

QUESTIONARIO DI ANALISI DEI BISOGNI

Carla Sousa - Lusófona University, CICANT, Portogallo ([0000-0003-1036-963X](tel:0000-0003-1036-963X))

Júlia Pereira - Lusófona University, CICANT, Portogallo ([0009-0003-9241-1981](tel:0009-0003-9241-1981))

Cátia Casimiro - Lusófona University, CICANT; HEI-Lab, Portogallo ([0000-0002-5606-5474](tel:0000-0002-5606-5474))

Contesto

Questo questionario di analisi dei bisogni mira a raccogliere le percezioni sulle esigenze di piena inclusione lavorativa delle persone con disabilità intellettiva. Sviluppato nell'ambito del progetto europeo No Barriers to Employment (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826), è stato progettato per essere applicato a persone con disabilità o a chi lavora nel campo dell'inclusione e la cui esperienza consente loro di comprendere e fornire preziose auto-percezioni sul tema. È importante sottolineare che il questionario fa parte di una fase preparatoria di un progetto incentrato sull'intervento, la formazione e il rafforzamento delle capacità per i professionisti del settore, quindi le sue proprietà psicometriche non sono state studiate in modo sistematico. I dati esplorativi della sua applicazione online fatta in Italia, Portogallo, Svezia e Turchia sono presentati nel Capitolo 2 della Parte I di questo libro.

Come osservazione finale, il team vorrebbe sottolineare l'importanza di rivisitare questo e altri strumenti per svilupparne versioni in linguaggio accessibile, che incoraggino la loro accessibilità cognitiva e la partecipazione al processo di ricerca scientifica delle persone con

disabilità intellettiva (Casimiro et al., 2023; McDonald et al., 2023).

Citare come: Sousa, C., Pereira, J., & Casimiro, C. (2024). Appendice A - Questionario di Analisi dei Bisogni. In C. Sousa, J. Pereira, & C. Casimiro (A c. Di.), *Nessun Ostacolo: Strategie e Buone Pratiche per L'inserimento Lavorativo di Persone con Disabilità Intellettiva* (pp. 157-155). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v2.p02.07>

Struttura del Questionario

1. Consenso Informato e Protezione dei Dati

È importante che tutte le procedure relative al consenso informato siano rispettate e che i partecipanti siano informati del piano per la privacy e la gestione dei loro dati. È opportuno prendere in considerazione i quadri giuridici, compreso il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e/o di tutti gli altri applicabili.

2. Dati Demografici

Facoltativamente, i team responsabili dell'analisi dei bisogni possono informarsi sulla caratterizzazione delle persone che rispondono al questionario al fine di ottenere una comprensione approfondita dei dati ottenuti. Nel progetto No Barriers to Employment (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826), abbiamo deciso di raccogliere le seguenti variabili demografiche.

2.1. Età: _____

2.2. Genere

<input type="checkbox"/>	Maschio
<input type="checkbox"/>	Femmina
<input type="checkbox"/>	Non-binario
<input type="checkbox"/>	Preferisco non dire

2.3. Paese

	Portogallo (PT)
	Svezia (SE)
	Italia (IT)
	Turchia (TR)

2.4. In quale di questi gruppi ti identifichi meglio?

	Staff di una NGO
	Trainer e/o Educatore
	Insegnante
	Professionista nell'ambito sanitario e/o Terapista
	Altro professionista che lavora nell'ambito della Disabilità Intellettiva
	Persona con Disabilità Intellettiva

3. Competenze e metodi di insegnamento richiesti nella formazione professionale delle Persone con Disabilità Intellettive

Per ciascuna domanda, per favore selezionate da una a tre opzioni, considerando le vostre opinioni e prospettive.

3.1. Quali sono le competenze più importanti richieste nella formazione professionale delle Persone con Disabilità Intellettiva?

	Abilità comunicative
	Abilità di problem-solving
	Abilità sociali e di comunicazione interpersonali
	Abilità tecniche e specifiche per il lavoro
	Abilità organizzative e di time management
	Abilità adattive e di self-care

3.2. Qual è l'approccio pedagogico più adatto nella formazione professionale delle Persone con Disabilità Intellettive?

	Istruzioni personalizzate
	Formazione pratica e apprendimento esperienziale
	Istruzioni visive e multimediali
	Analisi dei compiti e insegnamento strutturato
	Apprendimento assistito dai pari e collaborazione
	Piani di apprendimento adattivi e personalizzati

3.3. Dal tuo punto di vista, quali sono le sfide più grandi che le persone con disabilità intellettiva devono affrontare nei processi di formazione?

	Difficoltà con la capacità di attenzione e concentrazione
	Difficoltà con concetti astratti
	Barriere comunicative
	Isolamento sociale e sfide dell'interazione
	Sensitività sensoriale e sovrastimolazione
	Accesso diseguale alle risorse e al supporto
	Stigma e discriminazione dai pari
	Mancanza di istruttori formati e personale di supporto
	Problemi di trasporto e accessibilità
	Accesso limitato a programmi di formazione di qualità

4. Adattamenti ragionevoli nel contesto lavorativo delle Persone con Disabilità Intellettive

Per ciascuna domanda, per favore selezionate da una a tre opzioni, considerando le vostre opinioni e prospettive.

4.1. Dal tuo punto di vista, quali sono le misure principali per garantire che tutti gli individui con Disabilità Intellettiva abbiano accesso ad adattamenti ragionevoli nel loro contesto lavorativo?

	Tutele legali e leggi sull'antidiscriminazione
	Valutazioni e piani di adattamenti personalizzati
	Strutture di lavoro accessibili e tecnologie assistive
	Training abituale per datori di lavoro e colleghi
	Pratiche inclusive di assunzione e promozione
	Accordi e orari di lavoro flessibili
	Programmi di assistenza per dipendenti e reti di supporto
	Collaborazione con organizzazioni di difesa della disabilità

4.2. Dal tuo punto di vista, quali sono le principali sfide che le persone con disabilità intellettive devono affrontare per accedere ad adattamenti ragionevoli e alle tecnologie assistive nel contesto lavorativo?

	Mancanza di consapevolezza e comprensione tra i datori di lavoro
	Restrizioni finanziarie per la fornitura di tecnologie assistive
	Tutela giuridica e applicazione della tale inadeguate
	Stigmatizzazione e bias sul posto di lavoro
	Disponibilità limitata di adattamenti personalizzati
	Barriere comunicative nella richiesta di adattamenti
	Formazione insufficiente per i dipendenti e il personale delle risorse umane
	Ostacoli burocratici nel processo di approvazione degli adattamenti

5. Processo di Selezione

Per ciascuna domanda, per favore selezionate da una a tre opzioni, considerando le vostre opinioni e prospettive.

5.1. Secondo te, quali sono le principali caratteristiche di un processo di selezione inclusivo per le Persone con Disabilità Intellettiva?

	Descrizioni e requisiti del lavoro chiari e accessibili
	Parità di accesso alle offerte di lavoro e alle procedure di candidatura
	Adattamenti personalizzati per domande e colloqui
	Linguaggio e comunicazione inclusivi
	Un colloquio di lavoro diversificato e una formazione per gli intervistatori
	Accordi di lavoro flessibili e ambiente favorevole
	Politiche antidiscriminatorie e formazione sull'antidiscriminazione
	Collaborazione con organizzazioni di difesa della disabilità
	Feedback e valutazione del processo di selezione a intervalli regolari
	Supporto e formazione continui per i dipendenti assunti con disabilità intellettive

5.2. Nel tuo Paese, quali sono le principali sfide che le persone con disabilità intellettive devono affrontare nei processi di assunzione?

	Consapevolezza e comprensione limitate della disabilità intellettive tra i datori di lavoro
	Manca di pratiche di assunzione inclusive e adattamenti
	Stigmatizzazione e bias nel processo di assunzione
	Accesso limitato alle opportunità di lavoro e networking
	Servizi di supporto insufficienti per le persone con disabilità intellettiva in cerca di lavoro
	Tutela giuridica contro la discriminazione e applicazione della tale inadeguate

5.3. Secondo te, quali sono le principali esigenze formative della tua organizzazione per diventare un ambiente di lavoro più inclusivo per le Persone con Disabilità Intellettive?

	Formazione per la sensibilizzazione sulla disabilità per tutto il personale
	Formazione sugli adattamenti ragionevoli e sulla accessibilità
	Strategie di comunicazione efficaci
	Formazione inclusiva sulla leadership e sul management
	Formazione a supporto della salute mentale e del benessere
	Formazione sulle politiche antidiscriminatorie e di inclusione
	Collaborazione con la formazione delle organizzazioni di difesa della disabilità
	Job coaching e supporto per dipendenti con disabilità intellettive

6. Processo di monitoraggio e di valutazione

Per ciascuna domanda, per favore selezionate da una a tre opzioni, considerando le vostre opinioni e prospettive.

6.1. Secondo te, qual è la migliore strategia per valutare quanto sia inclusivo l'ambiente di un'organizzazione?

	Sondaggi e feedback da parte dei dipendenti
	Audit esterni e valutazioni da parte di esperti in diversità e inclusione
	Metriche di inclusione e monitoraggio degli indicatori chiave di prestazione (KPI)
	Focus group e comitati inclusivi sul posto di lavoro
	Confronto (Benchmarking) rispetto agli standard e alle migliori pratiche del settore

6.2. Secondo te, qual è la migliore strategia per valutare l'inclusione specifica dei dipendenti con disabilità intellettiva nell'ambiente di un'organizzazione?

	Sondaggi e feedback da parte dei dipendenti con disabilità intellettive
	Collaborazione con organizzazioni di difesa della disabilità per le valutazioni
	Focus group e workshop inclusivi che coinvolgono questi dipendenti
	Revisioni delle prestazioni e monitoraggio della progressione di carriera
	Verifiche di accessibilità e valutazioni degli adattamenti

7. Comprensione aperta di prospettive e suggerimenti

Per studiare in modo più esplorativo le questioni relative all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità intellettive, che non erano state affrontate nelle domande chiuse a scelta multipla, è stata progettata una domanda a risposta aperta.

7.1. C'è qualche altro commento, opinione o suggerimento che vorresti condividere riguardo all'impiegabilità e all'inclusione delle Persone con Disabilità Intellettive?

Riconoscimenti

Questo questionario è stato sviluppato nell'ambito del progetto No Barriers to Employment (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826). I risultati completi dell'applicazione pilota del questionario sono presenti nel capitolo I.3. di questo libro - <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v2.p01.03>.

Riferimenti

- Casimiro, C., Sousa, C., Luz, F., Oliveira, J., & Loureiro, A. (2023). From Tokenism To Self-Determination: Ethical Considerations in Research with People with Intellectual Disabilities. Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/gamein.02>
- McDonald, K. E., Schwartz, A. E., Feldman, M. F., Nelis, T., & Raymaker, D. M. (2023). A Call-In for Allyship and Anti-Ableism in Intellectual Disability Research. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 128(6), 398-410. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-128.6.398>