

# **VALPAR**

## **La valutazione delle abilità lavorative**

### **PREMESSA**

La necessità di un'attenta valutazione delle capacità lavorative delle persone con disabilità risponde all'obiettivo principale della L.68/99 che è quello del collocamento mirato. L'approfondimento delle capacità della persona permette sia di identificare idonei percorsi di potenziamento delle capacità lavorative, sia di individuare mansioni adatte ad un'efficace integrazione lavorativa nell'azienda. La persona con disabilità collocata al "posto giusto" diventa per l'azienda una risorsa in grado di svolgere la propria mansione in modo produttivo.

Da anni il Centro Polifunzionale Don Calabria opera in tal senso con strumenti e metodi che fanno riferimento alle valutazioni SOVIP ed al manuale ICF dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, ed è proprio nell'intento di migliorare costantemente le possibilità di perseguire efficacemente tale obiettivo che il Centro ha deciso di dotarsi di appositi strumenti per la valutazione delle capacità lavorative (Prove di lavoro Valpar) e di individuare uno spazio idoneo dove allestire l'Unità di valutazione.

### **LO STRUMENTO**

Lo strumento Valpar di cui si è dotato il Centro Polifunzionale è parte di un sistema complesso messo a punto negli Stati Uniti.

Per le sue qualità superiori e per la sua universalità, Valpar usa il sistema MTM<sup>1</sup> per stabilire gli standard industriali per il ritmo di lavoro delle prove. Gli standard MTM che sono così stati determinati per le prove di lavoro sono il criterio principale usato per stabilire la rilevanza del Profilo delle Qualifiche del Lavoratore e della prova della persona

---

<sup>1</sup> La Misura di Metodi-Tempi (MTM) è un sistema di studio di tempo e moto sviluppato nel 1946 da Maynard, Stegemerten e Schwab che da allora è diventato il sistema più largamente usato e riconosciuto nel mondo (Prohu e Baker, 1986, p.17). E' inoltre il sistema più riconosciuto per la sua coerenza ed affidabilità (idem pp. 57-58).

valutata. Gli standard sul ritmo di lavoro non devono essere confusi con i dati normativi; devono essere interpretati come “il tempo che impiegherebbe un lavoratore medio ben addestrato per completare i compiti della prova se fossero svolti ripetitivamente durante una giornata di 8 ore”.

In particolare sono state acquistate otto prove che coprono in maniera abbastanza soddisfacente l'indagine sulle abilità lavorative di base.

Le prove vengono somministrate all'utente in giornate diverse per dare modo alla persona di non sovrapporre le esperienze e di controllare con più efficacia gli aspetti emozionali che comporta il fatto di affrontare un esame.

Durante la fase preliminare di indagine l'operatore può decidere quali fra le prove possibili sono indicate per indagare più efficacemente le caratteristiche della persona che si sottopone all'analisi

## **A CHI SI RIVOLGE**

Lo strumento Valpar si riferisce a delle prestazioni standard misurate su persone normodotate, e questo ne fa uno strumento che dà modo di effettuare misurazioni comparabili fra loro anche nel tempo. La standardizzazione è quindi il valore aggiunto del sistema che ne determina l'affidabilità e la serietà.

In particolare il processo ben si presta a disegnare delle valutazioni nel caso di persone con disabilità (fisiche, psichiche, intellettive ) e di persone in condizione di svantaggio:

## **OBIETTIVI**

La valutazione è principalmente finalizzata all'acquisizione di elementi utili per i percorsi di inserimento lavorativo mirato. L'oggetto della valutazione sono quindi le abilità lavorative attuali e potenziali delle persone sottoposte ad analisi.

Dall'analisi degli esiti delle prove somministrate si procede all'elaborazione di un profilo delle competenze che riassume le principali attitudini di una persona e può costituire un valido strumento di orientamento nella preparazione, laddove se ne ravvisino le potenzialità, di un progetto personalizzato di integrazione lavorativa.

Il profilo elaborato tiene conto delle classificazioni ICF.

Gli obiettivi del lavoro di indagine tengono conto anche delle eventuali necessità e margini di potenzialità delle persone che possono essere sviluppate attraverso percorsi mirati di rinforzo o di formazione specifica.

## ARTICOLAZIONE DEL PROCESSO

Data la diversità di tipologie di utenti per i quali lo strumento VALPAR può costituire un valore aggiunto di indagine sulle abilità lavorative, si è pensato di **differenziare i percorsi di applicazione dello strumento in due distinte proposte** tenendo conto di alcune variabili:

- Presentazione
- Inviante / Invio
- Conoscenza precedente dell'utente
- Curriculum lavorativo
- Obiettivo di indagine
- Obiettivo di uscita

Pertanto il processo di valutazione tiene conto della seguente progressione generale:

Accoglienza	Rapporto con l'inviante Organizzazione appuntamenti utente Accordi organizzativi ed amministrativi
Colloquio	Indagine conoscitiva Informazioni generali e specifiche sul processo "Patto di Servizio" "Check list" lavori
<b>Piano di indagine</b>	Elaborazione dettagliata del piano di indagine e valutazione
Prove di valutazione	Somministrazione prove
Elaborazione profilo di competenze	Elaborazione ragionata degli esiti delle indagini svolte
Restituzione e certificazione del profilo di competenze (il profilo tiene conto anche delle eventuali possibilità di sviluppo attraverso percorsi formativi specifici)	Restituzione all'utente Restituzione all'inviante

A cui si aggiunge nella seconda proposta, a completamento della fase denominata “**piano di indagine**”, il “**bilancio di risorse e competenze**” che dà luogo all’elaborazione di uno specifico profilo che tiene conto anche di aspetti motivazionali, aspirazioni, coerenza, aspettative, proiezione nel futuro e progettazione del proprio percorso lavorativo e di vita.

Bilancio di competenze	Indagine di bilancio Somministrazione schede Elaborazione profilo
------------------------	---

Verona ottobre 2009