



European  
Action for  
Employment in  
Recovery

# Identificare e allineare il supporto formativo e le qualifiche per le persone vulnerabili che partecipano a un progetto di sostegno all'occupazione

Guida alle buone pratiche

**aPdes**  
in People we trust



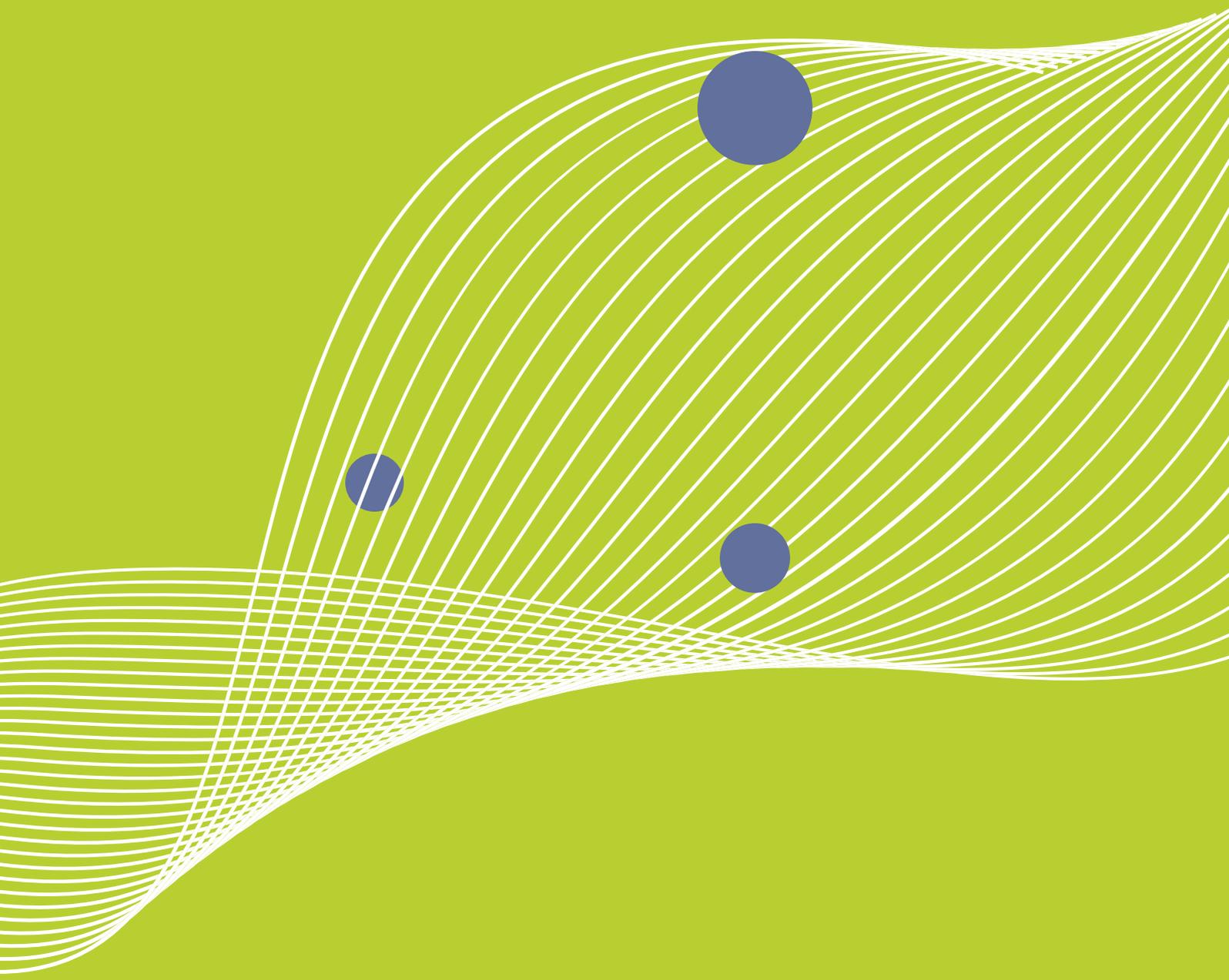
COMUNITÀ LA TENDA  
Cooperativa Sociale Onlus

**2 Welfare  
Work**  
Dutch Foundation of Innovation



**SDF**  
Scottish Drugs  
Forum

# Contenuti



<b>Introduzione</b>	<b>5</b>
<hr/>	<hr/>
<b>Utilizzo della guida</b>	<b>6</b>
<hr/>	<hr/>
<b>Prima Parte</b>	<b>7</b>
Le migliori pratiche relative alla formazione, al supporto e alle qualifiche offerte nel programma di occupazione	
Formazione	<b>8</b>
Supporto	<b>14</b>
Qualifiche	<b>19</b>
<hr/>	<hr/>
<b>Seconda Parte</b>	<b>21</b>
Conoscenze da condividere	
<hr/>	<hr/>
<b>Terza Parte</b>	<b>27</b>
Appendici	
Appendice A: INCLUS@	<b>28</b>
Appendice B: Programma Addiction Worker Training (AWTP)	<b>31</b>
Appendice C: Programma Journey 2 Work	<b>35</b>
Appendice D: Servizio di Accompagnamento al Lavoro (WAS)	<b>40</b>
<hr/>	<hr/>



# European Action for Employment in Recovery

---



## Introduzione

---

European Action for Employment in Recovery (EAER) è un progetto di partenariato finanziato attraverso il programma ERASMUS+ dell'Unione Europea (UE).

Il progetto è stato sostenuto da un partenariato di quattro organizzazioni impegnate nello sviluppo di un lavoro innovativo ed efficace per l'occupazione nei loro paesi.

I partner del progetto sono stati

- La Tenda (Italia)
- Fondazione olandese per il benessere dell'innovazione 2 Work (Paesi Bassi)
- ADPES (Portogallo)
- Scottish Drugs Forum (Regno Unito)

I partner hanno voluto condividere reciprocamente la loro esperienza e con i loro stakeholder locali e nazionali, comprese le persone che potrebbero essere, sono o sono state impegnate in programmi di occupazione. I partner hanno sviluppato o offerto collegamenti a risorse per coloro che sono interessati ad avviare o sviluppare ulteriormente progetti di occupazione.

Ulteriori informazioni sull'European Action for Employment in Recovery (EAER) e l'accesso a tutte le risorse per l'occupazione sono disponibili all'indirizzo <https://www.eaerproject.eu/>.

È fondamentale che il personale che fornisce supporto alle persone in fase di recupero che entrano nel mercato del lavoro direttamente o attraverso il programma di occupazione abbia la consapevolezza e la comprensione di come le questioni legate all'uso di droghe e alcol possano diventare ostacoli per l'impegno nel programma di occupazione stesso e nell'occupazione.

Lo stesso programma di occupazione dovrebbe essere progettato per identificare e ridurre al minimo gli ostacoli e dovrebbe includere caratteristiche che consentano alle persone di superare le loro barriere verso l'occupazione. Il personale del programma dovrebbe ricevere una formazione e un sostegno adeguati a garantire che gli operatori abbiano le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie a fornire un sostegno adatto alle persone impegnate in un programma di occupazione per superare gli ostacoli all'impiego. Idealmente, i servizi per l'occupazione dovrebbero includere lavoratori specializzati in grado di far convergere la comprensione del recupero e dell'occupazione. In molte aree si tratta di programmi e servizi nuovi o in via di sviluppo e i lavoratori specializzati non esistono o scarseggiano, così come le relative competenze sono in via di sviluppo. Questo è il contesto in cui questa risorsa è stata implementata.

## Utilizzo della guida

---

Le persone che hanno una storia legata a problemi di droga e di alcolismo e coloro che attualmente fanno abuso di sostanze stupefacenti subiscono significative disuguaglianze sociali ed economiche e sono spesso emarginati all'interno della società, in particolare in termini di accesso alle opportunità di istruzione, formazione e occupazione.

In alcune aree, l'abuso di sostanze è strettamente connesso alla povertà e alla privazione, per cui i tassi di attività economica sono spesso bassi nelle stesse aree geografiche in cui l'abuso di sostanze è elevato. La mancanza di mobilità sociale e geografica implica che le persone con un problema di abuso di sostanze possono trovarsi di fronte a barriere significative per l'occupazione.

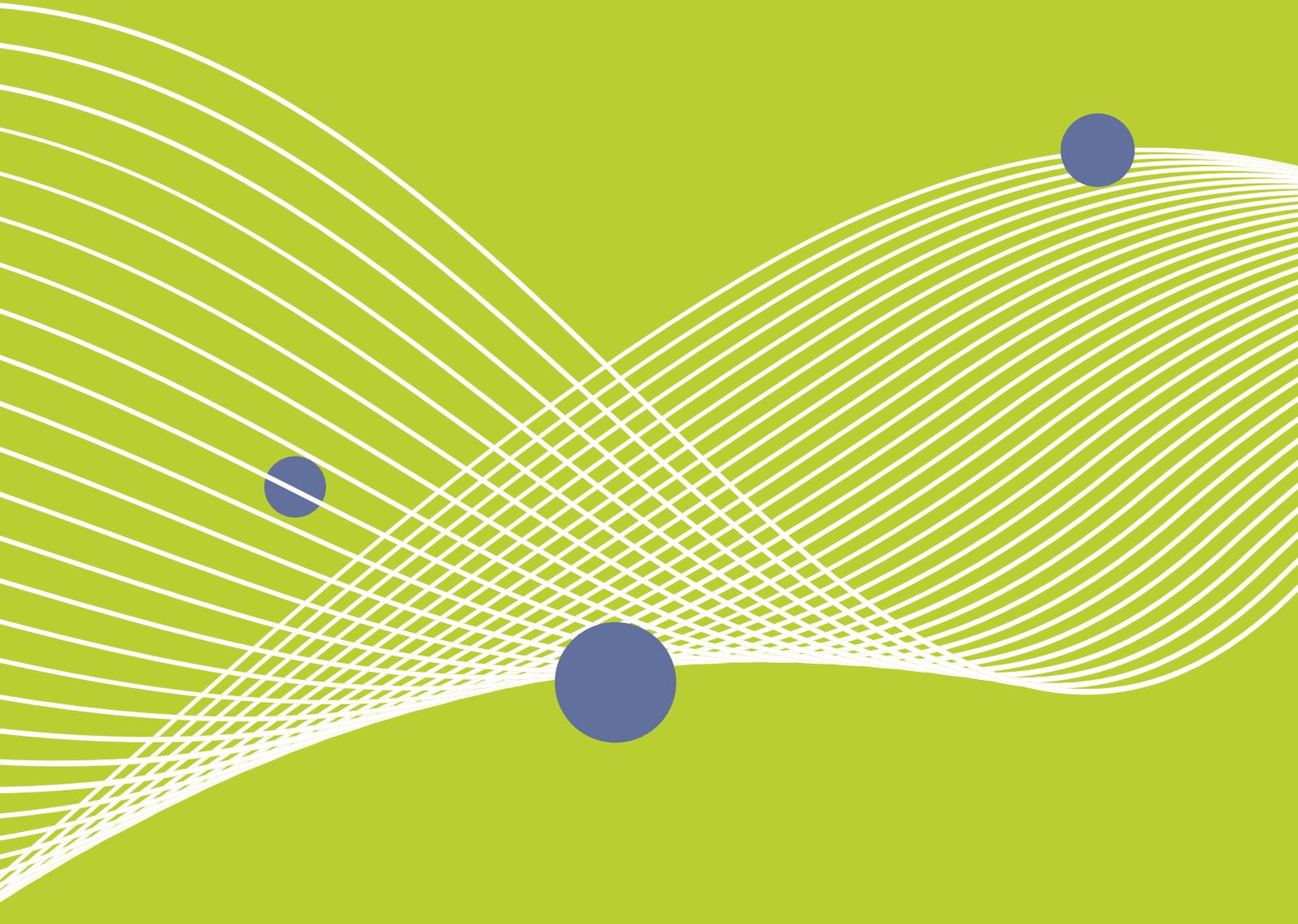
A livello personale, coloro che hanno abusato di droga per un lungo periodo possono aver vissuto un ciclo di svantaggio, caratterizzato da una prima istruzione scarsa e insufficienti esperienze scolastiche, sfociate a una conseguente poca partecipazione all'istruzione post-scolastica, a una minore esperienza lavorativa e, quindi, a una minore formazione professionale. Le prospettive occupazionali di queste persone sono notevolmente ridotte, così come altri fattori, tra cui la fiducia e la comprensione del mercato del lavoro. Possono anche subire un notevole stigma da parte dei datori di lavoro che riduce drasticamente le loro opportunità e la loro capacità di contribuire.

Anche le persone in cura e in convalescenza dall'abuso di sostanze devono affrontare notevoli ostacoli alla formazione e all'occupazione.

Questa guida è stata creata per offrire un manuale pragmatico e di sostegno per identificare e allineare la formazione, il supporto e le qualifiche appropriate per le persone vulnerabili che partecipano ai programmi di sostegno all'occupazione.

Questa guida può essere letta come documento a sé stante o in combinazione con "Occupazione e recupero in Europa – esempi di buone pratiche" che descrive alcuni dei problemi che le persone devono affrontare per entrare e mantenere un posto nel mercato del lavoro e il sostegno e le risorse che possono aiutare le persone a raggiungere questo obiettivo.

# Prima Parte



## Formazione

---

In questo capitolo verranno illustrate le migliori pratiche relative alla formazione, al supporto e alle qualifiche offerte nei programmi di occupazione. Questo metodo di apprendimento si è evoluto a partire dalle esperienze dei partner, nonché dalle discussioni e dalle informazioni degli stakeholders del programma EAER.

L'elemento più comune in ogni programma di occupazione esaminato attraverso l'EAER è la supervisione e la formazione. Questa sezione esaminerà la formazione individuata attraverso il progetto EAER.

Che sia generico, su misura per l'individuo o specializzato per una particolare occupazione, ogni programma di occupazione ha fornito una formazione a coloro che vi si sono impegnati.

È importante essere consapevoli del fatto che alcune persone che sono in recupero possono aver avuto un'esperienza scolastica insoddisfacente e una scarsa partecipazione o realizzazione scolastica. Di conseguenza, possono avere una ridotta immagine di sé come studenti o possono anche credere di non potersi impegnare nell'apprendimento formale o nell'acquisizione di qualifiche. Questo è un grosso ostacolo nell'impegno. Pertanto, è importante rassicurare e sostenere le persone a credere di potersi impegnare nella formazione in età adulta, con l'obiettivo di ridurre le ansie legate al coinvolgimento nel programma.

Prima della formazione in sé, molti programmi di occupazione lavorano con ogni persona per farsi un'idea delle sue aspirazioni e per comprendere meglio le sue esigenze di formazione e di sostegno. La consapevolezza dei partecipanti riguardo le proprie esigenze di formazione e di supporto può non essersi sviluppata e quindi questo processo può comportare l'esplorazione e l'apprendimento reciproco. Non è insolito che i partecipanti credano di avere più bisogno di formazione e di sostegno di quanto ne necessitino in realtà e credano che il massimo che possono raggiungere è molto meno di quanto possano raggiungere in futuro. Le convinzioni autolimitanti sono, quindi, una barriera significativa alla partecipazione e al miglioramento.

Anche se la maggior parte della formazione tende a essere generica, i programmi di occupazione organizzano, sviluppano o esternalizzano anche la formazione necessaria per soddisfare le esigenze individuali, ad esempio il sostegno all'alfabetizzazione e al calcolo. Tutti i programmi di occupazione dovrebbero avere la capacità di indicare o identificare e fare riferimento alle risorse della comunità per sostenere un approccio olistico e individualizzato alla formazione, a seconda delle necessità.

Gli obiettivi della formazione offerta dai partner EAER si sono concentrati sulla fornitura di informazioni e sulla partecipazione ad attività volte a

sostenere un aumento delle conoscenze, delle capacità, della fiducia in sé stessi e delle competenze per intraprendere un'attività lavorativa o per migliorare l'occupazione.

La formazione (di seguito descritta) può essere analizzata in tre grandi categorie: formazione generica sull'occupazione, formazione specifica al ruolo ed esperienza di lavoro diretta

### **Formazione generica sull'occupazione**

Le aree tematiche specifiche che sono state identificate dai partner EAER e dagli stakeholder come importanti da includere in un programma di occupazione sono elencate di seguito. Questa non è una lista esaustiva, tuttavia mostra il ventaglio di formazione che dovrebbe essere preso in considerazione.

Area tematica	Materia	Obiettivo(i)
Programma di induzione all'occupazione	Introduzione all'organizzazione	Garantire che ogni individuo sia pienamente consapevole del contenuto e della capacità del programma
	Introduzione ai contenuti e ai processi del programma	
	Introduzione all'occupazione del personale	Garantire che le persone siano sicure di impegnarsi nel programma e di "appartenere" al programma
	Aspettative dei tirocinanti	
	Cosa possono aspettarsi i tirocinanti	Garantire che le persone sappiano dove trovare supporto in diversi scenari
	Politiche pertinenti del programma. Es.: spese, riservatezza, ecc.	
Procedure operative del programma Es.: malattia, assenza, fogli di presenza		
	Come accedere al supporto	

Area tematica	Soggetto a copertura	Obiettivo(i)
<p>Conoscenze specifiche sull'occupazione</p>	<p>Capacità in sede di colloquio</p> <p>Sviluppo del CV</p> <p>Come compilare i moduli di assunzione</p> <p>Elaborazione delle dichiarazioni personali</p> <p>Gestione del tempo</p> <p>Opportuna divulgazione del proprio passato</p> <p>Ricerche di lavoro</p> <p>Informazioni sul mercato del lavoro</p> <p>Presentazioni di potenziali datori di lavoro</p> <p><b>Comportamento sul posto di lavoro:</b></p> <p>Confini professionali</p> <p>Competenze informatiche – e-mail, elaborazione testi, ricerca su Internet eLearning ecc.</p> <p>Opportuna divulgazione del passato</p>	<p>Garantire che le persone abbiano le informazioni e le competenze per poter cercare lavoro</p> <p>Garantire che le persone abbiano le conoscenze e le competenze per potersi candidare per un posto di lavoro</p> <p>Per garantire che le persone siano dotate delle conoscenze su come essere un buon dipendente e mantenere l'occupazione</p>

Area tematica	Materia	Obiettivo(i)
Informazioni generali	<p>Informazioni sulla salute e la sicurezza</p> <p>Uguaglianza e diversità</p> <p>Benessere finanziario</p> <p>Gestione dello stress / consapevolezza</p> <p>Auto-riflessione e definizione di obiettivi</p> <p>Abilità sociali</p>	<p>Garantire che ogni individuo abbia le informazioni appropriate per mantenersi sicuro e in buona salute sul posto di lavoro.</p> <p>Informare sulle responsabilità organizzative nei confronti del personale in ambito lavorativo</p> <p>Promuovere la consapevolezza di sé, il benessere e la pratica inclusiva</p>

Un esempio di programma di occupazione che offre una gamma di formazione generica è INCLUS@, progetto di reinserimento della struttura penitenziaria di Guarda (Portogallo).

*Il progetto INCLUS@ sostiene i detenuti del carcere che hanno una storia di uso di droghe e i loro familiari. L'obiettivo del programma è quello di sostenere i detenuti a reintegrarsi nella società una volta scarcerati, utilizzando un approccio olistico che comprenda il sostegno all'occupazione e alla mediazione e il sostegno di relazioni familiari positive.*

*La formazione sull'occupazione offerta nell'ambito di INCLUS@ ha tre fasi e copre 20 ore di formazione in ciascuna delle tre aree. Le tre aree sono le seguenti:*

- *gestione della carriera*
- *strategie di ricerca di un lavoro, di formazione e di lavoro indipendente*
- *presentazione, immagine e comunicazione*

## **Formazione specifica al ruolo**

Questa formazione aiuta direttamente le persone a raggiungere le conoscenze e le competenze necessarie per un ruolo specifico o per un'industria specializzata, ad esempio la carpenteria, la sartoria, il lavoro di supporto.

Anche se molti programmi di occupazione si concentrano sulla formazione generica, alcuni hanno un'attenzione particolare per il settore; un esempio è l'Addiction Worker Training Programme (AWTP) – Progetto di Formazione per Operatori per le Dipendenze) in Scozia.

*L'Addiction Worker Training Programme è un'iniziativa unica nel suo genere che sostiene, forma e prepara le persone con una storia di abuso di droghe e alcol a lavorare nell'assistenza sociale.*

*Il progetto supporta i tirocinanti con la necessaria formazione, esperienza e una qualifica specifica per il settore. Questo permette loro di candidarsi ed essere dei buoni candidati per l'impiego nel settore dell'assistenza sociale.*

## **Esperienza di lavoro diretta**

L'esperienza di lavoro diretta è un'opportunità di apprendimento esperienziale. Il partecipante prende parte ad attività di affiancamento, volontariato o tirocini.

L'esperienza di lavoro diretta permette alle persone di impegnarsi o di "provare" una serie di ruoli diversi. È un approccio meno aggressivo rispetto all'essere assunti formalmente e offre alle persone l'opportunità di sviluppare le conoscenze e le competenze necessarie, riduce le ansie e può aumentare la fiducia e la motivazione a entrare nel mondo del lavoro. In definitiva, è in grado di preparare le persone alla fase successiva del loro percorso di occupazione, ad esempio il passaggio al lavoro o la rivalutazione dei loro obiettivi occupazionali.

L'esperienza di lavoro diretta può essere inclusa nei CV dei partecipanti. Vi è anche l'opportunità per i "tutori / supervisor" di fare da garanti per future (o altre) domande di lavoro.

Un esempio di programma di occupazione che offre un'esperienza lavorativa diretta è il Journey 2 Work.

*Journey 2 Work (Paesi Bassi) sostiene i giovani con minori opportunità, con disabilità e i neolaureati in formazione professionale che sono a rischio di disoccupazione; permette loro di fare un'esperienza lavorativa organizzando un tirocinio.*

*Journey 2 Work supporta e guida i partecipanti a crescere acquisendo conoscenze, competenze ed esperienze di impegno sul posto di lavoro.*

*I partecipanti vengono reclutati dalla Scozia per partecipare al programma olandese.*

*Per ulteriori informazioni sul Journey 2 Work si veda l'appendice C.*

## **Conclusione**

La formazione è, pertanto, un elemento chiave di qualsiasi programma di occupazione. Ogni programma di occupazione esaminato nel progetto EAER ha dimostrato almeno due delle tre categorie di formazione sopra descritte.

Sebbene la formazione sia fondamentale, da sola non raggiungerebbe lo stesso livello di risultati di occupazione dimostrato dagli esempi di buone pratiche. È necessario, inoltre, un sostegno per consentire agli individui di impegnarsi in programmi di occupazione.

La prossima sezione descriverà in dettaglio le tipologie di supporto che sono state identificate durante il progetto EAER.

## Supporto

---

Il progetto EAER ha evidenziato che il supporto può essere fornito in molte forme diverse. Questa sezione descriverà le varie tipologie che sono state sviluppate per coinvolgere le persone in un progetto di occupazione: supporto incentrato sulla persona; supervisione; supporto tra pari; affiancamento / tutoraggio e supporto post-progetto. Questi diversi tipi di supporto non si escludono a vicenda, ad esempio il personale addetto all'occupazione dovrebbe utilizzare un approccio incentrato sulla persona quando si supervisionano gli individui, i quali passeranno da un tipo di sostegno all'altro. Uno stesso membro del personale può offrire diversi tipi di supporto e quindi si può sviluppare un rapporto di sostegno più profondo.

### **Supporto incentrato sulla persona**

Il supporto incentrato sulla persona è un sostegno che pone l'individuo al centro di tutte le decisioni relative alla sua salute e al suo benessere. Si concentra sul sostegno di cui l'individuo ha bisogno e su ciò che è importante per lui, per esempio, sentirsi al sicuro, rimanere in salute e, nel caso dell'occupazione, garantire la formazione e lo sviluppo delle competenze necessarie per sostenerlo verso il lavoro desiderato. Una comunicazione efficace è fondamentale, così come lo sono, per alcuni, la necessaria relazione terapeutica basata sull'ascolto attivo, l'empatia e l'onestà.

Un esempio di sostegno incentrato sulla persona è offerto da La Tenda.

#### *Comunità La Tenda – Cooperativa Sociale*

*Questo programma dà molta importanza alla fase di conoscenza della persona. In tutte le fasi del progetto di formazione e reintegrazione, la persona deve avere un ruolo di guida e deve prendere decisioni utili per raggiungere i propri obiettivi e le proprie aspirazioni.*

*Il compito del programma di occupazione è quello di sostenerla nello sviluppo del proprio potenziale e nell'individuazione di aree di miglioramento. Se supportato, l'individuo è maggiormente in grado di identificare i propri obiettivi e le proprie aspirazioni e riesce a muoversi verso il loro raggiungimento.*

## Supervisione

Nell'esaminare gli esempi di buone pratiche del progetto EAER sono stati identificati tre tipi di supervisione: formale, informale e di gruppo.

<p>Supervisione formale</p>	<p>Un incontro formale in cui la persona e il suo supervisore discutono ed esaminano i progressi, il ruolo del lavoro, i successi, le sfide e le ostacoli.</p> <p>Questo incontro si svolge regolarmente (almeno un incontro ogni 6 settimane).</p> <p>Tendenzialmente c'è un ordine del giorno fisso che copre punti come: formazione, benessere, partecipazione, ecc. Sia il supervisore che la persona devono contribuire all'ordine del giorno e prepararsi per ogni sessione.</p> <p>Essendo una riunione formale, viene redatto un verbale per ogni sessione che il supervisore e la persona firmano come corretto e veritiero nei punti discussi. A entrambi viene data una copia del verbale di ogni sessione.</p> <p>Nota: è buona prassi sviluppare un contratto di supervisione tra la persona e il supervisore precedente la prima sessione, in modo da garantire che entrambe le parti comprendano lo scopo della supervisione e siano consapevoli dei loro ruoli e delle loro responsabilità.</p> <p><i>La supervisione formale è una forma chiave di sostegno in molti progetti di occupazione, ad esempio l'Addiction Worker Training Programme – vedi appendice B.</i></p>
-----------------------------	---

<p>Supervisione di gruppo</p>	<p>La supervisione di gruppo è retta da un mediatore e pone particolare attenzione sullo sviluppo. Utilizza un'impostazione di gruppo per consentire alle persone di riflettere e migliorare le loro pratiche di lavoro e fornisce supporto utilizzando le conoscenze, le competenze e l'esperienza del gruppo.</p> <p>La supervisione di gruppo è uno strumento per la risoluzione dei problemi, la pianificazione del lavoro e la definizione delle priorità.</p> <p>La supervisione di gruppo permette ai partecipanti di descrivere e condividere esperienze o problemi simili e di elaborarli insieme, offrendo supporto tra pari. Permette inoltre ai partecipanti di capire che alcuni problemi che possono trovarsi ad affrontare non sono "normali" e di iniziare ad affrontarli.</p> <p>Nota: la supervisione di gruppo non deve essere utilizzata al posto della supervisione formale.</p> <p><i>La supervisione di gruppo è una forma chiave di sostegno in molti progetti di occupazione, ad esempio l'Addiction Worker Training Programme – vedi appendice B.</i></p>
-------------------------------	---

<p>Supervisione informale</p>	<p>La supervisione informale è un'opportunità per un supervisore di dare un feedback e sostenere lo sviluppo di un individuo fornendo una valutazione ad hoc, dando uno spunto di riflessione e fornendo una guida e un supporto a seconda delle necessità.</p> <p>La supervisione informale è complementare e non deve sostituire o sostituire la supervisione formale.</p>
-------------------------------	--

### **Supporto tra pari**

Il supporto tra pari sussiste quando persone con esperienze condivise si sostengono a vicenda, in gruppo o in un contesto individuale. Si basa sul principio che questa esperienza condivisa crea uno spazio sicuro dove le persone si sentono a proprio agio nel condividere le loro esperienze e a ricevere feedback e sostegno.

Il supporto tra pari può essere promosso formalmente nei progetti di occupazione sotto forma di sessioni di gruppo.

Sia il progetto scozzese Addiction Worker Training Programme che la comunità La Tenda – Cooperativa Sociale organizzano regolarmente gruppi di supporto tra pari per coloro che sono impegnati nei loro progetti.

#### *Comunità La Tenda – Cooperativa Sociale*

*I gruppi di supporto tra pari sono una metodologia collaudata che ha dato risultati molto positivi: gruppi di dieci/dodici persone del programma di reinserimento si incontrano una volta al mese per un'ora e mezza, al fine di scambiarsi idee, esperienze e suggerimenti. Questi incontri sono tenuti da operatori di mediazione e condotti da uno psicologo, preferibilmente sconosciuto ai partecipanti, che non abbia alcun interesse e non interferisca con i singoli programmi in cui sono impegnati.*

È probabile che il supporto tra pari avvenga anche in modo informale, poiché tra le persone impegnate nel gruppo nascono amicizie e/o queste forniscono sostegno alle persone che vedono come colleghi.

#### **Affiancamento/tutoraggio**

Affiancamento e tutoraggio sono approcci efficaci per sostenere e far crescere le persone coinvolte in progetti di occupazione; possono migliorare le competenze, le conoscenze e le prestazioni delle persone impegnate nel percorso di sostegno all'occupazione al fine di permettergli di raggiungere i loro scopi e obiettivi occupazionali.

L'affiancamento è un'attività qualificata ed è solitamente portata avanti da coloro che sono addestrati a preparare gli altri. Il tutoraggio, invece, tende a coinvolgere un collega più esperto che condivide le proprie conoscenze, abilità ed esperienze con un collega inesperto o meno esperto.

Un esempio di programma di occupazione che offre sia l'affiancamento che il tutoraggio è il progetto scozzese Addiction Worker Training Programme dello Scottish Drugs Forum.

*L'Addiction Worker Training Programme offre alle persone in fase di recupero l'opportunità di acquisire esperienza lavorativa attraverso il tirocinio, durante il quale viene assegnato ai tirocinanti un tutor interno all'organizzazione che fornirà supporto, guida e farà da punto di contatto.*

*Il progetto è andato a buon fine e il tirocinante ha acquisito una conoscenza inestimabile dell'organizzazione e delle sfide che il tutor deve affrontare. Il tirocinio e il ruolo di tutor sono elementi cruciali per la buona riuscita del progetto. Una relazione di tutoraggio efficace è un'opportunità di apprendimento per entrambe le parti, che incoraggia la condivisione e l'apprendimento tra i ruoli.*

## **Supporto post-progetto**

Per i partner EAER il supporto post-progetto è fondamentale per assicurare e sostenere l'occupazione.

Il supporto post-progetto è incentrato sulla persona e viene fornito in modo individuale.

*L'AWTP dello Scottish Drug Forum offre un supporto post-progetto della durata di 3 mesi. Si tratta di un pacchetto di supporto su misura che comprende la creazione di un CV, una lettera di presentazione, la ricerca mirata di un lavoro, le competenze per i colloqui, compresi i colloqui simulati e l'impegno del datore di lavoro.*

*La Tenda considera il supporto post-progetto più importante del lavoro stesso. Per chi lavora attraverso la Cooperativa Sociale, garantire l'assunzione è spesso una possibilità molto realistica. Tuttavia, la grande difficoltà è mantenere il loro impiego. Il sostegno al progetto e la continuazione dei meccanismi di sostegno sopra menzionati per i primi mesi è fondamentale per determinare un esito positivo.*

## **Conclusione del supporto**

In conclusione, il sostegno è indubbiamente parte integrante di qualsiasi programma di occupazione e può essere cruciale per il reinserimento nella società e per sostenere l'occupazione. Anche in questo caso, evidenzia ulteriormente la necessità di un approccio olistico incentrato sulla persona.

## Qualifiche

---

Non è obbligatorio supportare il raggiungimento delle qualifiche attraverso un programma di occupazione. Tuttavia, così facendo si sostiene lo sviluppo di conoscenze e competenze che sono interessanti per i reclutatori e che sono quindi vantaggiose per l'individuo quando si candida per un lavoro.

Di seguito sono descritti due esempi di qualifiche: Qualifiche professionali e Patente Europea del Computer.

### Qualifiche professionali

Una qualifica professionale è una qualifica basata sul lavoro disponibile in una vasta gamma di aree di carriera. Le persone intraprendono queste qualifiche svolgendo il loro lavoro quotidiano. Sono a disposizione di chiunque e per tutte le età, compresi i dipendenti che hanno molta esperienza lavorativa.

*Un esempio dalla Scozia è lo Scottish Vocational Qualifications (SVQ). Queste qualifiche coprono una serie di settori diversi, ad esempio la ristorazione, il lavoro giovanile, il servizio clienti, l'assistenza odontoiatrica, l'edilizia.*

*Nei nove mesi del progetto, i tirocinanti di AWTP hanno completato una SVQ livello 2 nei Servizi Sociali e Sanitari. Si tratta di una qualifica di livello base per coloro che desiderano ottenere un impiego nel settore dell'assistenza sociale in Scozia. Provando ed essendo osservati sul posto di lavoro, i tirocinanti vengono valutati per confermare la loro competenza in tutti gli aspetti del loro lavoro.*

*Le qualifiche professionali sono popolari nei Paesi Bassi e sono estremamente importanti per l'economia. Sono concepite per consentire al discente di acquisire conoscenze e competenze che soddisfino gli standard riconosciuti e necessari per svolgere un determinato lavoro.*

La formazione professionale può avere un impatto positivo sulla motivazione, l'atteggiamento, l'autostima e la fiducia in sé stessi. Un'esperienza positiva di qualificazione professionale può anche ispirare una persona a prendere in considerazione un'istruzione ulteriore o di livello più alto in futuro.

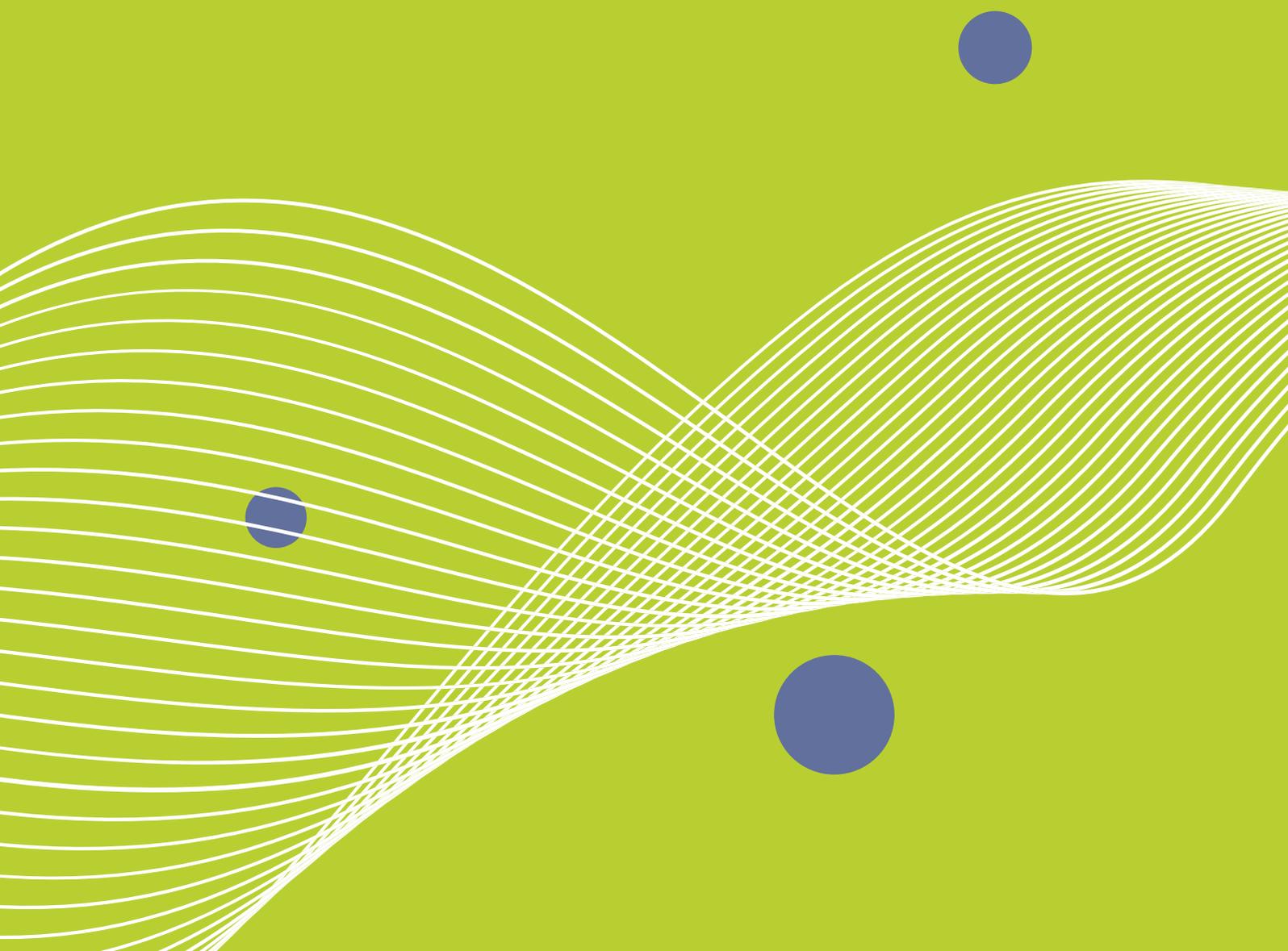
## **La Patente Europea del Computer**

La Patente Europea del Computer (European Computer Driving Licence - ECDL) è una qualifica informatica riconosciuta a livello internazionale, concepita per dare agli studenti le competenze necessarie per utilizzare un computer in modo sicuro ed efficace. La qualifica ECDL è ampiamente riconosciuta dai datori di lavoro come prova di capacità e competenza quando si lavora con l'informatica. Questa qualifica è particolarmente rilevante nel mondo del lavoro odierno che è sempre più digitalizzato.

## **Conclusioni**

In conclusione, sebbene non sia una parte vitale, le qualifiche dovrebbero essere prese in considerazione quando si sviluppa o si attua un programma di occupazione. Non solo la persona acquisisce conoscenze e competenze partecipando e ottenendo una qualifica, ma, potenzialmente, ha anche un maggior numero di opportunità.

# Seconda Parte



## Conoscenze da condividere

---

Sebbene non riguardino la formazione, il supporto o le qualifiche, anche i temi seguenti, emersi dal progetto, sono cruciali e anche i partner li considerano importanti per il successo dei progetti di occupazione.

### **Supporto olistico**

Per sostenere qualcuno in fase di recupero in un progetto di occupazione è talvolta necessario assumere un ruolo di supporto notevole. In questo processo è importante capire che questo passaggio verso il mondo del lavoro può avere un impatto su tutta la vita della persona: non solo si trova a svolgere compiti e ad assumere ruoli con i quali potrebbe non avere familiarità, ma per molti ci sono cambiamenti significativi nella loro percezione di sé, nei loro rapporti con gli altri, inclusa la loro famiglia e il loro stile di vita. Molti di questi cambiamenti saranno positivi, ma potrebbe essere necessario un sostegno per realizzare questa transizione.

È necessario considerare dove questo tipo di supporto può arrivare e quando subentra la necessità di un supporto specialistico, ad esempio in caso di ricaduta o di problemi di salute mentale. Per le agenzie specializzate sono necessari buoni percorsi di riferimento e protocolli di lavoro congiunti.

### **Inclusione sociale**

Riguarda l'importanza del reinserimento sociale e lavorativo come priorità, basandosi sulle attività di disintossicazione e recupero per relazioni più positive e lo sviluppo di competenze sociali all'interno della comunità a sostegno di un reinserimento duraturo.

La promozione dell'inclusione sociale richiede di affrontare l'esclusione sociale attraverso l'eliminazione delle barriere che ostacolano la partecipazione delle persone nella società e l'adozione di misure attive per facilitare tale partecipazione.

Certamente, l'occupazione e, in ultima analisi, il reinserimento sono il risultato ambito dai partner EAER. Gli obiettivi e le aspirazioni in grado di motivare l'inizio del percorso di cura possono essere l'occupazione e la reintegrazione nella società coltivando le relazioni positive precedenti. Comunque, questi benefici derivanti dal sostegno e dall'acquisizione di qualifiche sono significativi per la persona con problemi di droga e di alcol in termini di aumento dell'autostima, di miglioramento delle prospettive di lavoro e di creazione di relazioni e reti sociali più positive all'interno della comunità.

## **Supporto pratico**

Anche il supporto pratico è importante. Ad esempio, a volte le persone hanno bisogno di essere supportate fisicamente (e psicologicamente) per arrivare agli appuntamenti. I servizi devono accettare che sia necessario un impegno relativamente a lungo termine per sostenere l'occupazione e che, in questa fase, i risultati del lavoro potrebbero non essere quelli desiderati né misura di successo. In realtà, altri risultati potrebbero essere di maggiore priorità; ad esempio, le persone potrebbero considerare la partecipazione come una terapia occupazionale.

## **Inclusione finanziaria**

Molte persone in fase di recupero potrebbero avere debiti insoluti, redditi bassi e difficoltà ad impegnarsi con i sistemi di sicurezza sociale statali. L'inclusione finanziaria può essere cruciale nel sostenere le persone nei programmi di occupazione. È necessario fornire consulenza e orientamento per sostenere la massimizzazione del reddito. Ci può essere bisogno di consigli sui benefici statali e di sostegno per impegnarsi con il sistema. Inoltre, dovrebbero essere forniti una consulenza e un orientamento adeguati alla gestione del debito e in materia di debito e credito, al fine di consentire la piena partecipazione attiva nella società. Le persone potrebbero avere bisogno di sostegno per il bilancio, soprattutto nella transizione da un reddito all'altro. Può essere richiesto anche il supporto per l'accesso a un conto bancario e ad altri prodotti finanziari.

## **Inclusione digitale**

Potrebbe essere necessario garantire l'inclusione digitale dei partecipanti ai programmi di occupazione. Potrebbe essere richiesto un sostegno per partecipare pienamente al programma e potrebbe essere necessaria una formazione di base relativa alle competenze informatiche o alla fornitura di hardware/software. Non si dovrebbero prendere in considerazione solo i requisiti per il completamento del programma, ma anche i probabili requisiti dei datori di lavoro. L'inclusione digitale può anche aiutare l'integrazione, consentendo alle persone di partecipare pienamente ai social media, all'online banking, ecc.

## **Impegno del datore di lavoro**

L'impegno del datore di lavoro può essere un elemento importante per stabilire un percorso di occupazione e promuovere buone relazioni per le persone in fase di recupero che entrano in un programma di occupazione. Questo può essere costruito attraverso la comprensione delle sfide che le persone in recupero devono affrontare e anche mettendo in evidenza il valore che le persone in recupero possono portare a un servizio o a un datore di lavoro. Il programma di occupazione funge da mediatore

preparando l'individuo, fornendo formazione, supporto e qualifiche per entrare nel mercato del lavoro attraverso un impegno positivo da parte del datore di lavoro.

## **Integrazione**

Per i programmi di occupazione sono importanti l'integrazione e la necessità di aumentare le interazioni tra gli individui e la comunità in cui vivono e vogliono essere impiegati. In questo caso, l'integrazione dei tossicodipendenti è finalizzata alla riconciliazione dell'individuo all'interno della comunità.

La creazione e lo sviluppo del rapporto tra la persona in recupero e la comunità e i servizi di cui si avvale e con cui interagisce è fondamentale. Può trattarsi di una comunità fisica o di una comunità di interesse che comprende un datore di lavoro e i clienti di un servizio. Questo può significare affrontare e superare i pregiudizi e lo stigma. Favorendo e alimentando queste interazioni e relazioni con i datori di lavoro e i servizi aggiuntivi, esse diventano coerenti, durature e autonome, promuovendo, così, risposte più positive e contribuendo a ridurre le risposte stigmatizzanti.

Inoltre, un elemento importante è il processo di monitoraggio del rapporto tra l'individuo e i datori di lavoro durante il processo di integrazione. Si dovrebbero intraprendere sessioni di sensibilizzazione e di educazione per sostenere i datori di lavoro ad accettare le persone che fanno uso di droghe, spingendo attivamente contro l'uso di stereotipi negativi e, sostenendo lo sviluppo di piani gradualmente adeguati di delega di responsabilità e di collaborazione alla discussione coordinata e alla risoluzione dei problemi legati al processo di inserimento lavorativo.

## **Impegnarsi nel progetto di occupazione**

I servizi devono essere efficienti. Attendere settimane per il rinvio, la risposta, la nomina e la valutazione non sarebbe efficace. Se qualcosa richiede più tempo del necessario, allora, nel frattempo, un'altra attività utile può essere portata avanti. È questo il punto in cui può essere fondamentale disporre di un elenco locale di opportunità e agenzie, di collegamenti organizzativi, di percorsi di riferimento e di protocolli. Avere subappalti o esperti del lavoro all'interno dei team è un modo per ridurre gli eventuali ritardi nell'ottenere istruzione, formazione e supporto specifico per l'occupazione.

## **Riduzione della stigmatizzazione**

Sviluppando un continuo lavoro di sensibilizzazione a fianco delle agenzie e delle istituzioni partner, dobbiamo lavorare per legittimare e

difendere l'integrazione lavorativa delle persone che fanno uso di droghe ed erodono atteggiamenti stigmatizzanti nei confronti delle persone in fase di recupero. L'assunto e l'atteggiamento stereotipato secondo cui le persone in recupero sono incapaci di lavorare o dovrebbero essere grate per un lavoro di basso livello è estremamente dannoso e richiede un processo di educazione attraverso l'impegno e l'interazione per limare tali comportamenti stigmatizzanti. Solo sostenendo comportamenti positivi e sfidando comportamenti stigmatizzanti le persone in fase di recupero possono essere pienamente reintegrate nella società e avere un rinnovato ottimismo nei confronti del futuro.

### **Aspettative di risultato realistiche**

Ci deve essere anche un elemento di realismo in relazione all'occupazione sostenuta. Il risultato desiderato non sempre può essere associato all'occupazione, soprattutto perché ci sono diversi datori di lavoro che offrono contratti a zero ore, lavoro stagionale e spesso solo contratti a tempo parziale o a tempo determinato. Questi lavori possono essere molto precari e devono essere sostenuti e gestiti identificando i risultati più adatti al pubblico target.

Come si è detto, per vari motivi, il successo non è sempre determinato dall'occupazione e sarà incentrato sulla persona con un piano d'azione personalizzato con una serie di fasi da superare nel percorso di occupazione.

È necessario affrontare gli elementi e le fasi chiave e la rimozione delle barriere è una fase fondamentale che richiede supporto e tempo per essere superata. Una volta che tutti gli ostacoli all'occupazione sono stati identificati e affrontati, il partecipante può passare alla fase successiva del suo percorso di occupazione.

### **Informazioni sul mercato del lavoro**

Ci deve essere anche una visione realistica del mercato del lavoro e delle opportunità occupazionali regionali disponibili. Altrimenti, si può finire per fornire un sostegno e una formazione specifica a persone che non possono trovare lavoro nel settore prescelto. Ad esempio, molte persone in fase di recupero esprimono il desiderio di dedicarsi all'assistenza sanitaria e sociale spesso all'interno del settore del trattamento di droghe e alcol, settore che viene spesso incoraggiato, poiché ci sono chiari vantaggi per i servizi e l'opportunità di assicurarsi un impiego non è poi così remota. Tuttavia, non tutte le persone aventi queste esperienze di vita desiderano lavorare in questo settore, né tutte hanno l'attitudine a formarsi e a lavorarci.

I servizi hanno bisogno di una conoscenza aggiornata del mercato del lavoro locale e di consentire ai partecipanti di acquisire ulteriori conoscenze che permettano loro di monitorare il mercato da soli.

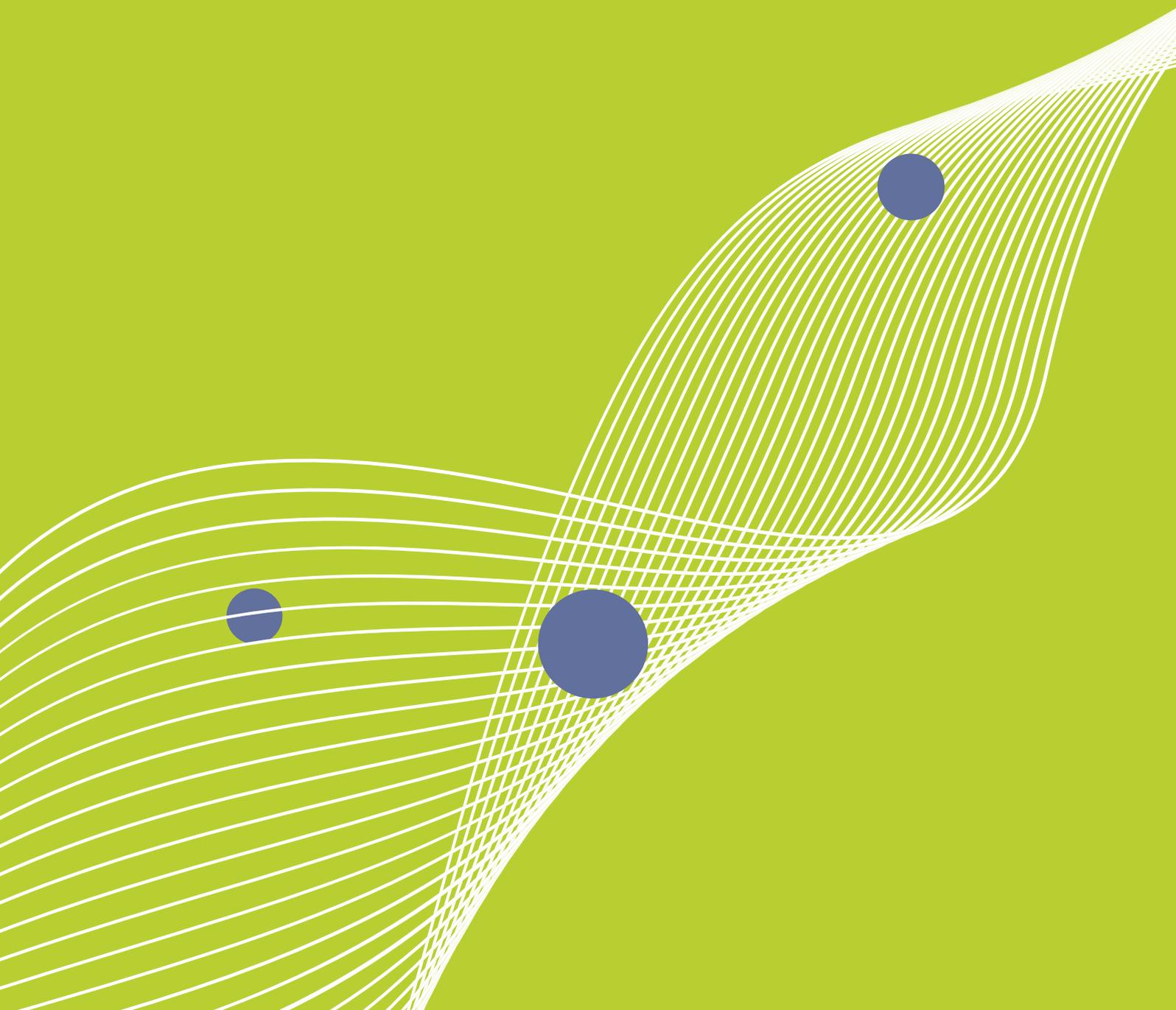
### **Ricadere nell'abuso di sostanze**

La disponibilità ad entrare nel mercato del lavoro o ad avviare una specifica attività lavorativa dovrebbe essere affrontata nel contesto di una potenziale ricaduta. Questo dovrebbe essere un processo trasparente e analizzato in modo partecipativo, aperto e riflessivo da tutte le parti coinvolte. Un rapporto di tutoraggio tra pari può.

### **Conclusione**

I temi che sono stati individuati dai partner EAER dovrebbero essere attentamente valutati nell'implementazione di qualsiasi programma di inserimento lavorativo. Come menzionato in precedenza, dovrebbe essere utilizzato un approccio olistico incentrato sulla persona che consideri la formazione quale elemento integrante di un programma di inserimento professionale. Naturalmente, la formazione deve essere appoggiata da una combinazione di meccanismi informali e formali. Infine, anche se non sono obbligatorie, le qualifiche dovrebbero essere considerate come parte del percorso di occupabilità. Non solo l'individuo guadagna conoscenze e competenze partecipando e ottenendo una qualifica, ma come risultato ha potenzialmente accesso ad un maggior numero di opportunità.

# Terza Parte



## Appendice A

---

### **INCLUS@ PROGETTO DI REINTEGRAZIONE NEL PROGRAMMA DELLA STRUTTURA PENITENZIARIA DI GUARDA (EPG) (Portogallo)**

#### **Introduzione**

Si tratta di un progetto di reinserimento sociale e professionale.

#### **Gruppo target**

I beneficiari del progetto sono i detenuti di EPG che fanno uso di droghe e i loro familiari.

#### **Obiettivi**

Il suo obiettivo è quello di promuovere il reinserimento dei detenuti attraverso la valorizzazione del lavoro e la ricostruzione dei legami familiari, di favorire lo sviluppo delle competenze personali/sociali che garantiranno una vita attiva, anche in termini di cittadinanza, e di promuovere l'occupazione.

#### **Descrizione del programma**

Il reinserimento dei detenuti si sviluppa attraverso un approccio integrato in diversi ambiti (come, ad esempio, l'assistenza sanitaria, le condizioni sociali, il lavoro e la famiglia) e in accordo con le diverse dimensioni di vita degli individui e la creazione di nuovi canali di comunicazione con la comunità e le istituzioni coinvolte in questo processo.

Questo progetto mira anche ad avvicinare la popolazione detenuta alla comunità. Le persone in carcere beneficiano del processo di intervento realizzato attraverso programmi di formazione relativi all'occupazione; monitoraggio psicosociale individuale; sessioni di informazione e sensibilizzazione sul lavoro/formazione e attraverso l'inserimento lavorativo sia nel contesto carcerario sia dopo aver lasciato il carcere.

INCLUS@ prevede 4 azioni distinte che presuppongono una realizzazione congiunta e articolata:

- Un Ufficio di Supporto Psicosociale (USP)
- Una formazione sull'occupazione
- Un Ufficio di sostegno all'occupazione (USO)
- Un seminario per tecnici e comunità

L'USP fornisce un sostegno psicosociale ai detenuti personalizzato, lavora con le loro famiglie (mediazione e sostegno familiare), l'occupazione (collegamenti e riferimenti servizi sanitari e sociali dall'esterno) e l'inclusione nella comunità, preparandoli per il rilascio dal carcere.

Per beneficiare di questo supporto, i detenuti possono richiedere una partecipazione attraverso la compilazione di un modulo standard esistente nell'EPG, che viene successivamente consegnato dai servizi di sorveglianza al team tecnico di APDES o attraverso contatti informali con il team del progetto.

La formazione sull'occupazione comprende tre fasi, per un totale di 60 ore di formazione ciascuna e i seguenti contenuti:

- gestione della carriera (20h)
- strategie di ricerca di lavoro, formazione e lavoro autonomo (20h)
- presentazione, immagine e comunicazione (20h)

Questa formazione mira a facilitare il processo di candidatura e a migliorare le capacità personali e di comunicazione.

L'USP garantisce una sensibilizzazione sull'occupazione e funge da snodo con diverse entità che possono creare occupazione all'interno dell'EPG e al di fuori dell'EPG al momento del rilascio. La selezione dei partecipanti viene effettuata con il team tecnico dell'EPG, dando priorità a coloro che si avvicinano alla scarcerazione (compresa la libertà condizionale) e ai detenuti che mostrano una maggiore necessità di lavorare su competenze personali, sociali e professionali.

Il Seminario "Prigione Partecipata" è uno spazio di dibattito e riflessione sui temi della detenzione e del post-reclusione con SCO, servizi sanitari, carcerari e di reinserimento sociale, orientati agli ambiti della salute e del reinserimento.

## **Risultati**

Il progetto 2017-18 ha visto 147 consumatori di droga seguiti, oltre a 48 membri della famiglia, 12 datori di lavoro e 7 tecnici dell'EPG.

Questo progetto ha seguito 100 detenuti in USP e ha eseguito 64 mediazioni familiari. La formazione sull'occupazione ha riguardato 41 detenuti, l'USO ha riguardato 45 detenuti e 299 persone hanno partecipato al seminario.

Nell'USP è stato possibile intervenire nell'identificazione e nella prevenzione dei problemi e delle situazioni di rischio; nella promozione

della riflessione sulle realtà della detenzione e l'adattamento al contesto carcerario; nell'identificazione di risorse, bisogni e difficoltà vissute; nel personale, nel sociale, nello sviluppo professionale, accademico e culturale della popolazione target; e, infine, nel mantenere e rafforzare i rapporti familiari.

L'USO ha fornito informazioni sull'occupazione e la consultazione dei detenuti e ha sviluppato iniziative per mobilitare partner privilegiati per l'integrazione professionale dei gruppi target, in particolare con una Scuola di Arti e Mestieri.

Per valutare i risultati del progetto sono state effettuate interviste semi-strutturate per valutare la soddisfazione e la percezione dell'impatto dell'intervento con i responsabili/tecnici dell'EPG. Inoltre, sono stati effettuati questionari per valutare l'azione formativa e le informazioni, rivolti a tirocinanti e formatori.

Le azioni hanno contribuito allo sviluppo personale, sociale e professionale della popolazione target, raggiungendo così la (ri)costruzione personale e il reinserimento sociale.

I detenuti hanno avuto un aumento delle competenze personali, in particolare dell'autostima, e un aumento delle conoscenze in generale. Nella riflessione sulla traiettoria personale e professionale e nella successiva considerazione di un piano di vita integrativo, i detenuti hanno delineato contesti più realistici e alternativi a quelli devianti. I partecipanti hanno anche avuto un netto miglioramento dell'occupazione e delle competenze sociali.

INCLUS@ ha una dimensione innovativa, dato il gruppo target e la metodologia implementata, che fornisce un pacchetto intensivo di occupazione, insieme allo sviluppo di competenze sociali e di occupazione.

Questo progetto ha permesso la preparazione di un progetto di lavoro all'interno dell'EPG e la costituzione di una rete aziendale per l'integrazione dei detenuti una volta rilasciati. Questi elementi hanno reso questo progetto un progetto di successo che continua ad esistere da oltre dieci anni.

## Appendice B

---

### **ADDICTION WORKER TRAINING PROGRAMME - AWTP (United Regno)**

#### **Introduzione**

AWTP fornisce lavoro retribuito assistito, formazione specialistica e apprendimento professionale per i disoccupati con una storia di problemi complessi di droga e alcol.

#### **Gruppo target**

Adulti disoccupati con una storia di problemi complessi di droga e alcol e che sono da 2 anni (minimo) liberi da

- Uso illecito di droghe
- Prescrizione sostitutiva
- Problema dell'uso di alcolici
- Comportamento illecito

#### **Obiettivi**

Il progetto combina l'esperienza lavorativa retribuita, la formazione e il sostegno ai singoli per ottenere un lavoro retribuito a lungo termine nel settore dell'assistenza.

#### **Descrizione del programma**

Le persone vengono reclutate da AWTP in Scozia da aree ad alta deprivazione per lavorare con SDF per nove mesi.

Mentre sono impiegati presso lo Scottish Drugs Forum (SDF), i tirocinanti partecipano a un programma che prevede un'esperienza pratica di lavoro attraverso due tirocini retribuiti presso agenzie partner; formazione specialistica; l'apprendimento professionale e un sostegno su misura per garantire un'ulteriore occupazione.

I tirocinanti lavorano per ottenere una qualifica professionale scozzese (SVQ) nei servizi sociali e nell'assistenza sanitaria – lo standard del settore per l'ingresso nel campo dell'assistenza sociale. La SVQ apre ai tirocinanti un ricco ventaglio di opportunità di lavoro a lungo termine e sostenibili.

#### Reclutamento (inizio pre-progetto)

Ogni anno, SDF recluta un minimo di 20 operatori per la dipendenza in formazione. I ruoli prevedono il lavoro con i gruppi protetti e per questo

SDF si impegna a provvedere alla registrazione dei candidati allo Schema di protezione dei gruppi vulnerabili (PVG) e alle procedure di gestione del rischio.

SDF supporta i tirocinanti nell'impegnarsi con i partner in merito all'occupazione e all'alfabetizzazione degli adulti per un sostegno continuo sul posto di lavoro.

#### Induzione:

I tirocinanti frequentano un corso introduttivo di 12 settimane, che consiste in una formazione specialistica, nell'insegnamento per la qualificazione professionale basata sul lavoro e giornate di lavoro assistito.

#### Studi SVQ:

Al termine della fase di induzione, i tirocinanti ricevono un supporto intensivo per lavorare al conseguimento della qualifica SVQ Livello 2 nei servizi sociali e nell'assistenza sanitaria.

Le esigenze di alfabetizzazione e di supporto IT sono identificate e supportate da SDF con il sostegno dei partner nell'alfabetizzazione sul posto di lavoro. Ciò consente alle persone di affrontare questioni di lunga data legate alla disuguaglianza di opportunità e di istruzione, con l'aiuto di personale specializzato nel settore dell'educazione degli adulti. La SVQ è basata sulle competenze e richiede ai tirocinanti di riflettere sulla loro pratica lavorativa, oltre a valutare le attività lavorative reali attraverso l'osservazione.

Al termine della SVQ, i tirocinanti possono iscriversi come membri dello Scottish Social Services Council, il regolatore nazionale per la forza lavoro dei servizi sociali in Scozia.

#### Collocamenti sul posto di lavoro:

I tirocinanti frequentano il tirocinio quattro giorni alla settimana, sei ore al giorno e un giorno alla settimana è dedicato all'insegnamento SVQ e all'attività in SDF.

Ogni tirocinante completa due tirocini in progetti di assistenza sociale, con particolare attenzione alle dipendenze. Attraverso un approccio basato sull'attività, i tirocinanti sono incoraggiati e sostenuti a utilizzare efficacemente la loro esperienza di recupero dalle dipendenze in combinazione con la formazione professionale per fornire interventi efficaci per le persone che accedono ai servizi.

I posti di lavoro includono: progetti residenziali e comunitari, progetti per i senzatetto, per la salute mentale, per i giovani e per la giustizia penale.

Durante il tirocinio, i tirocinanti vengono aiutati a svolgere le mansioni quotidiane che i membri del personale permanente portano avanti. Questi compiti possono includere, tra l'altro, il lavoro con gli utenti del servizio, il

collegamento con altre agenzie e, in alcuni casi, l'esecuzione di valutazioni e sessioni informali di lavoro chiave.

#### Cambio di posizione:

Ogni stage ha l'opportunità di sostenere due tirocinanti, ciascuno per 19 settimane.

La maggior parte dei tirocinanti si trasferirà in un posto che di solito si troverà in un ambiente e in un'organizzazione diversa da quella del primo poiché è un metodo che offre una maggiore gamma di esperienze e migliora le prospettive di occupazione dei tirocinanti.

#### Formazione:

I tirocinanti hanno accesso a una serie di corsi di formazione specialistica attraverso AWTP. Gli argomenti includono, ad esempio, la consapevolezza della droga, la salvaguardia/protezione dei bambini, le competenze essenziali, i confini professionali, l'intervento in caso di tendenze suicide, l'epatite, la salute sessuale, la salute mentale, i batteri a forma di spore, l'intervista motivazionale.

I tirocinanti vengono regolarmente supervisionati e lavorano con il loro supervisore per riconoscere le opportunità legate al loro ruolo specifico, all'interesse e alle aspirazioni future di ogni tirocinante.

#### Supporto:

Un pacchetto intensivo di supporto è offerto ai tirocinanti attraverso AWTP attraverso:

- Supervisione formale individuale di 6 settimane
- Supporto quotidiano da parte del personale sul posto di lavoro e nomina di un Tutor, assegnato al tirocinante come collegamento diretto con SDF
- La Supervisione tra pari quindicinale è stata anche seguita dal personale di SDF e portata avanti dagli stessi tirocinanti.

#### Fine progetto / Diploma:

Mentre i tirocinanti completano il loro secondo tirocinio e gli studi di SVQ, si prevede che alcuni tirocinanti passino a un altro impiego prima della fine del corso.

Tutti i tirocinanti ricevono sostegno da SDF e dai partner per l'occupazione nella ricerca di un'ulteriore occupazione e nella preparazione ai colloqui. Il personale di AWTP mantiene contatti formali con i tirocinanti per i primi 3 mesi dopo il completamento del progetto.

Si tiene un evento di laurea per segnare la fine del corso di formazione e per congratularsi con i tirocinanti e ringraziare i tirocinanti e i principali stakeholder.

## **Risultati**

Oltre il 90% delle quasi 300 persone reclutate per AWTP hanno completato il corso di lavoro retribuito, la formazione specialistica e l'apprendimento professionale che AWTP offre.

Oltre l'85% delle persone che hanno completato l'AWTP sono passate ad un altro impiego, i diplomati a seguito del tirocinio si assicurano di solito un lavoro a tempo pieno retribuito nei settori della salute, dell'assistenza sociale e delle dipendenze.

L'esperienza vissuta dei tirocinanti, in quanto persone in recupero che lavorano nei servizi, è valorizzata dai servizi stessi; il loro contributo all'ulteriore sviluppo dei servizi viene gradualmente valorizzato dal settore.

## Appendice C

---

### Programma JOURNEY 2 WORK (Paesi Bassi)

#### Introduzione

**Journey 2 Work** è una collaborazione scozzese-olandese tra la Dutch Foundation of Innovation Welfare 2 Work (DFW2W) e Werkcenter Scotland (WS).

**Journey 2 Work** supporta e guida i neolaureati nello sviluppo e nel miglioramento di nuove conoscenze, competenze e qualifiche. L'obiettivo è quello di facilitare lo sviluppo personale e la responsabilità per inserirsi in esperienze lavorative di base, qualifiche e/o partecipazione al mercato del lavoro.

Come parte fondamentale del loro apprendimento, i partecipanti vengono reclutati dalla Scozia con la possibilità di intraprendere una mobilità verso l'Olanda.

#### Gruppo target

Giovani che

- Hanno fino a 30 anni (se disoccupati)
- hanno meno opportunità
- hanno esigenze di supporto aggiuntive (comprese le disabilità)
- sono neolaureati al limite della disoccupazione

#### Obiettivi

- Aumentare l'occupazione e l'occupabilità
- Sostenere la ricerca di lavoro da parte dei giovani a rischio di esclusione sociale
- Sensibilizzare i giovani alle opportunità del mercato del lavoro

#### Descrizione del programma

Il programma di **Journey 2 Work** include esperienze di lavoro, una rete funzionante e un coaching di qualità. Il progetto ha un alto tasso di successo, con l'80% dei giovani che si assicurano e mantengono il posto di lavoro.

Il programma **Journey 2 Work** si basa sul modello Werkcenter e su un approccio metodologico '1-2-3' sviluppato dalla Dutch Foundation of Innovation Welfare 2 Work (DFW2W) e dal Werkcenter Scotland.

La partnership ha offerto un supporto e una guida intensiva ai partecipanti attraverso un approccio educativo e di inclusione sociale. La pianificazione incentrata sulla persona e l'apprendimento basato sull'azione passano attraverso il **Journey 2 Work (viaggio verso il lavoro)**, insieme ai tirocini esperienziali e agli apprendistati nei settori relativi a: benessere, logistica, commercio al dettaglio, produzione, edilizia, amministrazione, agricoltura e turismo, e una specializzazione nelle aree olandesi di Rotterdam e Randstad.

All'interno di **Journey 2 Work** è stata utilizzata la metodologia 1-2-3 per insegnare ai partecipanti a impegnarsi attivamente nell'area di lavoro scelta. Il progetto ha offerto un percorso integrato e strutturato di lavoro, apprendimento, cambiamento di mentalità e motivazione dei giovani adulti che sono diventati 'dipendenti' durante la loro esperienza di mobilità, ottenendo un abbinamento strutturato e duraturo con un lavoro regolare nel mercato del lavoro aperto.

WS e DFW2W hanno fornito questo servizio attraverso un'esperienza di lavoro/stage con un supporto e un tutoraggio intensivo, seguito da una ricerca di lavoro individualizzata e da un successivo inserimento lavorativo. L'idea di base della metodologia è che lavoro e apprendimento vanno di pari passo, creando un 'Viaggio verso il lavoro' strutturato (JTW). La metodologia 1-2-3 ha 3 fasi:

1. **Valutazione:** 4-8 settimane (Workshop preparatori e incarichi)
2. **Sviluppo:** 6 settimane (Stage all'estero)
3. **Mediazione del lavoro:** 4-20 settimane (Ritorno nel Regno Unito - Mediazione sul lavoro)

#### Fase 1: Fase di assunzione e valutazione

Questa fase comprendeva sessioni di gruppo, supporto individuale, attività di apprendimento, attività pratiche e giochi di ruolo. Gli ex partecipanti hanno condiviso le loro esperienze con i candidati a cui è stato offerto un pool di vari stage nei Paesi Bassi.

È stata effettuata un'analisi e una valutazione delle competenze per determinare una buona corrispondenza di posizionamento.

La fase di assunzione e di valutazione ha esplorato la responsabilità personale, la motivazione, la mentalità e l'attivazione sociale.

La partecipazione sociale e il coaching si concentrano sul mantenimento o sull'ottenimento delle competenze dei dipendenti, delle qualifiche di base e delle qualifiche professionali, con una guida e un sostegno individuale regolare.

I candidati sono stati valutati in base alla loro comprensione del luogo

di lavoro, alla disciplina nella partecipazione e nella gestione del tempo; alla motivazione, all'atteggiamento e al comportamento (la capacità di comportarsi e di interagire in modo appropriato con i colleghi). Un gruppo è stato selezionato e formato per la fase di sviluppo all'estero.

Gli apprendistati e i tirocini sono stati offerti come un'opportunità unica e uno stimolo per incoraggiare un atteggiamento positivo, attivo e motivato a lavorare. Se i partecipanti hanno dimostrato un atteggiamento ambivalente - pensando e dimostrando comportamenti che indicavano, ad esempio, di andare in vacanza - si è cercato di apportare un cambiamento di mentalità. Se un cambiamento positivo non era realizzabile, i candidati non hanno potuto partecipare alla fase successiva e sono stati rimandati all'agenzia da dove provenivano per un ulteriore sviluppo.

L'esperienza ha rivelato che per la sessione di presentazione e informazione sono necessari almeno 20 giovani per garantire un numero sufficiente di partecipanti per la procedura di reclutamento e selezione.

Le interviste con i partecipanti sui workshop preparatori sono state caratterizzate da un feedback positivo. I giovani partecipanti si sono sentiti ispirati dalla formazione per l'empowerment e hanno apprezzato gli incarichi individuali.

## Fase 2: Fase di sviluppo – Stage all'estero

Questa fase si è svolta nei Paesi Bassi. Le attività di preparazione sono iniziate nel Regno Unito con le interviste su Skype con i membri dello staff di DFW2W per trovare un posto di lavoro su misura.

Durante questa fase i giovani hanno completato i compiti come partecipanti a **Journey 2 Work** in un ambiente di lavoro stimolante e su misura che ha valutato le loro capacità e competenze. Le qualità e la motivazione intrinseca dei partecipanti è stata monitorata attraverso il contatto diretto e la supervisione quotidiana da parte dello staff di DFIW2W. È stato inviato un mentore che li ha accompagnati all'estero ed è stato concordato e attuato un piano di attività lavorative di 6 settimane.

Per tutta la durata del progetto, il monitoraggio e il supporto sono stati forniti attraverso l'utilizzo di:

- sessioni di orientamento individuale; tutoraggio; coaching di vita e di lavoro; definizione degli obiettivi
- revisioni settimanali sui progressi verso il raggiungimento degli obiettivi e rapporti sui progressi compiuti da allenatori e mentori di WS e DFW2W
- feedback dei principali lavoratori delle agenzie di riferimento, delle famiglie ospitanti e dei datori di lavoro
- una relazione finale e un'autovalutazione

- valutazione intermedia e di fine corso dell'esperienza dei partecipanti

È stato dato sostegno per sviluppare le competenze di gestione finanziaria e di budgeting, offerto dai tutori, e per intraprendere esercizi come la pianificazione per le visite culturali. L'accompagnatore ha inoltre fornito un sostegno sia all'andata che al ritorno per garantire un'esperienza di viaggio sicura e non stressante.

### Fase 3: Mediazione del lavoro

Una volta che il gruppo è tornato nel Regno Unito, è iniziata la fase di mediazione del lavoro in collaborazione con il Joined Up for Jobs Edinburgh Network.

Gli assistenti dei fornitori di servizi hanno ricevuto un rapporto individuale e riservato riguardante le raccomandazioni per l'aftercare e i consigli per evitare l'abbandono.

I partecipanti hanno ricevuto un viaggio strutturato in un ambiente di lavoro e di apprendimento stimolante, facendo passi individuali verso un'occupazione sostenibile, guidati dai valori fondamentali del lavoro, della vita, della casa, dell'apprendimento e della socializzazione.

Il sostegno, la consulenza e la guida sono stati fondamentali per una transizione efficace. La maggior parte dei giovani riceve questo tipo di sostegno dai genitori e dai coetanei mentre il gruppo target del Journey 2 Work in genere non ha avuto accesso a questo tipo di sostegno. Pertanto, per loro era essenziale avere un punto di riferimento all'estero, sia stato esso un tutor o un consulente personale. La supervisione, non solo nell'area dell'apprendistato ma anche nel tempo libero, era un buon sistema di supporto. Questo tutor non solo fungeva da collegamento per i membri del team DFW2W e per i partecipanti, ma agiva e svolgeva anche un'attività di supporto individuale e interveniva in caso di problemi.

I giovani avevano poca o nessuna esperienza di vita indipendente, figuriamoci vivere in un paese straniero. Era quindi necessario un sostegno supplementare per facilitare l'adattamento a un nuovo modo di vivere. Il partenariato ha fornito un coaching individuale e di gruppo attraverso il tutor, assicurando che il soggiorno in un alloggio olandese si svolgesse in modo ordinato, che ci fossero una struttura, cibo nutriente a sufficienza e attività culturali a cui partecipare.

WS e DFW2W hanno esperienza (la maggior parte dei membri del team sono psicologi professionisti) e c'è una lunga esperienza di collaborazione tra le organizzazioni. Inoltre, l'esperienza di lavorare direttamente con il gruppo target su base (inter)nazionale, ha aumentato le possibilità di risultati di successo.

Il tutoraggio riguarda un rapporto personale in cui una persona ispira, sfida

e dirige un'altra. Ciò di cui i giovani hanno bisogno è qualcuno che creda in loro. WS e DFW2W sono stati in grado di garantire la realizzazione dei contenuti concordati del programma.

In caso di emergenza, si sono sostenuti a vicenda; ad esempio, quando un partecipante aveva bisogno di assistenza sanitaria, il team DFW2W ha dato il suo sostegno, ha organizzato un appuntamento con una farmacia per ottenere un farmaco su prescrizione medica, in collaborazione con il tutor. I problemi di salute potevano essere controllati e anche seguiti.

La supervisione del partecipante sul posto di lavoro è stata effettuata da DFW2W (in Olanda) ma sempre in linea con il tutoraggio di WS. La responsabilità è stata equamente divisa tra lavoro (DFW2W) e preparazione al lavoro / tempo libero (WS) in base alle esigenze individuali e di gruppo.

## **Risultati**

L'87,5% dei partecipanti è entrato nel mondo del lavoro retribuito.

I giovani che partecipano al Journey 2 Work hanno avuto una lunga storia di fallimenti, questioni sociali e modelli di ruolo negativi. Per questo motivo, tutti hanno avuto bisogno di un sostegno intensivo per poter partecipare al Journey 2 Work e per seguire il percorso verso un risultato soddisfacente.

L'impatto a breve termine sui partecipanti come risultato della partecipazione è stato: aumento della fiducia in sé stessi; aumento dell'autostima; acquisizione di capacità di mantenere il tempo; capacità di autogestione. L'impatto a lungo termine comprendeva: la convinzione di poter ottenere e mantenere un lavoro.

## Appendice D

---

### SERVIZIO DI ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO (WAS) (Italia)

#### Introduzione

Dal 2003 al 2018, gli operatori di mediazione della Comunità La Tenda hanno gestito il WAS, operando in 9 comuni intorno a Foligno, Italia, per un totale di circa 100.000 abitanti. In media, i servizi sociali e sanitari di quest'area hanno inviato agli operatori circa 55 persone all'anno, con problemi diversi.

#### Gruppo target

Sviluppato originariamente per adulti in fase di recupero da problemi di droga che richiedono un reinserimento sociale e lavorativo e competenze relazionali e sociali più positive. Il programma è stato sviluppato per adattarsi a persone con disabilità fisiche e/o mentali; ex detenuti, stranieri con difficoltà di integrazione e famiglie in condizioni di povertà.

#### Obiettivi

Il raggiungimento di un'occupazione retribuita come parte dell'integrazione sociale dei gruppi emarginati che hanno sperimentato significative e molteplici barriere all'integrazione sociale e all'occupazione.

#### Descrizione del programma

Il programma si è sviluppato da laboratori di competenze professionali artigianali a partire dalle fasi finali di riabilitazione in un programma integrato di occupazione. Attualmente, la *Comunità La Tenda* lavora in collaborazione con le imprese artigiane, adattando la partecipazione ai programmi di reinserimento. La Tenda offre supporto attraverso tutoraggio e mediazioni esterni in caso di conflitto tra i partecipanti e il collocamento esterno.

In generale, un progetto di reinserimento, nella metodologia sperimentata dalla *Comunità La Tenda*, prevede alcune fasi e alcune azioni che hanno un'influenza decisiva sul successo del percorso. Questa metodologia viene applicata dagli operatori nello svolgimento delle funzioni degli operatori del WAS, e in tutti gli altri progetti che prevedono azioni di reinserimento sociale e lavorativo.

Anche prima del rapporto con il singolo individuo, l'operatore impegnato in questo settore deve essere in grado di lavorare **a stretto contatto** con quelli dei servizi pubblici socio-sanitari (responsabili del programma generale della persona) e con quelli delle agenzie e degli enti territoriali che si occupano di formazione e di inserimento lavorativo (Istituti di formazione, Associazioni di categoria, Centri per l'Impiego, Servizi e Agenzie private per l'impiego, ecc.). Questo rapporto deve essere costante e continuo, dalla fase di presa in carico della persona, al monitoraggio del suo percorso, fino alla valutazione degli esiti e all'eventuale rinuncia o ridisegno di nuovi obiettivi.

Inoltre, deve costantemente curare il suo **rapporto sia con le realtà imprenditoriali** del territorio, sia con le organizzazioni a scopo di lucro e no profit (Associazioni, Cooperative di inserimento lavorativo), coinvolgendole in un sistema sempre attivo di reinserimento delle parti sociali, in cui le imprese svolgono un ruolo fondamentale e hanno una grande responsabilità sociale.

Nello svolgimento dell'attività a contatto con l'individuo, invece, deve prestare particolare attenzione alla **fase di conoscenza della persona**, durante la quale viene effettuato un primo orientamento e la persona viene aiutata a redigere un bilancio delle proprie competenze.

In tutte le fasi del progetto di formazione e reintegrazione, l'individuo deve avere un ruolo di primo piano e deve prendere decisioni utili al raggiungimento dei suoi obiettivi. In questo processo, l'operatore lo supporta (ma non lo sostituisce), lo aiuta a scoprire le proprie potenzialità e anche a tener conto dei propri punti deboli, lo stimola a individuare gli obiettivi e lo sprona a raggiungerli, verificando costantemente con lui/lei a che punto si trova nel percorso ipotizzato.

Al termine di questa prima fase, quindi, la persona dovrebbe aver acquisito la consapevolezza di dover intraprendere un percorso di formazione o di reinserimento lavorativo e, con l'aiuto dell'operatore, dovrebbe essere in grado di scegliere di quali risorse può avvalersi e quali servizi e opportunità presenti sul territorio possono aiutarlo a raggiungere il suo obiettivo (corsi di formazione professionale, partecipazione a bandi e concorsi, inserimento in azienda attraverso la formazione).

Nel caso in cui vi sia la possibilità di attivare un tirocinio formativo presso un'azienda, l'operatore deve **monitorare** costantemente il corso con il tirocinante, il suo tutor aziendale e i referenti di eventuali servizi sociali o sanitari coinvolti nel suo programma di reinserimento.

Proprio per questa fase del progetto, grazie alla loro esperienza, gli operatori della Comunità La Tenda hanno sviluppato alcuni strumenti di lavoro che, ad oggi, caratterizzano il loro modo di operare e lo differenziano da quello di altri soggetti impegnati nello stesso settore. Uno riguarda

l'attività di monitoraggio condiviso con i tutor aziendali: per facilitare **il coinvolgimento del tutor aziendale** nella valutazione periodica del tirocinante, gli operatori hanno predisposto una griglia di riferimento in cui evidenziare il livello di adeguatezza del tirocinante in relazione a molteplici aspetti (competenze operative di base e specifiche, capacità relazionali, autonomia, senso di responsabilità, etc.) e, di conseguenza, calibrare nuovi obiettivi o ribadire specifiche linee di intervento per aiutarlo a sviluppare gli aspetti più deboli. Questo strumento cartaceo aiuta i tutor a fare un'analisi periodica del progetto di stage ed evita valutazioni generiche, poco approfondite e basate sulla "buona volontà" e sull'eccessiva tolleranza ("è un bravo ragazzo...", "è molto coinvolto...", "tutto va bene, non ci sono difficoltà...").

L'esperienza ci insegna che, per il successo di un percorso di reinserimento lavorativo, la scelta di un contesto adeguato alle caratteristiche della persona da inserire e un forte coinvolgimento delle figure aziendali (legale rappresentante, tutor e colleghi) che partecipano al progetto sono aspetti fondamentali. Per questo motivo gli operatori si recano di persona presso le aziende disposte ad accogliere i tirocinanti: osservare il «clima» aziendale (anche in termini di rapporti personali), verificare le opportunità di lavoro, spiegare bene gli obiettivi alle figure aziendali coinvolte e coinvolgerle nel perseguimento degli stessi, sono elementi cruciali ed essenziali.

Un secondo strumento è costituito da gruppi di coordinamento multidisciplinare tra professionisti, per comodità definiti come "**gruppi di casi**". L'operatore che svolge il ruolo di tutor di un progetto di tirocinio partecipa a riunioni periodiche di coordinamento insieme ad altri professionisti che, per motivi diversi, si occupano del progetto sociale o sanitario della persona.

In questi contesti può dare un contributo significativo alla revisione del progetto in generale sulla persona, poiché nell'esperienza lavorativa quotidiana, fatta di impegni, pratica e relazioni personali, lui/lei può osservarli da un punto di vista privilegiato e cogliere aspetti molto diversi da quelli di altri professionisti in altri contesti (nei colloqui individuali, nei gruppi di sostegno, nelle comunità residenziali, ecc.)

Un terzo strumento, sperimentato solo negli ultimi anni dagli operatori della Comunità La Tenda e rivelatosi molto utile, è anche la creazione di **gruppi di supporto tra le persone** che stanno portando avanti un percorso di reinserimento. Si tratta dell'organizzazione di incontri mensili, in cui i partecipanti (una dozzina) possono raccontare agli altri le proprie esperienze di ricerca del lavoro, condividere le gioie e le frustrazioni, ascoltare e valutare opinioni e suggerimenti rispetto al proprio percorso. Questi incontri sono coordinati e gestiti da uno psicologo, non è coinvolto nei programmi dei partecipanti, e da un operatore che invece lavora in questo settore. Sebbene sperimentali, questi incontri si sono rivelati utili sotto diversi aspetti:

- aiutano a ridare coraggio alle persone in difficoltà, quando credono di essere le uniche ad avere quei problemi o che la loro condizione sia di gran lunga la peggiore;
- rafforzano la motivazione in coloro che sono all'inizio di un processo di reintegrazione perché, grazie all'esperienza di coloro che già hanno affrontato e superato gli stessi ostacoli, trovano la forza di non scoraggiarsi e, allo stesso tempo, aumentano la consapevolezza e l'autostima degli altri che, ascoltando le loro paure, si rendono conto della portata di ciò che hanno già fatto. Per questo motivo è preferibile che questi gruppi coinvolgano persone che si trovano in fasi diverse del programma di reinserimento, in modo che possano essere di maggior sostegno l'uno per l'altro;
- aumentano il senso di fiducia e consolidano il rapporto di collaborazione tra persone e operatori, nel momento in cui anche questi ultimi esprimono liberamente le proprie preoccupazioni, le difficoltà della vita quotidiana e le frustrazioni legate all'attività di accompagnamento alla ricerca di un percorso formativo o lavorativo.

Partendo da una costante riflessione sulle prassi, in un processo circolare in cui "teoria" e "pratica" sono costantemente presenti e si intrecciano tra loro, gli operatori hanno sviluppato ulteriori strumenti e attività per facilitare il reinserimento sociale delle persone. Ad esempio, riflettendo sui progetti per le persone con problemi di dipendenza, hanno capito che per molti di loro la difficoltà maggiore è quella di mantenere il proprio lavoro più che di trovarlo. Molti di questi soggetti, una volta "superato" il problema della dipendenza e recuperata una condizione di benessere psico-fisico, riescono a trovare lavoro con moderata facilità: nella maggior parte dei casi si tratta di persone che hanno già acquisito una professionalità e hanno già avuto esperienze lavorative in passato, tali da consentire loro di avere un curriculum vitae interessante per le aziende; inoltre, spesso non hanno grandi legami familiari e, quindi, possono offrire ampia disponibilità e grande flessibilità in termini di viaggi e tempi.

Invece, il mantenimento di un lavoro sembra essere un aspetto più critico per loro. Spesso si tratta di argomenti che nascondono importanti problemi relazionali dietro una dipendenza, e questo si riflette inevitabilmente anche nei rapporti all'interno dell'azienda, con i colleghi e, ancora più spesso, con i superiori.

Molto spesso queste persone si concentrano esclusivamente sugli aspetti operativi del loro lavoro, sottovalutando l'importanza di mantenere rapporti personali e professionali basati sulla collaborazione e sulla chiarezza e, a volte, non riuscendo a gestire la loro personalità e certi atteggiamenti in situazioni e contesti diversi (famiglia, amici, colleghi e superiori in azienda).

Per questo motivo, da alcuni anni, gli operatori della Comunità La Tenda hanno iniziato ad utilizzare, quando necessario, lo strumento di **monitoraggio post-assunzione**. Per alcune persone che, al termine di un percorso di orientamento e di accompagnamento al lavoro (attraverso la

formazione o la ricerca autonoma di un impiego), ottengono un contratto di lavoro, gli operatori si accordano con loro, con i dirigenti dell'azienda che li assumono e con i referenti dei servizi sociali o sanitari di invio, per un programma di tutoraggio che va dai 3 ai 12 mesi dopo la loro assunzione. La presenza di un operatore preparato, in grado di intervenire tempestivamente in caso di necessità e in stretta collaborazione con un servizio sociale o sanitario pubblico, rassicura il datore di lavoro e la persona, che non si sente abbandonato nella delicata fase del suo inserimento in un nuovo contesto lavorativo. Inoltre, nei primi mesi di lavoro, l'operatore può intervenire costantemente, mediando le esigenze e le richieste del datore di lavoro con le eventuali difficoltà e le necessità del lavoratore, non sempre competente e adeguato nell'esprimere le proprie esigenze e nel negoziare soluzioni accettabili per entrambi. Alcuni aspetti problematici tendono a verificarsi solo pochi mesi dopo l'inizio del rapporto di lavoro: nel primo periodo, sia perché il lavoratore vuole essere apprezzato, sia perché i rapporti personali sono ancora molto superficiali, gli inserimenti appaiono sempre positivi nel complesso. Si ritiene quindi opportuno effettuare un monitoraggio post-assunzione di almeno 3 mesi, perché alcuni aspetti problematici possono non apparire immediatamente e, inoltre, perché si ritiene necessario verificare la capacità di mantenere un impegno costante e duraturo, che spesso è una risorsa assente nelle persone che alle spalle hanno problemi di dipendenza.

## **Risultati**

Dal punto di vista statistico, analizzando i dati e gli indicatori raccolti dagli operatori della *Comunità La Tenda*, la media annuale delle persone che, alla fine di un percorso di reinserimento, hanno trovato lavoro (anche se, nella maggior parte dei casi, lavori temporanei o part-time) è di circa il 10%, cifra non molto elevata ma che diventa altamente significativa se si considera il target di riferimento del servizio, ovvero persone con svantaggi molto elevati e, spesso, con importanti disabilità psico-fisiche. I dati relativi all'assunzione di persone con problemi di dipendenza non sono mai stati estrapolati nel rispetto del target complessivo, ma dai molti anni di esperienza degli operatori è possibile affermare che, se si considera solo l'insieme delle persone con problemi di dipendenza, la percentuale di coloro che trovano un lavoro, rispetto al totale di quelli seguiti per un percorso di sociale-lavoro reintegrazione, è certamente superiore al 10% registrato annualmente dall'attività complessiva del WAS.

## European Action for Employment in Recovery

European Action for Employment in Recovery (EAER) is a project supported by the Erasmus+ Programme of the European Commission under the Key Action 2 - Strategic Partnerships for the Development of Innovation in Vocational Education and Training.

[www.eaerproject.eu](http://www.eaerproject.eu)

## Scottish Drugs Forum

91 Mitchell Street, Glasgow, G1 3LN  
Scotland  
t: 0141 221 1175  
e: [enquiries@sdf.org.uk](mailto:enquiries@sdf.org.uk)  
[www.sdf.org.uk](http://www.sdf.org.uk)

## Comunità La Tenda

Via Santo Pietro, 1, 06034 Foligno PG,  
Italy  
t: +39 0742 320238  
e: [info@comunitalatenda.com](mailto:info@comunitalatenda.com)  
[www.comunitalatenda.com](http://www.comunitalatenda.com)

## APDES

Alameda Jean Piaget, n.º100, apartado  
1523, 4411-801 - Arcozelo, Vila Nova de  
Gaia, Portugal  
t: +351 227 531 106/7  
e: [info@apdes.pt](mailto:info@apdes.pt)  
[www.apdes.pt](http://www.apdes.pt)

## Dutch Foundation of Innovation Welfare 2 Work

Ligusterhof, 21, 3355, RH, Papendrecht,  
The Netherlands  
t: +3162939963  
e: [pvs@dutchfoundationofinnovationwelfare2work.com](mailto:pvs@dutchfoundationofinnovationwelfare2work.com)  
[www.dutchfoundationofinnovationwelfare2work.com](http://www.dutchfoundationofinnovationwelfare2work.com)



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union