

**Piano Emergo 2017. Azioni per la realizzazione di interventi finalizzati all'occupazione di persone con disabilità: Fondo regionale per l'occupazione dei disabili - l.r. 4 agosto 2003 n.13 e l.r. n.22/2006. Anno bando 2018**

**Ope.R.A. Pr.I.M.A - OPERatori in Rete per Apprendere PRassi Inclusive e Modelli d'Azione - ID Progetto: MI2009716**

## **REPORT ANALISI BISOGNI FORMATIVI, CON DEFINIZIONE PUNTUALE DELLE FUNZIONI IDENTIFICATE**

REDATTO DA GALDUS Società Cooperativa Sociale  
capofila del progetto "Ope.R.A. Pr.I.M.A."

### **Sommario**

1.	ANALISI DEL FABBISOGNO	2
1.1	Il Questionario di rilevazione	2
2.1	I Risultati della rilevazione Quantitativa	5

# 1. ANALISI DEL FABBISOGNO

Questa attività è stata condotta attraverso la costruzione di n. 1 questionario (cartaceo e online - moduli di google compilabile in forma anonima) che è stato inviato per la compilazione a tutti gli enti della rete del progetto Ope.R.A. Pr.I.M.A nel periodo tra il 5/10/2018 e l'11/10/2018.

## 1.1 Il Questionario di rilevazione

Il questionario (Allegato 1\_questionario di rilevazione) si compone di due sezioni:

- A) ANAGRAFICA - nella quale vengono raccolte le principali informazioni (in forma anonima):
- Organizzazione per cui il rispondente lavora
  - Ambito di attività dell'ente
  - Genere ed età del rispondente
  - Ruolo svolto all'interno dell'ente
  - Esperienza nel lavoro sono l'utenza disabile/tipologie di disabilità prevalenti
  - Motivazione/interesse per il corso, valutazione della certificazione delle competenze/tempi di partecipazione al corso e profilo formativo di riferimento
- B) DI DETTAGLIO - all'interno della quale è stato verificato il livello di conoscenza (posseduto - in ingresso) e quello di approfondimento (in termini di "bisogni di apprendimento") rispetto a molteplici tematiche (PAG 3 E 4 DEL QUESTIONARIO). I temi indicati nel questionario sono stati individuati a partire dalla progettazione iniziale, integrati con una riflessione più ampia su competenze - conoscenze ed abilità afferenti a tre profili (Rif. QRSP): Esperto inserimento lavorativo soggetti svantaggiati; Esperto risorse umane delle cooperative di inserimento lavorativo; Disability Manager). Questi tre profili sono stati individuati nel rispetto di quello che era la mansione, il ruolo, il curriculum vitae e le esperienze degli operatori che avrebbero potuto frequentare il corso. La provenienza dei partecipanti, infatti, poteva essere da:
- Centri di Formazione Professionale
  - Servizi per il lavoro connessi di enti accreditati per i servizi al lavoro da Regione Lombardia
  - Cooperative sociali di tipo B
  - operatori dei Centri per l'impiego

Di seguito si riporta la Tabella di rilevazione.

	<b>TEMI</b>	<b>Livello di conoscenza</b>	<b>Interesse ad approfondire</b>
1)	L'approccio alla disabilità in una prospettiva inclusiva – Pregiudizi e stereotipi - Barriere ed elementi facilitanti – Approccio sanitario e approccio bio-psicosociale - Il modello ICF	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
2)	Le principali tipologie di disabilità (in generale)	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
3)	Aspetti psicologici nella relazione con persone disabili (gli atteggiamenti più diffusi – la comunicazione – la gestione dei conflitti – le resistenze al cambiamento .....	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
4	Specificità relative a particolari tipologie di disabilità (caratteristiche, problematiche ricorrenti, buone prassi per l'inserimento), in particolare:	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
4.1)	disabilità uditiva	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
4.2)	disabilità visiva	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
4.3)	disabilità psichica	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
4.4)	disabilità intellettiva	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
4.5)	disabilità fisiche	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
4.6)	specifiche _____ disabilità _____ (specificare)	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
5)	L'orientamento e il supporto alla costruzione del progetto professionale delle persone disabili	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
6)	Normativa e procedure per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità e svantaggio sociale (lato azienda)	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
7)	Normativa e procedure lato utente – Valutazione riconoscimento della disabilità – L. 104 – L. 68/99 - Iscrizione alla lista delle categorie protette — Lettura e comprensione della documentazione che segue la persona disabile (in particolare nell'iter scolastico e di inserimento lavorativo) - Indennità di accompagnamento, pensione di invalidità -	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
8)	Strumenti di Politica Attiva, finanziamenti e agevolazioni a supporto dell'inserimento di persone	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5

	disabili – Azioni di sistema – Dote disabili e Dote Impresa		
9)	Strategie di scouting e relazione con le aziende	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
10)	Tecniche di analisi dei processi aziendali e di rilevazione dei fabbisogni	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
11)	Sistemi per l'incrocio domanda-offerta di lavoro	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
12)	Tecniche di ricerca attiva del lavoro	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
13)	Strategie di mediazione per l'inserimento/mantenimento del lavoro nel lungo periodo	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
14)	Ruolo e funzioni del tutor nel processo di inserimento lavorativo	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
15)	Ruolo e funzioni del coordinatore nei servizi per l'inserimento lavorativo	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
16)	La costruzione della rete per la disabilità – il sistema dei servizi – il lavoro d'equipe – la comunicazione tra operatori di diversi servizi	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
17)	La gestione dei colloqui e delle relazioni con la famiglia della persona con disabilità	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
18)	Il passaggio al lavoro dei ragazzi con disabilità, in uscita dalla scuola: la certificazione dell'invalidità, l'iscrizione al collocamento mirato e il collegamento con la rete dei servizi	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
19)	Le cooperative di tipo B – Chi sono, come lavorano, come funzionano gli inserimenti attraverso le convenzioni ex art 14	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
20)	La gestione delle RU disabili in funzione degli obiettivi e dell'organizzazione della cooperativa – costruzione e gestione dei gruppi di lavoro, programmazione delle attività di servizio e formative, motivazione delle risorse umane, gestione dei conflitti	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
21)	Il monitoraggio e valutazione del processo di inserimento lavorativo di RU svantaggiate - Funzionamento e sostegno dei gruppi di lavoro, tecniche di socializzazione lavorativa - dispositivi e modalità di verifica dell'inserimento lavorativo	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
22)	Tecniche di motivazione delle RU e di gestione dei conflitti	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
23)	Recruiting e selezione di persone disabili in funzione di un job profile	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5

24)	Progettare e gestire l'inclusione di persone disabili in azienda	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
25)	Diritto e contrattualistica del lavoro	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
26)	Elementi di Welfare Aziendale e Smart Working	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
27)	L'accessibilità degli spazi: barriere architettoniche, elementi di ergonomia	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
28)	Elementi di conoscenza delle tecnologie assistive	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
29)	Marketing sociale e Responsabilità Sociale d'Impresa (strategie di marketing e comunicazione, bilancio sociale, utilizzo dei social media...)	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
30)	Buone prassi/ testimonianze / analisi di casi relativi all'inserimento di persone disabili, tratti dall'esperienza degli operatori	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
31)	Buone prassi per la formazione degli operatori - Esperienze in corso a livello locale, nazionale e comunitario	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
32)	Normativa e buone prassi sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori disabili	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5

## 2.1 I Risultati della rilevazione Quantitativa

Di seguito sono riportati sinteticamente i principali risultati della rilevazione quantitativa che sono stati poi approfonditi in un focus group svoltosi il 18/10/2018 (si allegano le slide utilizzate durante il focus group per la presentazione dei dati alla rete - Allegato 2\_analisi dati).

I rispondenti sono stati, complessivamente n. 43 tra cui 25 donne e 18 uomini. L'età dei rispondenti è differente e disomogenea, così come evidente nel grafico riportato di seguito.

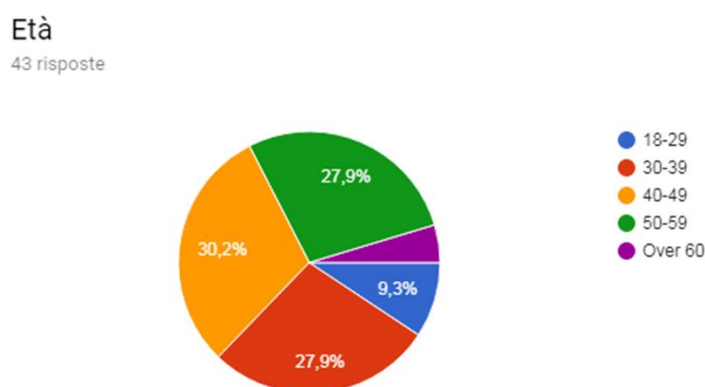


Grafico 1 - Grafico dell'età dei rispondenti

Differenti sono anche gli anni di “esperienza con la disabilità” posseduti dai rispondenti: la maggior parte di essi ha un background di oltre 5 anni (69,8%) mentre il restante 30,2% ha esperienza tra i 3-5 anni (11,6%) e tra 1 e 2 anni (9,3%). Il 9,3% non ha mai lavorato con la disabilità.

## Da quanto tempo lavori con l'utenza disabile

43 risposte

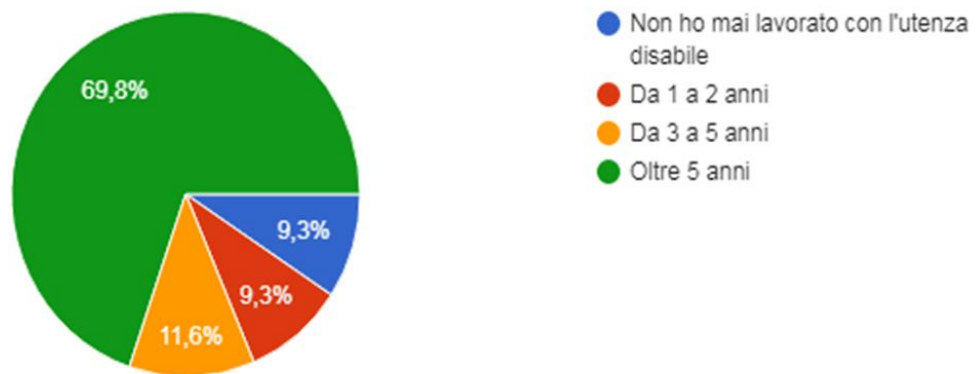


Grafico 2 - Grafico degli anni di “esperienza con la disabilità” dei rispondenti

Caratteristica è la tipologia di disabilità con cui lavorano i rispondenti: la maggioranza s’interfaccia con minori/giovani ed adulti che presentano una disabilità psichica (51,2%) e/o intellettiva (58,1%). A seguire quella fisica (20,9%) e la visiva (18,6%).

## Con che tipo di disabilità lavori prevalentemente?

43 risposte

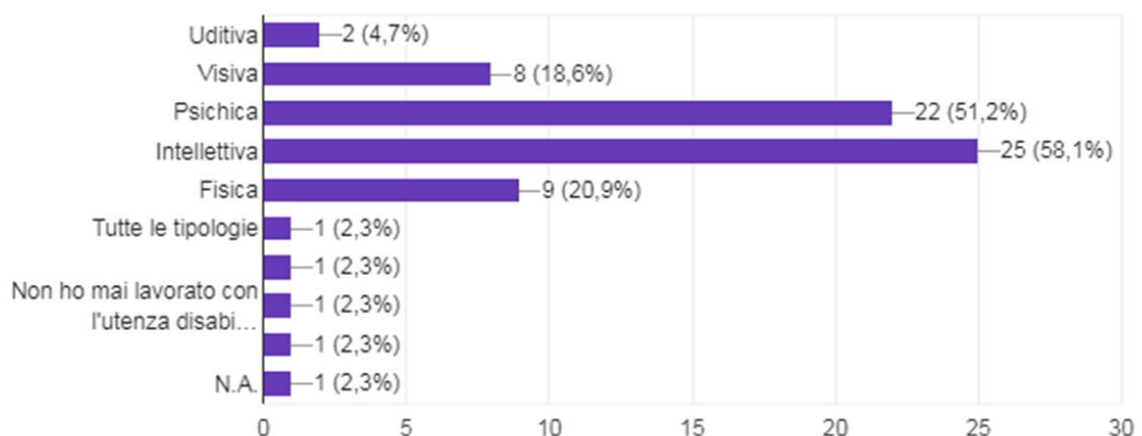


Grafico 3 - Grafico sulla tipologia di disabilità con cui lavorano prevalentemente i rispondenti

In seguito è stato chiesto l'interesse, in ottica formativa, verso i profili afferenti al tema "accompagnamento lavorativo ed inclusione socio-lavorativa della persona con disabilità". Il progetto, infatti, aveva contemplato la possibilità della certificazione delle competenze relativamente al profilo "operatore per l'inserimento lavorativo della persona disabile", anche se non era emersa - in fase progettuale - tale esigenza. In realtà, a seguito della rilevazione, è emersa una preferenza proprio per un percorso formativo che portasse alla certificazione delle competenze.

### A quale, dei seguenti profili, sei interessato?

43 risposte

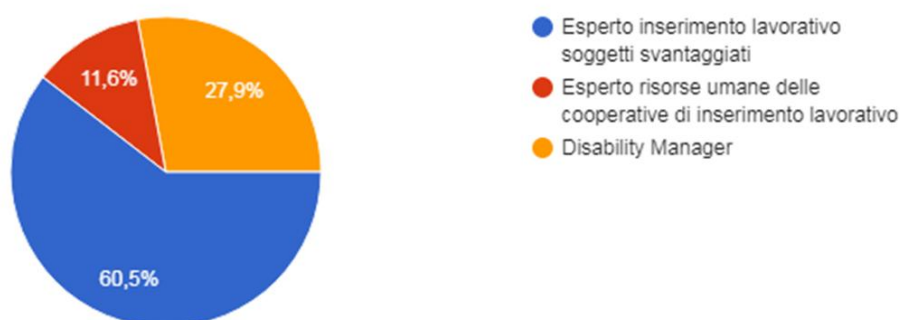


Grafico 4 - Grafico sui percorsi formativi di interesse

Rispetto ai profili formativi di interesse, il 60,5% ha manifestato il proprio interesse verso quello di "Esperto per l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati", seguono il "Disability Manager" con il 27,9% di preferenze ed "Esperto risorse umane delle cooperative di inserimento lavorativo" con l'11,6%. Chi ha scelto il primo profilo ("Esperto per l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati") ha dichiarato (sempre per il 60,5%) di partecipare per il raggiungimento della certificazione delle competenze.

Infine sono stati rilevati i temi formativi di interesse, sia per chi era interessato al profilo "Esperto per l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati", sia per chi aveva rivolto la propria attenzione ad altri percorsi formativi. Di seguito vengono riportate le tabelle sintetiche con i temi d'interesse ed il grado di conoscenza rispetto agli stessi.

## Esperto Inserimento Lavorativo Soggetti Svantaggiati

### Interessi e livello di conoscenza tra gli interessati alla certificazione delle competenze

Ambito	Livello di interesse 9-10-11	Liv Conoscenza basso (1-2)	Livello di interesse 6-7-8	Liv Conoscenza basso (1-2)
<b>Disabilità e Lavoro</b> <b>Aspetti psicologici e buone prassi</b>	Aspetti psicologici nella relazione con persone disabili	5	L'approccio alla Disabilità	8
	Disabilità Psicica	6	Principali tipologie di Disabilità	5
	Disabilità intellettiva	4	Disabilità visiva	10
			Disabilità uditiva	10
			Disabilità fisica	8
<b>Accompagnare il passaggio dalla scuola al lavoro</b>	I passaggi dopo la scuola	9	Le coop b*	10
	Costruzione rete per la Disabilità	8	Colloqui e relazione con le famiglie	5
	Orientamento	7		
<b>Normativa e Procedure</b>	Normativa lato azienda	11		
	Normativa lato utente	8		
<b>La ricerca di opportunità lavorative</b>	TRAL	7	Strumenti PAL finanziamenti	8
	Scouting e relazione con le aziende	7	Sistemi incrocio domanda - offerta	6
<b>La relazione con le aziende</b> <b>Rilevazione dei Fabbisogni e strategie di Mediazione</b>	Analisi processi rilevazione fabbisogno aziendale	9	(Le coop b)*	10
	Strategie di mediazione al lavoro in azienda	9		



**Temi su cui si rileva l'interesse di un numero di operatori pari o superiore a 15 tra chi non è interessato alla Certificazione delle competenze**

- |  |                      |
|--|----------------------|
| ● L'approccio alla Disabilità                              | Esp Ins Svantaggiati |
| ● Aspetti psicologici nella relazione con persone disabili | Esp Ins Svantaggiati |
| ● Disabilità Psicica                                       | Esp Ins Svantaggiati |
| ● Disabilità intellettiva                                  | Esp Ins Svantaggiati |
| ● Orientamento   | Esp Ins Svantaggiati |
| ● Normativa lato azienda                                   | Esp Ins Svantaggiati |
| ● Normativa lato utente                                    | Esp Ins Svantaggiati |
| ● Strumenti PAL finanziamenti                              | Esp Ins Svantaggiati |
| ● Scouting e relazione con le aziende                      | Esp Ins Svantaggiati |
| ● Analisi Processi e Rilevazione fabbisogno aziendale      | Esp Ins Svantaggiati |
| ● Strategie di mediazione al lavoro in azienda             | Esp Ins Svantaggiati |
| ● Le coop di tipo b  | Esp Ins Svantaggiati |
| █  |                      |
| ● Gestione ru coop in funzione obiettivi coop              | Esp RU Coop          |
| ● Monitoraggio inserimento in coop                         | Esp RU Coop          |
| ● Tecniche di motivazione RU e gestione dei conflitti      | Esp RU Coop          |
| █  |                      |
| ● Recruiting e selezione di persone disabili               | DM                   |
| ● Progettare e gestire l'inclusione in azienda             | DM                   |
| ● Diritto e contrattualistica lavoro                       | DM                   |
| ● Normative e buone prassi sicurezza approfondimento       | DM                   |
| █  |                      |
| ● Marketing sociale e CRS                                  | Altro                |

A seguito dei dati raccolti dal questionario, è stato organizzato un focus group che si è svolto in data 18/10/2019 e ha avuto lo scopo di rappresentare ai partner i dati raccolti (si allega scaletta del focus group - Allegato 3\_Scaletta Focus\_Azione ricerca) e di approfondire quanto emerso in funzione della progettazione dei percorsi formativi.

I partecipanti sono stati 16 e, in molti casi, gli stessi non coincidevano con le persone che hanno compilato, nella fase precedente, il questionario online. Infatti, i partecipanti sono stati, per la maggior parte, coordinatori e/o referenti degli enti partner che, insieme al capofila, hanno riletto i risultati ed approfondito i fabbisogni emersi del proprio personale.

Grazie all'attività congiunta è emerso che:

- 1) il fabbisogno formativo sul tema della disabilità e dello svantaggio fosse importante e molto diffuso tra i rispondenti dei differenti enti partner;

- 2) l'attività formativa dovesse portare alla certificazione delle competenze, quale quid sia personale, che professionale, nonché d'importanza anche per i vari enti;
- 3) la conciliazione tempi di lavoro-tempi formativi poteva essere un elemento non facilitante la partecipazione al percorso stesso. Gli operatori in formazione coincidono con il personale operativo dei differenti servizi, per cui l'assenza per un tempo prolungato avrebbe comportato, per tutti gli enti, un "disservizio". A tal proposito è stato richiesto un orario pomeridiano (max 4h), una frequenza per non oltre 2 pomeriggi al mese (richiesta resa possibile dalla proroga progettuale ricevuta) ed una durata complessiva del percorso formativo non superiore alle 60 ore;
- 4) a fronte della scelta del percorso formativo legato al profilo professionale di "Esperto per l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati" le tematiche formative si ponevano in linea con quelle evidenziate in fase di rilevazione quantitativa (questionario). Nonostante ciò e vista la breve durata del percorso, per i frequentanti "con livello di conoscenza/competenza in ingresso basso" la partecipazione - nell'ottica dell'ottenimento della certificazione delle competenze - avrebbe comportato un maggior carico di lavoro a seguito di un limitato numero di ore da dedicare a tutte le tematiche previste dal QRSP per il profilo;
- 5) il piano formativo di dettaglio sarebbe stato predisposto da Galdus e condiviso nella riunione di co-progettazione di dettaglio del 20/11/2018 così che si avesse una bozza su cui lavorare in modo approfondito. La stessa riunione ha permesso l'individuazione di una rosa di docenti e la suddivisione di ruoli, mansioni e attività di ogni singolo partner all'interno del progetto.

A seguito della raccolta quantitativa e dell'approfondimento qualitativo (focus group) è stato possibile definire uno strumento tecnico (Allegato 4\_Programma formativo generale), aggiornato ed aggiornabile, nel quale è stato predisposto un piano generale formativo. Nello specifico lo schema didattico ha permesso di connettere calendari-temi e docenti per facilitare la gestione delle attività formative e favorire lo scambio con i partecipanti. Inoltre, è stato definito il calendario delle n. 2 Edizioni del corso da 60h/cad (Allegato 5\_Calendar Ed A e B) e la scheda di iscrizione (Allegato 6\_Modulo di iscrizione) compilata da tutti i partecipanti, corredata dalla documentazione richiesta (CV, documento d'identità/CF).

Si allega inoltre la sintesi dei temi di interesse e del livello di conoscenza (Allegato 7\_ sintesi interesse e livello di conoscenza).

Sui temi di maggiore interesse sono stati organizzati seminari di approfondimento per consentire il coinvolgimento anche degli operatori che, per motivi diversi (impegni personali e professionali o sussistenza di una precedente formazione nell'ambito), non avrebbero preso parte al corso più lungo e strutturato e per favorire la partecipazione anche di altri operatori non iscritti ai due moduli formativi, favorendo la diffusione e la sensibilizzazione sul territorio rispetto al tema progettuale. Sono stati in effetti organizzati N. 8 seminari di approfondimento, per alcuni dei quali sono state realizzate più edizioni, per complessive 74 ore formative.