

WORK FOR YOU!



Costruire reti e sviluppare occupabilità

Monica Reis Danai



FONDO ASILO MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2021-2027
Obiettivo specifico "Migrazione legale e Integrazione" - Misura di attuazione 2.d
Ambito di Applicazione 2.m – Intervento del PN: e) Supporto al miglioramento della governance multilivello per l'integrazione dei migranti.

LA NOSTRA MISSION

L'inclusione sociale

*Come far loro capire che la bellezza risiede
nella mescolanza, nel meticcianto delle
culture, delle spezie e dei colori?*

*Che siamo diversi eppure simili e che per
vivere insieme dobbiamo rispettare le nostre
reciproche differenze?*

Tahar Ben Jelloun

scrittore, poeta e saggista marocchino



Inclusione sociale

► Il processo di inclusione:

- **Si rivolge a tutte le differenze** senza che queste siano definite da categorie e da criteri deficitari, ma pensate come modi personali di porsi nelle diverse relazioni e interazioni
- Mira all' **eliminazione di ogni forma di discriminazione**
- Spinge verso il **cambiamento del sistema culturale** e sociale per favorire la partecipazione attiva e completa di tutti gli individui
- Mira **alla costruzione di contesti inclusivi** capaci di includere le differenze di tutti, eliminando ogni forma di barriera



Dalla CSR alla Diversity&Inclusion



15%
QUOTA DELLA
POPOLAZIONE MONDIALE
AFFETTA DA UNA FORMA
DI DISABILITÀ

450 MILN
LA POPOLAZIONE LGBT
STIMATA A LIVELLO
GLOBALE

30%
LA POPOLAZIONE
ITALIANA APPARTENENTE
A MINORANZE RELIGIOSE

8,7%
POPOLAZIONE
STRANIERA RESIDENTE
IN ITALIA

COS'E' LA MEDIAZIONE SOCIALE?

L'OPERATORE DELL'INCLUSIONE SOCIO-LAVORATIVA AGISCE
SU DUE FRONTI:

- 1) mettere al centro l'individuo a rischio di esclusione nei suoi rapporti con il contesto socio-culturale
- 2) mettere al centro la comunità e i suoi membri (comunità locale, comunità etnico culturale, ecc...)

Queste pratiche di mediazione si articolano su due assi d'intervento:

1) il lavoro **relazionale** per riposizionare gli individui come attori del proprio percorso o progetto di vita: **EMPOWERMENT**

2) lavoro di preparazione e **sensibilizzazione** dell'ambiente e del territorio dove vive l'individuo per migliorarne le condizioni dell'inserimento.
EMPOWERMENT DI COMUNITA'

Empowerment non significa motivare

Significa costruire condizioni oggettive e soggettive perché la persona possa:

- ▶ comprendere le opzioni
- ▶ scegliere
- ▶ sostenere un impegno
- ▶ reggere frustrazione e cambiamento
- ▶ chiedere aiuto senza dipendere
- ▶ riconoscere risorse e limiti

AUTONOMIA, AUTODETERMINAZIONE, AUTOEFFICACIA



La relazione di aiuto

La relazione di aiuto è “una relazione in cui almeno uno dei due protagonisti ha lo scopo di **promuovere nell'altro la crescita, lo sviluppo, la maturità ed il raggiungimento di un modo di agire più adeguato e integrato.**

L'altro può essere un individuo o un gruppo. In altre parole, una relazione di aiuto potrebbe essere definita come una situazione in cui uno dei partecipanti cerca **di favorire in una o ambedue le parti, una valorizzazione maggiore delle risorse personali del soggetto ed una maggior possibilità di espressione”.**

Carl Rogers

Caso guida

Ahmed rifugiato dal Mali , 20 anni , italiano A1 , nessuna patente, esperienza come agricoltore, disponibilità ampia, poca conoscenza del mondo del lavoro, abuso di alcool e cannabis con sindrome depressiva

Domanda: “È occupabile?”

Risposta: “Dipende da quale distanza stiamo osservando.”

Dietro ogni inserimento lavorativo esiste una rete invisibile



La distanza è soggettiva



QUALI CRITICITA'?

- ▶ **Fattore tempo** – progetti che scadono, uscite dall'accoglienza, siamo in continua lotta con questo fattore
- ▶ Richiesta di **risultati quantitativi** da parte della committenza. Ci chiedono i numeri degli inserimenti lavorativi fatti.
- ▶ Ansia degli utenti e i loro bisogni primari (**sussistenza, autonomia**)
- ▶ **Richiesta di prestazione tecnica** da parte delle aziende a discapito delle specificità
- ▶ Mercato del lavoro esigente

Un iter difficile : dove inizia il nostro intervento

- ▶ **Difficoltà delle aziende a programmare** con precisione il proprio fabbisogno di risorse professionali, soprattutto in periodi di crisi economica e di forti mutamenti di mercato;
- ▶ **Difficoltà a dare informazioni** da addebitarsi spesso al poco tempo da dedicare, e alla vecchia concezione imprenditoriale, sovente restia a rendere noti aspetti inerenti l'organizzazione del lavoro, anche quando ciò potrebbe soddisfare comuni interessi (persona e azienda).
- ▶ Una **sostanziale diffidenza** nelle imprese a concepire la persona come risorsa, e non solo come aggravio incompatibile;
- ▶ Il **pregiudizio** dettato da stereotipi, paura di farsi carico di problematiche che non riescono a gestire, paura della vicinanza e di creare squilibrio nell'organizzazione



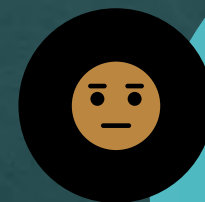
In che modo possiamo mettere in atto una collaborazione/negoziazione?



Come prima cosa **«metterci dal punto di vista dell'Altro»** : essere consapevoli che le aziende profit non hanno tra le loro priorità l'inclusione delle risorse umane deboli, che in base al solo criterio, tendente al massimo profitto dovrebbero essere sistematicamente selezionate negativamente



Mandato istituzionale – diventa importante muoversi all'interno di una cornice. L'operatore è designato da un mandato, un progetto istituzionale per la lotta all'esclusione sociale



Un **ascolto empatico** che ci mette in relazione e , attraverso il quale, comunichiamo che siamo consapevoli della priorità aziendale e che non siamo lì per creare disfunzioni



Tranquillizzare: la padronanza dell'aspetto normativo e lo strumento di mediazione da modo di operare e di avere un margine di mediazione, entro il quale è possibile valutare la risorsa della diversità



Valorizzare: mettere l'accento sulla **«possibilità»**, sull' **«opportunità»**, dal punto di vista commerciale (una risorsa a costo zero) ma anche di contributo dell'azienda **al benessere della stessa (valorizzazione delle relazioni umane), della comunità in termini di responsabilità sociale**



Co-progettazione territoriale
L'azienda diventa partner nella progettazione condivisa del percorso
Welcomenet costruisce soluzioni in itinere per la sostenibilità del percorso

Co-progettazione territoriale

L'azienda diventa partner nella progettazione condivisa del percorso

WelcomeNet favorisce una collaborazione stabile tra impresa, servizi e territorio, trasformando l'inserimento lavorativo in un progetto condiviso, co-costruendo soluzioni in itinere per la sostenibilità del percorso



L'inclusione lavorativa non è un processo lineare. È un processo sistemico. Ogni soggetto vede una parte della storia. Nessuno, da solo, vede il quadro completo.

L'INCLUSIONE È UN PROCESSO SISTEMICO

Il ruolo dell'operatore cambia

Non è solo più chi accompagna ma diventa

- ▶ chi connette
- ▶ chi facilita
- ▶ chi traduce linguaggi diversi
- ▶ chi costruisce fiducia
- ▶ chi mantiene il dialogo tra i soggetti coinvolti

QUESTA È LA MEDIAZIONE SOCIALE E SISTEMICA



WelcomeNet

Immaginiamo un'orchestra. Possiamo avere musicisti straordinari, ma se ciascuno suona da solo, il risultato sarà rumore. Il valore di WelcomeNet è quello del direttore d'orchestra: non sostituisce i musicisti, non suona al loro posto, ma crea le condizioni affinché competenze diverse producano una sola musica.

È questa la differenza tra una rete formale e una comunità professionale capace di generare inclusione.





Quando incontriamo una persona
rifugiata, cosa stiamo vedendo davvero?

Quale la nostra idea di lavoro?





LA CONSAPEVOLEZZA INTERCULTURALE

“La prima cosa che devi fare è dimenticare che sono nero. La seconda cosa che devi fare, è non dimenticare mai che sono nero.”

Tratto da Movement in Black 1978 di Pat Parker poeta ed attivista americana.



Il rifugiato: quale condizione?

Diventare rifugiato è, molto spesso, essere **temporaneamente** privo di risorse per la perdita degli averi, del reddito e delle possibilità di guadagno.

Non è necessario tradurre un danno a breve termine in una perdita di tipo più distruttivo.

Il punto chiave è: **i rifugiati ereditano dalla vita precedente capacità e talenti che di norma non vengono cancellati dall'esperienza della fuga stessa**

L'importanza dell'assessment

- ▶ Riconoscere precocemente i segnali che indicano la presenza di fattori di rischio è di cruciale importanza per una presa in carico adeguata che consenta l'integrazione nel nuovo contesto e l'uscita verso una nuova autonomia.
- ▶ Una meta-analisi ha evidenziato che le molteplici dimensioni dell'integrazione dei rifugiati non possono essere comprese senza tener conto di una vasta gamma di fattori di stress pre e post-migrazione (C. e Glass, 2005).

**L'INCLUSIONE NON È UNA FOTOGRAFIA, MA UN PROCESSO.
E, COME TUTTI I PROCESSI, È IL RISULTATO DELL'ACCUMULO
DI ESPERIENZE CHE POSSONO FACILITARE O OSTACOLARE LA
POSSIBILITÀ DI RICOSTRUIRE LA PROPRIA VITA.**

I fattori di stress pre-migrazione

guerre, persecuzioni, violenze, lunghi viaggi, separazioni familiari, permanenze nei campi profughi, perdita del lavoro, della casa, del proprio ruolo sociale. Non tutte sviluppano un trauma clinico, ma quasi tutte portano con sé una significativa esposizione allo stress.

I fattori di stress post-migrazione

Spesso immaginiamo che, ottenuta la protezione internazionale, inizi finalmente una fase di stabilità. In realtà è proprio qui che emergono nuove sfide: la ricerca di un'abitazione, l'apprendimento della lingua, la burocrazia, l'incertezza economica, la difficoltà di trovare un lavoro adeguato alle proprie competenze, la lontananza dalla famiglia, la ricostruzione delle relazioni sociali e, non raramente, esperienze di discriminazione o esclusione.

Il ruolo dell'operatore

Ed è qui che cambia anche il nostro sguardo professionale. L'operatore non osserva semplicemente una persona che 'non riesce' o che 'non è motivata'. Osserva una persona che sta cercando di costruire un nuovo progetto di vita mentre continua a gestire una molteplicità di fattori di stress, alcuni visibili, altri completamente invisibili. Questo non significa abbassare le aspettative o rinunciare agli obiettivi del percorso. Significa leggere i comportamenti in modo più accurato, evitando interpretazioni affrettate e costruendo interventi realmente sostenibili.

È proprio questa complessità che rende il lavoro dell'operatore molto più di un semplice accompagnamento al lavoro. L'inserimento lavorativo non consiste nel trovare un'occupazione, ma nel creare le condizioni affinché quella persona possa mantenere nel tempo il proprio progetto di inclusione. Per farlo è necessario considerare contemporaneamente la storia individuale, le vulnerabilità presenti, le risorse disponibili, il contesto territoriale e le opportunità offerte dal mercato del lavoro

Vulnerabilità:

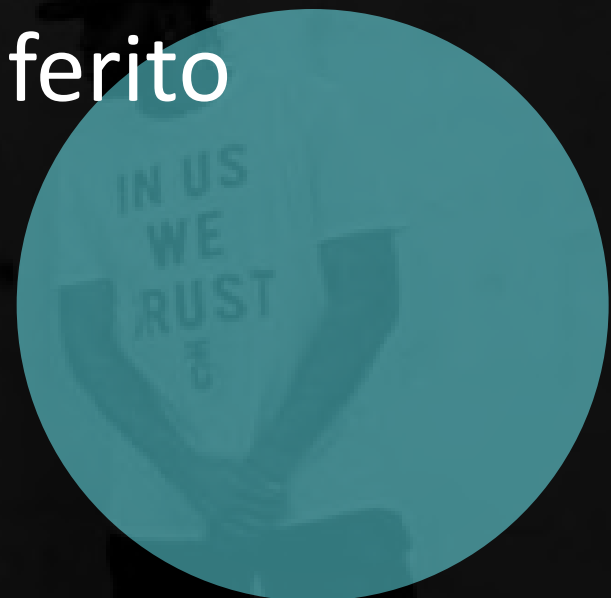
vulneràbile agg. [dal lat. *vulnerabilis*, der. di *vulnerare* «ferire»]. – Che può essere ferito

Caratteristica distintiva dell'essere umano

Sensibilità che permette la connessione con il mondo, quindi le possibilità di sviluppo e apprendimento

“La stessa potenzialità che può uccidere ed annientare l’uomo, può però anche consegnarlo alla cura”

Adriana Cavarero - Filosofa italiana (n. Bra 1947)



La vulnerabilità dei migranti forzati

Minori

Donne in gravidanza

Chi ha subito forme gravi di violenza fisica, sessuale o psicologica

Persone con disabilità

Anziani Genitori singoli con figli minori

Vittime della tratta

Persone affette da gravi malattie

Persone affette da disturbi mentali

Vittime di mutilazioni genitali femminili

Vittime di tortura

Minori non accompagnati

Chi ha subito violenze gravi in relazione all'orientamento sessuale o all'identità di genere



DISTANZA E PROGETTO INDIVIDUALIZZATO

- ▶ una sfida metodologica non affrontabile senza un “**progetto individuale**”, coerente con il progetto di vita della persona, compatibile con le caratteristiche del soggetto e con le esigenze del sistema produttivo.
- ▶ Questa sfida è affidata ad operatori specializzati dotati di **strumenti di mediazione**, i cosiddetti «attrezzi del mestiere»: borse lavoro, tirocini, stage, IST.

Gli indicatori di collocabilità

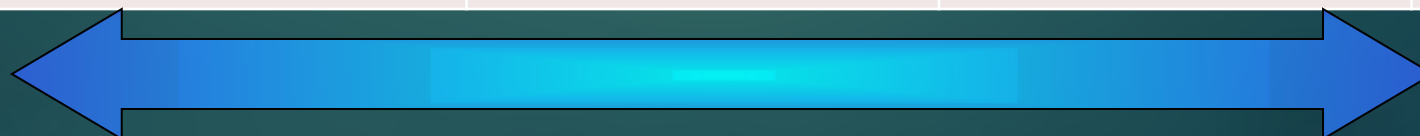
- Processi fisiologici naturali (gravidanza, invecchiamento, lutto, episodi depressivi passeggeri)
- Carenza di motivazione
- Malesseri occasionali
- Età
- Livello di istruzione
- Esperienze pregresse e competenze tecniche
- Possesso di "life skills"
- Formazione professionale
- Rete sociale significativa
- Situazione familiare
- Situazione economica
- Fattori socio-culturali
- Lingua
- Religione
- Mercato del lavoro: %disoccupazione

GAP E BISOGNI

- ▶ Precarietà come esperienza di vita prevalente
- ▶ Rapida destabilizzazione
- ▶ Iperstimolazione (luoghi affollati, richieste eccessive e incomprensibili)
- ▶ Eccesso di cure e di disponibilità (che infantilizzano la persona aumentando la percezione di non-controllo)
- ▶ Disorientamento (scarsa conoscenza del territorio, lingua, non conoscenza dei propri diritti)
- ▶ Le difficoltà maggiori dei nostri utenti sono di solito sul versante dell'«imparare a lavorare» piuttosto che su quello di «imparare un lavoro» si riferisce alla capacità di introiettare il ruolo lavorativo, al «mettersi dentro» compiti e mansioni, ma soprattutto relazioni modi di essere, valori». Le cosiddette competenze trasversali
- ▶ Acquisizione/sviluppo di competenze tecniche

VULNERABILITA' TRANSITORIA	FRAGILITA'	SVANTAGGIO LIEVE	SVANTAGGIO COMPLESSO	SVANTAGGIO CONCLAMATO
INSERIMENTO LAVORATIVO AUTONOMIA	INNALZAMENTO AUTONOMIA	SVILUPPO DELL'AUTONOMIA	DIMINUZIONE DEL DISAGIO E RESTITUZIONE DI UN RUOLO SOCIALE	INCLUSIONE SOCIALE
TARGET - disoccupati con buone competenze tecniche e trasversali - persone con un buon livello di autonomia e capacità di muoversi sul territorio	TARGET - persone espulse dal mercato del lavoro -	TARGET - disoccupati con minime competenze tecniche e trasversali	TARGET - disagio psichico non certificato - over 50 -	TARGET - marginalità cronicizzata -
OBIETTIVI SPECIFICI - definire un obiettivo professionale ed un piano di azione individuale - sperimentare opportunità lavorative - partecipare attivamente alla vita sociale -	OBIETTIVI SPECIFICI - definire e/o ridefinire un obiettivo professionale ed un piano di azione individuale (in rete con i servizi) - favorire il protagonismo nelle scelte - ricercare lavoro autonomamente - sviluppare o recuperare competenze tecniche e trasversali	OBIETTIVI SPECIFICI - definire e/o ridefinire un obiettivo professionale ed un piano di azione individuale (in rete con i servizi) - sviluppare o recuperare competenze tecniche e trasversali - sviluppare il senso di autoefficacia e la capacità di progettazione del proprio percorso -	OBIETTIVI SPECIFICI - costruire rete sociale - definire un piano di azione individuale (in rete con i servizi) - favorire innalzamento autostima	OBIETTIVI SPECIFICI - rompere l'isolamento sociale - costruire una rete di sostegno e supporto alla persona - favorire innalzamento autostima -
INTERVENTI DIRETTI - incontri individuali e percorsi di gruppo - formazione - tirocini - percorsi per l'autoimprenditorialità	INTERVENTI DIRETTI - incontri individuali e percorsi di gruppo - promozione culturale - conciliazione vita lavoro - formazione - tirocini -percorsi per l'autoimprenditorialità	INTERVENTI DIRETTI - incontri individuali e percorsi di gruppo - percorsi di educazione al consumo responsabile - promozione culturale - conciliazione vita lavoro - laboratori di educazione al lavoro - formazione	INTERVENTI DIRETTI - incontri individuali e percorsi di gruppo - mediazione sociale - attivazione sociale - conciliazione vita lavoro - laboratori di educazione al lavoro	INTERVENTI DIRETTI - incontri individuali e percorsi di gruppo - conciliazione vita lavoro - attivazione sociale

OCCUPABILITA'



AUTONOMIA E RELAZIONI

EMPOWERMENT/SOFT SKILL

SOFT SKILLS CORE	VALUTAZIONE	TO DO/ACTION PLAN	AZIONI MIGLIORATIVE
	Per ogni soft skill è necessario attribuire uno dei seguenti valori: ☐ non sufficiente ☐ parzialmente sufficiente ☐ sufficiente ☐ più che sufficiente		
Motivazione ad investire su sé attraverso un percorso di inclusione lavorativa			
Cura di sé			
Autodisciplina/ rispetto delle regole/puntualità			
Capacità di reperire ed elaborare informazioni in autonomia			
Autocontrollo/ Gestione delle emozioni			
Capacità di distinguere ed attingere in maniera pertinente alle diverse fonti di informazione			
Capacità di narrarsi			
Orientamento nello spazio/mobilità territoriale			
Capacità di instaurare relazioni positive/fiducia			
Consapevolezza del progetto/traiettoria professionale			
Capacità di creare rete formale e informale			
Capacità di autoapprendimento			
Capacità interculturale (accogliere e condividere le diversità culturali)			

QUALI STRUMENTI PER RILEVARE?

- Osservazione Socio-educativa
 - Mediazione interculturale
 - Percorsi con servizi specialistici (psicologo. Ser.d, salute mentale,..)
 - Condivisione spazi informali/formali
 - Bilancio/Analisi delle Competenze
 - Colloqui approfonditi
-
- Osservazione durante tutte le tipologie di attività
(laboratori, tirocini, volontariato, gruppo classe italiano in struttura, etc.)

Produrre una scheda di lettura per l'osservazione delle caratteristiche (soft skills, altro?) dell'ospite. In modo che l'operatore di riferimento possa fare un'osservazione periodica e tracciare la storia del beneficiario. Utile strumento di osservazione anche in equipe.

EQUIPE MULTIDISCIPLINARE

SOFT SKILLS CORE	STRUMENTI	RUOLO PROFESSIONALE
Motivazione ad investire su sé attraverso un percorso di inclusione lavorativa		
Cura di sé	Osservazione socio educativa,	educatore
Autodisciplina/ rispetto delle regole/puntualità	Colloqui, scuola, laboratori, formazione	
Capacità di reperire ed elaborare informazioni in autonomia	Osservazione socio educativa, colloqui di orientamento	
Autocontrollo/ Gestione delle emozioni		
Capacità di distinguere ed attingere in maniera pertinente alle diverse fonti di informazione		
Capacità di narrarsi		
Orientamento nello spazio/mobilità territoriale		
Capacità di instaurare relazioni positive/fiducia		
Consapevolezza del progetto/traiettoria professionale		
Capacità di creare rete formale e informale		
Capacità di autoapprendimento		
Capacità interculturale (accogliere e condividere le diversità culturali)		

ORIENTAMENTO AL LAVORO/EMPOWERMENT

ASSESSEMENT
SPAZIO ALLE COMPETENZE
ORIENTAMENTO NARRATIVO
EMPOWERMENT

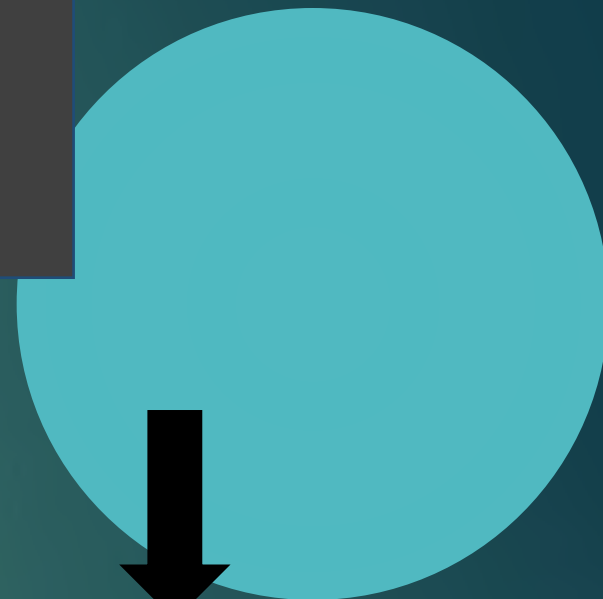
EMPLOYABILTY TOOL

ACTION PLAN

FORMAZIONE PROFESSIONALE

TIROCINIO EXTRACURRICULARE

**LABORATORI PRE-
FORMATIVI/TIROCINIO DI
INCLUSIONE**



Polisettore : 80 ore

OBIETTIVI:

- Definire gli obiettivi professionali
- Sviluppare capacità di ricerca del lavoro
- Sviluppare la conoscenza del territorio ed i servizi
- Acquisizione di conoscenze di base del lavoro
- Osservare propensioni, attitudini e manualità attraverso laboratori pratici
- Educare al lavoro

MATERIE

- Alfabetizzazione informatica
- Orientamento al lavoro
- Tecniche di ricerca del lavoro
- Percorsi di cittadinanza
- Sicurezza nei luoghi di lavoro
- Haccp
- Laboratori pratici di pelletteria e cucina
- Visite aziendali



LABORATORI PER ALPHA E PRE A1 E SOGGETTI VULNERABILI

obiettivi:

- ▶ offrire un'alternativa all'attività di aula/scuola di italiano , che potesse motivare e coinvolgere i partecipanti
- ▶ imparare la lingua attraverso il fare e il supporto di tutor /facilitatori linguistici
- ▶ osservare/valutare le capacità ed attitudini
- ▶ osservare le dinamiche di gruppo e le competenze trasversali
- ▶ educare al lavoro
- ▶ sviluppo di capacità tecniche

attività:

- ▶ 50 ore di laboratorio pelletteria
- ▶ 50 ore di laboratorio di cucina
- ▶ alternanza con l'aula scuola di italiano
- ▶ microlingua

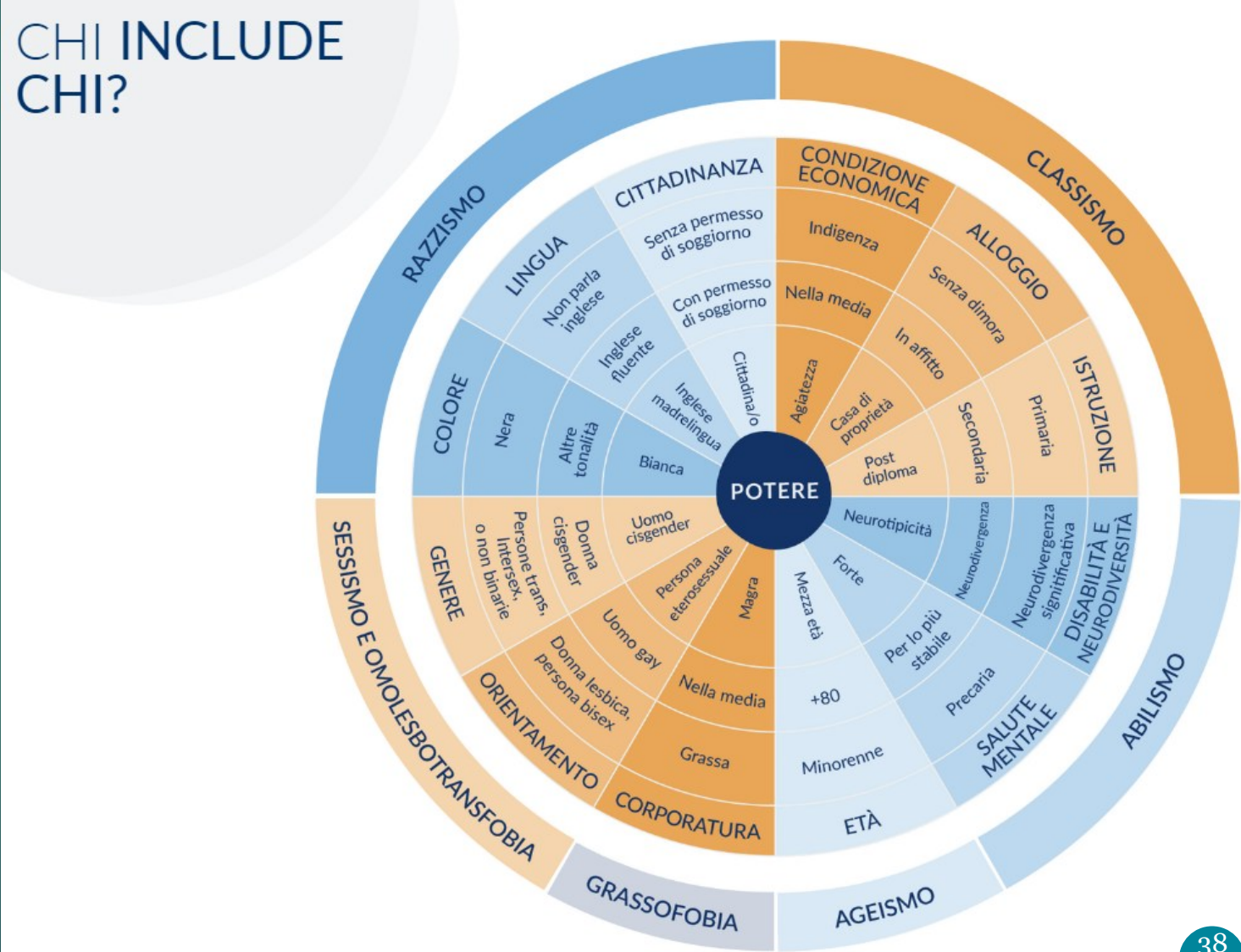
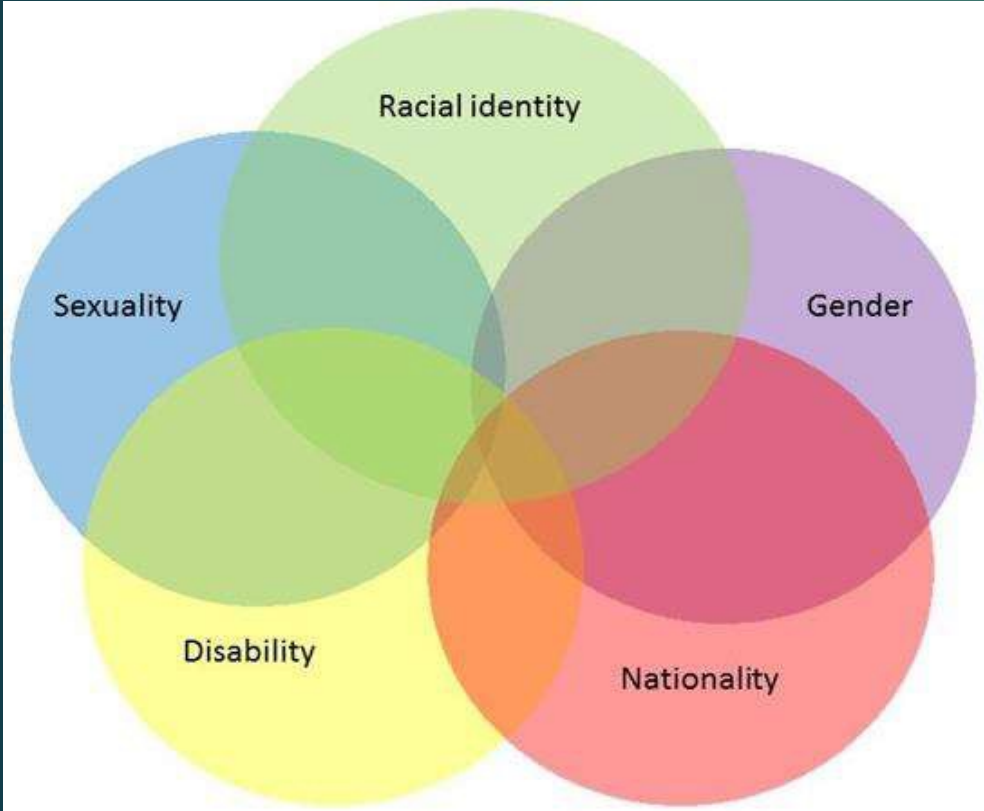


Ricucire i fili: nuclei monoparentali e sostenibilità dell'inserimento

- ▶ l'inclusione lavorativa non fallisce perché manca il lavoro, ma perché spesso sottovalutiamo la complessità della vita della persona.
- ▶ Quando parliamo di vulnerabilità, spesso immaginiamo una sola difficoltà. In realtà molte persone vivono più condizioni contemporaneamente, che non si sommano semplicemente, ma si amplificano tra loro.

Chi decide le regole, chi può cambiarle e chi deve solo adeguarsi.

DISCRIMINAZIONE O PRIVILEGIO



Il rischio dell'operatore

L'errore più frequente è affrontare un problema alla volta

- ▶ Prima il lavoro
- ▶ Poi la casa
- ▶ Poi la lingua
- ▶ Poi i figli

Ma la vita delle persone non funziona così. Tutto accade contemporaneamente. Ed è qui che l'operatore deve cambiare prospettiva



Cosa cambia nel ruolo dell'operatore

L'operatore/operatrice non si limita a chiedere:
"Accetti il lavoro?"

Comincia invece a chiedersi:

- possiamo coinvolgere i servizi educativi?
- esistono centri estivi?
- ci sono reti di vicinato?
- l'azienda può modificare l'orario?
- esistono sostegni economici?
- il Comune offre servizi di conciliazione?
- possiamo coinvolgere un'associazione?

**L'OPERATORE/OPERATRICE NON CAMBIA LA VITA DELLA PERSONA.
CAMBIA LE CONDIZIONI CHE RENDONO POSSIBILE QUELLA SCELTA.**



GRIGLIA OPERATIVA

Dimensione

Lingua

Cura

Mobilità
territoriale

Competenze

Tenuta

Azienda

Domanda concreta

Capisce consegne e sicurezza?

Gli orari sono compatibili?

Può raggiungere il luogo?

Cosa sa già fare?

Regge tempi, stress, imprevisti?

Il contesto è pronto?

Decisione possibile

Corso, affiancamento, mansioni

Azienda flessibile, servizi educativi, rete

Lavoro vicino, trasporto, autonomia

Valorizzazione competenze pregresse

Tirocinio graduale, tutoraggio

Sensibilizzazione, referente interno

Quale risultato rispetto agli obiettivi prefissati?

IL RICONOSCIMENTO PIENO DEL SOGGETTO E
DELLA SUA DIVERSITÀ NEL CONTESTO
LAVORATIVO, SOCIALE E CULTURALE DI
APPARTENENZA, IL SUO BENESSERE
PSICHICO/FISICO.