



Programma Operativo Regionale 2014-2020

**Il Fondo Sociale Europeo  
in Friuli Venezia Giulia**

UN INVESTIMENTO PER IL TUO FUTURO



**PROGRAMMA SPECIFICO 37/15  
FORMAZIONE CONGIUNTA E PERMANENTE DEGLI  
OPERATORI PER IL CONTRASTO ALL'ESCLUSIONE  
SOCIALE DELLE PERSONE MAGGIORMENTE VULNERABILI**

**MODELLI ED APPROCCI INCLUSIVI AL LAVORO**

**22 NOVEMBRE 2019, PORDENONE  
AUDITORIUM DELLA REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA, VIA ROMA 2**

Programma Specifico 37/15 - Formazione congiunta e permanente degli operatori per il contrasto all'esclusione sociale delle persone maggiormente vulnerabili



## MODELLI ED APPROCCI INCLUSIVI AL LAVORO

**Relatore: Prof. Salvatore Soresi, Università degli Studi di Padova**

**22 Novembre 2019, Pordenone**

**Auditorium della Regione Friuli Venezia Giulia, Via Roma 2**

*Stai attento perché i tuoi pensieri diventano  
le tue parole*

*Stai attento perché le tue parole diventano  
le tue azioni*

*Stai attento perché le tue azioni diventano  
le tue abitudini*

*Stai attento perché le tue abitudini  
diventano il tuo carattere*

*Stai attento perché il tuo carattere diviene il  
tuo destino*

(Ezechiele, Libro 33-39, 485 A.C.)

**La parola *inserimento*** viene frequentemente utilizzata per indicare un insieme o la sequenza delle azioni che portano al collocare, all'infilare, all'introdurre una o più cose dentro un'altra con il risultato che si potranno considerare, appunto, *inserita/e* o *inseriti*. Si può ad esempio inserire una scheda in uno schedario, una spina in una presa elettrica, o 'inserire una marcia' azionando un cambio, o un vocabolo in un elenco pre-esistente di parole, e così via.

Anche l'uso della parola *integrazione*, si riferirebbe al completamento di qualcosa, tramite l'aggiunta di elementi mancanti ritenuti tuttavia necessari per poter registrare miglioramenti e funzionamenti ottimali. È ciò che avviene, ad esempio, quando si fa 'entrare' in un insieme, in un contesto, in un tutto, un nuovo elemento (un oggetto, una condizione, una persona, ecc.) tramite una serie di atti ed operazioni ritenuti in grado di garantire l'incremento della qualità, del funzionamento o della produttività di quel sistema, di quel gruppo, di quell'impresa, ecc.. Così, ad esempio, un'integrazione salariale dovrebbe far registrare un aumento del reddito - meglio se significativo - di una persona o di un gruppo, come l'inserimento di una nuova 'clausola' all'interno di una contrattazione, la qualità delle relazioni tra le parti, o di un fuori-classe in una squadra di calcio il numero di vittorie nelle sue diverse competizioni.

L'*inclusione*, non si accontenta di considerare l'inserimento e l'integrazione di alcune persone, è interessata soprattutto alle 'condizioni', alle caratteristiche degli ambienti che dovrebbero essere in grado di consentire *a tutti* partecipazioni attive e livelli soddisfacenti di vita. È, pertanto, una questione contestuale, e un contesto, per potersi definirsi definire inclusivo, deve essere in grado di riconoscere, rispettare e trattare in modo adeguato tutte le differenze e le situazioni umane (genere, abilità, disabilità, concezioni valoriali, luoghi di residenza e provenienza, orientamento sessuale, preferenze e differenze linguistiche, familiari, socio-economiche, ecc.).

secondo l'Istat, sono chiamati ad occuparsi della ricerca di soluzioni a difficoltà e problemi complessi e che rientrano nel gruppo delle cosiddette *'professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione'*.

Queste

richiedono un elevato livello di conoscenza teorica per analizzare e rappresentare, in ambiti disciplinari specifici, situazioni e problemi complessi, definire le possibili soluzioni e assumere le relative decisioni. Tale livello di conoscenza, si legge ancora, è acquisito attraverso il completamento di percorsi di istruzione universitaria di II livello o post-universitaria o percorsi di apprendimento, anche non formale, di pari complessità.



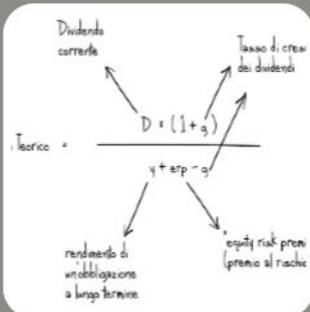
## Il problema lavoro

- Lavoro e qdv
- Lavoro e marginalità



## I SIL

- I = Inserimento (collocamento)
- I = Integrazione
- I = Inclusione



## Modelli

- Strumenti procedure, pratiche
- Professionalità e competenze

# Il problema lavoro

- Lavoro e qdv
- Lavoro e marginalità

**Crea  
disagio**

**Non ci sono  
soluzioni  
immediate**

**È  
vantaggioso  
risolverlo**

# Il problema professionale

- **Una persona sperimenta un problema professionale nel momento in cui, volendo decidere cosa fare nel suo futuro, ha difficoltà a rispondere a questo interrogativo e non riesce ad indicare una scelta e a prendere una decisione che ritiene adeguata, e tutto ciò le crea disagio e difficoltà.**

# Gli obiettivi professionali

Un **obiettivo professionale** riguarda

- l'individuazione di diverse attività professionali che la persona potrebbe/vorrebbe svolgere,
- la precisazione dei luoghi in cui la persona potrebbe/vorrebbe lavorare, degli oggetti/attrezzi/materiali che potrebbe utilizzare;
- L'individuazione delle relazioni presenti in un contesto lavorativo
- la messa a fuoco dei motivi per cui si vorrebbe svolgere tali attività,
- L'individuare di eventuali modalità per

# Non hanno il problema lavoro

Coloro che ne possono fare a meno

Coloro che non subiscono 'rappresaglie' per essere dei NEED

Coloro che hanno tempo per occuparsene

# Chi ha un problema lavoro va aiutato, è una questione di diritti e di benessere

## Diritti universali, generali

- Art. 23 della Dichiarazione Universale dei diritti umani

## Diritti locali, specifici

- Costituzione (art. 1, 4, 35-40)
- L. FVG20 del 2006
- Convenzione ONU diritti persone con disabilità

## benessere

- Salute
- Soddisfazione

**Art. 27. ... diritto al lavoro, su basi di parità con gli altri, diritto all'opportunità di mantenersi attraverso il lavoro, che scelgono o accettano liberamente... in un ambiente lavorativo aperto che favorisca l'inclusione**

**Ogni individuo ha diritto al lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro... senza discriminazioni, ad un'equa remunerazione...ad aderire a dei sindacati...**

# **La Qualità della Vita**

**“La qualità della vita è definita come la percezione che gli individui hanno della propria vita nel contesto della cultura e del sistema di valori nel quale vivono e in relazione ai propri obiettivi, aspettative, aspirazioni, standard e interessi.**

**E’ un concetto ampio che incorpora in modo complesso la salute fisica della persona, le credenze personali, e le relazioni con le figure salienti dell’ambiente” (Who, 1993)**

# **Le dimensioni della QdV (Hughes et al., 1995; Nota e Soresi, 2002, Schalock et al. 2016)**

- il benessere psicologico e la soddisfazione personale**
- le relazioni sociali sperimentate**
- l'averne una occupazione**
- il benessere fisico e materiale**
- l'autodeterminazione, l'autonomia e le possibilità di scelta**
- la competenza personale, l'adattamento comunitario e la possibilità di vivere in modo indipendente**
- l'integrazione comunitaria**
- l'accettazione sociale, lo status sociale, e l'adattamento**
- lo sviluppo personale e la realizzazione**
- la qualità dell'ambiente residenziale**
- il tempo libero**
- il supporto ricevuto dai servizi**

# Relativamente al proprio futuro

- i giovani con disabilità manifestano sovente credenze professionali inadeguate e irrazionali che comportano anche difficoltà di adattamento (Dipeolu, et al. 2002; Yanchak, et al., 2005; Strauser, et al., 2004)
- sembrano avere paura per il fallimento, tendono ad agire acriticamente alle indicazioni di altri, ricorrere ad un locus of control esterno e a sperimentare difficoltà nel formulare obiettivi per il proprio

- **Minori competenze sociali, di problem solving e decisionali (Luzzo et al., 1999)**
- **una minore esposizione a diversi modelli di ruolo lavorativi e una minore possibilità di condurre efficaci attività esplorative (Szymanski, 1999)**
- **minori conoscenze ed abilità (Alston, Bell e Hampton, 2002)**

**Tutto questo è ancora più accentuato se si sono verificate:**

- 
- **frequenza di ambienti speciali**
  - **esperienze di apprendimento 'segreganti'**
  - **un'elevata frequenza di contatti con personale educativo o socio-sanitario**
  - **una istruzione qualitativamente inferiore**

# Le persone con disabilità relativamente al lavoro

- Sembrano avere scarse conoscenze delle possibili opzioni professionali, scarse conoscenze dei processi decisionali e presentano una gamma ristretta delle abilità utili all'inserimento professionale (Hitchings et al., 2001).
- Generalmente posseggono un concetto di lavoro povero, non come una possibile fonte di realizzazione e soddisfazione, come mezzo per favorire l'appartenenza sociale

# modelli

```
graph LR; A[modelli] --- B[letteratura specifica]; A --- C[elementi enfatizzati]; A --- D[strumenti e pratiche];
```

letteratura  
specifica

elementi  
enfatizzati

strumenti e  
pratiche

# Modelli dell'adattamento P-A (Parson 1909, Holland, 1985)

## Elementi

- L'uomo giusto al posto giusto
- Misurabilità P-A

## procedure

- Normative, diagnostiche
- Job analysis, ICF Lavoro
- Matching e profiling

## costrutti

- Interessi e attitudini
- Motivazioni e competenze

# Modelli socio-cognitivi

(Bandura, 2002; Lent, 2005; Brown, 2013)

## Elementi

- Meglio credersi acrobati ...
- Rilevanza delle misure soggettive

## procedure

- Normative e narrative

## costrutti

- Interessi
- Credenze di efficacia
- agency

# Modello del LD

(Savickas 2011; Nota et al. 2015,; Guichard, 2016)

## Elementi

- Co-costruzione del benessere
- Storie delle persone e dei contesti

## procedure

- Normative e qualitative
- Career counseling

## costrutti

- Le 4 C (curiosità, control, confidence, concerne)

# Modelli della pianificazione casuale (Krumboltz, 1996; Prior et al, 2016)

## Elementi

- Occasioni ed opportunità
- Esplorazioni non lineari

## procedure

- Qualitative ed educative
- counseling

## costrutti

- Teorie della complessità
- Imprevedibilità
- Idee irrazionali sul lavoro e il futuro

# Modelli dello sviluppo equo, sostenibile ed inclusivo (Giovannini, 2018; Raworth, 2017; Nota e Soresi, 2019)

## Elementi

- Le sfide planetarie e gli Obieettivi 2030 dell'ONU
- Partecipazione, attivismo e condivisione

## procedure

- Qualitative ed educative
- Argomentazione e condivisione

## costrutti

- Teorie dello sviluppo
- Nuove e vecchie professioni per uno sviluppo equo e sostenibile
- Interculturalità e cosmopolitismo

## **L'orientamento e i supporti al lavoro dalla parte delle persone con disabilità e vulnerabilità in un'ottica inclusiva**

- **No a modelli “speciali”... quelli esistenti, se adeguatamente utilizzati sono in grado di aiutare enfatizzando i principi della massima personalizzazione e dell'intervento preventivo e precoce**
- **No a interventi tardivi in epoche di transizione**
- **No a servizi speciali e separati**

# **TUTTI comprese le persone con disabilità e vulnerabilità**

- **dovrebbero beneficiare, precocemente, nel corso dello sviluppo e in un'ottica curriculare, di interventi che incrementino le loro capacità:**
  - **di analizzare diverse professioni, grazie alla esplorazione e alla sperimentazione di diverse attività professionali**
  - **di riflettere sugli interessi e sulle credenze di efficacia professionale**
  - **di delineare obiettivi professionali partendo dall'analisi delle proprie preferenze ed aspirazioni**
- \* **Si dovrebbe evitare di enfatizzare i punti di debolezza perché questo riduce drasticamente la gamma delle opzioni e**

**A TUTTE le persone con o senza disabilità e vulnerabilità dovrebbe essere consentito di:**

- analizzare vantaggi e svantaggi di diverse opzioni professionali e di individuare le opzioni ritenute più vantaggiosa e prestigiose per sé**
- analizzare le barriere e i supporti a cui si può ricorrere per fronteggiare le difficoltà e perseguire le proprie aspirazioni**
- di sostenere i propri diritti alla scelta e all'autodeterminazione, di contrattare e negoziare**

# Gli interventi in favore dell'inclusione lavorativa

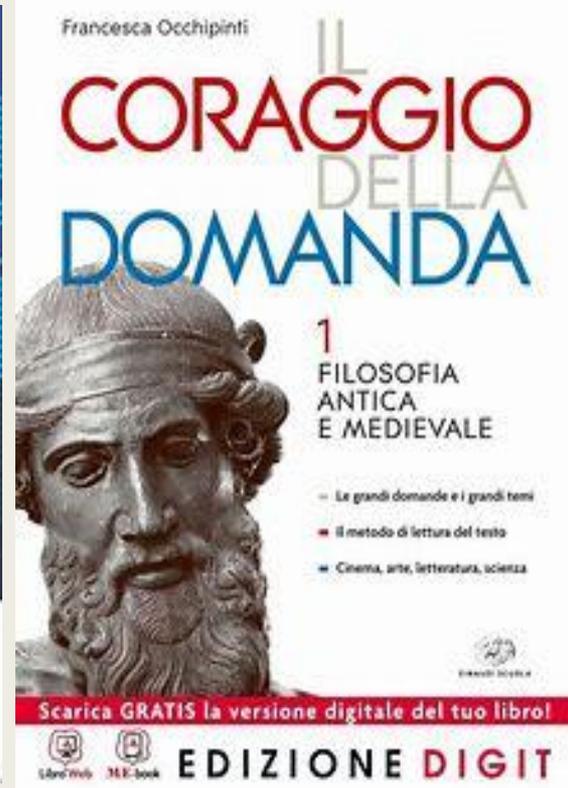
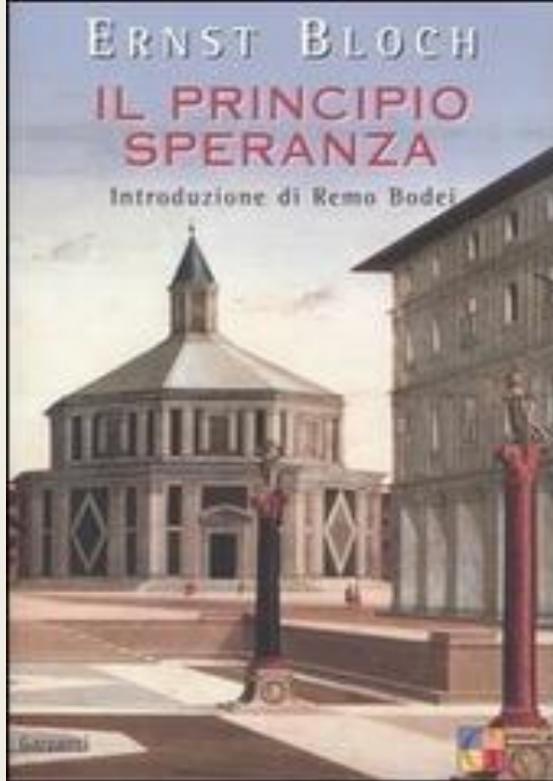
- Assumono una rilevanza particolare se realizzati, precocemente e come avviene per tutti *nei contesti scolastici comuni*
- Le condizioni di *integrazione e il coinvolgimento dei pari* in questi training, prevedendo azioni educative in piccoli gruppi, il ricorso a tecniche di insegnamento enfatizzanti la partecipazione attiva e l'accentuato realismo, laboratori di riflessività e di individuazione di intenzioni, propositi e manifestazioni.

# **Il coinvolgimento di genitori e familiari delle persone con disabilità e vulnerabilità**

- *dovrebbero beneficiare di interventi finalizzati a ridurre gli atteggiamenti negati e le 'idee irrazionali' a proposito del lavoro e di altri temi importanti della vita:*
- **alcuni possono avere difficoltà a riconoscere che i figli stanno diventando adulti e che possiedono delle risorse spendibili nel contesto lavorativo**
- **altri possono pensare che il lavoro è solo 'un modo per tenerli' occupati, che hanno poca fiducia nelle loro capacità decisionali e produttive**
- **alcuni hanno anche paura di perdere diritti e sussidi pubblici e che i loro figli sono degli 'eterni bambini'.**

# **La precocità e la visione preventiva ed educativa consentono di trattare il lavoro**

- **Come contributo ad uno sviluppo equo e sostenibile per tutti**
- **La scelta e la progettazione professionale come impresa**



**La speranza, l'indignazione,  
l'aspirazione implicano l'idea  
che le cose possono essere**

***Si dovrebbe agire affinché le persone  
determinate condizioni, servirsene per  
le progettazioni di futuri di qualità per***