

L'inserimento lavorativo dei soggetti deboli

Questo libro illustra una metodologia di lavoro e riporta materiali operativi per la programmazione degli interventi psicoeducativi di supporto all'adattamento al lavoro di soggetti deboli.

Il programma per l'adattamento lavorativo è stato testato sul campo per 18 mesi in ambienti di lavoro protetti, normali e di tirocinio professionale. L'efficacia della valutazione della competenza sociale e delle procedure di intervento introdotte dalla presente guida è stata dimostrata in vari luoghi di lavoro disseminati in tutti gli U.S.A. Naturalmente, potrebbe risultare appropriato operare adattamenti individualizzati e/o sviluppi di questi interventi sulla base dei bisogni del servizio a cui appartenete, del tipo di persone a cui esso si rivolge, della concezione del lavoro che informa di sé il servizio e delle risorse di cui il servizio dispone nonché delle risorse attingibili in un raggio più vasto.

Segue una breve descrizione degli altri capitoli di questa guida:

- Il capitolo secondo comprende il fondamento logico degli interventi psicoeducativi e una visione d'insieme dello strumento di valutazione principale del programma, il *protocollo della congruenza interpersonale*, oltre ad alcune procedure per valutare sia le caratteristiche del lavoratore sia le richieste dell'ambiente di lavoro in termini di competenza sociale. Vengono forniti sia un esempio di protocollo della congruenza interpersonale compilato sul caso di un lavoratore, sia le istruzioni per usare questo strumento di valutazione.
- Il capitolo terzo fornisce le basi concettuali e la metodologia per determinare le «discrepanze» di competenza sociale tra lavoratore e ambiente di lavoro che si

rivelano di importanza critica e per scegliere gli interventi idonei a correggere le discrepanze più rilevanti. Anche in questo capitolo vengono fornite schede di lavoro sui *criteri per la scelta degli interventi* e presentazioni dettagliate delle varie strategie di intervento psicoeducativo.

- Il capitolo quarto passa in rassegna i problemi critici nei servizi e nei programmi che si rivolgono all'inserimento lavorativo di soggetti deboli. Viene introdotto uno strumento di autovalutazione idoneo ad aiutare i servizi a identificare i loro punti di forza e lati deboli nel creare opportunità di lavoro, posti di apprendistato o di lavoro, e nel mantenere le assunzioni realizzate.
- Il capitolo quinto si focalizza in un modo sintetico sui concetti chiave e sulla terminologia usati dall'inizio alla fine della guida. Viene pure fornita una descrizione delle procedure utilizzate per la validazione di questo programma e dei risultati ottenuti finora negli U.S.A.

Per utilizzare il programma con il massimo dell'efficacia è opportuno iniziare con questa introduzione, che fornirà una cornice per l'organizzazione e l'utilizzazione della guida. Oltre a presentare il fondamento logico e la descrizione di ciascuna operazione, questa introduzione fornisce anche informazioni sulle basi concettuali del programma, una rapida prospettiva sul rapporto tra la competenza interpersonale e l'adattamento al lavoro e ulteriori informazioni sulla popolazione target della guida, sul tipo di operatori che si ritiene possano fruirne e sui risultati che gli operatori possono aspettarsi di conseguire.

Basi concettuali del programma

I soggetti deboli (persone con ritardo mentale, problemi psichiatrici, forme varie di disadattamento) che cercano un impiego in un qualsiasi ambiente di lavoro devono essere in grado di soddisfare non soltanto le richieste di buona esecuzione del lavoro medesimo, ma anche un certo numero di aspettative di competenza interpersonale che qualsiasi ambiente di lavoro nutre nei confronti delle persone occupate. La capacità delle persone in difficoltà di aderire a queste richieste specifiche dell'impiego e dell'ambiente di lavoro viene sempre più riconosciuta come un mediatore potente e determinante della capacità di un individuo di fronteggiare efficacemente tutte le richieste di un impiego. Purtroppo, la gran parte dei soggetti deboli spesso delude le aspettative del minimo di competenza interpersonale e di adeguatezza comportamentale richiesto all'interno di un ambiente di lavoro (ad esempio, interagire con i superiori e i colleghi, conformarsi alle regole formali e informali dell'ambiente di lavoro e così via).

Alcuni ricercatori sostengono che l'adattamento soddisfacente di un lavoratore a un qualunque ambiente di lavoro dipende meno dalle caratteristiche individuali e molto di più dalla relazione tra gli attributi della persona e le richieste dell'ambiente di lavoro e cioè dalla *congruenza* tra persona e ambiente. Questa guida è uno strumento per la programmazione di interventi di supporto che si rivolge principalmente alle competenze interpersonali connesse al lavoro e che può essere di aiuto agli specialisti dell'inserimento lavorativo, a quelli della formazione professionale e a molti altri operatori (psicologi, assistenti sociali, ecc.) nell'analizzare sistematicamente la congruenza tra lavoratore e impiego e nel programmare interventi appropriati che riducano la discrepanza tra le abilità sociali di un lavoratore e le competenze interpersonali cruciali che gli vengono richieste nell'ambiente di lavoro.

In realtà si è appena cominciato a esplorare il ruolo della competenza interpersonale nel determinare un adattamento soddisfacente di persone adulte con difficoltà ad ambienti di lavoro normali. L'elaborazione dei materiali di questo libro rappresenta il tentativo di applicare parte di ciò che ci ha insegnato la ricerca sulla competenza interpersonale e sul processo di adattamento in un modo pratico e utile.

È importante comprendere che cosa si intenda con la dizione «competenza sociale» e perché la competenza sociale di persone con ritardo mentale o altre difficoltà sia un problema della massima importanza per gli operatori dei servizi. La competenza sociale si riferisce a un giudizio di valore espresso da un superiore o da un collega (o da un insegnante, un genitore o qualunque operatore sociale) sull'efficacia del comportamento di un individuo in uno specifico ambito di relazioni.

Le abilità sociali, d'altro canto, sono i comportamenti interattivi e relazionali che consentono a un individuo di agire in una maniera che viene giudicata «socialmente competente» da un osservatore. I giudizi di «competenza sociale» (o «interpersonale») sono influenzati dalla natura del compito che i lavoratori devono svolgere, dal contesto sociale in cui la competenza trova espressione e dalle caratteristiche personali dell'individuo che viene valutato. Per esempio, l'essere socialmente competenti in un ambiente non significa necessariamente che lo si sia anche in un altro.

Un modo opportuno di considerare il problema è porsi la seguente domanda sui lavoratori in difficoltà che vengono inseriti dal vostro servizio in un ambiente di lavoro integrato: con quali risultati essi si adattano e aderiscono alle richieste di abilità comportamentali, personali e sociali ritenute importanti nel loro ambiente di lavoro? Formulato altrimenti, quanto sono adeguate le interazioni di un individuo con i superiori e i colleghi sia nel contesto dell'eseguire mansioni di

lavoro sia in quello di stabilire rapporti con altre persone nell'ambiente di lavoro? La competenza sociale di un lavoratore con ritardo mentale è il riflesso del grado in cui egli riesce ad adattarsi opportunamente alle «richieste di sopravvivenza» poste dall'ambiente di lavoro.

Gli operatori dei servizi sono continuamente alla ricerca di interventi che li aiutino a rispondere ai bisogni delle persone in difficoltà. Questo programma cerca di offrire loro una risposta. La figura 1.1 descrive le più importanti componenti del programma e i risultati previsti.

Questa guida fornisce linee guida e materiali di supporto che intendono raggiungere questi tre prioritari obiettivi:

1. Assistere gli operatori professionali dell'inserimento lavorativo nella scelta dei posti di lavoro ottimali per persone in difficoltà.
2. Scegliere e attuare procedure d'intervento che migliorino la competenza sociale e l'adattamento delle persone in difficoltà e aiutarle a inserirsi in ambienti di lavoro integrati.
3. Valutare la capacità di un'organizzazione di fornire i servizi necessari di supporto connessi all'inserimento lavorativo per facilitare l'adattamento dei lavoratori alle richieste comportamentali, sociali e personali del posto di lavoro.

Questa guida è uno strumento per la presa di decisioni che ha l'obiettivo di assistere gli operatori dell'inserimento lavorativo, gli istruttori e gli insegnanti della formazione professionale e dei tirocini e formazione in azienda e tutte le altre persone coinvolte nell'inserimento e nell'addestramento delle persone con difficoltà nello svolgere alcune attività fondamentali:

1. Valutare le competenze sociali connesse al lavoro delle persone che si intende inserire nel mondo del lavoro.
2. Analizzare le richieste di competenza sociale espresse da una varietà di ambienti di lavoro.
3. Utilizzare il protocollo della congruenza interpersonale per migliorare la qualità dell'inserimento lavorativo.
4. Utilizzare i criteri della scelta dell'intervento per selezionare le strategie di supporto che ridurranno la discrepanza rilevata e aumenteranno la congruenza tra le competenze sociali del lavoratore e le richieste di abilità sociali poste dal lavoro.
5. Utilizzare le informazioni ricavate dal *Modulo di valutazione del servizio* per valutare la capacità del servizio di fornire risorse e supporti che migliorino i risultati della competenza sociale inerente al lavoro e aumentino la possibilità di conservare il posto di lavoro nel tempo.

**PROGRAMMA
PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO
DI SOGGETTI DEBOLI**

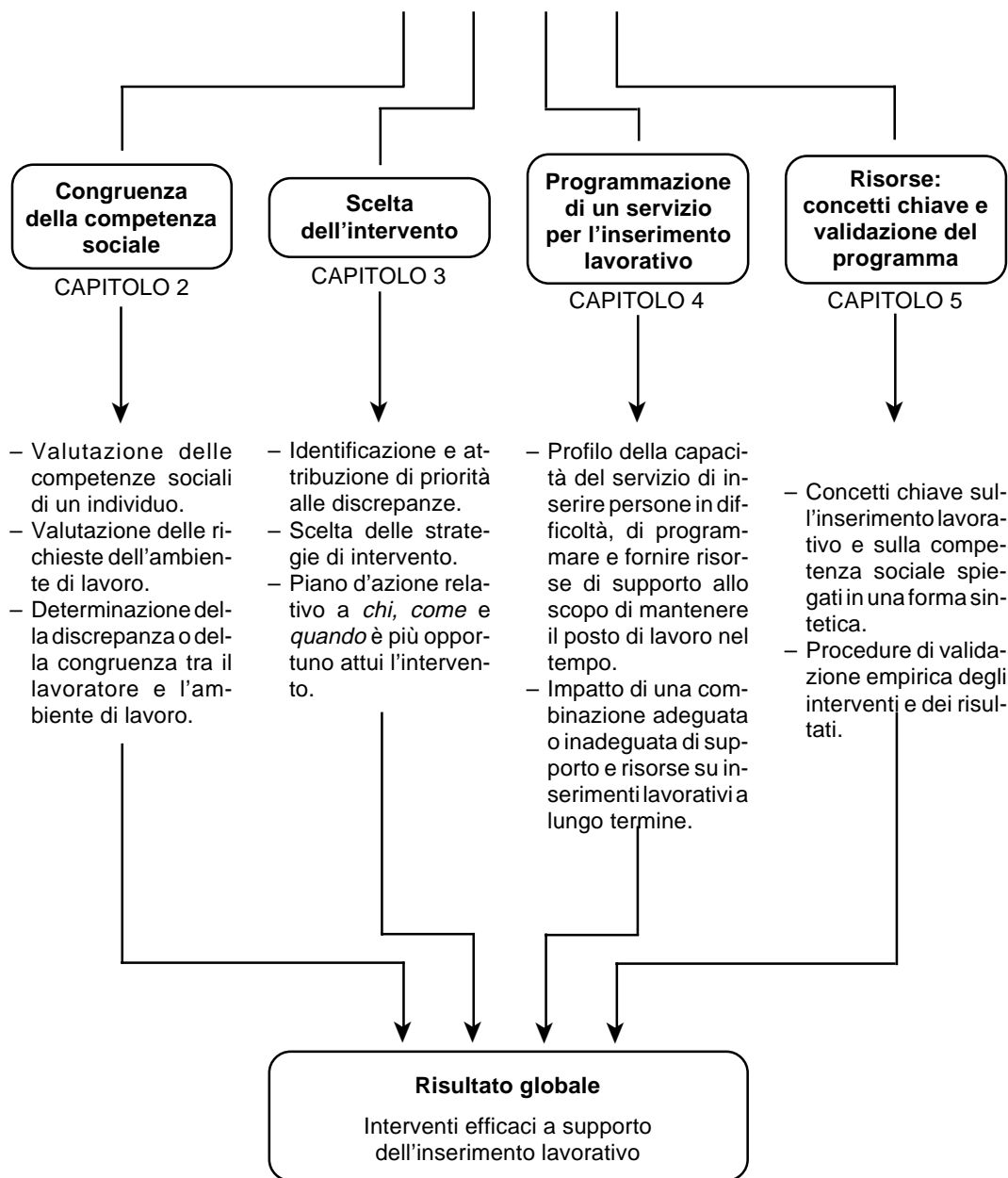


Fig. 1.1 Componenti del programma di supporto all'inserimento lavorativo.