EQUIL
Equality in Learning

Modulo formativo:

valori e convinzioni di operatori che lavorano con persone affette da disagio psichico e psicologico

Agreement number: 2015-1-UK01-KA204-013821

www.equilcoproduction.eu

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

Partner

Coordinatore
Merseyside Expanding Horizons
www.expandinghorizons.co.uk
Regno Unito

Mersey Care NHS Trust
www.merseycare.nhs.uk
Regno Unito

Accion Laboral
www.accionlaboral.com
Spagna

MhtConsult
www.mhtconsult.dk
Danimarca

CESIE
www.cesie.org
Italia

Zorgvragersorganisatie GGZ Midden Holland
www.zogmh.nl
Paesi Bassi

Il partenariato EQUIL mette a disposizione questo documento gratuitamente e senza restrizioni di copyright, nella speranza che sia utile alla vostra formazione continua. Chiediamo solo che gli utenti citino il nostro progetto quando utilizzano il manuale e che ci informino sulle modalità di utilizzo all'indirizzo **info@expandinghorizons.uk**

Sommario

Caratteristiche generali 3

Percorsi di supporto all'impiego 6

Valutazione professionale e del profilo dell'utente – piano d'intervento individualizzato 8

Il Piano d'Intervento Individualizzato 15

L'inserimento lavorativo e il Supporto costante 19

Conclusioni 31

Caratteristiche generali

Il presente modulo formativo è nato dalla collaborazione fra professionisti nel settore della salute mentale e persone che hanno un vissuto di disagio psichico e psicologico. Esso contiene un'ampia gamma di strumenti e attività il cui obiettivo è di consentire agli operatori, che lavorano con persone affette da tali disturbi, di conoscere e sposare dei valori necessari ad assistere questi ultimi.

A questo scopo, si è scelto di lavorare a una serie di strumenti e attività affinché questi professionisti possano valorizzare le proprie convinzioni e darne prova attraverso l'attività di consulenza e orientamento professionale.

Il presente prodotto è stato sviluppato tenendo conto delle conclusioni tratte nel corso dell'esperienza di mobilità tenutasi nel 2016 che ha coinvolto persone affette da disagio psichico e psicologico provenienti dai diversi Paesi partner, affinché essi conoscessero il processo collaborativo e i temi affrontati dai moduli di EQUIL.

A seguito di quell'esperienza, sono stati creati dei gruppi di discussione volti ad esaminare i valori e le convinzioni necessarie agli operatori del settore.

Utili all'individuazione dei vari modelli di sostegno all'impiego presenti nei vari Paesi sono state, inoltre, le ricerche bibliografiche e i suggerimenti offerti dai partner, nonché le statistiche su occupazione e salute mentale.

Per quale ragione è necessario che i consulenti del lavoro che si occupano di persone affette da disagio psichico e psicologico siano formati su determinati valori?

I gruppi di discussione e le ricerche bibliografiche sul tema dei valori e delle convinzioni di cui gli operatori che lavorano con persone affette da disagio psichico e psicologico dovrebbero essere in possesso affrontano anche il tema dei diversi modelli di supporto in ciascun Paese. Sono stati analizzati diversi scenari e diversi tipi di rapporti fra aziende e persone, che hanno messo in evidenza le diverse aspettative dei datori di lavoro e del mercato nel Regno Unito, in Italia, nei Paesi Bassi, in Danimarca e in Spagna. Pertanto, al fine di trovare una soluzione europea al problema dell'alto tasso di disoccupazione e alle scarse possibilità lavorative per le persone affette da disagio psichico, abbiamo ritenuto necessario lavorare alla costruzione di un sistema di valori comune a tutti gli operatori.

Attraverso ricerche e consultazioni condotte in tutti i Paesi partner e l'esperienza di mobilità vissuta dalle persone affette da disagio psichico/psicologico, abbiamo compreso che esistono approcci diversi nella gestione del problema occupazionale delle persone affette da un disagio mentale. Ad esempio, nei Paesi mediterranei (Italia e Spagna) abbiamo potuto riscontrare atteggiamento leggermente più negativo nei confronti del disagio psichico e psicologico. Per

questa ragione è ancor più necessario migliorare le competenze dei datori di lavoro e degli altri membri della comunità.

In questi Paesi, infatti, è tuttora presente lo stigma nei confronti dei disturbi mentali. È stata riscontrata una riduzione del 72% del tasso di occupazione fra le persone affette da disagio psichico/psicologico.

I partecipanti italiani hanno dichiarato di nascondere i loro problemi di salute mentale perché temono di divenire vittima di pregiudizio e vivere una condizione di esclusione. Preferiscono non parlare della loro condizione sul lavoro; in alternativa decidono di candidarsi ad ottenere i posti di lavoro riservati a persone disabili, secondo quanto previsto dalla legge n°68[1].

I partecipanti spagnoli, invece, ritengono che i problemi di salute mentale rappresentino un ostacolo maggiore all'occupazione rispetto a quelle fisiche o sensoriali; si sentono più vulnerabili perché i datori di lavoro non mostrano per loro la giusta considerazione, e credono che costituiscano un problema.

Inoltre, la società intera sembra avere un atteggiamento pregiudiziale nei loro confronti, dal momento che si crede che godano di più giorni di malattia, che non sappiano gestire lo stress o semplicemente che non sappiano gestire e riconoscere le proprie emozioni. Si tratta di un problema complesso, perché se si sceglie di non parlare della propria malattia o della propria esperienza è come se si volesse nasconderla e ci si sente più vulnerabili.

Di recente, il Ministro delle Politiche Sociali spagnolo ha promosso l'implementazione di un sistema che consente al datore di lavoro di chiedere ai propri dipendenti un documento che ne attesti il livello di disabilità. I partecipanti sostengono che tale misura lederebbe il loro diritto alla privacy.

Il caso spagnolo e quello italiano testimoniano l'esigenza di formare meglio gli operatori e renderli consapevoli del fatto che il disagio psichico e psicologico non compromette gravemente il rendimento delle persone sul lavoro e che tutti possono contribuire al bene dell'azienda se messi nelle giuste condizioni. Avere un'occupazione consente alle persone affette da disturbi mentali di guarire e stare meglio.

Anche nei Paesi nordeuropei lo stigma costituisce una sfida, ma tale problematica sembra essere meno stringente in Danimarca, nei Paesi Bassi e nel Regno Unito. In questi Paesi i problemi di salute mentale sono maggiormente accettati. Tuttavia, permane tuttora la sensazione che vi siano delle discriminazioni indirette negli ambienti di lavoro e che i datori di lavoro, sebbene siano più consapevoli, prestino una maggiore attenzione alla patologia rispetto alla persona.

Anche se, sono state osservate numerose differenze, è stato comunque possibile individuare un sistema di valori comune che sono alla base del nostro corso di formazione.

[1] Please refer to research of IO1

I partecipanti provenienti dai diversi Paesi hanno fatto le seguenti osservazioni:

- ✓ È necessario riconoscere che le ***persone affette da disagio psichico e psicologico possono lavorare e dare il proprio contributo.***
- ✓ Le persone ***che sono state affette, in passato, da problemi di salute mentale,*** non sono meno capaci ed esperte di altre, anzi in alcuni casi tali disturbi ***possono contribuire all'acquisizione di alcune competenze*** come la capacità di risoluzione dei problemi o le competenze comunicative.
- ✓ ***Empatia***, nel corso dei dibattiti tenutisi presso le organizzazioni partner si è parlato della possibilità che i consulenti del lavoro abbiano avuto, a loro volta, un'esperienza diretta di problemi di salute mentale. Tuttavia, molti dei partecipanti sostengono sia necessario che tali professionisti siano sempre capaci di mostrare ***empatia*** nei confronti delle persone affette da disagio psichico e psicologico.
- ✓ È importante ***che gli operatori comprendano le esigenze di ciascun utente*** e preparino dei programmi di sostegno individualizzato.
- ✓ ***Tutte le persone affette da disagio psichico e psicologico dovrebbero poter accedere ad offerte di lavoro aperte a tutti.***
- ✓ ***È compito dei consulenti sostenere la persona affetta da disagio psichico e psicologico ed aiutarla a superare gli ostacoli che le impediscono di ottenere un lavoro e a liberarsi dello stigma e dei pregiudizi.***

Percorsi di supporto all'impiego

Il modello più vicino al sistema di valori qui presentato è quello del percorso di supporto all'impiego IPS (***Individual Placement and Support***), che è stato utilizzato per la redazione dei moduli formativi di EQUIL. Tale modello non è comunemente usato in tutti i Paesi partner del progetto, ma è quello che meglio si adatta i principi ispiratori del progetto EQUIL.

I percorsi di supporto all'impiego IPS prevedono che i consulenti del lavoro assistano singolarmente le persone affette da disagio psichico e psicologico in modo che possano adattarsi al loro nuovo lavoro.

Il corso di formazione comprende strumenti e attività pratiche che consentiranno ai consulenti di lavorare meglio con i datori di lavoro e garantire la piena integrazione degli utenti nel mercato del lavoro.

Gli 8 principi chiavi dei percorsi di supporto all'impiego IPS

1. L'obiettivo è di far inserire le persone in un mercato del lavoro competitivo.
2. Tali percorsi sono aperti a chiunque voglia lavorare;
3. È necessario cercare di trovare degli impieghi adatti alle inclinazioni di ciascuno;
4. L'adozione di tale approccio garantisce un certo livello di professionalità;
5. Avvicina consulenti del lavoro ad equipe composte da personale del settore socio-sanitario e favorisce la collaborazione fra diverse figure;
6. I consulenti creano dei rapporti con i datori di lavoro sulla base delle inclinazioni di ciascun utente;
7. I consulenti forniscono un supporto costante e personalizzato sia all'utente sia al datore di lavoro;
8. Tale approccio tiene conto dei benefici di cui gode l'utente attraverso il sistema di assistenza sociale.

I percorsi di supporto all'impiego IPS muovono dalle esigenze delle persone che hanno espresso il desiderio di tornare a lavorare e sono in grado di farlo senza bisogno di ricevere ulteriore supporto. Tale processo si articola in 5 fasi, particolarmente rilevanti ai fini del progetto EQUIL:

1. La valutazione professionale e del profilo dell'utente
2. Il piano d'intervento individualizzato
3. L'impegno da parte del datore di lavoro
4. L'inserimento lavorativo
5. Il supporto costante e continuato

Queste fasi sono estremamente importanti per il progetto EQUIL, poiché sono in linea con il sistema di valori di cui abbiamo parlato in precedenza, messo a punto nel corso di dibattiti con persone affette da disagio psichico e psicologico. Il processo rispecchia i valori propri dei consulenti del lavoro che scelgono di lavorare con persone affette da disagio psichico e psicologico.

Attività e strumenti

Il presente modulo formativo presenta una serie di attività volte ad assistere i consulenti del lavoro nel processo di acquisizione del sistema di valori necessario allo svolgimento della loro posizione Al termine del modulo, i lettori troveranno una serie di attività. La seguente sessione è stata suddivisa in base alle cinque fasi sopra descritte. Si fornisce una breve descrizione degli obiettivi di ciascun'attività e del sistema di valori ad esse sotteso.

Valutazione professionale e del profilo dell'utente – piano d'intervento individualizzato

Attività n°1: L'asta delle esigenze professionali

Si tratta di un'attività piuttosto adattabile, adatta sia a persone che hanno un'esperienza diretta di disagio psichico e psicologico, sia a consulenti del lavoro che desiderino comprendere le diverse aspirazioni e motivazioni di coloro che si rivolgono a loro. Quest'attività aiuterà i partecipanti a:

- comprendere le esigenze di ciascuno;
- provare empatia.

Occorrente: Lavagna a fogli mobili, penne, soldi finti, buste

Numero di partecipanti: 3-15

Attività individuale: No

Durata dell'attività: tra i 30 e i 60 minuti, in base al numero dei partecipanti

Attività

Tutti i partecipanti dovranno elencare le tre ragioni che li spingono a lavorare.

Il facilitatore chiederà al gruppo di condividere le proprie ragioni e li inviterà a discutere. L'obiettivo finale è quello di creare una lista di motivazioni completa (per esempio, ragioni economiche, status sociale, piacere, amicizia, ecc.)

Al termine di questa fase, il facilitatore spiegherà al gruppo che da quel momento in poi dovranno interagire in un "universo parallelo" dove i motivi che hanno identificato possono solo essere comprati da loro e consegnerà loro delle buste.

In ogni busta troveranno una quantità di denaro diversa. Il facilitatore allora darà inizio a un'asta, in cui i partecipanti potranno "acquistare" le motivazioni per andare a lavoro. Circa a metà dell'esercizio, i partecipanti dovrebbero comprendere che non tutti possiedono la stessa somma di denaro, allora il facilitatore dichiarerà conclusa l'asta.

Conclusione

Il facilitatore dovrà fare in modo che ciascun partecipante abbia la possibilità di acquistare delle motivazioni. Infine, aiuterà i partecipanti a riscontrare le diverse condizioni di accesso al mercato del lavoro, pur sapendo che tutti hanno desideri ed esigenze simili. Per questa ragione, le persone con un disagio psichico e psicologico non dovrebbero essere escluse dal mondo del lavoro.

Attività n°2: I cerchi di supporto

Quest'attività potrebbe essere molto utile ai consulenti del lavoro, poiché contiene un caso studio sul profilo dell'utente del quale potrebbero doversi occupare. Costituisce una dimostrazione pratica dell'efficacia di un approccio individualizzato. Quest'attività aiuterà i partecipanti a:

- comprendere le esigenze di ciascuno;
- provare empatia;
- comprendere che le persone con disturbi psichici e psicologici hanno bisogno di essere assistite per accesere al mercato del lavoro;
- comprendere che è compito dei consulenti sostenere la persona affetta da disagio psichico e psicologico ed aiutarla a superare gli ostacoli che le impediscono di ottenere un lavoro e di aiutarla a liberarsi dello stigma e dei pregiudizi.

Occorrente: Lavagna a fogli mobili, pennarelli, modello con il diagramma delle cerchie di supporto

Numero di partecipanti: 3-15

Attività individuale: Sì

Durata dell'attività: tra i 15 e i 45 minuti, in base al numero dei partecipanti

L'attività

Il facilitatore spiegherà l'esercizio disegnando il diagramma sulla lavagna, e dicendo che ciascun cerchio simboleggia la rete di supporto di ciascuno di noi. Nel cerchio centrale, ad esempio, metterà le persone che ama e che lo/la amano, genitori, fratelli e sorelle o partner. Il secondo cerchio è riservato agli amici più cari, quelli con i quali si trascorre del tempo e che sono molto importanti nelle vite di tutti, ma cui si vuole un po' meno bene rispetto alle persone che fanno parte del primo cerchio. Il terzo cerchio è dedicato ai conoscenti e agli amici meno intimi. Infine, nel quarto cerchio s'inseriscono figure che fanno parte della vita di tutti perché pagate, ad esempio dottori, insegnanti, assistenti, ecc.

CONSIGLI UTILI: In qualità di facilitatore, potresti spiegare l'attività rappresentando il tuo cerchio di supporto, in questo modo costruirai un miglior rapporto di fiducia e incoraggerai i partecipanti a condividere le proprie.

Il facilitatore chiederà ai partecipanti di lavorare in coppia e condividere i propri cerchi di supporto, per poi invitarli a mostrare il loro diagramma al resto del gruppo.

Il facilitatore spiegherà che la maggior parte delle persone ha una, due o forse tre persone nel suo cerchio più interno, fra 6 e 10 nel secondo, fra 16 e 30 nel terzo e fra 5 e 10 in quello più esterno.

Il facilitatore userà un caso studio, sviluppato in base al contesto locale, al gruppo target e ai servizi offerti a una persona svantaggiata e descriverà il suo cerchio di supporto. Il caso studio dovrebbe riguardare un individuo che ha ricevuto molto sostegno da diverse figure professionali, ma socialmente isolato.

In questo caso, il diagramma dei cerchi di supporto, dovrebbe avere – più o meno – quest'aspetto.

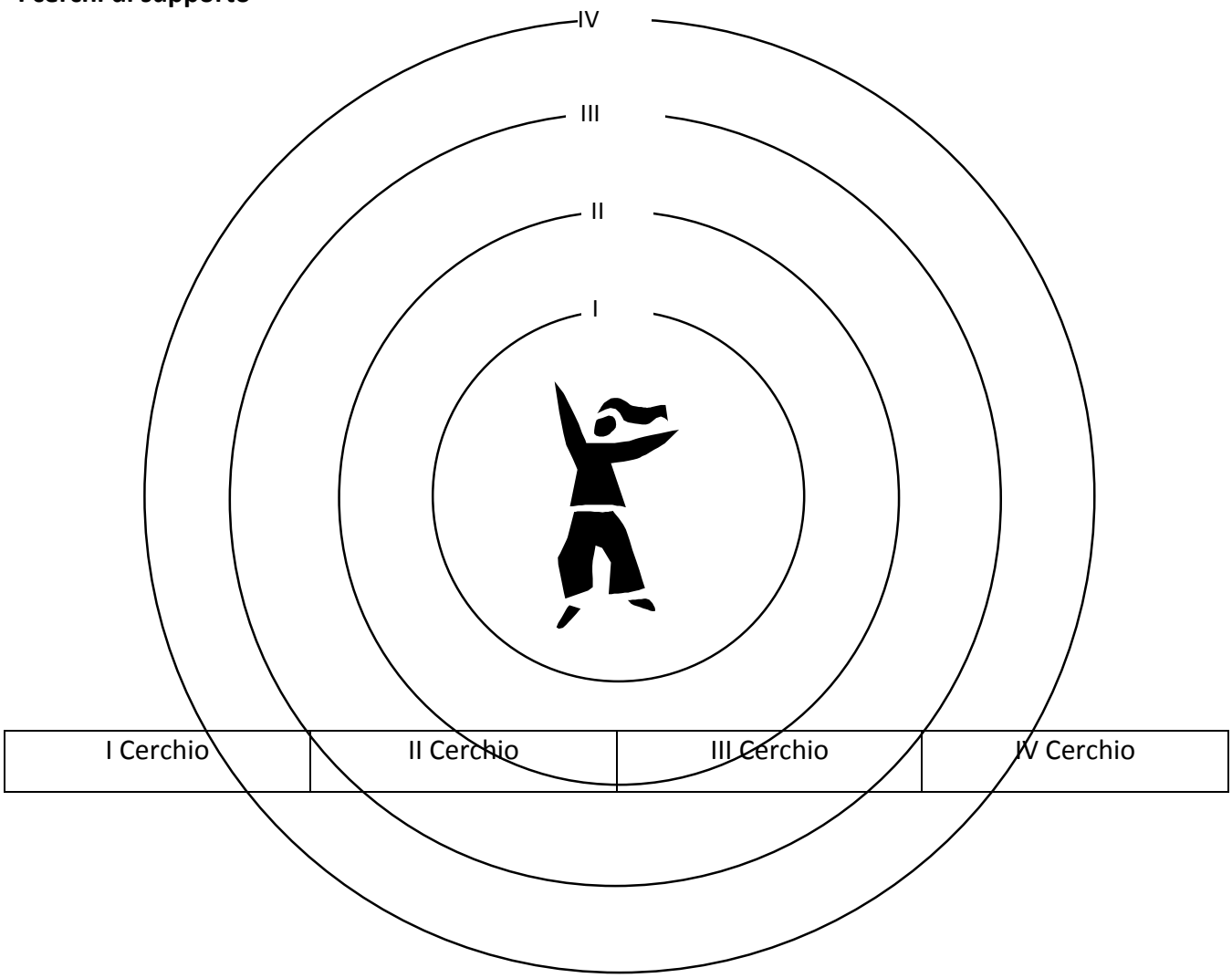
- I Cerchio: Nessuno o forse una sola persona
- II Cerchio: 0, 1, 2 persone
- III Cerchio: 1-5 persone
- IV Cerchio: 15-20 persone

Dopo aver disegnato questo diagramma, il facilitatore chiederà ai partecipanti di fare delle osservazioni e di confrontarlo con quello da loro disegnato, nonché alle implicazioni che tali differenze hanno per il loro ruolo professionale.

Una delle osservazioni cui potrebbero pervenire i partecipanti è che avere molte persone nell'ultimo cerchio non ci mette al sicuro, perché molte di loro saranno costrette a lasciarci non appena trovata una nuova opportunità o per mancanza di fondi.

Il facilitatore dirà poi che è compito dei consulenti del lavoro occuparsi della persona che assistono ed aiutarla ad accogliere nuovi soggetti all'interno della propria vita, i quali potrebbero trovare un posto nel terzo, nel secondo, ma anche nel primo cerchio.

I cerchi di supporto



Attività n°3: Rispondere a dei problemi comportamentali

Quest'esercizio è stato ideato per i consulenti del lavoro, per aiutarli a comprendere come ci si sente ad avere dei disturbi psichici e ad usufruire dei servizi a loro offerti e ad aiutarli a provare empatia per queste persone. Quest'attività aiuterà i partecipanti a::

- comprendere le esigenze di ciascuno;
- provare empatia;

Occorrente: Lavagna a fogli mobile, pennarelli

Numero di partecipanti: 3-15

Attività individuale: No

Durata dell'attività: 30 – 45 minuti in base alle dimensioni del gruppo.

L'attività

Il facilitatore chiederà ai partecipanti di fornire degli esempi di problemi comportamentali e ne prenderà nota sulla lavagna a fogli mobili. In seguito domanderà al gruppo in che modo diversi servizi rispondono a tali comportamenti.

A questo punto, potrebbe essere utile fare una pausa o svolgere un'altra attività.

Conclusioni

Il facilitatore aiuterà i partecipanti a riflettere sui problemi comportamentali e sulle loro sensazioni, tentando di mettere in evidenza ciò che succede nel momento in cui le persone sono spaventate e non hanno il controllo della situazione. Infine, il facilitatore descriverà in che modo i

servizi di supporto rispondono a dei problemi comportamentali, evidenziando le differenze rispetto a ciò che sarebbe davvero necessario.

Attività 4: Il primo, il secondo e l'ultimo cassette.

Quest'esercizio è pensato per i consulenti del lavoro che vogliono comprendere come ci si sente ad avere dei disturbi psichici e ad usufruire dei servizi rivolti a persone affette da disturbi psichici e ad aiutarli a provare empatia per queste persone. Quest'attività aiuterà i partecipanti a:

- comprendere le esigenze di ciascuno;
- provare empatia.

Occorrente: Un volontario o un co-facilitatore che risponda "no" quando gli si chiede "Vorresti dirmi cosa c'è in fondo al tuo cassetto?"

Spazio per due file di persone

Sedie

Una bottiglia di plastica vuota.

Una sedia in più.

Numero di partecipanti: 4-16

Attività individuale: No

Durata dell'attività : 25 minuti

L'attività

Il facilitatore chiederà ai partecipanti di posizionarsi lungo due file di sedie di uguale lunghezza.. In fondo alle file verrà posta un'altra sedia con su una bottiglia vuota.

All'inizio dell'attività, il facilitatore dirà ai partecipanti che potranno rifiutare di condividere delle informazioni, nel caso in cui non vogliano.

Il facilitatore chiederà ai partecipanti di chiudere i loro occhi e cercare d'immaginare la loro vita come una cassettiera con 3 cassetti.

Il facilitatore chiederà dunque, ai partecipanti, di aprire il primo cassetto e di riempirlo con i dettagli delle loro vite che sono contenti di condividere con tutti: data di nascita, abitudini, ecc.

Il facilitatore chiederà ai partecipanti di alzare la mano quando avranno finito di mettere le informazioni in questo primo cassetto e quindi di condividerle con il resto del gruppo.

Il facilitatore dirà poi che le informazioni contenute nel cassetto centrale sono quelle che non abbiamo paura di condividere con gli altri, ma di cui non parliamo spesso, come i nomi dei nostri bambini, la nostra storia professionale o familiare, ecc. Ancora una volta, il facilitatore darà ai partecipanti un po' di tempo per mettere le informazioni nel cassetto centrale. Chiederà loro di alzare una mano quando avranno finito di mettere le informazioni in questo secondo cassetto e quindi di condividerle con il resto del gruppo, e di non farlo se non voglio.

Infine, il facilitatore chiederà ai partecipanti di chiudere gli occhi e di aprire l'ultimo cassetto. In questo cassetto dovranno mettere tutti i dettagli delle loro vite che preferirebbero mantenere segreti, che hanno rivelato solo al loro migliore amico o al loro partner o a un membro della loro famiglia.

Il facilitatore darà ai partecipanti del tempo per riflettere e chiederà di alzare la mano quando avranno finito.

Il facilitatore aspetterà che tutti abbiano alzato la mano e chiederà al co-facilitatore e al volontario (SOLO) se sono disposti a condividere il contenuto del loro ultimo cassetto.

- Quali sentimenti hanno provato?
- Che cosa avrebbero voluto fare?
- Che cosa hanno fatto?
- Che cosa avrebbero voluto che l'altra persona facesse?

Conclusioni

Il facilitatore paragonerà i sentimenti e le emozioni provate rispetto a ciò che da noi è considerato come un atteggiamento di sfida ed inviterà i partecipanti a riflettere su quanto spesso ciò possa capitare a persone spaventate e con uno scarso autocontrollo. Quindi, il facilitatore analizzerà il modo in cui i servizi rispondono alle richieste degli utenti, spiegando per quale ragione non funzionano quando ci si trova in situazioni simili.

Il Piano d'Intervento Individualizzato

Attività n°5: Trova il lavoro adeguato (cfr. gli allegati D, E, e F)

Quest'attività ha l'obiettivo di fare riflettere i partecipanti sulle esigenze di un individuo affetto da disagio psichico e psicologico che richiede il loro supporto per trovare lavoro. Li aiuterà a riconoscere la necessità di non giudicare o fare delle supposizioni e a riflettere sui propri valori personali. Quest'attività aiuterà i partecipanti a:

- comprendere le esigenze di ciascuno;
- provare empatia;
- comprendere che le persone affette da disagio psichico e psicologico hanno bisogno di essere assistite per accedere al mercato del lavoro;
- comprendere che è compito dei consulenti sostenere la persona affetta da disagio psichico e psicologico ed aiutarla a superare gli ostacoli che le impediscono di ottenere un lavoro e di aiutarla a liberarsi dello stigma e dei pregiudizi.

Occorrente: Casi studio di possibili utenti e datori di lavoro

Numero di partecipanti: 3-15

Attività individuale: No

Durata dell'attività: 30 – 45 minuti in base alle dimensioni del gruppo.

L'attività

Il facilitatore introdurrà il caso studio di un possibile utente e chiederà al gruppo di parlare della persona descritta e di desumerne il profilo. Quindi, il facilitatore darà 3 profili di aziende e chiederà al gruppo di discutere di quale sia l'azienda più adatta al profilo dell'utente e perché.

Profilo di una persona in cerca di un'occupazione

Josephine è una donna di 28 anni che ha iniziato ad essere affetta da disturbi psichici alla fine dell'adolescenza. Di recente, è stata trasferita in una residenza assistita ma in passato ha vissuto in una casa famiglia. La madre è molto possessiva e cerca di controllare molte delle sue decisioni. Josephine è molto legata alla mamma, ma non la vede tanto a causa della distanza a seguito del suo trasferimento. Non ha notizie del padre da 10 anni. Tutti i fratelli e le sorelle hanno dovuto lasciare casa a causa di problemi legati alla droga.

Fino ad oggi, Josephine ha avuto tre ricoveri brevi in ospedale per episodi di paranoia durante i quali ha provato a far del male a sé stessa e alla madre.

Josephine frequenta un centro diurno cinque volte la settimana. Il tempo che trascorre nella struttura varia a seconda del suo stato d'animo quotidiano. Quando non è al centro, trascorre la maggior parte del suo tempo dormendo o ascoltando musica. In passato, i vicini si sono lamentati per il volume della musica. È una fumatrice incallita, fuma 30-40 sigarette al giorno, e saltuariamente fa uso di droghe. Quando le si chiede perché fa uso di droghe, risponde che lo fa perché si annoia. Deve 300 Euro al suo spacciatore.

Uno degli operatori di sostegno nella residenza in cui si trova Josephine, ha detto che nel complesso lei sta affrontando bene il fatto di vivere da sola, ma è sempre senza soldi e discute con l'organizzazione per il pagamento delle bollette mensili.

Josephine tende a diffidare del personale socio-sanitario. È una persona fieramente indipendente. In varie occasioni, ciò ha causato dei problemi perché si è rifiutata di prendere il farmaco che le è stato prescritto. Non crede di avere problemi di salute mentale, ma le piace lavorare a maglia e con la sua macchina da cucire ed è orgogliosa del fatto che uno dei suoi maglioni è stato recentemente venduto durante una fiera.

Josephine è molto vulnerabile e per lei è difficile fare nuove amicizie, per lo più a causa delle idee bizzarre che esprime apertamente quando è con le altre persone.

Josephine ha dichiarato che le piacerebbe trovare un lavoro a tempo pieno. Ha lavorato a tempo pieno in passato e ha avuto diversi lavori, nessuno dei quali è durato più di qualche mese. Il lavoro

più recente l'ha ottenuto 5 anni fa in un call-center ed è rimasta lì solo per qualche settimana perché non le piaceva.

Profili delle aziende

#1 Plastiche Rotter

Plastiche Rotter è una compagnia di alto profilo che ha recentemente aperto dei nuovi uffici. In un recente articolo di un quotidiano locale, è stato annunciato un aumento nel numero dei dipendenti e, quindi, molte assunzioni. L'articolo sottolineava il carattere dinamico del sistema di assunzione introdotto sei mesi fa. Tutto il personale deve sottoporsi a dei test antidroga o altri screening a campione.

Plastiche Rotter ha acquisito una buona reputazione per l'impegno nel fornire corsi intensivi di formazione per il proprio staff. Ogni dipartimento della fabbrica ha uno spazio di formazione in loco, dotato di stanze moderne per le lezioni e attrezzature avanzate.

L'ambiente di lavoro in ciascun dipartimento della fabbrica è spazioso, ben illuminato e pulito. Ogni dipendente lavora in una postazione separata dalla successiva di 2 metri. Prevale un'atmosfera tranquilla ed efficiente e il movimento nell'officina è ridotto al minimo.

La recente crescita e l'espansione di Plastiche Rotter è stata dovuta, in gran parte, al successo dell'Artpen. L'Artpen è diventata l'ultima mania tra gli studenti e le vendite attualmente superano la capacità di produzione. Questo ha portato ad una campagna di assunzione per assemblatori di Artpen. Il principale compito di un assemblatore è di assemblare le 42 parti che compongono l'Artpen. Altre responsabilità includono: la raccolta delle componenti dal magazzino, la registrazione del numero di Artpen assemblate e la divisione di quelle prodotte in partite da 50.

In ogni dipartimento sono disponibili delle bevande ed è attiva anche una mensa. La società scoraggia pause formali: i dipendenti sono tenuti a prendere la bevanda dal distributore e tornare alla propria postazione. Con gli incentivi per l'alta produttività e salari relativamente bassi, le pause non sono usuali.

Plastiche Rotter non ha mai assunto persone disabili, ma nei loro annunci di lavoro dicono di voler sviluppare delle politiche più attente alle pari opportunità.

#2 – Dog&Bone

Dog&Bone è una piccola sede distaccata di una grande compagnia telefonica. Sono specializzati in telefoni cellulari di ultima generazione. Fondata nei primi anni '80, la compagnia ha avuto una

crescita costante, ma negli ultimi 2 anni ha visto un rapido aumento delle vendite e la società ha creato delle sedi distaccate in altre città.

Dog&Bone ha un negozio per la vendita al dettaglio. Ha anche un magazzino nelle vicinanze in cui tiene la merce. L'azienda ha diversi dipendenti a lungo termine e sono molte le associazioni e le compagnie che ordinano regolarmente grandi quantità di merce. Questi ordini vengono spediti e consegnati su base giornaliera.

La società spesso recluta personale per il magazzino, e ne impiega circa 50 alla volta. Hanno un piccolo numero di dipendenti in officina e tre supervisori che lavorano negli uffici al piano di sopra. Ogni tanto i supervisori passano del tempo in magazzino. L'ambiente di lavoro è sempre molto frenetico e il personale deve rispettare le scadenze. Ogni lavoratore è tenuto a registrare il numero di stock in magazzino, garantendo la raccolta e codifica degli ordini, il controllo delle bolle di accompagnamento e la consegna di tutti gli ordini completati nell'area del magazzino di competenza, prima della spedizione. I lavoratori sono, a volte, tenuti a caricare e scaricare i camion.

Il personale lavora su turni tra le 6.30 e le 22.00. La maggior parte lavora part time, circa 20 ore a settimana.

Il personale è prevalentemente giovane con un'età media fra i 18 e i 35 anni. C'è un alto tasso di turnover perché l'azienda assume spesso studenti o giovani madri. Il direttore di produzione è un uomo amichevole con un grande interesse verso le pari opportunità. La compagnia ha recentemente ricevuto un premio come "Migliore Investimento sul personale" grazie ai corsi di formazione in loco offerti al personale in tutti i dipartimenti.

#3 – Taglia&Cuci

Taglia&Cuci è una piccola/media impresa di cucito. Un'azienda affermata, orgogliosa del proprio ambiente familiare e con un personale dalla fedeltà fuori dal comune. Ha un bassissimo tasso di turnover e la maggior parte delle dipendenti sono donne sulla cinquantina.

L'azienda assume nuovo personale quando qualcuno va in pensione. L'azienda ha ordini e profitto stabili.

L'ambiente di lavoro nell'officina è rumoroso, disordinato e affollato. Le persone sembrano passare da un lavoro all'altro, parlano e ridono molto. L'azienda sta cercando al momento un macchinista, il cui ruolo, secondo il supervisore dell'officina, è "far funzionare una macchina da cucire, ma potrebbe fare qualsiasi altra cosa come sistemare la lana, imballare e disimballare,

qualsiasi cosa: davvero non sappiamo cosa faremo fin quando non comincia la giornata". La Sig.ra Rossi si vanta di essere "dura ma corretta" con le "proprie ragazze".

L'azienda ha cominciato solo di recente a riflettere su normative in materia di pari opportunità e procedure per assunzioni eque. Alla domanda circa l'impiego di persone con disabilità, il direttore di produzione, ricorda, "abbiamo già assunto qualcuno che soffriva di epilessia, ha lavorato bene, ha imparato rapidamente ed è stato ben voluto".

Conclusione

Il facilitatore annoterà i principali punti della discussione e chiederà a ciascun partecipante di scegliere un'azienda. Il facilitatore dirà che non esistono risposte esatte e che supportare le persone nella ricerca di un lavoro non è una scienza esatta, ma bisogna esser consapevoli dei propri pregiudizi e delle proprie supposizioni.

L'inserimento lavorativo e il Supporto costante

Attività n°6 : Sostenere le persone che lavorano (cfr allegati G, H ed I)

Quest'esercizio aiuterà i partecipanti a riflettere sulle esigenze di apprendimento ed il supporto necessario a un individuo affetto da disagio psichico e psicologico che ha appena cominciato a lavorare. Fornisce ai consulenti delle informazioni sui principi adottati e li aiuta a tenere conto sia delle esigenze dell'individuo, sia del datore di lavoro. Quest'attività aiuterà i partecipanti a:

- conoscere le competenze e le capacità dei singoli;
- provare empatia;
- comprendere che le persone con disturbi psichici e psicologici devono essere assistite per accedere al mondo del lavoro;
- comprendere che è compito dei consulenti sostenere la persona affetta da disagio psichico e psicologico ed aiutarla a superare gli ostacoli che le impediscono di ottenere un lavoro e di aiutarla a liberarsi dello stigma e dei pregiudizi che è costretta ad affrontare a lavoro.

Occorrente: Casi studio d'ipotetici candidati e datori di lavoro

Numero di partecipanti: 3-15

Attività individuale: No

Durata dell'attività: 30 – 45 minuti, in base alle dimensioni del gruppo.

L'attività

Il facilitatore parlerà dell'importanza di introdurre un sistema di analisi del rendimento e di programmi di sostegno per i dipendenti.

Il facilitatore guiderà una discussione di gruppo sull'ipotetico caso di una dipendente che ha da poco cominciato a lavorare al fine d'individuare e prevedere l'insorgere di problemi.

Suddivisi in piccolo gruppi, i partecipanti dovranno utilizzare il modulo che gli è stato consegnato per elaborare un piano di supporto per agevolare l'acquisizione di competenze professionali ed elaborare un piano di sostegno e prevedere l'insorgere di problemi.

CASO STUDIO

Josephine è una donna di 28 anni che ha iniziato ad essere affetta da disturbi psichici alla fine dell'adolescenza. Di recente, è stata trasferita in una residenza assistita ma in passato ha vissuto in una casa famiglia. Ad oggi, Josephine ha avuto tre ricoveri brevi in ospedale per episodi di paranoia durante i quali ha provato a far del male a sé stessa e alla madre.

Josephine presenta tre comportamenti a rischio, a detta dei colleghi:

- si rifiuta di prendere regolarmente i farmaci che le sono stati prescritti;
- canta ad alta voce mentre ascolta la musica con le cuffie, ignorando i commenti dei colleghi;
- a volte diventa aggressiva se non le viene concesso di fumare;
- può aggredire le persone che la trattano male o si rifiutano di darle delle sigarette.

Josephine è molto fragile ed è difficile per lei instaurare dei nuovi rapporti di amicizia a causa delle sue idee bizzarre, che non ha timore di esprimere apertamente.

Hai assistito per sei mesi Josephine nella ricerca di un lavoro, e alla fine sei riuscito/a a farla assumere come assistente magazziniere in un'azienda che vende telefoni cellulari. Josephine deve svolgere le seguenti mansioni:

- registrare le scorte presenti in magazzino;
- garantire la registrazione degli ordini;
- controllare le bolle di accompagnamento e consegnare la merce nell'area del magazzino preposta, prima della spedizione;
- aiutare a caricare e scaricare la merce dai camion.

Josephine svolge dei turni nella fascia oraria che va dalle 6.30 del mattino fino alle 10 di sera, lavora 3 giorni alla settimana per un totale di 20 ore. Il magazzino è un luogo estremamente caotico, e gli uffici dei supervisori si trovano al piano di sopra. Il personale è tenuto a rispettare le

scadenze, le pause sono molto corte e strettamente controllate, infatti, tutti i dipendenti sono tenuti a timbrare il cartellino all'inizio e alla fine di ogni pausa.

Formazione del dipendente e piano di sostegno

Nome dell'azienda	Dipendente
Indirizzo dell'azienda	Operatore

Ruolo ricoperto all'interno dell'azienda

Primo giorno di lavoro

Ore di lavoro

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	
							Mattina
							Pomeriggio
							Sera
							Notte
							Totale

Disabilità/ problemi di salute

Elenco delle principali mansioni	
Analisi del rendimento (inizio)	Analisi del rendimento (fine)

Piano di lavoro

Piano di lavoro quotidiano	Elenco completo	Analisi completa del rendimento

Il benessere del/della dipendente affetto/a da deficit fisici o da disagio psichico sul luogo di lavoro.

La malattia
Sostegno necessario per garantire il benessere del/della dipendente
Segnali d'allarme
Misure suggerite dal/dall'operatore:
Responsabile, mansione, tempi dell'intervento.

Segnali che indicano una situazione di autentico malessere del/della dipendente
Misure suggerite dal/dall' operatore in questi casi.
Responsabile, mansione, tempi dell'intervento
Quando il mondo sembra crollarci addosso. I seguenti sintomi indicano che il/la dipendente non sta bene e che non può lavorare ed è, dunque, necessario mettersi in contatto con una delle persone inserite nella lista.

Compiti del/dell'operatore

Potenziali limitazioni per l'operatore

Potenziali difficoltà per chi fornisce supporto

Rimanere in contatto con il/la dipendente

Sia che sia assente o in congedo per malattia o per ragioni connesse alla propria disabilità, pensiamo sia necessario rimanere in contatto con il/la dipendente.

Persona incaricata di contattare il/la dipendente.
Mezzo utilizzato per contattare il/la dipendente. (email, telefonata, messaggio, lettera)
Frequenza con la quale il/la dipendente deve essere contattato/a (giornaliera, settimanale, mensile)
Quando contattare il/la dipendente (ora/giorno indicato)

Modifiche necessarie

Misure necessarie, non inserite nel piano.

Modifiche	Data

Conclusione

I gruppi di partecipanti presenteranno e discuteranno i piani proposti e il facilitatore gestirà i gruppi di discussione portando l'attenzione sui diversi valori e principi del modello IPS che il piano di formazione sostiene, per esempio

- ✓ ***Considera le persone come individui*** e sviluppa e realizza un piano individualizzato di supporto
- ✓ ***Crede che le persone affette da disagio psichico e psicologico debbano essere supportate nell'accesso a opportunità nel mercato di lavoro competitivo***
- ✓ ***Che sia loro compito supportare le persone affette da disagio psichico e piscologico a superare le barriere all'impiego e aiutarle a rompere stigma e pregiudizi che affrontano nel mercato del lavoro***

Conclusioni

Questo modulo è stato sviluppato per essere usato in modo flessibile allo scopo di raggiungere i seguenti obiettivi:

- I gestori di servizi per l'impiego/comunità/associazioni che lavorano con persone affette da disagio psichico e psicologico possono usare questo modulo come parte del processo iniziale di formazione dei propri impiegati per assicurare che i valori e le convinzioni che hanno siano coerenti e adeguate a quelle del servizio.
- Gli operatori stessi possono fare questi esercizi per sviluppare la loro conoscenza, le loro abilità e competenze per assicurarsi che stiano lavorando in un modo tale che dimostri alle persone affette da disagio psichico e psicologico che hanno convinzioni, valori e principi trattati nel modulo.
- Gli operatori possono usare alcuni degli esercizi in questo modulo con i propri utenti per comprendere le loro motivazioni e preferenze lavorative.

Questo modulo dovrebbe essere usato insieme agli altri moduli EQUIL:

Corso di formazione per operatori che supportano persone affette da disagio psichico e psicologico nell'inserimento lavorativo.

Indicazioni per operatori che assistono i datori di lavoro che vogliono assumere e lavorare con persone affette da disagio psichico e psicologico.

Manuale per la realizzazione di sistemi di co-produzione.

Per maggiori informazioni sul progetto EQUIL, visita il sito web: http://www.equilcoproduction.eu/

EQUIL

Equality in Learning

www.equilcoproduction.eu

facebook.com/equil.eu

Merseyside Expanding Horizons

Mersey Care NHS
NHS Foundation Trust

ACCIÓN LABORAL

mht
mangfoldighed & medborgerskab
diversity and citizenship

cesie
the world is only one creature

zog mh
Zorgvragers Organisatie GGZ Midden-Holland

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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.