



Modello per gli inserimenti lavorativi



Al fine di realizzare una efficace integrazione socio lavorativa è indispensabile lavorare su due fronti: uno interno e uno esterno.

PRIMA FASE: AVVIO DEL PERCORSO

Interno

- Mantenere vivo il dibattito per riflettere sul senso e sulle motivazioni che stanno alla base dell'inserimento lavorativo di persone portatrici di disagio e difficoltà, al fine di promuovere un processo di condivisione sulle scelte e forme di corresponsabilità da parte di tutta la compagine sociale sul tema dell'integrazione socio-lavorativa.
- Sviluppare la consapevolezza che il disagio è una realtà complessa e in continuo cambiamento, pertanto è essenziale dentro i processi organizzativi prevedere momenti di riflessione e approfondimento che sappiano individuare "buone prassi" di intervento.

Esterno

- Rendere visibile il lavoro e il senso dell'esperienza che viene attuata sugli inserimenti utilizzando gli strumenti di comunicazione disponibili e rafforzando la rete sociale per favorire una cultura dell'integrazione e promuovere nuove opportunità e diritti di cittadinanza.

a) Accordi istituzionali: la convenzione (Art. 5 - L. 381/91)

A questo atto formale si può aggiungere come strumento chiave con il servizio referente il protocollo di intesa nel quale si sottoscrive il progetto sull'inserimento lavorativo indicando alcuni aspetti qualificanti:

- la definizione dei compiti e dei ruoli istituzionali dei servizi e della cooperativa sociale, gli accordi sugli obiettivi da raggiungere e sulle modalità del percorso di integrazione socio-lavorativa,
- il lavoro di rete, la co-progettazione, la costante presenza del servizio nel corso dell'evoluzione dei singoli progetti.

b) La relazione con i servizi territoriali

In cooperativa vi deve essere la consapevolezza che il disagio è una realtà complessa e richiede interventi da attivare su più fronti e l'apporto di competenze ed esperienze di altri attori sociali del territorio.


È indispensabile per il buon esito dell'intervento e per realizzare processi di inclusione sociale, costruire accordi e progetti condivisi con la rete dei servizi.

Passi importanti

Nella relazione con i servizi per evitare confusione sui ruoli o interventi in situazioni che non rientrano nei compiti e nelle competenze della cooperativa occorre:

- aprire una relazione di confronto con i servizi prima ancora di iniziare un percorso di inserimento specifico
- far conoscere il proprio progetto, gli obiettivi e le risorse che si è in grado di mettere in campo come cooperativa
- condividere il modello sull'inserimento, individuando chiaramente ruoli e compiti di ciascuna realtà che partecipa



- 
- costruire una collaborazione sinergica che permetta di intervenire durante il percorso in situazioni di difficoltà o di crisi, ma anche per verificarne il proseguimento positivo o gli eventuali aggiustamenti.

c) Selezione in entrata

Il focus della cooperativa è sul lavoro, la persona viene presa in carico su un percorso di integrazione socio-lavorativa, (acquisizione di competenze professionali e sviluppo di capacità personali e relazionali) al fine di favorire il raggiungimento dell'autonomia personale e della identità sociale di lavoratore; pertanto in questo ruolo deve affrontare e saper gestire tempi e ritmi di lavoro, le relazioni con i colleghi e i responsabili, il rispetto delle regole, i conflitti e le fatiche, l'assunzione di responsabilità rispetto ai compiti assegnati.

È importante una selezione accurata delle persone che dovranno essere inserite in cooperativa perché:

- le informazioni sulla situazione e sulle capacità personali dei soggetti inviati dai servizi non sempre sono sufficientemente approfondite e adeguate alla realtà della situazione lavorativa,
- per la cooperativa è utile conoscere anche il grado di autonomia, le competenze professionali, le aspettative personali e le motivazioni al lavoro, le difficoltà incontrate nelle precedenti esperienze lavorative. Una particolare attenzione merita la gestione dei colloqui, occorre infatti che il responsabile degli inserimenti, pur senza divenire uno specialista, possieda alcune competenze sulla modalità di condurre i colloqui e si avvalga di alcune tecniche di base, per raggiungere sia con i servizi che con la persona da inserire, obiettivi diversi talvolta più sul piano informativo, altre volte più centrati sugli aspetti relazionali o valutativi o di orientamento.

Si evidenzia la necessità di delineare una soglia formativa affinché i potenziali tirocinanti possano affrontare efficacemente l'esperienza di tirocinio e trarne un apprendimento valido per la preparazione al ruolo.

Tirocinio formativo in ambito amministrativo

Capacità di base

- Possedere le capacità cognitive fondamentali per l'apprendimento di alcuni concetti:
 - di comprensione, di memoria, di organizzazione e classificazione delle informazioni e dei concetti per poter eseguire i compiti amministrativi con un buon grado di precisione;
 - di apprendere informazioni, nozioni, concetti che appartengano all'area della logica.
- Possedere una motivazione sufficiente/adequata alla formazione nel ruolo.

Conoscenze di base

- Conoscenza di base del computer, dei programmi informatici Microsoft Word, Microsoft Excel o simili e capacità di utilizzo della posta elettronica.

Formazione di base

- È molto importante che la persona candidata possa frequentare un breve corso di formazione o aggiornamento specifico in modo da verificare.
- La "tenuta" rispetto ad un impegno costante anche se lieve.
- Gli elementi attitudinali.



Attività disponibili.

- smistamento corrispondenza e catalogazione documenti in archivio (fatture, estratti conto, lettere contabili, RIBA, contratti). I volumi sono molto ridotti ma rappresentativi di tutto il ciclo amministrativo di ogni azienda;
- gestione elettronica dei dati relativi al ciclo di fatturazione (con Excel e con programma contabile);
- gestione elettronica della prima nota;
- contabilità (concetti di costo/ricavo, entrata/uscita, dare/avere, anagrafica).

Tirocinio formativo in ambito grafico

Capacità di base

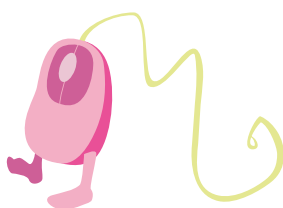
- Possedere le capacità cognitive fondamentali per l'apprendimento di alcuni concetti:
 - di comprensione, di memoria, di organizzazione e dei concetti per poter eseguire i compiti assegnati con un buon grado di precisione;
 - di apprendere informazioni, nozioni, concetti che appartengano all'area della logica.
- Possedere una motivazione sufficiente/adequata alla formazione nel ruolo.

Conoscenze di base

- Conoscenza di base del computer Apple Mac, dei programmi grafici Adobe Illustrator, InDesign, Photoshop o simili e capacità di utilizzo della posta elettronica.

Formazione di base

- È molto importante che la persona candidata possa frequentare un breve corso di formazione o aggiornamento specifico in modo da verificare.
- La "tenuta" rispetto ad un impegno costante anche se lieve.
- Gli elementi attitudinali.





SECONDA FASE: GESTIONE DELL'INSERIMENTO

a) Costruzione e condivisione del progetto individuale

Il modello della cooperativa è strutturato come un modello flessibile in modo da poter essere declinato sulle caratteristiche personali dei diversi soggetti che vengono inseriti costruendo un progetto individualizzato che definisca:

- gli obiettivi nell'ambito professionale lavorativo, nell'ambito relazionale e di sviluppo delle autonomie,
- le fasi, le modalità del percorso e lo strumento formale più adeguato (borsa lavoro, tirocinio, ecc), i tempi del percorso,
- individui le persone che interverranno nel percorso e il loro ruolo (referente tecnico, responsabile inserimento lavorativo, operatore del servizio),
- illustri gli strumenti che verranno utilizzati per verificare l'andamento del percorso (colloqui con responsabile inserimenti, con i servizi referenti, schede di auto valutazione e valutazione).

Passi importanti

- durante la stesura del progetto individuale è essenziale il coinvolgimento del servizio inviante per declinare e chiarire i contenuti e gli aspetti del progetto relativi alle sue competenze,
- la partecipazione attiva della persona segnalata nella costruzione del suo percorso, come strumento di autoconsapevolezza e autostima,
- informazioni precise e dettagliate di tutti gli aspetti relativi al ruolo che andrà a ricoprire e delle caratteristiche del contesto lavorativo, progetto riabilitativo complessivo, continuità nella relazione con i servizi.
- la scrittura di un accordo sottoscritto dalle parti.

b) Presentazione progetto individuale in cooperativa

Il responsabile degli inserimenti verifica con i referenti tecnici le informazioni e gli estremi del progetto e in questa sede sono condivisi gli obiettivi e le modalità per l'inserimento nell'attività dell'ufficio. Queste ultime vengono verbalizzate e confluiscono nel progetto di inserimento individuale.

Passi importanti

c) Modalità di gestione

L'accompagnamento in ingresso che segnala il passaggio dalla fase di costruzione del progetto personale alla fase di attivazione reale dell'inserimento, è un momento delicato e rappresenta un atto di assunzione di responsabilità da parte del soggetto, che con le sue paure e aspettative, entra nel mondo della cooperativa e del lavoro.

È importante capire quanto la persona è disposta a investire nel processo di inserimento lavorativo, quali risorse è in grado di attivare e quali sono le sue difficoltà; talvolta questi aspetti



emergono con più chiarezza non durante i colloqui, ma in situazione lavorativa.

- La gestione delle informazioni, occorre selezionare le informazioni sul soggetto e individuare a chi comunicarle, tenendo conto della privacy, ma anche della necessaria opportunità di far conoscere quegli elementi utili a costruire un percorso positivo e una relazione interna efficace,
- la condivisione del progetto, è strategico condividere gli obiettivi e le modalità del progetto nel modo più ampio possibile pur se a diversi livelli di coinvolgimento, individuando momenti precisi di comunicazione e non lasciando lo scambio di informazioni a incontri occasionali, occorre quindi prestare molta attenzione a questa fase e alle modalità con cui si gestiscono le prime relazioni.

Definizione di ruoli e competenze. I ruoli e le competenze dentro la cooperativa sono diversi e molteplici, è importante che ciascuno abbia chiaro il proprio ruolo e quali sono le sue responsabilità.

Responsabile degli inserimenti

- Verso l'interno: attento alla cura di una rete di rapporti fra persona inserita e colleghi di lavoro.
- Verso l'esterno: attento alla progettazione, alla relazione con i servizi, alla valutazione del progetto complessivo.

Colleghi

- Con un ruolo che tutela sia il versante lavorativo e l'apprendimento di abilità professionali, sia gli aspetti relazionali con le persone inserite e il gruppo, supportato da un solido bagaglio di competenze per gestire la relazione d'aiuto, le dinamiche di gruppo e gli eventuali conflitti.

Aspetto importante

- La gestione dell'inserimento è spesso giocata su una relazione a due (persona inserita e referente tecnico), e potrebbero svilupparsi processi di delega, in assenza di momenti di condivisione e confronto. Il rischio è quello di dare risposte che si attivano sull'occasionalità e l'emergenza, che attingono alle capacità personali delle persone nel destreggiarsi tra i problemi, più che ad un intervento strutturato che riflette un modello organizzativo della cooperativa.
- Nella gestione dei processi di integrazione lavorativa è strategico investire sulle persone coinvolgendole in un lavoro di analisi e confronto, sia sugli aspetti più professionalizzanti che sugli aspetti sociali e relazionali degli inserimenti, e prevedere dentro l'organizzazione momenti di incontro e verifica strutturati e periodici, in forma di equipe.

Questo modello di presa in carico diffusa, condiviso dalle cooperative permette di:

- Rendere sistematici i momenti di condivisione offrendo maggior sostegno alla fatica e alle difficoltà dei capisquadra.



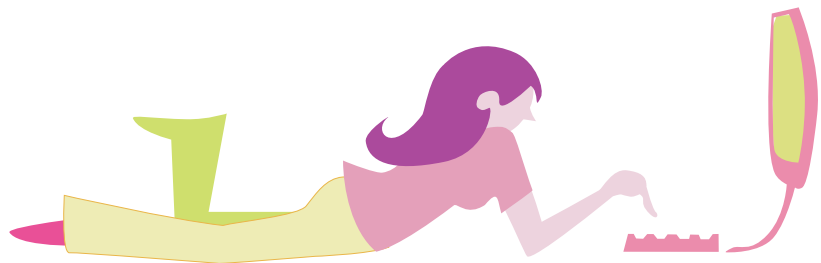


- Favorire un processo di elaborazione culturale e di apprendimento circolare che parte dall'esperienza sul campo, ma sviluppa anche riflessione e approfondimento dei vari aspetti relativi all'inserimento socio-lavorativo.
- Favorire, all'interno dell'organizzazione, il riconoscimento delle competenze peculiari dei diversi soggetti che intervengono e individuare strategie di intervento condivise

Il Monitoraggio del progetto d'inserimento si configura come un momento di pensiero e riflessione utile all'azione, osserva il processo di inserimento nel suo divenire e serve per valutare in itinere gli obiettivi raggiunti, le difficoltà o criticità emerse, ridefinisce eventualmente nuovi obiettivi e nuove strategie delle modalità attuative del progetto in atto.

Passi importanti

- Predisporre luoghi e tempi precisi per le attività di monitoraggio durante i quali poter riflettere e discutere senza l'urgenza della quotidianità o dell'emergenza.
- Coinvolgere nell'attività tutti coloro che intervengono nella gestione del progetto, sia i referenti interni che gli operatori dei servizi inviati, coordinati dal responsabile degli inserimenti.
- Creare le condizioni per ridefinire gli obiettivi previsti o le modalità concordate qualora non siano efficaci o siano intervenuti altri elementi che hanno mutato il contesto.



a) Valutazione

La valutazione finale non è solo un giudizio sull'operato, un rilevamento sugli esiti e gli obiettivi raggiunti, è anche un momento di analisi delle procedure e dei processi sviluppati.

È necessaria per intendere e riconoscere dentro il progetto quali strategie, modalità, strumenti siano stati efficaci e abbiano per-

meso di raggiungere positivamente o solo parzialmente gli obiettivi, non solo quelli previsti dai singoli progetti individuali, ma anche gli obiettivi della cooperativa relativi alla propria mission.

TERZA FASE: VALUTAZIONE E CHIUSURA DEL PROGETTO

Passi importanti

- Indicare già nella fase di progettazione le aree e gli aspetti che si vogliono indagare e sottoporre a verifica e per ognuna di queste individuare degli indicatori misurabili, le modalità di rilevamento, gli strumenti più adeguati e facilmente utilizzabili.
- Una valutazione di tipo oggettivo/quantitativo non è però efficace quando si parla di aspetti qualitativi, legati alle relazioni, all'autonomia, perché le emozioni e le relazioni sono difficilmente misurabili; occorre allora trovare significati definiti e chiari per ogni indicatore scelto; inoltre la costruzione di senso dell'indicatore deve essere elaborata insieme e condivisa da tutti coloro che intervengono nella valutazione.
- Definire momenti specifici di valutazione, strumenti adeguati e facilmente utilizzabili, avere spazi adeguati di elaborazione del percorso complessivo.
- Coinvolgere nella valutazione più soggetti: la persona inserita, capisquadra, responsabile inserimenti, servizi referenti responsabile della cooperativa e i soci, ovviamente in momenti e con procedure e specificità diverse.





Via Picozzi, 21 – 20131 Milano
T 02 3764 6052 – F 02 3764 6053
pec@pensieriecolori.it – www.pensieriecolori.it

