

Lavoro e benessere alcune riflessioni

Il mondo della ricerca oggi indaga il ruolo del lavoro quale fattore di aiuto e di beneficio per le persone con disabilità

- A. Andrews & J.L. Rose, *A preliminary investigation of factors affecting employment motivation in people with intellectual disabilities*. Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities 7, 239–244, 2010.
- E.C. Dunn, N.J. Wewiorski & E.S. Rogers E. *The meaning and importance of employment to people in recovery from serious mental illness: results of a qualitative study*. Psychiatric Rehabilitation Journal 32, 59–62, 2008
- L. Nota, M.C. Ginevra & L. Carrieri, *Career interests and self-efficacy beliefs among young adults with an intellectual disability*. Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities 7, 250–260, 2010.
- E. Montobbio, A.M. Navarone, *Prova in altro modo. L'inserimento lavorativo socioassistenziale di persone con disabilità marcata*, Del Cerro. Pisa, 2003.
- A. Contardi, *Verso l'autonomia, Percorsi educativi per ragazzi con disabilità intellettiva*, Carocci, Roma, 2004.

Attenzione al mondo del lavoro come una dimensione del Sé

- la persona individua elementi di indipendenza economica
- di distinzione tra tempo lavoro e tempo libero
- possibilità di fare delle scelte

Tutte prospettive che danno significato alla vita

Ciò comporta anche interrogativi che vanno tenuti presenti: i limiti e le potenzialità reali della persona con disabilità, la famiglia della stessa, l'accompagnamento al lavoro, la realizzazione e la frustrazione quando le cose vanno bene o vanno male, sono tutti aspetti fondamentali da curare nella progettazione.

Raggiungere buone competenze richiede un percorso lungo, fatto di un *continuum* di apprendimenti che coinvolgono dapprima l'autonomia relativa ad azioni rivolte a sé stessi, e poi la capacità di rivolgersi al mondo esterno

L'avvicinamento al lavoro è un percorso fatto di orientamenti scolastici e formativi, di attitudini, è però anche un processo di emancipazione e distacco dalla famiglia di origine
è necessario infatti il consenso della famiglia

Ulteriore questione da mettere in luce, relativa al posto di lavoro, riguarda la sua qualità. Si tratta di una dimensione che spesso viene tralasciata a favore di valutazioni di tipo quantitativo (ad esempio quanti inserimenti, quante assunzioni ecc.),

C'è inoltre da considerare che spesso le distanze tra le caratteristiche di una persona con disabilità intellettuale o psichica e le richieste di un'azienda sono elevate, esse pongono quindi il problema della necessità di avere una metodologia operativa standardizzata e mirata allo stesso tempo e prevedere una mediazione sostenuta da un progetto individualizzato

Il significato del lavoro per una persona con disabilità. Alcune testimonianze

(Bortolotti, Emma, 2014)

- Per quanto concerne i temi fin qui trattati è interessante vedere come essi trovino riscontro nella realtà. A tal fine, nel paragrafo che segue, vengono presentate testimonianze, effettuate tramite intervista con sei soggetti con disabilità intellettuale e/o psichiatrica della provincia di Belluno. Si tratta di adulti che sono stati inseriti nel mondo del lavoro con un progetto congiunto tra i servizi (servizio SIL dell' Aulss di Belluno, la Psichiatria di Belluno e la Coop. Soc. Società Nuova), le modalità di inserimento fanno riferimento a progetti di “inserimento sociale in contesto lavorativo”, di “tirocinio lavorativo”, “assunzione”.
- La raccolta dati è stata attuata con intervista semi-strutturata, supportata dalla registrazione e da un quaderno di appunti. I dialoghi in questa sede riportati hanno lo scopo di analizzare il punto di vista degli attori, ovvero i soggetti inseriti nel mondo del lavoro, rispetto al tema del lavoro inteso come dimensione del Sé e come dimensione relazionale, aspetto essenziale, ma complesso, della vita lavorativa. Le domande presenti nell'intervista riguardano il lavoro che il soggetto sta svolgendo, eventuali suoi desideri, la relazione con i colleghi e operatori ecc.
- Vedi interviste

I dati raccolti ci dicono che...

- si evidenzia in questi casi un nesso positivo tra il lavoro inteso come agire, fare, essere impegnato e la consapevolezza di sé, del proprio tempo speso bene. Una interazione, quella tra lavoro e benessere, che appare molto evidente.
- il lavoro in sé si dimostra quasi sempre fondamentale nella vita del paziente psichiatrico o nella disabilità intellettiva; spesso viene inoltre specificato come la sua importanza non stia nel guadagno in denaro, ma soprattutto nell'occupazione e nell'organizzazione del proprio tempo e nell'ottenimento di risultati tangibili giorno per giorno.

Gli intervistati nell'ambito della disabilità intellettuale vedono il lavoro come un'alternativa decisamente migliore rispetto a centri diurni o all'ozio casalingo, spesso imposto dalla famiglia troppo oppressiva. Gli utenti psichiatrici, in particolar modo Giuseppe, individuano i benefici di una vita non più caratterizzata da un'incapacità ad affrontare la quotidianità.

Interessante cogliere anche il bisogno esplicitato di migliorare la propria situazione lavorativa. In alcuni casi il carattere "protetto" dell'impiego ottenuto viene percepito dall'utente come limitante o non sufficientemente calibrato sulle proprie effettive capacità. In sintesi, viene espresso il desiderio di poter progredire all'interno del proprio contesto lavorativo, sintomo anche questo di una volontà di mettersi in gioco e confrontarsi con la realtà.

Maggior criticità emerge rispetto al tema delle relazioni, quelle che avvengono nell'ambiente di lavoro. I giudizi e i comportamenti dei colleghi pesano in positivo e/o in negativo, incidendo anch'essi sulla percezione di benessere e sulla motivazione a rimanere stabili nel proprio ambiente di lavoro. Le relazioni che vengono descritte negativamente portano infatti il soggetto ad interrogarsi su posizioni di difesa e/o di fuga dall'ambiente di lavoro stesso.

Interessante segnalare anche il bisogno espresso di emancipazione affettiva correlato al lavoro. La relazione affettiva diventa oggetto di dibattito in alcune interviste anche se non era previsto un input ad affrontare questo tema. Nella maggioranza dei casi la necessità di “fare di più” in ambito lavorativo, viene messa in relazione anche alla possibilità di costruire una relazione affettiva stabile, elemento sentito come fortemente distintivo di una vita integrata ed adulta.

Progetto “Buone Prassi” sull’inserimento e il mantenimento al lavoro dei disabili nella Regione Lombardia – una ricerca

Introduzione: obiettivi della ricerca e metodologia

La presente ricerca parte da un assunto: che il lavoro per la persona con disabilità, così come per la persona “normodotata”, sia non solo uno strumento di sostegno economico, ma soprattutto un elemento fondamentale di espressione del proprio essere; un’ imprescindibile possibilità per la persona.

La ricerca qui presentata mira a verificare l’efficacia della Legge 68/99 nel favorire, attraverso l’inserimento lavorativo, la piena realizzazione delle persone con disabilità;

parte dall’ipotesi che l’inserimento al lavoro della persona con disabilità sia più complesso o più a rischio, rispetto all’inserimento di una persona “normodotata”.

Progetto “Buone Prassi” sull’inserimento e il mantenimento al lavoro dei disabili nella Regione Lombardia – la ricerca

Obiettivi

Verificare, durante l’attività di indagine, non solo aspetti quantitativi (come la durata in termini temporali) dell’inserimento lavorativo, ma anche e soprattutto gli aspetti qualitativi dell’esperienza lavorativa delle persone con disabilità in Lombardia, consapevoli che i primi sono sovente se non sempre figli dei secondi.

Qualità del lavoro: la condizione di benessere psicofisico della persona disabile inserita in una specifica esperienza Lavorativa (soprattutto la possibilità per questa di esprimere la propria identità, le proprie potenzialità e capacità).

Tenuta lavorativa: il mantenimento nel tempo del posto di lavoro (indicativamente, intorno all’anno) a seguito dell’inserimento; la durata e la permanenza al lavoro costituiscono infatti un fattore indiscutibile di bontà dell’inserimento.

Progetto “Buone Prassi” sull'inserimento e il mantenimento al lavoro dei disabili nella Regione Lombardia – la ricerca

Strumenti

interviste dirette a responsabili aziendali, a responsabili dei servizi di inserimento, ai disabili e alle loro famiglie

Le finalità delle interviste sono state principalmente quattro:

1. constatare e verificare se esiste una relazione di causa-effetto tra la tipologia di disabilità e l'integrazione e la tenuta lavorativa, ossia se una grave disabilità possa influire negativamente su una completa integrazione lavorativa;

Progetto “Buone Prassi” sull'inserimento e il mantenimento al lavoro dei disabili nella Regione Lombardia – la ricerca

1. evidenziare i fattori e le variabili che rendono l'inserimento lavorativo (in modo particolare di disabili psichici e intellettivi) un'esperienza di successo e soddisfazione, sia per l'organizzazione aziendale, che per l'utente coinvolto;
2. analizzare e valutare quali siano i fattori e le condizioni che consentono una prolungata tenuta lavorativa;
1. produrre e diffondere una cultura dell'inserimento, che aumenti la durata temporale delle esperienze lavorative di persone disabili e al contempo limiti fenomeni di turnover nelle aziende e episodi d'insoddisfazione, sia dei disabili, che delle aziende.

**Progetto “Buone Prassi” sull’inserimento e il
mantenimento al lavoro dei disabili nella Regione
Lombardia – la ricerca**

Quindi ... gli obiettivi della ricerca consistono nell’individuare e descrivere, attraverso il racconto di esperienze vissute e in atto da parte di disabili, famiglie, aziende, e Centri specializzati operanti in Lombardia, i percorsi di inserimento lavorativo seguiti per favorire il realizzarsi del bisogno di lavoro dei disabili

Un aspetto metodologico significativo ha riguardato la necessità di differenziare la ricerca, sulla base della constatazione della elevata diversità di problematiche e di metodiche che si riscontra affrontando il tema dell’inserimento dei disabili fisici rispetto a quello dei disabili psichici e mentali.

Di conseguenza il riferimento alle diverse tipologie di disabilità è stato condotto utilizzando i Criteri identificati dal Legislatore italiano e dall’ICF6.

Progetto “Buone Prassi” sull’inserimento e il mantenimento al lavoro dei disabili nella Regione Lombardia – la ricerca

In entrambi i casi (disabilità fisica e mentale/psichica) si è deciso di utilizzare quale strumento di indagine l’intervista focalizzando però i contenuti della stessa in relazione alla tipologia di disabilità cui si riferiva.

Le interviste sono state effettuate a:

- soggetti pubblici e privati che si pongono come luogo di mediazione tra il disabile, la famiglia e l’azienda, promuovendo interventi volti a favorire l’orientamento, la formazione, l’integrazione, nonché l’inserimento dei disabili, principalmente intellettivi e psichici;
- famiglie
- ad aziende che hanno inserito disabili, principalmente fisici.

**Progetto “Buone Prassi” sull’inserimento e il
mantenimento al lavoro dei disabili nella Regione
Lombardia – la ricerca**

Soggetti partecipanti: centri che da più anni si occupano in maniera prevalente dell’inserimento lavorativo di disabili.

In particolare

Centri che si occupano di disabili di tipo psichico e mentale, per i quali spesso tale inserimento lavorativo risulta problematico, sia per la tipologia di disabilità, particolarmente invalidante, sia per la difficoltà di individuare, all’interno delle aziende, delle posizioni adeguate alle capacità della persona.

Per quanto concerne i disabili fisici, sono stati intervistati i responsabili (di solito i direttori del personale) di aziende lombarde di varie categorie merceologiche localizzazione e dimensione, che hanno inserito persone con disabilità fisica, tramite lo strumento della convenzione.

In totale, hanno aderito alla richiesta di intervista 11 Centri/Enti specializzati in inserimenti lavorativi di disabili (soprattutto 18 disabili psichici e mentali) e 10 aziende presso le quali sono stati inseriti persone con disabilità (principalmente di tipo fisico).

Progetto “Buone Prassi” sull’inserimento e il mantenimento al lavoro dei disabili nella Regione Lombardia – la ricerca

Metodologia dell’intervista

Questionati semi-strutturati.

La compilazione, realizzata durante le interviste, ha consentito di indagare le seguenti aree:

- permanenza, in termini di durata, nel posto di lavoro;
- soddisfazione del disabile;
- soddisfazione dell’azienda in merito alla produttività del disabile;
- soddisfazione della famiglia del disabile;
- costi;
- trasferibilità o replicabilità dell’esperienza.

**Progetto “Buone Prassi” sull'inserimento e il
mantenimento al lavoro dei disabili nella Regione
Lombardia – la ricerca**

Struttura della ricerca

I dati raccolti hanno consentito di procedere all'elaborazione dei contenuti emersi, raccolti poi in apposite schede di sintesi delle singole esperienze, grazie alle quali sono stati valutati i percorsi di inserimento adottati dai singoli Centri/Enti o aziende con riferimento alle diverse disabilità, rispettando i seguenti parametri:

- tipologia di disabilità e rispetto delle differenze dovute alla minore o maggiore gravità dei fattori invalidanti;
- criteri di soddisfazione, ossia quanto l'inserimento abbia inciso sulla gratificazione dei disabili e delle aziende;
- costi di formazione e d'inserimento;
- tenuta lavorativa.

**Progetto “Buone Prassi” sull’inserimento e il
mantenimento al lavoro dei disabili nella Regione
Lombardia – la ricerca**

Dalla lettura dei dati... la tenuta

L’ipotesi presentata inizialmente, ovvero che l’inserimento al lavoro della persona con disabilità sia più complesso o più a rischio, rispetto all’inserimento di una persona “normodotata”.

...trova soltanto una modesta conferma se confrontiamo i dati relativi al “successo” dell’inserimento di disabili con gli analoghi dati relativi all’inserimento di persone “normodotate”.

Infatti se la “tenuta” delle persone con disabilità nel medio-lungo periodo in un ambiente di lavoro, è pari a circa il 70/80% nei casi di persone “normodotate” questo dato si sposta “solo” verso l’80/90% e scende poi negli anni analogamente a quanto avviene per le persone con disabilità.

Probabilmente quindi, si può affermare che, nel medio lungo periodo, la disabilità non costituisca un handicap eccessivamente discriminante, nei confronti di queste persone.

**Progetto “Buone Prassi” sull’inserimento e il
mantenimento al lavoro dei disabili nella Regione
Lombardia – la ricerca**

Le interviste testimoniano che operatori competenti ed appassionati riescono a supportare adeguatamente la persona con disabilità nel periodo dell’inserimento, che quindi costituisce sì un problema, ma non certamente il principale, in relazione alle esigenze di queste persone.

La passione e la competenza degli operatori e il sistema “a rete” (famiglia, Centri, Aziende, e persone) che, di norma, si costituisce all’atto dell’inserimento nel mondo del lavoro di persone con disabilità, specie se grave o di tipo psichico e mentale, si sono rilevati strumenti efficaci, e sperimentati;

il continuo sviluppo da parte degli operatori, di strategie via via più evolute, permette di immaginare un sempre maggior successo di queste esperienze, gli stessi operatori intervistati sollecitano l’importanza di maggiori investimenti in formazione e studio sull’argomento.

Progetto “Buone Prassi” sull’inserimento e il mantenimento al lavoro dei disabili nella Regione Lombardia – la ricerca

E’ viceversa nel breve-medio periodo che le differenze si acuiscono, ovvero che emerge, in tutta la sua gravità, il discriminio costituito dalla disabilità, come ostacolo all’ingresso nel mondo del lavoro.

Si può sostenere che, diversamente dall’ipotesi da cui la presente ricerca prende le mosse, il problema non vada individuato tanto nella “tenuta” del lavoro una volta inseriti, bensì nell’ingresso medesimo delle persone con disabilità nel mondo del lavoro.

I fallimenti si riscontrano quindi prima dell’inserimento, nella fase in cui persone con disabilità, famiglie, aziende e Centri specializzati, progettano e poi tentano di realizzare, l’inserimento lavorativo medesimo.

**Progetto “Buone Prassi” sull’inserimento e il
mantenimento al lavoro dei disabili nella Regione
Lombardia – la ricerca**

“Le aziende offrono, nella maggior parte dei casi, lavori “umili” e poco gratificanti alle persone con invalidità, anche quando le capacità residue consentirebbero loro di svolgere attività più complesse,”

testimoniano al CFP T. M. della provincia di Varese.

“Questo accade perché l’azienda tende ad anteporre delle difese dinnanzi al disabile, generate appunto dalla paura e dall’ignoranza circa la disabilità.

L’azienda vuole un disabile “che si veda poco”.

**Progetto “Buone Prassi” sull'inserimento e il
mantenimento al lavoro dei disabili nella Regione
Lombardia – la ricerca**

Infatti, tutte le esperienze riportate nella presente ricerca, testimoniano come il lodevole intento del legislatore (assicurare a tutti l'integrazione lavorativa) possa essere realizzato solo previa un'attenta analisi delle realtà (delle persone da inserire e del contesto in cui queste andranno inserite) evitando di “forzare” la libertà, (delle persone con disabilità e delle loro famiglie, ma anche delle imprese) attraverso inserimenti in contesti non adeguatamente preparati, favorendo e sostenendo, percorsi di “conciliazione” tra esigenze lavorative ed esigenze personali in contesti “diversamente accoglienti”.

Progetto “Buone Prassi” sull’inserimento e il mantenimento al lavoro dei disabili nella Regione Lombardia – la ricerca

Risulta quindi decisivo, specialmente all’atto di volere realizzare l’inserimento lavorativo di persone con disabilità psichica o mentale, procedere ad una attenta accurata ed approfondita analisi sia delle esigenze e delle caratteristiche delle persone sia di quelle delle aziende e dei singoli microambienti in cui queste potranno essere inserite, ma anche della volontà di entrambi di volersi confrontare con la realtà dell’altro.