

METODOLOGIA IPS (Individual Placement and Support): APPLICABILITA' NEI PERCORSI DI COLLOCAMENTO MIRATO

Vincenzo Trono

Brescia

25 giugno 2024



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna

Istituto delle Scienze Neurologiche
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

IL VALORE DEL LAVORO: L'IDENTITÀ LAVORATIVA vs LO STRESS CORRELATO

LAVORO: *la qualità di vita e di salute e l'inclusione sociale delle persone disabili, svantaggiate e fragili-vulnerabili*

Giano bifronte, la sua contraddittorietà rispetto alla persona:

- elemento costitutivo dell'identità personale e sociale
 - *Costituzione della Repubblica Italiana: art. 1, 3, 4 e 38*
 - *chi siamo, quanto valiamo, cosa vedono gli altri in noi*
 - *l'identità lavorativa*
- aspetti di stress, di sfruttamento e di alienazione
 - *conoscere ed affrontare lo stress fisiologico, psicologico, comportamentale*
 - *relazione particolare tra persona e ambiente: supporto e strategie di coping*

IL LAVORO CHE CAMBIA TRA FLESSIBILITA' E ROUTINE

- ❑ Le trasformazioni profonde degli ultimi vent'anni a livello globale: il cambiamento delle strutture produttive e delle condizioni lavorative
- ❑ La **flessibilità**: generatrice di cambiamento e di opportunità, precondizione per percorsi di empowerment e di cittadinanza, capacità di adattamento versus destabilizzazione e destrutturazione psicologica. La flessibilità non è la precarietà.
- ❑ La **routine**: ripetitività e stabilità dei percorsi lavorativi, rassicuranti per l'individuo, efficace forma di apprendimento versus organizzazione routinaria (divisione e specializzazione), monotonia, ripetitività, alienazione, mancanza di visione del futuro e del cambiamento.
- ❑ Oggi i due aspetti ancora coesistono e non sono antagonisti

L'importanza del lavoro per l'utenza e per le pratiche della salute mentale

Strumento, Percorso, Opportunità

- **Capacità/competenze, autostima, strutturazione del quotidiano**
- **Identità, personalità lavorativa, autonomia, inclusione sociale**
- **Reddito e pari opportunità**

I percorsi e le attività d'inserimento formativo e lavorativo dei servizi di salute mentale bolognesi

- *Il lavoro “esterno”: il primo percorso riabilitativo*
- *Gli inizi anni '80: i percorsi misti formazione – cooperazione senza Borsa Lavoro*
- *Borsa Lavoro, Formazione, Cooperazione Sociale, Collocamento mirato*
- *Dagli anni '90 ad oggi: sviluppo e consolidamento dei modelli organizzativi e delle metodologie*

L'offerta e le risorse impiegate: elementi caratteristici

Le attività presenti, come in passato sono:

- ancora prevalentemente riabilitative e formative e con uso di strumenti interni (borse lavoro)
- aumentate a livello quantitativo e non si sono modificate a livello strutturale e con innovazioni
- meglio strutturate in partnership con altri soggetti del territorio secondo progetti e protocolli ufficiali

LAVORO E SALUTE MENTALE

EVOLUZIONI E TRASFORMAZIONI DELLA RIABILITAZIONE PSICHIATRICA E LAVORATIVA DEI SERVIZI DI SALUTE MENTALE

- ☀ **ERGOTERAPIA EX OP E ATTIVISMO → LEGGE 180 E LAVORO**
- ☀ **MODELLO VULNERABILITÀ–STRESS:** *fattori protettivi, stabilizzazione dei sintomi, training abilità sociali, rischi di cronicizzazione, utilità per utenti gravi e gravosi*
- ☀ **MODELLO DELLA RECOVERY:** *infondatezza dell'assioma kraepeliniano, guarigione/ristabilimento, disabilità e ruolo sociale attivo, empowerment, autonomia, setting normali*
- ☀ **RUOLO LAVORATIVO, MINORI PROTEZIONI, CAPACITAZIONE**
- ☀ **DAL TRAIN AND PLACE AL PLACE AND TRAIN**

VECCHI E NUOVI RISCHI SOCIALI

- **Nuovi rischi sociali:** *precarietà, non autosufficienza, povertà temporanea, fragilità reti primarie e inconciliabilità tra vita lavorativa e familiare*
- **Disoccupazione Italia:** 9,0% totale, 10,8% femminile, 26,8% giovanile (ISTAT, 2021)
- **Disoccupazione Emilia-Romagna:** 5,5% totale, femminile 7,2%, giovanile 21,30% (RER, 2021)
- Disoccupazione, funzionamenti sociali, disuguaglianze
- **Disoccupazione pazienti psichiatrici: 70% - 90%** [stigma/pregiudizio] (WHO, 2010)

LO STIGMA

LO STIGMA SOCIALE

STEREOTIPI

la pericolosità, la colpa, l'incompetenza
che stimolano

reazioni emotive negative, quali rabbia, paura e colpa e

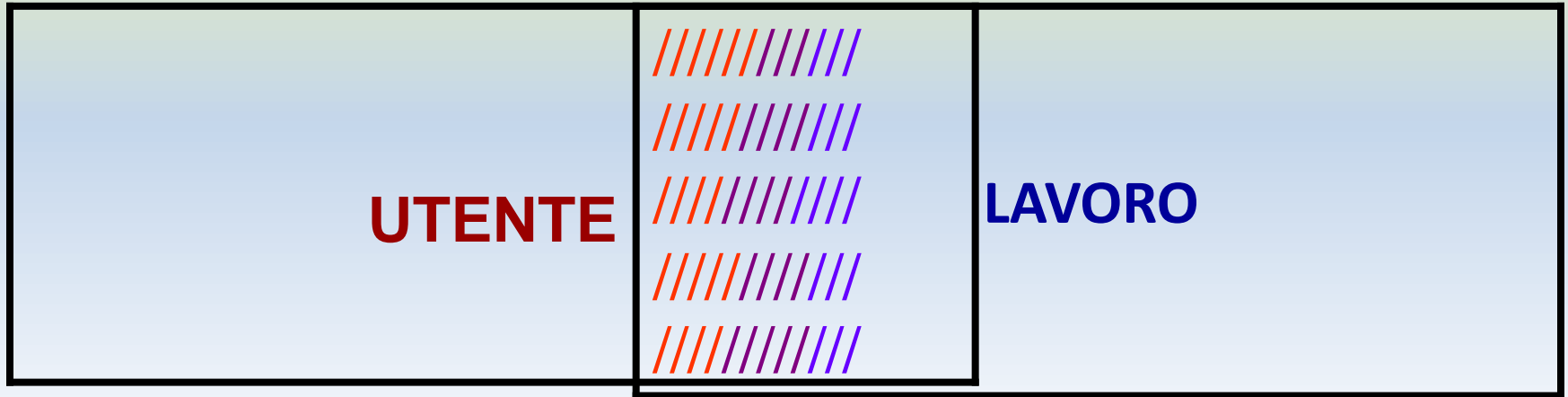
PREGIUDIZI, che attivano comportamenti di

DISCRIMINAZIONE, a loro volta

causa di tre gravi conseguenze per gli utenti:

perdita di opportunità, coercizione, segregazione

MEDIAZIONE ED INSERIMENTO



- BISOGNI
- COMPETENZE
- PROBLEMI
- DISABILITA'



- SPECIALIZZAZIONE
- OBIETTIVI PRODUTTIVI
- RICHIESTE PRODUTTIVE
- ADATTAMENTO
- REGOLE
- CLIMA

Lavorare per l'occupabilità dell'utente

“L'Occupabilità,..., definisce la capacità della persona di divenire un attore del mercato del lavoro, superando gli ostacoli che lo tengono lontano. Una persona è occupabile quando risponde ai requisiti e ai vincoli richiesti dalla domanda di lavoro. In genere, sono requisiti e vincoli relativi alle capacità professionali e alle capacità di relazione, da dimostrare in un ambiente di lavoro specifico.

Quando si tratta di inserimento lavorativo di persone appartenenti ai gruppi vulnerabili, l'occupabilità è legata a molteplici fattori:capacità legate all'esercizio di un mestiere o di una professione, capacità di relazione...con sé, con gli altri.....”

(Osservatorio sull'inclusione sociale – ISFOL)

Lavorare per l'occupabilità dell'utente

- 👉 Lavorare con i contesti
lavorativi-produttivi, sociali e
istituzionali
- 👉 Lavorare sui sistemi
organizzativi

AREA INTERVENTI SOCIO-RIABILITATIVI - FORMAZIONE E TRANSIZIONE AL LAVORO
(Riferimenti normativi Regione Emilia-Romagna)

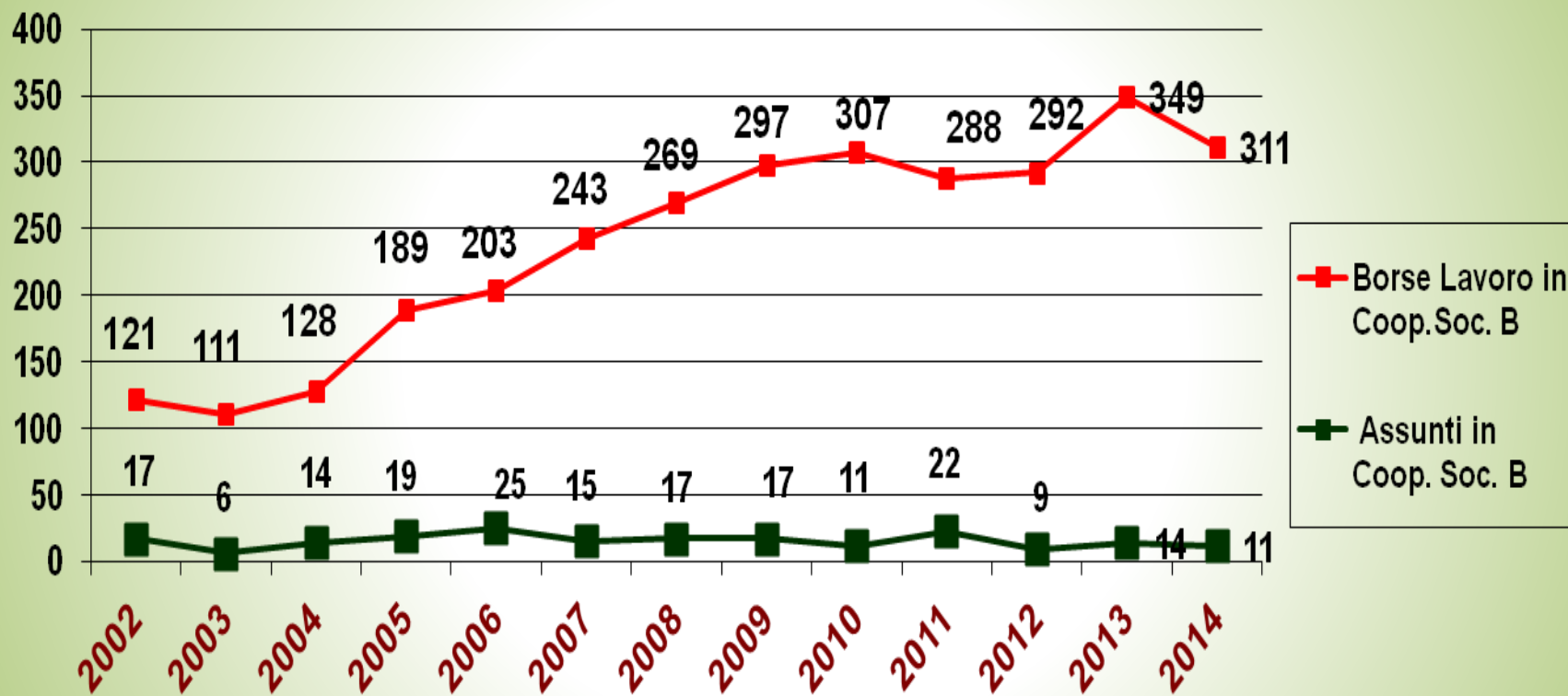
INTERVENTI SOCIO-RIABILITATIVI	Misure e strumenti per interventi socio-riabilitativi	TIROCINI INCLUSIVI	- <i>Tirocini inclusivi</i>
		LABORATORI PROTETTI	- <i>Laboratori protetti</i>
	Percorsi d'inserimento lavorativo in Coop. Sociali B	Percorsi d'inserimento lavorativo in Coop. Sociali B	- <i>Laboratori protetti</i> - <i>Tirocini formativi e orientamento</i>
ATTIVITA' DI FORMAZIONE E TRANSIZIONE AL LAVORO	Misure e strumenti per la formazione e per la transizione al lavoro	ORIENTAMENTO	- <i>Orientamento specialistico</i>
		FORMAZIONE PROFESSIONALE	- <i>Formazione progettata con riferimento al Sistema Regionale delle Qualifiche</i>
			- <i>Formazione permanente</i>
		TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO	- <i>Tirocini formativi e orientamento</i>
	ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO	- <i>Scouting delle opportunità occupazionali</i> - <i>Matching - incrocio domanda/offerta</i> - <i>Sostegno nella fase di inserimento</i>	
	Percorsi di Integrazione socio-sanitaria attraverso il lavoro	PERCORSI PER INSERIMENTO AL LAVORO DEI DISABILI L.68/99	- <i>Orientamento</i> - <i>Formazione professionale</i> - <i>Tirocini inclusivi o formativi</i> - <i>Accompagnamento al lavoro</i>
PROGRAMMI d'inserimento lavorativo e inclusione LR n. 14/2015 /PRG GOL		- <i>Orientamento</i> - <i>Formazione professionale</i> - <i>Tirocini inclusivi o formativi</i> - <i>Accompagnamento al lavoro</i>	

Dipartimento Salute Mentale Dipendenze Patologiche AUSL BO - Area CSM
Percorsi d'inserimento formativo – lavorativo Anni 2002 - 2015

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Utenti in inserimento formativo e lavorativo	567	696	749	795	853	901	954	966	986	1044	1061	1032	1052	1143
ISRA / Tirocini	433	412	445	541	594	642	703	728	844	805	762	779	806	762
Formazione prof.le - corsi	63	78	122	93	107	66	65	46	87	64	64	55	67	67
Percorsi Provincia L.68/99 / GUP	28	50	59	72	74	63	73	62	56	68	125	95	36	97
Inserimenti in Coop. Soc. B (Borse Lavoro e Assunzioni)	138	117	142	208	228	258	286	314	318	310	301	363 (ass. 14)	322 (ass. 11)	358 (ass. 10)
Assunzioni progetti no IPS	58	70	64	75	74	57	59	50	48	48	44	40	18	24
Percorsi IPS Avviati (5 CSM)										93	105	91	120	346
Assunzioni con IPS										36	43	42	32	147

Cooperative Sociali di tipo B - Borse lavoro e assunzioni

Dipartimento Salute Mentale Dipendenze Patologiche AUSL BO - Area CSM



Criticità

- **cambiamento caratteristiche dell'utenza**
- **appiattimento e livellamento in basso delle potenzialità e dei bisogni dell'utenza**
- **calo e dimezzamento delle opportunità e delle finalizzazioni assuntive**
- **“clima” di relativa difficoltà e di empasse innovativo**
- **aumento della domanda**
- **attesa e ripetizione & rischio di deterioramento e cronicità**

Il paradigma della stabilizzazione sintomatologica

- Prerequisiti
- Scale di valutazione
- Bilanci di competenze
- Percorsi preliminari di formazione
- Tirocini prolungati



per essere "pronti"

Quali opportunità formative - lavorative?

- *Area dei tirocini inclusivi e inserimenti ad alta mediazione e protezione*
- *Area della formazione e transizione al lavoro*
- *Area della Cooperazione Sociale – I percorsi dell'Economia Sociale*
-

Cosa manca?

Riabilitazione lavorativa

- ***'Train and place'*** – **programmazione**
 - Superamento dei deficit
 - Training skills
 - Occupazioni e formazione in ambito protetto
- ***'Place and train'*** – **ricerca del lavoro nel libero mercato**
 - Trovare un lavoro e poi sostenere il paziente, formarlo sul campo
 - *'Supported employment'*
 - *'Individual Placement and Support'* IPS

Strategie per l'*inserimento* lavorativo

● Centrate sul sostegno alle abilità individuali

- Ricerca autonoma
- Orientamento
- Agenzie interinali (progetti speciali)
- Supported Employment
- Individual Placement and Support
- Microcredito

● Centrate sulla creazione di opportunità

- Borse lavoro (A, B, C...)
- Tirocini, contratti formazione-lavoro
- Ins. Cooperative B
- Collocamento obbligatorio (l. 68)
- Simulazione e creazione d'impresa

Riabilitazione e lavoro

Lehman (1995):

- Nessun effetto sull'occupazione a lungo termine sino agli anni 1970
- Nessun miglioramento nei lavori *competitivi* sino all'introduzione del supported employment negli anni 1990
- **Crowther, 2001**(Meta-analisi di 11 studi)
 - Supported employment : 34%
 - Riab. lavorativa standard : 12%
- Bond, 2004 (analisi di 13 studi):
 - Supported employment : 40-60%
 - Riab. lavorativa standard : 20%

L'Individual Placement Support

**È un
Metodo riabilitativo
orientato alla Recovery**

Processo di recovery

- Utenti interessati da un decorso favorevole sul piano clinico, lavorativo e sociale
- Cambio di paradigma nell'approccio dei servizi psichiatrici
- Dalla totale dipendenza dai servizi al rafforzamento delle risorse delle persone
- Emanciparsi dalla condizione di malato psichiatrico
- Recuperare un ruolo sociale attivo nella comunità
- Modo di vivere più soddisfacente e produttivo, in cui si recuperano le aspettative positive

Processo di recovery

- **Crescente senso di autonomia decisionale e libertà d'azione**
- **Maggiore partecipazione alle attività quotidiane quali il lavoro, lo studio e la vita di comunità**
- **Spostamento del focus dai deficit alle risorse e ai punti di forza da potenziare**
- **La recovery tuttavia non implica l'emancipazione dai supporti o dalle terapie**
- **Insight, la capacità di riconoscere ed accettare il proprio disturbo**

Ruolo del lavoro nel processo di recovery

- ☀ Prospettiva olistica**
- ☀ Responsabilità**
- ☀ Assistenza individualizzata e centrata sulla persona**
- ☀ Focus sui punti di forza**
- ☀ Non-linearità**
- ☀ Rispetto**
- ☀ Supporto tra pari**
- ☀ Empowerment**
- ☀ Auto-determinazione**
- ☀ Speranza**

Il Modello IPS (Individual Placement and Support)

- **modello USA *evidence based* - New Hampshire Dartmouth Psychiatric Research Center - Deborah Becker e Robert Drake, 1993.**
- **approccio riabilitativo rivolto a persone con disagio psichico, caratterizzato dal supporto necessario all'ottenimento dell'impiego nel mondo del lavoro competitivo. Si caratterizza anche per il supporto necessario al mantenimento dell'impiego ottenuto.**
- **utente in carico ai Servizi**
- **centrato sulla persona, il "cliente"**

Che cos'è l'IPS

- 1) Metodologia per l'inserimento lavorativo diretto, in tempi rapidi, senza corsi di formazione preliminari, nel mondo del lavoro competitivo**
- 2) Costituisce una parte di un percorso riabilitativo più complesso nel quale è previsto un inserimento lavorativo**
- 3) Prevede un approccio centrato sulla persona, senza criteri di esclusione, basato su un progetto estremamente individualizzato, flessibile, continuato nel tempo e con un unico referente**

Il Modello IPS (Individual Placement and Support)

- ✓ Il metodo IPS non si basa su valutazione e formazione preliminari
- ✓ Valutazione in itinere e continua (on-going assessment)

Criteria minimi di inclusione nel progetto:

- disoccupato o inoccupato
- richiesta esplicita di impiego
- motivazione
- diagnosi grave, criterio di inclusione (schizofrenia e psicosi, disturbi bipolari, disturbi di personalità)
- non deve essere inserito in percorsi di formazione e transizione lavorativa

DUE PRINCIPI GENERALI

- **Ricerca del lavoro rapida senza formazione prima dell'impiego
“Place and Train” non “Train and Place”**
- **On- going assessment**

Individual Placement and Support (IPS)

I PRINCIPI

- **Il supporto all'impiego è integrato con il trattamento**
- **Non ci sono criteri di esclusione**
- **L'obiettivo è l'impiego nel mercato del lavoro**
- **La ricerca del lavoro viene fatta in tempi brevi**
- **Il supporto è costante, a tempo indefinito**
- **La centralità del cliente: le mete lavorative, il tipo di supporto e le strategie adottate sono scelte dal cliente**

1) Il supporto all'impiego deve essere integrato

- **Collaborazione con equipe Servizio di Salute Mentale**
- **Gli operatori IPS partecipano attivamente a riunioni d'equipe**
- **L'operatore IPS è nel Servizio di Salute Mentale**
- **Documentazione clinica e documentazione inerente il percorso lavorativo IPS, in un'unica cartella.**
- **Gli operatori IPS sollecitano l'equipe a riflettere sui percorsi di inserimento lavorativo**
- **Collaborazione fra operatori IPS ed altre figure professionali che si occupano di inserimenti lavorativi.**

2) Nessuno è escluso

- La diagnosi non è criterio di esclusione**
- Non è richiesta alcuna formazione**
- Unica condizione: richiesta esplicita di impiego (motivazione al lavoro)**
- Disoccupato o occupato in cerca di un nuovo lavoro**

3) L'obiettivo è il lavoro competitivo

- ✘ Lavoro competitivo = salario competitivo**
- ✘ Effetto ottenimento lavoro competitivo:
minor stigmatizzazione maggior autostima**
- ✘ Nessuna formula di lavoro esclusa**

4) Velocità nella ricerca

- ➡ La ricerca del lavoro deve iniziare entro breve tempo dalla presa in carico del cittadino**
- ➡ Tempi veloci ricerca impiego = mantenimento di un buon livello di motivazione, fiducia ed autostima**
- ➡ Compensativo di tempi burocratici organizzativi aziendali**

5) Sostegno costante

- Tempo illimitato di presa in carico**
- Monitoraggio post assunzione fino a quando richiesto**
- Adattamenti IPS light:**
 - presa in carico 12 mesi**
 - più 12 mesi di monitoraggio**

6) La centralità è il cliente

Tre esempi:

- ▶ **fondamentali sono i desideri e le aspirazioni professionali del cliente**
- ▶ **decisione del cliente rivelare o meno la propria disabilità**
- ▶ **operatore IPS in supporto diretto o dietro le quinte**

8 IPS Principles (CMH-UK)

- It brings employment specialists into clinical teams
- It is open to all those who want to work
- It aims to get people into competitive employment
- It works quickly
- It provides time unlimited, individualised support for the person and their employer
- *It tries to find jobs consistent with people's preferences*
- ✓ **Benefits counselling is included**
- ✓ *Employment specialists develop relationships with employers based upon a person's work preferences*

7) Consulenza sui benefit

- **Gli operatori IPS informano e supportano i clienti nella ricerca e nell'ottenimento di un benefit**
- **Benefit percepito, paura di perderlo**

8) Gli specialisti IPS sviluppano rapporti con i datori di lavoro

- **Gli specialisti del supporto individuale all'impiego sviluppano rapporti con i datori di lavoro in base alle preferenze lavorative di una persona**

FASI IPS ↔ ATTEGGIAMENTO OPERATORE IPS

Invio, assessment

Accoglienza, relazione, fiducia, praticità,
pianificazione, competenza

Supporto/Mantenimento del lavoro-impiego

Disponibilità, franchezza, orientamento alla soluzione dei problemi,
trasformare crisi in opportunità

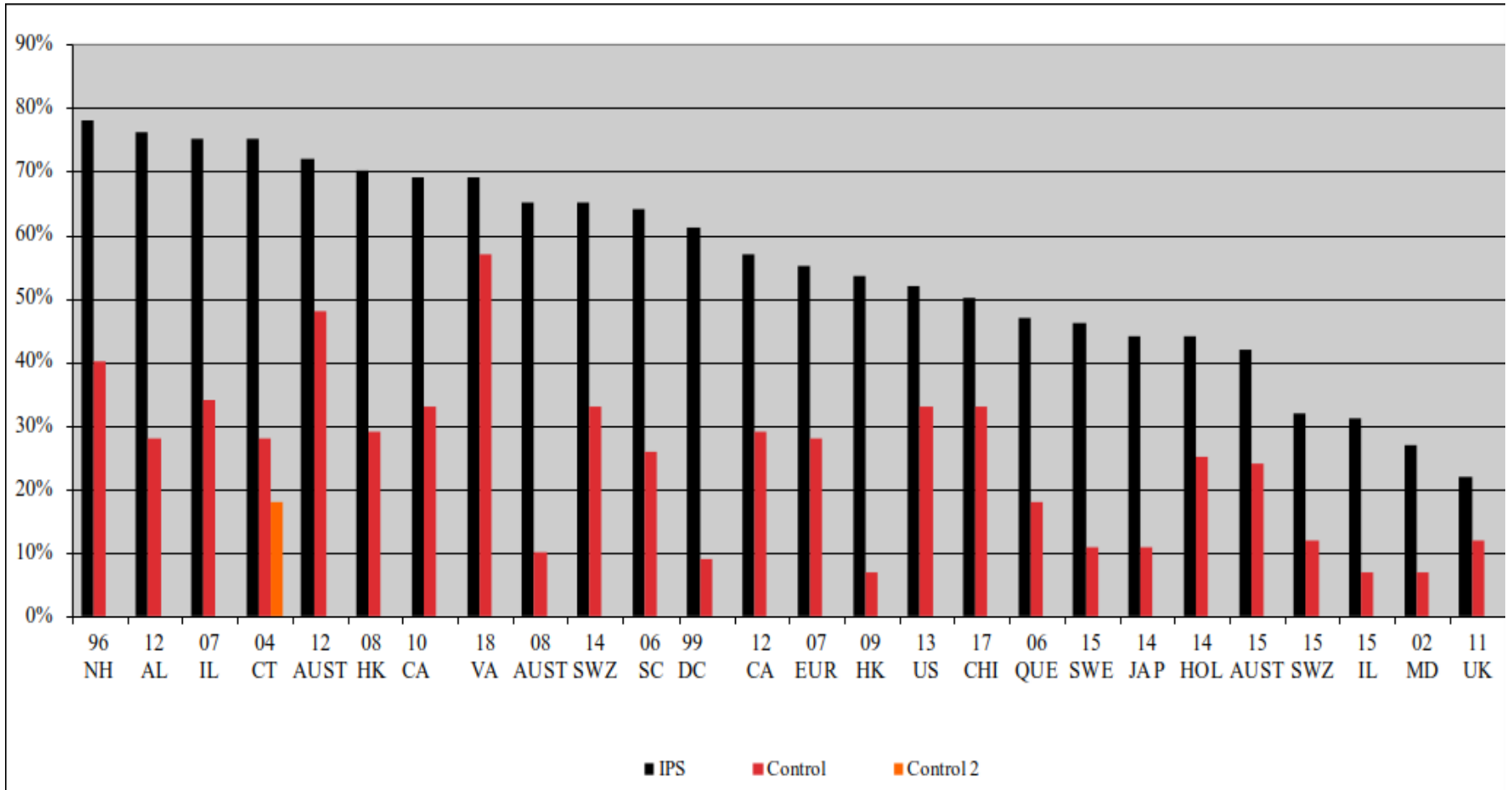
Ricerca e inizio del lavoro-impiego

Incoraggiamento, empatia, realismo, sostegno, disponibilità

IL CONFRONTO DI MODELLI: I DATI DELLA LETTERATURA

Competitive Employment Rates in 26 Randomized Controlled Trials of IPS

Drake R.E., Bond G.R., Goldman H.H., Hogan M.F., Karakus M., 2022



EQOLISE

Tom Burns , Jocelyn Catty, Thomas Becker, Robert E Drake, Angelo Fioritti, Martin Knapp, Christoph Lauber, Wulf Rössler, Toma Tomov, Joeske van Busschbach, Sarah White, Durk Wiersma, RCT, Lancet, 2007

Enhancing
Quality
Of
Life
Implementing
Supported
Employment

6 centri:

Londra (UK)

Rimini (I)

Ulm (D)

Zurich (CH)

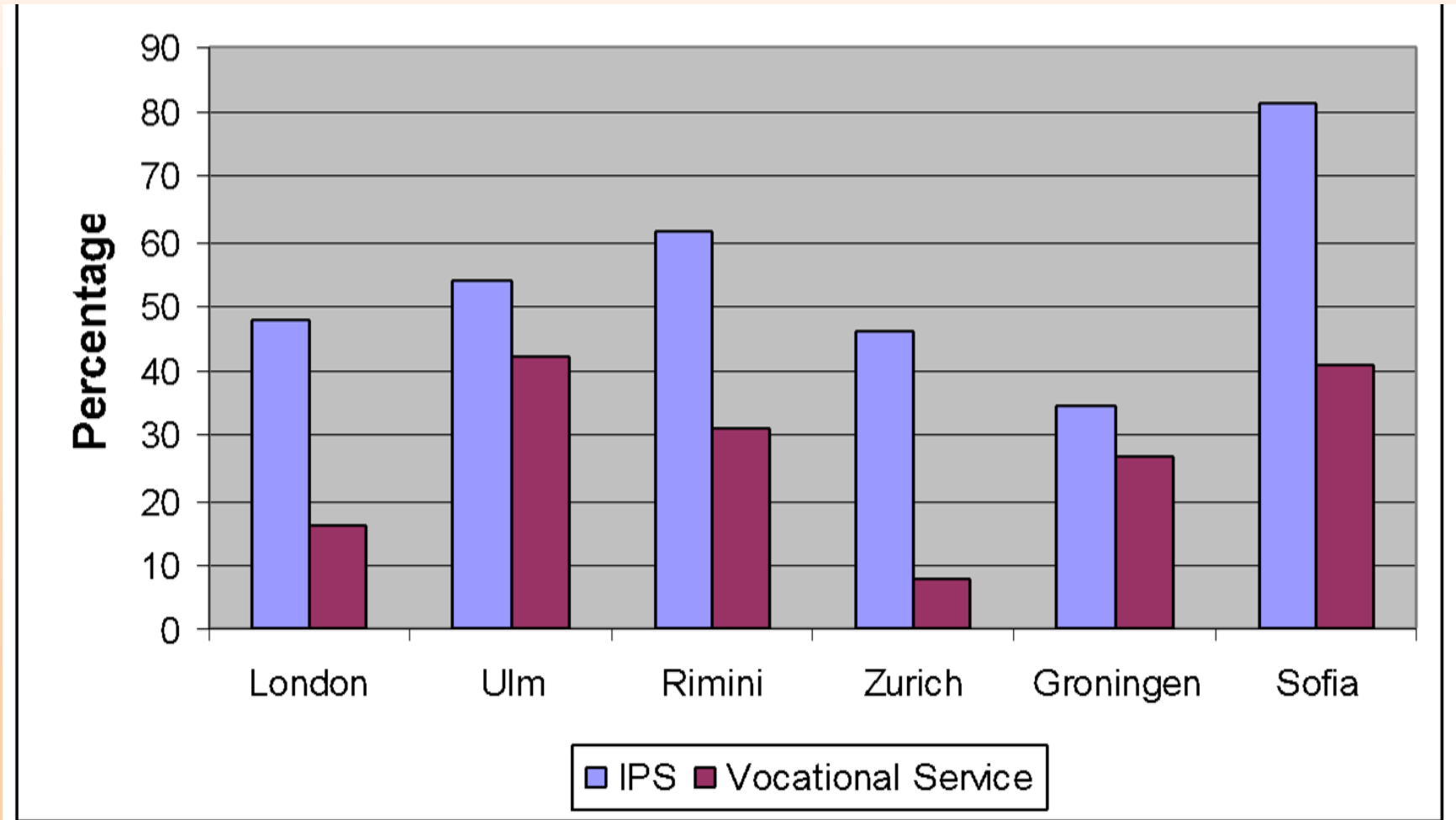
Groeningen (NL)

Sofia (BUL)

EQOLISE

- ✓ **Verificare l'efficacia e la convenienza economica del modello IPS rispetto ai tradizionali modelli riabilitativi e d'inserimento lavorativo**
- ✓ **Reclutamento di due gruppi di 25 soggetti (gruppo sperimentale e gruppo di controllo), ciascuno con le seguenti caratteristiche:**
 - maggiorenni;
 - disoccupati da almeno un anno (può essere incluso anche chi ha svolto borsa lavoro nell'ultimo anno, ma non negli ultimi tre mesi);
 - richiesta esplicita di lavoro (motivazione al lavoro);
 - disturbi deliranti, disturbo dell'umore bipolare tipo I, disturbo schizoaffettivo.

Worked at least for one day



EQOLISE

	IPS	n	Vocational service	n	Difference (95% CI)
Worked for at least 1 day	85 (55%)	156	43 (28%)	156	26.9% (16.4 to 37.4)
Number of hours worked*	428.8 (706.77)	143	119.1 (311.94)	138	308.7 (189.22 to 434.17)
Number of days employed*	130.3 (174.12)	154	30.5 (80.07)	152	99.8 (70.71 to 129.27)
Job tenure (days)*	213.6 (159.42)	83	108.4 (111.95)	39	104.9 (56.03 to 155.04)
Drop-out from service	20 (13%)	156	70 (45%)	156	-32.1% (-41.5 to -22.7)
Admission	28 (20%)	148	42 (31%)	141	-11.2% (-21.5 to -0.90)
Percentage of time spent in hospital*	4.6 (13.56)	148	8.9 (20.08)	141	-4.3 (-8.40 to -0.59)

Data are number (%) or mean (SD). *Data for hours worked were not available for all patients, since not all patients completed follow-up interviews or were able to supply this information. Data for days employed were collected outside interview. Job tenure data were only calculated for the subgroup of patients who worked. Data for hospital use were missing for 23 patients. †Bootstrapped estimates of difference between means and bias corrected and accelerated 95% CIs presented.

Table 2: Vocational, admission, and drop-out outcomes†

IPS in Emilia Romagna e in Italia

- ❖ **Nasce la sperimentazione IPS a Rimini a seguito di ricerca Eqolise** *“Enhancing the Quality Of Life and Independence of persons disabled by severe mental illness through Supported Employment”*
Ricerca 2003/2006 in sei paesi europei: Gran Bretagna Germania, Olanda, Bulgaria, Svizzera, Italia (Rimini)
- ❖ **Progetto Tips Anni 2010 – 2013**, sperimentazione e implementazione dell’IPS in tutti i DSM DP della Regione Emilia Romagna
- ❖ **Gara a procedura aperta**, a rilevanza comunitaria, per l’acquisizione di un servizio per la realizzazione progettuale, operativa e valutativa dei **percorsi di supporto all’impiego IPS** (Individual Placement and Support), anno 2014
IntercentER / Servizio Salute Mentale Regione ER / DSM DP regionali
- ❖ Nuova Gara regionale, **nuovi contratti dal 25 novembre 2018**, triennio 2019 - 2021
- ❖ **Formazione per operatori IPS in tutta Italia**

Approccio IPS

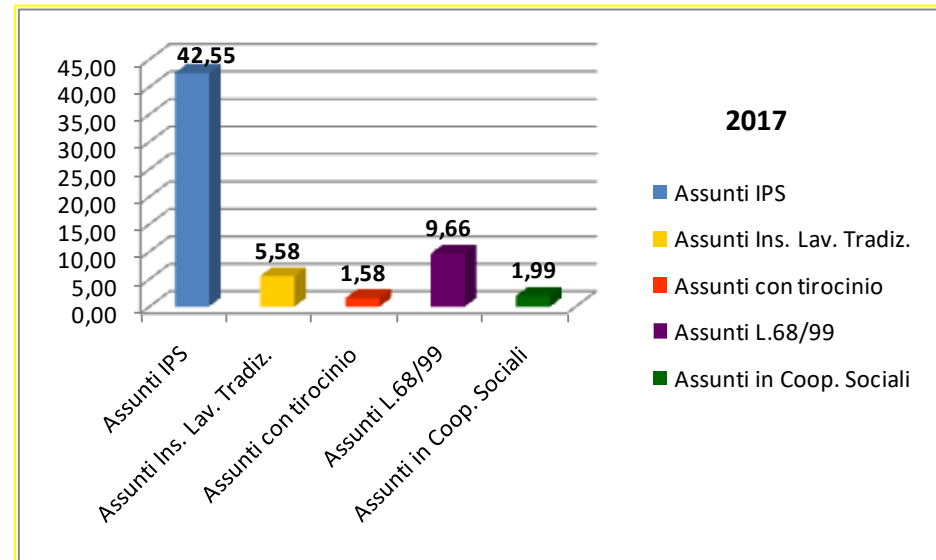
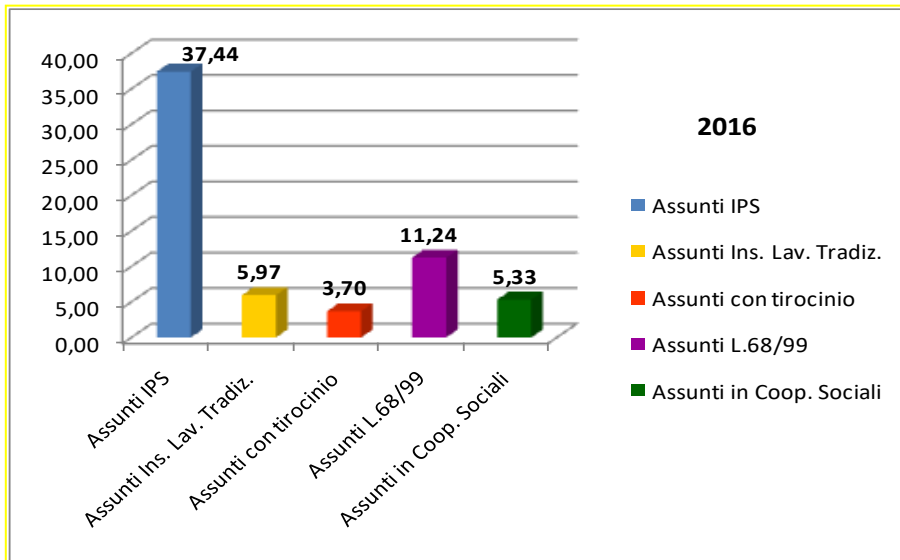
- ✓ colmare un “vuoto”
- ✓ elementi di “perturbazione”
- ✓ percezione di “pericolo” per la tranquillità organizzativa ed operativa
- ✓ differenze di bisogno e spettro delle opportunità d’inserimento lavorativo
- ✓ complementarità e non competitività dell’IPS

INSERIMENTI LAVORATIVI DSM DP
AUSL di Piacenza, Parma, Bologna, Ferrara, Imola
AUSL di Romagna ambito di Ravenna

<i>TIPOLOGIE DI ATTIVITÀ</i>	Anno 2016	Anno 2017
Utenti in IPS totali	681	658
Utenti in IPS non assunti	426	378
Utenti in IPS assunti	255	280
Utenti in Inserimenti lavorativi tradizionali totali	1709	1757
Utenti in Inserimenti lavor. tradizionali non assunti	1607	1659
Utenti in Inserimenti lavor. tradizionali assunti	102	98
Utenti in tirocinio DSM DP totali	1055	1077
Utenti in tirocinio DSM DP non assunti	1016	1060
Utenti in tirocinio DSM DP assunti	39	17
Utenti in percorsi L.68/99 totali	258	238
Utenti in percorsi L.68/99 non assunti	229	215
Utenti in percorsi L.68/99 assunti	29	23
Utenti in tirocinio in Coop. Sociali totali	469	502
Utenti in tirocinio in Coop. Sociali non assunti	444	492
Utenti in tirocinio in Coop. Sociali assunti	25	10

10.IL CONFRONTO DI MODELLI: I DATI DEI DSM DP DELL'EMILIA-ROMAGNA

AUSL di Piacenza, Parma, Bologna, Ferrara, Imola e ambito di Ravenna AUSL di Romagna



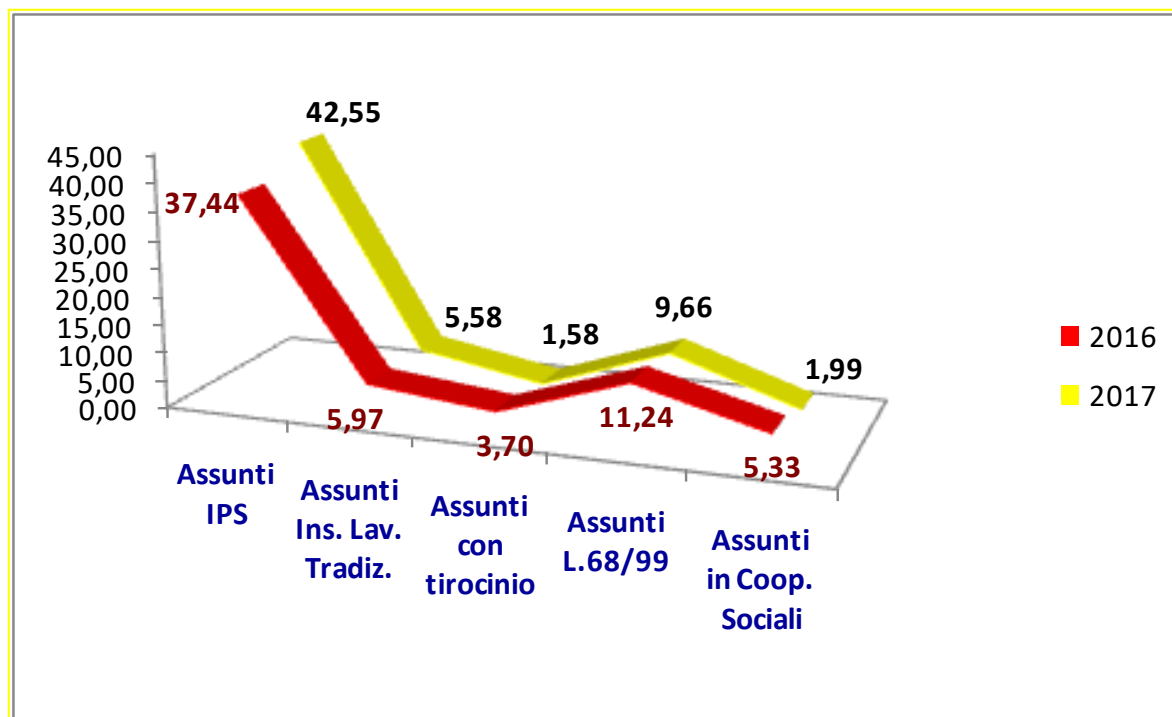
- 2016. P value = $P < 0.0001$; Intervallo di confidenza (0.0823 to 0.1366)

- 2017. P value = $P < 0.0001$; Intervallo di confidenza (0.0618 to 0.1030)

10.IL CONFRONTO DI MODELLI:

I DATI DEI DSM DP DELL'EMILIA-ROMAGNA

AUSL di Piacenza, Parma, Bologna, Ferrara, Imola e ambito di Ravenna AUSL di Romagna



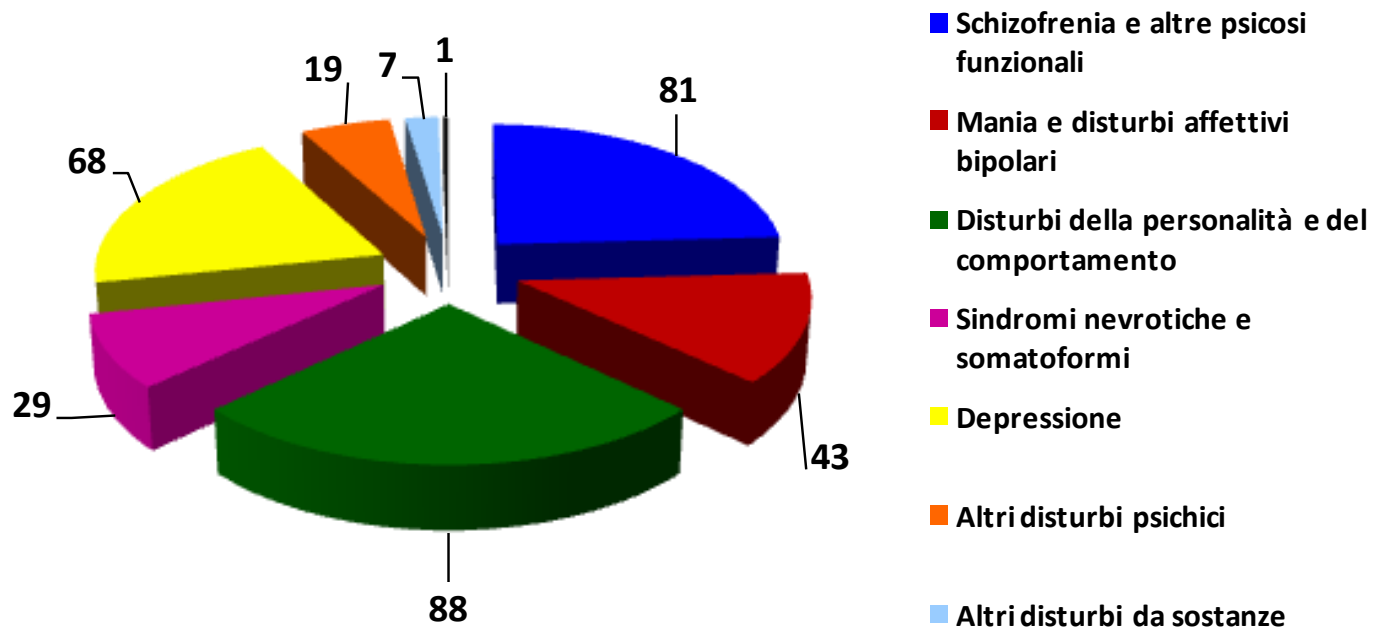
- 2016. P value = $P < 0.0001$; Intervallo di confidenza (0.0823 to 0.1366)

- 2017. P value = $P < 0.0001$; Intervallo di confidenza (0.0618 to 0.1030)

IPS (Individual Placement and Support)

DSM DP AUSL di Bologna - 2017

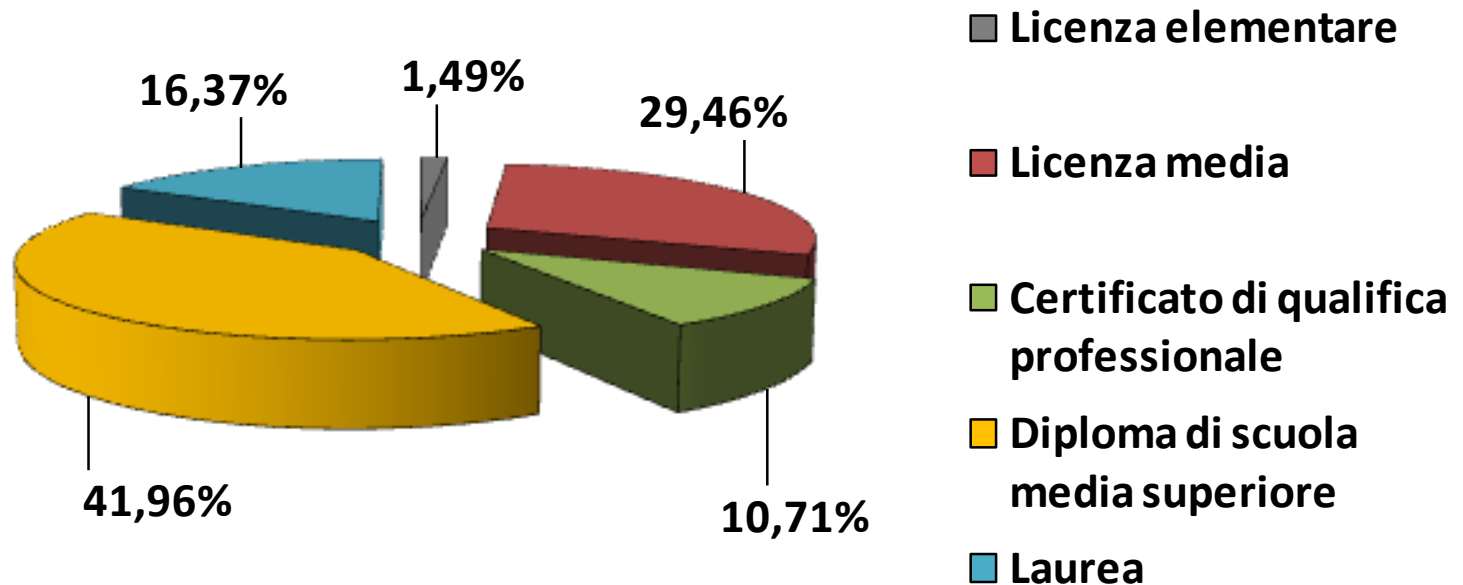
Diagnosi 336 utenti in percorsi IPS - 2017



IPS (Individual Placement and Support)

DSM DP AUSL di Bologna - 2017

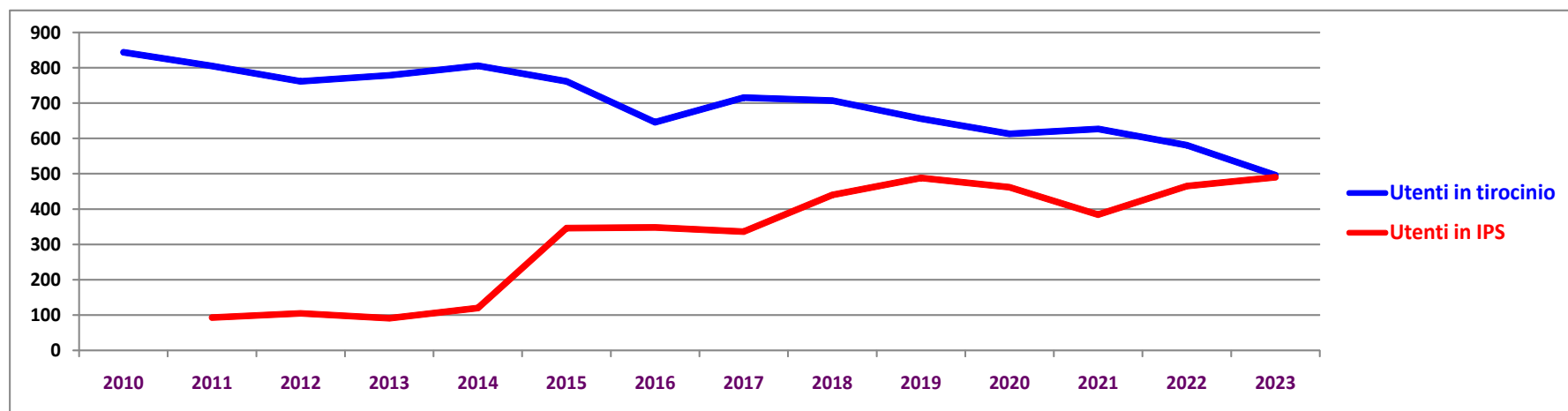
Utenti in IPS - Titoli di studio



AUSL di Bologna

Dipartimento Salute Mentale Dipendenze Patologiche

Area Centri Salute Mentale



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Utenti in tirocinio	844	805	762	779	806	762	646	716	707	656	613	627	581	496
Utenti in IPS		93	105	91	120	346	348	336	440	488	462	384	465	490

Le Aree d'intervento

- ❖ **Area dei tirocini inclusivi e inserimenti ad alta mediazione e protezione**
- ❖ **Area della Cooperazione Sociale – I percorsi dell'Economia Sociale**
- ❖ **Area della formazione e transizione al lavoro**
- ❖ **Area del supporto all'impiego nel mercato del lavoro competitivo (IPS)**

Le prerogative e le preferenze

Alla fine, devono essere legittimamente gli utenti a poter porre delle richieste di lavoro che vanno talvolta nella direzione del libero mercato talvolta verso situazioni di maggiore protezione. Tali indicazioni devono essere intese sempre come vere, come scelte e non come semplici pareri, meritando entrambe di essere sempre prese seriamente in considerazione.



8vo principio: Sviluppo sistematico del lavoro

Gli specialisti IPS visitano sistematicamente i datori di lavoro che vengono selezionati in base alle preferenze di chi cerca lavoro, per conoscere le loro esigenze aziendali e le preferenze di assunzione.

- ✓ *Quali possibilità di sviluppo e implementazione nel contesto dei Servizi socio-sanitari e in rapporto al mercato del lavoro locale?*
- ✓ *Come si può applicare la metodologia IPS nei percorsi del collocamento mirato L.68?*

8vo principio: Sviluppo sistematico del lavoro in tema di collocamento mirato L.68

- Il percorso IPS non prevede tirocini ed attività formative riservate a persone disabili o in condizione di svantaggio, come attività pre-lavorative e pre-assuntive**
- L'obiettivo immediato della metodologia IPS è il lavoro con un contratto assuntivo anche nell'ambito dei percorsi L.68**

8vo principio: Sviluppo sistematico del lavoro in tema di collocamento mirato L.68

Gli specialisti IPS si rapportano direttamente con i datori di lavoro su mandato e in accordo con gli «uffici competenti» e gli operatori del collocamento mirato L.68

oppure

si relazionano solo con gli «uffici competenti» e gli operatori del collocamento mirato L.68 che tengono e gestiscono in modo esclusivo i rapporti con le aziende ?

8vo principio: Sviluppo sistematico del lavoro in tema di collocamento mirato L.68

Gli operatori del collocamento mirato L.68 che tengono e gestiscono i rapporti con le aziende possono essere operatori IPS ?

**IPS supported employment: A practical guide.
Swanson, S.J., & Becker, D.R. (2013)**

Sviluppo del lavoro

- **gli specialisti dell'impiego IPS lavorano con le persone in cerca di lavoro**

Sviluppo dei rapporti con i datori di lavoro

- **gli specialisti dell'impiego IPS sviluppano rapporti con i datori di lavoro**
- **Si incontrano con i datori di lavoro presso le loro aziende per conoscere le esigenze e le preferenze di assunzione dei datori di lavoro**
- **Strategia del concedersi tempo per conoscere il titolare o il responsabile delle assunzioni, comprendere il flusso di lavoro dell'azienda e apprendere il tipo di persone che il responsabile vorrebbe incontrare**

Sviluppo dei rapporti con i datori di lavoro

Un approccio semplice **per sviluppare** e **per mantenere** le relazioni con i datori di lavoro è:

1. Recarsi in azienda per presentarsi ad un manager o a un titolare e chiedere un appuntamento per tornare e conoscere meglio l'attività
2. Incontro con il manager o il proprietario per conoscere l'attività
3. Tornare per parlare di una persona che potrebbe essere adatta per l'azienda o per continuare a costruire la relazione.

Metodologia: il primo incontro

- Lo scopo del primo incontro è che lo specialista dell'impiego si presenti e chieda un breve appuntamento per saperne di più sull'azienda
- Non interessano le offerte di lavoro, profilo basso, costruendo prima un rapporto con il datore di lavoro
- Parlare con un manager o un direttore generale quando entrano nell'azienda più che con il responsabile delle risorse umane per saperne di più sul funzionamento quotidiano dell'azienda o di uno specifico reparto
- Stabilire di persona il primo contatto vis a vis con il datore di lavoro
- Prepararsi ed esercitarsi su ciò che si dirà al datore di lavoro, dichiarazione introduttiva per incontrare i datori di lavoro: 1. Nome, 2. Sede di servizio, 3. Ruolo, 4. Scopo della visita
- Conoscere il bene o il servizio di base prodotto dall'azienda. Se conosci la mission dell'azienda
- Gestire domande / risposte con il datore di lavoro
- Un altro obiettivo è farsi dare un secondo appuntamento

Metodologia: il primo incontro

Come prepararsi per il primo incontro con il datore di lavoro:

<p>Preparati per il primo appuntamento:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Scrivi e fai pratica con la tua introduzione▪ Preparati a spiegare lo scopo dell'appuntamento.▪ Conosci i beni o i servizi prodotti dall'azienda <p>Pensa a cosa ti piacerebbe sapere sull'attività e a come porrai queste domande.</p>	<p>Cosa portare all'appuntamento:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Agenda e penna▪ Biglietti da visita <p>Una brochure rivolta ai datori di lavoro (che spiega i vantaggi dei vostri servizi per i datori di lavoro)</p>	<p>Saprai di aver avuto successo se:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Sei riuscito a fissare un altro appuntamento <p>(Il successo non è definito dalla conoscenza delle opportunità di lavoro)</p>
--	---	---

Metodologia: il secondo incontro

Gli obiettivi del secondo incontro sono 1) dimostrare che sei affidabile, 2) conoscere l'azienda e 3) iniziare a costruire un rapporto con il datore di lavoro.

Prepararsi per il secondo incontro: <ul style="list-style-type: none">• Conoscere i beni o i servizi prodotti dall'azienda• Trova il documento della mission aziendale• Scrivi quattro o cinque domande da porre• Preparati su come inizierai la riunione• Esercitati su come risponderai alle domande difficili	Portare all'incontro: <ul style="list-style-type: none">• L'agenda degli appuntamenti e la penna• Il tuo biglietto da visita• Una brochure rivolta ai datori di lavoro (che spiega i vantaggi per i datori di lavoro)• Un blocco note o un registro del datore di lavoro per prendere alcuni appunti	Saprai di aver avuto successo se: <ul style="list-style-type: none">• Hai conosciuto l'azienda• Hai la sensazione di essere riuscito a costruire un rapporto con il datore di lavoro
---	--	--

Metodologia: il secondo incontro

Il datore di lavoro è come un cliente, proprio come vedi il tuo utente come un cliente. Se uno dei tuoi clienti viene assunto, dovrebbe avvantaggiare il tuo cliente e il datore di lavoro.

.....

Domande da evitare:

Stai assumendo?

Fai il test antidroga?

Assumi persone che hanno precedenti penali?

.....

Nota di ringraziamento per il secondo incontro svolto

Metodologia: il terzo incontro

- **Prendere del tempo per riflettere sul secondo incontro:**

Qual è la tua impressione della vita lavorativa quotidiana della manager?

Come potresti essere una risorsa per lei?

Riesci a immaginare come potrebbe essere una risorsa per il tuo programma?

Come ti ha risposto durante l'incontro?

Sembrava pronta a incontrare qualcuno o è ancora cauta riguardo all'idea di lavorare con il tuo programma?

- **Incontrare un manager in un altro settore o chiedere di osservare i lavoratori**
- **Datore di lavoro interessato a lavorare con il tuo programma, condividi le informazioni con il tuo cliente. Se il tuo cliente è interessato, torna dal datore di lavoro per dirgli che conosci qualcuno che potrebbe essere adatto alla sua attività.**

Metodologia: il terzo incontro

- Se il datore di lavoro dice di non avere alcuna possibilità di assunzione, chiedi la **disponibilità per un colloquio simulato** con l'utente
- Se il datore di lavoro accetta di incontrare l'utente, lo specialista del lavoro lo aiuterà a fissare un appuntamento specifico e potrebbe anche presenziare all'incontro con il suo cliente. Si assicurerà inoltre di far sapere in anticipo al suo cliente che il datore di lavoro non sta assumendo.
- **Chiedere al datore di lavoro di presentarti ad altri datori di lavoro**

Metodologia: mantenere il rapporto con il datore di lavoro nel tempo

- Tenere un elenco di 15-25 datori di lavoro che incontrerai regolarmente, pianificare un incontro ogni quattro – sei settimane
- Gli elenchi possono essere copiati e scambiati mensilmente durante la riunione del team IPS
- Ogni incontro di follow-up (aggiornamento) dovrebbe avere uno scopo. Considera la fase del rapporto con il datore di lavoro e lo scopo di ogni incontro che effettui in un'azienda
- Sviluppare rapporti con i datori di lavoro per le persone che non desiderano rivelare la propria disabilità
- Modi per sostenere le persone in cerca di lavoro
- Presentati in modo professionale
Giacca/cravatta, biglietto da visita, brochure, agenda, nota di ringraziamento
- Il punto di vista del datore di lavoro: entusiasmo, motivazione dell'utente, disponibilità supporto operatore post assunzione, vantaggi

Metodologia: Aiutare le persone che hanno precedenti giudiziari

Cinque strategie aiutano le persone a trovare lavoro nonostante una storia giudiziaria:

- 1. Suggestire di procurarsi una copia della casellario giudiziale personale.**
- 2. Aiutare il cliente a stabilire contatti di persona con i datori di lavoro.**
- 3. Aiutare la persona in cerca di lavoro ad esercitarsi su ciò che dirà ai datori di lavoro.**
- 4. Aiutare la persona in cerca di lavoro ad ottenere lettere di referenza.**
- 5. Aiutare la persona in cerca di lavoro a mantenere la speranza di trovare un impiego.**

Metodologia:

Affinamento delle competenze nel tempo

Sviluppare le competenze per essere un buon specialista dell'impiego richiede tempo. Quanto più gli specialisti dialogano con i datori di lavoro, tanto più aumenta la loro fiducia. Dedica parte della tua giornata a questa attività.

Alcune idee per sviluppare competenze in quest'area includono quanto segue:

- Affianca un altro specialista del lavoro che riesce a trovare lavoro**
- Chiedi al tuo supervisore di accompagnarti a incontrare i datori di lavoro**
- Parla con i tuoi consulenti locali della Vocational Rehabilitation**

Metodologia: Conclusioni

Le persone hanno maggiori probabilità di ottenere un impiego se hanno **contatti di persona con i datori di lavoro**. Pertanto, gli specialisti dell'impiego incontrano i datori di lavoro per conoscere le loro attività e sviluppare delle relazioni. Considerano i datori di lavoro come un altro cliente e tentano di conoscere le esigenze aziendali di ciascun manager seguendo un approccio graduale, che comprende i **seguenti tre passaggi**:

- 1. Incontra un datore di lavoro per chiedere un appuntamento**
- 2. Ritorna per conoscere l'azienda del datore di lavoro**
- 3. Ritorna per parlare di un candidato al lavoro o per continuare a costruire la relazione**

Inoltre gli specialisti dell'impiego aiutano i clienti a presentare le domande di lavoro e i curriculum, a prepararsi per i colloqui di lavoro e a seguire i contatti con i datori di lavoro.

Dal manuale USA della **FIDELITY**

“Evidence-based Supported Employment Fidelity Review Manual”, Dartmouth Psychiatric Research Center, 2011

Sviluppo lavorativo: contatti frequenti con il datore di lavoro

- Ogni specialista dell'impiego effettua almeno 6 contatti faccia a faccia a settimana con il datore di lavoro per conto dei clienti in cerca di lavoro
- Un contatto con il datore di lavoro viene conteggiato anche quando uno specialista dell'impiego incontra lo stesso datore di lavoro più di una volta in una settimana
- Sono inclusi i contatti specifici e generici per cliente
- Gli specialisti dell'impiego utilizzano un modulo di rilevamento settimanale per documentare i contatti del datore di lavoro
- I revisori della fidelity dovrebbero chiedere di vedere i moduli di rilevamento di un mese.
- I revisori dovrebbero anche assicurarsi di esaminare i moduli per ciascun specialista dell'impiego

IPS for Employers (IPS per i datori di lavoro)

- ***Promozione e responsabilità sociale d'impresa***
- ***Testimonianze positive dei datori di lavoro***
- ***Informazioni sulle condizioni di salute mentale***
→ lotta allo stigma
- ***Credito d'imposta sulle opportunità di lavoro***
- ***Specialista in relazioni aziendali nell'ambito della riabilitazione lavorativa (VR)***
- **Costs and benefits of accommodation**

LE CONDIZIONI DI SALUTE MENTALE

Accommodation and Compliance: Mental Health Conditions

Accomodamento e Compliance: le condizioni di salute mentale



- **Attenzione/Concentrazione**
- **Controllo della rabbia/emozioni**
- **Diminuzione della resistenza/fatica**
- **Deficit del funzionamento esecutivo**
- **Gestire il tempo**
- **Perdita di memoria**
- **Organizzare/Pianificare/Definire le priorità**
- **Dormire/Rimanere sveglio**
- **Intolleranza allo stress**

Attenzione/Concentrazione

Prodotti

illuminazione alternativa
Applicazioni (app)
App per la concentrazione
Porte, scudi e tendine dei cubicoli
Organizzatori da scrivania
Esercitori con pedali da scrivania
Organizzatori elettronici
Macchine per il suono ambientale /
Mascheratori per acufeni / Macchine
per il rumore bianco
Dispositivi Fidget
Miglioramento della messa a fuoco
Prodotti a spettro completo o
illuminazione naturale
Abbattimento del rumore
Cuffie con cancellazione del rumore
Lucernari e finestre simulati
Pannelli fonoassorbenti e
fonoassorbenti
Sun Box e luci
Lampade da scrivania che simulano il
sole
Temporizzatori e orologi
Calendari e pianificatori

Servizi

Coach del lavoro

Strategie

Sistema con codice colore
Tecniche di modificazione del
comportamento
Programma flessibile
Ristrutturazione del lavoro
Funzioni marginali
Programma delle pause
modificato
Separazione dei compiti
Diagramma di flusso delle
attività
Telelavoro, lavoro da casa,
lavoro da remoto
Orario di lavoro ininterrotto
Segnali verbali
Riprogettazione del
cantiere/area di lavoro
modificata
Istruzioni scritte

Controllo della rabbia/emozioni

Prodotti

App per vari stati di salute mentale/controllo della rabbia e delle emozioni
Macchine per il suono ambientale / Mascheratori per acufeni / Macchine per il rumore bianco
Lucernari e finestre simulati
Sun Box e luci

Servizi

Consulenza/terapia
Formazione sulla sensibilizzazione/etichetta sulla disabilità
Programma di assistenza ai dipendenti
Coach del lavoro

Strategie

Tecniche di modificazione del comportamento
Comunicare in un altro modo
Rispetto delle regole di comportamento e di condotta
Programma flessibile
Ristrutturazione del lavoro
Programma delle pause modificato
Riscontro positivo
Riassegnazione
Metodi di vigilanza
Animale di supporto
Telelavoro, lavoro da casa, lavoro da remoto
Persona di supporto

Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità – Art.2

- per **“accomodamento ragionevole”** si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l’esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali;

DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 151

Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, inattuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Art. 1 Collocamento mirato

d) analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro e' tenuto ad adottare;

Art. 11 Modifica dell'articolo 14 della legge 12 marzo 1999, n. 68

b) al comma 4, la lettera b) e' sostituita dalla seguente: «b) contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.».

DECRETO LEGISLATIVO 3 maggio 2024, n. 62

Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato.

Art. 17 Accomodamento ragionevole

- 1. Al fine di riconoscere l'accomodamento ragionevole e predisporre misure idonee per il suo effettivo esercizio, alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, dopo l'articolo 5 e' inserito il seguente: «Art. 5-bis (Accomodamento ragionevole). - 1. Nei casi in cui l'applicazione delle disposizioni di legge non garantisca alle persone con disabilità il godimento e l'effettivo e tempestivo esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle liberta' fondamentali, l'accomodamento ragionevole, ai sensi dell'articolo 2 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, fatta a New York il 13 dicembre 2006, individua le misure e gli adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati, che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo al soggetto obbligato.
- 2. L'accomodamento ragionevole e' attivato in via sussidiaria e non sostituisce ne' limita il diritto al pieno accesso alle prestazioni, ai servizi e ai sostegni riconosciuti dalla legislazione vigente.
- 3. La persona con disabilità, l'esercente la responsabilità genitoriale in caso di minore, il tutore ovvero l'amministratore di sostegno se dotato dei poteri ha la facoltà di richiedere, con apposita istanza scritta, alla pubblica amministrazione, ai concessionari di pubblici servizi e ai soggetti privati l'adozione di un accomodamento ragionevole, anche formulando una proposta.