"Dopo molto tempo ero tornata a credere di poter stare meglio e di averne i mezzi"

Quando l'operatrice della Cooperativa Anziani e non solo mi ha chiesto di partecipare alla sperimentazione del progetto Scaling New Heights, ero un po' titubante, "si tratta di un'intervista motivazionale" mi ha detto ed io non sono molto brava ad esprimermi. Poi ho pensato che potesse essere importante misurarmi con uno strumento nuovo, magari ne trovavo giovamento, in un periodo difficile come quello che stavo vivendo.

All'inizio mi è sembrato un gioco, ero un po' a disagio, sorreggere una lavagnetta colorata e spostare i cursori fermandomi su un numero di una scala da 1 a 10, dovevo scegliere il numero che rappresentava la realtà per me in quel momento. Man mano che rispondevo alle domande, mi rendevo conto di quanto fosse difficile dare una valutazione ai vari aspetti presi in esame, ma allo stesso tempo di quanto fosse utile tradurre in parole e poi in numeri un problema, una situazione.

Essendo una madre single, in un paese straniero ho sempre dovuto pensare ai miei figli, al lavoro, al permesso di soggiorno... cercando di trovare da sola soluzioni ai problemi. Non avevo tempo per fermarmi a riflettere, o così credevo. Utilizzare la Rickter scale è stato come guardarsi allo specchio, avere davanti la propria vita: il lavoro, le relazioni, lo stress, la salute, e cercare di capire, parlandone ad una persona altra, se fossi soddisfatta della situazione in cui mi trovavo per ognuno di quegli aspetti. Su alcuni "2" ho pianto, non pensavo di essere così in basso. Proseguendo con l'intervista mi sono resa conto che c'erano molti legami tra i vari tasselli del puzzle: se avessi acquisito le mie competenze professionali, avrei potuto ampliare le opportunità di trovare un lavoro stabile, diminuendo così il livello di stress e migliorando la qualità del tempo da dedicare ai miei figli. Nella seconda parte di domande ho realizzato che volevo migliorare molte delle valutazioni, volevo che alcuni 2 diventassero 6, soffermandomi su quel 6 mi ero sentita bene! Dopo molto tempo ero tornata a credere di poter stare meglio e di averne i mezzi"

Dal racconto di Maria si delineano alcuni degli aspetti chiave che rendono unico il Rickter Scale Process: la promozione della presa di coscienza dell'utente della sua situazione e delle sue potenzialità, l'incoraggiamento al cambiamento ed alla costruzione di un piano d'intervento realistico grazie al quale l'utente diviene protagonista attivo e consapevole delle sue scelte, l'auto-valutazione dei progressi realizzati nello sviluppo di un progetto personale di vita.

Evaluation
northumbria UNIVERSITY

Funded by
Programma di apprendimento permanente

IL PROGETTO

Il progetto iniziato in ottobre 2011 si iscrive nel programma europeo di apprendimento permanente, azione trasferimento di innovazione. In particolare l'intento è quello di trasferire uno strumento di misurazione dei soft skills –The Rickter Scale-, ideato e brevettato dalla società inglese Rickter company, dalla Gran Bretagna a tre paesi dell'europeo centro meridionale su tre diversi gruppi target: in Germania l'organizzazione ZIB opererà con donne escluse dal mercato del lavoro; in Italia la cooperativa Anziani e non solo con assistenti e caregiver familiari ed in Grecia KMOP con persone con problemi psichici. La Rickter Scale è una tavola di plastica che riporta

sul lato sinistro 10 titoli in corrispondenza dei quali è disegnata una scala di numeri (da 0 a 10) che può essere percorsa con un piccolo cursore. La tavola della vita esplora i seguenti temi: Impiego/Formazione; Alloggio; Denaro; Relazioni; Influenze; Stress; Alcol; Droga; Salute e Felicità. L'utente attraverso un'intervista strutturata è chiamato in un primo momento, ad indicare spostando il cursore, il numero corrispondente alla sua condizione attuale ed in una seconda serie di domande a spostare il cursore nel numero della condizione desiderata. L'utente viene incoraggiato dall'operatore ad elaborare un piano di azioni da realizzare per potere raggiungere gli obiettivi prefissati. Al fine di valutare l'efficacia dell'intervento, verrà realizzata un'intervista di revisione per verificare i progressi svolti e nel caso in cui gli obiettivi non siano stati raggiunti si rimodula insieme il nuovo piano di azione.

Le fasi

Nella prima fase del progetto alcuni membri delle organizzazioni tedesca, greca ed italiana hanno partecipato a due momenti formativi, dove con l'aiuto dei formatori hanno imparato i fondamenti metodologici del processo RS e il suo utilizzo pratico, conseguendo una licenza. Dopo una breve sperimentazione a campione dello strumento, gli operatori, suddivisi in gruppi di lavoro-paese, hanno elaborato 4 nuovi titoli in base alla peculiarità dei gruppi target con cui lavoreranno. Una volta messi a punto i nuovi strumenti ogni gruppo paese ha testato il processo RS su circa 100 utenti. Il prossimo passo sarà quello di adattare i titoli/le domande considerate inefficaci dai feedback raccolti e realizzare la versione finale del processo RS che verrà utilizzata in ogni paese. Il progetto culminerà in una conferenza finale che si terrà a settembre 2013, nella città di Newcastle in collaborazione con l'Università Northumbria. Si tratta di un momento importante in cui verranno presentati i risultati di questi due anni di lavoro e verranno discusse, insieme ad esperti del settore e stakeholders, le applicazioni e le potenzialità degli strumenti di valutazione dei soft skills.

Il progetto culminerà in una conferenza finale che si terrà a settembre 2013, nella città di Newcastle in collaborazione con l'Università Northumbria.

LA SPERIMENTAZIONE IN ITALIA

In Italia la fase di sperimentazione realizzata dalla Cooperativa Anziani e non solo (ANS) di Carpi tra aprile 2012 e gennaio 2013, si è rivolta ad assistenti familiari e caregiver familiari, in due diverse regioni - Sardegna (Cagliari, Olbia-Tempio) e Emilia Romagna (Modena, Ferrara, Bologna) - dove la cooperativa sviluppa da anni progetti di inclusione sociali ed interventi formativi in favore di persone impegnate nell'attività della cura a domicilio.

Assistenti familiari e caregiver: un target fragile

In Italia il lavoro privato di cura sta divenendo un settore professionale in forte crescita a causa dell'aumento esponenziale degli over 65 e dalla diminuzione delle risorse che lo stato ha a disposizione per soddisfare la crescente domanda di cura della popolazione. Le persone che lavorano in questo settore sono per la maggior parte donne, over 35, migranti, anche se negli ultimi anni a causa delle crisi sta crescendo il numero di donne italiane. Si tratta spesso di un lavoro poco regolamentato, svolto quindi senza copertura contrattuale, nel domicilio della persona assistita (isolamento), reso maggiormente complesso da barriere linguistico/culturali e da bisogni assistenziali sanitari impegnativi.

È tenendo conto di questi elementi peculiari che il gruppo di lavoro di ANS coinvolto nel progetto ha elaborato i 6 nuovi titoli della RS. Infatti dei 10 titoli che costituiscono la base dell'intervista motivazionali 4 sono comuni a quelli usati dagli altri paesi (Relazioni, Stress, Salute, Lavoro), mentre 6 sono stati studiati per esplorare punti di debolezza e di forza del lavoro privato di cura ed essi sono: La sistemazione, le competenze tecnico professionali, la collaborazione con i professionisti della cura, equilibrio tra vita lavorativa e vita professionale, il supporto ricevuto da ANS, barriere incontrate per lavorare in questo settore.

La scelta del target è stata fatta in relazione ai diversi interventi che ANS conduce sulle due Regioni italiane.

✓ **In Emilia Romagna le interviste hanno coinvolto:**

1) assistenti familiari che usufruiscono dello sportello di incontro domanda offerta di lavoro gestito da ANS a Carpi;

2) assistenti familiari seguite dagli sportelli di accompagnamento all'inserimento lavorativo Aspasia del Comune di Ferrara;

3) assistenti familiari e caregiver familiari che hanno frequentato i corso di formazione promossi da ANS a Carpi.

✓ **In Sardegna la maggior parte delle interviste sono state indirizzate ad assistenti familiari disoccupate inserite in un percorso di qualificazione dei servizi alla persona in cui ANS è stata coinvolta da giugno 2012 a gennaio 2013 in collaborazione con la regione Sardegna, Exfor ed i centri per l'impiego provinciali.**

Questa esperienza è stata molto importante per la crescita professionale del personale ANS coinvolto nel progetto SNH che ha potuto acquisire nuove competenze e rapportarsi alle assistenti familiari con un approccio nuovo e dinamico. Inoltre, dalle interviste realizzata ai partecipanti ai corsi di formazione, emerge che le "distante percorse" dagli utenti sono positive, mostrano importanti progressi nel percorso personale di ogni utente. In particolare le persona hanno migliorato la propria valutazione degli aspetti legati a: relazioni, competenze e collaborazione con i professionisti, aspetti peculiari del lavoro di cura a domicilio.

ANZIANI E NON SOLO SOCIETA' COOPERATIVA

Anziani e Non Solo è una società cooperativa che opera dal 2004 nel settore dell'innovazione sociale con specifico riferimento alla progettazione e realizzazione di interventi, prodotti e servizi nel campo del welfare assistenziale e per l'inclusione sociale. Le attività realizzate da Anziani e non solo riguardano le tematiche:

- della qualificazione dei caregiver familiari, delle assistenti familiari, degli operatori socio-sanitari
- dell'invecchiamento attivo e del sostegno ad anziani fragili o non autosufficienti
- della prevenzione della violenza di genere, degli abusi agli anziani e del contrasto alle discriminazioni
- della lotta alla povertà, del supporto all'occupabilità e del sostegno all'inclusione sociale

Nell'ambito delle sue attività Anziani e non solo ha realizzato numerosi progetti a livello territoriale, nazionale e comunitario ed ha tra i propri clienti Enti locali, Regioni, Fondazioni bancarie, Organizzazioni di volontariato, Patronati, Sindacati pensionati, Agenzie per il lavoro, Cooperative sociali.

Anziani e non solo impiega uno staff di 10 professionisti con pluriennale esperienza ed oltre ad essere iscritto al Registro degli Enti che si occupano di Immigrazione presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è membro di alcuni dei principali network nazionali ed europei per la prevenzione agli abusi agli anziani (INPEA), sull'apprendimento intergenerazionele (EMIL), etc.

Anziani e non solo

Società cooperativa

Per maggiori informazioni:

Contatti

Sede amministrativa e legale
Via Lenin, 55 41012 Carpi (MO)
tel. 059.645421 – 059645087
info@anzianienonsolo.it

Progetto Scaling New Heights
www.scalingnewheightsinvet.eu
progetti@anzianienonsolo.it

Zentrum für Integration und Bildung

Zentrum für Integration und Bildung GmbH
Goerdelerstr, 47 42651 – Solingen – Germany
Phone: +49-212-2229435
Mail: zib@zib-online.net
Web: www.zib-online.net

KMOP
Address: 75 Skoufa Str., 106 80, Athens – Greece
Phone: +30 210 3637547
Mail: european_projects@kmop.gr
Web: www.kmop.gr

The Rickter Company
Awakening individuals to choice

Rickter Scale Company
10 View Place Inverness IV2 4SA,
Newcastle (UK)
Phone: +44 01463 717177
Mail: info@rickterscale.com
Web: www.rickterscale.com