



 Ospedale Luigi Sacco
POLO UNIVERSITARIO

Sistema Socio Sanitario

 Regione
Lombardia

ASST Fatebenefratelli Sacco

Progetto LIFT LaborAttivaMente

**“Messa in campo e diffusione nella città di Milano di
modelli operativi per l’integrazione lavorativa di
soggetti affetti da disturbi psichici”**

C. Caputo



INFO@INTEGRALAVORO.COM - WWW.INTEGRALAVORO.COM

Milano, 12 luglio 2017
Consorzio Desio-Brianza,
Aula Magna



Un po' di storia

- ALA (Agenzia Lavoro Apprendimento) nasce nel 1997 da una felice idea del dott. Ciniselli: istituire un'equipe specialistica per inserimenti lavorativi di pazienti affetti da grave patologia psichica
- Alcuni dei principi generali su cui si basa il progetto attuale erano già presenti in ALA:
 - servizio fuori dalle mura ospedaliere
 - distinzione fra percorsi di avvicinamento al lavoro e ambiti riabilitativi
 - operatore specialistico come mediatore da formare fra salute e mondo del lavoro
 - relazione diretta del servizio con le aziende



Il primo programma

- Anno 2006:

il DSM H Sacco vince il bando del primo programma innovativo regionale TR38 (*“Messa in campo e diffusione nell’ASL Milano di modelli operativi per l’inserimento lavorativo di soggetti affetti da gravi disturbi psichici”*) proponendo alcune idee che cambiano paradigmi operativi:

- si passa dal concetto di inserimento a quello di integrazione
- si propone di operare su tutta la città di Milano attraverso pacchetti formativi specifici con l’obiettivo di costituire una cassetta degli attrezzi comune degli operatori coinvolti che faccia da mediazione fra mondo del lavoro e mondo della salute



Il secondo programma

- Anno 2009:

Seconda triennalità di progetto:

- si rilancia l'obiettivo di facilitare per ogni dipartimento un Polo Lavoro con equipe dedicata;
- si lavora ad un tavolo tecnico sostenuto dalla ASL Città di Milano, a cui partecipano tutti gli operatori delegati dai dipartimenti e dagli stakeholder del territorio

→ con un sistema TOP DOWN – BOTTOM UP



L'innovazione dell'organizzazione

- ✓ Rilevazione della necessità di cambiare il modello operativo date le criticità:
 - complessità del sistema: diversi attori con diversi linguaggi
 - complessità dell'impianto normativo che governa il sistema
 - mancanza di accessibilità equa dell'utenza alle opportunità
- ✓ Modifica della percorribilità della rete



Principi-guida del programma

CULTURA CONDIVISA



APPROCCIO
COMUNITARIO



PERSONA

ACCESSIBILITA'



ISTITUZIONI

LAVORO

Modalità comuni e co-costruite di affrontare il tema dell'integrazione lavorativa che tenga conto della complessità di differenti elementi (soggetto, sistema sociale, sistema sanitario, mondo del lavoro)

Metodo culturale-organizzativo che mira ad ottimizzare risorse, valorizzare competenze, accrescere fruibilità e a fornire interventi efficaci; nonché intercettare bisogni emergenti per il soggetto, il sistema sanitario, le istituzioni e il mondo del lavoro, armonizzandoli con le risorse disponibili

La persona è cittadino, paziente e lavoratore. Le istituzioni comprendono quelle deputate alla cura e quelle rivolte ai bisogni sociali. Il mondo delle lavoro comprende gli enti formativi, il terzo settore e le aziende.



La rete: elementi chiave

- ✓ Si ha la possibilità di organizzare un'equipe sovra-zonale, guidata fino al 2016 dal Prof. Maranesi ed ora dal Prof. Mencacci.
- ✓ Il Programma funziona da facilitatore, vengono messe in comune le risorse utili e si procede con ogni DSM su obiettivi concordati da un tavolo Tecnico istituito da ASL (ora ATS) Milano.
- ✓ Vengono costruite piattaforme e un nuovo modello organizzativo sulla base di principi quali partecipazione, condivisione e co-costruzione.
- ✓ Cambio di paradigma che permette di operare con maggiore libertà di iniziativa e di valorizzazione.



La rete per il candidato

- ✓ Centralità del persona considerato come paziente, cittadino, lavoratore.
- ✓ Cambio di vertice e di prospettiva: dalla relazione privilegiata e prolungata dell'operatore con il paziente si passa alla relazione fra operatore e contesto-rete.
- ✓ Il candidato al lavoro viene accolto da un'organizzazione che privilegia motivazione e desiderio, affianca il percorso di cura, individua i criteri di occupabilità, mette a fuoco le opportunità formative e lavorative più idonee, seleziona i candidati e li segue all'interno del mondo del lavoro prima e dopo l'assunzione.



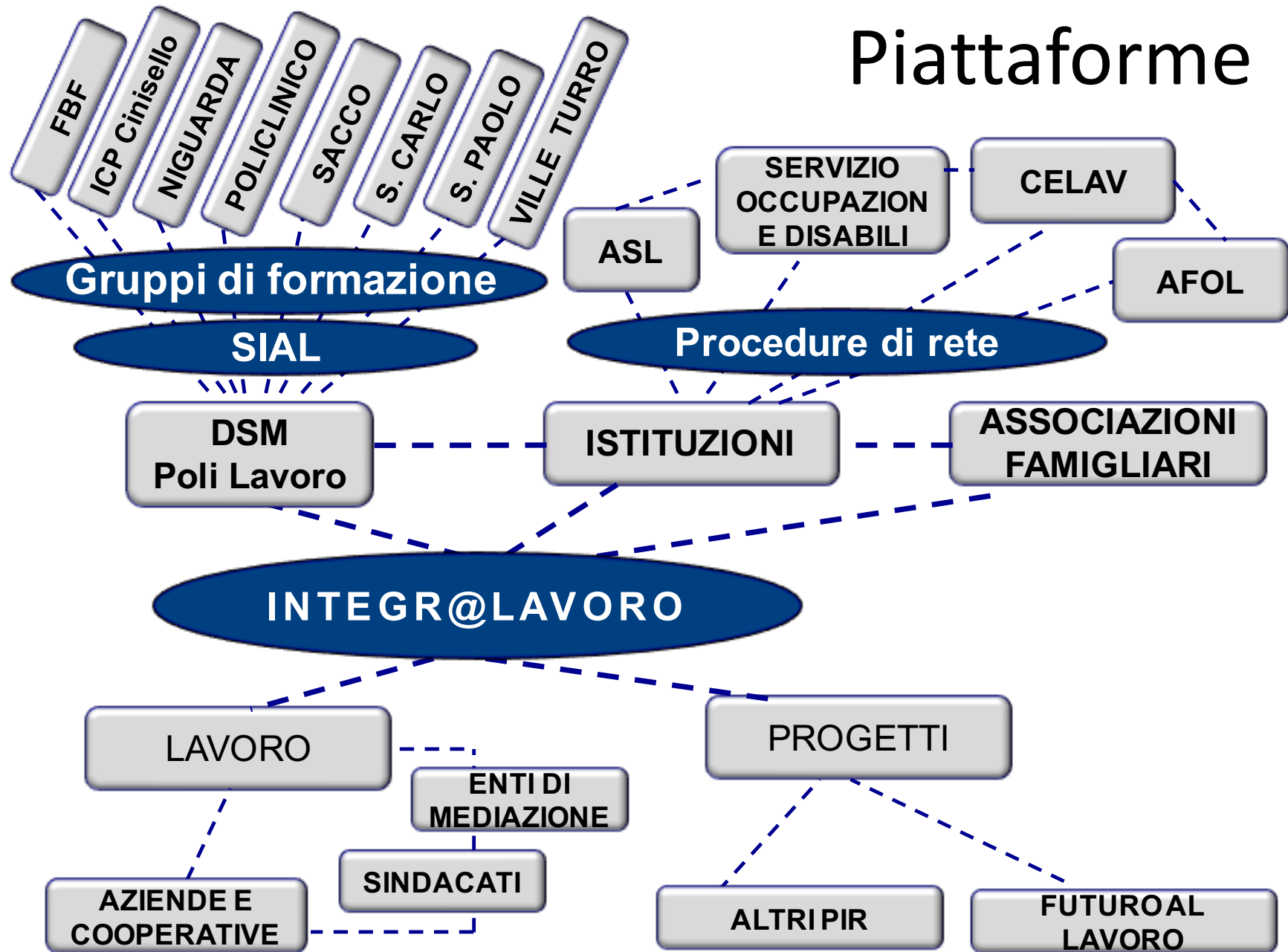
Quale ausilio per il disabile psichico?



La connessione di rete tra diversi attori



Piattaforme



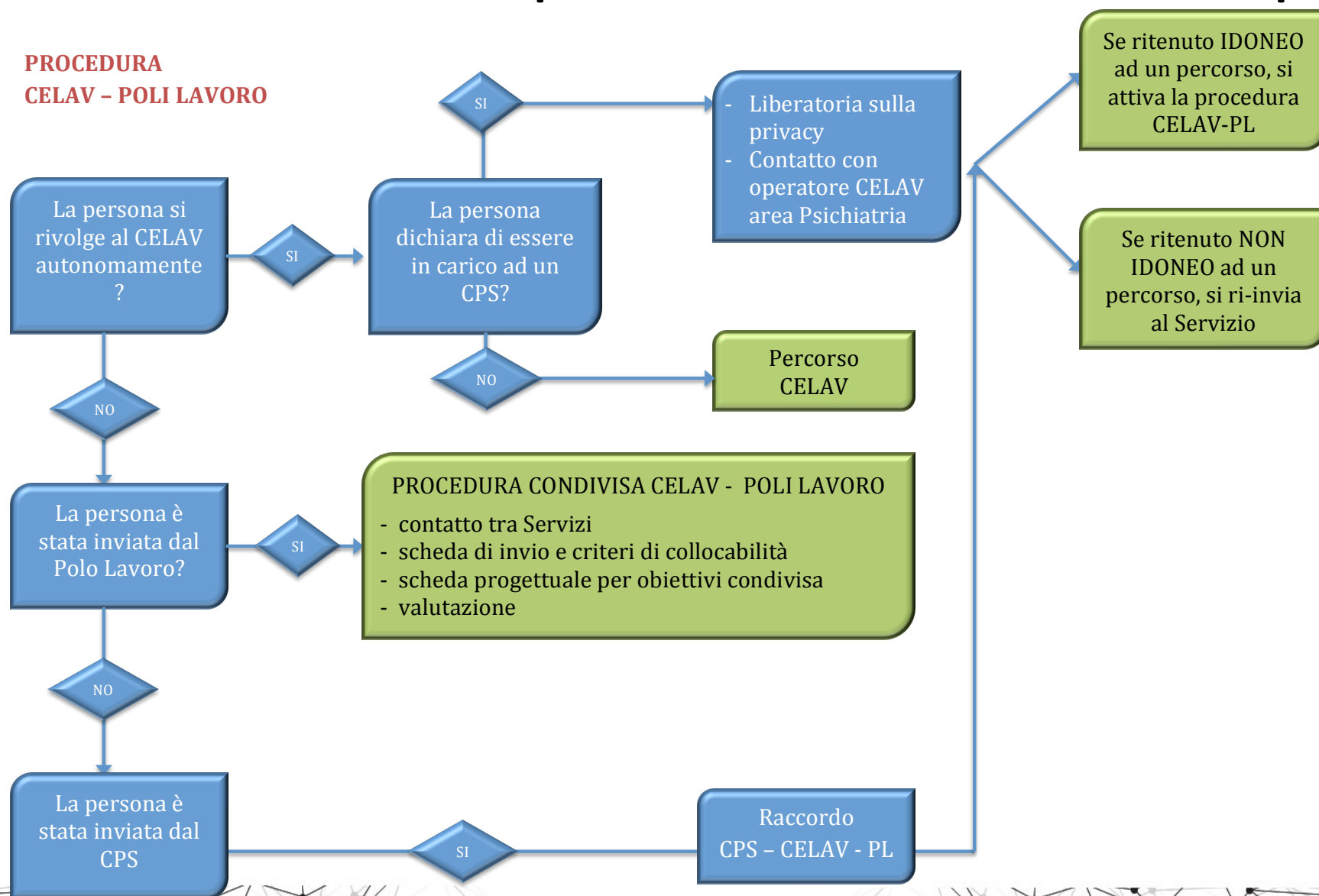
Impatto organizzativo

1. co-costruzione di strumenti
 - di valutazione
 - di metodo
 - clinico
2. co-costruzione di prassi
 - patti fiduciari stipulati
3. co-costruzione di dispositivi di rete
 - Sial
 - Integralavoro
 - Gruppi di formazione – informazione
4. formazione, supervisione e monitoraggio



Co-costruzione di patti fiduciari: un esempio

PROCEDURA CELAV - POLI LAVORO



Strumenti

- ✓ I sistemi di raccolta dei dati clinici servono anche alla costruzione di indicatori di struttura di processo e di esito
- ✓ Contribuiscono alla diffusione della cultura della raccolta dati nei percorsi di integrazione al lavoro



Il coach multi-appartenenza

- ✓ Professionista formato per realizzare la connessione fra esigenze del singolo candidato al lavoro e la rete delle opportunità del territorio;
- ✓ Nella cura del bene comune il coach ha il compito di rendere snodi percorribili i nodi della rete
- ✓ Competenze sia cliniche sia organizzative di analisi e intervento sul sistema



SIAL: Sistema Informativo

- È un sistema di raccolta dati di tipo clinico sui percorsi di integrazione lavorativa realizzati dai Poli Lavoro della città di Milano e condiviso da tutti i DSM.
- Il sistema funziona attraverso la compilazione e l'aggiornamento online di tre schede condivise.
- L'obiettivo principale di questo lavoro è quello di attivare un processo di diffusione e condivisione di un sistema di valutazione clinica dei candidati al lavoro.
- Favorisce elaborazioni di dati grazie alla raccolta sistematica delle informazioni.

<http://sial.hsacco.it>



SIAL: Sistema Informativo

STRUMENTI CONDIVISI DI VALUTAZIONE DEL CANDIDATO

Scheda
Anamnestica

Scheda di
valutazione
delle
funzioni
mentali

Scheda dei
criteri di
collocabilità

Tracciamento
delle fasi
progettuali

Integr@lavoro: cos'è

Una piattaforma online, accessibile a tutti gli operatori attivi su progetti di integrazione lavorativa di persone con disagio psichico, all'interno della rete dei Dipartimenti di Salute Mentale.



Integr@lavoro: azioni

La regia del progetto Integr@lavoro è affidata a un “tavolo”, al quale partecipano uno o più referenti per ogni Polo Lavoro dei DSM, che intende organizzare le seguenti azioni:

- condivisione delle risorse disponibili, accessibili quindi a tutti i DSM
- trasmissione dei contenuti nel proprio Polo Lavoro di appartenenza
- scouting verso aziende, cooperative, enti di formazione
- valutazione dei candidati per le postazioni tramite l'utilizzo di strumenti condivisi
- circolazione di idee e strategie operative sul tema dell'integrazione lavorativa



Integr@lavoro: il processo

Accordo con azienda/cooperativa per postazioni disponibili al suo interno

Pubblicazione annuncio della postazione sul sito integr@lavoro.com

POLI LAVORO: Presa visione dell'annuncio, diffusione interna per la ricerca dei candidati idonei, invio delle candidature (CV) al tavolo Integr@lavoro

TAVOLO INTEGR@LAVORO: valutazione candidature raccolte, attraverso screening CV e strumenti condivisi (criteri di collocabilità)

Integr@lavoro: gli strumenti

Il tavolo di valutazione, organizzato ad hoc, prevede l'incrocio di 3 strumenti principali:

1. Il Curriculum Vitae (CV)
2. La Job/Context Description
3. I Criteri di Collocabilità



Job/Context Description

Caratteristiche dell'impegno lavorativo, dell'ambiente di lavoro e delle mansioni congrue con il candidato:

Il lavoro prevede	Dinamicità	1	2	3	4	5	Staticità
Ambiente	Esterno	1	2	3	4	5	Interno
Il compito è	Ripetitivo	1	2	3	4	5	Variabile
Il lavoro viene svolto	Gruppo	1	2	3	4	5	Autonomia
Prevede relazione con	Esterni	1	2	3	4	5	Interni
Rilevanza della relazione	Scarsa	1	2	3	4	5	Rilevante
Intensità della relazione	Ridotta	1	2	3	4	5	Frequente



INFO@INTEGRALAVORO.COM - WWW.INTEGRALAVORO.COM



I criteri di collocabilità

dimensioni	criteri	valutazione		
Dimensione 1 Relazione con sé	Fornisce una immagine di Sé sufficientemente coerente e costante	1	2	3
	È capace di stare in un progetto	1	2	3
	Si prende cura di sé - Ha un aspetto curato	1	2	3
	E' in grado di affrontare e gestire i cambiamenti - E' in grado di adattarsi al nuovo	1	2	3
	E' in grado di riconoscersi potenzialità e limiti	1	2	3
	E' in grado di integrare in modo realistico il progetto lavorativo nel proprio progetto di vita	1	2	3
	E' in grado di tollerare mutamenti dell'immagine di Sé	1	2	3
	E' consapevole della propria malattia	1	2	3

I criteri di collocabilità

Dimensione 2 Relazione con gli altri	Gestisce in modo funzionale le relazioni verticali	1	2	3
	Gestisce in modo funzionale le relazioni orizzontali	1	2	3
	E' in grado di modulare le proprie emozioni e comportamenti al contesto e agli interlocutori	1	2	3
	E' in grado di riconoscere gli altri anche come alleati - Accetta l'aiuto	1	2	3
	Chiede aiuto in modo congruo	1	2	3
	Distingue le differenze individuali e i ruoli	1	2	3
	Tollera la competizione e il confronto	1	2	3

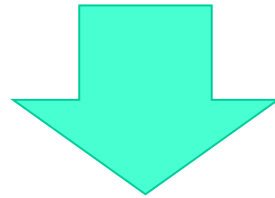
I criteri di collocabilità

Dimensione 3 Relazione con il mondo	È autonomo negli spostamenti	1	2	3
	È autonomo nelle attività quotidiane	1	2	3
	È puntuale	1	2	3
	Rispetta le regole	1	2	3
	Riconosce contesti e funzioni diversi	1	2	3
	Ha un atteggiamento e un aspetto congruo al contesto	1	2	3

I criteri di collocabilità

Dimensione 4 Relazione con il compito	È in grado di mantenere la concentrazione e l'attenzione	1	2	3
	È in grado di imparare dai propri errori	1	2	3
	E' in grado di eseguire il compito nei tempi e modi richiesti (velocità, coordinazione visuo- motoria, memoria a breve e lungo termine)	1	2	3
	È in grado di assumersi delle responsabilità	1	2	3
	È in grado di svolgere compiti in modo autonomo	1	2	3
	E' in grado di comprendere le consegne per l'esecuzione di compiti e mansioni	1	2	3
	E' in grado apprendere mansioni nuove	1	2	3
	E' in grado di tollerare situazioni stressanti	1	2	3

Integr@lavoro: monitoraggio e mantenimento



I CV dei candidati selezionati vengono inviati all'azienda con i riferimenti del coach del Polo Lavoro che seguirà il percorso del candidato, garantendo il monitoraggio e il mantenimento dell'intero percorso di integrazione in azienda, anche dopo l'assunzione.



Integr@lavoro: in futuro

Accessibilità della piattaforma (in remoto) per ciascun

Polo Lavoro che permetta:

- Gestione anagrafiche
- Gestione curriculum
- Gestione segnalazione per postazione





Visualizza Candidato

Cognome

Rossi

Nome

Mario

Nato Nazione

Italia

N. Pr

MI

Nato Luogo

Milano

Nato Data

11/05/1975

Genere

Maschio

Codice Fiscale

GLSRSL79S68F205I

Pololavoro

Sacco

Coach

Dragoni

Is. coll

Sì

Invalidità

Inval. %

Curriculum



Aggiornato il

10/05/2016 12:19:02

Aggiornato da

Administrator

Aggiorna

Crea Utente

Anamnestica

Crea

TFP

Crea

Collocabilità

Crea

Profilo lavorativo

Crea

Passaggio candidato (non implementata)

VFM (non implementata)

Segnalazioni

Vedi tutto

Crea

Segnalazione

Tipo inquadramento

Valutazione

10/05/2016

Legge 68

10/05/2016

Gruppi Formazione Lavoro

Vedi tutto



Crea nuova TFP

I campi con * sono obbligatori.

Candidato

Rossi Mario

Coach *

Data creazione *

10/05/2016

Fase progettuale *

- ✓ Accoglienza
 - Definizione progetto
 - Dimissioni per acutizzazione della patologia
 - Dimissioni per cambio di competenza territoriale
 - Dimissioni per drop-out
 - Dimissioni per non idoneità al progetto lavorativo
 - Dimissioni per raggiunta autonomia
 - Dimissioni per rinvio ad altro servizio
 - Dimissioni perchè mai presentatosi
 - Esperienza finalizzata
 - Esperienza formativa
 - Esperienza propedeutica**
 - Mantenimento
 - Reperimento risorsa finalizzata
 - Reperimento risorsa formativa
 - Reperimento risorsa propedeutica
 - Sospensione per patologia

Note

Tirocinio
extracurriculare
c/o ABC coop soc



Integr@lavoro: in futuro

Accessibilità della piattaforma (in remoto) per l'azienda:

- Inserimento della propria anagrafica aziendale
- Inserimento della propria postazione con descrizione del profilo lavorativo ricercato





Visualizza Azienda

Ragione sociale

ABC

Tipo ragione sociale

Cooperativa Sociale

No. dipendenti

Meno di 15

Data Inserimento

03/05/2016

Riferimento nominativo

Sig. Carli

Rif. e-mail

 carli@abc.it

Rif. telefono

 0123342542

Rif. ruolo

Risorse umane

Sito web

 <http://www.abc.it>

Disponibile per percorsi

☒ Articolo 14☐ Collocamento ordinario☐ Formazione professionale☒ Legge 68☐ Tirocinio finalizzato☐ Tirocinio osservativo

Aggiornato il

10/05/2016 12:31:08

Aggiornato da

Administrator

 Aggiorna Crea Utente Crea nuova Azienda

Integr@lavoro: in futuro

☒ Le seguenti affermazioni riguardano il contesto lavorativo ed, in particolare, descrivono le caratteristiche della mansione in oggetto del luogo di lavoro.
Per favore, segna con una crocetta il numero che indica il grado e/o frequenza con cui senti che il candidato sia in grado di affrontare le situazioni di seguito descritte.
0 = Mai, 1 = In maniera marginale, 2 = Sempre

La mansione richiede di lavorare in ambienti controllati da supervisori e/o attraverso videoregistrazioni *

0	1	2
---	---	---

Il lavoro prevede un elevato automatismo nello svolgimento *

0	1	2
---	---	---

Il lavoro prevede che si debbano prendere decisioni in autonomia *

0	1	2
---	---	---

Frequentemente è richiesto al lavoratore di prendere decisioni che possono influenzare altre persone, risorse finanziarie e/o l'immagine e la reputazione dell'organizzazione *

0	1	2
---	---	---

È importante essere accurati nello svolgimento del lavoro *

0	1	2
---	---	---

È prevista all'interno della mansione la necessità di ripetere la stessa attività fisica (es. inserire la chiave) o o attività mentale (es. controllare le entrate) ripetutamente, senza fermarsi *

0	1	2
---	---	---

Questo lavoro richiede di rispettare scadenze molto ravvicinate *

0	1	2
---	---	---

Gli orari di lavoro sono definiti e fissi *

0	1	2
---	---	---



Integr@lavoro: in futuro

Accessibilità della piattaforma (in remoto) per il candidato:

- Inserimento CV
- Inserimento profilo lavorativo



I gruppi di formazione al lavoro

Perché un programma di integrazione lavorativa si è occupato di riabilitazione?

- Sovrapposizione tra forme riabilitative e strumenti dedicati all'inserimento lavorativo



- Utilizzo improprio di risorse
- Gap tra apprendimenti in setting riabilitativi e in setting lavorativi



I gruppi di formazione al lavoro

Rilevazione e analisi del bisogno



I gruppi di formazione al lavoro

Premesse metodologiche

Gruppo come **contesto elettivo d'apprendimento** e come **vertice d'eccellenza** per l'osservazione del funzionamento dei candidati al lavoro



- Favorisce lo sviluppo di legami identificativi e di rispecchiamento
- Incentiva la creazione di una cultura comune
- Attiva potenti meccanismi trasformativi



I gruppi di formazione al lavoro

Finalità

- Sovra-zonalità e ottimizzazione delle risorse
- Valutazione del funzionamento di candidati al lavoro, sulla base di specifici criteri di collocabilità
- Informazione e orientamento
- Acquisizione di competenze propedeutiche e di base
- Monitoraggio del percorso d'integrazione lavorativa, in un'ottica di ottimizzazione delle risorse operatore
- Recupero di abilità a seguito d'esposizione a situazioni di malessere psichico, che limitano il funzionamento personale e lavorativo del soggetto



Sistema Informativo
ALA SACCO

Username

Password

Login

© 2011 isLab srl Website template by Arcsin



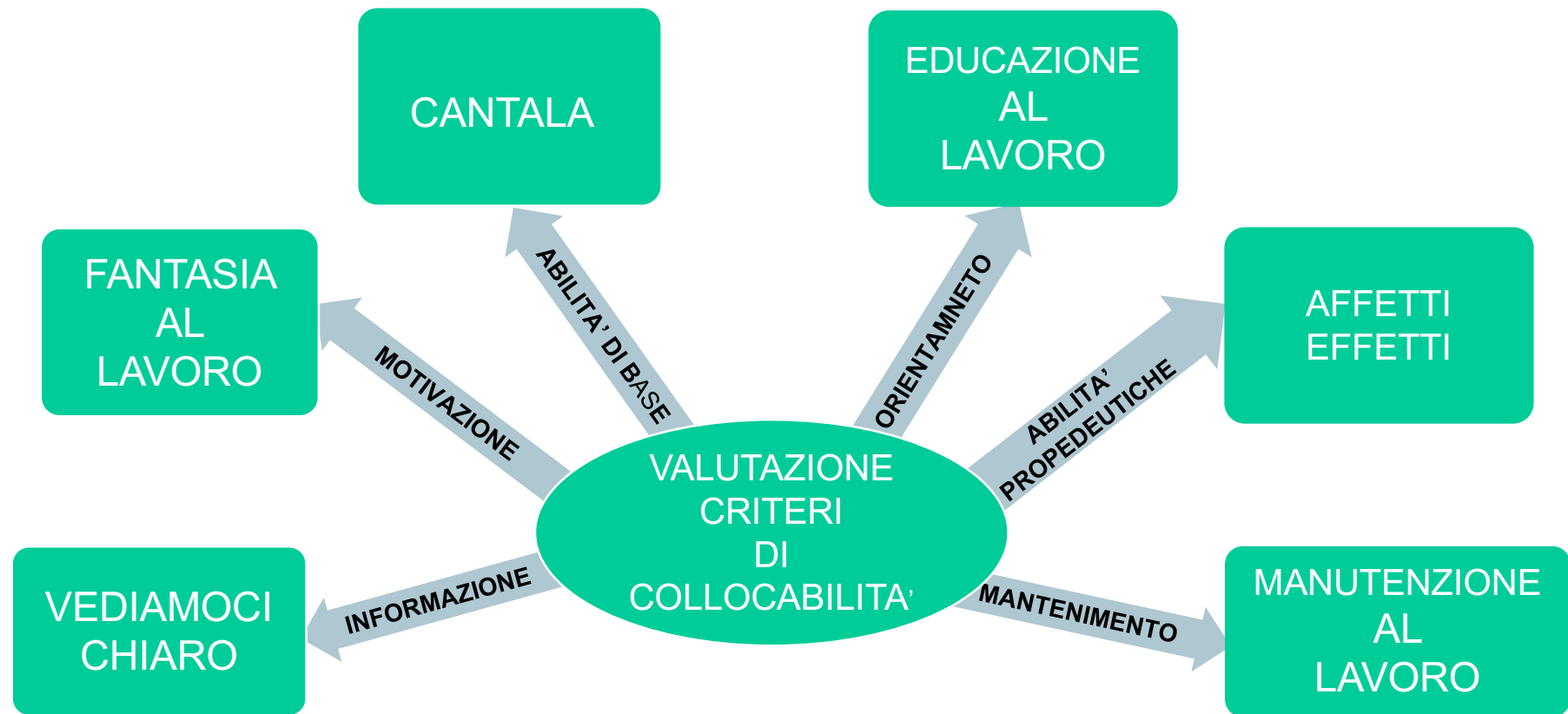
dimensioni	criteri	valutazione*		
Dimensione 1 Relazione con sé	Fornisce una immagine di sé sufficientemente coerente e costante	1	2	3
	È capace di stare in un progetto	1	2	3
	Si prende cura di sé - Ha un aspetto curato	1	2	3
	E' in grado di affrontare e gestire i cambiamenti - E' in grado di adattarsi al nuovo	1	2	3
	E' in grado di riconoscersi potenzialità e limiti	1	2	3
	E' in grado di integrare in modo realistico il progetto lavorativo nel proprio progetto di vita	1	2	3
	E' in grado di tollerare mutamenti dell'immagine di sé	1	2	3
	E' consapevole della propria malattia	1	2	3
Dimensione 2 Relazione con gli altri	Gestisce in modo funzionale le relazioni verticali	1	2	3
	Gestisce in modo funzionale le relazioni orizzontali	1	2	3
	E' in grado di modulare le proprie emozioni e comportamenti al contesto e agli interlocutori	1	2	3
	E' in grado di riconoscere gli altri anche come alleati - Accetta l'aiuto	1	2	3
	Chiede aiuto in modo congruo	1	2	3
	Distingue le differenze individuali e i ruoli	1	2	3
	Tollera la competizione e il confronto	1	2	3
Dimensione 3 Relazione con il mondo	È autonomo negli spostamenti	1	2	3
	È autonomo nelle attività quotidiane	1	2	3
	È puntuale	1	2	3
	Rispetta le regole	1	2	3
	Riconosce contesti e funzioni diversi	1	2	3
	Ha un atteggiamento e un aspetto congruo al contesto	1	2	3
Dimensione 4 Relazione con il compito	È in grado di mantenere la concentrazione e l'attenzione	1	2	3
	È in grado di imparare dai propri errori	1	2	3
	E' in grado di eseguire il compito nei tempi e modi richiesti (velocità, coordinazione visuo-motoria, memoria a breve e lungo termine)	1	2	3
	È in grado di assumersi delle responsabilità	1	2	3
	È in grado di svolgere compiti in modo autonomo	1	2	3
	E' in grado di comprendere le consegne per l'esecuzione di compiti e mansioni	1	2	3
	E' in grado apprendere mansioni nuove	1	2	3
	E' in grado di tollerare situazioni stressanti	1	2	3

I gruppi di formazione al lavoro

- Vediamoci Chiaro → informazione/formazione sul lavoro
- Fantasia al Lavoro → motivazione e desiderio
- CantAla → abilità propedeutiche al lavoro spazio/tempo
- Definizione Progetto → valutazione di idoneità al percorso
- Laboratorio teatrale → gestione delle dinamiche in contesto lav.
- Affetti-Effetti dell'Arte → consapevolezza della propria malattia
- Manutenzione al Lavoro → sul mantenimento post assunzione
- Educazione al Lavoro → cv e presentazione (con Fond. Adecco)



**Sulla base dei BISOGNI del candidato si
individuano
le risorse che facilitano l'accesso al lavoro**





Gli incontri avranno luogo
nella sala riunioni del
Acquario Civico
Viale Gerolamo Gadio, 2

- per raggiungerci con i mezzi:
M LANZA CAIROLI
TRAM 2 - 4 - 12 - 14 - 19
AUTOBUS 57 - 61

per le iscrizioni rivolgersi a:

Raffaella Tibaldi

Tel. 02.81843150

Fax 02.81843153

le iscrizioni si chiuderanno entro
il 20 Dicembre 2010



LAVORARE OGGI



VEDIAMOCI CHIARO

3^a edizione

gruppi d'incontro
sulle tematiche attuali
del lavoro



Il Progetto

Il progetto sarà realizzato grazie alla collaborazione tra l'Assessorato alla Salute del Comune di Milano e i D.S.M. delle Aziende Ospedaliere milanesi.

Si rivolge a persone in carico ai Servizi Psichiatrici, in età lavorativa che formulano richieste di lavoro improprio e/o che non hanno mai lavorato.

Obiettivi del Corso

Fornire informazioni sulla realtà lavorativa attuale:

- normativa generale legge 68 e sue applicazioni;
- utilizzo di strumenti quali: colloqui di lavoro, stesura curriculum.

Promuovere la riformulazione della richiesta di lavoro da parte dei partecipanti

attraverso la valutazione di sé, delle proprie inclinazioni e delle proprie capacità, con particolare attenzione alle criticità rilevabili negli aspetti relazionali.

Composizione del Gruppo

Il gruppo prevede la partecipazione da un minimo di 8 fino ad un massimo di 12 iscritti. E' condotto da due Educatori Professionali e da un'Assistente Sociale.

Durata degli Incontri

Gli incontri saranno di circa 2 ore ciascuno.

L'Accesso al Gruppo

Il gruppo è sovrazonale e l'accesso avviene su segnalazione del C.P.S. che ha in carico la persona interessata.

CALENDARIO

I° INCONTRO 25/01/2011 H 14.15-16.15

- presentazione del percorso
- presentazione dei partecipanti e delle aspettative di ciascuno rispetto alla partecipazione al corso
- "Legislazione del mercato del lavoro ordinario"

a cura dell'Ufficio Politiche Sociali
Camera del Lavoro Milano.

II° INCONTRO 08/02/2011 H 14.15-16.15

- "Il collocamento mirato e gli strumenti utilizzati per un'efficiente integrazione lavorativa" [i tirocini, le borse lavoro, le borse di studio,...]

a cura di: ALA Sacco

III° INCONTRO 22/02/2011 H 14.15-16.15

- "Il mercato del lavoro oggi"
- il colloquio di lavoro (tramite l'uso di situazioni simulate)
- stesura del curriculum

a cura della Dott.ssa Elena Della Malva
Psicologa del Lavoro, consulente società di gestione risorse umane

IV° INCONTRO 08/03/2011 H 14.15-16.15

- "Le relazioni in ambito lavorativo tra pari e nel piccolo gruppo"
- Attività di psicodramma
- test propedeutico al lavoro
- a cura del **Dott. Edoardo Razzini - psichiatra**

V° INCONTRO 22/03/2011 H 10.30-12.30

- "Regole aziendali e aspetti relazionali sui luoghi di lavoro"
- Test propedeutico al lavoro
- Test sulle capacità relazionali

a cura della dott.ssa Elisabetta Franciosi
Psicologa del lavoro

VI° INCONTRO 05/04/2011 H 14.15-16.15

- "Oltre la mansione: caratteristiche necessarie ad un lavoratore oltre le competenze professionali"

a cura dei conduttori

VII° INCONTRO 19/04/2011 H 14.15-16.15

Visita guidata in Azienda in piccoli gruppi per conoscere ambienti e postazioni lavorative.

VIII° INCONTRO 03/05/2011 H 14.15-16.15

- conclusioni
- consegna della valutazione del percorso ai partecipanti
- scheda di valutazione da parte dei corsisti
- buffet di saluto

**Il gruppo sarà condotto
dagli Educatori Professionali
Sabrina Isidori e Raffaella Tibaldi
e dalla Assistente Sociale Carla Pugnoli**

GRUPPO VEDIAMOCI CHIARO

Il focus principale su cui interviene il gruppo è quello di sviluppare e potenziare la capacità di stare sul tema lavoro attraverso l'incontro con professionisti di tale settore, la capacità di apprendere contenuti mediante interlocutori differenti in un assetto informativo-formativo e promuovere la riformulazione della richiesta di lavoro da parte dei partecipanti mediante un bilancio tra esigenze del mondo del lavoro ed aspettative personali.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI PRESUPPOSTI RICHIESTI

S

NO

1. Possiede compenso psichico

--	--

2. E' capace di un minimo contenimento di emozioni aggressive.

--	--

3. Possiede di abilità di base (sufficiente cura di sé, tenuta, puntualità, rispetto delle regole, motivazione sufficiente, autonomia negli spostamenti, finalizzato al compito)

--	--

4. E' capace di stare nel gruppo

--	--

5. E' in grado di mantenere l'attenzione e la concentrazione

--	--

6. E' motivato all'acquisizione di nuove conoscenze

--	--

SCHEDA DI VALUTAZIONE SULLE COMPETENZE DA POTENZIARE SPECIFICHE PER IL GRUPPO VEDIAMOCI CHIARO

1. E' capace di stare in un progetto

to	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
t1	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
t2	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente

2. E' in grado di riconoscersi potenzialità e limiti

to	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
t1	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
t2	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente

3. E' in grado di integrare in modo realistico il progetto lavorativo nel proprio progetto di vita

to	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
t1	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
t2	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente

4. Gestisce in modo funzionale le relazioni verticali

to	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
t1	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
t2	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente

5. Gestisce in modo funzionale le relazioni orizzontali

to	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
t1	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
t2	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente

6. E' in grado di modulare le proprie emozioni e comportamenti al contesto e agli interlocutori

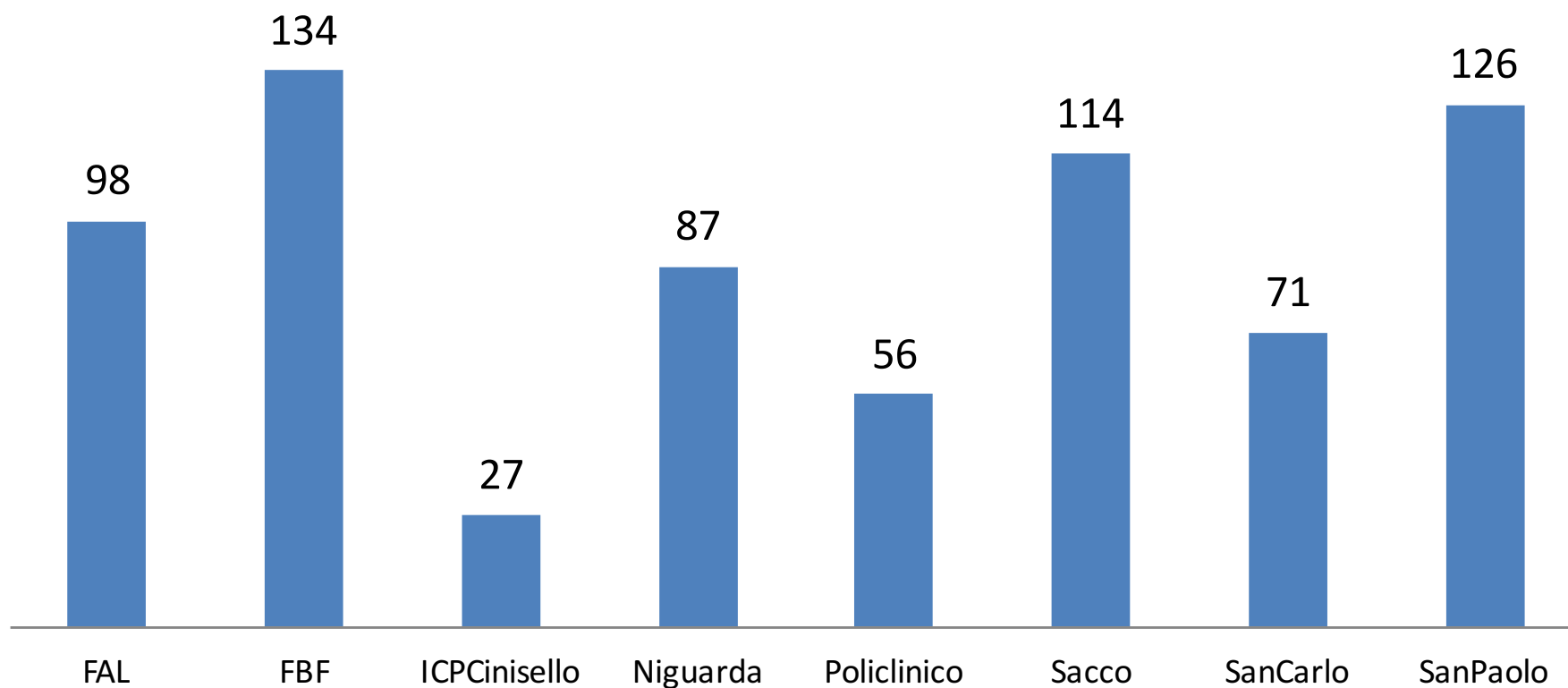
to	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
t1	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
t2	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente

7. E' in grado di riconoscere gli altri come alleati

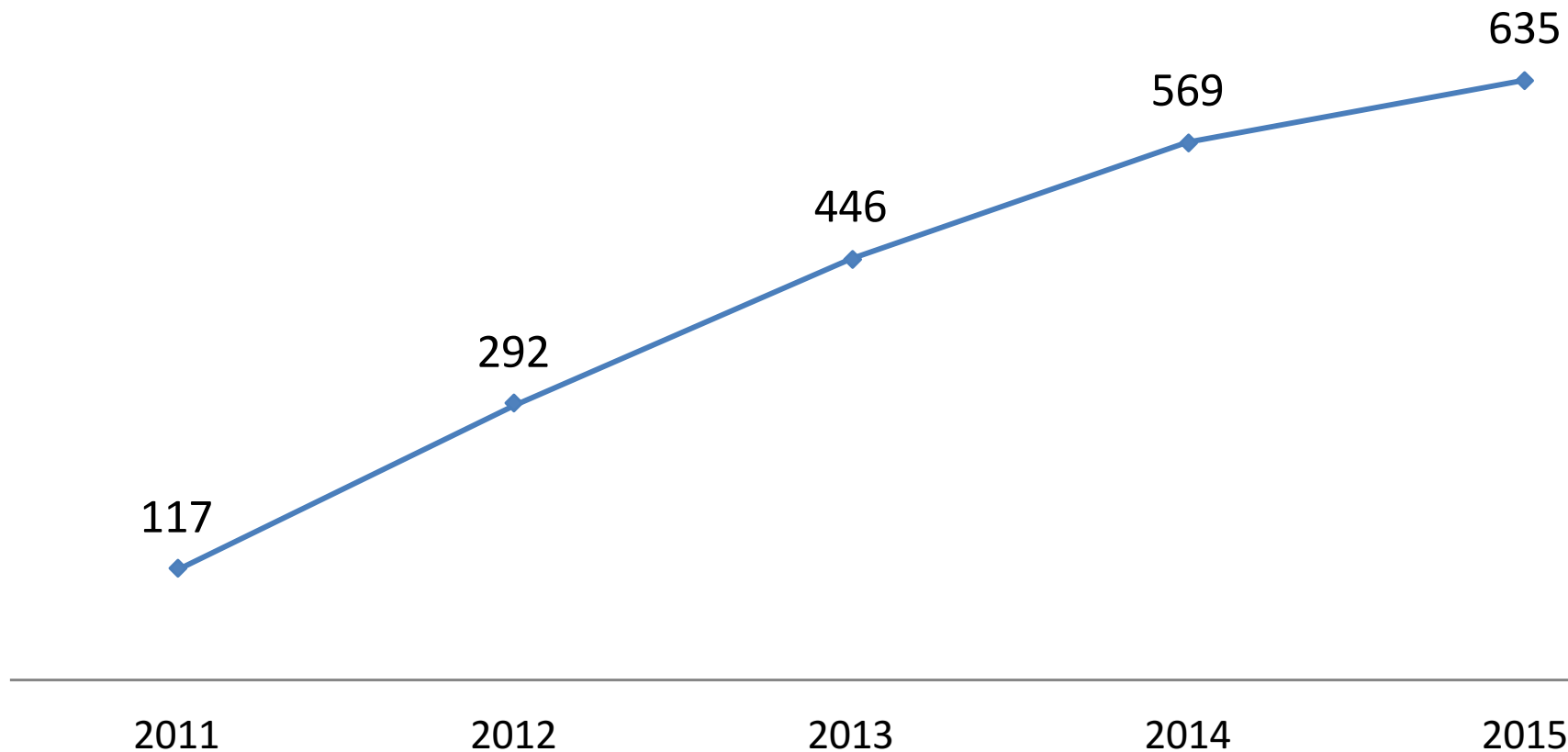
to	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
t1	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
t2	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente

Pazienti inseriti nel sistema

Totale Pazienti = 713

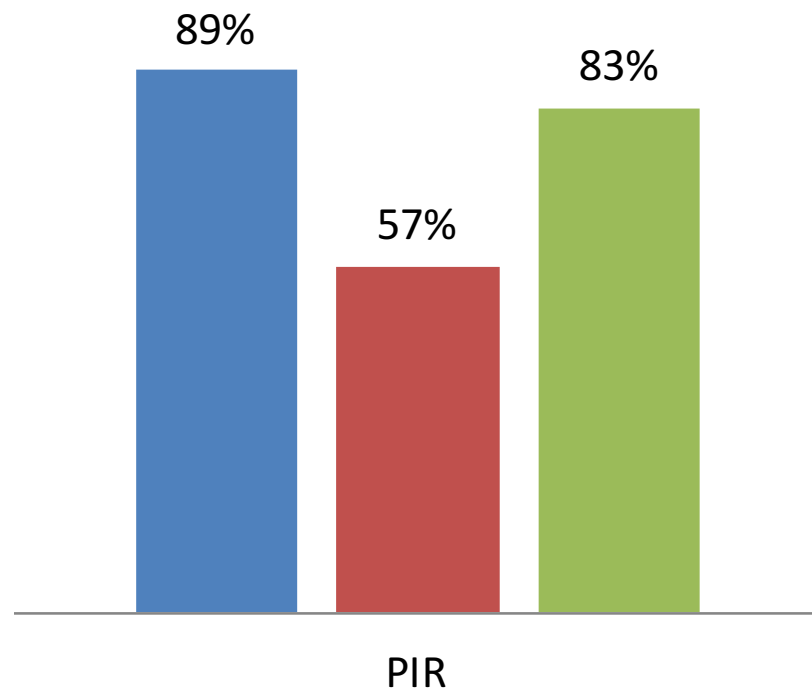


Incremento dell'attivazione dei pazienti nel sistema (con almeno un'anamnestica compilata)

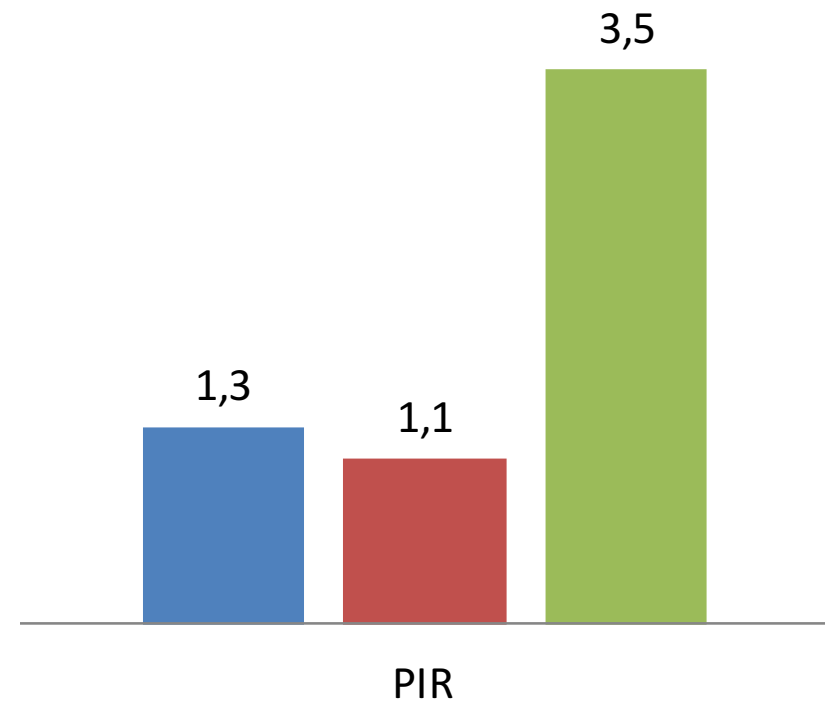


Tassi di compilazione

■ ANAMNESTICA ■ VFM ■ TFP

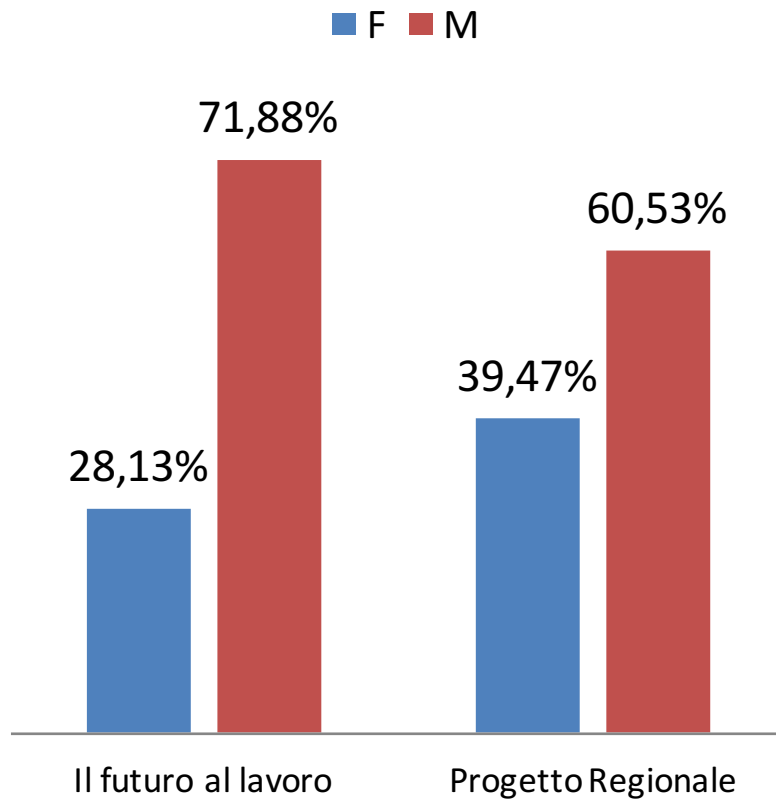


■ ANAMNESTICA ■ VFM ■ TFP

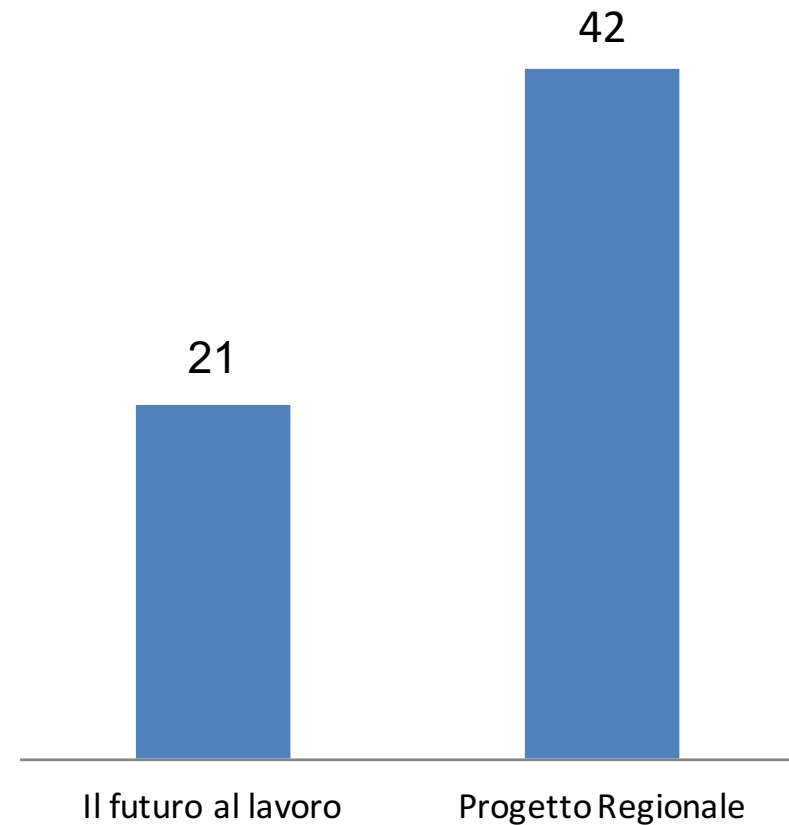


Descrizione anamnestica

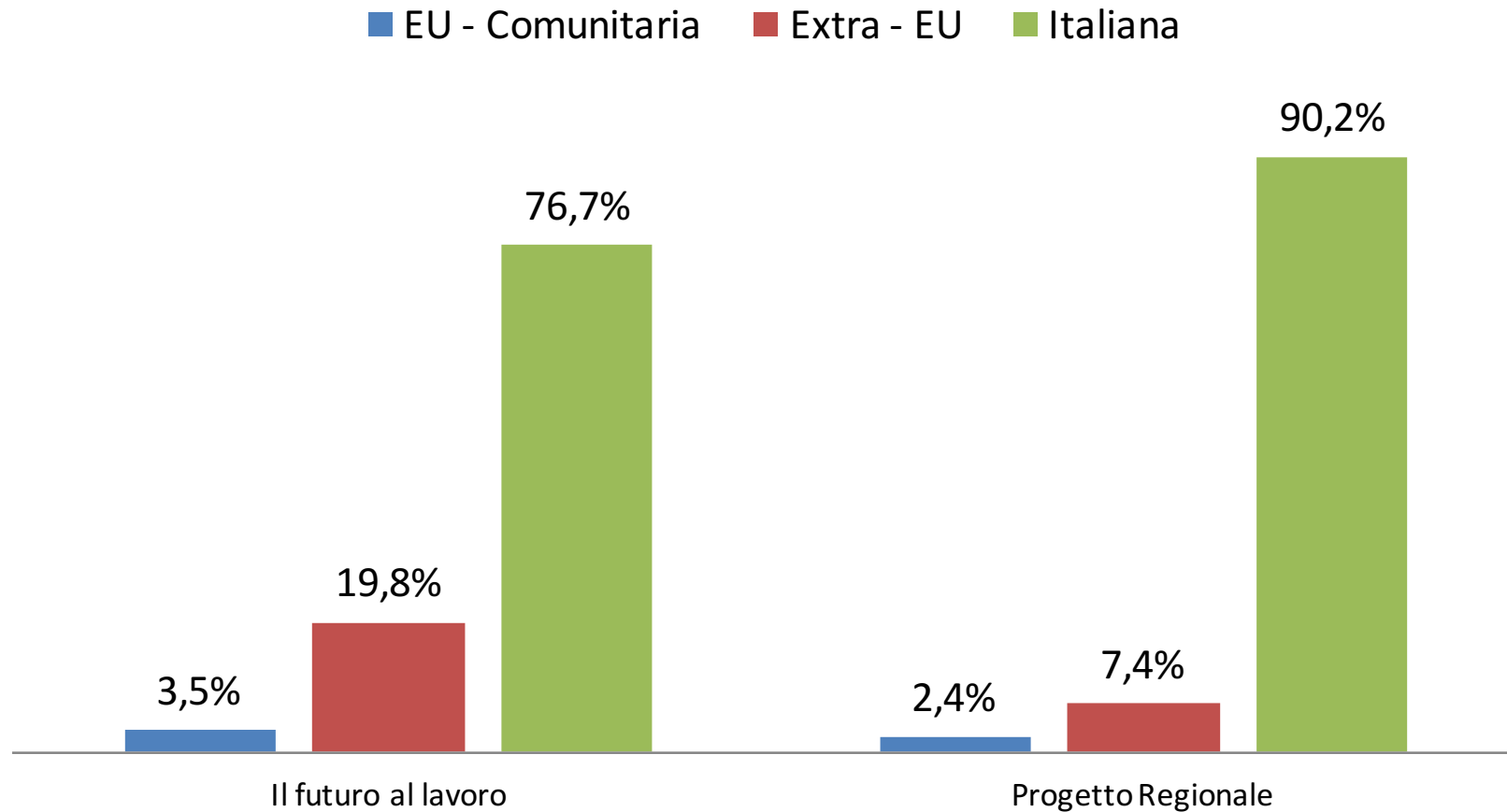
Genere



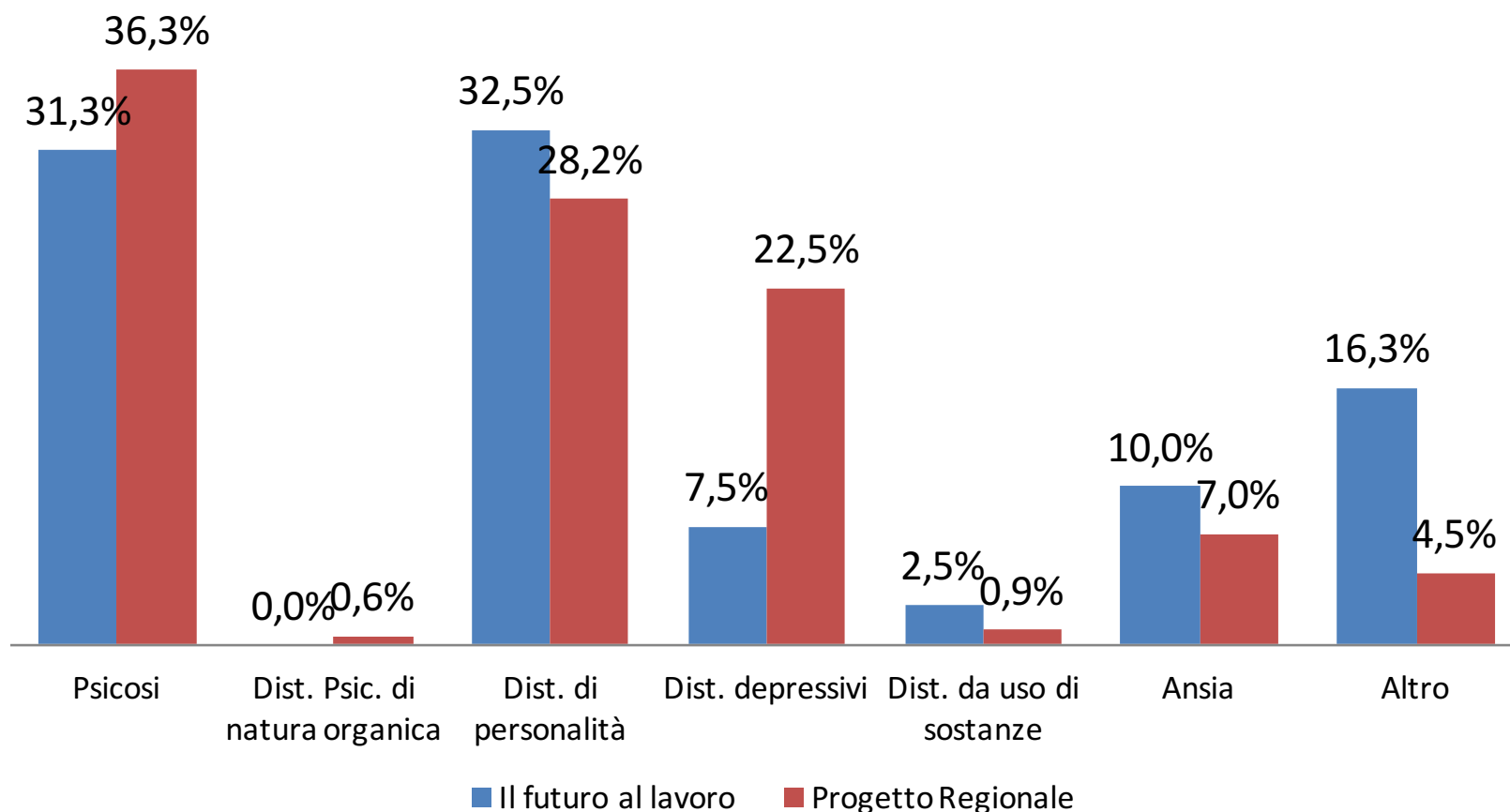
Età media



Nazionalità

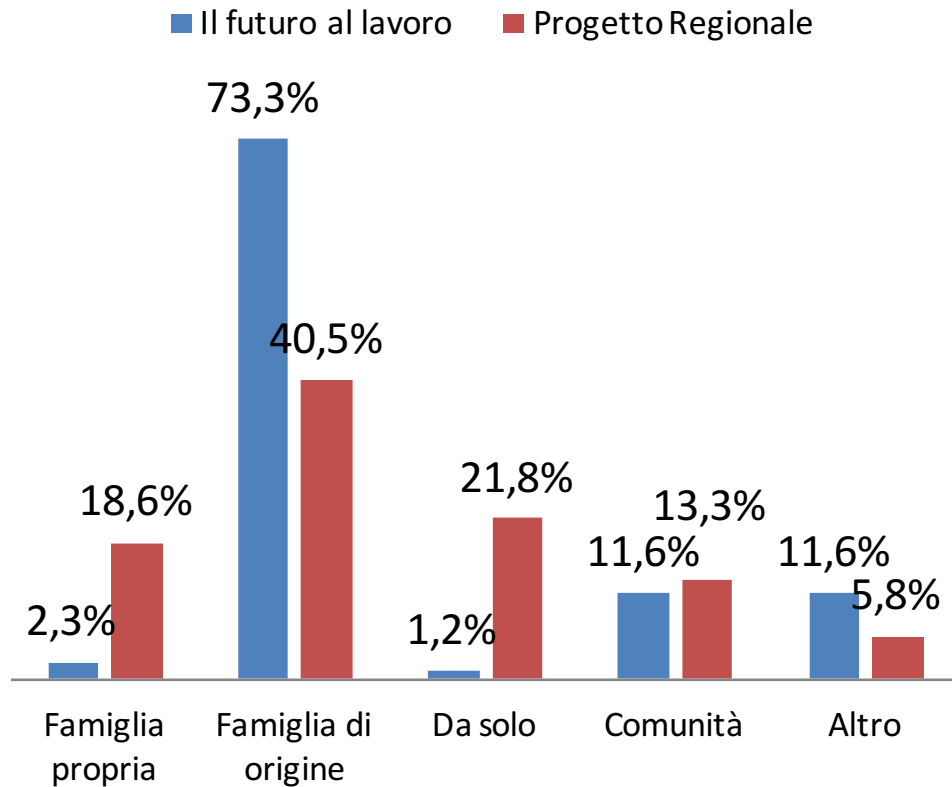


Tipologia di disturbo

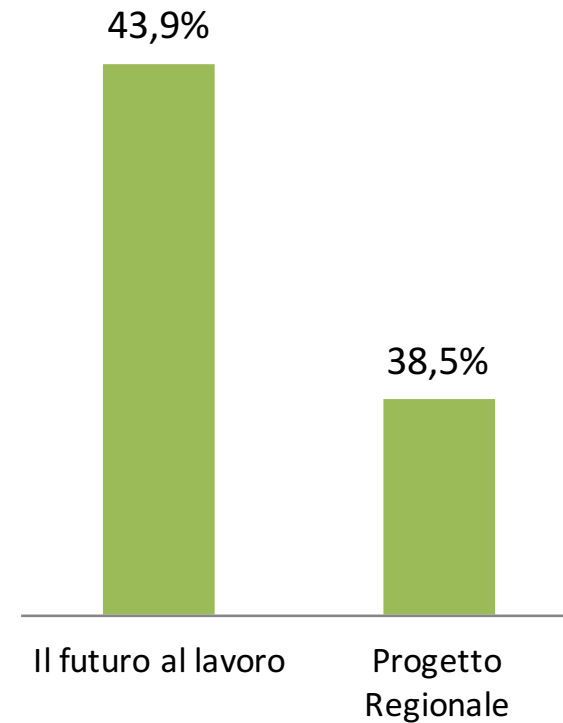


Famiglia

Anamnesi ambientale

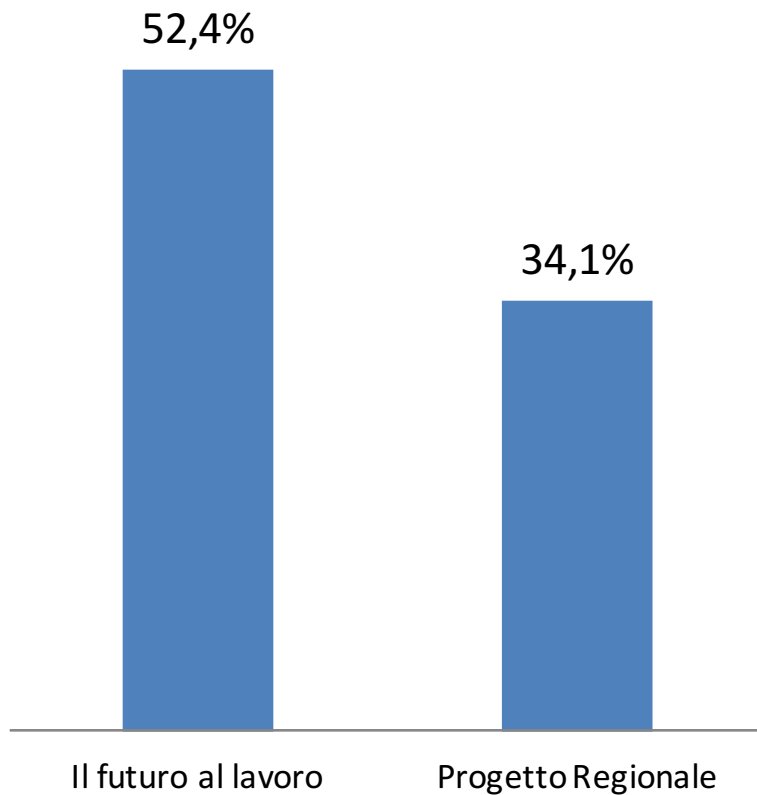


Pazienti con patologia familiare

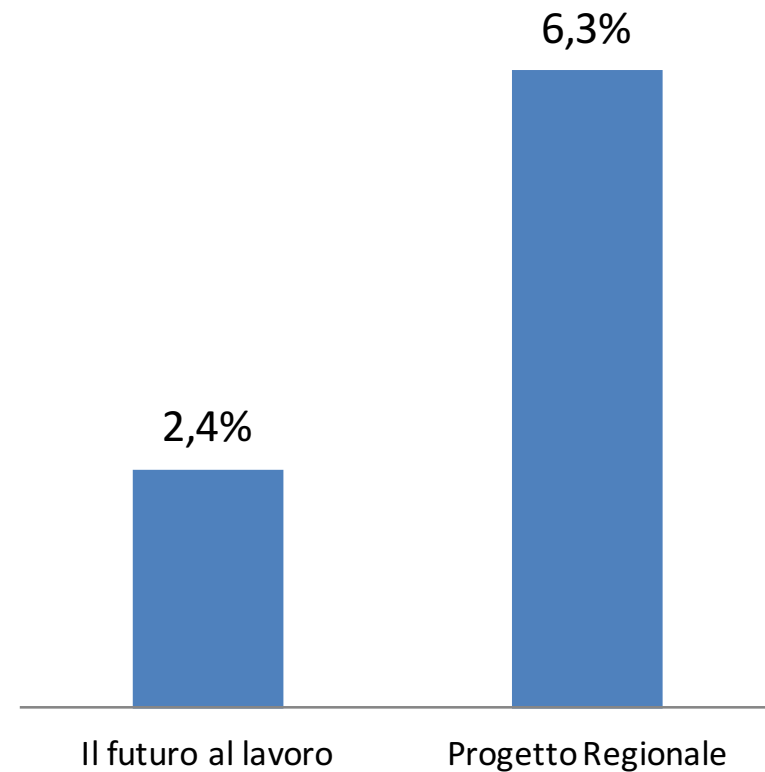


Psicoterapia

Psicoterapia individuale

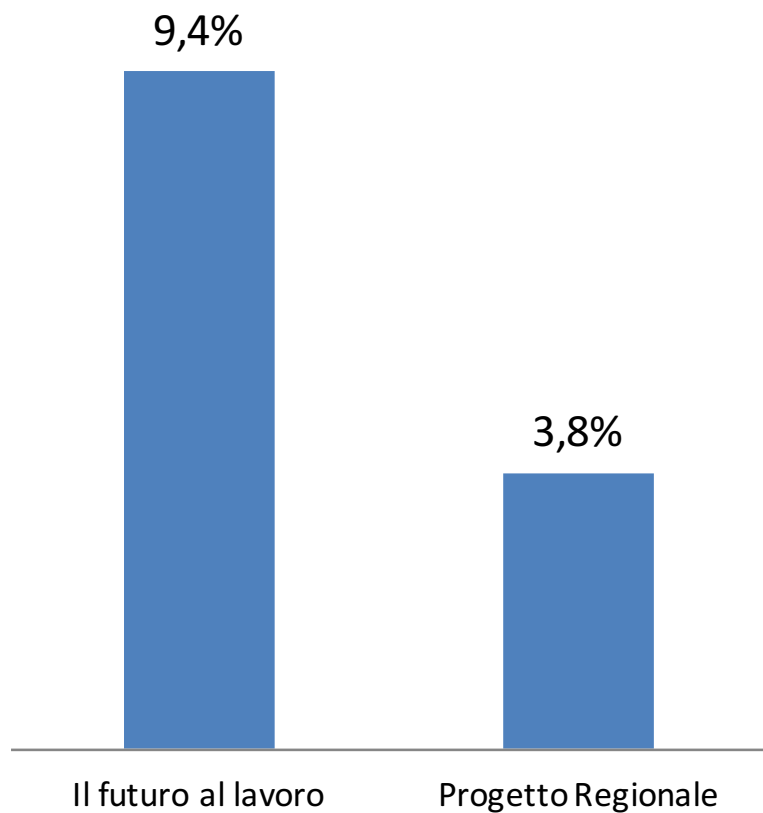


Psicoterapia di gruppo

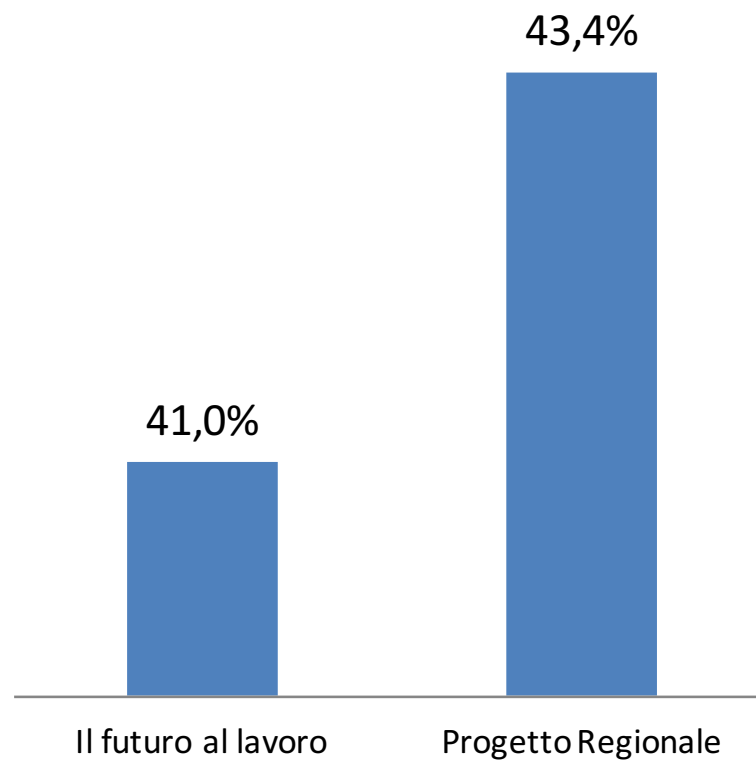


Altri interventi

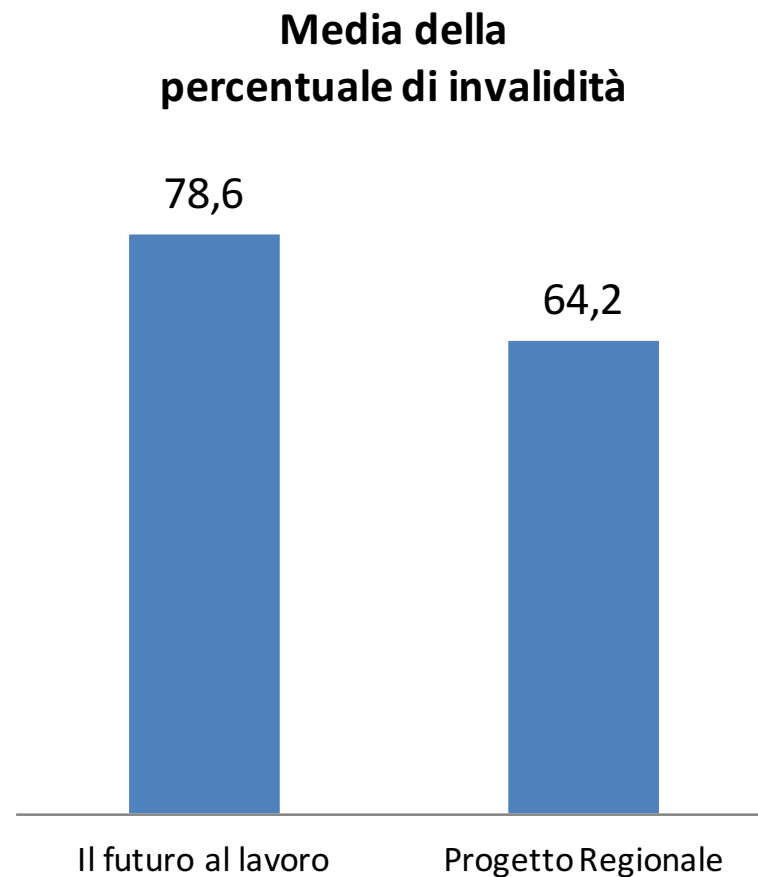
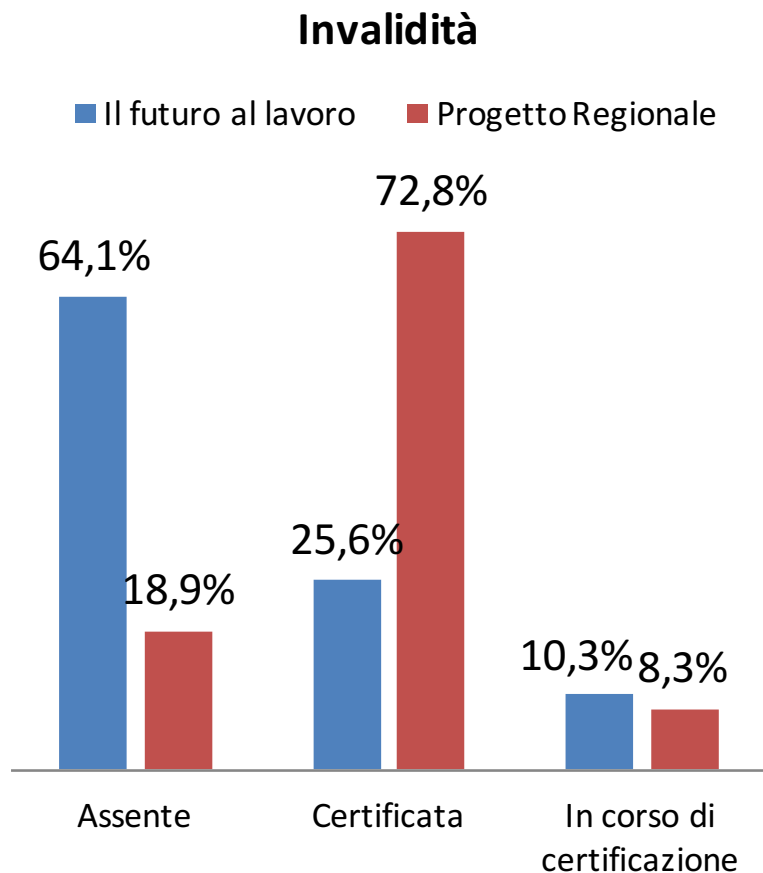
Assistenza domiciliare



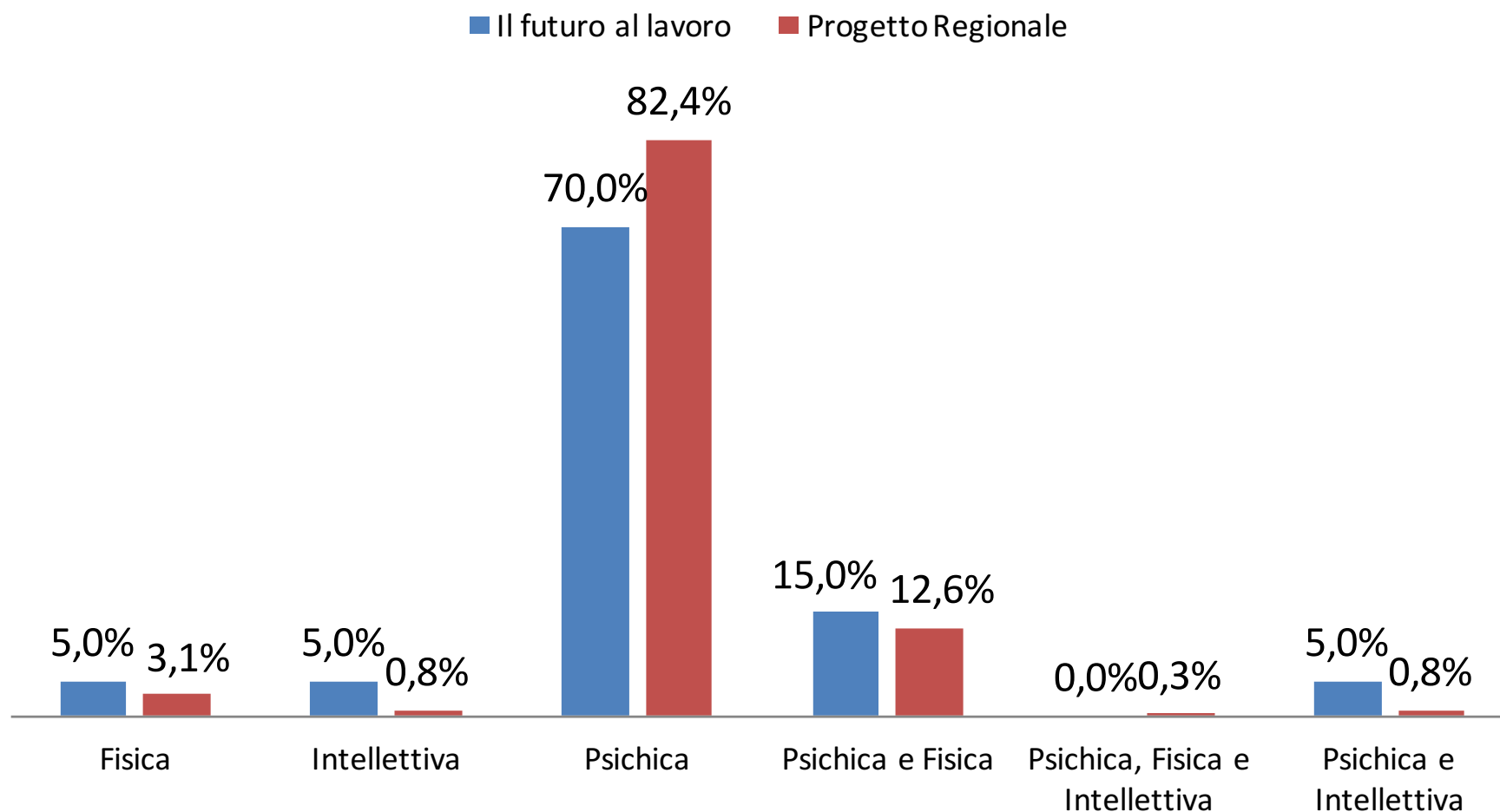
Riabilitazione



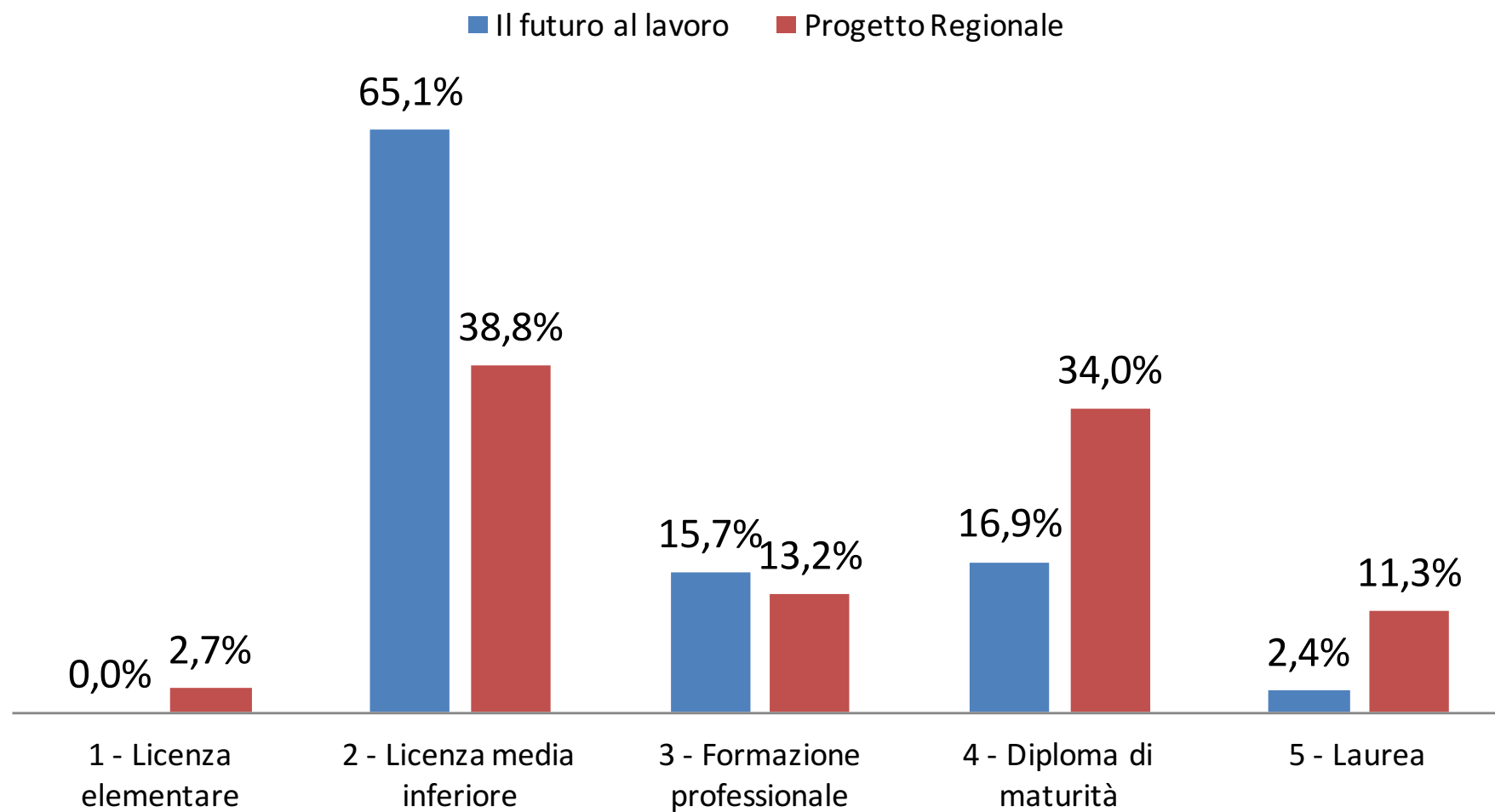
Invalidità



Tipologia di invalidità

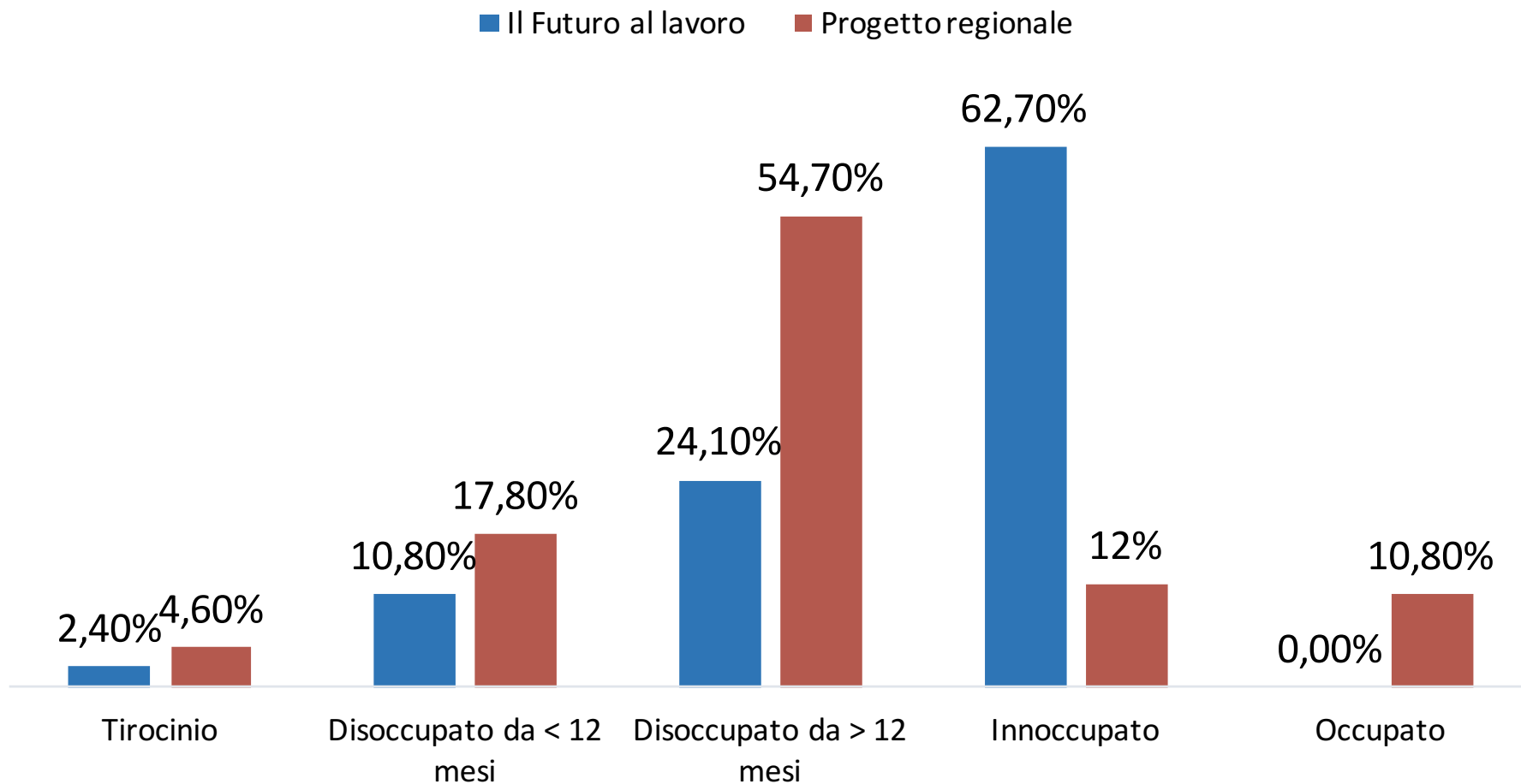


Titolo di studio



Lavoro

Posizione lavorativa in ingresso al programma



Crea nuova TFP

I campi con * sono obbligatori.

Candidato

Rossi Mario

Coach *

Data creazione *

10/05/2016

Fase progettuale *

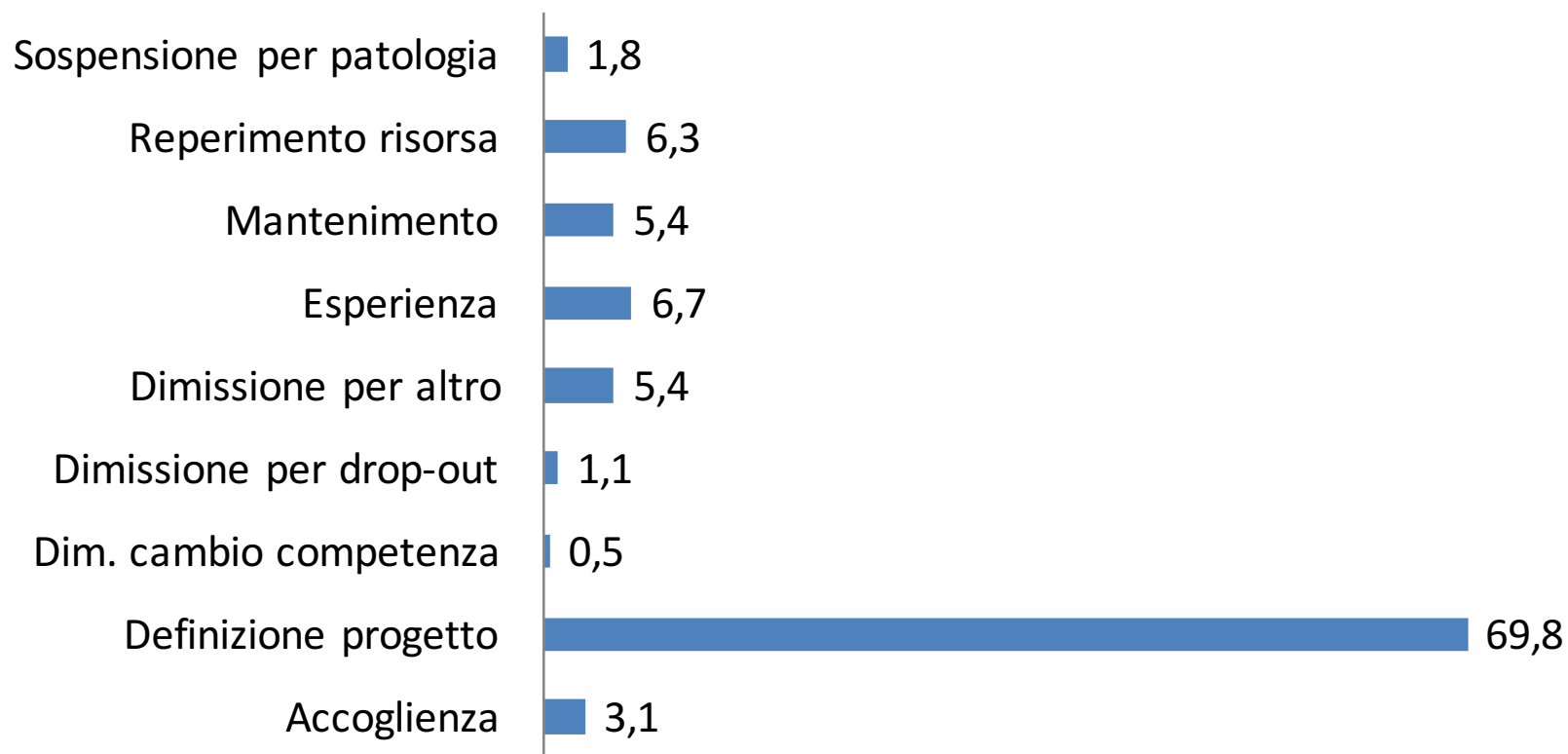
- ✓ Accoglienza
 - Definizione progetto
 - Dimissioni per acutizzazione della patologia
 - Dimissioni per cambio di competenza territoriale
 - Dimissioni per drop-out
 - Dimissioni per non idoneità al progetto lavorativo
 - Dimissioni per raggiunta autonomia
 - Dimissioni per rinvio ad altro servizio
 - Dimissioni perchè mai presentatosi
 - Esperienza finalizzata
 - Esperienza formativa
 - Esperienza propedeutica**
 - Mantenimento
 - Reperimento risorsa finalizzata
 - Reperimento risorsa formativa
 - Reperimento risorsa propedeutica
 - Sospensione per patologia

Note

Tirocinio
extracurriculare
c/o ABC coop soc

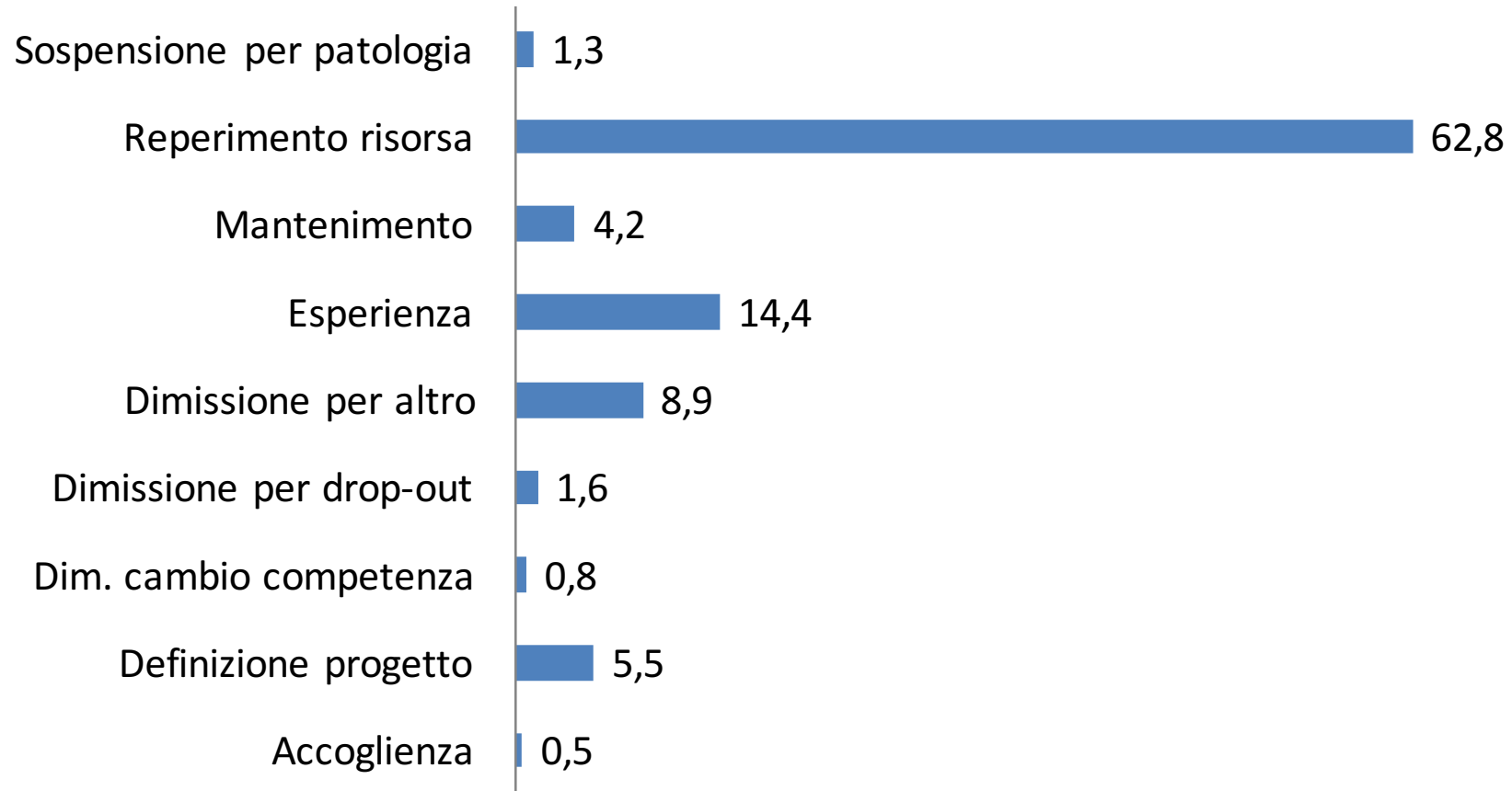
Passaggio fasi

Percentuale di pazienti nel passaggio in seconda fase



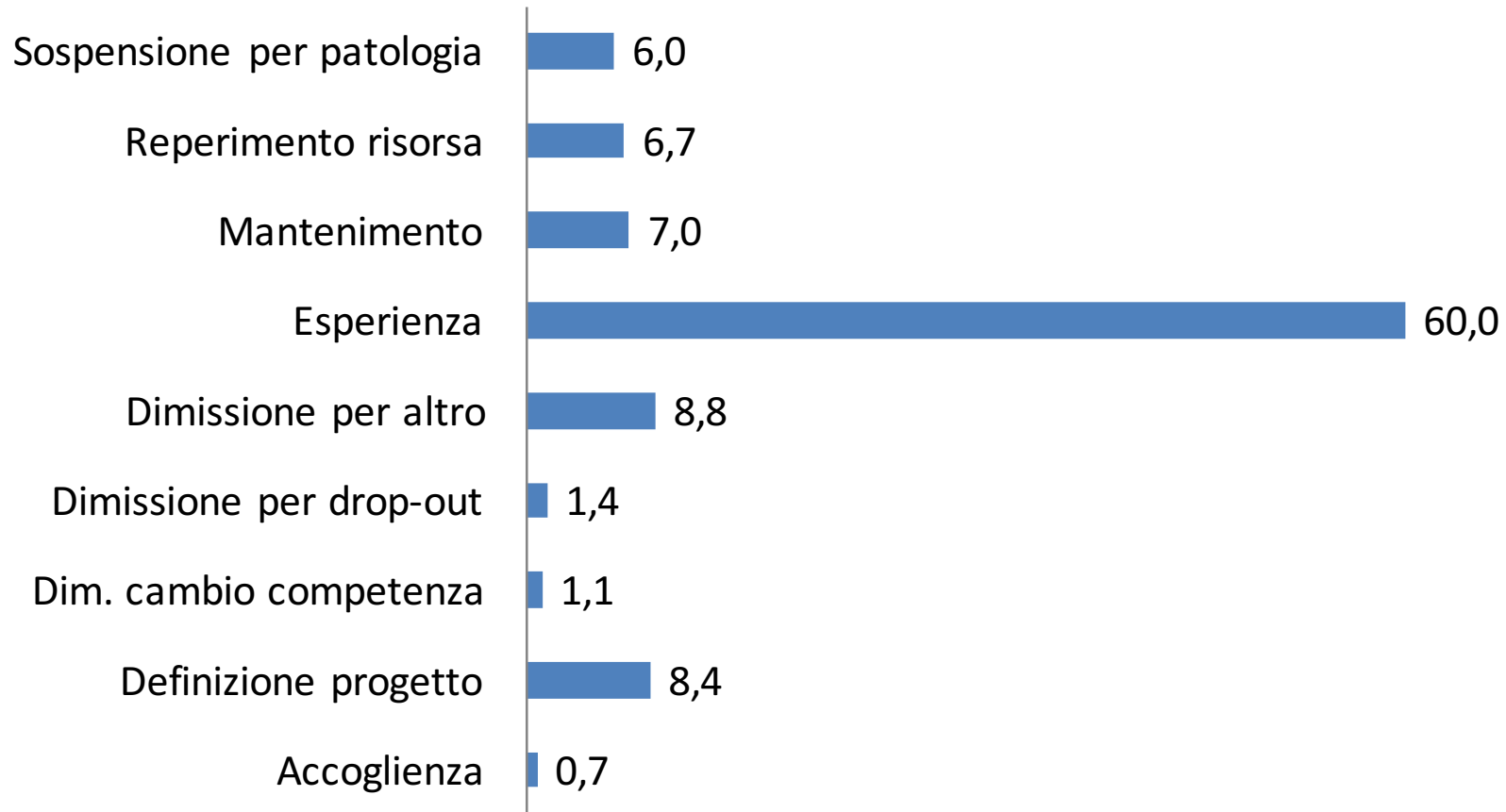
Passaggio fasi

Percentuale di pazienti nel passaggio in terza fase



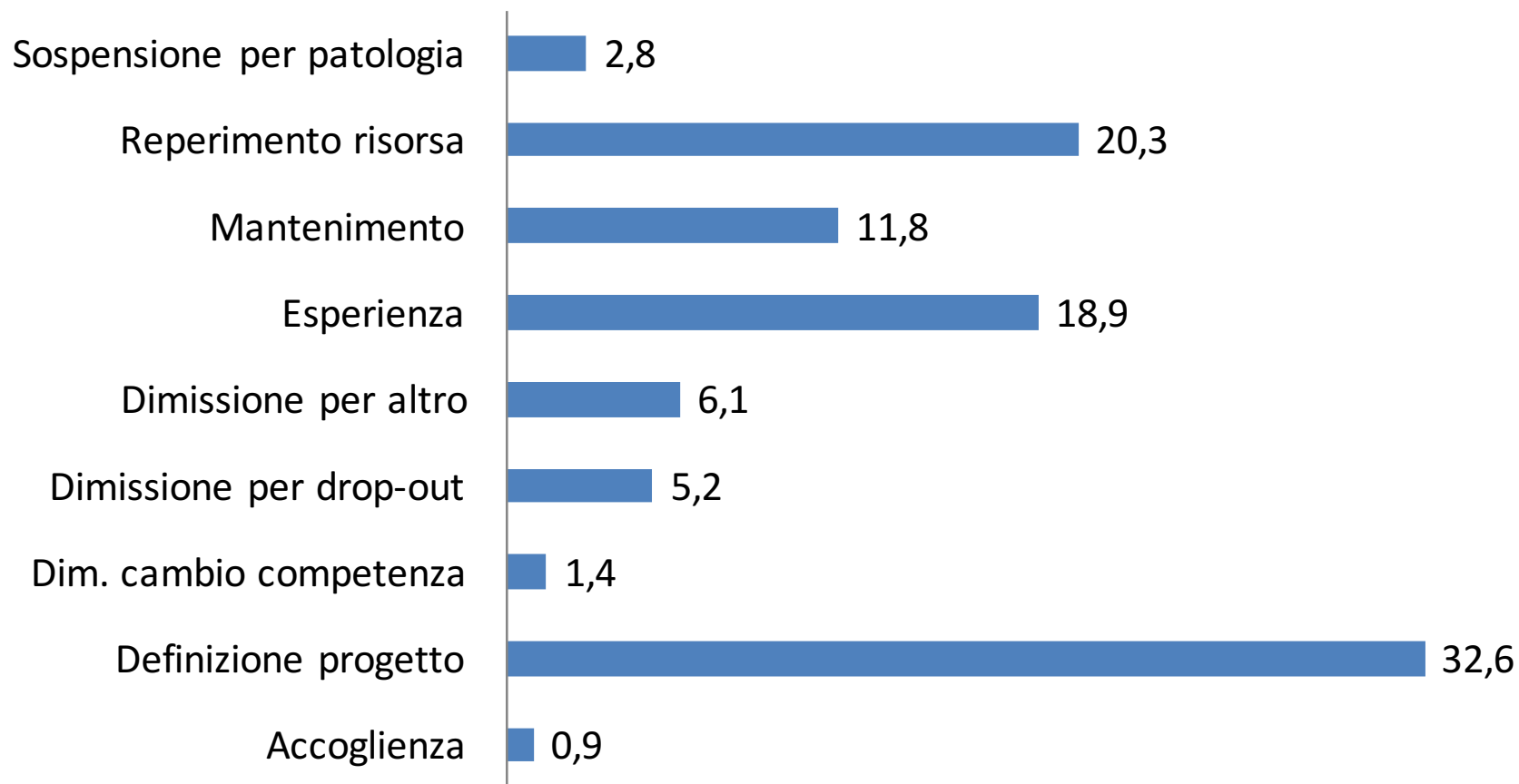
Passaggio fasi

Percentuale di pazienti nel passaggio in quarta fase

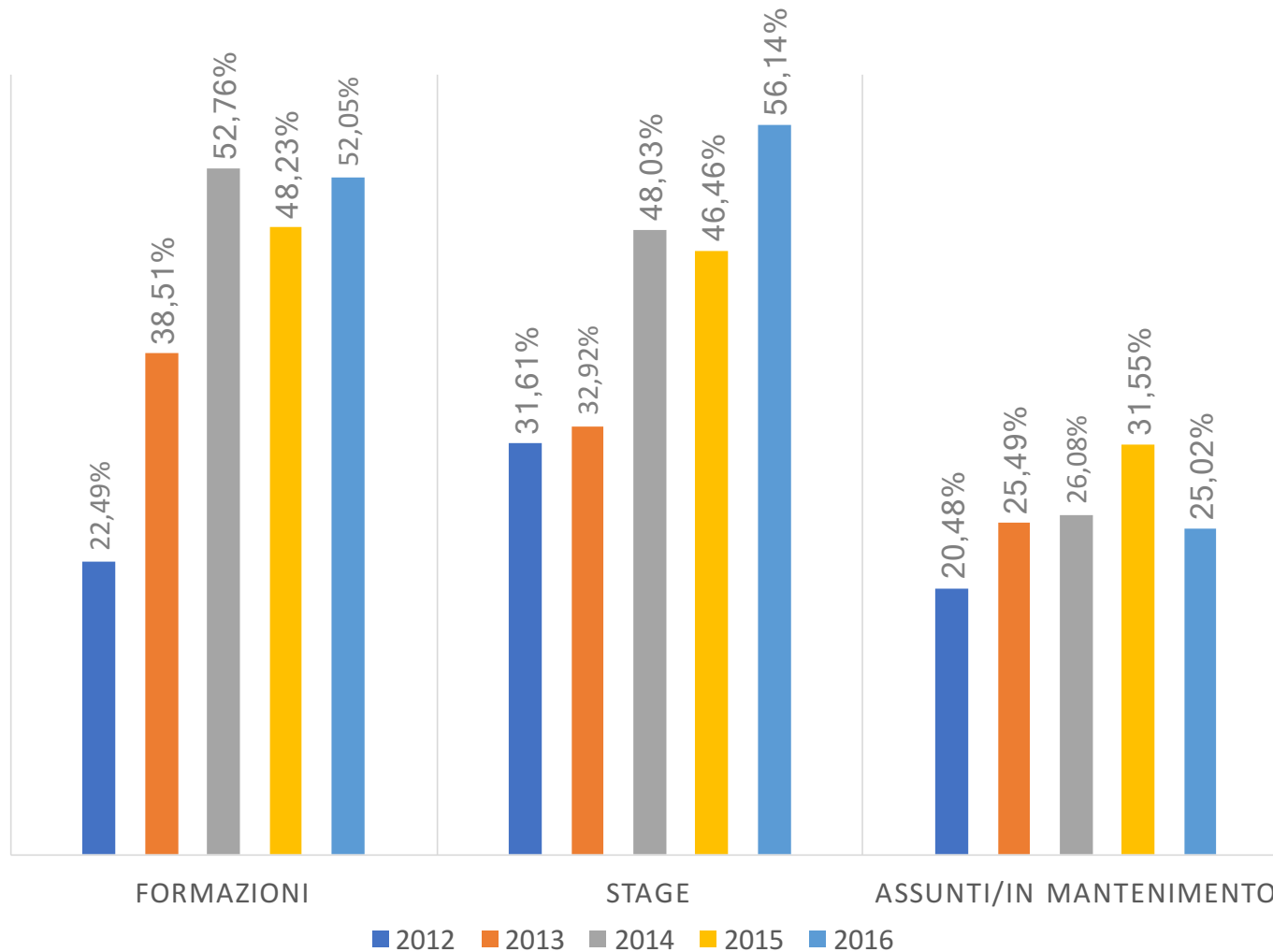


Passaggio fasi

Percentuale di pazienti nel passaggio in quinta fase

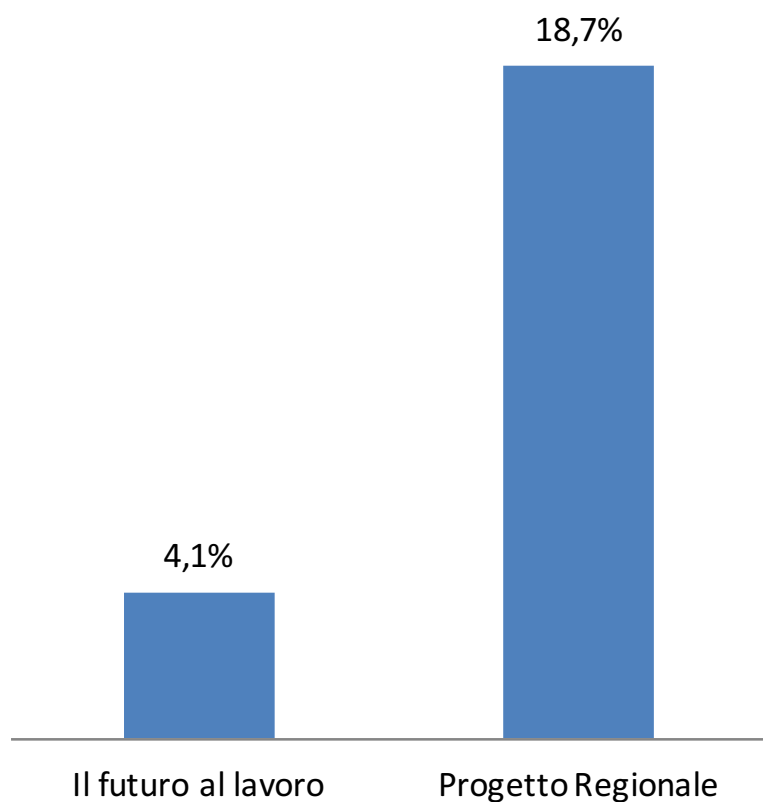


Interventi in collaborazione Poli Lavoro DSM e Programma TR38

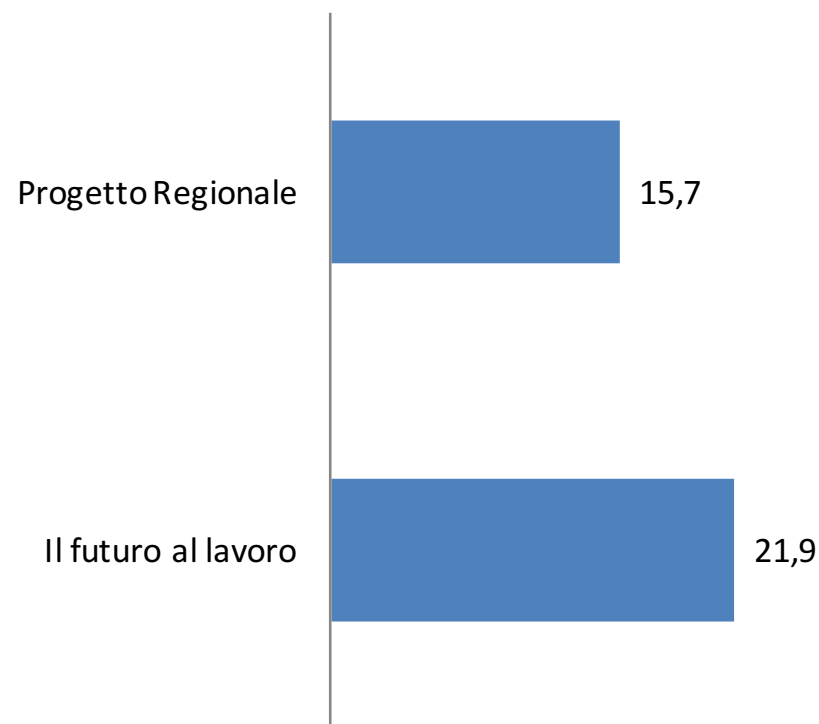


Mantenimento

Pazienti in mantenimento



Distanza in mesi dalla presa in carico del PL al mantenimento



Dimissioni

