



# TOOLKIT ENABLE

Risultati del progetto

ENABLE –

*Migliorare le capacità di inserimento professionale  
delle persone con disabilità*

[www.enable-project.org](http://www.enable-project.org)

2019-1-BE01-KA204-050521



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## Sommario

Riferimenti tecnici.....	3
Dichiarazione di limitazione di responsabilità .....	3
Executive summary .....	4
Prefazione .....	5
Ringraziamenti.....	5
<b>Introduzione.....</b>	<b>6</b>
Il progetto Enable .....	6
L’impatto del Covid-19 .....	7
<b>1. La visione dei portatori di interesse.....</b>	<b>8</b>
1.1 Belgio.....	9
1.2 Italia .....	10
1.3 Romania.....	11
1.4 Slovenia .....	11
1.5 Spagna .....	12
<b>2. Revisione della Strategia della UE per la Disabilità 2030 .....</b>	<b>13</b>
2.1 Contributi di ENABLE alla realizzazione della strategia 2020-2030 .....	13
Qualità di vita soddisfacente e vita indipendente.....	13
Parità di accesso e non-discriminazione.....	14
2.2 Punti di particolare interesse e innovazione nella Strategia 2020-2030.....	14
2.3 Punti di debolezza e suggerimenti per un ulteriore miglioramento della Strategia 2021-2030 .....	15
<b>3. L’approccio di co-progettazione di ENABLE.....</b>	<b>17</b>
3.1 Il processo creativo.....	17
3.2 Il programma di formazione.....	19
<b>4. Programma ENABLE di Costruzione della Capacità - fase pilota locale .....</b>	<b>22</b>
4.1 Sintesi della fase pilota locale nei quattro Paesi del progetto .....	22
Tempistica/sede .....	22
Profilo dei partecipanti.....	22
Profilo dei formatori .....	23
Problemi incontrati durante l’implementazione e soluzioni.....	24
4.2 Risultati della valutazione - partecipanti.....	25
Soddisfazione complessiva della formazione ENABLE .....	25
Nuovi apprendimenti.....	26
Utilità delle attività .....	28
Parte più significativa della formazione .....	28
Sfide .....	29
Preparazione al mercato del lavoro .....	30
Effetti del programma di formazione .....	30
Ulteriori commenti .....	31
4.3 Risultati della valutazione - Trainer .....	32
Modulo Creatività .....	32
Modulo Empowerment .....	33
Modulo Competenze Digitali .....	35
<b>5. Voci da ENABLE .....</b>	<b>37</b>
5.1 Belgio.....	37
5.2 Italia .....	38
5.3 Slovenia .....	39
5.4 Spagna .....	40
5.5 Romania.....	40

<b>6. Metodologia di video-CV .....</b>	<b>42</b>
<b>6.1 Perché il video-CV?.....</b>	<b>42</b>
<b>6.2 Strumenti e preparazione .....</b>	<b>42</b>
<b>6.3 Link ai video-CV.....</b>	<b>43</b>
<b>6.4 Feedback.....</b>	<b>43</b>
<b>7. Lezioni apprese e raccomandazioni .....</b>	<b>44</b>

### Riferimenti tecnici

Nome del progetto	ENABLE
Titolo del progetto	<i>Migliorare le capacità di inserimento professionale delle persone con disabilità</i>
Coordinatore del progetto	Ateliers Indigo
Durata del progetto	24 mesi

Attività	Output intellettuale 4: Toolkit ENABLE
Livello di diffusione	Pu
Beneficiario principale	Ateliers Indigo
Ulteriori beneficiari	- FUNDACION INTRAS - BES Cooperativa sociale - OZARA storitveno in invalidsko podjetje d.o.o. - LIGA ROMANA PENTRU SANATATE MINTALA ASOCIATIE

Pu = pubblico  
PP = limitato ad altri partecipanti al programma (compresi i Servizi della Commissione)  
RE = limitato ad un gruppo specificato dal Consorzio (compresi i Servizi della Commissione)  
CO = riservato, solo per i membri del Consorzio (compresi i Servizi della Commissione)

### Dichiarazione di limitazione di responsabilità

Il presente documento riflette unicamente la posizione degli autori e non quella della Comunità Europea. È possibile che questo lavoro contenga dati provenienti da fonti esterne ai membri del Consorzio del progetto ENABLE. I membri del Consorzio non accettano responsabilità per perdite o danni subiti da terzi a causa di errori o imprecisioni in tali dati. Le informazioni contenute nel presente documento vengono fornite "così come sono", e non vengono fornite garanzie che le informazioni siano idonee a uno scopo specifico. L'utente utilizza le informazioni a suo esclusivo rischio e né la Comunità Europea né alcun membro del Consorzio ENABLE sono responsabili per qualsiasi uso che può essere fatto delle informazioni.

## Executive summary

Il documento descrive la strategia di diffusione e comunicazione, compresi gli strumenti, i canali e i mezzi di comunicazione che saranno attuati per tutta la durata del progetto ENABLE. Esso contiene la guida strategica e operativa principale che disciplina le attività generali di diffusione e comunicazione di ENABLE. Descrive inoltre i gruppi target e gli strumenti di comunicazione presi in esame, delineando le azioni e gli eventi chiave pianificati. Queste linee guida contribuiranno a garantire che le informazioni rilevanti siano condivise con gli utenti appropriati in modo tempestivo tramite i mezzi più efficaci.

A tal fine, ENABLE adotterà una politica di comunicazione e diffusione multiforme, che fa ricorso a una vasta gamma di mezzi per garantire un approccio multicanale.



## Prefazione

ENABLE - *Migliorare le capacità di inserimento professionale delle persone con disabilità* è un progetto biennale (2019-2021) realizzato da un Consorzio coordinato da Ateliers Indigo, Belgio, e avente i seguenti partner: BES Cooperativa sociale (Italia), Intras (Spagna), Ozara (Slovenia) e Liga Romana pentru Sanatate Mintala (Romania).

Il progetto è cofinanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del programma Erasmus+, azione chiave 2 - Partenariato Strategico per l'Educazione degli Adulti.

Erasmus+ è il programma della UE per i settori dell'istruzione, della formazione, della gioventù e dello sport per il periodo 2021-2027. Istruzione, formazione, gioventù e sport sono settori chiave che sostengono i cittadini nel proprio sviluppo personale e professionale.

Per ulteriori informazioni, visitare il sito: [https://ec.europa.eu/programs/erasmus-plus/about\\_en](https://ec.europa.eu/programs/erasmus-plus/about_en).

Il Toolkit non riflette necessariamente il parere della Direzione Generale Occupazione, Affari sociali e Inclusione della Commissione Europea.

Per ulteriori informazioni sul progetto, visitare il sito web:

<https://www.enable-project.org/project>.

## Ringraziamenti

Nella speranza che questo Toolkit possa essere di aiuto ad altre organizzazioni e portatori di interessi attivi nel campo dell'inclusione sociale e della disabilità, ringraziamo vivamente tutte le organizzazioni che hanno collaborato e hanno dato il proprio contributo alla realizzazione del progetto e al contenuto di questo documento.

## Introduzione

### Il progetto Enable

Il progetto sostiene la piena inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro e nella società in generale. Il progetto ha offerto una serie di attività mirate direttamente a persone con disabilità psichica (età 25-40 anni) con l'obiettivo di:

- Sensibilizzarli alla misinformazione che può avere ripercussioni negative sulla loro vita attiva, portando spesso a difficoltà e/o incapacità di cercare e trovare un lavoro.
- Metterli in condizione di sfruttare appieno le proprie capacità e abilità per godere di una vita produttiva e possibilmente aumentarne l'autonomia sociale ed economica, fornendo così strumenti per reagire all'inattività, alla disoccupazione, alla mancanza di partecipazione e cittadinanza attive.

ENABLE è basato sul presupposto che l'inclusione delle persone con disabilità e la lotta contro gli stereotipi negativi siano strettamente connesse con l'attivazione del gruppo target, e con il ruolo crescente di questo gruppo nella società. Il progetto si è concentrato principalmente sull'espressione completa dei punti forza delle persone con una disabilità psichica per una vita libera e autonoma, e sulla condivisione delle lezioni apprese con le rispettive comunità, al fine di prevenire e ridurre i pregiudizi.

Il progetto è stato suddiviso in diverse fasi operative:

La prima fase è iniziata nel novembre 2019 con l'obiettivo di analizzare lo stato attuale delle politiche volte all'inclusione socioeconomica delle persone con disabilità, nonché dei servizi attualmente a loro disposizione, in ciascun Paese partner. Tra le attività svolte in questa fase vi era un sondaggio, seguito da un Focus Group, rivolto a soggetti portatori di interessi ed esperti del settore. L'obiettivo di queste attività era non solo quello di comprendere meglio lo stato dell'arte in Europa, ma anche di modellare meglio i contenuti del corso di formazione sulle esigenze sociali, personali e professionali del nostro gruppo target. Questa fase di ricerca è documentata nella Relazione per Paese (*Country Report*), scaricabile al link: <https://www.enable-project.org/country-review-reports>.

Durante la seconda fase, quella centrale, il Consorzio ha fornito a ciascun Paese partner un Programma di Costruzione delle Capacità (*Capacity Building Program*) per un gruppo di giovani partecipanti, i quali hanno potuto sperimentare attività pratiche e workshop su tre moduli principali: Creatività, Empowerment e Competenze Digitali. Attraverso il programma, il Consorzio ha realizzato 18 workshop di 4 ore per Paese, per un totale di 72 ore di formazione per Paese. Le sessioni erano basate su un'ampia gamma di metodi (come il teatro forum, l'approccio capovolto, la pianificazione centrata sulla persona), che consentivano un'interazione piena e la comunicazione in entrambe le direzioni tra formatori e partecipanti. Il curriculum di tale programma è scaricabile al link: <https://www.enable-project.org/training>.

Al termine del corso, i partecipanti hanno creato il proprio video-CV da condividere con un pubblico più ampio, al fine di migliorare le possibilità di inserimento professionale. Informazioni dettagliate

sul Programma di Costruzione delle Capacità e sulla metodologia di video-CV sono disponibili nelle sezioni 4 e 6 del presente Toolkit.

Nell'ultima fase del progetto, ogni partner ha organizzato uno o più eventi di diffusione per promuovere i risultati del progetto. In particolare, il Consorzio ha svolto un cosiddetto Job Day, in cui il progetto è stato presentato alla comunità e ai portatori di interesse; i partecipanti al corso di formazione hanno avuto l'opportunità di parlare con una selezione di aziende, simulando colloqui di lavoro e ricevendo feedback utili per migliorare le proprie capacità di inserimento professionale.

Il progetto si è concluso con uno scambio internazionale, che ha visto protagonisti tre (3) giovani partecipanti al progetto provenienti da ciascun Paese partner, seguito da una conferenza finale. Questi eventi si sono verificati dal 23 al 25 novembre 2021.

### **L'impatto del Covid-19**

Le attività del progetto sono state pesantemente influenzate dalla pandemia di Covid-19, scoppiata proprio in concomitanza con l'avvio del progetto stesso. Ciò ha comportato la rimodulazione delle attività, ostacolando la possibilità che la maggior parte dei seminari di formazione, nonché la maggior parte degli incontri internazionali, si svolgessero in presenza.

In particolare, a causa della pandemia, il corso di formazione è stato prima rinviato e poi svolto principalmente online in alcuni paesi Partner. Ciò si è tradotto, in pratica, in uno slittamento delle attività per un migliore adattamento alla nuova modalità, ma anche nella necessità di fornire ulteriore sostegno al gruppo target nell'abituarsi alla nuova modalità di lavoro. D'altro canto, questo inconveniente si è rivelato una grande opportunità di migliorare le competenze digitali dei partecipanti, che era proprio uno degli obiettivi principali del programma.

Date le difficoltà dei viaggi e la vulnerabilità dei nostri specifici gruppi target, gli incontri internazionali hanno dovuto svolgersi virtualmente, ad eccezione del Kick-Off Meeting e dello scambio e conferenza finali, entrambi tenuti a Bruxelles. L'evento finale si è svolto in un formato ibrido (in presenza e online), in quanto non tutti i partner avevano deciso di viaggiare.

## 1. La visione dei portatori di interesse

Questa sezione del Toolkit ha lo scopo di riassumere i principali risultati delle Relazioni di Revisione per Paese (*Country Review Reports*), che rappresentano il primo output intellettuale del progetto ENABLE<sup>1</sup>. OZARA d.o.o. (Slovenia), sostenuta da tutti i partner, era l'organizzazione capofila nell'ambito del lavoro per questo output intellettuale.

Il Consorzio del progetto ha esaminato le principali sfide alla piena partecipazione delle persone con disabilità alla società nell'ambito delle seguenti attività:

- Ricerca online su dati e situazioni nazionali generali nei Paesi del Consorzio del progetto.
- Sondaggio on-line, che inserisce la natura dei dati raccolti nei contesti nazionali.
- Interviste a professionisti.
- Focus group come eventi mirati a rispecchiare la questione dell'inclusione e la comparsa di metodi/approcci/attività partecipativi.

L'obiettivo generale della ricerca era quello di raccogliere informazioni sulla situazione attuale nei Paesi del Consorzio in merito all'inclusione di persone con disabilità in relazione al contesto normativo e/o il quadro nazionale relativo alle persone con disabilità. L'impegno complessivo del lavoro di ricerca svolto dal Consorzio si può apprezzare dai seguenti risultati tangibili conseguiti:

- Risposte al sondaggio online:

Complessivamente sono state ricevute 276 risposte delle 250 previste inizialmente (Belgio 30, Italia 62, Romania 50, Slovenia 44, Spagna 90)

- Focus Group nazionali

Complessivamente sono state contattate 64 persone delle 50 previste inizialmente (Belgio 10, Italia 16, Romania 9, Slovenia 19, Spagna 10)

- Risposte al colloquio

Complessivamente sono state contattate 48 persone delle 50 previste inizialmente (Belgio 10, Italia 11, Romania 10, Slovenia 10, Spagna 7).

Le informazioni sono servite come base per la co-progettazione del programma di formazione; in questa fase, il Consorzio ha promosso un'analisi delle esigenze del gruppo target primario (persone con disabilità) raccogliendo input per le aree seguenti:

---

<sup>1</sup> Le Relazioni di Revisione per Paese sono disponibili al seguente link: <https://www.enable-project.org/country-review-reports>



- Programma di Costruzione delle Capacità (necessità delle persone con disabilità nella situazione attuale).
- Empowerment (sviluppo di strumenti per il pieno impegno nelle comunità locali e nazionali).
- Impegno (campagna di sensibilizzazione, finalizzata a creare una contro-narrazione circa il ruolo e le abilità delle persone con disabilità).
- Promozione nella società (diffusione ai portatori di interesse/sensibilizzazione e promozione del progetto).

È quindi appropriato presentare qui i principali risultati. A livello aggregato e nel confronto incrociato tra i Paesi, sono evidenti molte somiglianze tra i Paesi partner:

- Il sistema di sostegno previsto per l'inclusione nel mercato del lavoro primario o primo mercato del lavoro non risolve del tutto il problema dell'inclusione.
- La discriminazione è ancora percepita come un elemento [di disturbo] dell'inclusione professionale in generale.
- L'incoraggiamento e le conoscenze necessarie per l'inclusione sono un elemento importante del patrimonio di conoscenza dell'ambito "risorse umane", e fungono da catalizzatore tra la persona con disabilità e il datore di lavoro.
- Nel panorama contemporaneo, gli approcci innovativi al lavoro con persone con disabilità sono una forza di cambiamento costante nella direzione dello sviluppo di una formazione mirata - l'empowerment che ne deriva conduce le persone con disabilità a una maggiore fiducia in se stessi e a trovare punti di forza personali.
- Gli esempi di buone pratiche dimostrano quanto siano cruciali le informazioni che mettono in contatto mercato del lavoro e persone con disabilità. Tali informazioni permettono di trovare soluzioni che affrontano, da un lato, le esigenze dei datori di lavoro, e dall'altro i desideri personali di chi si accinge a entrare nel mercato del lavoro - entrambe le parti egualmente impegnate a trovare soluzioni comuni e accettabili.
- Nell'ambito delle opportunità di formazione, sono di grande importanza l'approccio centrato sulla persona e in particolare il progetto orientato sulla persona.

Sono presentate di seguito le raccomandazioni concrete per azioni future in ciascun Paese.

## 1.1 Belgio

Le persone con disabilità si trovano ancora di fronte a una discriminazione nel mercato del lavoro primario. La ragione risiede nel fatto che il grande pubblico, e quindi anche i datori di lavoro e i dipartimenti delle risorse umane, hanno scarsa consapevolezza delle disabilità e delle loro specificità. Quindi, le persone con disabilità sono ancora stigmatizzate. Per affrontare il pregiudizio e ridurre il timore della sfida di includere le persone con disabilità nel proprio personale, può essere utile un coaching per datori di lavoro e dipendenti dedicato all'aumento della consapevolezza. Inoltre, i datori di lavoro devono essere informati nel modo più completo

possibile di tutto l'aiuto di cui possono usufruire se vogliono impiegare persone con disabilità; un sistema più trasparente e meno complesso aiuterebbe sia loro che i potenziali dipendenti.

In secondo luogo, quando si tratta di scegliere i propri progetti di vita, le persone con disabilità hanno bisogno di maggiore incoraggiamento e assistenza; molti di loro devono affrontare le proprie debolezze così spesso che finiscono per dimenticare i propri punti di forza. Essi necessitano di una formazione più centrata sulla persona, e devono anche avere opportunità non vincolanti per sperimentare, e provare professioni differenti. Concentrandosi sui propri punti di forza e su ciò che realmente amano fare, aumentano le probabilità di trovare un impiego che dia loro un senso di scopo e di realizzazione.

È necessario che sui media vengano condivise storie di successo; dobbiamo gettare luce sulle esperienze positive delle persone con disabilità nel mercato del lavoro; ciò deve incoraggiare sia i datori di lavoro che le persone con disabilità ad avvicinarsi gli uni agli altri. Mentre queste storie vengono condivise, dobbiamo far sì che l'accesso alle informazioni sia garantito a tutti; le cose devono essere scritte in un linguaggio di facile lettura e i contenuti devono essere multimodali, per includere anche i non vedenti e i non udenti.

## 1.2 Italia

Il problema della disoccupazione delle persone con disabilità e delle persone con disabilità psichica in Italia è ancora estremamente significativo - nonostante i progressi compiuti negli ultimi 20 anni, il tasso è tuttora circa dell'80%. Oggi, è aggravato anche dalla drammatica crisi economica e dalla diminuzione dei posti di lavoro causate dall'emergenza della pandemia di COVID-19. Raccomandiamo pertanto l'impegno comune delle forze sociali e delle autorità decisionali regionali/nazionali, in modo che, nonostante la situazione attuale, le persone con disabilità e le persone con disabilità psichica possano essere sempre più incluse nel mercato del lavoro, e sostenute per esprimere il proprio potenziale e acquisire con consapevolezza il proprio ruolo sociale.

Si devono intraprendere azioni per conseguire l'obiettivo di armonizzare le politiche di inclusione lavorativa sul territorio nazionale, nonché applicare in modo più efficace la legge 68/99. Molti portatori di interesse hanno raccomandato l'abolizione, o almeno la riconsiderazione, dell'obbligo di assumere persone con disabilità/persona con disabilità psichica previsto da tale legge.

In particolare, sulla base dei risultati della presente ricerca in Italia, vengono formulate le seguenti raccomandazioni:

- supportare la rete dei servizi territoriali e il terzo settore. È necessario valorizzare il patrimonio ed il grande know-how rappresentato dalle associazioni persone con disabilità e le persone con disabilità psichica e dalle loro famiglie, e dal mondo delle cooperative, capaci di gestire anche le disabilità più complesse nel campo del lavoro;
- sviluppare un dialogo crescente tra il mondo profit e il mondo non-profit, per veicolare le esperienze e le conoscenze delle imprese da un lato e delle associazioni e del mondo del volontariato dall'altro, e convogliarle verso l'obiettivo di un modello di crescita economica più inclusivo delle diversità;

- migliorare strategie e corsi di formazione e coaching personalizzati per le persone con disabilità e le persone con disabilità psichica, in linea con la trasformazione in corso delle esigenze del mercato del lavoro;
- rafforzare la presenza del Disability Manager nelle aziende, che, dalla propria posizione privilegiata, può sostenere e valorizzare al meglio le persone con disabilità e le persone con disabilità psichica, consolidando un legame più forte tra l'azienda e il territorio di riferimento;
- aumentare la consapevolezza delle aziende su "disabilità e lavoro" attraverso una formazione su misura sulle caratteristiche, le esigenze e le risorse delle persone con disabilità e persone con disabilità psichica; strategie per eliminare lo stigma e il pregiudizio nei confronti delle persone con disabilità psichica, e migliorare le risorse umane.

### 1.3 Romania

Sulla base dei risultati e della descrizione della situazione in Romania, si avanzano le seguenti raccomandazioni per il futuro.

- Il sistema educativo deve fornire una complessa valutazione multidisciplinare che metta in primo piano le abilità del bambino, e lo orienti verso la forma e i programmi di istruzione migliori. In questo modo, il bambino può trarre beneficio dallo sviluppo di abilità e competenze che gli permetteranno di entrare nel mercato del lavoro.
- I servizi di orientamento professionale devono essere forniti tempestivamente, in modo che il bambino con disabilità apprenda un lavoro che non solo si adatta alle sue abilità e competenze, ma anche si sposa con le sue preferenze.
- Deve essere fornito alle persone con disabilità un maggior numero di servizi prima, e soprattutto dopo, l'ingresso nel mondo del lavoro, in modo che possano adattarsi in modo ottimale alle esigenze del lavoro e dell'ambiente sociale.
- Lo Stato deve sostenere maggiormente le ONG nella fornitura dei servizi di cui sopra, in quanto queste possono contare su specialisti altamente qualificati a livello locale.
- È necessario applicare la legge sull'occupazione delle persone con disabilità. L'applicazione deve essere affiancata da istruzione e sostegno finanziario più solidi, che coprano gli adeguamenti innovativi che i potenziali datori di lavoro devono effettuare.

### 1.4 Slovenia

La situazione a livello nazionale, come osservata attraverso i dati raccolti, rivela diversi aspetti interessanti. Il mercato del lavoro, rispetto ad altri Paesi, è molto rigido - d'altro canto, non tutte le opzioni disponibili per sostenere il coinvolgimento delle persone con disabilità nel

mondo del lavoro funzionano pienamente. Quest'ultimo fatto potrebbe essere collegato alla mancanza di conoscenza e alla motivazione generale da parte dei datori di lavoro. Riportiamo le loro espressioni colloquiali: “questo richiede troppo tempo, dovremmo riconsiderare troppi fattori, ecc.”, che rivelano come i servizi di supporto per le persone con disabilità, che mettano in collegamento entrambe le parti, sono vitali. Inoltre, le persone con disabilità beneficiano in generale di un approccio più incentrato sulla persona, poiché in alcuni casi le complicate procedure burocratiche necessarie [per l'assunzione] comportano un grande rischio di diminuzione della motivazione, anche da parte delle stesse persone con disabilità. È necessario un maggiore impulso a comprendere come approcci più orientati alla persona e il coinvolgimento della comunità in rete potrebbero consentire o facilitare il processo di inclusione delle persone con disabilità nei processi lavorativi attuali, con un cambiamento nella percezione di ciò che una persona può o non può fare. Il tasso di disoccupazione tra le persone con disabilità è purtroppo ancora relativamente elevato. Dal punto di vista delle difficoltà sociali e dei cambiamenti più recenti, legati alla situazione sanitaria/pandemica in Europa, la minaccia di perdita di posti di lavoro e di una minore inclusione rappresentano una sfida ancora maggiore e una prospettiva incerta per il futuro. Proprio in questo momento, quando l'autorappresentazione e l'immagine positiva [delle persone con disabilità], e dall'altra parte la percezione da parte dei datori di lavoro, sono cruciali, non bisogna assolutamente perdere il focus sul futuro, prevenendo così un ulteriore peggioramento della discriminazione generale.

## 1.5 Spagna

Il tasso di occupazione per le persone con disabilità è molto basso, principalmente a causa dei pregiudizi e della mancanza di conoscenza delle realtà delle persone con disabilità da parte delle aziende, e ciò è vero soprattutto per le persone con disabilità psichica.

La situazione sta peggiorando a causa delle crisi del COVID 19. In Spagna, la maggior parte delle persone con disabilità viene occupata in centri di lavoro protetti che ora sono costretti a licenziare i dipendenti a causa dei contagi.

La raccomandazione principale è quella di lavorare a livelli diversi per migliorare l'inclusione professionale delle persone con disabilità:

- fornitori di servizi: è necessario stabilire un approccio centrato sulla persona per sostenere il processo decisionale e l'autonomia degli utenti, incorporando approcci e metodologie innovative.
- singoli individui: vanno supportati nella ricerca e definizione del proprio progetto di vita, personalizzando la formazione e fornendo le risorse necessarie per l'accesso a un lavoro (formazione, orientamento, supporto). Va fornita loro la formazione emotiva necessaria per gestire lo stress e la frustrazione, ed è necessario un empowerment tramite diverse metodologie innovative.
- business: aumentare la consapevolezza e la visibilità nelle aziende del mercato generale per eliminare gli stereotipi legati alle persone con disabilità. Inoltre, rendere competitive e produttive sul mercato le società di lavoro protette.
- popolazione: diffusione e visibilità delle abilità delle persone con disabilità per eliminare gli stereotipi e lo stigma sociale, specialmente per le persone con disabilità psichica.
- rete sanitaria pubblica: coordinamento e lavoro congiunto con i professionisti, e programmi di trattamento.

## 2. Revisione della Strategia della UE per la Disabilità 2030

Nell'ambito della definizione degli obiettivi del progetto, il Consorzio ha fatto riferimento alla Strategia Europea per la Disabilità per il periodo 2014-2020. Dopo una nuova discussione sugli obiettivi e sulla metodologia del progetto, il Consorzio ha deciso di concentrarsi sulla Strategia Europea per la Disabilità per il 2020-30, ovvero “*Unione della parità, strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-30*”<sup>2</sup>, documento per il quale ogni partner ha fornito una revisione.

Il presente capitolo del documento è pertanto volto a riassumere i principali risultati e pareri del Consorzio in relazione alla Strategia Europea, e in particolare:

### 2.1 Contributi di ENABLE alla realizzazione della strategia 2020-2030

Il progetto ENABLE ha previsto tra i propri obiettivi una serie di attività indirizzate direttamente alle persone con disabilità attraverso due filoni principali: aumento della consapevolezza generale sulla misinformazione (stigma, pregiudizio, mancanza di inclusione in diversi settori, principalmente focalizzata sulla prima inclusione del mercato del lavoro) ed empowerment per una piena partecipazione alla società, rafforzamento della consapevolezza del mercato del lavoro e utilizzo delle capacità e abilità personali (con l'obiettivo di aumentare l'attività sociale ed economica). ENABLE è in sé un programma che include le persone con disabilità per favorirne l'integrazione nella società. I partecipanti sono stati coinvolti nella maggior parte delle attività svolte durante la vita del progetto, non con la semplice partecipazione alle attività, ma dando un contributo attivo all'organizzazione, all'attuazione e alla produzione dei risultati. Si tratta di un passaggio necessario per dare alle persone con disabilità la possibilità di partecipare attivamente al gruppo e di diventare decisori.

La logica dei risultati del progetto ENABLE si allinea con diversi elementi della rinnovata strategia UE, vale a dire:

#### *Qualità di vita soddisfacente e vita indipendente.*

La vita indipendente, i servizi sociali e occupazionali di qualità, gli alloggi accessibili e inclusivi, la partecipazione all'apprendimento permanente, una protezione sociale irrobustita e un'economia sociale rafforzata sono indispensabili per una vita soddisfacente per tutte le persone con disabilità. Nell'ambito del programma di rafforzamento delle capacità IO3 Strumenti di Autopromozione, i partecipanti al progetto hanno beneficiato di attività che si basano sul self-empowerment, sull'accesso supplementare a opportunità di apprendimento non formali/apprendimento per adulti di qualità, che coprono anche le aree più importanti per una vita indipendente (orientamento nella moderna sfera delle TIC, esplorazione delle opzioni per la ricerca di lavoro, auto-rappresentazione, abilità tecniche e altre abilità importanti ...). Le

---

2

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes>

attività sviluppate nell'ambito del progetto ENABLE spiccano come modo per sostenere i membri del gruppo target al fine di aumentarne l'autostima, nonché le conoscenze per potersi integrare meglio nell'ambiente sociale e nell'ambiente di lavoro.

Questi risultati si basano anche sull'idea di sviluppare le competenze digitali/di inclusione tramite l'offerta di possibilità di istruzione mirate, personalizzate in base alle esigenze delle persone con disabilità stabilite anche nel IO1. La Commissione si impegna a collaborare con la Rete Europea dei Servizi Pubblici per l'Impiego per sviluppare l'apprendimento tra pari al fine di far luce sulle competenze necessarie sul mercato del lavoro per le persone impiegate e per i gruppi vulnerabili; e per colmare i divari di competenze, in particolare quelli digitali, spesso in cooperazione con le imprese sociali, per l'inclusione del mercato del lavoro. Durante la nostra formazione ENABLE, è stata posta l'accento sull'acquisizione o il miglioramento delle competenze digitali, che vanno da attività più direttamente legate al lavoro come la scrittura di CV o e-mail fino all'uso di piattaforme di social media per rimanere connessi al mondo, "brandizzare" se stessi, e trovare opportunità di vita o professionali interessanti. Le nostre unità di formazione digitale, così come i video-CV, possono integrare gli sforzi della Commissione per colmare le lacune digitali.

### *Parità di accesso e non-discriminazione*

Il progetto affronta anche il diritto delle persone con disabilità di partecipare a tutti i livelli e a tutte le forme di istruzione su base paritaria. Il programma di rafforzamento delle capacità è concepito su un piano tutto-incluso nel settore dell'istruzione degli adulti, in quanto la necessità di un'istruzione personalizzata e pratica era già una concezione consolidata nel settore - mentre l'istruzione formale è principalmente coperta, le attività di istruzione non formale per i gruppi target sono assenti, oppure mancano programmi nel campo dell'istruzione per gli adulti (revisione IO1).

La diversità e l'inclusione in quanto tali arricchiscono e rafforzano le organizzazioni in base alla nuova strategia. Mentre la Commissione includerà nella sua strategia rinnovata per le risorse umane (HR) azioni volte a promuovere l'assunzione, l'effettivo impiego e le prospettive professionali del personale con disabilità, i risultati e le attività del progetto possono aiutare a superare eventuali stigmi o credenze errate circa la abilità delle persone con disabilità di svolgere il lavoro in diversi ambienti. Job day e campagne di sensibilizzazione richiamano direttamente la realizzazione di alcune parti di questa nuova strategia.

## **2.2 Punti di particolare interesse e innovazione nella Strategia 2020-2030**

Il progetto ENABLE si inserisce molto bene nel quadro generale della strategia dell'Unione Europea, in quanto è rivolto agli adulti con disabilità, e presta particolare attenzione a coloro che hanno disabilità psichiche e al loro futuro dopo la scomparsa del caregiver. A questo proposito, dobbiamo evidenziare il fatto che il gruppo target del nostro progetto è il gruppo di persone con disabilità psichica. I partner hanno sottolineato l'approccio originale della

Strategia UE per la Disabilità 2020-2030: per la prima volta in un documento ufficiale viene menzionata la speciale attenzione che deve essere rivolta alle persone con disabilità psichica.

Oltre agli argomenti trattati in precedenza, i partner hanno evidenziato il valore innovativo di alcune delle iniziative guida descritte nella strategia.

L'obiettivo del progetto ENABLE (così come l'obiettivo del lavoro quotidiano di tutti i partner coinvolti) è quello di garantire che le persone con disabilità abbiano un migliore accesso al mercato del lavoro primario. A livello UE, i partner accolgono pertanto con favore l'attività guida prevista dalla Commissione per il 2022. Il Consorzio attende con grandi aspettative la presentazione di un pacchetto per migliorare i risultati dell'impiego sul mercato del lavoro delle persone con disabilità, poiché riteniamo che il nostro pubblico target sia ancora pesantemente colpito dalla discriminazione e non incluso nel mercato del lavoro nella misura desiderabile.

I partner hanno inoltre apprezzato l'intenzione della Commissione di adottare una **strategia rinnovata per le risorse umane** che includerà azioni volte a promuovere la diversità e l'inclusione delle persone con disabilità, in base alle quali EPSO è invitato a integrare questi sforzi in collaborazione con altre istituzioni dell'UE che assumono personale.

La sezione "Guidare con l'esempio" è stata quindi considerata particolarmente innovativa, poiché molte volte le strategie elaborate dalla Commissione sono rimaste, per la maggior parte degli Stati membri della UE, solo sulla carta, lasciando svariate indicazioni senza alcuna applicazione nella realtà. Il fatto che la Commissione adotti una **strategia rinnovata per le risorse umane**, che includerà azioni volte a promuovere la diversità e l'inclusione delle persone con disabilità, garantirà **la rimozione e la prevenzione continue delle barriere** da parte di tutti i servizi per il personale e i cittadini con disabilità (ad esempio, attrezzature e strumenti ICT accessibili per le riunioni online) e invita EPSO a completare questi sforzi in collaborazione con altre istituzioni della UE che reclutano personale. Questo è un modo di praticare ciò che si professa e fornire l'esempio di come la strategia possa essere attuata a livello nazionale da ogni Stato membro della UE.

### 2.3 Punti di debolezza e suggerimenti per un ulteriore miglioramento della Strategia 2021-2030

In generale, tutti i partner sono soddisfatti delle ambizioni della Strategia rinnovata.

Tuttavia, i partner hanno evidenziato come il pubblico in generale, e più specificamente i potenziali datori di lavoro, manchino di consapevolezza della disabilità. L'obiettivo di ENABLE è aumentare la consapevolezza che i potenziali datori di lavoro e i servizi di risorse umane devono essere meglio informati sulle implicazioni logistiche, legali e psicologiche del lavoro con le persone con disabilità. Pur accogliendo con favore gli sforzi interni dell'Unione

Europea volti a ridurre la discriminazione delle persone con disabilità durante le procedure di assunzione, saremmo lieti se ci fosse un maggior numero di iniziative destinate ai datori di lavoro nel mercato del lavoro primario.

Sarà inoltre interessante seguire e monitorare attentamente a livello nazionale le modalità di attuazione della proposta, che garantisca monitoraggio e reporting affidabili, dal momento che per il 2023 la Commissione elaborerà nuovi indicatori di disabilità. Ci auguriamo che azioni e progetti come ENABLE contribuiscano a una consapevolezza generale che, al di fuori dell'assistenza istituzionale, alcuni enti ed eventi (tra cui il monitoraggio statistico) devono comprendere come gruppo target le persone con disabilità - è auspicabile che si porrà maggiore enfasi sulla qualità e sulle nuove forme di opportunità di lavoro (tra cui l'economia sociale).

I partner invitano inoltre la Commissione a considerare le persone con disabilità non solo come un "obiettivo", ma sottolineano la necessità di rafforzare i dialoghi strutturati con le persone con disabilità e le organizzazioni che li rappresentano, garantendo che essi vengano rappresentati nei processi politici e consultati a proposito delle proposte della Commissione che li riguardano.



### 3. L'approccio di co-progettazione di ENABLE

#### 3.1 Il processo creativo

La creazione del programma di formazione Enable è stata un processo collaborativo al quale INTRAS, BES, OZARA e Atelier Indigo hanno contribuito. Liga Romana pentru Sanitate Mintala ha contribuito con i propri feedback relativi al prodotto finale. Si è reso necessario ripensare il programma e riadattarlo alle restrizioni sanitarie e di mobilità imposte dalla crisi COVID.

La creazione del programma di formazione ENABLE è stata pianificata in collaborazione durante una sessione creativa congiunta con tutti i partner. La pandemia ha reso impossibile organizzare la sessione in presenza, e pertanto il team di progetto ha dovuto ripensare la procedura per la creazione e la progettazione del corso organizzando diversi incontri online e stabilendo un piano di lavoro strutturato al quale hanno partecipato tutti i partner di progetto.

In primo luogo, il coordinatore di output (Fundación INTRAS) ha creato un documento come base per la discussione sulla creazione del curriculum durante le riunioni online. Questo documento contiene le seguenti parti che i partner hanno discusso:

1. Descrizione della formazione: obiettivi, metodologie, target, durata.
2. Struttura e contenuti del curriculum. Assegnazione delle responsabilità.
3. Piano di lavoro e tempistica.
4. Modello di moduli e unità formative.

Utilizzando il documento come base di partenza per la discussione, le organizzazioni partner hanno concordato la struttura, il contenuto e la ripartizione dei compiti per la creazione del curriculum.

La definizione dei contenuti e la creazione del percorso di formazione sono stati un processo collaborativo con la partecipazione di tutti i partner; ciascuno di essi ha sviluppato almeno una (1) unità di formazione (o sessione) di ciascun modulo. La ripartizione dei compiti ha tenuto conto di questi criteri:

- armonizzazione del carico di lavoro tra i partner;
- partecipazione di ogni partner;
- competenze di ciascuna organizzazione

La creazione di ciascuno dei moduli è stata condotta da un partner con competenze specifiche sull'argomento del modulo, mentre gli altri partner hanno sviluppato una o più unità di formazione di ciascun modulo.

I responsabili del modulo si sono assunti le seguenti responsabilità:

- Creare una bozza di indice (unità di formazione) del modulo da discutere nel corso della seconda riunione transnazionale.

- Coordinare la distribuzione delle unità da sviluppare da parte di ciascun partner.
- Supervisionare della creazione dell'unità
- Compilare le unità del modulo
- Coordinare la revisione tra pari del modulo
- Scrivere la versione finale del modulo di formazione.

Le tabelle seguenti mostrano la definizione dei moduli e la distribuzione delle attività necessarie per la creazione:

MODULO 1 – CREATIVITÀ (6 sessioni o unità formative)	
OBIETTIVO	Stimolare lo sviluppo di idee innovative e l'iniziativa dei partecipanti.
DESCRIZIONE	Laboratori creativi e progettazione di prodotti (gioielli, ornamenti decorativi, capi di abbigliamento di base, ecc.) per la produzione e la costruzione di elementi di economia circolare - con i concetti di riutilizzo e riciclo, fondati sulla capacità di essere creativi, senza la necessità di grandi investimenti finanziari.
RESPONSABILE	Ateliers Indigo

MODULO 2 – EMPOWERMENT (6 sessioni o unità formative)	
OBIETTIVO	Migliorare l'autostima e la fiducia in se stessi dei partecipanti per una vita attiva.
DESCRIZIONE	Facilitazione ed empowerment in vista della creazione di nuove storie di vita, scoperta di forze e capacità personali per una vita attiva, rappresentazione di sé e lotta contro gli ostacoli personali verso una vita attiva; rafforzamento delle capacità personali per un impegno attivo nelle attività quotidiane.

RESPONSABILE	INTRAS
--------------	--------

MODULO 3 – ABILITA' DIGITALI (6 sessioni o unità formative)	
OBIETTIVO	Migliorare le opportunità di vita attiva dei partecipanti nell'era digitale
DESCRIZIONE	Opportunità e sviluppo di competenze digitali nell'uso dei social media e della piattaforma di apprendimento - opportunità per il branding personale sui social media e l'uso creativo di profili "digitali" personali per la presentazione pubblica, opportunità e minacce nell'uso dei social media, con creazione di percorsi verso un uso più creativo dei social media.
RESPONSABILE	BES

### 3.2 Il programma di formazione

Il programma di formazione ENABLE si basa sui dati raccolti nella ricerca preliminare sugli approcci contemporanei e innovativi in termini di collaborazione con gruppi sociali vulnerabili.

L'obiettivo del corso di formazione è quello di contribuire a stimolare le persone con disabilità inattive e disoccupate a svolgere un ruolo attivo nella società, e aumentare la consapevolezza personale del proprio potenziale e del valore per la società e il mercato del lavoro di oggi, preparandole all'autopromozione.

I corsi di formazione ENABLE fanno perno sui tre obiettivi del progetto:

- **Valorizzare la creatività:** permettere ai partecipanti di pensare “fuori dagli schemi” e sviluppare idee innovative, atteggiamenti mentali che promuovono l'iniziativa economica e aumentano le possibilità di entrare nel mondo del lavoro.
- **Promuovere l'empowerment personale:** aumentare la autostima e la fiducia in se stessi dei partecipanti.

- **Migliorare le competenze digitali:** aumentare le opportunità di vita attiva e di accesso all’impiego.

La struttura del corso di formazione è suddivisa in tre moduli che si concentrano su ciascuno dei tre obiettivi. Ciascun modulo consta di 6 unità di 4 ore di formazione ciascuna, per un totale di 72 ore di corso.

I contenuti di ciascun modulo sono i seguenti:

MODULO	Unità	Autori
CREATIVITÀ - responsabile: Indigo	Il pensiero divergente 1: un’introduzione al pensiero divergente	INDIGO
	Pensiero divergente 2: macchie di caffè e incidenti fortunati	OZARA
	Pensiero divergente 3: esercizi creativi per lasciarsi andare	INTRAS
	Sperimentazione: invento il mio strumento di disegno	INDIGO
	Creazione: faccio arte con lo strumento di mia invenzione	INDIGO
	<i>Gallery walk:</i> presento le mie opere e le mie idee	OZARA
EMPOWERMENT - reponsabile Fundación INTRAS	Auto-immagine e auto-valutazione dei punti di forza.	INTRAS

	Resilienza e accettazione di fallimenti ed errori	OZARA
	Gestione dello stress Autodeterminazione: come cambiare la propria storia	INTRAS
	Definizione degli obiettivi	OZARA
	Motivazione e azione	INTRAS
ITC – responsabile BES	Social media	BES
	Branding personale	OZARA
	Applicazioni di lavoro online	BES
	Video-curriculum	INDIGO
	Formazione per colloqui di lavoro	BES

## 4. Programma ENABLE di Capacity Building- fase pilota locale

La presente Sezione riporta i risultati dell'attuazione del corso pilota di formazione ENABLE in Belgio, Italia, Slovenia, Spagna e Romania

### 4.1 Sintesi della fase pilota locale nei quattro Paesi del progetto

#### *Tempistica/sede*

- Belgio: la fase pilota è stata realizzata tra febbraio e maggio 2021 presso la sede di Ateliers Indigo. A causa delle regole e delle restrizioni COVID, in continua evoluzione, alcune delle lezioni si sono tenute con tutti i 15 partecipanti presenti, mentre altre si sono tenute per un massimo di 7-8 partecipanti
- Italia: la fase pilota è stata realizzata tra dicembre 2020 e marzo 2021 in turni al mattino h 9-13 (Gruppo A) e al pomeriggio h 14-18 (Gruppo B).
- Slovenia: la fase pilota è stata realizzata tra ottobre 2020 e aprile 2021 presso la sede di OZARA d.o.o.
- Spagna: il corso pilota è iniziato più tardi del previsto a causa delle restrizioni sanitarie COVID-19. È stato implementato presso la sede INTRAS da febbraio a metà giugno 2021.
- Romania: la fase pilota è stata realizzata tra ottobre 2020 e aprile 2021 presso la sede di Siret, Suceava, Romania

#### *Profilo dei partecipanti*

Il profilo dei partecipanti presentava alcune differenze tra i Paesi partner:

- Belgio: 12-15 partecipanti, 8 maschi e 7 femmine. Fascia d'età: 21-49 anni. La maggior parte di essi non aveva esperienze di lavoro precedenti, in quanto hanno lasciato la scuola abbastanza recentemente, oppure lavorano nelle arti da sempre. Tutti appartengono al gruppo target vulnerabile delle persone con disabilità, che in generale ha meno opportunità di impiego. Tutti i partecipanti frequentano regolarmente l'Atelier e quindi già si conoscevano tra loro, e conoscevano il personale coinvolto.

La maggior parte dei partecipanti ha frequentato scuole per bisogni speciali, e ha quindi subito una precoce esclusione dal mercato del lavoro primario. Altri avevano esperienze brevi in ambienti protetti, ma sembravano alquanto frustrati poiché questi lavori non li impegnavano a sufficienza.

- Italia: i partecipanti al primo gruppo (A) erano 9, 5 maschi e 4 femmine. I partecipanti al secondo gruppo (B) erano 6, 3 femmine e 3 maschi. I partecipanti appartengono al

gruppo target delle persone con disabilità psichiche (spettro dell'autismo e sindrome di Down) che in generale hanno meno opportunità di lavoro. La fascia d'età dei partecipanti era compresa tra i 21 e i 40 anni, con un minimo di formazione professionale secondaria inferiore (di solito programmi di 2 anni o meno) o una formazione professionale regolare. La fase pilota è stata realizzata tra dicembre 2020 e marzo 2021 in turni, al mattino h 9-13 (Gruppo A) e al pomeriggio h 14-18 (Gruppo B).

- Slovenia: da 6 a 8 partecipanti, 2 maschi e 4-6 femmine; fascia d'età: 26-46 anni. I partecipanti avevano un minimo di formazione professionale secondaria (di solito programmi di 2 anni o meno) o di formazione professionale regolare (programmi di 3-5 anni); alcuni di loro avevano precedente esperienza lavorativa.
- Spagna: la partecipazione varia da sessione a sessione, da 6 a 4 partecipanti, 2 femmine e 2-4 maschi. Età 25-36 anni. Alcuni partecipanti spagnoli hanno un titolo di formazione elementare VET, altri seguivano un programma VET al momento dell'attuazione del progetto. Tutti sono utenti dei servizi INTRAS e hanno disabilità psichica.
- Romania: i partecipanti ai moduli di formazione pilota variavano da 10 a 12, ed erano 4 maschi e 6-8 femmine. I partecipanti appartengono al gruppo target delle persone con disabilità psichica, che è il gruppo più svantaggiato per quanto riguarda l'istruzione e le opportunità di lavoro tra tutti i gruppi vulnerabili di persone con disabilità. L'età dei partecipanti era compresa tra i 26 e i 46 anni, con un basso livello di istruzione; alcuni di loro avevano esperienza lavorativa precedente.

### *Profilo dei formatori*

- Belgio: il team dei formatori era composto da una (1) persona con un background in Scienze dell'Educazione e una specializzazione in Bisogni Speciali, nonché da due artisti con una laurea magistrale in Arte e un'abilitazione all'insegnamento. Sono stati affiancati da altri docenti interni e dal personale amministrativo.
- Italia: la fase pilota è stata condotta da sei (6) mentori professionisti; il supporto da parte di altro personale qualificato e dello staff di project management ha garantito il flusso regolare di tutte le attività pianificate nel modulo di Costruzione delle Capacità IO2. Il team dei formatori era composto da professionisti specializzati, che spaziavano tra psicologo, arte-terapeuta, coach, web creator e specialista dei social media, tutti con una lunga esperienza di lavoro con gruppi target vulnerabili.
- Slovenia: la fase pilota è stata condotta da tre (3) mentori professionisti; il supporto da parte di altro personale qualificato e dello staff di project management ha garantito il flusso regolare di tutte le attività pianificate nel modulo di Costruzione delle Capacità IO2. Il team dei formatori era composto da operatori qualificati, che spaziavano tra psicologi, specialisti di attività sociali, mentori di workshop creativi, tutti con lunga esperienza di lavoro con gruppi target vulnerabili.

- Spagna: le persone responsabili della formazione erano due (2), una con una laurea in Educazione Sociale e un'altra esperta in Arteterapia con persone con disabilità psichica.
- Romania: il progetto pilota è stato condotto da due (2) formatori professionisti con il supporto aggiuntivo di altri due (2) professionisti per un flusso regolare di tutte le attività pianificate nel modulo di Costruzioni delle Capacità IO2. Il team dei formatori era composto da due (2) psicologi, un (1) operatore sociale, due (2) addetti ai laboratori creativi, tutti con una lunga esperienza di lavoro con il gruppo target vulnerabile di persone con disabilità psichiche.

### *Problemi incontrati durante l'implementazione e soluzioni*

Nel corso della fase pilota, la sfida principale era legata alle restrizioni agli incontri pubblici a causa della pandemia, definite, per il periodo di durata della fase pilota stessa, dai governi nazionali.

Per questo motivo, in alcuni casi, la fase pilota è iniziata in ritardo; inoltre, a causa della situazione giuridica sempre imprevedibile, abbiamo dovuto continuamente cogliere il momento propizio per proporre una lezione. In alcuni casi, i workshop dovevano essere tenuti in gruppi più piccoli con alcune lezioni un po' più brevi, in quanto il pubblico target aveva bisogno di adattamento per concentrarsi in questo momento storico generalmente stressante. In molti casi, i partner hanno dovuto rimodulare il contenuto della formazione per poterlo svolgere online. Per alcuni partecipanti, è stato difficile concentrarsi per quattro ore di seguito davanti a un computer, e alcuni di loro hanno presentato problemi di attenzione.

Per superare queste difficoltà erano necessari alcuni aggiustamenti.

- Meno partecipanti
- Sessioni online
- Adattamenti sulle attività che richiedevano la condivisione di materiali e il contatto fisico.

Essendo un workshop d'arte, il modulo 1, dedicato alla creatività e al pensiero divergente, è stato generalmente considerato un inizio facile al programma, ma alcuni Partner hanno sottolineato che alcuni giovani partecipanti arrivati più recentemente avevano davvero bisogno di maggiore orientamento per iniziare. Indigo ha sottolineato che le lezioni hanno aiutato anche i nostri artisti più esperti, che tendevano ad essere ancorati alle proprie vecchie abitudini oppure si dimostravano un po' ostinati quando dovevano accogliere suggerimenti, lasciarsi andare e immergersi in nuove pratiche. I formatori rumeni hanno condiviso che i partecipanti si sentivano sicuri del proprio potenziale creativo. In BES, i formatori hanno sottolineato che i partecipanti hanno capito come, attraverso cose davvero semplici ma creative, fossero in grado di esprimersi in modo molto più ampio di quanto credevano in precedenza.

In generale, tutti i formatori hanno osservato una grande abilità dei partecipanti di adattarsi alle richieste dei nostri formatori e di esprimersi nella scelta dei materiali durante la creazione dei



loro lavori. In tutti i Paesi partner, i formatori e i partecipanti sono riusciti a creare un'atmosfera splendida, con molta interazione tra pari.

Il modulo 2, Empowerment, è stato ampiamente apprezzato, ma in alcuni casi si è rivelato decisamente difficile: non è stato sempre facile per i partecipanti riflettere su sé stessi in presenza di altre persone. L'esperienza ha comunque aiutato tutti noi ad imparare di più l'uno dell'altro e ha contribuito a creare un legame più forte nel gruppo. La carriera come concetto sembra piuttosto astratta per i nostri partecipanti, e così pure parlare delle proprie ambizioni. Perché questo modulo abbia senso per loro, abbiamo dovuto inquadrarlo in modo leggermente diverso (ad esempio, cosa volete ottenere come artista, e come ci arriverete?). Alcuni partecipanti avevano bisogno di ulteriore supporto, e l'interazione con gli altri partecipanti sarebbe stata difficile, se non impossibile, senza aiuto.

Nel corso del modulo 3, focalizzato alle Competenze Digitali, abbiamo capito che [alcuni] dei nostri partecipanti sono molto più presenti sui social media di quanto immaginassimo, mentre altri si sono rivelati molto meno esperti di tecnologia del previsto. La parte del modulo più orientata al lavoro è stata più difficile da spiegare ai partecipanti. In alcuni casi, questo è stato perché già lavorano (come artisti, per esempio), in altri casi perché non erano abituati a pensare al lavoro e alle proprie capacità. Atelier Indigo, che già annoverava alcuni artisti di professione, ha utilizzato la formazione offerta da questo modulo come ispirazione per un modulo di ricerca di lavoro maggiormente orientato all'arte, in cui i nostri artisti imparano a descrivere il proprio lavoro, presentarlo in modo attraente e mostrarlo ad altri.

Il modulo Competenze Digitali in generale è stato considerato il più difficile per alcuni di essi, in quanto era più teorico e meno interattivo, e perché si è rivelato difficile rimanere concentrati per tutto il tempo davanti al computer.

## 4.2 Risultati della valutazione - partecipanti

### *Soddisfazione complessiva della formazione ENABLE*

Nel complesso, i partecipanti sono stati abbastanza soddisfatti dell'esperienza ENABLE; hanno acquisito alcune nuove abilità, hanno guadagnato una certa autostima e hanno sviluppato un approccio generale più professionale. Sono orgogliosi dei propri risultati e hanno tutte le ragioni per esserlo.

Un feedback così positivo è stato lusinghiero e, ad esempio, i beneficiari di OZARA hanno dichiarato di sentirsi come se stessero scoprendo nuove possibilità e nuove idee, aumentando la propria abilità di esprimere pensieri personali e di raccontare le proprie storie personali in modo positivo. Hanno avuto l'opportunità di individuare obiettivi personali, esaminare i propri desideri per il futuro, gestire lo stress ecc...

Durante la conversazione, i partecipanti di OZARA non hanno fatto riferimento in modo specifico a nessuna parte della formazione; tuttavia, la valutazione finale ha sfatto emergere alcuni tratti comuni. Tutto era interessante e ricco di nuove abilità da sviluppare. La risposta più grande è stata nei primi passi della realizzazione dei video, in cui l'entusiasmo dei partecipanti era evidente. È stato molto utile che i partecipanti avessero già concluso i due

moduli precedenti e si sentissero più sicuri; se questo fosse stato proposto come primo modulo, sarebbe probabilmente risultato troppo impegnativo.

BES ha evidenziato che i partecipanti si sentivano più preparati per il mercato del lavoro e più motivati a cercare un lavoro. Erano più coscienti delle proprie capacità e abilità personali e hanno preso coscienza dei diversi modi nei quali potrebbero applicare professionalmente queste capacità. Si è trattato di un evento innovativo, in cui si sentivano come se fossero in grado di esprimersi con autenticità, sviluppando più autostima e conoscendo anche altre persone con una storia simile.

I formatori della RLMH hanno osservato che i loro beneficiari erano piuttosto cauti nell'assegnare un punteggio al proprio miglioramento, e certamente una delle cause è che i membri di questo gruppo vulnerabile hanno scarsissima autostima. Oltre a questo, hanno anche ricevuto feedback positivi, la maggior parte dei partecipanti era felice di aver avuto la possibilità di acquisire nuove conoscenze e competenze. Hanno scoperto di poter fare di più e andare oltre i propri limiti nelle capacità di esprimere pensieri personali e raccontare una storia personale in modo positivo, individuare obiettivi personali e gestire lo stress.

I partecipanti sono stati generalmente molto soddisfatti del programma di formazione ENABLE; il punteggio medio della soddisfazione complessiva in tutti i Paesi partner è 8,5 su 10.

Osservando il feedback ricevuto dai partecipanti alla formazione, possiamo concludere che il programma di Costruzione delle Capacità ENABLE si è dimostrato vantaggioso in molti modi.

### *Nuovi apprendimenti*

Il 78,8% dei partecipanti [ha dichiarato] di aver imparato molto (26 partecipanti su un totale di 31).

I partecipanti hanno anche condiviso molte informazioni sulla propria valutazione. Sono stati raccolti i seguenti feedback:

- OZARA (Slovenia)

*Sono orgoglioso di aver partecipato a questo progetto pilota...*

*Ho imparato molto sulla sicurezza di Internet, l'uso pratico, l'uso di diverse applicazioni, la parte tecnica di utilizzo e l'uso per i contatti sociali...*

*Ho imparato qualcosa di nuovo; è stata una nuova sfida...*

*È sempre bene imparare qualcosa di nuovo...*

- INDIGO: Belgio

*Ho imparato alcune nuove tecniche nel modulo 1; mi ha aiutato a elaborare un nuovo approccio al disegno*

*Il modulo Creatività è stato molto utile per me*

*Sono orgoglioso di aver partecipato a questo progetto pilota...*

*Ho imparato molto anche sugli altri partecipanti; mi ha fatto sentire meglio*

*Le lezioni sulle TIC sono state interessanti e divertenti*

- LIGA ROMANA (Romania)

*Mi è piaciuto così tanto partecipare a questo progetto pilota*

*Ho imparato cose nuove e mi è piaciuto*

*Ho imparato molte cose su Internet e su come usarlo, l'uso di diverse applicazioni e l'attenzione alla sicurezza.*

*Fa sempre bene essere con altre persone come voi, e con nuovi compagni*

- BES (Italia)

*Il corso è stato molto importante per me e sono molto felice di essermi inserito*

*È stato un corso davvero interessante*

*Questo viaggio con i miei amici è stato davvero piacevole, ho incontrato nuove persone belle e sono contento di aver partecipato*

*Spero di poter fare buon uso di ciò che ho imparato in questo corso*

*Mi è piaciuto molto*

*Ringrazio tutti gli insegnanti per il bel lavoro che hanno fatto.*

- INTRAS (Spagna)

*Mi è piaciuto molto con il modulo Creatività, è stato rilassante*

*Ho imparato alcuni suggerimenti per gestire situazioni stressanti e anche come utilizzare i computer e Facebook*

*Sì, imparo cose nuove come usare internet e come rilassarsi e dipingere....*

### *Utilità delle attività*

La maggior parte dei partecipanti (29 su 33) ha dichiarato che hanno trovato le attività molto utili; solo un partecipante non ha ritenuto che le attività fossero complessivamente utili.

I partecipanti hanno anche condiviso molte informazioni utili per la propria valutazione:

*Ho imparato la creatività e le conversazioni significative...*

*È stato utile per una migliore inclusione nella società, nel mercato del lavoro e per un funzionamento più facile in situazioni di vita diverse, per sentirsi connessi...*

*Mi è piaciuto l'uso dei PC...*

*Penso che la ricerca di lavoro sarà più facile ora...*

*Essere in grado di acquisire nuove conoscenze specifiche; ...perché ho imparato qualcosa di utile/prezioso, nuovo...*

*Voglio fare arte sul serio*

*Finalmente capisco meglio quello che faccio a Indigo*

*Ho imparato molto su di me.*

*Non vedo l'ora di fare un video-CV, per mostrare quello che faccio.*

*Sì, penso che tutte le attività possano essere utili per la mia vita: usare internet, rilassarsi, e le altre.*

*Il modulo Creatività è stato davvero divertente e stimolante.*

### *Parte più significativa della formazione*

I partecipanti hanno risposto come segue:

*Mi è piaciuta l'app TikTok...*

*Mi sono piaciuti tutti e 3 i moduli...*

*Mi è piaciuta internet e il suo uso sicuro era molto importante...*

*Le presentazioni per la ricerca di lavoro...*

*Mi sono piaciuti i workshop, mi è piaciuta molto la parte della Creatività, anche l'Empowerment - qui molte cose erano nuove per me, ho ricevuto molte nuove informazioni. Mi è piaciuta l'autopresentazione per la ricerca di lavoro...*

*[Mi sono piaciuti] i social media come FB e TikTok, per essere in grado di presentarsi attraverso i social media...*

*[Che bello] descrivere se stessi...*

*Mi sono piaciute le attività di auto-rappresentazione e anche realizzare il video...*

*Il modulo Creatività era super divertente; anche se lo faccio ogni giorno, ho imparato ancora qualcosa di nuovo*

*Parlare dei miei obiettivi mi ha fatto capire che devo fare qualcosa di diverso*

*Ho imparato ad essere più organizzato mentre lavoravo ai miei obiettivi*

*Ho imparato a parlare della mia arte e come venderla alla gente*

*Voglio mostrarne di più online; le lezioni di Instagram sono state utili*

*[È stato interessante] il colloquio di lavoro, perché ho imparato come gestirlo nel modo corretto.*

*[Mi sono fatto coinvolgere] dal video-curriculum perché penso che sia davvero utile per trovare un lavoro.*

*...la motivazione perché ho capito cosa mi spinge a raggiungere i miei obiettivi.*

*...il primo modulo (Creatività) perché ho potuto esprimere le mie opinioni e riflessioni.*

*...Il modulo Creatività perché mi ha fatto sentire bene*

*Il modulo Creatività mi ha fatto scoprire lati di me che non credevo di avere.*

*I canali di ricerca dei lavori [sono stati utili]*

*Mi sono piaciute due cose, in particolare la parte sui social network e la parte Creatività - vorrei usarle un po' meglio in modo indipendente*

*Nelle lezioni sulla creazione di CV e colloqui di lavoro ho acquisito nuove competenze e trucchi pratici da utilizzare*

### *Sfide*

Secondo i partecipanti, gli esercizi più impegnativi erano quelli del modulo 2 che richiedevano introspezione e svelamento di se stessi. Dovevano imparare a fidarsi dei loro compagni e rendersi conto che siamo tutti in uno spazio sicuro in cui possiamo condividere le nostre esperienze - alcuni utenti hanno trovato tutto questo emotivamente difficile, soprattutto durante la pandemia. Nonostante le difficoltà, alcuni utenti (ad esempio in Spagna) hanno avuto sollievo questi esercizi, che hanno aiutati nell'esperienza del bonding. Come promemoria per il futuro, occorre sottolineare che il contenuto delle attività può essere modificato in funzione delle esigenze di ciascun gruppo.

Le risposte sono diverse e vengono presentate a breve come sintesi:

*Parlare di se stessi*

*È stato difficile capire come utilizzare uno smartphone per la registrazione/la fotocamera, e per l'autopresentazione; la rappresentazione digitale è diversa da quella classica...*

*Nessuna sfida significativa, forse un po' quando si è trattato di presentare se stessi...*

*Ho trovato difficile dire alcune cose su di me, ma alla fine mi sono sentito meglio*

*Parlare di me...*

*A volte, le conversazioni*

*Parlare in gruppo*

*Prendere matite e pennelli.*

### *Preparazione al mercato del lavoro*

I partecipanti sono tutti desiderosi di diventare più visibili; vogliono che la loro arte sia vista e si sforzeranno di vendersi meglio.

*Voglio rimanere coinvolto in queste attività...*

*Mi sento più preparato per un'auto-presentazione a un potenziale datore di lavoro, e per utilizzare il PC a questo scopo...*

*Dopo questo programma, mi sento più pronto per un potenziale impiego*

*Sento più forza/abilità personale...*

### *Effetti del programma di formazione*

All'interno di questa sezione, sono stati osservati 20 elementi/dichiarazioni in base ai questionari di feedback.

	Per niente	Un po'	SÌ!!!
Ho più fiducia in me stesso		12	27
Penso di poter affrontare situazioni problematiche	3	23	13
Ho scoperto nuove possibilità		22	17
Ora accetto i fallimenti e imparo da loro	1	24	14
Posso trasformare un negativo in un positivo		19	19
Mi sono venute nuove idee	1	10	33

So come esprimere i miei pensieri		20	19
Conosco i miei punti di forza		19	20
Posso affrontare i fallimenti e resistere alla frustrazione		28	11
Posso raccontare la mia storia in modo positivo		12	27
Ho obiettivi personali		15	24
Ho imparato i sensi gestire le situazioni stressanti		15	16
Mi sento motivato a fare cose nuove (ossia imparare cose nuove, iniziare a lavorare...)	1	18	19
So come comunicare efficacemente sui canali sociali		19	20
Sono in grado di costruire il mio personal brand	1	24	14
So come gestire un profilo professionale online	3	23	13
Ho imparato a creare un videocurriculum		19	20
Ho imparato come cavarmela nei colloqui di lavoro online	3	22	14

In base alle risposte ricevute alle affermazioni riportate sopra, possiamo concludere che la maggior parte dei partecipanti ha vissuto questo corso di formazione e l'esperienza complessiva di acquisizione di nuove conoscenze e competenze dal programma di Costruzione delle Capacità ENABLE come un vantaggio e una buona esperienza di crescita.

Le uniche domande che avevano ricevuto le risposte “per niente” erano quelle relative all'autogestione e al branding professionale, ma il numero di risposte è molto basso, da 1 a 3 persone su 39 (dal 2,5% al 7,9% dei partecipanti).

Possiamo concludere che la maggior parte dei partecipanti ha assolutamente apprezzato le attività del progetto, anche se alcune all'inizio potevano sembrare un po' astratte. Per alcuni partecipanti, lo scopo di questo modulo sarà pienamente evidente solo nel momento in cui filmiamo i video-CV e passiamo a una fase di visibilità più concreta.

### *Ulteriori commenti*

Inoltre, la maggior parte dei partecipanti di tutti i Paesi partner ha espresso la propria disponibilità a partecipare a nuovi eventi formativi di questo tipo.

### 4.3 Risultati della valutazione - Trainer

#### *Modulo Creatività*

Per quanto riguarda il modulo Creatività, i formatori hanno riconosciuto in generale che i partecipanti hanno migliorato le proprie capacità creative, e che il modulo ha aiutato i partecipanti a vedere le cose da nuove prospettive, a essere più aperti al nuovo e a utilizzare l'immaginazione. Visti i risultati eccellenti e la qualità dei prodotti che hanno realizzato nel modulo, un trainer di BES sottolinea in modo specifico che la creatività dei partecipanti è aumentata di almeno il 50%. Un altro formatore ha dichiarato che in generale la creatività è stata rafforzata, ma in modo sottile e differente per ogni partecipante, date anche le differenze e il carattere di ogni individuo. Il modulo Creatività è stato utile per migliorare la abilità di pensiero laterale dei partecipanti, che è fondamentale per qualsiasi percorso di apprendimento. Il modulo è stato anche utile per consentire ai partecipanti di esprimere emozioni e sentimenti legati a diversi tipi di capacità e abilità (emotive, sociali, relazionali, ecc.).

Durante il modulo Creatività, utilizzando un'ampia gamma di materiali, ai partecipanti sono state date diverse esperienze o opportunità di espressione (disegno, manipolazioni, collage, design...). Gli oggetti prodotti durante i workshop testimoniano la possibilità di esprimere sentimenti e pensieri in modo molto diretto, che di solito non è accessibile ai partecipanti. È stato dimostrato quanto sia importante adeguare la dinamica del lavoro a ciascun partecipante individualmente, alle sue preferenze (uso dei materiali e dei mezzi espressivi) e all'obiettivo o prodotto finale.

OZARA ha sottolineato che i formatori hanno osservato in alcuni partecipanti lo sviluppo di una grande capacità di pensare in modo astratto; l'uso di materiali precedentemente sconosciuti (ai partecipanti) durante la creazione di oggetti con "schiuma poliuretana", e soprattutto la grande interazione tra pari hanno dato loro la sensazione di appartenere al gruppo quando erano quasi "senza parole" e hanno intuitivamente composto un contenitore di fiori da appendere. È stato entusiasmante per i partecipanti trascendere/superare le barriere o i modelli di pensiero/percezione limitanti, che vedono disegno e creazione artistica vincolati solo ad alcune tecniche e forme. Questo superamento ha dato loro volontà creativa, e una spinta a superare le proprie aspettative e opinioni a proposito di ciò che sono in grado di creare ed esprimere.

Nel modulo Creatività, i formatori RLMH hanno osservato una grande capacità dei partecipanti di adattarsi alle richieste dei formatori stessi, e di esprimersi nella scelta dei materiali durante la creazione dei lavori. I formatori e i partecipanti sono riusciti a creare una bellissima atmosfera, con molta interazione tra pari.

Rendersi conto di quanto fossero capaci di superare confini o modelli di pensiero limitati attraverso il disegno e la creazione artistica è stato illuminante per i partecipanti. Hanno capito come attraverso attività molto semplici, ma creative, possono eccedere le proprie aspettative e



possono creare ed esprimersi in un senso molto più ampio di ciò che ritenevano precedentemente.

I formatori dei Paesi partner condividevano le seguenti conclusioni relative alle attività di questo modulo:

- È fondamentale adattare le attività a ciascun partecipante individualmente, le sue preferenze (l'uso dei materiali e dei mezzi espressivi), le sue esigenze e l'obiettivo o prodotto finale.
- Fornisce l'idea di base di che cosa l'arte può essere.
- Queste stesse lezioni li hanno aiutati a lasciarsi andare e a immergersi in nuove pratiche.
- Tutti condividevano la sensazione in comune di sentirsi sicuri del proprio potenziale creativo.
- Ha permesso ai formatori di conoscere i nuovi partecipanti e di incoraggiarli a lasciarsi andare e a credere al proprio istinto.
- Crea un ambiente sicuro per la sperimentazione.
- Favorisce l'interazione tra pari e la sensazione di appartenenza al gruppo.
- Il modulo ha rivelato ai formatori la abilità di pensare in modo astratto da parte di alcuni partecipanti.

### *Modulo Empowerment*

Anche se si trattava di un modulo impegnativo, soprattutto dal punto di vista emotivo, le attività sono state utili per l'empowerment dei partecipanti.

I partecipanti hanno toccato argomenti di vita importanti e l'ambito dell'adeguamento personale; hanno individuato i proprie fonti di forza e compreso come usarli in situazioni di vita reale, hanno imparato nuove strategie di gestione dello stress, rafforzato la propria immagine di sé, preso coscienza delle proprie debolezze, imparando da esse, sono arrivati a conoscersi meglio l'uno l'altro, a comunicare più facilmente all'interno del gruppo, a fissare obiettivi per il futuro, a esaminare la propria vita privata e professionale, e hanno iniziato attivamente a lavorare per cambiarla. A conclusione di tutte le lezioni, possiamo quindi riassumere che i partecipanti ora conoscono meglio se stessi e gli altri, sanno cosa vogliono e hanno fatto molto strada nel rafforzamento della fiducia in sé stessi.

Tutti i formatori concordano generalmente sul fatto che il modulo Empowerment è stato efficace nel sostenere la crescita personale e professionale dei partecipanti. I formatori BES hanno dichiarato che lo scambio e il dialogo continuo tra loro e con il formatore hanno aiutato i partecipanti a essere più consapevoli delle proprie abilità e capacità di apprendimento. Il corso ha spinto i partecipanti a pensare "fuori dagli schemi" e a trovare soluzioni innovative ai problemi, supportandoli nell'affrontare le sfide in modo positivo. Il corso è stato utile per aiutare i partecipanti a costruire il proprio "personal brand" e riconoscere la propria unicità. La parte su come scegliere e realizzare i propri obiettivi personali e professionali è stata

particolarmente importante, perché di solito è difficile affrontare questo argomento in termini pratici. La discussione ha aiutato i partecipanti a realizzare il proprio valore e le diverse scelte che possono fare per esprimere il proprio potenziale.

I formatori di OZARA, ad esempio, vorrebbero evidenziare la lezione 5, che rappresentava un passaggio fondamentale dal pensiero all'azione; i partecipanti sono giunti a importanti intuizioni, sia nel campo degli obiettivi personali che professionali, e hanno definito attività per il futuro. Tutti gli obiettivi che si sono prefissati erano in linea con lo schema SMART. In questa parte dell'implementazione del modulo, si è rivelato chiaramente dove si trovano e cosa vogliono: hanno anche acquisito fiducia, volontà e desiderio di uscire dalla situazione in cui si trovano ora, e fare la differenza.

Alcune attività/lezioni sono state leggermente adattate al gruppo target, tutte le attività svolte sono state ben accolte dagli utenti e non necessitano di modifiche. OZARA ha sottolineato che l'atmosfera del gruppo era positiva e incoraggiante. [I partecipanti] hanno condiviso solo ciò che volevano condividere e, in un ambiente nel quale si sentivano al sicuro. La sorpresa è stata l'esposizione di individui con problemi personali più difficili, compresa la disabilità psichica. In questo caso, l'intero gruppo è stato incoraggiato e assistito; tuttavia, abbiamo assunto un'ulteriore assistenza/supervisione per consigliare/aiutare i singoli individui in modo più dettagliato.

Durante il modulo Empowerment, i formatori RLMH hanno notato che alcuni partecipanti hanno avuto difficoltà ad esprimere i propri sentimenti, obiettivi, desideri, preoccupazioni e limitazioni a causa del fatto che non erano abituati a pensare in questo modo. Essi avevano modalità di espressione limitate, ed è stato necessario un grande sforzo da parte degli istruttori per incoraggiarli, motivarli e aiutarli ad esprimere emozioni difficilmente descrivibili.

In generale questo modulo, pur presentando alcune sfide, si è rivelato un'esperienza molto positiva, con contenuti, compiti e lezioni ben preparati, aggiornamento costante della crescita personale/lavorativa, fino all'ultimo workshop, dove è stato possibile osservare un cambiamento reale nei partecipanti.

Queste sono le conclusioni comuni derivanti dall'implementazione del modulo nei Paesi partner.

- I partecipanti hanno avuto difficoltà ad esprimere i propri sentimenti, obiettivi, desideri, preoccupazioni e limitazioni poiché non erano abituati a utilizzare questi parametri di pensiero e avevano una modalità di espressione limitata.
- Sono stati necessari incoraggiamento, motivazione e sostegno intensi da parte dei formatori per far loro esprimere contenuti personali.
- I partecipanti hanno fatto progressi nell'espressione delle proprie emozioni.
- Questo modulo è stato un'ottima opportunità per i partecipanti di conoscersi meglio.

- È utile farli scoprire il proprio potenziale, i punti di forza e di debolezza.
- I partecipanti hanno appreso nuove strategie di gestione dello stress, attivato, motivato e rafforzato la propria immagine personale, comunicato più facilmente con il gruppo, stabilito gli obiettivi per il futuro, esaminato la propria vita privata e professionale, e hanno iniziato attivamente a lavorare per cambiare la propria vita.
- La lezione 5 rappresenta un passaggio fondamentale dal pensiero all'azione; i partecipanti sono giunti a importanti intuizioni, sia nel campo degli obiettivi personali che professionali, e hanno definito le attività per il futuro.
- Alcune attività/lezioni devono essere leggermente adattate a diversi gruppi target.
- C'è stato realmente un cambiamento notevole nei partecipanti.

### *Modulo Competenze Digitali*

Secondo i formatori, questo è stato probabilmente il modulo più complesso di tutti, e le risposte sono state variabili tra partecipanti. I formatori concordano sul fatto che la consapevolezza e l'alfabetizzazione digitale sono oggi fondamentali. In generale, hanno dichiarato che la metodologia online era utile per migliorare le competenze digitali dei partecipanti, e in particolare il modulo li ha aiutati a navigare nel campo dei social media e dei canali di ricerca, anche se questi sono stati probabilmente i due argomenti più difficili. I formatori di BES hanno evidenziato in modo specifico che i video-CV sono stati utili per supportare i partecipanti nel passaggio dalla comunicazione scritta a quella orale, e per farli sentire a proprio agio davanti a una telecamera.

I formatori RLMH hanno dichiarato che i partecipanti hanno acquisito un ampio spettro di conoscenze che ora possono utilizzare per sentirsi più sicuri online. È stata molto interessante per i partecipanti la discussione sulla possibilità per ciascuno dei membri del gruppo di creare il proprio video CV che mostra tutti i propri punti di forza. Hanno fatto molte domande che mostrano le proprie credenze di auto-valore come risultato dei due moduli precedenti.

Di seguito sono riportati i principali risultati della valutazione dei formatori:

- Ci sono molte differenze tra i partecipanti nell'uso dei social media, alcuni dei quali sono utenti abituali dei social network (molti di loro avevano account Facebook o Instagram), mentre per altri si è trattato del primo utilizzo.
- I partecipanti hanno acquisito un ampio spettro di conoscenze che ora possono utilizzare per sentirsi più sicuri online.
- La formazione ha migliorato le loro competenze digitali. Sono in grado di creare nuovi profili, aggiornarli e inserire i dati necessari e idonei a un particolare social network.

- Per la realizzazione del video-CV, e anche per la creazione di account sui social network, è stato molto utile che i partecipanti avessero già concluso i due moduli precedenti e si sentissero più fiduciosi.

## 5. Voci da ENABLE

Questa sezione raccoglie brevi storie e impressioni dai partecipanti al programma ENABLE per lo sviluppo delle capacità, nonché dai formatori e facilitatori che hanno svolto l'attività. Essa illustra le sfide affrontate dai partecipanti, ma anche come sono riusciti a superarle e il cambiamento che la partecipazione al programma ha portato loro.

### 5.1 Belgio

#### Formatori:

- Progettare il modulo Creatività è stata una sfida interessante per il nostro personale docente, poiché il modulo corrisponde in una certa misura a quello che facciamo quotidianamente nel nostro workshop. Pertanto, abbiamo dovuto trovare un modo per creare attività che condensino il lavoro di un artista in alcuni passaggi, il tutto garantendo che le nostre attività rimangano interessanti per i partecipanti con i quali lavoriamo ogni giorno.

In un certo senso, questo processo di progettazione ci ha aiutato a esprimere meglio la missione della nostra associazione: formare giovani artisti e dare loro gli strumenti per intraprendere una professione nelle arti.

Molte delle attività iniziali sono state utili anche per i nostri artisti più esperti, per i quali era più probabile rimanere bloccati in modalità vecchie; gli esercizi hanno aiutato tutti a volgere uno sguardo nuovo al nostro lavoro. Il modulo Creatività servirà da corso intensivo Indigo per i nuovi partecipanti.

Gli altri moduli sono stati più impegnativi per il nostro personale docente; tuttavia, le domande sottostanti al modulo ICT e la preparazione all'incontro con i datori di lavoro ci hanno aiutato a ridefinire il nostro lavoro: come possiamo aiutare i nostri partecipanti non solo ad essere impegnati a disegnare durante il giorno, ma andare oltre e dare loro una visione più a lungo termine dei propri percorsi professionali?

In un certo senso, questa formazione ci ha aiutato alla fine a superare la questione dell'impiego come tale, e a orientarci risolutamente alla realizzazione delle possibilità occupazionali.

#### Partecipanti:

- Il progetto ENABLE mi ha aiutato a scoprire cosa voglio nella vita. Alla fine, voglio lavorare nel settore della cura. Ora ho solo bisogno di scoprire come arrivarci.

- Le attività erano divertenti. Ho imparato molto su di me e ho molta fiducia nelle mie abilità. Sono più consapevole dei miei punti di forza e più onesto circa i miei punti di debolezza; questo mi permette di avere per me stesso obiettivi più realistici. Ho più chiaro che cosa realmente sto facendo qui; desidero lavorare come artista e questo significa che ho bisogno di imparare come presentare me stesso e il mio lavoro. Ciò significa che devo impegnarmi e lavorare in modo costante. In questa formazione, ho anche imparato a rinunciare un po' al controllo; abbiamo

provato alcune tecniche divertenti, e ho disegnato con gli occhi chiusi, persino con i piedi. Questo per me è una novità.

## 5.2 Italia

### Formatori:

- Il corso di formazione è stato utile per aiutare i partecipanti a sviluppare nuove abilità. Credo che il corso sia stato strutturato in modo tale da consentire un costante scambio tra partecipanti e formatori; le esercitazioni pratiche li hanno veramente aiutati nel percorso di auto-scoperta delle proprie abilità e di sperimentazione pratica su argomenti riguardanti la propria crescita personale e professionale. In particolare, i primi due moduli (Creatività ed Empowerment) sono stati di particolare importanza in quanto hanno permesso ai partecipanti di rafforzare le competenze trasversali, mentre l'ultimo modulo (Competenze Digitali) era a nostro parere il più complesso. È stato bello osservare che i partecipanti erano molto collaborativi e cercavano davvero di aiutarsi e di incoraggiarsi a vicenda in caso di difficoltà.

Tra i commenti che mi hanno maggiormente colpito, vorrei segnalare: "Ti ho smosso?" "Sono qui per essere sfidato!"

- Penso che il programma di formazione sia stato utile in particolare per sviluppare competenze creative generali, non necessariamente "artistiche". Certamente, l'uso di materiali artistici (insoliti per alcuni dei partecipanti) ha permesso ai partecipanti di affrontare piccoli problemi, e in alcuni casi vere difficoltà, che hanno richiesto la sperimentazione di processi creativi e di pensiero laterale per trovare soluzioni innovative. Inoltre, il modulo ha permesso di far emergere tutta la gamma di emozioni e sentimenti legati alla valorizzazione di tipologie differenti di abilità e intelligenza (emotiva, sociale, relazionale, ecc.).

Alcuni commenti in particolare mi hanno toccato: "Ho avuto un'esperienza di creatività collettiva", "Da un'idea, nasce un pensiero e il pensiero crea una realtà", "Mi sono ricordato di mio padre che era uno scultore di bronzo e dipingeva sulla iuta", "Siamo tutti uguali ma allo stesso tempo diversi!".

### Partecipanti:

- L'esperienza è stata utile per la motivazione; ora capisco meglio ciò che mi spinge a raggiungere i miei obiettivi. Anche se a volte è stato difficile, e per me è stato particolarmente difficile, passare così tanto tempo di fronte al computer perché mi si stancano gli occhi, sono felice di aver partecipato perché mi sento più sicuro di me e ho scoperto più possibilità.

- Mi sono piaciute le attività artistiche perché mi sentivo tranquillo e a mio agio. A volte è stato un po' difficile per me mantenere l'attenzione tutto il tempo perché non sono molto abituato, ma ora mi sento in modo più pronto a cercare un lavoro, perché conosco meglio i miei punti di forza.

- Anche se a volte è stato difficile per me concentrarmi durante la lezione di abilità informatiche perché era la meno pratica, mi piace molto creare il mio video-CV e sono felice di aver partecipato a questo viaggio perché non solo mi sento più pronto a lavorare, ma questa formazione mi ha permesso di conoscere nuovi amici e molte brave persone!

### 5.3 Slovenia

#### Formatori:

- In tutto ciò che abbiamo sperimentato e scoperto durante l'attività di creazione, posso citare il pittore tedesco, il surrealista Paul Klee, che affermava: *"Dal battito del nostro cuore noi siamo sospinti verso l'origine. Ciò che da questo impulso nasce è da prendere in seria considerazione solo se si unisce agli adeguati mezzi figurativi. Allora quelle stranezze divengono realtà - realtà dell'arte che rendono l'esistenza un po' più ampia di quanto comunemente non appaia: che esse non riproducono soltanto, con maggiore o minore vivacità, ciò che si è visto, ma rendono percepibili occulte visioni"*.

- Tutte le lezioni del modulo sono state utili per l'empowerment. I partecipanti hanno imparato quali sono le proprie fonti di forza e le proprie debolezze, hanno imparato a gestire lo stress e hanno rafforzato la propria autostima, apprendendo a lavorare in gruppo e pianificando il proprio futuro. A conclusione di tutte le lezioni, quindi, possiamo concludere che i partecipanti ora conoscono meglio sé stessi e gli altri.

#### Partecipanti:

- È stato difficile arrivare a capire come utilizzare uno smartphone per la registrazione/fotocamera e per l'auto-presentazione, perché la rappresentazione digitale è diversa da quella classica, ma ora mi sento più preparato per un'auto-rappresentazione a un potenziale datore di lavoro e per utilizzare un PC a questo scopo.
- Non sapevo che altre persone pensassero di me cose così belle.
- Sono sorpreso che il gruppo mi accetti in questo modo.
- Dalle fiabe si può imparare molto sul mondo.
- Se volete cambiare qualcosa di voi stessi, dovete alzarvi dalla sedia e cominciare ad agire ora.

## 5.4 Spagna

### Formatori

- Il programma di formazione è molto completo, e lo trovo innovativo. Partendo dal superamento delle idee preconcepite sulla formazione con il pensiero divergente, poi sostenendo la costruzione di fiducia in se stessi e finendo con strumenti pratici per ottenere un lavoro...penso che la metodologia sia utile, nuova e molto appropriata per i nostri utenti, che semplicemente “volano” da una sessione all’altra.
- Ho trovato il programma molto adeguato al nostro gruppo target, che spesso si annoia, perde interesse o motivazione alla formazione. Questa, con la diversità delle attività proposte, è stata davvero stimolante per loro.

### Partecipanti

- Mi è piaciuto molto, vorrei prendere parte a un altro momento di formazione simile.
- Ho imparato molto me stesso e su come presentare i miei punti di forza.
- In alcune sessioni mi sono sentito in imbarazzo, all’inizio quando abbiamo dovuto parlare di noi stessi e motivazioni... ma alla fine mi sono sentito molto a mio agio, e ora sono molto più fiducioso in me stesso.
- Abbiamo fatto molte attività diverse durante questo addestramento, pittura, burattini, lavorare con il computer, pensare ai nostri obiettivi.... mi è piaciuto per questo.

## 5.5 Romania

### Formatori:

- L’atmosfera del gruppo era positiva e incoraggiante, condividevano solo ciò che volevano condividere, e in un ambiente nel quale si sentivano al sicuro. Quindi, le interazioni sono state incoraggianti, positive e amichevoli. L’esposizione di individui con situazione più difficile, tra cui la disabilità psichica, è stata una sfida, ma l’intero gruppo è stato incoraggiato e assistito dal team dei formatori, e anche dai coetanei che erano di grande supporto e hanno avuto un ruolo prezioso nella buona gestione della situazione.
- È stata una buona esperienza grazie a contenuti, compiti e lezioni ben preparati, ed anche un’esperienza molto positiva e innovativa per tutti i partecipanti.

### Partecipanti:

Il feedback fornito dai partecipanti ha dimostrato che hanno apprezzato la partecipazione a questa opportunità ed hanno espresso la volontà di ripeterla in futuro:

- Vorrei avere più workshop come questo, quando possiamo fare un follow-up?



- Sarà importante per me avere più workshop come questo, perché è stato interessante, e mi auguro di ripeterlo quest'anno.
- È stata una nuova esperienza positiva, e vorremmo ripeterla.

## 6. Metodologia di video-CV

### 6.1 Perché il video-CV?

I video-CV sono strumenti particolarmente utilizzati nel settore IT/web, dove la tecnologia è cruciale. Sono anche abbastanza comuni nei campi artistico/dello spettacolo, dove l'espressione e la creatività possono realmente fare la differenza per trovare un lavoro. I video-CV possono fare la differenza e [influenzare] positivamente il giudizio di chi assume. Il video-CV è utilizzato per suscitare interesse, curiosità, il desiderio di essere presi in considerazione o contattati di persona.

I principali vantaggi derivanti dalla creazione di un video-CV sono dati dalla possibilità di uscire dall'anonimato di un CV scritto più tradizionale. I video, invece, permettono alla personalità di emergere e all'individuo di mostrare il proprio atteggiamento, la propria consapevolezza e le proprie capacità comunicative, nonché abilità più tecniche o linguistiche, a seconda delle esigenze di lavoro specifiche.

Il video-CV può anche rappresentare uno strumento di auto-analisi e autovalutazione: vedersi in anteprima aiuta a verificare i difetti nel modo di presentarsi al mondo essendo più preparati per un vero colloquio in persona, che è di importanza critica per il nostro specifico gruppo target.

Nel nostro caso, abbiamo scelto questo formato (da integrare con un formato CV tradizionale), come strumento per far esprimere i nostri partecipanti, mettendo in pratica le competenze digitali acquisite durante la formazione pilota e rafforzando le capacità sociali e di comunicazione. Pertanto, nel quadro del progetto ENABLE, il video-CV non è stato solo uno strumento per l'auto-promozione e la ricerca di un lavoro, ma anche uno strumento di autovalutazione e un risultato concreto della formazione dei partecipanti.

### 6.2 Strumenti e preparazione

Data la situazione della pandemia, in alcuni casi i video-CV sono stati registrati tramite una chiamata online.

Per la realizzazione dei video-CV, gli operatori hanno creato un momento di preparazione insieme ai partecipanti durante il quale hanno predisposto le informazioni da esprimere nel video, e impostato la dizione.

Dopo il primo momento di preparazione con i video-maker, è stato registrato un primo test a telecamere spente, seguito da un "live" vero e proprio. Ogni partecipante era libero di decidere come "costruire" il proprio video-CV, e quanto creativo dovesse essere. Assodato questo, però, tutti i video-CV hanno condiviso una struttura comune: partivano dalla presentazione personale dei partecipanti, con nome e cognome, e passavano poi a evidenziare gli elementi più significativi delle proprie storie personali e professionali, tra cui esperienze professionali,

qualifiche didattiche, conoscenze, competenze e interessi più significativi per il tipo di applicazione proposta.

L'interazione con i partecipanti si è focalizzata sulla necessità di realizzare linee guida chiare e sulla ripetizione delle prove, al fine di evitare malintesi e creare un prodotto di qualità e senza intoppi. Proprio come in un colloquio, durante la registrazione del video-CV, si deve considerare ciò che [i partecipanti] vogliono comunicare con la propria presenza, prestando attenzione al linguaggio del corpo e al tono della voce: tutte queste sono vere sfide per loro. Data la loro specifica disabilità, necessitavano di essere ben preparati in anticipo per esprimersi di fronte ad una telecamera, e quindi il processo di preparazione non si concentrava unicamente sul riconoscimento dei propri punti di forza, delle esperienze e dei desideri passati, ma anche sullo sviluppo di competenze espressive e abilità sociali necessarie per registrare il video.

Per un video di buona qualità, sono sufficienti una fotocamera (o webcam) insieme a un computer con un programma di editing. Gli strumenti utilizzati erano quelli disponibili online per una videochiamata. I partner hanno utilizzato una serie di strumenti diversi per l'editing video, come Webex, DaVinci Resolve, CyberLink PowerDirector®. Raccomandiamo di registrare in una stanza senza rumore di fondo, con un set neutro che non distraiga il recruiter.

Il requisito fondamentale è che il video-CV sia il più breve e conciso possibile, mostrando al contempo tutte le importanti informazioni relative al candidato e le sue qualità. Un buon video-CV ha normalmente una durata di alcuni minuti.

### 6.3 Link ai video-CV

Tutti i video-CV sono visibili sul canale youtube dedicato di ENABLE.

[https://www.youtube.com/channel/UCZYB2iCzK6pD9U\\_1yWNSMPw/playlist](https://www.youtube.com/channel/UCZYB2iCzK6pD9U_1yWNSMPw/playlist)

### 6.4 Feedback

Alcuni dei partecipanti hanno fatto fatica a esprimersi con spontaneità di fronte a una macchina da presa. Il processo di registrazione ha rappresentato una sfida sia per i partecipanti che per i formatori, in quanto richiede tempo e preparazione. Tuttavia, i formatori hanno sottolineato che l'esercizio ha permesso di creare sinergie che hanno portato a buoni risultati. I formatori hanno anche sottolineato che la registrazione del video-CV ha rappresentato soprattutto un modo di emancipazione e di empowerment per i partecipanti: richiede di presentarsi ed esporsi, il che può essere un compito impegnativo per chiunque, non solo per le persone con disabilità.

## 7. Lezioni apprese e raccomandazioni

Il progetto ENABLE è stato una sfida sia per i partner che per i partecipanti. Attraverso l'attuazione delle diverse attività presentate nelle sezioni precedenti, è possibile individuare alcune lezioni e raccomandazioni che possono essere utili per le organizzazioni orientate a utilizzare i metodi e le pratiche ENABLE per lavorare con le persone con disabilità. I più significativi sono descritti di seguito:

- Promuovere la comunicazione di gruppo: per avere una formazione più efficace e promuovere la partecipazione, i partner di ENABLE raccomandano di includere un'attività per "rompere il ghiaccio", per migliorare la percezione e la comunicazione di gruppo e facilitare l'impegno nelle attività di gruppo.
- Potenziare e preparare i formatori: per avere formatori a conoscenza del gruppo target, si consiglia di assumere professionisti che hanno già esperienza e conoscenze sulla disabilità psichica, oppure di fornire conoscenze solide ai formatori che non hanno mai avuto esperienze di lavoro con il gruppo target.
- Discutere e sviscerare l'argomento dell'unità di apprendimento prima e dopo ogni lezione con i partecipanti, consentendo loro di esprimere le proprie opinioni.
- Risparmiare tempo nella preparazione del modulo digitale, per organizzare esercizi pratici.
- Non considerare la tempistica proposta come un tempo fissato in modo assoluto. Potrebbe essere necessario più tempo per alcuni moduli specifici, in base all'esperienza del formatore e al gruppo target.

Infine, un formatore ha suggerito di implementare sezioni specifiche per misurare meglio ciò che i partecipanti sono in grado di mettere in pratica, a partire da ciò che hanno imparato; altri formatori hanno suggerito di replicare la formazione, ma questa volta includendo anche i dipendenti delle aziende che accolgono persone con disabilità nel proprio ambiente di lavoro.