasmo e motivazione per il ruolo offerto.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 6
TITOLO: DOPO IL COLLOQUIO

Anche se non vengono selezionati per il ruolo, è importante lasciare una buona impressione per future opportunità di lavoro. Ricordate loro di ringraziare l'intervistatore per l'opportunità e di chiedere qualsiasi feedback che possa aiutarli a migliorare in futuro.
Dopo il colloquio è utile prendersi del tempo per riflettere sulla propria performance e sugli eventuali aspetti di miglioramento. È anche importante inviare un'e-mail ringraziando l'intervistatore per l'opportunità e il tempo dedicato al colloquio.
Infine, è importante mantenere un atteggiamento positivo e continuare a cercare opportunità di lavoro, anche se il colloquio non è andato come sperato. Ogni colloquio è un'opportunità per imparare e crescere, e ogni esperienza può essere utile per migliorare le proprie capacità di presentazione e comunicazione.
In conclusione, il periodo di attesa dopo il colloquio può essere stressante, ma è importante rimanere positivi e concentrarsi su attività che aiutino i giovani con spettro autistico a rilassarsi e a gestire lo stress. Preparateli per le fasi successive del processo di selezione e continuate a lavorare sulle loro capacità per migliorare le loro possibilità di successo. Con determinazione e impegno, i giovani con spettro autistico riusciranno ad ottenere l'opportunità di lavoro che desiderano.

Co-funded by
the European Union

CAPITOLO 5

DICHIARARE LO SPETTRO AUTISTICO

Co-funded by
the European Union

ELENCO DEGLI ARGOMENTI

- **Perché dichiararlo?** Motivo principale per dichiararlo al datore di lavoro, per consentire di apportare cambiamenti per soddisfare le esigenze
  - Benefici
    - Non c'è bisogno di mascherare
    - Accomodamento ragionevole
    - Comprensione
  - Rischi
    - Mancanza di comprensione
    - Pregiudizi da parte dei datori di lavoro
- **Decidere di dichiararlo:**
  - Mancanza di comprensione
  - Pregiudizi dei datori di lavoro
- **Quando dichiararlo? (durante la fase di selezione):**
  - Se decidete di dichiararlo, decidete quando farlo:
  - Si può dichiararlo in qualsiasi momento:
    - In fase di candidatura,
    - Prima di un colloquio/valutazione,
    - Durante il colloquio
- **Quando dichiararlo? (sul posto di lavoro)**
  - Dopo aver ricevuto l'offerta di lavoro
  - Dopo aver iniziato il nuovo lavoro
  - Quando si presenta un problema
  - Come dichiararlo?
- **Riservatezza**
  - Essere in grado di decidere chi è a conoscenza della dichiarazione
  - Discutere della riservatezza quando si fa la dichiarazione
- **Il mobbing sul posto di lavoro:**
  - Situazione legale del mobbing
  - Cosa fare in caso di mobbing
  - Come prevenirlo

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 1
TITOLO: PERCHÉ DICHIARARLO?

I giovani con spettro autistico hanno necessità e punti di forza diversi, ogni giovane con spettro autistico è diverso e richiede livelli di supporto differenti. Allo stesso modo, non tutti i giovani con spettro autistico vogliono dichiarare di avere lo spettro autistico. Pertanto è importante dare ai giovani la possibilità di decidere se dichiarare o meno la propria condizione. Ci sono diversi vantaggi nel dichiarare una disabilità, in particolare la tutela giuridica sotto forma di misure antidiscriminatorie e di sistemazioni ragionevoli sul posto di lavoro. A questi benefici si contrappongono alcuni rischi potenziali, incomprensioni, mobbing sul posto di lavoro e discriminazioni ancora prevalenti in molte società. Come operatori giovanili, il vostro ruolo è quello di guidare i giovani con spettro autistico su come possono prendere questa decisione da soli, dando loro la possibilità di impegnarsi nel mondo del lavoro. Questo paragrafo illustra i benefici e i rischi del dichiarare di avere lo spettro autistico:

- Benefici

Tra i vantaggi più evidenti per i giovani con spettro autistico c'è quello di non dover mascherare o camuffare i propri tratti autistici sul posto di lavoro.
Il mascheramento è una pratica consapevole o inconscia di repressione dei tratti autistici per compensare le difficoltà di interazione sociale e nascondere lo spettro autistico. È considerata una strategia di coping utilizzata da alcuni giovani con spettro autistico.

- Un esempio di mascheramento dello spettro autistico è la repressione dello stimming. Il comportamento di stimolazione o auto-simulazione è la ripetizione di movimenti fisici, suoni, oggetti in movimento e altri comportamenti ripetitivi come risposta alla sovrastimolazione o per alleviare l'ansia. Di solito gli stimoli includono muovere le mani, battere le mani, dondolare, battere le palpebre, muoversi, scuotere la testa, ripetere rumori o parole, schioccare le dita e far girare degli oggetti.
- Un'altra forma di mascheramento è la repressione delle reazioni ai disturbi sensoriali. Queste possono essere causate da un'eccessiva stimolazione dovuta all'urbanizzazione, all'affollamento, al rumore, ai mass media e alla tecnologia. Una strategia di coping consiste anche nel compensare le difficoltà nell'interazione sociale con colleghi di lavoro che non hanno lo spettro autistico, instaurando un contatto visivo nonostante il disagio o rispecchiando il linguaggio del corpo e il tono di voce dei colleghi neurotipici.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 1
TITOLO: PERCHÉ DICHIARARLO?

Il mascheramento può avere effetti negativi sui giovani con spettro autistico. Può portare a burnout autistico, problemi di salute mentale come stress, ansia, depressione e pensieri suicidi. Il mascheramento è più comune nelle ragazze con spettro autistico, nelle donne e nelle persone LGBTI con spettro autistico. Quando il mascheramento viene interiorizzato, l'interruzione del mascheramento viene solitamente definita smascheramento. In breve, lo smascheramento è un enorme vantaggio nel rivelare lo spettro autistico. Ricevere un accomodamento ragionevole adeguato e su misura sul posto di lavoro è un altro importante vantaggio. Per accomodamento ragionevole si intende una serie di modifiche volte ad accogliere le persone con disabilità in base alle loro esigenze. L'articolo 2 della Convenzione delle Nazioni Unite per i diritti delle persone con disabilità (UNCRPD) definisce l'accomodamento ragionevole come l'apporto di modifiche eque e necessarie, senza troppe difficoltà o costi, in modo che le persone con disabilità possano godere pienamente degli stessi diritti e libertà di tutti gli altri.
Gli accomodamenti ragionevoli non sono uguali per tutti. Gli accomodamenti ragionevoli devono essere adattati alle esigenze di ogni singola persona. Esempi comuni di accomodamento ragionevole sul posto di lavoro per i dipendenti con spettro autistico includono una postazione di lavoro assegnata e sensorialmente amichevole (in un'area tranquilla, senza luci intense e rumori fastidiosi), una stanza tranquilla separata per evasioni o pause, cuffie antirumore, esenzioni da partecipare a eventi sociali.
Dichiarare lo spettro autistico può anche portare a una cultura di comprensione della diversità sul posto di lavoro tra colleghi. Può avere un impatto positivo sul clima lavorativo, sull'inclusione generale e sul sentimento di appartenenza. Ciò potrebbe avere un impatto positivo sulle prestazioni lavorative e sulla produttività dei dipendenti con spettro autistico.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 1
TITOLO: PERCHÉ DICHIARARLO?

- Rischi

Purtroppo dichiarare di avere lo spettro autistico può portare a equivoci o mancanza di comprensione rispetto alla scelta di non dichiararlo. Ancora peggio: quando i dipendenti con spettro autistico rivelano la loro disabilità, possono nascere veri e propri pregiudizi da parte del datore di lavoro o dei colleghi sul posto di lavoro. Inoltre, il mobbing sul posto di lavoro può essere il risultato del dichiarare di avere lo spettro autistico.
Di solito, questi pregiudizi si basano su credenze false o stereotipate e su incomprensioni sullo spettro autistico. Ciò a sua volta è dovuto alla mancanza di un'adeguata formazione e/o istruzione su come interagire con i dipendenti con spettro autistico. Pertanto, dichiarare di avere lo spettro autistico può essere un rischio così come un beneficio. In definitiva, sono i singoli dipendenti con spettro autistico a dover prendere la decisione di dichiararlo. Il paragrafo seguente elenca alcuni suggerimenti su come prendere la decisione di dichiarare di avere lo spettro autistico .

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 2
TITOLO: DECIDERE DI DICHIARARLO

Il processo decisionale può essere particolarmente difficile per molti giovani con spettro autistico. Questo perché per i giovani con spettro autistico il processo decisionale può essere accompagnato da ansia, stanchezza e persino difficoltà con il processo decisionale stesso. Un modo per aiutare i giovani con spettro autistico è supportarli a fare un elenco dei benefici e dei rischi generali derivanti dalla dichiarazione della loro disabilità. Un secondo suggerimento è che i giovani con spettro autistico chiedano a una persona di fiducia (un familiare, un amico, un partner, ecc.) di aiutarli a prendere questa decisione.

I giovani con spettro autistico possono anche chiedere supporto a professionisti per prendere questa decisione. Agenti del lavoro qualificati, operatori sociali o giovanili specializzati o anche il personale dell'organismo di parità del datore di lavoro possono aiutare il giovane con spettro autistico a comprendere i benefici e i rischi della dichiarazione. Ad esempio, un grande vantaggio della dichiarazione è rappresentato dalle tutele giuridiche contro la discriminazione che fornisce. I giovani con spettro autistico, tuttavia, potrebbero essere molto preoccupati di essere discriminati, il che potrebbe impedire loro di rivelare la propria diagnosi. Lo stigma sociale, tuttavia, potrebbe essere motivo di preoccupazione per il giovane con spettro autistico a causa del mobbing che può ancora verificarsi nonostante le tutele del lavoro. Il professionista dello spettro autistico potrebbe discutere di tali tutele e delle fonti di informazione su come usufruirne, ma anche riconoscere le preoccupazioni del giovane con spettro autistico. Mettere insieme rischi e benefici consentirà al professionista dello spettro autistico di comprendere le realtà vissute dal giovane con spettro autistico sul posto di lavoro e di adattare il proprio supporto di conseguenza.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 3
TITOLO: QUANDO DICHIARARLO? (DURANTE LA FASE DI SELEZIONE)

Se un giovane con spettro autistico decide di dichiararsi, la domanda successiva da porsi è quando farlo. Può essere particolarmente difficile per i giovani con spettro autistico in cerca di lavoro. Potrebbero scegliere di farlo durante il processo di selezione o una volta iniziato.

- Dichiarare di avere lo spettro autistico durante la domanda di lavoro può dare il tempo ai datori di lavoro, se lo desiderano, di capire i vantaggi che i giovani con spettro autistico portano sul posto di lavoro. Con queste informazioni, il datore di lavoro può adattare sia il processo di selezione che il lavoro alle esigenze del dipendente con spettro autistico. Un altro indicatore del fatto che il luogo di lavoro è uno spazio sicuro per la dichiarazione dello spettro autistico è quando i datori di lavoro parlano di inclusione nell'offerta di lavoro o quando altre persone con disabilità (invisibili) lavorano già lì. Un aspetto critico rimane quello dei datori di lavoro che si mostrano favorevoli all'inclusione delle persone con disabilità, ma che poi non la mettono in pratica. D'altro canto, il rischio di dichiarare di avere lo spettro autistico e la mancanza di comprensione possono portare al rifiuto della domanda.
- Dichiarare di avere lo spettro autistico prima di un colloquio o di una valutazione per un lavoro può dare ai giovani con spettro autistico l'opportunità di richiedere un accomodamento ragionevole e al potenziale datore di lavoro di metterle in atto. In genere, gli accomodamenti ragionevoli per un colloquio di lavoro per i giovani con spettro autistico possono includere la possibilità di visitare il luogo del colloquio prima che si svolga, di cambiare il colloquio faccia a faccia con uno online, di richiedere le domande del colloquio in anticipo, di consentire che le risposte siano presentate per iscritto o di portare una persona di supporto. Anche in questo caso il rischio è che il datore di lavoro non accolga le richieste dei candidati con spettro autistico, li rifiuti e non li prenda più in considerazione per la posizione.

Co-funded by the European Union

PARAGRAFO 3
TITOLO: QUANDO DICHIARARLO? (DURANTE LA FASE DI SELEZIONE)

- L'ultima possibilità di dichiarare di avere lo spettro autistico durante la fase di selezione è durante il colloquio o la valutazione stessa. I vantaggi di farlo a questo punto è che i candidati con spettro autistico sono in grado di spiegare cosa significa per loro avere lo spettro autistico nell'ambito lavorativo, descrivere i loro punti di forza e chiedere un accomodamento ragionevole. La dichiarazione in questa fase di selezione potrebbe essere troppo inaspettata per il datore di lavoro che potrebbe rifiutare il candidato. Pertanto, l'opzione migliore è di dichiarare di avere lo spettro autistico in una fase precedente. Per avere un comportamento coerente e una migliore immagine delle persone con spettro autistico in un contesto pubblico, ha senso dichiarare di avere lo spettro autistico durante la fase di selezione, indicandolo sugli account dei social media dei giovani con spettro autistico. Infatti, alcuni datori di lavoro e selezionatori cercano gli account professionali e privati dei candidati sui social media (se non sono riservati). Se i giovani con spettro autistico desiderano non dichiararlo, dovrebbero impostare tutti i social media in modalità riservata.

Un'altra opzione è quella di dichiarare di avere lo spettro autistico sul posto di lavoro. Questo aspetto verrà approfondito nel prossimo paragrafo.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 4
TITOLO: QUANDO DICHIARARLO? (SUL POSTO DI LAVORO)

Quando si dichiara di avere lo spettro autistico sul posto di lavoro, ci sono diverse possibilità e opzioni per quanto riguarda il momento in cui farlo. La prima opzione consiste nel dichiarare di avere lo spettro autistico dopo che i dipendenti con spettro autistico hanno accettato l'offerta di lavoro. Il vantaggio di dichiarare di avere lo spettro autistico a questo punto è che permette ai dipendenti con spettro autistico di chiedere di avere gli accomodamenti ragionevoli necessari fornendo il tempo al datore di lavoro di metterli in atto. Un potenziale rischio potrebbe essere che il datore di lavoro ritenga di non aver ricevuto tutte le informazioni necessarie dai dipendenti con spettro autistico se questi lo dichiarano solo dopo l'assunzione.
L'altro momento in cui dichiarare di avere lo spettro autistico è dopo che i dipendenti con spettro autistico hanno iniziato il loro lavoro. Il vantaggio è che il dipendente con spettro autistico può dimostrare ciò che è in grado di fare prima di chiedere un accomodamento ragionevole. Lo svantaggio di dichiarare di avere lo spettro autistico solo a questo punto è che l'accomodamento potrebbe non essere messo in atto subito.
Infine, c'è l'opzione di dichiarare di avere lo spettro autistico quando sorgono problemi. Come accennato all'inizio di questo capitolo, non c'è alcun obbligo di dichiarare di avere lo spettro autistico. Se i dipendenti con spettro autistico sono in grado di adattarsi, non c'è alcun obbligo di dichiararlo ai loro datori di lavoro. Tuttavia, se è necessario, allora è utile dichiararlo. Quello che è importante è che il dipendente con spettro autistico dovrebbe essere in grado di dichiarare di avere lo spettro autistico se e quando si sente a proprio agio sul lavoro.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 5
TITOLO: RISERVATEZZA

Un’altra questione importante in relazione al dichiarare di avere lo spettro autistico è a chi viene dichiarato. Come accennato all'inizio, i dipendenti con spettro autistico dovrebbero essere in grado di decidere autonomamente se dichiarare di avere lo spettro autistico. Tuttavia, i giovani con spettro autistico dovrebbero poter decidere a chi dirlo e chi dovrebbe saperlo. È qui che entrano in vigore le policy di riservatezza. In pratica, ciò potrebbe significare che in un'azienda/associazione di grandi dimensioni, forse non tutti i dipendenti o i reparti debbano sapere chi dei loro colleghi ha lo spettro autistico o meno. Va sottolineato che in generale una disabilità o una diagnosi medica è prima di tutto una questione privata tra la persona stessa, il suo diagnosta e il suo medico di base. Qualsiasi problema di salute, inclusa una diagnosi di spettro autistico, rientra nel Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR). Il GDPR è regolamentato a livello di Unione Europea e degli Stati membri dell'UE e ha effetto diretto per tutte le parti coinvolte, compresi i dipendenti con spettro autistico ed i loro datori di lavoro. Le policy di riservatezza sono state introdotte soprattutto come forma di attenuazione della discriminazione nei confronti dell'individuo. Questo significa che il giovane con spettro autistico verrebbe discriminato se non venissero applicate le policy di riservatezza. Questo a sua volta violerebbe notevolmente le norme antidiscriminazione sul luogo di lavoro che contribuiscono a promuovere un clima inclusivo e di comprensione presso qualsiasi datore di lavoro. Quindi le policy di riservatezza non solo aiutano il giovane con spettro autistico, ma sono anche uno stimolo fondamentale per il datore di lavoro.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 6
TITOLO: IL MOBBING SUL POSTO DI LAVORO

Come spiegato in precedenza, i rischi di dichiarare di avere lo spettro autistico sono legati alla mancanza di comprensione e a veri e propri pregiudizi nei confronti dei giovani con spettro autistico. Ciò può potenzialmente portare i dipendenti con spettro autistico a subire mobbing da parte dei colleghi o, peggio, da parte dei loro datori di lavoro. Il mobbing si verifica quando un individuo o un gruppo arreca deliberatamente un danno ad altri e si comporta in modo intenzionalmente offensivo e irrispettoso nei loro confronti.

I colleghi di lavoro potrebbero esercitare il mobbing sui dipendenti con spettro autistico sia verbalmente (ad esempio, molestie verbali), che fisicamente (ad esempio, aggressione fisica). Inoltre, i colleghi di lavoro potrebbero mostrare tendenze al mobbing attraverso mezzi più sottili, come coercire o manipolare i dipendenti con spettro autistico, escludendoli dalle attività o facendo commenti denigratori.

Il mobbing nei confronti dei dipendenti con spettro autistico si manifesta in genere in due forme principali: diretta e indiretta. Sebbene il mobbing diretto possa sembrare più palese, la sua interpretazione può comunque presentare delle criticità. Esempi di mobbing diretto comprendono vari comportamenti come commenti scortesi, battute, commenti denigratori sulla diversità dei dipendenti con spettro autistico, comportamenti offensivi, abuso di potere o di autorità, avance sessuali indesiderate, umiliazioni pubbliche o maltrattamenti fisici.

Al contrario, il mobbing indiretto, spesso sottile e nascosto, è più difficile da individuare. Questa forma include azioni come il rifiuto di opportunità di formazione o di avanzamento per dipendenti con spettro autistico, la critica continua delle prestazioni, la definizione di compiti o scadenze irraggiungibili, l'esclusione da eventi sociali, la diffusione di voci false e commenti ingiusti sulla sicurezza del posto di lavoro.

Inoltre, il mobbing nei confronti dei dipendenti con spettro autistico può andare oltre le interazioni faccia a faccia, manifestandosi in comunicazioni scritte, telefoniche o attraverso piattaforme di messaggistica personale.

Nessun dipendente con spettro autistico dovrebbe subire mobbing sul posto di lavoro. Tutti meritano di essere trattati con dignità e rispetto. il mobbing o le molestie non devono essere tollerati.

Co-funded by
the European Union

PARAGRAFO 6
TITOLO: IL MOBBING SUL POSTO DI LAVORO

È responsabilità dei datori di lavoro prevenire il mobbing ed i comportamenti discriminatori. Dovrebbero attuare misure per scoraggiare il mobbing e stabilire procedure di reclamo per offrire assistenza e supporto ai dipendenti con spettro autistico che subiscono mobbing.
Se i dipendenti con spettro autistico sospettano di essere vittime di mobbing, dovrebbero confidarsi con una persona di cui si fidano, all'interno o all'esterno del lavoro. Discutere della situazione e fornire esempi a qualcun altro può aiutare a chiarire se il comportamento costituisce mobbing.
I dipendenti con spettro autistico dovrebbero parlare con colleghi di cui si fidano per verificare se hanno subito o assistito a episodi di mobbing. Il dipendente con spettro autistico vittima di mobbing dovrebbe cercare sostegno. Dovrebbe tenere un diario dettagliato degli episodi di mobbing, annotando cosa è successo, quando, chi era presente, le azioni o le parole degli altri e i propri sentimenti. I dipendenti con spettro autistico vittime di mobbing dovrebbero prendere in considerazione l'idea di contattare il proprio rappresentante per la sicurezza sul posto di lavoro per ottenere consigli e assistenza riservati. Le organizzazioni specializzate in materia di lavoro offrono linee telefoniche di assistenza. In alcuni casi, potrebbe essere necessaria un'azione legale.

Co-funded by
the European Union

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA E FONTI ESTERNE UTILIZZATE NEL CAPITOLO 1

- Dean, E. E., Burke, K. M., & Shogren, K. A. (2022). Understanding career goals set by autistic youth. The American Journal of Occupational Therapy, 76(3) https://research.aota.org/ajot/article-abstract/76/3/7603205050/23262/Understanding-Career-Goals-Set-by-Autistic-Youth?redirectedFrom=fulltext
- Tesfaye, R., Courchesne, V., Mirenda, P., Mitchell, W., Nicholas, D., Singh, I., Zweigenbaum L. & Elsabbagh, M. (2023). Autism voices: Perspectives of the needs, challenges, and hopes for the future of autistic youth. Autism, 27(4), 1142-1156 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36329663/
- Ashburner, J., Jones, J., Tomkins, V., Bobir, N., McLucas, R., Taylor, J., & Lister, J. (2019). Goal-Setting Tool for Adolescents and Adults. The development and evaluation of a goal-setting tool for adolescents and adults on the spectrum. Autism CRC. https://policycommons.net/artifacts/4761690/goal-setting-tool-for-adolescents-and-adults/5596365/
- Goldfarb, Y., Golan, O., & Gal, E. (2023). A Self-Determination Theory Approach to Work Motivation of Autistic Adults: A Qualitative Exploratory Study. Journal of Autism and Developmental Disorders, 53, 1529-1542. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10803-021-05185-4
- Govan, M. (2018). Setting Goals and Making Resolutions. Autism Society of North Carolina. https://www.autismsociety-nc.org/making-resolutions-setting-goals/
- Kehr, H. M., Strasser, M., & Paulus, A. (2018). Motivation and Volition in the Workplace. In J. Heckhausen & H. Heckhausen (Eds.), Motivation and Action (pp. 819-852). Springer.

Co-funded by the European Union

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA E FONTI ESTERNE UTILIZZATE NEL CAPITOLO 2

- Brownlow, C., Rosqvist, H. B., & O'Dell, L. (2013). Exploring the potential for social networking among people with autism: challenging dominant ideas of 'friendship.' Scandinavian Journal of Disability Research, 17(2), 188–193.
- Roberson, Dr. K. (2024, January 24). Effective communication skills for adults with autism. Kenneth Roberson, Ph.D. https://kennethrobersonphd.com/discover-effective-communication-tools-for-adults-with-autism-asd/
- Cekala, W. (2023, May 22). Risks and Rewards of Social Media Recruiting: a 2021 Study. LiveCareer. https://www.livecareer.com/about/authors/weronika-cekala
- Social Skills and autism. Autism Speaks. (n.d.). https://www.autismspeaks.org/social-skills-and-autism
- Reichow, B., Steiner, A., & Volkmar, F. R. (2012). Social skills groups for people aged 6 to 21 with autism spectrum disorders (ASD). Campbell Systematic Reviews, 8(1), 1–76. https://doi.org/10.4073/csr.2012.16
- Wolmark, M. (2023, November 7). Tips for building social connections and relationships as someone with autism. In-Home & Center-Based ABA - Golden Steps ABATM. https://www.goldenstepsaba.com/resources/tips-for-building-social-connections-and-relationships-as-someone-with-autism
- Yassin, F. (2023, August 8). Developing social skills with autistic young people. thewaveclinic.com. https://thewaveclinic.com/blog/developing-social-skills-with-autistic-young-people/
- Locke, E., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: a 35-year odyssey. American Psychologist. doi:10.1037//0003-066X.57.9.705.

Co-funded by the European Union

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA E FONTI ESTERNE UTILIZZATE NEL CAPITOLO 2

- McDonald, T. M., Taylor, J. L., Loring, W. A., Chen, I., & Malow, B. A. (2020). Setting and Pursuing Self-Determined Goals [Toolkit]. Vanderbilt Kennedy Center. 1-24.
- Roy, S., Azodo, C., Dakessian, P., & Senina, Y. (2023, December 11). What is the best way to approach a potential mentor?. How to Approach a Potential Mentor for Your Career. https://www.linkedin.com/advice/0/what-best-way-approach-potential-mentor-arree
- Harisk. (2023, November 29). Embracing challenges as opportunities for growth. Medium. https://medium.com/@harisk1353/embracing-challenges-as-opportunities-for-growth-64a72ad4484e
- The power of Continuous Learning: Embracing growth in a rapidly changing world - training: Apprenticeships: Coaching: Mercuri UK. Training | Apprenticeships | Coaching | Mercuri UK. (2023, September 27). https://mercuri.co.uk/the-power-of-continuous-learning-embracing-growth-in-a-rapidly-changing-world/

Co-funded by the European Union

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA E FONTI ESTERNE UTILIZZATE NEL CAPITOLO 3

- Indeed.com Ireland: Their article on “How to include references in CV” offers guidance on incorporating references into your CV. It explains what references are, who to include, and when to include them. Remember that references should be professionals who can vouch for your expertise and work ethic. Including them can enhance your CV’s credibility and make you stand out in the job market: https://ie.indeed.com/career-advice/cvs-cover-letters/references-in-cv
- Resume.co: Their blog post titled “When and How to Include CV References” provides nine tips and examples. It emphasizes the credibility that reputable industry professionals can add to your application. Having experts vouch for your skills and efficiency can make recruiters take notice and increase your chances of getting a callback: https://resume.co/blog/cv-references
- Harvard College Guide to Resumes & Cover Letters: Although not specifically about references, this guide offers comprehensive insights into crafting effective resumes and cover letters. It’s a valuable resource for understanding the overall structure and content of these documents: https://cdn-careerservices.fas.harvard.edu/wp-content/uploads/sites/161/2023/08/College-resume-and-cover-letter-4.pdf
- Resume Genius provides guidance on listing references on a resume. While not directly about CVs, the principles apply. Create a professional references page to organize this crucial information: https://resumegenius.com/blog/resume-help/references-on-resume

Co-funded by the European Union

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA E FONTI ESTERNE UTILIZZATE NEL CAPITOLO 3

- Novorésumé emphasizes the purpose of references: to verify the information candidates provide on their CVs. Recruiters use references to double-check qualifications and work performance. Honesty matters, so credible references reinforce your qualifications: https://novoresume.com/career-blog/cv-references
- FREE 7+ Sample Resume Cover Letter Templates: https://www.sampletemplates.com/letter-templates/resume-cover-letter.html
- Indeed.com: 27 Proofreading Tips That Will Improve Your Resume. Provides guidance on typos and spelling errors that can quickly undermine the chances of getting the job, catching errors and improving CV and Cover Letter. https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/proofreading-tips-that-will-improve-your-resume
- Official Europass website, with details to fill in the European CV and download the template. https://europass.cedefop.europa.eu/it/documents/curriculum-vitae

Co-funded by the European Union

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA E FONTI ESTERNE UTILIZZATE NEL CAPITOLO 4

- Mobile App for Information and Referral: The mobile app serves as a platform for internships, mobility opportunities, and employment options at the EU level. It provides essential information for job seekers, including interview tips and resources: https://europass.europa.eu/en
- “Training Youth Workers in Youth Employability”: A manual that delves into training methodologies for enhancing employability skills. It likely covers interview preparation and techniques: https://cesie.org/media/matrix-guide-en.pdf
- “Competenze tecniche o competenze trasversali: devi scegliere?”: While this Italian article primarily discusses technical versus transversal skills, it may contain relevant insights into interview readiness: https://simoneravaglia.it/competenze-tecniche-o-competenze-trasversali-devi-scegliere/
- “Autism-Europe (AE) Promotes Employability for Autistic People”: Although not directly focused on interviews, this article by Autism-Europe sheds light on employability initiatives for autistic individuals: https://www.autismeurope.org/blog/2024/02/08/ae-promotes-employability-for-autistic-people-at-european-parliament/

Co-funded by the European Union

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA E FONTI ESTERNE UTILIZZATE NEL CAPITOLO 5

- Employment Autism: Telling an employer that you are autistic: https://employmentautism.org.uk/telling-an-employer-that-you-are-autistic/
- National Autistic Society (2020) Disclosing your autism – a guide for autistic adults: https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/topics/diagnosis/disclosing-your-autism/autistic-adults
- National Autistic Society (2020) Support at work – a guide for autistic people: https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/topics/employment/support-at-work/autistic-adults
- Pour l'inclusion des personnes autistes: Annoncer son diagnostic au travail: https://www.autism-friendly.fr/je-suis/autiste/emploi/annoncer-son-diagnostic-au-travail
- Participate autisme (2019) Lorsque je cherche du travail, faut-il dire que j'ai de l'autisme?: https://www.participate-autisme.be/go/fr/trouver-des-ressources/le-guide-pratique/question.cfm?id=126
- Participate autisme (2019) Je travaille en milieu ordinaire, dois-je dire que j'ai de l'autisme?: https://www.participate-autisme.be/go/fr/trouver-des-ressources/le-guide-pratique/question.cfm?id=126
- Lindsay S. et al. (2021) Disclosure and workplace accommodations for people with autism: a systematic review, Disability and Rehabilitation: https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/110487/1/Disclosure_and_workplace__2021_TSpace.pdf

Co-funded by the European Union

EASY

Employability for AutiStic Youth

LUISS

KAINOTOMIA

Autism Europe

eftopia

Centrum Wspierania Edukacji i Przedsiębiorczości

https://easy.erasmus.site/

Co-funded by the European Union

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.