

IL SENSO DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO

La cooperativa ha sempre considerato il proprio sviluppo imprenditoriale come un aspetto strettamente legato alla sua mission originale: creare occasioni di formazione per persone che faticano ad accedere autonomamente al mondo del lavoro.

Chi nella propria esistenza soffre a causa di una situazione di svantaggio (per una disabilità fisica o intellettiva, per una sofferenza di tipo psichiatrico, per uno stato di dipendenza da sostanze tossiche, per una pena da scontare) vive spesso una quotidianità congelata nella patologia e nell'isolamento, senza prospettive di realizzazione di una propria autonomia personale, relazionale, affettiva.

Il lavoro in queste situazioni rappresenta un elemento nuovo, permettendo l'acquisizione e l'espressione delle proprie competenze, di sentirsi utili e produttivi, di aprire nuove prospettive di crescita e progettualità per la propria esistenza. Le relazioni che nascono nell'ambito della cooperativa non sono immediatamente segnate da un rapporto di 'cura', ma si strutturano secondo la logica degli obiettivi produttivi, dei diversi ruoli e compiti di ciascuno; ci si accosta agli altri come 'colleghi di lavoro' e questo permette di alleggerire il peso delle diagnosi, dello stigma sociale, rafforzando un'identità dove l'accento è finalmente posto sulle risorse e sulla possibile evoluzione della persona.

I PROGETTI DI INSERIMENTO LAVORATIVO

Attualmente la cooperativa Verlata Lavoro offre due tipologie di percorsi di formazione in ambiente lavorativo:

- percorsi formativi al lavoro (tirocini di inserimento lavorativo per persone svantaggiate e per soggetti deboli)
- percorsi occupazionali

I percorsi di tirocinio di inserimento lavorativo costituiscono il pilastro della formazione al lavoro. Sono rivolti a persone svantaggiate in possesso di un sufficiente grado di autonomia personale e di potenzialità lavorative da sviluppare. I progetti sono condivisi con gli enti invianti, con incontri periodici di verifica nei quali viene monitorato il grado di raggiungimento degli obiettivi (capacità di apprendimento, competenze raggiunte, produttività, costanza, adeguatezza relazionale al contesto produttivo...). Nel caso di esito positivo del percorso – dove cioè si ritiene che i risultati raggiunti consentano l'inserimento nel mercato del lavoro esterno – alla fine del tirocinio vengono coinvolti i servizi invianti (Servizi di Inserimento Lavorativo delle Ulss), che hanno il compito di individuare nel territorio aziende adatte alle caratteristiche della persona. In alcune situazioni, dove non si ritiene opportuna l'uscita da un ambiente protetto, la cooperativa, in accordo con i servizi offre altre soluzioni.

I tirocini possono essere rivolti anche a 'soggetti deboli', ovvero, in genere, persone in carico ai servizi sociali comunali in stato di disoccupazione e con necessità di un sostegno al reddito. In questo caso solitamente si tratta di persone che non hanno bisogno di una formazione specifica al lavoro, con percorsi di durata limitata (max 6 mesi).

I percorsi di tipo occupazionale sono rivolti a persone seguite dai servizi di disabilità, psichiatria, Ser.D che non hanno mai avuto accesso al lavoro o che si trovano in una situazione di crisi per le quali l'occupazione in un ambiente produttivo può costituire un importante fattore terapeutico. In questi progetti è l'ambiente di lavoro che si adatta alla situazione della persona, alla quale non vengono fatte particolari richieste produttive; l'obiettivo è invece il raggiungimento dei prerequisiti lavorativi, quali una sufficiente capacità di rispettare orari, regole e ruoli di un contesto lavorativo strutturato. Questo traguardo rappresenta il primo gradino di avvicinamento al lavoro, al quale fa seguito, in caso di esito positivo del percorso, la formazione al lavoro vera e propria.

GLI STRUMENTI DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO

Gli strumenti che vengono utilizzati per la realizzazione dei progetti di inserimento lavorativo sono principalmente tre:

- il lavoro: è proprio la formazione 'in situazione' a offrire i maggiori spunti di apprendimento e di crescita, sia da un punto di vista tecnico che relazionale, grazie all'apprendimento di mansioni progressivamente più complesse all'interno dei diversi settori produttivi e alla struttura stessa del lavoro che, con i ritmi e le relazioni significative legate all'organizzazione, costruisce e rafforza l'identità lavorativa della persona
- l'affiancamento: gli operatori sono innanzitutto colleghi che nel vivere responsabilmente i loro compiti svolgono la loro principale funzione educativa. Affiancando le persone inserite nell'apprendimento delle mansioni mirano a trovare modalità di approccio adeguate alle diverse caratteristiche di ciascuno, con un'attenzione umana e professionale che cerca di cogliere risorse, criticità, motivazioni sulle quali fare leva per raggiungere gli obiettivi prefissati nel progetto
- i tutor aziendali: i tutor sono i responsabili dei progetti educativi concordati con gli operatori degli enti invianti e con le persone interessate. Il loro compito è di monitorare i percorsi e il grado di raggiungimento degli obiettivi, accompagnando le persone con colloqui motivazionali e verifiche sia interne che condivise con gli enti esterni. Sostengono anche gli operatori nel loro compito educativo e nella gestione delle criticità che normalmente si presentano all'interno dei percorsi