

PERCHE' INCLUSIONE SOCIALE?

- E' importante fare riferimento alla Classificazione Internazionale del funzionamento della disabilità e della salute sviluppata dall'OMS nel 2001 che ha promosso il modello bio psico sociale della disabilità e ha posto attenzione sull'interazione tra fattori personali ambientali e sociali nel determinare le condizioni di disabilità "vivere in un ambiente facilitatore è condizione essenziale affinché la persona possa vivere con dignità.
- Questa visione culminerà sul piano politico con la convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 13/12/2006 (che diventerà legge nel 2009) in cui il disabile viene definito persona disabile perché rappresenta in sintesi il rapporto tra l'individuo e i suoi diritti in relazione con l'altro attraverso la mediazione del ruolo sociale.

Art. 3 dove tra i principi generali viene posta la piena ed effettiva partecipazione ed inclusione della società

Art. 19 in particolare impone che gli Stati riconoscano il diritto a tutte le persone con disabilità a vivere nella società con la stessa libertà di scelta delle altre persone e adottino misure efficaci ed adeguate al fine di facilitare il pieno godimento di tale diritto e la loro piena integrazione e partecipazione nella società.

- La recente norma UNI 11010:2016 "Servizi sociosanitari e sociali. Servizi per l'abitare e servizi per l'inclusione sociale delle persone con disabilità. Requisiti di servizio." Assume come centrale l'inclusione sociale, il che significa sostanzialmente cambiare le regole del gioco dello sviluppo e del funzionamento della società: significa porre la questione della disabilità nella dimensione sociale del diritto di cittadinanza perché riguarda tutti coloro che partecipano alla vita sociale all'interno di un determinato contesto: includere vuol dire offrire l'opportunità a tutti gli effetti e spostare il focus di analisi e intervento dalla persona al contesto, per individuare gli ostacoli, operare per la rimozione degli stessi e fornire i sostegni necessari.
- Inclusione sociale significa andare oltre l'erogazione dei servizi e promuovere percorsi che promuovano la Q.d.V.. E' ciò che Kuhn chiamava slittamento dei Paradigmi (inteso come cambiamento nel modo di pensare)

Dal paradigma clinico funzionale centrato sulla soluzione tecnica e dove gli strumenti sono la progettazione clinica e la valutazione multifunzionale la soluzione dei problemi al paradigma esistenziale che ha una cura della vita dove lo strumento chiave è l'intervista della persona che rileva aspettative, valori, desideri nei domini di qdv, ovvero negli ambiti esistenziali per ogni uomo

PERCHE' INCLUSIONE LAVORATIVA?

- Il lavoro è giuridicamente inteso come un diritto/dovere del cittadino e tale principio è sancito dalla costituzione italiana che lo definisce fondamento della nazione. Lo stato risponde a questo principio predisponendo mezzi e strumenti affinché questo diritto venga rispettato e garantito a tutti.
- Agire sul territorio concretamente significa creare occasioni d'incontro, di scambio, conoscenza, dialogo in grado di coinvolgere realtà del territorio attraverso proposte che sappiano creare condizioni ideali per la costruzione di relazioni positive. Vuol dire essere cittadini a tutti gli effetti. Vuol dire progetti inclusivi che prevedono ruoli veri e utili come quello lavorativo.
- Il lavoro è inteso come attività complessa e non come tecniche appresa che ha un significato importante sia a livello individuale che sociale. Per ogni persona assume un significato importante e rappresenta l'attività che si occupa durante la maggior parte della giornata.
- Affrontare il tema del lavoro vuol dire affrontare il tema dell'adulità possibile delle persone disabili, vuol dire comprendere che queste persone diventano adulte e vanno sostenute nel percorso di crescita. Il lavoro, in particolare il ruolo lavorativo è uno dei più importanti fattori nella costruzione dell'identità adulta e nello stesso tempo sappiamo che una buona costruzione dell'identità rappresenta elemento essenziale a sostegno del ruolo lavorativo.
- Spesso quella di lavorare è una richiesta molto forte. Il lavoro risponde al desiderio di autodeterminazione, di ruolo sociale definito, di autoefficacia, di senso di appartenenza alla comunità. L'ambiente lavorativo funge da contesto relazionale all'interno del quale il senso di identità e di autostima possono essere rafforzati.

ALL'INSERIMENTO SEGUE L'ESCLUSIONE

INTEGRAZIONE: guarda al singolo, interviene prima sul soggetto che sul contesto, incrementa una risposta speciale, non porta al cambiamento.

INCLUSIONE: guarda a tutti, interviene sul contesto, trasforma la risposta speciale in normalità, porta all'attivamento reciproco

Qdv e a lavoro

LA NOSTRA ESPERIENZA

Quadro normativo:

Già la legge quadro nazionale che regola l'avviamento nel mondo del lavoro l.68/1999 aveva previsto la stipula di convenzioni al fine di favorire l'inserimento lavorativo di disabili.

In Italia seguendo gli indirizzi di un lavoro della Commissione Europea "un quadro di qualità per i tirocini "si sono estese le linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento" (conferenza Stato regioni atto 1 del 24/01/2013).

A livello regionale è la delibera 283/2017 "indirizzi per i percorsi di inclusione sociale all'autonomia delle persone e alla riabilitazione" che definisce in maniera chiara destinatari, durata, rimborsi, adempimenti obbligatori, monitoraggi e soprattutto due allegati da compilare in cui i soggetti coinvolti prendono chiaramente accordi rispetto P.I. e lo condividono con la persona coinvolta.

4 sono le tipologie di percorsi previste:

- a)** percorsi integrati di inclusione socio-lavorativa: sono attivabili a favore di quelle persone per le quali è prevedibile il recupero di abilità lavorative tali da consentirne il successivo inserimento occupazionale attraverso un percorso tutelato di acquisizione di capacità di adattamento all'ambiente e di avvicinamento al mondo del lavoro;
- b)** percorsi integrati di formazione in situazione: sono attivabili a favore di quelle persone per le quali i servizi pubblici ritengano utile attivare esperienze formative in situazione con l'obiettivo di acquisire capacità relazionali e professionali propedeutiche ad un successivo percorso di inserimento lavorativo. Sono strumenti particolarmente duttili nel caso di soggetti portatori di bisogni di crescita individuale ancora in parte indeterminati in quanto consentono loro di acquisire ruolo e identità sociale;
- c)** percorsi integrati di socializzazione: sono attivabili a favore di quelle persone che, sebbene all'avvio del percorso, presentino condizioni personali tali da non consentire loro di raggiungere i requisiti minimi per un effettivo inserimento lavorativo, dimostrano comunque un'adeguatezza comportamentale e relazionale tali da trarre un concreto beneficio da un'attività di socializzazione svolta in ambiente di lavoro;
- d)** percorsi di inclusione sociale attiva: sono attivabili a favore di persone in stato di disagio sociale e a rischio di esclusione. Nell'ambito di questo percorso, a fronte di un sostegno economico, viene richiesto alla persona un impegno a svolgere attività di

pubblica utilità, a partecipare a attività di socializzazione e/o percorsi di formazione volti a garantire un recupero delle autonomie sociali e un minimo livello di sussistenza.

Negli ultimi 12 mesi sono stati avviati 10 percorsi di inclusione:

2 inclusione socio lavorativa

3 percorsi di formazione in situazione

3 percorsi di inclusione sociale attiva (1 come misura alternativa alla pena)

2 percorsi di socializzazione

3 sono i percorsi finalizzati al mantenimento del lavoro acquisito a tempo indeterminato. Questi ragazzi hanno bisogno di sostegno per poter mantenere il posto di lavoro e sono Josè, Michele, Iliana). Raccontare cosa fanno....

L'esperienza in questi 10 anni ci ha fatto individuare delle caratteristiche, dei prerequisiti che dovrebbe avere una persona che intraprende un percorso di inclusione lavorativa.

- ✓ Autonomia di percorso e uso mezzi pubblici
 - ✓ Orientamento spazio-temporale
 - ✓ Cura del se adeguata
 - ✓ Uso del cellulare
 - ✓ Adeguatezza comportamentale
- ✓ Motivazione e desiderio al lavoro
- ✓ Competenze operative di base
 - ✓ Competenze relazionali

In generale i prerequisiti sono molto variabili e dipendono dalla situazione e dal qui ed ora. Nel compito in cui i requisiti minimi non sussistono è compito dell'equipe valutare e progettare interventi ad hoc. Il pdv sarà centrato sulla persona e sul facilitarne lo sviluppo delle competenze. Solo la motivazione derivante dalla soddisfazione delle proprie priorità può determinare. Per valutare tutti questi aspetti si utilizza oltre che il profilo funzionale in modo più specifico una scheda di osservazione strutturata che raccolga info più precise rispetto al lavoro relativamente rispetto al lavoro relativamente ad

aspetti cognitivi

aspetti comportamentali

autonomie personali e sociali

aspetti relativi alla sfera interpersonali

desiderio motivazione al lavoro e aspettative

STRUMENTI E METODOLOGIA

- 1) I colloqui periodici con la persona disabile e quando possibile con la famiglia (per accompagnamento nella presa di coscienza sul nuovo percorso di adultità)
- 2) Convenzione che definisce tempi modi orari progetto individuale
- 3) Foglio firma con gg di presenza e orari (e ritardi) importante anche per azienda
- 4) Formazione in aula, in particolare confronto con piccolo gruppo con altri lavoratori
- 5) Monitoraggi e osservazione in situazione: durante i primi mesi di inserimento la presenza del mediatore al lavoro (che finge da tutor formativo) è costante e regolare e piano piano i suoi interventi vanno a diminuire la frequenza ma restano presenti nel tempo.
- 6) Settimanalmente o al massimo ogni quindici giorni il mediatore dovrebbe recarsi in azienda e ogni mese (e comunque mai meno di ogni tre mesi) dovrebbe prevedere un confronto strutturato con il referente aziendale,

Il mediatore al lavoro:

-accompagna il lavoratore e l'azienda vs una conoscenza reciproca capace di realizzare una vera e propria inclusione

-offre sostegno per affrontare un'esperienza che vede il lavoratore operare in un ambiente nuovo, con un nuovo ruolo, nuove mansioni, nuove relazioni, nuovi ritmi e regole. Qui il mediatore svolge una formazione al lavoro cioè insegna le mansioni che il lavoratore deve svolgere mettendo in atto strategie diverse.

- Verifica che il mediatore che segue l'inserimento compila a intervalli temporali stabiliti una scheda inteso come uno strumento efficace di verifica riassuntivo delle competenze possedute e dei comportamenti osservati durante il percorso. Le domande a cui non si è in grado di rispondere dovrebbero essere uno spunto per ulteriori osservazioni.

Fondamentale indagare la soddisfazione del lavoratore.

Un esempio: in questi 10 anni sono stata magazziniere (compreso usare trans pallet), ho fatto bomboniere, sono stata commessa di abbigliamento, addetta sala da Mac Donald's, aiuto cuoca in

un ristorante, fruttivendola, impiegata, centralinista, commessa in un negozio di giochi, bidella, operatore socio assistenziale, addetta alla lavanderia e addetta ai rifiuti....

Il mediatore al lavoro con le sue azioni:

- Verifica il percorso consolidando e mantenendo i risultati
- Rileva cambiamenti + o – nel lavoratore, nel contesto lavorativo e nei colleghi
- Orienta e promuove le azioni future nel percorso di inclusione
- match tra esigenze aziendali e capacità del tirocinante (il bisogno dell'azienda deve essere reale!)

LAVORO D'AULA INDIVIDUALE E DI GRUPPO

Si lavorerà sia sul piano individuale che in piccolo gruppo: Si lavorerà sulle capacità di problem-solving, cercando di fornire il maggior numero di risorse atte a gestire le diverse situazioni o gli imprevisti, nel rispetto delle regole sociali e aziendali, attraverso simulazioni o ragionamenti a partire dalla concretezza delle esperienze.

Si lavorerà affinché gli utenti a rispettino gli orari di entrata e di uscita, l'intervallo temporale prestabilito di pausa e si implementerà l'utilizzo del telefono cellulare affinché essi siano capaci di avvisare i referenti aziendali di eventuali ritardi o imprevisti.

Ecco alcuni esempi di temi che si possono affrontare in aula:

- Gioco di gruppo finalizzato alla conoscenza dei vari mestieri (attraverso degli indizi, una lista di mansioni, figure e spezzoni di films si cercheranno di indovinare i mestieri)
- Lavoro in cui i partecipanti descrivono “chi sono, cosa so fare e cosa vorrei fare” (momento individuale e di confronto e discussione con il gruppo)
- Il colloquio di lavoro (lavoro d'aula e simulazioni di colloquio)
- Le regole del mondo del lavoro: il gruppo lavora riunito per riflettere sulle regole e sui comportamenti adeguati sul lavoro (lavoro d'aula, role palyng, brevi racconti, brevi filmati..)
- Visita ad uffici e servizi ad interesse lavorativo
- Lavoro sul tempo libero: fornire sostegni per creare occasioni di completa autonomia e autogestione fuori dal centro diurno tra i colleghi (aperitivi, cinema, pizza, eventi particolari, shopping)

- Si aiuteranno gli utenti nella stesura del proprio curriculum vitae e si accompagneranno nell'iscrizione alla città metropolitana alle agenzie interinali del territorio.

LE DIFFICOLTA'

che incidono maggiormente sull'inclusione lavorativa delle persone con d.i. non sono tanto legate alla prestazione, ossia legati alle mansioni, ma sono dovuti a:

- ✓ modalità relazionali inadeguate
- ✓ competenze organizzative e gestionali
- ✓ difficoltà nel percepirsi adulti
- ✓ difficoltà nella tenuta
- ✓ Motivazione al lavoro
- ✓ Confusione dei limiti relazionali con i colleghi

I RISCHI

che incidono maggiormente sull'inclusione lavorativa delle persone con d.i. non sono tanto legate alla prestazione, ossia legati alle mansioni, ma sono dovuti a:

- ✓ modalità relazionali inadeguate
- ✓ difficoltà nel percepirsi adulti
- ✓ difficoltà nella tenuta
- ✓ Motivazione al lavoro
- ✓ Confusione dei limiti relazionali con i colleghi

Il Sig. P. ha 46 anni, è nato in un piccolo paese dell'entroterra ligure, ha vissuto con i suoi genitori in una casa in mezzo al bosco senza elettricità, senza acqua corrente in un luogo in cui, in caso di maltempo, poteva essere raggiunta solo con i mezzi di protezione civile per portare i viveri di prima necessità.

La madre, che ha una lieve d.i., è ora anziana e vive in una struttura vicino a quella che un tempo era la sua casa; il padre è deceduto una decina di anni fa. Viene più in un'occasione descritto da P. come uomo violento con importanti dipendenze da alcol e droga; spesso fu ricoverato a causa di queste dipendenze; al termine dell'ultimo ricovero morì improvvisamente a causa di un malore.

Da sempre conosciuto nel paese e nelle frazioni limitrofe, ha intessuto negli anni numerose relazioni che continua a mantenere ancora oggi. Segnalato ai servizi sociali, attraverso il Comune, dopo il percorso scolastico, fa numerose esperienze di borsa lavoro (presso un maneggio, una fattoria didattica, un bar...) ma tutte senza buon esito.

Nel luglio 2015, a causa di un abuso, è entrato nella Casa Circondariale di Marassi dove è lui stesso vittima di numerose aggressioni. Dal settembre 2016 vive al "Villaggio della Carità di Don Orione" come misura alternativa alla pena.

A fronte di una presa in carico presso il PCDO genovese vengono somministrati:

- 1)le scale Wais-IV
- 2)le Vabs II (vineland Adaptive behavior Scale)
- 3)lo spaid G
- 4)il Basiq (Batteria di strumenti per l'indagine della qualità di vita)

- 1) Il suo funzionamento è al di sotto dei limiti della norma, ha ottenuto un punteggio totale di 58 per cui parliamo di DI di grado medio. Riassumendo molto possiamo dire che il Ragionamento visuo percettivo è il suo punto di forza con un indice di 75. Questo indice valuta la capacità della persona di esaminare un problema, sfruttare le abilità visuo motorie e visuo spaziali, organizzare i pensieri e creare soluzioni.
- 2) Il Ca esprime l'interazione tra l'individuo e il proprio ambiente. Riguarda le attività che ciascuno deve compiere quotidianamente per essere sufficientemente autonomo per svolgere in modo adeguato i compiti conseguenti al proprio ruolo sociale così da soddisfare le attese dell'ambiente per un individuo di pari età e contesto culturale. I suoi punteggi nelle 3 scale indagate (Comunicazione- Abilità quotidiane –Socializzazione) si discostano da una e due deviazioni standard rispetto al gruppo normativo di riferimento con pari età. Il suo punto di forza è rappresentato dalla scala delle abilità quotidiane (domestico e comunità) mentre la Comunicazione rappresenta il punto di debolezza.
- 3) Lo strumento diagnostico per l'adulto Intellettivamente disabile versione Generale è volto alla valutazione della comorbilità psichiatrica negli adulti con di. Permette l'individuazione preliminare delle aree diagnostiche a maggior rilevanza psicopatologica. Risulta che P. ha presentato numerosi comportamenti riconducibili ad un'attivazione sessuale non adeguata. Al questionario presenta un disturbo sessuale (>0.5).
- 4) Rispetto all'intervista Basiq sono emerse alcune aree di insoddisfazione, soprattutto nel Dominio di Appartenere alla Comunità in particolare "avere accesso ad un lavoro "e "avere il suo denaro da spendere" e di "lavorare ad un impegno, un programma

giornaliero". Emerge chiaramente il suo desiderio di svolgere un lavoro significativo, di avere il proprio denaro da spendere in autonomia, di percepirsi autoefficaci e di sentirsi parte del tessuto sociale attivo della comunità e di avere un ruolo sociale definito. Emerge anche insoddisfazione nel Domino Essere Fisico e in particolare in "igiene e cura del proprio corpo"

Rispetto al Centro Diurno in cui lavoro, dove è più facile poter pensare (non fosse altro che per l'età dei giovani che lo frequentano) qui abbiamo messo in atto un vero e proprio lavoro di equipe trasversale (nel senso letterale di trasversale alle Case di Genova) ... Bisognava creare le buone prassi e la metodologia utilizzando l'esperienza del Centro Diurno che fa questo da 10 anni ed inventarla per il Residenziale... Le due equipe hanno iniziato a confrontarsi e a stendere il P.d.V.

Innanzitutto abbiamo steso il cv, ragionando insieme al Sig. Paolo sui propri punti di forza e di debolezza pensando anche alle esperienze pregresse. Individuato un ambito congeniale quale la manutenzione del verde e il lavoro all'aria aperta si è provveduto alla stipula di una convenzione di tirocinio (tipologia dell'esperienza di socializzazione: percorsi sono attivabili a favore di quelle persone che, dimostrano comunque un'adeguatezza comportamentale e relazionale tali da trarre un concreto beneficio da un'attività di socializzazione svolta in ambiente di lavoro; anche se gli obiettivi non riguardano l'inserimento effettivo nel mercato di lavoro) con una cooperativa sociale di servi di tipo B con la mansione di occuparsi della pulizia dei viali di una struttura residenziale (ambiente circoscritto e protetto) che necessità del mantenimento dello spazio antistante gli edific. La convenzione prevede un impegno di 9 ore a settimana distribuito su tre giornate. Il rimborso spese previsto è di 150.00 euro mensili.

Ad oggi da Luglio 2018 il Sig. P. continua l'esperienza con profitto: ha imparato a gestire il proprio abbigliamento, si cambia sul posto di lavoro, e si fa la doccia dopo la mansione, ha implementato le occasioni di socializzazione (pranza nella mensa della struttura dove ha instaurato buone relazioni con i colleghi). E' preciso e autonomo nelle mansioni, ha una presa di iniziativa molto buona. Il punto di debolezza è dato dalla difficoltà al riconoscimento dei ruoli (soprattutto fatica a riconoscere i superiori come punto di riferimento). La frequenza è molto regolare (anche quando diluvia) e rispetta gli orari (arriva troppo in anticipo ma ci stiamo lavorando!).

CONCLUSIONI: la valutazione funzionale e quella delle preferenze diventano fondamentali nei progetti di inclusione sociale. Questi percorsi in un'ottica di q.d.v. rispondono a importanti bisogni: di autodeterminazione, di percepirsi autoefficaci, di sentirsi parte del tessuto sociale attivo e di avere un ruolo sociale definito.

