



Progetto GEL - Giovani e Lavoro

**Linee guida per la realizzazione di
percorsi d'inclusione sociale per
giovani con disabilità**

Investiamo per il vostro futuro



POR FSE 2007/2013. Obiettivo Competitività Regionale ed Occupazione. Asse III - Inclusione Sociale. Cat. 71 Avviso "Azioni di orientamento e formazione per giovani"- anno 2009. DGR n. 643 del 17/03/09. Codice Progetto 69/1/1/643/2009. Progetto GEL - Giovani e Lavoro: Percorsi d'inclusione sociale per giovani con disabilità (FRV 14808)

I partner di progetto



La Fondazione Giacomo Rumor - Centro Produttività Veneto (CPV) è capofila del progetto. Nasce come associazione di enti pubblici e privati, aziende e persone nel 1955. La trasformazione in fondazione avviene nel 1994. Ha lo scopo di promuovere l'incremento della produttività e della cultura economica nei settori dell'agricoltura, artigianato, industria, commercio, servizi e della pubblica amministrazione, attraverso la diffusione delle più aggiornate tecniche di organizzazione aziendale, delle nuove tecnologie produttive, dei sistemi informatici. Il CPV svolge attività di informazione, formazione e consulenza e segue anche interventi di outplacement e di reinserimento lavorativo con i progetti IC EQUAL Age Management, Outplacement Vicenza (DGR 3327 del 8/11/05) e infine con il progetto "Interventi per over 45enni" che ha seguito 173 persone che volevano ricollocarsi nel mondo del lavoro, di cui 71 seguiti dalla scrivente.



L'Azienda ULSS n. 3 Bassano del Grappa è una struttura organizzativa territoriale del Servizio Sanitario Nazionale che ha il compito di garantire a tutta la popolazione del suo territorio, rappresentato da n. 28 Comuni, le seguenti prestazioni:- Assistenza sanitaria di base, ambulatoriale e domiciliare, nonché assistenza sociosanitaria a persone con disabilità, anziani non autosufficienti, persone con problemi di dipendenza da sostanze e con problemi psichiatrici, e altre persone svantaggiate, attraverso una rete di servizi territoriali, articolati nel distretto socio-sanitario;- Assistenza sociosanitaria specialistica, attraverso gli Ospedali e i Dipartimenti. L'ULSS 3 ha competenze specifiche in materia di inserimento sociale e lavorativo di persone con disabilità, con problemi psichiatrici, tossicodipendenti, alcolisti, persone svantaggiate. Lo svolgimento delle suddette competenze viene garantito attraverso il Servizio integrazione lavorativa (SIL).



L'Azienda ULSS n. 4 Alto Vicentino è una struttura organizzativa territoriale del Servizio Sanitario Nazionale che ha il compito di garantire a tutta la popolazione del suo territorio, rappresentato da 32 Comuni associati, le seguenti prestazioni: -Assistenza sanitaria di base, ambulatoriale e domiciliare, nonché assistenza sociosanitaria a persone con disabilità, anziani non autosufficienti, persone con problemi di dipendenza da sostanze e con problemi psichiatrici, e altre persone svantaggiate, attraverso una rete di servizi territoriali, articolati nei distretti socio-sanitari; -Assistenza sociosanitaria specialistica, attraverso gli Ospedali e i dipartimenti. L'ULSS 4 ha specifiche competenze in materia di inserimento sociale e lavorativo di persone con disabilità, con problemi psichiatrici, tossicodipendenti, alcolisti, persone svantaggiate. Lo svolgimento delle suddette competenze viene garantito attraverso il Servizio integrazione lavorativa Area Svantaggio (SILAS).



L'Azienda ULSS 5 Ovest Vicentino è una struttura organizzativa territoriale del Servizio Sanitario Nazionale che ha il compito di garantire a tutta la popolazione del suo territorio, rappresentato da n. 22 Comuni, le seguenti prestazioni: - Assistenza sanitaria di base, ambulatoriale e domiciliare, nonché assistenza sociosanitaria a persone con disabilità, anziani non autosufficienti, persone con problemi di dipendenza da sostanze e con problemi psichiatrici, e altre persone svantaggiate, attraverso una rete di servizi territoriali, articolati nel distretto socio-sanitario; -Assistenza sociosanitaria specialistica, attraverso gli Ospedali e i Dipartimenti. L'ULSS 5 Ovest Vicentino ha specifiche competenze in materia di inserimento sociale e lavorativo di persone con disabilità, con problemi psichiatrici, tossicodipendenti, alcolisti, persone svantaggiate così come individuate dalla normativa nazionale e regionale vigente e sulla base di quanto stabilito dal Piano di Zona 2004/2006.



L'Azienda ULSS 6 Vicenza è una struttura organizzativa territoriale del Servizio Sanitario Nazionale che ha il compito di garantire a tutta la popolazione del suo territorio, rappresentato da n. 39 Comuni, le seguenti prestazioni: -Assistenza sanitaria di base, ambulatoriale e domiciliare, nonché assistenza sociosanitaria a persone con disabilità, anziani non autosufficienti, persone con problemi di dipendenza da sostanze e con

problemi psichiatrici, e altre persone svantaggiate, attraverso una rete di servizi territoriali, articolati nel distretto socio-sanitario; -Assistenza sociosanitaria specialistica, attraverso gli Ospedali e i Dipartimenti. L'ULSS 6 Vicenza ha specifiche competenze in materia di inserimento sociale e lavorativo di persone con disabilità, con problemi psichiatrici, tossicodipendenti, alcolisti, persone svantaggiate.



Prisma è un Consorzio tra cooperative sociali costituito nel Luglio del 1994 in forma di cooperativa sociale. Le cooperative sociali associate sono attualmente 60; di cui 36 di tipo A e 24 di tipo B. Il consorzio opera per lo sviluppo dell'impresa sociale collaborando con altri soggetti, pubblici e privati, in ambito locale, regionale, nazionale e comunitario. Prisma ha funzioni di: rappresentanza dei bisogni delle cooperative sociali associate; rappresentanza dei bisogni sociali delle fasce deboli e collaborazione con i diversi soggetti istituzionali per costruire un sistema locale integrato di protezione sociale; promozione imprenditoriale; promozione delle attività delle cooperative sociali associate; progettazione e sviluppo di percorsi formativi; promozione, formazione e accompagnamento alle cooperative sui temi della qualità e dell'accreditamento istituzionale; attivazione e gestione di percorsi formativi e di orientamento, fornitura di servizi a terzi con particolare riferimento alla trasmissione all'esterno di "buone prassi" sviluppate nell'ambito del consorzio.

Un particolare ringraziamento per il contributo alla redazione delle linee guida d'intervento incluse in questa pubblicazione le professioniste psicologhe Giorgia Bogoni, Federica Dal Lago e Sara Venturini.

E' stato inoltre fondamentale per la riuscita degli interventi descritti nel presente volume il contributo e la professionalità di tutti gli operatori degli enti partner di progetto che hanno collaborato alla fase di affiancamento degli utenti.

Si ringraziano inoltre le famiglie dei beneficiari per averli sostenuti nella partecipazione alle attività e per aver creduto nella bontà degli interventi e nella loro efficacia.

Indice

| | |
|--|-----------|
| Il progetto GEL e i percorsi per giovani con disabilità | 6 |
| Le attività di progetto e i prodotti realizzati..... | 7 |
| Funzionamento del partenariato | 13 |
| Elementi di positività e criticità dell'esperienza | 13 |
| Introduzione alle linee guida | 14 |
| Obiettivi generali | 16 |
| I destinatari e la loro individuazione | 16 |
| Le modalità d'intervento | 17 |
| Le aree tematiche | 17 |
| La metodologia adottata | 19 |
| Analisi dettagliata di un intervento | 20 |
| Le fasi dell'attività formativa e di orientamento | 20 |
| La fase di stage | 21 |
| Gli incontri con i genitori | 22 |
| Conclusioni | 24 |
| Note bibliografiche..... | 30 |

Il progetto GEL e i percorsi per giovani con disabilità

Sul territorio della Provincia di Vicenza, grazie ad una stretta e duratura collaborazione tra enti di formazione, Enti istituzionalmente coinvolti nell'area della disabilità e mondo della cooperazione sociale, è stato attivato il progetto regionale "GEL - Giovani e Lavoro - Percorsi d'inclusione sociale per giovani con disabilità" con capofila la FONDAZIONE GIACOMO RUMOR - CENTRO PRODUTTIVITA' VENETO. Il progetto da Settembre 2009 a Ottobre 2010 ha coinvolto 21 utenti in attività di formazione, orientamento e stage. I partner coinvolti nel progetto come partner operativi sono stati l'Azienda ULSS n. 3 Bassano del Grappa, l'Azienda ULSS n. 4 Alto Vicentino, l'Azienda ULSS 5 Ovest Vicentino, l'Azienda ULSS 6 Vicenza e PRISMA Società Cooperativa Sociale Consortile. La Provincia di Vicenza ha operato invece nel progetto in qualità di partner di rete collaborando nella fase di analisi dei fabbisogni e nell'informazione verso i CPI territoriali della presenza del progetto sul territorio.

Nel complesso, 21 sono gli utenti che hanno beneficiato del progetto, anche se, di questi 20, alla fine degli interventi, sono le persone che hanno superato il 70% del monte ore previsto in fase di definizione del Piano di Azione Individuale e hanno quindi completato il percorso all'interno del progetto. Tutti i partecipanti alle attività erano residenti nel territorio della Provincia di Vicenza ed abitavano nel territorio di competenza di ciascuna ULSS partner di progetto. Erano tutti utenti dei Servizi di Integrazione Lavorativa che avevano richiesto supporto per l'inserimento lavorativo e per il miglioramento della propria situazione di inclusione sociale.

Ciascun beneficiario è stato individuato in collaborazione con i Servizi di Integrazione Lavorativa delle ULSS partner di progetto e i Centri Per l'Impiego della provincia di Vicenza. Entrambi i servizi hanno anche svolto attività di sportello sul territorio e di informazione sulle attività che era possibile realizzare all'interno del progetto.

I beneficiari hanno realizzato, con il supporto degli operatori di progetto, attività di orientamento, individuale e di gruppo, finalizzate a mettere a punto, prima individualmente e poi in gruppi di 10 utenti, strategie utili di promozione di sé e del proprio profilo. In questa fase sono state trasmesse e messe concretamente in pratica, attraverso simulazioni, utili nozioni su come relazionarsi con i colleghi di lavoro e i selezionatori del personale. Sono state anche attivate due attività formative realizzate in due sedi diverse della provincia di Vicenza al fine di superare problemi relativi allo spostamento di utenti privi della patente o di un mezzo di trasporto. Ciò ha permesso di raggiungere utenti con elevate difficoltà di mobilità. Nonostante queste difficoltà, tali utenti erano comunque alla ricerca di opportunità di inserimento lavorativo e di aggiornamento delle proprie competenze.

Le attività formative erano già state previste in fase progettuale e prevedevano 68 ore di attività su temi quali la comunicazione e il lavoro di gruppo, il trasferimento di nozioni applicative sulla sicurezza sul luogo di lavoro, di economia e organizzazione aziendale, di igiene, di ergonomia e un modulo finale applicativo di project work finalizzato al consolidamento attraverso simulazioni di quanto trasmesso dai docenti nei moduli

precedenti. Le due attività formative si sono svolte parallelamente, una presso la sede del SIL dell'ULSS 5, l'altra presso la sede del SIL dell'ULSS 4.

I docenti e gli orientatori coinvolti nelle attività di orientamento e formazione sono professionisti che operano da anni nell'ambito dell'inserimento lavorativo e dello svantaggio socio-lavorativo, con particolare esperienza nell'ambito della conduzione di gruppi di lavoratori con disabilità fisica o intellettiva.

La strutturazione in termini di durata e di attività previste nel Piano d'Azione Individuale, il documento di programmazione condiviso tra beneficiario e operatori di progetto, è stata in questo progetto standardizzata per tutti gli utenti che hanno preso parte agli interventi, ad esclusione dei tirocini formativi che sono stati attivati esclusivamente per 4 dei 21 beneficiari. La scelta di prevedere interventi di orientamento e formazione standardizzati è legata alla scelta di costituire in una prima fase 4 gruppi di utenti e in una seconda fase 2 gruppi di utenti che potessero portare avanti il programma assieme, i cui membri potessero supportarsi vicendevolmente nel lungo percorso di affiancamento.

Le attività di progetto e i prodotti realizzati

Modello di Piano di Azione Individuale cartaceo a preventivo mutuato dai Servizi al Lavoro della Provincia di Vicenza

Anche in questo progetto il coordinamento tecnico di progetto ha deciso l'adozione di un approccio Empowerment per la realizzazione delle attività formative e di orientamento. Alla luce dell'esperienza degli operatori di progetto e delle ULSS partner che negli incontri di avvio del progetto hanno evidenziato l'importanza di affiancare gli utenti con disabilità anche dal punto di vista del supporto alla valutazione di sé e delle risorse personali. L'Empowerment psicologico prevede che l'utente sia affiancato nel processo di autoanalisi delle sue potenzialità ma anche di elaborazione dei propri limiti, delle sue necessità di ricollocazione e delle risorse individuabili attraverso l'analisi del contesto. Per seguire l'utente nell'applicazione di questi principi si è optato fin dalla fase iniziale delle attività per l'adozione di un modello cartaceo già sviluppato dai Centri Per l'Impiego territoriali. Il modello è stato già precedentemente utilizzato nei progetti finanziati dalla Regione Veneto realizzati sul territorio dal Centro Produttività Veneto per formalizzare le attività concordate con il beneficiario. L'adozione del PAI cartaceo ha permesso l'elaborazione e la condivisione con il beneficiario e con i membri del suo nucleo familiare, laddove questi erano attivamente coinvolti, del percorso di inserimento lavorativo dell'utente e del programma delle attività che si prevedeva di attivare nell'ambito del progetto.

Il PAI era redatto attraverso un processo logico per step:

- 1) Analisi delle esperienze lavorative e delle caratteristiche del lavoratore (nazionalità, titolo di studio, età, percorso di formazione/istruzione);
- 2) Analisi delle necessità di ricollocazione (mansione e occupazione desiderata, inquadramento, ecc.) e dei vincoli legati alla conciliazione dei tempi di vita familiare e lavorativa (ricerca di rapporto di lavoro full-time/part-time, disponibilità a turni, tempi di spostamento, ecc.) in relazione alle richieste del Mercato del Lavoro territoriale;
- 3) Programmazione delle attività di affiancamento in relazione ai punti sopra menzionati e calendarizzazione di massima dell'erogazione delle attività concordate;

- 4) Firma dell'Operatore e firma del beneficiario e consegna al beneficiario di una copia del PAI per ricevuta.

|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|------------------|--------|-----------|------------|------|----------------|--|--|--|------------------------|--|--|--|-----------------------|--|--|--|-------|--|--|--|------------|--|--|--|--------------------|--|--|--|-----------------|--|--|--|
| PROGETTO "GEL - Giovani e Lavoro" Cod. 59/1.1/643/2009 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Piano di azione individualizzato COGNOME e NOME _____ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sezione 1 - Dati cliente | | Operatore | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nome e cognome | LUOGO | 2002 | 203 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Indirizzo residenza/domicilio _____ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Telefono | 033 | 033 | 033 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Telefono studio _____ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Qualifica personale _____ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> disoccupato <input type="checkbox"/> occupato con reddito <= 6000 € <input type="checkbox"/> attività lavorativa in Italia _____ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| MADRID <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sezione 2 - Condizioni di disponibilità | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tipo attività | Variabile | Per frequenza | Parametri minimi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Autoreg. Coordinato/5000 comp./colaborazione | "Selezionati" | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Qualifica _____ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Durata contratto _____ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fascia oraria _____ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Distanza _____ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tempo massimo giornaliero (ore) _____ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sezione 3 - Azioni programmate | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Azione | Descrizione | Durata prevista | Esiti | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> Colloquio/Intervista | Colloquio primo orientamento, orientamento prelievo, preparazione alla ricerca | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> Orientamento individuale | Supporto individuali di orientamento | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> Orientamento di gruppo | Sessioni di orientamento di gruppo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> Analisi competenze | Colloqui individuali per analisi delle competenze | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> Stage | Formazione di occasioni di stage | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> Formazione | Partecipazione a stage | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> Ricerca di impiego | Partecipazione ad attività di formazione | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> Accompagnamento | Attività individuali di accompagnamento | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTALE ATTIVITA' PREVISTA _____ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Il PAI si integra e rafforza le azioni previste nel piano di lavoro e relativo al contratto di inserimento, e può essere realizzato in tutto o in parte. Il beneficiario e l'operatore si impegnano a sottoscrivere il presente piano di azione individualizzato e a consegnare il presente piano di azione individualizzato al beneficiario per ricevuta.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Operatore _____</p> <p>Beneficiario _____</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Luogo e data _____</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Sezione 4 - Verifica del piano</p> <p>Per il PAI di riferimento _____</p> <p>Il PAI è stato verificato con riferimento al mese di _____. Il presente Piano d'azione individuale potrà essere aggiornato sulla base dei risultati delle attività comprese nel programma, nonché sulla base di accordi intercorsi con il beneficiario di sezione del Piano di parte dell'assistente.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Sezione 5 - Cronologia delle azioni programmate</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Azione</th> <th>Mese</th> <th>Realizzata</th> <th>Nota</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Suboccupazione</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Intervento individuale</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Analisi di competenze</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Stage</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Formazione</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Ricerca di impiego</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Accompagnamento</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | | | | Azione | Mese | Realizzata | Nota | Suboccupazione | | | | Intervento individuale | | | | Analisi di competenze | | | | Stage | | | | Formazione | | | | Ricerca di impiego | | | | Accompagnamento | | | |
| Azione | Mese | Realizzata | Nota | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Suboccupazione | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Intervento individuale | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Analisi di competenze | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Stage | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Formazione | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ricerca di impiego | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Accompagnamento | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Sezione 6 - Attività concordate</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DATA</th> <th>ATTIVITA'</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | | | | DATA | ATTIVITA' | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DATA | ATTIVITA' | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Sezione 7 - Report attività svolte in autonomia</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DATA</th> <th>ATTIVITA'</th> <th>ESITO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | | | | DATA | ATTIVITA' | ESITO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DATA | ATTIVITA' | ESITO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Sezione 8 - Note</p> <p>_____</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

A prescindere dal percorso standardizzato previsto per ciascun utente, era comunque prevista anche la possibilità di aggiornare il PAI durante l'attività sulla base delle esigenze che emergevano durante l'affiancamento del lavoratore.

Tool Box informativo per orientarsi nel Mercato del Lavoro territoriale

Una esigenza importante che è emersa dagli allievi durante la fase di orientamento e di formazione era la necessità di ricevere informazioni chiare e puntuali su come proporsi nel mercato del lavoro, con quali attori relazionarsi e appoggiarsi, come si può evidenziare i punti di forza del proprio profilo e della propria professionalità e sottolineare al meglio i vantaggi per l'azienda o l'ente che assume.



Il pacchetto informativo, redatto dalle orientatrici del progetto, è stato consegnato agli utenti che hanno preso parte alle attività di orientamento.

Contemporanea alle attività frontali rivolte agli utenti, gli operatori del progetto dedicati all'orientamento degli allievi provvedevano ad aggiornare il tool con informazioni e suggerimenti che erano emersi nel corso delle attività in modo da sedimentare negli allievi la conoscenza delle procedure e delle tecniche più efficaci e più tarate sul gruppo di lavoro.

Esercitazioni di autoanalisi e confronto sulle esperienze lavorative precedenti e relazioni conclusive

Le esercitazioni di autoanalisi realizzate dagli utenti e le esperienze di confronto all'interno dei gruppi di lavoro, considerando le caratteristiche e le difficoltà di tipo fisico, ma in molti dei casi seguiti, anche di tipo intellettuale, hanno costituito il vero e importante valore aggiunto del progetto.

Report N. 2: intervista a Annalisa Pavoni - caso di successo, inserimento lavorativo.

DESCRIZIONE GENERALE DEL CASO.

N. è un giovane con disabilità disoccupato in cerca di ri-collocazione lavorativa da effettuarsi tramite percorsi di tirocinio formativo. È un ragazzo che tende a mostrarsi molto sicuro di sé e padrone della situazione. Gestisce le relazioni con un certo distacco emotivo e, inizialmente, non sembra molto interessato ad interagire né con i compagni né con i docenti. Partecipa alle varie attività con aria di sufficienza e talora scarso coinvolgimento, cercando di fornire un'immagine di sé che non corrisponde al suo reale livello di capacità. Nel percorso formativo dimostra, infatti, non pochi limiti sul piano del pensiero astratto; non sempre coglie in modo esatto le consegne e il livello delle sue prestazioni è piuttosto povero e superficiale. Per coprire queste sue lacune, N. usa la strategia dell'evitamento e del mascheramento; non interviene spontaneamente, non chiede chiarimenti, non esprime dubbi o esitazioni, manifesta atteggiamenti elusivi dimostrandosi spesso superiore e distaccato. Sembra non essere in grado di tollerare le frustrazioni e, di fronte alle difficoltà, reagisce con finto disinteresse verso l'attività d'aula. Accetta comunque, senza particolari resistenze, le proposte dei docenti riuscendo sempre più a mettersi in gioco con crescente, seppur non completamente spontanea, disponibilità.

DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO EFFETTUATO.

L'intervento formativo d'aula è stato caratterizzato da lezioni frontali interattive e frequenti lavori di gruppo. N. ha partecipato con continuità sia alle attività in plenaria, con qualche intervento sui vari argomenti trattati, spesso su sollecitazione dei docenti, portando le sue esperienze personali e lasciandosi coinvolgere nelle singole attività proposte. Ha partecipato con maggiore interesse alle attività dei sottogruppi riuscendo ad interagire con le persone con cui si è trovato a lavorare. Ha partecipato attivamente alle proposte di orientamento individuale e di gruppo, dimostrando attenzione e disponibilità a partecipare alle attività di simulazione che sono state proposte. Nel corso dell'esperienza è diventato un po' più comunicativo e ha instaurato delle relazioni più strette con qualche compagno. Ci sembra che il problema maggiore di N. sia riconducibile ad un falso sé che gli impedisce di aderire con autenticità alle varie esperienze e lo spinge verso una progettualità difficilmente attuabile o ad alto rischio di fallimento. Appare quanto mai importante offrire a N. la possibilità di fare esperienze positive e gratificanti per rassicurarlo sui suoi reali punti di forza. Il progetto lavorativo dovrà essere protetto e guidato, in un ambiente sereno, tollerante e in grado di valorizzare e sviluppare le sue potenzialità.

ANALISI DEI FATTORI CHE HANNO INFLUENZATO POSITIVAMENTE / NEGATIVAMENTE L'INTERVENTO.

L'intervento è stato influenzato positivamente dalla presenza di un gruppo misto per genere, omogeneo per età, condizioni personali e occupazionali, come pure la presenza di persone provenienti da ambiti territoriali differenti (Schio e Bassano). Altro elemento di forza è stato rappresentato dalla possibilità di affrontare argomenti di sicuro interesse per la persona, dei quali aveva già avuto qualche riscontro ma che non erano mai stati affrontati in maniera approfondita in un corso. La metodologia interattiva adottata ha sicuramente contribuito a rendere interessante ed accattivante l'intervento formativo, in particolare il lavoro in gruppo e sottogruppi. N. ha partecipato attivamente alle simulazioni che sono state fatte. Sono stati utili il confronto con altre esperienze in prima persona con i compagni, i docenti e i tutor. Fattore critico: necessità di un intervento che si sviluppi in un arco temporale più esteso e soprattutto con un percorso personalizzato di formazione in situazione che aiuti N. a diventare maggiormente consapevole delle sue potenzialità ma anche dei suoi limiti.

L'operatività frontale, sostenuta dapprima con il singolo beneficiario individualmente, poi in piccoli gruppi di 5 persone, infine in due gruppi di 10 persone, ha facilitato il confronto e lo scambio positivo di esperienze tra gli allievi. Tale scelta è stata volontariamente presa dal coordinamento di progetto al fine di stimolare ciascun utente al confronto e all'analisi a mano a mano che questo acquisiva una maggiore consapevolezza di sé e dei propri mezzi e quindi maggiore sicurezza. Sicuramente questo è uno dei risultati positivi della stretta e lunga collaborazione tra gli enti e gli operatori degli enti partner di progetto.

Gli interventi di autoanalisi sono stati utili anche per far comprendere all'utente la motivazione sottostante alla sua preferenza per un determinato tipo di mansione. Quali erano le motivazioni fisiche o più spesso psicologiche sottostanti. A volte infatti, tali preferenze portano l'utente a rifiutare opportunità di ricollocazione senza attribuire motivazioni valide o facilmente interpretabili come comportamenti di rifiuto verso il mondo esterno.

Report N. 7: intervista a Elena Colbacchin - caso di successo, inserimento lavorativo.

DESCRIZIONE GENERALE DEL CASO.

B. si è candidata per il progetto "GEL" al fine di acquisire strategie utili all'inserimento lavorativo. La signora B. sta infatti lavorando a tempo parziale presso la mensa di un istituto scolastico vicino a casa, ma le ore di lavoro sono comunque limitate e, di conseguenza, il reddito della beneficiaria è tale da permetterle di mantenere l'iscrizione al Centro per l'Impiego di riferimento come sotto-occupata. La signora B. ha quindi considerato l'opportunità di partecipare ad un percorso che le permettesse di conoscere e poter utilizzare ulteriori strumenti per la ricerca attiva, e di acquisire conoscenze utili da poter applicare nel mondo del lavoro.

DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO EFFETTUATO.

Durante le attività formative la signora B. ha dimostrato un forte interesse per gli argomenti proposti. In particolare ha dimostrato coinvolgimento e maggior abilità nello svolgimento delle attività sviluppate in sottogruppi. Le attività hanno permesso l'acquisizione di conoscenze relative alla comunicazione, alla sicurezza nei luoghi di lavoro ed all'organizzazione aziendale. La beneficiaria ha quindi dimostrato interesse per tutti i moduli proposti, manifestando un sempre maggior coinvolgimento nelle attività, riuscendo inoltre a stringere e rinforzare relazioni con gli altri partecipanti al progetto. La beneficiaria ha quindi partecipato ad attività di orientamento di gruppo, che le hanno permesso di ipotizzare in modo più definito e realistico il percorso da seguire al fine di trovare un'occupazione coerente con le proprie aspettative. La signora B. ha infatti espresso l'interesse per attività che si svolgono in contesti che permettano lo sviluppo di relazioni umane, come l'ambito della mensa, esprimendo il desiderio di poter trovare anche nell'ambiente lavorativo una rete di relazioni all'interno della quale sentirsi parte di un gruppo.

ANALISI DEI FATTORI CHE HANNO INFLUENZATO POSITIVAMENTE / NEGATIVAMENTE L'INTERVENTO.

Il percorso della signora B. ha permesso di ottenere risultati positivi grazie all'impegno della beneficiaria e al desiderio di trovare opportunità di miglioramento attraverso le attività proposte.

Lo svolgimento delle attività è stato nel suo complesso lineare, tanto da non far emergere influenze negative o elementi che potessero determinare situazioni di opposizione o contrarietà al percorso proposto.

Trovare l'occupazione coerente rispetto alle proprie aspettative, come per qualsiasi lavoratore normodotato, infatti, rappresenta per gli utenti del progetto uno dei più grandi risultati per il raggiungimento dei propri obiettivi di vita.

Funzionamento del partenariato

Nell'ambito del progetto i rapporti e le interazioni tra i vari enti partner si sono basati sull'esperienza maturata nel corso degli ultimi sette anni di collaborazione. Al fine di garantire uno standard qualitativo elevato si è scelto di individuare come operatori esterni di progetto i professionisti che da più tempo avevano maturato esperienze di affiancamento di utenti con disabilità o in situazione di svantaggio e che conoscevano ed erano in grado di applicare operativamente sul campo i principi del Fondo Sociale Europeo. A supporto dei professionisti esterni, gli operatori delle ULSS partner di progetto hanno fornito un prezioso contributo nella fase iniziale di analisi della storia del caso (anamnesi) ma anche in itinere, nell'attivare utili relazioni con medici e altre figure professionali che operano all'interno delle strutture sanitarie e che potevano contribuire al miglioramento della condizione psicologica o sociale dell'utente.

Il CPV e PRISMA si sono presi interamente carico delle attività frontali e di supporto di tutti i beneficiari mentre i partner ULSS 3, ULSS 4, ULSS 5 e ULSS 6, con i loro Servizi di Integrazione Lavorativa, hanno fornito il supporto della loro esperienza partecipando e contribuendo in tutta la fase di monitoraggio e verifica in itinere delle attività svolte e garantendo il rapporto, oltre che con il beneficiario coinvolto nel progetto, anche con il suo nucleo familiare. La Provincia di Vicenza, infine ha invece assicurato la diffusione delle informazioni alle aziende e ai potenziali beneficiari del territorio.

Elementi di positività e criticità dell'esperienza

Il progetto ha fornito sicuramente un importante contributo all'integrazione di utenti che prima erano difficilmente raggiungibili con interventi di formazione tradizionali finanziati dal Fondo Sociale Europeo, con differenti condizioni di disabilità, attraverso la facilitazione dell'accesso alle attività formative. E' stato infatti approvata la proposta di attivare un servizio di trasporto, con pulmini attrezzati, che ha permesso ai 20 utenti, domiciliati in zone anche molto distanti tra loro, di raggiungere senza problemi le sedi delle attività formative e di orientamento. Questa possibilità è stata particolarmente apprezzata dalle famiglie dei giovani beneficiari in quanto essa si è connotata come un primo passo di sostegno e attenzione verso le difficoltà degli utenti. Questa azione ha poi avuto come ritorno il dato positivo di frequenza degli allievi sia alle attività di orientamento sia alle attività formative, con solo un allievo ritiratosi prima del raggiungimento del 70% del monte ore e con tutti i 20 allievi formati.

Introduzione alle linee guida

Ognuno di noi si considera per ciò che fa e per come è trattato dagli altri, dal ruolo sociale che ricopre e che permette di mettersi in relazione con gli altri.

La considerazione che ognuno ha di se stesso e del proprio ruolo all'interno della società si sviluppa, secondo il modello cognitivista, attraverso un'organizzazione in schemi di sé determinati da una continua elaborazione e organizzazione delle informazioni dedotte dall'esperienza passata, dai concetti e dimensioni che meglio ci definiscono, dai ricordi di successi e insuccessi avuti e non ultimo dalle conferme o meno ricevute degli altri.

In sintesi gli schemi di sé già costituiti influenzano le informazioni successive in un'ottica di continua auto conferma della nostra identità e del tentativo di far sì che gli altri ci percepiscano secondo gli schemi in noi già precostituiti, al fine di mantenere una coerenza e prevedibilità della nostra immagine e del nostro comportamento.

Le persone con disabilità intellettiva presentano maggiori difficoltà a strutturare un sé autentico in quanto il loro percorso di crescita verso la normalità è spesso rallentato dagli innumerevoli ostacoli di ordine culturale e sociale che si frappongono sul loro cammino .

Date tali premesse si evince quanto sia fondamentale la costituzione di schemi di sé o identità positive per migliorare la nostra immagine e il nostro ruolo sociale, ponendo quindi al centro della nostra attenzione il percorso formativo e professionale che la società riserva ad ognuno di noi, frutto di scelte individuali, più o meno consapevoli, ma anche a volte di compromessi sociali dettati da condizioni di mercato del lavoro instabile e altamente competitivo.

L'incertezza e l'ansia di non trovare occupazione e dunque di non avere garantite alcune condizioni di vita attraversano in modo sempre più incisivo varie fasce di popolazione e sempre più si rendono necessari interventi di raccordo tra pubblico/privato per favorire una miglior integrazione di tutte le informazioni a disposizione e agevolare il sistema di incontro domanda e offerta di lavoro.

In sintonia con le indicazioni dell'Unione Europea e della Regione Veneto sono stati realizzati nel nostro territorio molti progetti in via sperimentale finalizzati a favorire l'inclusione lavorativa, quali ad esempio Equal, Re-Integra e in tal senso si è proceduto, visti gli esiti positivi a sviluppare un'ulteriore idea progettuale denominata "Gel" di cui andremo ad illustrare la metodologia del partenariato che ha visto la partecipazione e il raccordo tra le quattro Aziende Ulss del Vicentino che, tramite i Servizi Integrazione Lavorativa, si occupano di inserimento lavorativo di persone con disabilità e l'Ente di formazione, Centro Produttività Veneto, in veste di Ente capofila.

Tale progetto è stato pensato per ragazzi con disabilità che al termine dell'obbligo scolastico formativo assieme alle loro famiglie si sono per la prima volta affacciati al mercato del lavoro cogliendo da subito, anche con l'aiuto degli operatori socio-sanitari e del lavoro, le differenze rispetto al passato. Ad oggi questo si delinea come altamente selettivo, alla ricerca di nuovi talenti e di figure altamente specializzate,

richiedendo competenze di tipo trasversale e in continuo aggiornamento, autonomia e flessibilità , che a volte si traducono anche con precarietà contrattuale e quindi incertezza di ruolo.

Tale realtà di mercato del lavoro difficilmente si presta ad accogliere situazioni di cui sono portatori la maggior parte dei ragazzi con disabilità intellettiva , creando quindi posizioni di resistenza che a volte possono portare ad una vera e propria emarginazione sociale dell'individuo, amplificando in lui le difficoltà e i limiti relazionali in essere e in ogni caso minando gli interessi e le ambizioni personali, ossia la costruzione positiva di un'identità personale e sociale.

Inoltre al termine del percorso formativo e scolastico a volte concepito anche dalle famiglie, come ambiente "protetto" in quanto persegue ideali di uguaglianza e integrazione sociale, si crea un forte dislivello, tra le aspettative appunto delle famiglie , che perseguono l'ideale e la garanzia del posto "fisso" per i loro ragazzi, anche con mansioni per lo più di routine e generiche, e le richieste professionali, caratterizzate come già detto, da selettività e precarietà contrattuale.

A partire da tutte queste considerazioni si è cercato con questo progetto, attraverso un percorso di formazione e di orientamento al lavoro, di creare una maggior consapevolezza di sé in questi ragazzi e in un momento dedicato anche alle loro famiglie, in rapporto al contesto del mercato del lavoro attuale e delle possibilità reali di inserimento lavorativo, in coordinamento costante con gli operatori del Sil.

L'intervento quindi che sarà di seguito descritto si è proposto di offrire un'occasione di collegamento tra tematiche di tipo didattico/formativo acquisite dai ragazzi durante il percorso scolastico e tematiche attinenti al possibile contesto professionale, attraverso anche l'uso di metodologie basate su focus group, di analisi dei casi, di *problem solving*, e giochi di ruolo per accrescere in loro le competenze relazionali, di confronto attivo e di lavoro in team tanto auspicato e richieste dal mercato del lavoro di oggi.

Inoltre per alcuni di loro è stato possibile attuare dei percorsi di stage presso aziende del territorio con cui le Ulss avevano già rapporti in essere, a sostegno ancora una volta dell'importanza e la necessità di tale strumento per facilitare e sostenere i ragazzi nel loro iniziale contatto con il mondo del lavoro.

Ci si auspica quindi che tale progetto possa rappresentare un'indicazione di partenza da cui prendere spunto per ulteriori iniziative, magari con la possibilità di garantirne una maggior estendibilità all'utenza e continuità nel tempo in quanto ci ritroviamo nell'affermazione che "l'inclusione lavorativa delle persone disabili non è una conquista stabile ma va perseguita di volta in volta con uno sforzo che deve rinnovarsi perennemente come accade per altre conquiste umane".

Obiettivi generali

All'interno di un sistema integrato di servizi, specialmente per i giovani lavoratori con disabilità psichica che si apprestano ad entrare per la prima volta nel mercato del lavoro, risulta cruciale l'individuazione di un momento di trasferimento delle nozioni e degli strumenti per muoversi all'interno del mercato del lavoro e per trovare il necessario supporto dei servizi presenti sul territorio nel momento in cui essi si dovranno rapportare con colleghi di lavoro e con i responsabili aziendali. La formazione deve conseguentemente mutare le sue procedure ordinarie di trasmissione delle informazioni: bisogna sviluppare metodi di apprendimento attivo che si discostino da un lato dai canonici metodi scolastici e si avvicinino progressivamente alla metodologia dell'imparare facendo.

Per raggiungere questo obiettivo risulta necessario coinvolgere le famiglie, sostenerle e renderle consapevoli rispetto le caratteristiche e finalità dei processi di orientamento e formativi personalizzati che saranno loro proposte a favore dei figli. Questo obiettivo è stato perseguito attraverso un percorso di accompagnamento parallelo.

I destinatari e la loro individuazione

I partecipanti coinvolti sono stati 20 giovani con disabilità di età compresa tra i 18 e i 25 anni a favore di giovani inoccupati usciti di recente dal percorso di istruzione scolastica e disponibili ad inserirsi nel mondo del lavoro.

La selezione dei beneficiari è avvenuta in piena collaborazione tra gli operatori dei servizi di integrazione lavorativa dell'Ulss6 e Ulss5 e il personale esterno incaricato di seguire il progetto.

L'esito di questa collaborazione ha portato all'individuazione di 10 candidati (5 per ciascuna U.I.s.s.) rispondenti alle caratteristiche richieste dal Progetto. Nella selezione sono stati presi in considerazione una molteplicità di fattori e di variabili come: autonomia negli spostamenti, capacità di mantenere l'attenzione per periodi prolungati, interesse per i temi proposti e la motivazione e attivazione alla ricerca di un lavoro. Si è ritenuto importante tener conto sia delle caratteristiche individuali dei candidati che del loro percorso precedente all'interno del Servizio.

Al termine della fase di preselezione ciascun candidato è stato contattato telefonicamente per un colloquio individuale al fine di valutarne la disponibilità e l'interesse per il progetto. L'esito dei colloqui ha portato alla definizione del gruppo dei partecipanti effettivi a tutte le fasi di progetto.

Ciascun candidato è stato coinvolto in due momenti individuali a lui dedicati: il primo per raccogliere le informazioni necessarie per la compilazione dei documenti richiesti per l'avvio delle attività e il secondo momento a conclusione del percorso per la raccolta delle osservazioni del candidato stesso e della progettazione per il percorso futuro.

Le modalità d'intervento

L'intervento formativo per i beneficiari dell'Ulss5 e dell'Ulss6 è stato realizzato considerando il programma e i contenuti definiti dal Progetto in sinergia con l'Ulss3 e Ulss4 che hanno organizzato l'attività all'interno del proprio territorio. L'organizzazione del percorso formativo è stata tarata in base alle caratteristiche dei soggetti che aderivano all'iniziativa. Si è rivolta particolare attenzione alla scelta del luogo dove tenere gli incontri per garantire a tutti i membri del gruppo una buona accessibilità e uno spazio adeguato in cui svolgere le attività di formazione.

Le *équipe* del Servizio di integrazione lavorativa sia dell'Ulss 5 che dell'Ulss 6 hanno collaborato nell'organizzazione e realizzazione dell'intervento, scegliendo di strutturare la formazione come segue: tre giorni a settimana con moduli di 4 ore ciascuno dalle 9.00 alle 13.00 per un totale di 68 ore di formazione e 10 di orientamento di gruppo.

La scelta della suddivisione temporale è stata pensata in riferimento alla tipologia di utenza, nel rispetto delle caratteristiche personali, considerando la capacità di acquisizione e memorizzazione di informazioni e la possibilità di mantenere nel tempo l'attenzione e la concentrazione.

Le aree tematiche

La finalità dell'attività formativa è stato di favorire l'ingresso nel mercato del lavoro dei destinatari mediante percorsi di orientamento, di rimotivazione e di formazione, contribuendo anche a superare i problemi che la dispersione scolastica o formativa possono aver determinato.

In riferimento a tali priorità, le proposte progettuali hanno evidenziato, oltre alle caratteristiche dei destinatari, le specifiche problematiche presenti nelle aree territoriali in cui i giovani risiedono.

Il frutto dell'analisi dei fattori sopraelencati ha portato a scegliere come aree tematiche da sviluppare durante l'attività formativa i seguenti argomenti:

- Relazionarsi e lavorare in gruppo,
- La sicurezza sul luogo di lavoro,
- Igiene nel luogo di lavoro
- Ergonomia,
- Orientamento,
- Comprendere l'economia organizzazione aziendale.
- Project work

Le tematiche proposte all'inizio del percorso formativo hanno avuto l'obiettivo di creare un clima positivo

all'interno del gruppo, affinché il gruppo stesso divenisse luogo riconosciuto da tutti come area di scambio e di confronto, privo di giudizi e pregiudizi fra i partecipanti.

Dopo una prima fase di reciproca conoscenza si è passati a un approfondimento delle competenze sociali di ciascuno partendo dall'analisi delle modalità di porsi gli uni agli altri per arrivare all'esperienza di stili relazionali di gruppo. In particolare attraverso delle simulazioni è stato possibile sia rappresentare stili di comportamento in ambienti familiari (amici, casa, negozi), sia rappresentare alcune modalità di porsi all'interno del contesto lavorativo in riferimento alle varie figure professionali presenti nell'azienda.

Il programma formativo ha poi voluto sviluppare un percorso che ha portato alla costruzione dell'identità lavorativa partendo dalla identità personale. Le basi della identità personale si costruiscono fin dalla nascita perfezionandosi nel corso della nostra vita grazie all'interazione con i genitori prima e successivamente nell'incontro con gli altri. L'identità lavorativa viene invece riconosciuta e costruita nel tempo attraverso la consapevolezza e la conoscenza delle proprie capacità e abilità.

E' stato sviluppato successivamente l'argomento della sicurezza sul luogo di lavoro considerando inizialmente le regole presenti in ogni contesto sociale (regole stradali, sicurezza personale...) giungendo poi all'analisi delle regole dettate dall'azienda in particolare prendendo in considerazione l'insieme riguardante la segnaletica sulla sicurezza.

Per quanto riguarda le aree tematiche di ergonomia e igiene sul luogo di lavoro oltre alle regole fondamentali e socialmente accettate si è posto l'accento su quanto sia rilevante per ciascuno riconoscerne il valore reale e farlo proprio dimostrando di saperlo mettere in pratica all'interno dell'ambito lavorativo.

A seguito del riconoscimento della propria identità lavorativa si è proseguito con una analisi dei diversi contesti aziendali arrivando alla comprensione dell'organizzazione del personale, la spiegazione nei ruoli e la descrizione delle mansioni più frequenti.

Infine si è arrivati a realizzare attraverso un project work, durante un percorso di orientamento, il proprio cv volto a specificare le aspirazioni lavorative personali. Inoltre sono state previste delle simulazioni di colloquio di lavoro durante le quali i partecipanti hanno potuto sperimentare diversi stili di presentazione in azienda, permettendo loro di identificarsi nei diversi ruoli e funzioni presenti all'interno di un contesto aziendale arrivando ad analizzarne alcune dinamiche.

Non è difficile immaginare quanto una persona disabile possa essere in difficoltà nell'ambito dell'inserimento lavorativo. Ogni attività presentata era mirata a vivere l'inserimento lavorativo come un' esperienza da sperimentare ognuno con le proprie risorse e con i propri limiti come accade per le persone normodotate in modo che ogni candidato si sentisse in grado di cogliere il lavoro come una dimensione possibile e propria.

La metodologia adottata

La scelta metodologica e degli strumenti per realizzare l'intervento è stata fatta tenendo conto del target medio del gruppo, cercando di considerare il livello di motivazione e capacità di acquisire delle informazioni da parte dei componenti stessi, ossia di giovani ragazzi neo diplomati o neo qualificati, inoccupati o al massimo con brevi esperienze di lavoro.

Le tecniche e le modalità utilizzate per presentare tali contenuti sono state pensate sempre in riferimento alla tipologia di utenza, nel rispetto delle caratteristiche soggettive in termini di capacità di acquisizione e memorizzazione di informazioni, di coinvolgimento emotivo e partecipazione al gruppo, di motivazione ad apprendere e di possibilità di mantenere nel tempo l'attenzione e la concentrazione.

Pertanto si è cercato di alternare momenti di proiezione di slide a momenti di discussione e confronto di esperienze personali, tecniche di role planing a simulazioni di casi possibili e/o esercitazioni di gruppo con l'intento di tenere sempre viva l'attenzione e di coinvolgere più possibile tutti i partecipanti in modo da renderli sempre più soggetti attivi e protagonisti della loro formazione. Al fine di valutare il livello di gradimento, la qualità del servizio offerto, nonché l'interesse per gli argomenti presentati è stato proposto ai partecipanti un Questionario di valutazione finale.

Analisi dettagliata di un intervento

A questo punto riteniamo interessante esemplificare attraverso la descrizione di un'attività come è stato possibile per ciascun partecipante arrivare a scrivere autonomamente il proprio curriculum vitae. Tale proposta formativa ha avuto l'intento di valorizzare ogni caratteristica individuale dove nulla era scontato e ogni proposta veniva accolta e analizzata nel dettaglio.

Questo ha permesso di preparare ogni candidato a individuare le proprie capacità in modo chiaro e semplice per arrivare a comporre il curriculum vitae.

Descriveremo il modello operativo utilizzato durante il percorso formativo che ha portato i candidati al riconoscimento graduale delle proprie conoscenze e competenze, nonché all'individuazione delle capacità lavorative specifiche per arrivare infine alla formulazione del proprio curriculum vitae lavorativo.

Questa attività ci è parsa particolarmente rispondente rispetto ad alcuni obiettivi fondamentali quali: l'utilizzo e valorizzazione delle risorse di ciascun partecipante, attivazione dei ragazzi rendendoli protagonisti di ogni fase del percorso, riconoscimento della propria identità lavorativa e la costituzione di una base di partenza per l'utilizzo degli strumenti di ricerca attiva.

Le fasi dell'attività formativa e di orientamento

La prima fase è stata dedicata alla spiegazione del termine "competenza" intesa come area composta dal sapere, dal saper fare e dal saper essere. Per facilitare il confronto abbiamo scelto di consegnare ad ogni ragazzo tre nuvole bianche su cui scriveva rispettivamente il suo sapere, il suo saper fare e infine il suo saper essere. Successivamente la nuvoletta con descritto il sapere al suo interno veniva attaccata ad un cartellone dove era raffigurata una sagoma umana a mezzo busto su cui erano evidenziate la testa, le mani, il cuore.

Queste parti così ingrandite rappresentavano le aree analizzate ossia il sapere (testa), il saper fare (mani) e il saper essere (cuore) in cui andavano applicate le riflessioni di ciascun ragazzo.

L'analisi delle proprie conoscenze (il sapere) è stata effettuata attraverso la ricerca di tutte le conoscenze che ognuno ha acquisito nel corso della carriera scolastica o attraverso esperienze avute. Abbiamo invitato i ragazzi ad esprimere, in modo libero, tutte le conoscenze che ritenevano di aver acquisito durante il percorso scolastico. La medesima metodologia, quella del confronto fra i candidati, è stata scelta anche per conoscere il loro saper fare, inteso come l'insieme delle attività e delle competenze che portano come esito al raggiungimento di un risultato concreto (per esempio preparare un pasto, assemblare un oggetto).

Il saper essere, inteso come l'insieme degli atteggiamenti che ognuno assume di fronte alle situazioni che affronta, è stato approfondito sottolineando quali erano per ognuno i punti di forza e punti di debolezza,

cercando di capire assieme come si può imparare a migliorare il proprio modo di porsi di fronte a varie situazioni.

Ognuno ha contribuito con la propria idea a scaturire nell'altro il riconoscimento di nuove forme di sapere che fino a quel momento gli erano sconosciute ma che albergavano in lui senza consapevolezza.

Nella seconda fase dell'attività definita di "orientamento di gruppo" attraverso la presentazione di slide si è passati quindi a spiegare le caratteristiche e le qualità che un cv deve avere.

Ogni slide presentava l'analisi dei seguenti ambiti: informazioni personali, istruzione e formazione, lingue e informatica, esperienza lavorativa e stage, altre informazioni. Parallelamente alla presentazione della slide veniva somministrata al candidato una scheda di rilevazione dei dati come le seguenti: (vedi schede allegate in appendice pag. 13).

Questo ha permesso da parte degli operatori la supervisione dei lavori prodotti da ognuno e ha reso possibile chiarire passo dopo passo dubbi o perplessità incontrate dai ragazzi.

La terza fase, denominata "project work", ha previsto la partecipazione attiva dei candidati nella creazione del loro cv attraverso l'utilizzo autonomo del computer. Per incentivare la collaborazione i ragazzi sono stati suddivisi a coppie. Ognuno doveva riportare i dati che aveva precedentemente trascritto sulle schede di rilevazione, al fine di generare il proprio cv personale definito in un formato vicino a quello europeo. La preparazione avvenuta lungo lo sviluppo della prima fase ha permesso ai ragazzi di riportare, senza difficoltà, le informazioni richieste.

Questo percorso graduale ha accompagnato i ragazzi nella definizione della propria identità sociale, da un lato, nel riconoscere aspetti di sé che appartengono alla loro sfera personale e relazionale (hobby, capacità relazionali). Dall'altro lato ha facilitato la creazione della propria identità lavorativa arrivando alla descrizione dettagliata delle esperienze avute e delle conoscenze specifiche permettendo a ciascuno di individuare come e in quale ruolo professionale si sarebbe proposto.

La fase di stage

Il Progetto ha previsto la possibilità di attivare percorsi di formazione e di orientamento lavorativo presso aziende appartenenti alle realtà locali.

I Servizi di integrazione lavorativa hanno contattato le aziende del territorio e hanno segnalato all'Ente promotore alcuni possibili inserimenti.

Nella organizzazione dei percorsi individuali non per tutti è stato possibile arrivare a realizzare questa opportunità, a causa della crisi che ha colpito le piccole e medie aziende presenti nel territorio al momento dell'attivazione del progetto.

Il tirocinio lavorativo ha permesso al giovane disabile di vivere ciò che durante il percorso formativo era stato affrontato. Sviluppando così un percorso protetto all'interno dell'azienda grazie alla presenza sia di un tutor

sia aziendale che di uno esterno, i quali hanno sempre garantito la formazione e la tutela della persona inserita. Grazie a questa importante opportunità il candidato ha potuto muovere i primi passi di un cammino che lo porterà ad essere in futuro un lavoratore a tutti gli effetti.

L'integrazione nel sistema produttivo ha permesso ai ragazzi di misurarsi con le proprie capacità reali e di vivere direttamente un'esperienza concreta mettendo alla prova se stessi. L'incontro con il limite proprio e del mondo è una condizione indispensabile che ogni persona deve affrontare per poter accedere alla dimensione adulta. In questa fase il gruppo di formazione è stato sia luogo di sostegno e di incoraggiamento di fronte alle difficoltà che luogo di rinforzo delle capacità e delle risorse dimostrate all'interno del contesto lavorativo.

Gli incontri con i genitori

Parallelamente al percorso formativo dei ragazzi è stata proposta ad alcuni genitori una serie di tre incontri durante i quali poter condividere bisogni, necessità ed aspettative.

A partire dal concetto di identità come senso del proprio essere stabile nel tempo, ma distinto da tutte le altre entità, si è arrivati a parlare dell'importanza, per ogni singolo ragazzo, dell'integrazione nel mondo del lavoro. Tale integrazione rappresenta una grande opportunità, in quanto consente al giovane disabile di confrontarsi con una nuova rappresentazione mentale, quella dei colleghi, connotata dalla fiducia e dal riconoscimento ricevuto.

Con i genitori si è anche parlato dell'importanza del tirocinio lavorativo e, ancor più, dell'inserimento in azienda vero e proprio. Quest'ultimo permette al giovane di vivere un'esperienza di "contenimento" e di incontro con un progetto che lo immagina come un futuro lavoratore. L'integrazione nel sistema produttivo spesso permette ai ragazzi di diventare capaci di rispondere alla fondamentale domanda di senso: CHI SONO IO?

È inoltre emerso, attraverso le testimonianze dei genitori, come nell'universo della disabilità ci sia spesso molto dolore e molta fatica, per cui un certo grado di negazione non può che esserci ed essere accettato, anche qui è importante recuperare energie per mettere a punto un progetto di vita che parta dalle reali possibilità dei soggetti.

È emerso parimenti come nessuno possa andare nel mondo dei grandi, se non a partire da quello che realmente è. Per questo è risultato importante che nelle famiglie nasca un immaginario lavorativo del proprio figlio già dall'età evolutiva. L'importanza della maturazione emotivo/affettiva si rivela come un fattore di successo nelle esperienze, ma anche un elemento cardine per il raggiungimento di un soddisfacente benessere psicologico nel mondo degli adulti.

Si è giunti così a riflettere sul fatto che è come se i ragazzi dovessero fare un doppio apprendimento distinto e successivo: prima "imparare a lavorare" e poi "imparare un lavoro".

Il primo apprendimento fa riferimento alla maturazione relazionale e riguarda: la capacità di rispettare le regole, di fare proprio il ruolo lavorativo, di socializzare. Ovvero di saper stare nell'azienda rispondendo positivamente alle aspettative di ruolo.

Il secondo apprendimento riguarda l'Imparare un lavoro, è questa un'operazione prevalentemente cognitiva e significa sostanzialmente apprendere delle sequenze operative, evento che, se il lavoro è stato scelto bene, appare molto più facile e molto più breve.

La maturazione psicologica comporta anche una visione positiva del mondo e permette un'educazione emancipatoria fatta di fiducia e di progressive aperture di credito nei confronti delle esperienze future.

Conclusioni

In questi ragazzi frequentemente si riscontra un disagio più o meno esplicito dovuto principalmente alle aspettative professionali create dalla famiglia o dalla scuola stessa durante gli anni scolastici e le difficoltà di inserimento occupazionale riscontrate una volta terminato il percorso di studio.

Tale disagio si può manifestare a volte con un atteggiamento di sovrastima delle proprie caratteristiche in relazione alle opportunità occupazionali attribuendo una responsabilità quasi totale di merito o colpa del proprio status ai servizi istituzionali deputati (sil, servizi per l'impiego etc..). In altri casi si resta in uno status di attesa perenne, giustificato e mantenuto dalla convinzione di dover essere sostenuti o inseriti al lavoro solamente attraverso i servizi sociali, mortificando quindi ogni minima iniziativa di attivazione individuale.

Il Progetto si è sviluppato, date queste premesse, permettendo ai partecipanti di misurarsi con esperienze concrete individuali e di gruppo. Questo ha fatto sì che i giovani disabili riconoscessero alcune parti di sé realistiche diminuendo così la distanza da aspettative non realizzabili che avrebbero portato a professioni non raggiungibili. La concentrazione in un tempo ben determinato del progetto ha permesso ai partecipanti di potersi affidare agli operatori e di dedicarsi con entusiasmo e dedizione alle attività e alle tematiche proposte durante il percorso. Parimenti la brevità del progetto all'interno del loro percorso di vita e professionale ha lasciato nei ragazzi una senso di vuoto e abbandono (come segnalato dai genitori durante gli ultimi incontri) rendendo più difficile il vivere l'attesa, individuale e non più condivisa con il gruppo, dell'occupazione futura.

Avendo ricevuto il seguente riscontro dai ragazzi e dalle famiglie si ritiene importante che un tale intervento in futuro possa essere programmato tenendo conto della necessità segnalata: essere accompagnati fino alle soglie di una concreta esperienza lavorativa.

Tra operatori di progetto e personale dipendente si è creato un clima di buona collaborazione e confronto che ha garantito un buon lavoro di scambio del sapere reciproco garantendo all'utente la possibilità di essere visto come persona in tutte le sue caratteristiche lavorative e sociali. Si è così potuto valorizzare non solo ciò che ogni singolo ragazzo può o non può fare in base alla sua disabilità, ma anche ciò che potenzialmente può essere e può sviluppare grazie alle sue risorse lavorative e sociali. Tale aspetto che senza la partecipazione ai gruppi non sarebbe emerso.

Pertanto l'iniziativa è parsa positiva per l'utente perché è stato visto da tutti nella completezza del suo sapere, saper fare e saper essere in relazione al lavoro e alle persone che lo circondano.

Scheda 1: INFORMAZIONI PERSONALI

INFORMAZIONI PERSONALI

NOME E COGNOME

.....

LUOGO E DATA DI NASCITA:

.....

NAZIONALITA':

.....

RESIDENZA (INDIRIZZO):

.....

STATO CIVILE:

.....

TELEFONO:

.....

CELLULARE:

.....

E-MAIL:

.....

PATENTE DI GUIDA:

.....

Scheda 2: ISTRUZIONE E FORMAZIONE

| |
|---|
| ISTRUZIONE E FORMAZIONE |
| <u>FORMAZIONE SCOLASTICA:</u> |
| TITOLO DI STUDIO: |
| ANNO DI CONSEGUIMENTO E INDIRIZZO: |
| <u>FORMAZIONE EXTRASCOLASTICA:</u> |
| CORSI DI FORMAZIONE O QUALIFICA POST DIPLOMA: |
| TITOLO DEL CORSO: |
| PERIODO, ENTE E LUOGO DI SVOLGIMENTO: |
| BREVE DESCRIZIONE: |

Scheda 3: LINGUE ED INFORMATICA

LINGUE ED INFORMATICA

CONOSCENZA LINGUE:

LINGUA:

.....
.....

LIVELLO DI CONOSCENZA:

.....
.....

CONOSCENZE INFORMATICHE:

PROGRAMMI :

.....
.....

LIVELLO DI CONOSCENZA:

.....
.....
.....

Scheda 4: ESPERIENZE LAVORATIVE O DI STAGE

ESPERIENZE LAVORATIVE O DI STAGE

PERIODO DI RIFERIMENTO: DAL..... AL.....

NOME AZIENDA:

.....

SETTORE DI ATTIVITA':

.....

POSIZIONE RICOPERTA:

.....

MANSIONI SVOLTE:

.....

.....

.....

.....

MACCHINARI / STRUMENTI UTILIZZATI:

.....

.....

.....

PERIODO DI RIFERIMENTO: DAL..... AL.....

NOME AZIENDA:

.....

SETTORE DI ATTIVITA':

.....

POSIZIONE RICOPERTA:

.....

MANSIONI SVOLTE:

.....

.....

.....

MACCHINARI / STRUMENTI UTILIZZATI:

.....

.....

.....

.....

Scheda 5:ALTRE INFORMAZIONI

ALTRE INFORMAZIONI

INTERESSI EXTRAPROFESSIONALI:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ASPIRAZIONI:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ALTRE INFORMAZIONI:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Note bibliografiche

Le attività formative e di affiancamento messe a punto dagli operatori di progetto e dai consulenti incaricati nelle attività di orientamento e di formazione hanno preso spunto da articoli e manuali teorici ma anche con forti connotazioni pratiche e operative.

LASCIOLI A., MENEGOI L., *Il disabile intellettuale lavora.* Collana Pedagogia ed educazione speciale di Franco Angeli, 2006.

Da quindici anni, con il primo SIL (Servizio di Integrazione Lavorativa) sorto nel territorio veronese per volontà dei Comuni e ispirato al modello genovese (Montobbio e Lepri), l'Azienda ULSS n. 22 di Bussolengo in provincia di Verona promuove e sostiene l'integrazione nel mondo del lavoro delle persone con disabilità. L'équipe del servizio, in collaborazione con la cattedra di Pedagogia speciale dell'Università degli Studi di Verona, ha deciso di intraprendere un lavoro di ricerca finalizzato ad individuare le variabili che influenzano la tenuta lavorativa della persona con disabilità intellettuale. La ricerca ha esplorato la popolazione dei soggetti, collocati al lavoro in un periodo di circa un decennio di attività. Qualità e tenuta delle assunzioni sono state analizzate secondo un approccio di tipo interdisciplinare.

LEPRI C., MONTOBBIO E., *Lavoro e fasce deboli. Strategie e metodi per l'inserimento lavorativo di persone con difficoltà cliniche o sociali.* Collana Strumenti per il lavoro psico-sociale ed educativo di Franco Angeli, 2003.

Come si fa, realmente, l'inserimento lavorativo di un utente con disabilità o comunque di una persona con ridotte capacità lavorative? Finalmente, dopo tanti contributi di tipo teorico sui diritti dei cittadini deboli e sui principi generali, un volume pratico (chiaro ed efficace) sulla prassi dell'integrazione lavorativa. Gli operatori sociali, ma anche gli amministratori pubblici o quanti operano in istituzioni per persone disabili o, perché no, gli imprenditori, hanno a disposizione un manuale esaustivo per rendere più efficaci o per avviare iniziative di integrazione professionale.

LAWRENCE A., PERVIN OLIVER P. J., *La scienza della personalità teorie ricerche applicazioni autori.* Collana Grandi manuali di psicologia di Cortina Raffaello, 1997.

"La scienza della personalità" propone una trattazione equilibrata delle diverse prospettive teoriche in questo ambito. In particolare persegue l'obiettivo di integrare la teoria e la ricerca e di trattare ogni approccio teorico in modo obiettivo e imparziale. Rispetto alle precedenti edizioni è stata resa più uniforme la struttura dei differenti capitoli ed è stata aggiornata e ampliata la trattazione non solo della ricerca recente ma anche delle teorie.

PICCARDO C., *Empowerment.* Collana Individuo gruppo organizzazione di Cortina Raffaello, 1996.

Perché è così difficile uscire dalla sindrome delle parole e realizzare davvero le organizzazioni centrate sul cliente interno ed esterno, piatte, flessibili, innovative, creative, capaci di apprendere? Perché tanti progetti di qualità non raggiungono in pieno gli obiettivi sperati? Il tema dell'empowerment rappresenta una proposta originale, un certo senso di frontiera, per coagulare i concetti e i temi sottesi a queste domande e rilanciare la centralità dell'uomo e le condizioni in cui le sue competenze e le sue potenzialità siano utilizzate al meglio, trasformandosi in reali "potenze" e "facoltà".

