

La lingua cantando e ballando

Per i comuni, l'integrazione nella società dei richiedenti l'asilo rappresenta una grande sfida. La conoscenza della lingua è la chiave dell'integrazione nel mercato del lavoro. Ma per molti richiedenti l'asilo i corsi convenzionali risultano troppo esigenti. Alcuni comuni sangallesi puntano con successo un modello che il Liechtenstein ha sperimentato con l'insegnamento dell'inglese. Dal 2017, la società mantello dei progetti di integrazione di San Gallo (TISG), cui appartengono tutti i 77 comuni, ha allestito quasi 50 scuole di quartiere che, ricorrendo al concetto linguistico «Neues Lernen» di Liechtenstein Languages (LieLa), fornisce ai richiedenti l'asilo le prime nozioni di tedesco in tempi brevissimi. Nonostante i gruppi di studio più piccoli e le fino a 1300 ore di lezione, in precedenza l'80% dei rifugiati non raggiungeva gli obiettivi prefissati. «Questo

generava insoddisfazione e costi elevati per i comuni», dice Roger Hochreutener, segretario generale della TISG e sindaco di Eggersriet (SG). La LieLa stupisce per la semplicità e la rapidità dei risultati. Indipendentemente dall'origine e dalle competenze linguistiche, il corso di lingua è adatto a tutte le persone. Anche gli analfabeti vi possono partecipare con successo: nel corso di base, leggere e scrivere sono infatti aspetti secondari. Nelle classi, invece, si canta, si balla, si dipinge e si recita. I successi sono evidenti: già dopo tre giorni, i partecipanti sono in grado di comprendere e utilizzare le prime frasi. L'obiettivo della TISG è di allestire delle scuole di quartiere in tutti i 77 comuni sangallesi entro il 2019.

TISG, Traduzione: Waldo Morandi

Infos: www.liela.li



Nella scuola di quartiere di Oberriet (SG), allieve e allievi del corso Alfa imparano anche l'alfabeto delle dita. Foto: mad.

Favorire, non demolire



Anche il cuscino da meditazione sul posto di lavoro dimostra un altro tipo di filosofia nei servizi sociali di Dietikon. Foto: Bettina Diel

I servizi sociali di Dietikon (ZH) affrontano un ambito lavorativo difficile per vie insolite. Grazie alla psicologia positiva, in relazione alla direzione, al team e ai beneficiari dell'assistenza sociale si considerano sempre più i punti di forza che non le debolezze. Liliane Blurtschi,

direttrice della socialità, ha approfondito la sua formazione in psicologia positiva e «Positive Leadership» e in seguito tutti i 60 collaboratori del dipartimento hanno seguito un «training positivo» con Alexander Hunziker, docente di economia della felicità e del

comportamento presso il Dipartimento di economia della Fachhochschule di Berna. Secondo lui, «per molti quadri dirigenti è intuitivamente chiaro che ci si dovrebbe concentrare maggiormente su quanto c'è di forte e positivo». Ma nella quotidianità dirigenziale non è sempre facile. Vi sono centinaia di metodi per individuare ed eliminare gli errori: «Nella gestione positiva si tratta invece di ricorrere a strumenti per identificare e favorire i punti di forza.» Anche la definizione degli obiettivi con i clienti pone in primo piano gli elementi positivi. Include ora gli aspetti «lo sono...», «lo posso...» e «Per me felicità significa...». Gli ostacoli all'inserimento lavorativo non vengono trascurati, ma occupano molto meno spazio che in passato. Può apparire inconsueto interrogare la clientela sui suoi talenti e sogni, afferma Sandra Walther, responsabile della consulenza dei servizi sociali, «ma così otteniamo delle informazioni che altrimenti sarebbero rimaste nascoste». L'operaio edile escluso che ama il giardinaggio. La casalinga timida che parla appena la lingua, ma si rivela una grande cuoca. Qui ci si potrebbe allacciare per l'integrazione – sostiene Sandra Walther – perché qui c'è passione.

SW/WM

Salari invece dell'aiuto sociale

Nella notte ha piovuto. Nelle pozzanghere delle strade di Oberentfelden galleggia un polline giallo. Lì accanto, fazzoletti di carta, salviettine, mozziconi di sigarette. Marco B. e Roger G. sono lieti di avere con sé l'apposita pinza per raccogliere i rifiuti bagnati. I due colleghi – uno 46enne, l'altro 35enne – sono in giro dalle otto del mattino. Marco B. e Roger G. percepiscono l'assistenza sociale dal comune di Oberentfelden. Da quando però entrambi lavorano nel «littering team» del comune, ricevono uno stipendio, che riduce la prestazione assistenziale. È il comune a versare loro il salario, durante tre mesi. È finanziato da un lascito al quale il comune può attingere per scopi di pubblica utilità. I partecipanti al progetto ottengono inoltre un contratto di lavoro e, al termine dell'impiego, un attestato di lavoro. «Salari invece dell'aiuto sociale»: è questo il nome del progetto, che si propone di riqualificare i beneficiari dell'assistenza per il mercato del lavoro. Marco B. e Roger G. sperano di riuscire a trovare un posto adatto. Ad assisterli nella ricerca

c'è Franc Schwyter, ex imprenditore e attualmente coach professionale, e con questo la mente consulente e creativa del progetto. Tre anni or sono, l'assemblea comunale lo aveva approvato a chiara maggioranza. Nel frattempo sono state aiutate 25 persone. In precedenza i costi dei programmi occupazionali esterni ammontavano a 132 000 franchi; dopo un anno e mezzo di progetto sono scesi a 7800. Tra settembre 2016 e aprile 2018, i risparmi connessi all'aiuto materiale si sommano in 40 000 franchi.

Mireille Guggenbühler
Fonte: rivista ZESO, 2/2018
Traduzione: Waldo Morandi

Marco B. e Roger G. percepiscono l'aiuto sociale del comune. Da quando lavorano nel «littering team» prendono invece uno stipendio.

Foto: Franziska Scheidegger



Il turismo ha potenziale di lavoro

Nelle cucine, alla ricezione o al servizio, il settore turistico offre posti di lavoro diversificati con profili diversi quanto alle esigenze. Nell'ambito del progetto «Arbeitsfeld Tourismus integrativ», la Scuola superiore di Lucerna ha esaminato il potenziale del settore in relazione alle persone portatrici di handicap. Ecco quanto desume dai risultati Barbara Rosenberg-Taufer, del Dipartimento di economia: «In quasi tutti i partner del turismo sono presenti opportunità di integrazione per le persone disabili.» La studiosa dirige il progetto di ricerca assieme a Widukind Zenker del Dipartimento assistenza sociale.

Per lo studio, sostenuto dall'Ufficio federale per le pari opportunità delle persone con disabilità (UFPD) e dalla Fondazione UBS per le questioni sociali e la formazione, il team ha condotto più di 70 interviste, tra i collaboratori disabili e non, ma anche con quadri superiori, coach professionali, agenzie di collocamento e altri esperti del settore. Le nozioni acquisite hanno costituito la base per lo sviluppo del sito web «www.tou-



Bene occupati nel settore alberghiero: i collaboratori disabili trovano lavoro e apprezzamento. Qui, presso l'Hotel Wasserfallen di Reigoldswil (BL).

Foto: Hotel Wasserfallen

rismus-mitenand.ch», contenente contributi sotto forma di testi e filmati su professioni selezionate e sulla quotidianità professionale. «Le aziende vedono come i collaboratori disabili vivono il loro lavoro. E i collaboratori disabili e non vedono quali opportunità e quali sfide siano presenti nelle diverse aziende», commenta Widukind Zenker. Il sito offre

inoltre informazioni sul mercato del lavoro, offerte di sostegno, link a centri di consulenza e altro ancora.

Pascal Zeder
Fonte: Das Magazin, Hochschule Luzern, ottobre 2018
Traduzione: Waldo Morandi