

*Il lavoratore con disturbi psichiatrici.
Dall'ergoterapia al lavoro per
l'autonomia*

Emanuele Toniolo

Riva del Garda, Congresso Nazionale ANMA, 30/05/2015

Agenda

- ❖ Disturbi psichici e lavoro: la letteratura
- ❖ Fattori che influenzano l'outcome lavorativo nelle persone con malattia mentale
- ❖ La normativa
- ❖ L'esperienza nel DSM dell'azienda ulss 18 di Rovigo

«Se vuoi trasformare un uomo in una nullità, non devi far altro che ritenere inutile il suo lavoro»

(Dostoevskij)

**Ovvero, direi, la sua capacità
di esercitare un lavoro**



The unemployment rate among people with mental disorders is three to five times higher than nondisabled counterparts.

Sixty-one percent of working age adults with mental health disabilities are outside of the labour force, compared with only 20% of working-age adults in the general population.

Cook JA, Leff HS, Blyler CR, et al. Results of a multisite randomized trial of supported employment interventions for individuals with severe mental illness. Arch Gen Psychiatry 2005; 62:505-512

One in three mental health consumers in the United States report being turned down for a job once their psychiatric status became known and in some cases, job offers were rescinded when a psychiatric history was revealed.

Wahl OF. Telling is risky business. Piscataway, NJ: Rutgers University Press; 1999.

Stuart H. Stigma and work. Healthc Pap 2004; 5:100-111.

Having a psychiatric diagnosis can also seriously limit career advancement as employers are less likely to hire people with mental disorders into executive positions.

Rosenheck R, Leslie D, Keefe R, et al. Barriers to employment for people with schizophrenia. *Am J Psychiatry* 2006; 163:411-417.

People with psychiatric diagnoses are likely to be underemployed, in lower paying menial jobs or in jobs that are incommensurate with their skills and interests.

Wahl OF. *Telling is risky business*. Piscataway, NJ: Rutgers University Press; 1999.
Perkins DV, Born DL, Raines JA, et al. Program evaluation from an ecological perspective: supported employment services for persons with serious psychiatric disabilities. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 2005; 28:217-224.

In Canada, 78% of consumers participating in a membership survey conducted by the Canadian Mental Health Association identified employment as one of the areas most affected by stigma.

Link B. Mental patient status, work, and income: an examination of the effects of a psychiatric label. *Am Sociol Rev* 1982; 47:202-215.

Fear of stigma and rejection by prospective employers may undermine confidence and result in a poorer showing on job interviews. Over time, people with mental disorders may come to view themselves as unemployable and stop seeking work altogether.
Wahl OF. Telling is risky business. Piscataway, NJ: Rutgers University Press; 1999.

Nicholas G. Workplace effects on the stigmatization of depression. *J Occup Environ Med* 1998; 40:793-800.

Half of the competitive jobs acquired by people with a serious mental illness will end unsatisfactorily as a result of problems that occur once the job is in progress, largely as a result of interpersonal difficulties.

Zhang M, Rost KM, Fortney JC, Smith GR. A community study of depression treatment and employment earnings. *Psychiatr Serv* 1999; 59:1209-1213.

Employees with mental health problems may also experience stigma and discrimination from coworkers once their mental illness becomes known. Workers who return to their jobs after an illness report returning to positions of reduced responsibility with enhanced supervision where they are socially marginalized and become targets for mean-spirited or negative comments from workmates who had previously been supportive and friendly.

Wahl OF. Telling is risky business. Piscataway, NJ: Rutgers University Press; 1999.

Perkins DV, Born DL, Raines JA, et al. Program evaluation from an ecological perspective: supported employment services for persons with serious psychiatric disabilities. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 2005; 28:217-224.

Becker DR, Drake RE, Bond GR, et al. Job terminations among persons with severe mental illness participating in supported employment. *Community Ment Health J* 1998; 34:71-82.

Condizione lavorativa e persone con disturbi mentali

Employment Status and Mental Illnesses

Health Status	No Reported Mental Illness	Serious Mental Illness	Serious Mental Illness – Schizophrenia and Related Disorders
Percent Employed	76-87%	32-61%	22-44%

Mechanic, D., Bilder, S. & McAlpine, D (2002). Employing Persons With Serious Mental Illness. *Health Affairs*, September/October 2002; 21(5): 242-253.

Unemployment rates vary by diagnostic group:

- ❖ *20-35% for those reporting an anxiety disorder*
- ❖ *from 40 to 60% for people reporting a major depressive disorder*
- ❖ *serious and persistent psychiatric disabilities (such as schizophrenia) are the highest, typically 80-90%.*

Sanderson K, Andrews G. Common mental disorders in the workforce: recent findings from descriptive and social epidemiology. *Can J Psychiatry* 2006; 51:63-75

Condizione lavorativa e persone con disturbi mentali

*“unemployment rates among people with longer-term mental health problems **increased steadily during the 1990s**, despite a decreasing rate of general unemployment for the majority of that period. Unemployment among people with long-term mental health problems increased **from 80% in 1990 to 92% in 1999**, and the **unemployment rates among those with a diagnosis of schizophrenia increased from 88% in 1990 to 96% in 1999**”*

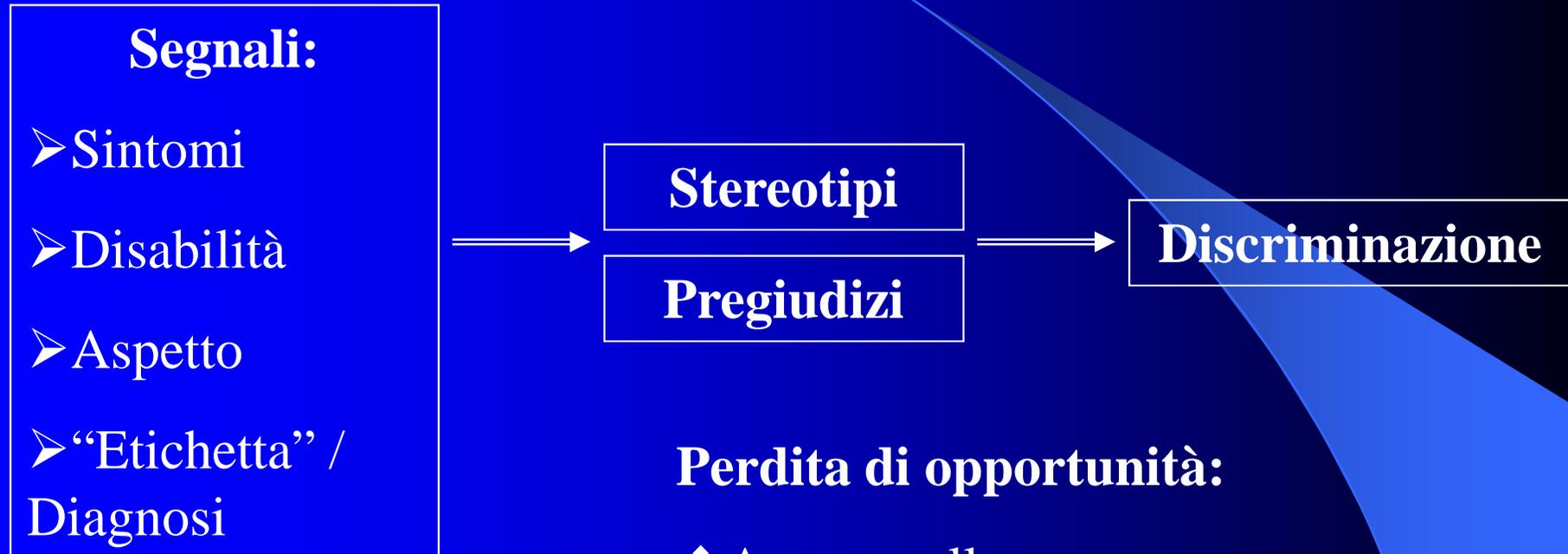
Rachel Perkins, Miles Rinaldi, **Unemployment rates among patients with long-term mental health problems** *The Psychiatrist* Aug 2002, 26 (8) 295-298

Fattori predittivi l'outcome lavorativo

❖ Stigma: Una condizione capace di *“sgretolare la fiducia che i disturbi mentali siano condizioni sanitarie efficacemente trattabili”*, portando così le persone *“ad evitare di socializzare, di assumere o lavorare, affittare o vivere vicino a persone con disturbi mentali”*.

Mental Health: A Report of the Surgeon General, 1999, p. 6.

Stigma: Modello cognitivo comportamentale (Corrigan & Kleinlein 2005 modificato)



Perdita di opportunità:

❖ Accesso alle cure

What Are the Inherent Causes of Lower Life Expectancy for Patients With Schizophrenia?

Schizophrenia is a multisystem disease with physical health abnormalities occurring before the use of psychotropics

NON-MODIFIABLE

Cardiovascular disease

Diabetes

High visceral fat

Immune abnormalities

Low birthweight

MODIFIABLE

Smoking

Substance abuse

Poor diet

Sedentary lifestyle

Less access to healthcare

Reduced life expectancy

```
graph TD; subgraph NonModifiable; N1[Cardiovascular disease]; N2[Diabetes]; N3[High visceral fat]; N4[Immune abnormalities]; N5[Low birthweight]; end; subgraph Modifiable; M1[Smoking]; M2[Substance abuse]; M3[Poor diet]; M4[Sedentary lifestyle]; M5[Less access to healthcare]; end; N1 --> RLE[Reduced life expectancy]; N2 --> RLE; N3 --> RLE; N4 --> RLE; N5 --> RLE; M1 --> RLE; M2 --> RLE; M3 --> RLE; M4 --> RLE; M5 --> RLE;
```

What Are the Barriers to Physical Health Care for Patients With Schizophrenia?

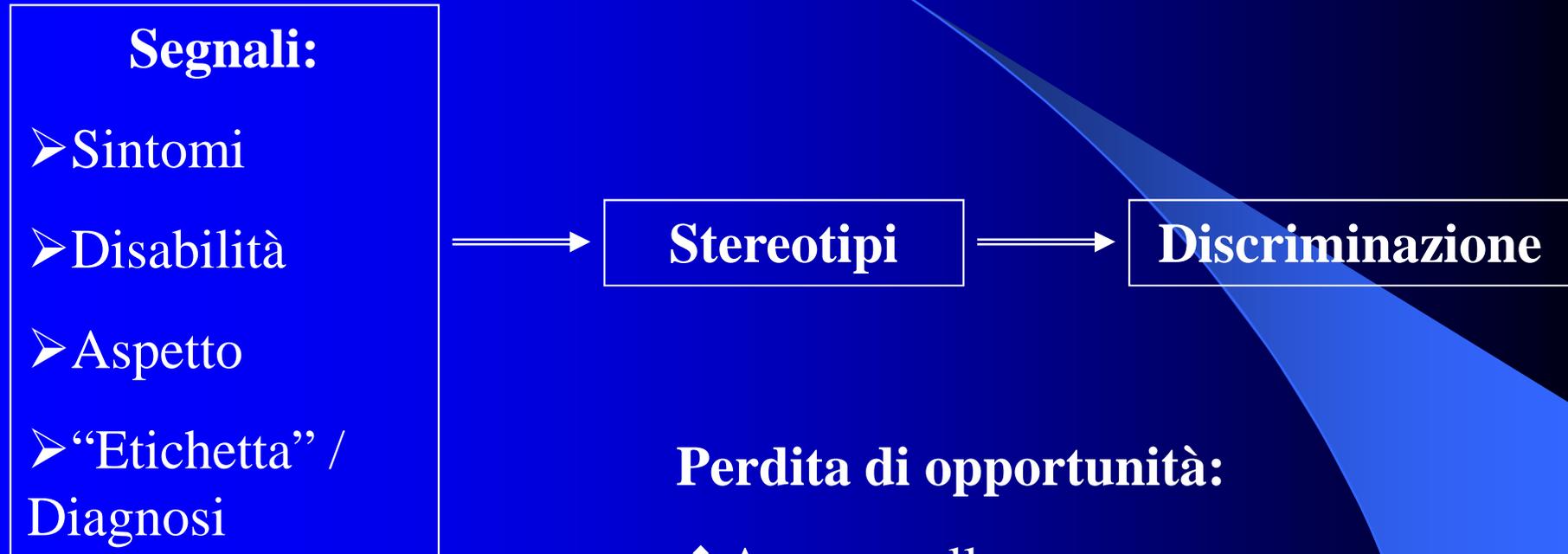
Patients

- Reluctant to seek care
- Present with more advanced diseases
- Reluctant to adhere to medication and lifestyle advice (diet, exercise, smoking cessation)

Practitioners

- Tend to focus on patients' mental health, not physical health
- Reluctant to offer screening programs or treatments

Stigma: Modello cognitivo comportamentale (Corrigan & Kleinlein 2005)



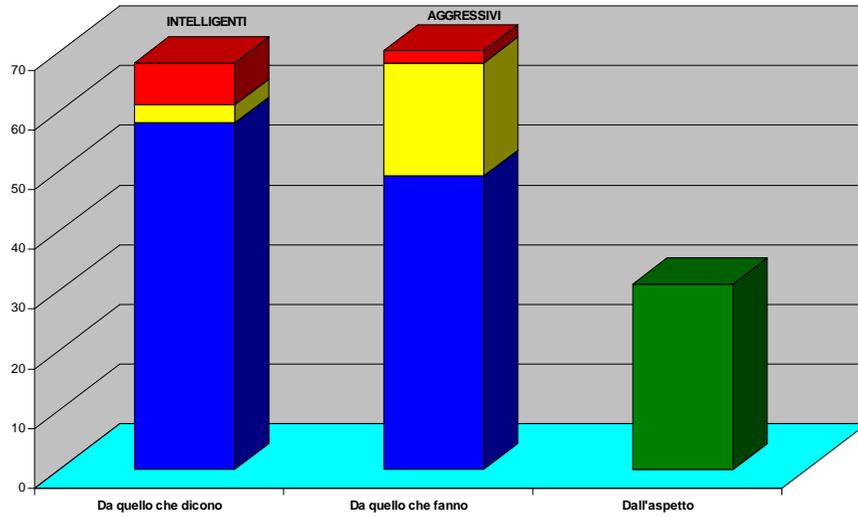
Perdita di opportunità:

- ❖ Accesso alle cure
- ❖ Accesso al mercato del lavoro
- ❖ Diritto ad una abitazione propria
- ❖ Socializzazione

MMG

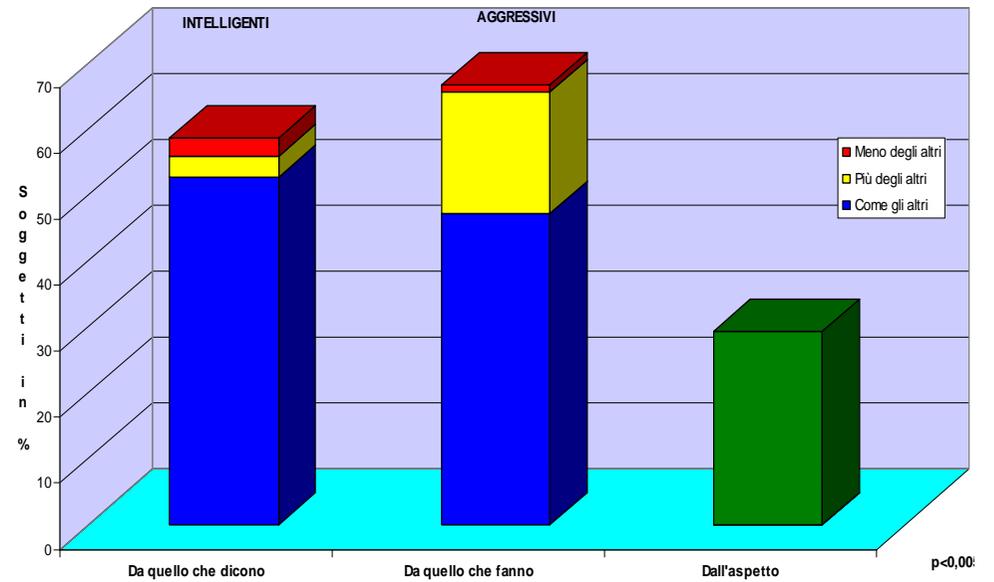
Dipendenti ULSS

LE PERSONE CON DISTURBI MENTALI SI RICONOSCONO ..



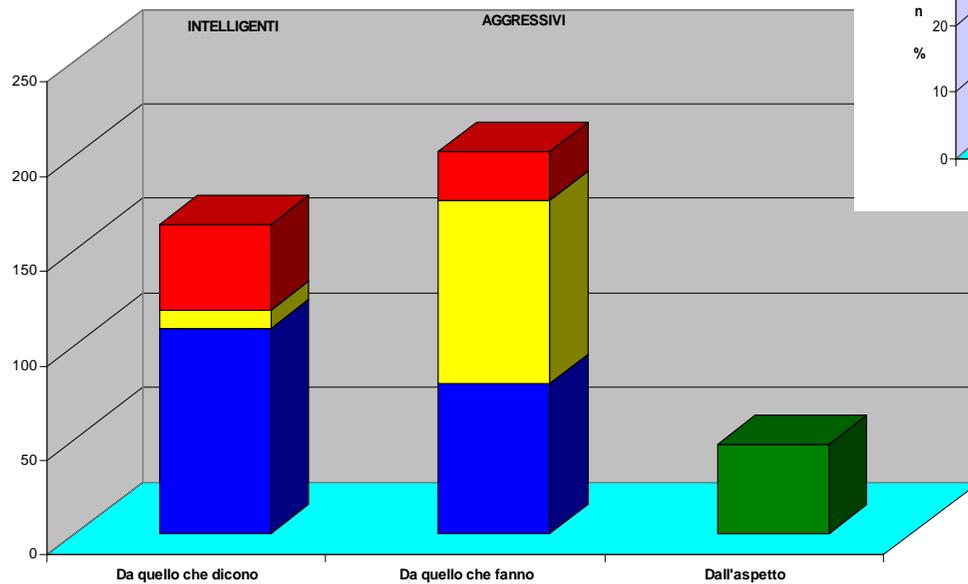
- Meno degli altri
- Più degli altri
- Come gli altri

LE PERSONE CON DISTURBI MENTALI SI RICONOSCONO ..



p<0,00

LE PERSONE CON DISTURBI MENTALI SI RICONOSCONO ..



- Meno degli altri
- Più degli altri
- Come gli altri

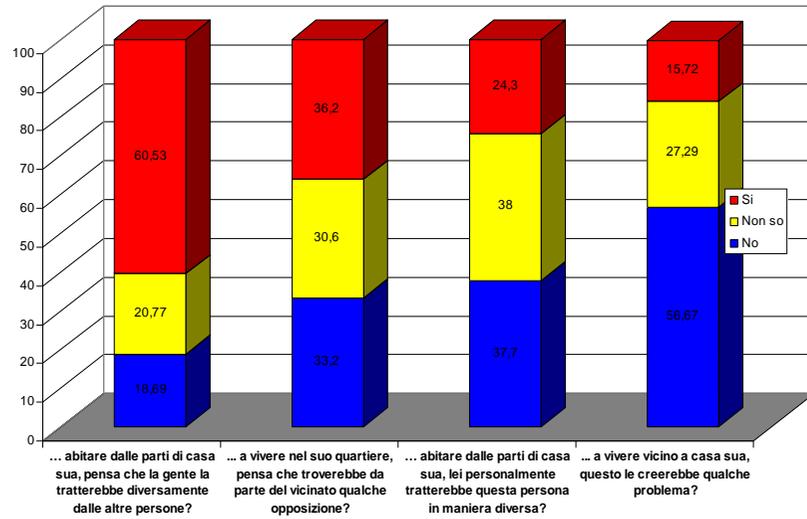
Territorio

ULSS 18 Rovigo

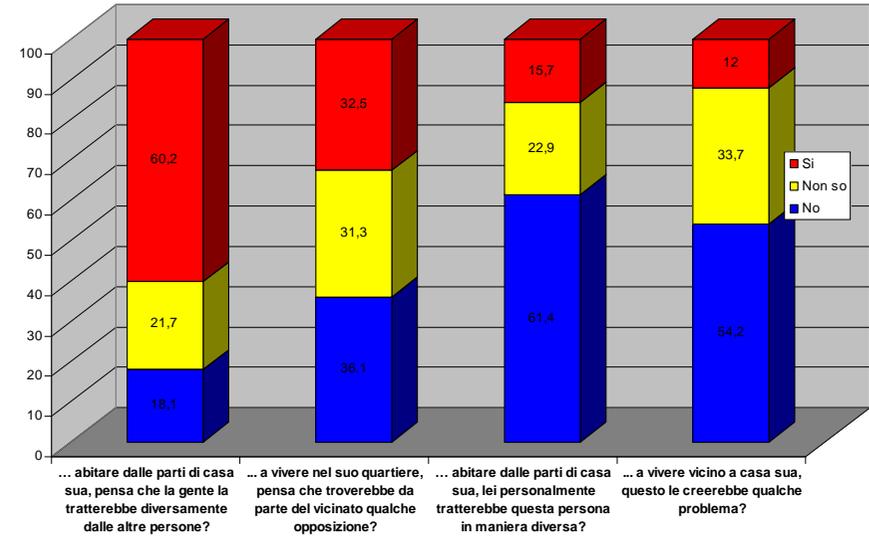
Studenti

Studenti

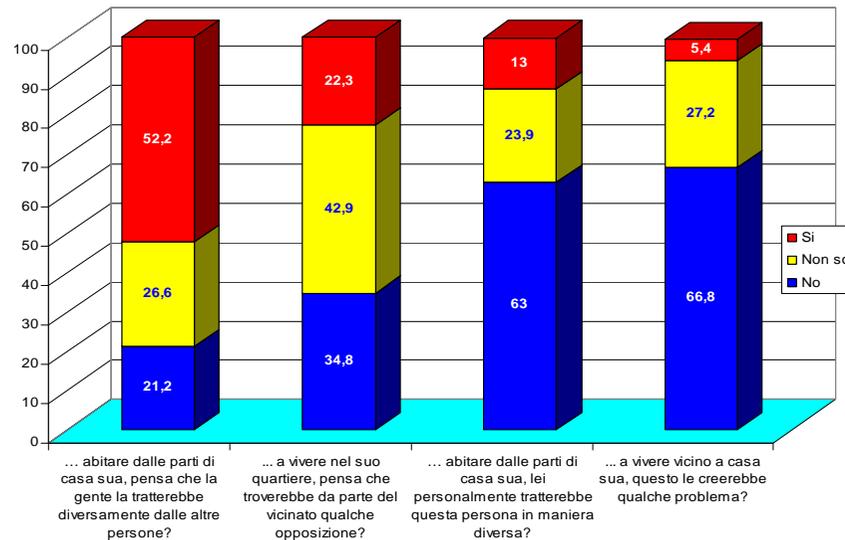
SE UNA PERSONA CON DISTURBI MENTALI VENISSE A ...



SE UNA PERSONA CON DISTURBI MENTALI VENISSE A ...



SE UNA PERSONA CON DISTURBI MENTALI VENISSE A ...



MMG

Dipendenti

Fattori predittivi l'outcome lavorativo

❖ Stigma:

❖ **Clinici e psicopatologici:** **Sintomi positivi:** una maggiore gravità predice una maggiore necessità di supporto lavorativo e di sostegno da parte dei servizi psichiatrici; **Sintomi negativi:** una maggiore gravità dei sintomi negativi predice un più scarso funzionamento lavorativo;

❖ **Funzionamento cognitivo:** le funzioni cognitive più predittive di un buon outcome lavorativo sono le funzioni esecutive, working memory verbale, velocità psicomotoria e attenzione;

❖ **Trattamenti farmacologici in atto:** controllo degli effetti collaterali (Performance cognitive e performance motorie).

Misure di adattamento lavorativo

Stato del lavoro

- occupazione/disoccupazione
- mantenimento del lavoro
- ore di lavoro (part-time, full-time)

Comportamento sul lavoro

- qualità e quantità del lavoro
- puntualità
- cooperatività

Principali domini cognitivi correlati con il funzionamento lavorativo nella schizofrenia

- Memoria secondaria
- **Attenzione/Vigilanza**
- **Velocità-coordinazione psicomotoria**
- **Funzione esecutiva**
- Fluenza
- Working memory

Stato di lavoro e funzionamento cognitivo

Persone full time



Disoccupati

Miglior funzionamento a livello di **funzioni esecutive**, **attenzione** e **working memory**

Persone full time



Part time

Miglior funzionamento a livello di **funzioni esecutive**, **attenzione**

Persone part time



Disoccupati

Miglior funzionamento a livello di **funzioni esecutive**, **working memory** e **memoria verbale**

McGurk SR, Meltzer HY, The role of cognition in vocational functioning in schizophrenia. Schizophr. Res. 45 (3), 2000, 175-184

Fattori predittivi l'outcome lavorativo

❖ Stigma:

❖ Clinici e psicopatologici: Sintomi positivi: una maggiore gravità predice una maggiore necessità di supporto lavorativo e di sostegno da parte dei servizi psichiatrici; Sintomi negativi: una maggiore gravità dei sintomi negativi predice un più scarso funzionamento lavorativo;

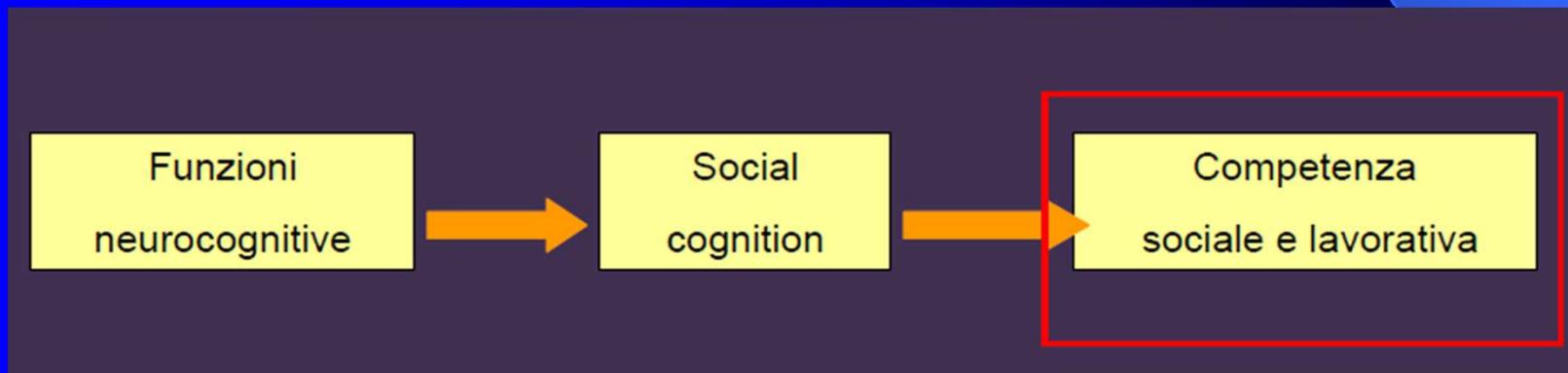
❖ Funzionamento cognitivo: le funzioni cognitive più predittive di un buon outcome lavorativo sono le funzioni esecutive, working memory verbale, velocità psicomotoria e attenzione;

❖ Trattamenti farmacologici in atto: controllo degli effetti collaterali (Performance cognitive e performance motorie).

❖ Cognizione Sociale

Fattori predittivi l'outcome lavorativo

❖ **Cognizione sociale:** *si riferisce ai processi attraverso cui le persone acquisiscono informazioni dall'ambiente, che interpretano, immagazzinano in memoria e recuperano da essa, al fine di comprendere sia il proprio mondo sociale che loro stesse ed organizzare di conseguenza i propri comportamenti.*



Green MF, Kern RS, Braff DL, et al. 2000. Neurocognitive deficits and functional outcome in schizophrenia: Are we measuring the “right stuff?” Schizophr Bull, 26:119–36

Tenuto conto di tutto questo e ... di molto altro ...

Cosa fare?

- ❖ Dipende dal pensiero che c'è dietro
- ❖ Dalla prospettiva da cui ci si pone
- ❖ Da quello che pensiamo della malattia mentale e delle persone che ne sono affette
- ❖ Dal ruolo che possiamo pensare per loro nel contesto sociale di appartenenza

Focus sulla malattia

Ergoterapia

- ❖ Fu molto utilizzata negli ospedali psichiatrici spesso coniugando l'interesse a curare con i vantaggi nella gestione della vita istituzionale.
- ❖ Era un antidoto alla passività dei degenti, si basava su assunti terapeutici che nascondevano un sottinteso moralistico, talora inconsapevole, in quanto “l'ozio è il padre dei vizi” . L'obiettivo era tenere occupati i pazienti.
- ❖ Nella prassi dei servizi viene perseguito il miglioramento delle abilità di esecuzione attraverso una gradualità nella richiesta di prestazione, ma anche delle capacità di adattamento e partecipazione all'ambiente lavorativo fino alla completa autonomia.

Focus sulla persona

Recovery nella salute mentale

“Condurre una vita produttiva e soddisfacente anche in presenza delle limitazioni imposte dalla malattia mentale.

E’ lo sviluppo, personale e unico, di nuovi significati e propositi man mano che le persone evolvono oltre la catastrofe della malattia mentale.’

Anthony, 1993

Recovery: strategie di supporto

1. **Health:** superare e gestire un disturbo/sintomi (es prendere decisioni consapevoli per la propria salute)
2. **Home:** rendere disponibile un luogo stabile e sicuro in cui vivere
3. **Purpose:** svolgere attività significative (es lavoro, studio, tempo libero)
4. **Community:** sentirsi parte di una rete sociale che dia supporto, amicizia, amore e speranza

SAMHSA: substance Abuse and Mental Health Services Administration 2015

<http://www.samhsa.gov/recovery>

Recovery personale

MONDO ESTERNO

Stigma sociale, stigma
internalizzato, conferme negative,
bassa autostima

Dimensioni
del Sé con
potenzialità di
ripresa

Effetti degli atteggiamenti iatrogeni
dei curanti, interdipendenze
patologiche con i familiari

MONDO ESTERNO

Stigma sociale, stigma
internalizzato, conferme negative,
bassa autostima

Dimensioni
del Sé con
potenzialità di
ripresa

Effetti degli atteggiamenti iatrogeni
dei curanti, interdipendenze
patologiche con i familiari



I servizi di salute mentale favoriscono o ostacolano la recovery personale?

“PRENDERE
SUL SERIO”

CONDIVISIONE
DEL RISCHIO

RESTITUZIONE
DEL
CONTROLLO E
DELLA SCELTA

- RINFORZO IDENTITA' POSITIVA
- SPERANZA
- SENSO DI PADRONANZA DELLA PROPRIA VITA
- CAPACITA' DI SCEGLIERE E DECIDERE
- ASSUMERSI RESPONSABILITA'

Normativa di riferimento

Legge n. 68/99:

- ❖ ha rappresentato un superamento della filosofia puramente assistenzialistica della legge 482/68,
- ❖ ha strutturato le nuove regole impostandole sul principio di un collocamento mirato del disabile che rispetti le potenzialità lavorative del lavoratore senza, nel contempo, penalizzare le aspettative dell'azienda che l'assume.

Per *collocamento mirato* si fa riferimento a quel complesso di strumenti tecnici e di supporto che consentono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel mercato del lavoro: analisi del posto di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e risoluzione dei problemi connessi agli ambienti e ai rapporti interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.

DGRV n. 16 del 3 agosto 2001, attuativa della Legge n. 68/99, al fine di assicurare efficienti raccordi tra i servizi all'impiego e i servizi socio-sanitari territoriali all'art. 11, istituisce il Servizio Integrazione Lavorativa (SIL) presso le Aziende ULSS e ne definisce i compiti.

DGRV n. 3350 del 7 dicembre 2001: linee guida per l'istituzione del Servizio Integrazione Lavorativa delle A.Ulss del Veneto

DGRV n. 3787 del 20 dicembre 2002 ha fornito ai Servizi Integrazione Lavorativa riferimenti teorici ed operativi per la realizzazione di concrete esperienze di integrazione sociale in ambiente lavorativo a favore di persone con residuali capacità, per poter essere inseriti in un reale contesto sociale e lavorativo senza sbocco occupazionale.

DGRV N. 1138 del 06 maggio 2008: Linee guida per il funzionamento del Servizio Integrazione Lavorativa delle Aziende ULSS del Veneto

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE n. 21 del 17 gennaio 2012

Linee Guida Regionali per l'inserimento lavorativo delle persone con disturbi psichici e Modello formativo - Programma per il sostegno e lo sviluppo dei percorsi integrati di inserimento socio-lavorativo dei soggetti con disturbo psichico (ProP) - (DGR n. 2786/2010) e Modello formativo per l'inserimento lavorativo delle persone con disturbi psichici.

[Sanità e igiene pubblica]

ALLEGATO A alla Dgr n. 21 del 17 gennaio 2012

LINEE GUIDA REGIONALI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISTURBI PSICHICI

ALLEGATO B alla Dgr n. 21 del 17 gennaio 2012

MODELLO FORMATIVO PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISTURBI PSICHICI

Indirizzi: favorire il rispetto delle necessità della persona, orientando su questa base la risposta di interventi *train and place* o *place and train*;

Train and place

- ❖ *Si procede con gradualità*
- ❖ *Prima PREPARARE e poi COLLOCARE:*
 - *Imparare le abilità quotidiane, e POI cercare una casa*
 - *Imparare a stare con gli altri e POI trovare amici*
 - *Lavori “protetti” e poi lavori “veri”*

Place and train

- ❖ *Utilizzare le opportunità disponibili*
- ❖ *COLLOCARE e SUPPORTARE la persona nell'affrontare gli eventi che si presentano :*
 - *Imparare le abilità quotidiane all'interno di una casa*
 - *Imparare stando con gli altri*
 - *Lavori “veri” con sostegno e accompagnamento*

Indirizzi comuni

- ❖ promuovere azioni di accompagnamento e supporto verso il “posto di lavoro”, attraverso percorsi che prevedano la riabilitazione come elemento necessario finalizzato all’inserimento lavorativo;
- ❖ favorire nei luoghi di lavoro un clima e un’organizzazione del lavoro atta a favorire l’inserimento ed il mantenimento del lavoro;
- ❖ prevedere specifici interventi di supporto in favore delle persone inserite al lavoro e delle loro famiglie; favorire la tenuta a lungo termine dell’impegno lavorativo, con azioni di supporto al mantenimento, oltre che di accompagnamento all’inserimento;
- ❖ sostenere forme di integrazione tra servizi socio-sanitari, enti locali, associazioni di familiari, cooperative sociali, associazioni datoriali, sindacati e datori di lavoro ecc., anche attraverso la

E in pratica?

**L'esperienza nel DSM
dell'Azienda ULSS 18 Rovigo**

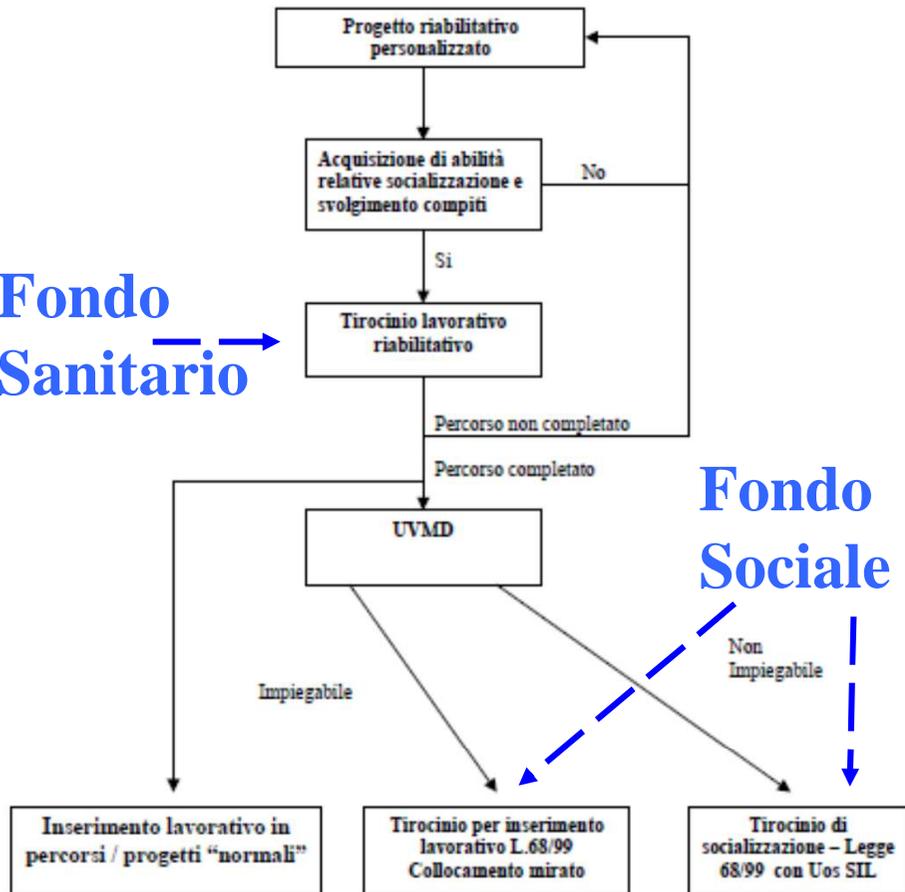
AREA RIABILITAZIONE AL LAVORO

In quest'area specifica sono presenti 3 livelli:

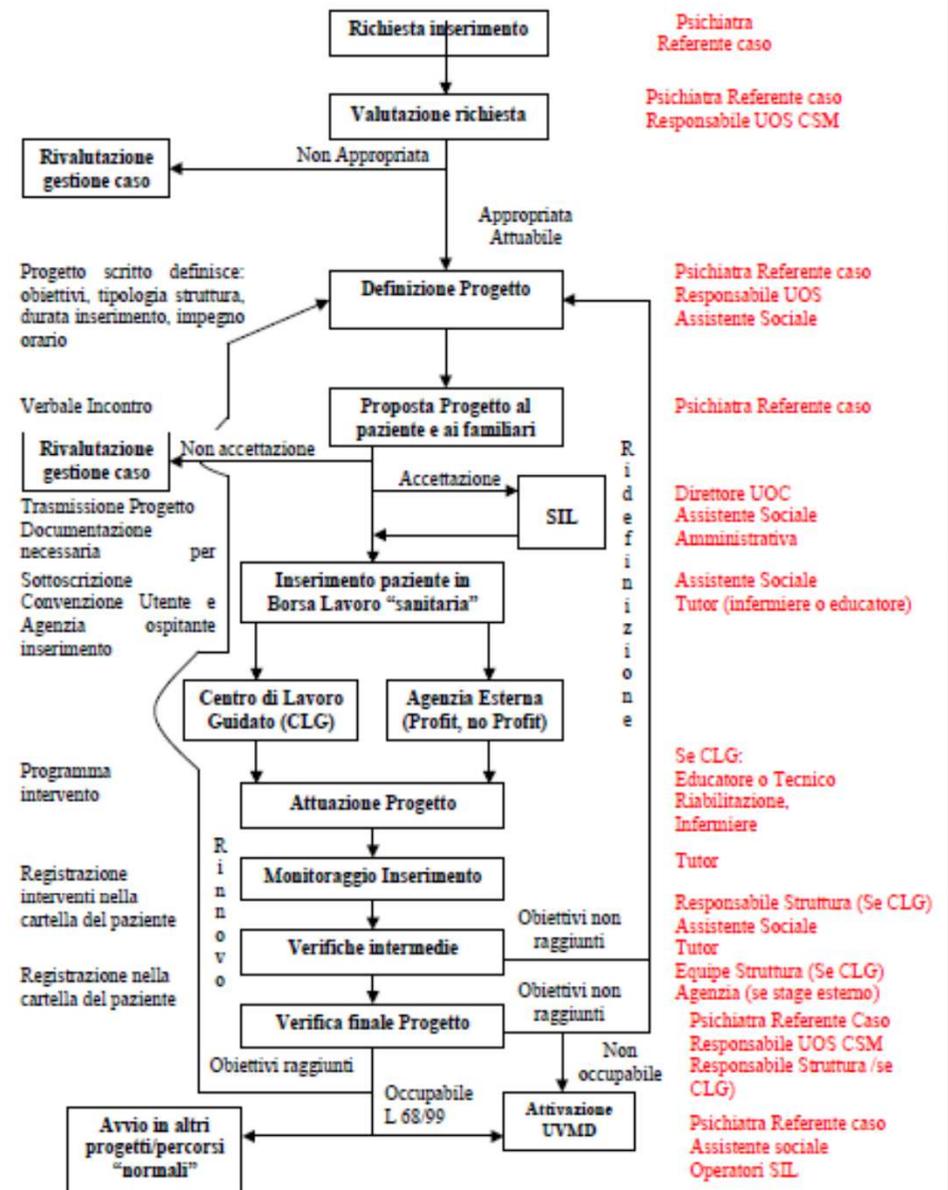
1. Tirocinio lavorativo riabilitativo
2. Tirocinio di socializzazione
3. Tirocinio per inserimento lavorativo
4. Inserimento lavorativo in progetti / percorsi "normali"

Fondo Sanitario →

Fondo Sociale



INSERIMENTO PERCORSO RIABILITATIVO-LAVORATIVO



Punto di partenza:

LA CONOSCENZA DELLA PERSONA

AUTONOMIA PERSONALE:

- ❖ cura di sè
- ❖ cura del proprio abbigliamento
- ❖ cura dello spazio di vita e collaborazione alle attività domestiche
- ❖ uso del denaro
- ❖ acquisti e commissioni
- ❖ uso dell'orologio
- ❖ uso del cellulare
- ❖ partecipazione alla vita della residenza o centro diurno
- ❖ partecipazione alla vita familiare
- ❖ vita affettiva
- ❖ cura dei figli minori

AUTONOMIA NELLA GESTIONE DELLA SALUTE:

- ❖ cura della propria salute fisica
- ❖ gestione della salute psichica
- ❖ fronteggiamento dell'emergenza

AUTONOMIE DI SPOSTAMENTO

- ❖ capacità di autonomia negli spostamenti
- ❖ accompagnamento negli spostamenti
- ❖ necessità di assenze per cure e/o controlli

VITA DI RELAZIONE

- ❖ frequenza dei rapporti sociali esterni
- ❖ relazioni di amicizia e di aiuto
- ❖ controllo dell'aggressività
- ❖ altre regole di convivenza
- ❖ sicurezza
- ❖ interessi / hobbies
- ❖ come organizza il tempo libero
- ❖ capacità di eseguire semplici commissioni nel quartiere
- ❖ informazioni generali (eventi significativi di vita nel passato recente)

CURRICULUM SCOLASTICO – FORMATIVO

- ❖ Relazione/ collaborazione con i compagni
- ❖ Relazione / collaborazione con gli insegnanti
- ❖ Materie in cui ha avuto i risultati migliori
- ❖ Difficoltà
- ❖ Motivi di eventuale abbandono
- ❖ Rappresentazione della scuola e del percorso formativo

CORSI DI FORMAZIONE

- ❖ Lingue straniere conosciute:
- ❖ Conoscenza del computer

STAGES

EVENTUALI ESPERIENZE DI LAVORO (occasionale/temporaneo)

- ❖ Competenze professionali acquisite
- ❖ Competenze trasversali acquisite
- ❖ Difficoltà incontrate
- ❖ Esito: attribuzione dei motivi di successo o di insuccesso
- ❖ Cosa ritiene di saper fare bene
- ❖ Rappresentazione del lavoro (es. cosa significa lavoro?)

**SCHEDA DI VALUTAZIONE E OSSERVAZIONE DELLE
COMPETENZE TRASVERSALI**

Data di rilevazione: _____

Rilevazione n. _____

Cognome/nome: _____

Operatore referente/gruppo di lavoro: _____

Ente: _____

Organizzazione ospitante: _____

Tutor organizzazione ospitante: _____

SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE

Data di rilevazione: _____

Rilevazione n. _____

Cognome/nome: _____

Operatore referente/gruppo di lavoro: _____

Ente: _____

Organizzazione ospitante: _____

Tutor organizzazione ospitante: _____

2²COMPORAMENTI E REGOLE DEL LAVORO

Orari
(rispetto degli orari di entrata, uscita e pausa)

1 E' sempre in ritardo / esce prima	2 E' puntuale almeno per il 60% del tempo	3 Arriva regolarmente, esce nell'orario previsto e rispetta l'orario delle pause
--	--	---

Comunicazione assenze

1 Non avverte e non concorda mai le assenze	2 Avverte almeno per il 30% delle volte o non secondo modalità concordate	3 Avverte almeno per il 60% delle volte secondo modalità concordate	4 Avverte almeno per l'80% delle volte secondo modalità concordate	5 Avverte sempre secondo modalità concordate
--	--	--	---	---

Regole organizzative e di comportamento
(regole implicite ed esplicite al luogo del lavoro)

1 Non percepisce le regole e non ne ha di proprie	2 Scoglie proprie regole di comportamento non consone alla struttura	3 Conosce le regole ma fatica a rispettarle	4 Accetta e rispetta passivamente le regole	5 Rispetta sempre le regole organizzative e di comportamento che gli sono state indicate
--	---	--	--	---

Frequenza al lavoro
(frequenza costante al lavoro salvo situazioni di malattia o impedimento)

1 Frequenta in modo molto irregolare	2 Frequenta il 70% delle ore	3 Frequenta con regolarità il lavoro
---	---------------------------------	---

Ordine cura del posto di lavoro

1 Completa mancanza di ordine e pulizia anche a fronte di sollecito	2 Mantiene in ordine e pulita la postazione di lavoro su sollecitazione esterna	3 Mantiene in ordine e pulita la postazione di lavoro autonomamente
--	--	--

Sicurezza e infortunistica

1 Non sa riconoscere e crea situazioni di pericolo per sé e per gli altri. Non conosce le norme di sicurezza	2 Conosce solo in parte le norme di sicurezza, o è incostante nell'applicazione	3 Riconosce sempre i pericoli presenti nel luogo di lavoro e si comporta adeguatamente. Conosce le norme di sicurezza
---	--	--

APPRENDIMENTO ED ESECUZIONE DEI COMPITI

Attenzione sul lavoro

1 Si distrae continuamente	2 Si distrae frequentemente anche in assenza di sollecitazioni esterne	3 Si distrae in presenza di sollecitazioni esterne	4 Si distrae qualche volta	5 Mantiene l'attenzione al compito anche in presenza di sollecitazioni esterne
-------------------------------	---	---	-------------------------------	---

Ritmo di lavoro
(capacità di mantenere la velocità e la continuità nell'esecuzione del compito richiesto dall'organizzazione)

1 Da segnali di stanchezza per più di metà del turno fino a sospendere il compito	2 Rallenta il ritmo in una singola fase del turno	3 Mantiene un ritmo di lavoro coerente con l'impegno richiesto nell'arco dell'intero turno
--	--	---

Capacità di apprendimento tramite istruzioni pratiche
(capacità di apprendere attraverso dimostrazione operativa del compito da eseguire)

1 Non apprende il compito nonostante le continue dimostrazioni	2 Necessita di numerose ripetizioni per apprendere il compito	3 Ha qualche difficoltà, apprende con lentezza e gradualità	4 E' in grado di imparare nei tempi previsti lavori non troppo complessi	5 Apprende rapidamente il lavoro, anche quello complesso
---	--	--	---	---

Capacità di apprendimento tramite istruzioni verbali

1 Non apprende il compito nonostante le continue spiegazioni	2 Necessita di numerose ripetizioni per apprendere il compito	3 Ha qualche difficoltà, apprende con lentezza e gradualità	4 E' in grado di imparare nei tempi previsti lavori non troppo complessi	5 Apprende rapidamente il lavoro, anche quello complesso
---	--	--	---	---

Soluzione di problemi

1 Rimane indifferente di fronte ad un imprevisto o non lo riconosce	2 Di fronte ad un imprevisto si blocca e rinuncia a proseguire il lavoro	3 Di fronte ad un imprevisto necessita di supporto per superarlo	4 Con semplici indicazioni riesce a superare l'imprevisto	5 Indipendente, non ha bisogno di essere supportato
--	---	---	--	--

Chiede aiuto

1 Non chiede mai aiuto quando necessario	2 Chiede aiuto troppo spesso o troppo poco	3 Chiede aiuto quando necessario
---	---	-------------------------------------

Flessibilità
(capacità di adattarsi a cambiamenti organizzativi: tempi e/o modalità di esecuzione del compito)

1 Rifiuta I	2 Nonostante II	3 Necessita di	4 Si adatta al	5 Si adatta al
----------------	--------------------	-------------------	-------------------	-------------------

cambiamenti	supporto continuo non riesce ad affrontare il cambiamento	rassicurazione e supporto per affrontare i cambiamenti	cambiamenti con alcune rassicurazioni	cambiamenti senza difficoltà
-------------	---	--	---------------------------------------	------------------------------

Adattamento
(capacità di adattarsi a nuove mansioni e di svolgerle correttamente)

1 Rifiuta di eseguire mansioni diverse	2 Nonostante il supporto continuo non riesce ad eseguire mansioni diverse	3 Necessita di rassicurazione e supporto per eseguire mansioni diverse	4 Si adatta ai cambiamenti con alcune rassicurazioni	5 Accetta ed esegue correttamente mansioni diverse
---	--	---	---	---

Esecuzione del compito
(elementare: una fase; semplice: due fasi; complesso: più di due fasi)

1 Esegue compiti elementari con limitazione	2 Esegue autonomamente solo compiti elementari	3 Esegue compiti semplici con aiuto	4 Esegue con supporto i compiti complessi	5 Esegue con competenza più compiti, semplici e/o complessi
--	---	--	--	--

Resistenza alla fatica fisica

1 E' in grado di eseguire esclusivamente lavori che non comportano fatica fisica	2 Raramente e per poco tempo resiste alla fatica fisica	3 Necessita di alcune pause nell'esecuzione di lavori faticosi	4 Raramente necessita di pause nell'esecuzione di lavori faticosi	5 Sopporta senza problemi tempi di lavoro lunghi, anche se faticosi
---	--	---	--	--

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Programmazione del lavoro
(capacità di organizzarsi rispetto a un compito individuando tempi, azioni e risorse da utilizzare)

1 Non programma il proprio lavoro	2 Deve essere guidato nella programmazione del proprio compito	3 Necessita di saltuario supporto nella programmazione	4 Quasi sempre programma il proprio lavoro correttamente	5 Programma il proprio lavoro correttamente
--------------------------------------	---	---	---	--

Autonomia
(capacità di svolgere autonomamente le attività affidate)

1 Svolge le attività che gli sono state affidate solo se continuamente stimolato o guidato	2 Ha bisogno di essere stimolato o guidato spesso	3 Svolge le attività affidate con qualche stimolo	4 Ha raramente bisogno di stimoli	5 Svolge autonomamente e porta a termine le attività affidate
---	--	--	--------------------------------------	--

Controllo del risultato

1 Esegue senza il controllo del risultato	2 Controlla ma non individua l'errore	3 Controlla e a volte individua l'errore	4 Individua l'errore ma non identifica le cause	5 Individua l'errore e le cause
--	--	---	--	------------------------------------

Controllo produzione
(riguarda non solo il singolo prodotto ma anche l'intera lavorazione e attività)

1 Necessita di un costante supporto per effettuare un controllo sul raggiungimento degli obiettivi di produzione	2 Necessita di un supporto periodico per controllare il raggiungimento degli obiettivi di produzione	3 E' in grado di controllare se ha raggiunto o meno gli obiettivi di produzione
---	---	--

Cicli di lavoro in cui opera

1 Non conosce e non è consapevole di far parte di un ciclo di produzione	2 E' consapevole di essere parte di un processo produttivo ma conosce solo il suo lavoro	3 E' consapevole di far parte di un ciclo di produzione che conosce
---	---	--

Conoscenza contesto e ruoli
(conoscenza del contesto di lavoro e dei ruoli all'interno dell'organizzazione)

1 Non conosce il contesto in cui lavora e non riconosce i diversi ruoli	2 Conosce approssimativamente il contesto e a volte si rapporta con le persone in modo coerente con il loro ruolo	3 Conosce il contesto in cui lavora, riconosce i diversi ruoli e si rapporta adeguatamente
--	--	---

ASPETTI EMOTIVO-RELAZIONALI

Relazioni con i colleghi (contatto informale con i colleghi di lavoro)				
1 Isolato e/o relazioni inadeguate al contesto di lavoro		2 Tende a isolarsi e/o ha con i colleghi relazioni parzialmente adeguate al contesto di lavoro		3 Socievole e adeguato al contesto di lavoro

Collaborazione				
1 Si rifiuta di collaborare con altri	2 Dimostra notevoli difficoltà nel collaborare con gli altri	3 A volte non accetta di collaborare con altri	4 Collabora con i colleghi ma in modo passivo	5 Collabora con i colleghi esprimendo eventuali difficoltà in modo adeguato

Rapporti con persone esterne all'organizzazione (clienti, fornitori, ecc...)		
1 Nella relazione con terzi mette in atto comportamenti non coerenti con il proprio ruolo e le proprie mansioni	2 Ha bisogno di guida e mediazione nel relazionarsi con terzi	3 Si relaziona con terzi in maniera coerente al proprio ruolo e alle proprie mansioni

Osservazioni e critiche			
1 Reagisce alle critiche negandole o abbandonando il compito		2 Manifesta segnali di disagio di fronte alle critiche, ma le accetta se supportato	3 Accetta osservazioni, critiche e accoglie suggerimenti

Stress (reazione a situazioni di disagio causate da eventi esterni e/o situazioni personali che possono compromettere l'esecuzione del compito)			
1 Di fronte ad eventi stressanti non riesce a portare a termine il proprio compito		2 Di fronte ad eventi stressanti porta a termine il proprio compito con difficoltà o con necessità di supporto	3 Di fronte ad eventi stressanti comunque porta a termine il proprio compito

AUTONOMIA PERSONALE

Raggiungimento del luogo di lavoro				
1 Può raggiungere il luogo di lavoro, anche se accompagnato		2 E' in grado di raggiungere il luogo di lavoro dopo aver ricevuto dettagliate spiegazioni e dopo essere stato accompagnato alcune volte		3 Può raggiungere da solo il luogo di lavoro

Cura e igiene della persona			
1 Si presenta sporco e con abbigliamento inadeguato al contesto		2 Si presenta poco curato e a volte inadeguato nell'abbigliamento	3 Si presenta pulito e in modo adeguato al contesto

Comportamento negli spazi comuni (bagni, mensa, luoghi di ristoro,...)			
1 Non conosce e/o non rispetta le regole sociali e del contesto		2 Qualche volta non rispetta le regole e necessita di un richiamo	3 Rispetta le regole sociali e del contesto

MOTIVAZIONE AL LAVORO E CONDIVISIONE DEL PERCORSO E AUTOEFFICACIA

Conoscenza di sé

1 Si valuta in modo inadeguato (non conosce le sue capacità e i suoi limiti)		2 Si valuta adeguatamente solo per alcuni aspetti (conosce in parte i suoi limiti, le sue capacità)		3 Sa di cosa è capace
---	--	--	--	--------------------------

Stima della propria persona

1 Si ritiene incapace di agire o di essere adeguato in qualsiasi situazione		2 Altera momenti di sicurezza a momenti di insicurezza		3 E' sicuro delle proprie competenze e capacità
--	--	---	--	--

Obiettivi personali

1 Non esprime alcun obiettivo o si pone obiettivi non realistici		2 Ha bisogno di supporto nell'elaborazione di obiettivi realistici		3 Esprime obiettivi realisticamente raggiungibili
---	--	---	--	--

Motivazione, Impegno, Interesse

1 E' indifferente a tutto, deve essere sempre spinto da altri		2 Si interessa in modo discontinuo secondo la proposta		3 Si dimostra interessato a tutto (si attiva sempre)
--	--	---	--	---

Consapevolezza degli obiettivi del percorso

1 Non è consapevole degli obiettivi del percorso e lo accetta passivamente		2 E' consapevole solo parzialmente degli obiettivi del percorso		3 E' consapevole degli obiettivi del percorso intrapreso e li condivide
---	--	--	--	--

Percezione delle proprie capacità di realizzare il compito affidato

1 Esprime una percezione non realistica		2 Ha bisogno di supporto per avere una percezione realistica della propria efficacia rispetto ad un compito		3 Esprime una percezione realistica della propria efficacia rispetto ad un compito
--	--	--	--	---

INSERIMENTI LAVORATIVI IN CORSO (MAGGIO 2015)

Totale inserimenti lavorativi in corso a maggio 2015: **117**

❖ borse lavoro sanitarie: **91**

❖ borse lavoro sociali in collaborazione con il sil: **17** (ulteriori 4 in previsione nel corso dell'anno 2015)

❖ borse lavoro socializzanti (con Fondo Solidarietà Fondazione CARIPARO) previsti due inserimenti nel corso dell'anno

❖ borse lavoro con amm.ne provinciale (con protocollo): **4** avviate a gennaio 2015

❖ borse lavoro con previsione di assunzione con az. agricola (Progetto GAL Veneto): **2**

❖ borse lavoro con comuni (voucher...): **2**

❖ assunzioni a tempo indeterminato: **3**

C'è un bisogno più forte della fame,
o del sesso, o della sete:

**il bisogno di lasciare la propria
impronta da qualche parte nel
mondo.**

Arthur Miller,
Morte di un commesso viaggiatore

Un lavoro è anche questo

