

DISABILITY MANAGEMENT

buone pratiche
e prospettive
future in Italia

25 novembre 2016



POLITECNICO
MILANO 1863

Aula Rogers
Scuola di Architettura
Via Ampère 2

Formazione in rete teleworking e inclusione lavorativa

Fabrizio Ravicchio

*Assegnista di ricerca
Istituto per le Tecnologie Didattiche C.N.R. di Genova*

Ravicchio@itd.cnr.it
Trentin@itd.cnr.it

Smart Work e Teleformazione per l'inclusione professionale di persone con disabilità (homebound)



Fabrizio RAVICCHIO, Guglielmo TRENTIN

CNR – Istituto Tecnologie Didattiche, Genova (GE)

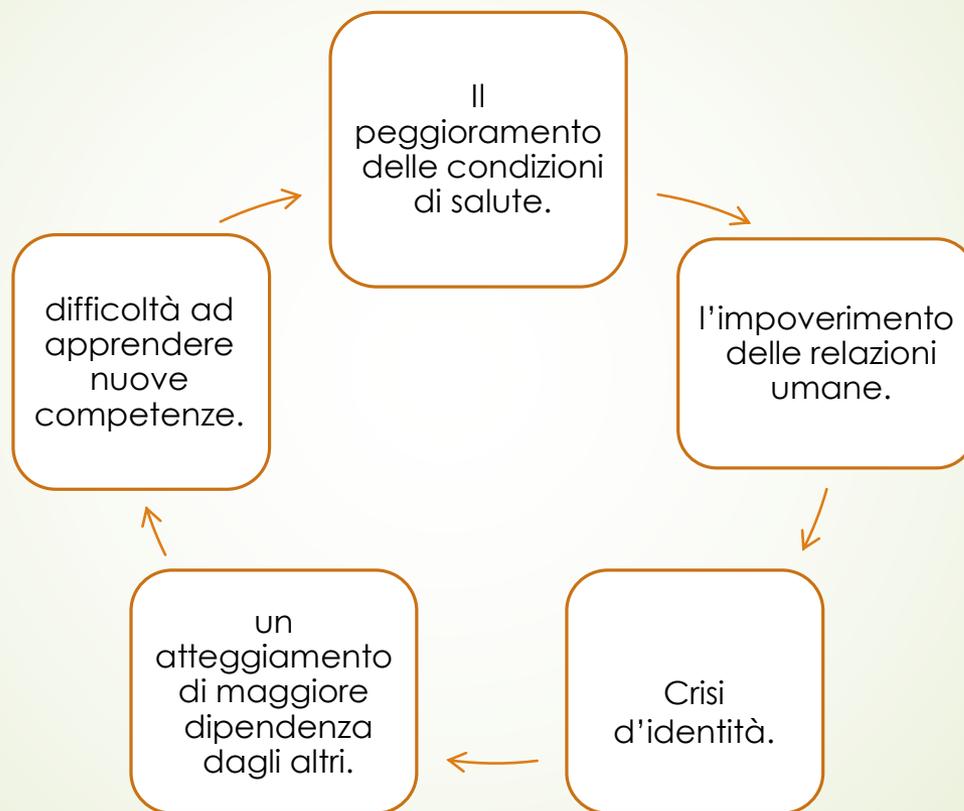
Adriano SBERVEGLIERI, ISFORCOOP Genova



Contesto.

I soggetti con una grave disabilità fisica vivono condizioni di marginalità socio-lavorativa.

In questi casi, si verifica una spirale discendente che lega:



Al contrario, la partecipazione al processo produttivo è uno degli elementi chiave per l'inclusione sociale delle persone adulte (Lepri & Montobbio, 1994; Ferrucci, 2014).

Contesto.

Il mondo del lavoro immateriale evolve verso modelli sempre più flessibili. Le tempistiche delle mansioni si allontanano dagli orari di lavoro dell'epoca fordista. I confini spaziali dei luoghi del lavoro diventano più fluidi.

Queste dinamiche sono supportate dall'evoluzione delle tecnologie di rete, che permettono:

Il lavoro collaborativo tra diversi terminali.

L'archiviazione di file su piattaforme di cloud, che permettono la fruizione dei materiali da differenti dispositivi.

Forme avanzate di comunicazione con sistemi di videoconferenza e messaggistica sincrona e asincrona.

Entrambe le dinamiche hanno determinato lo sviluppo di nuove forme di lavoro flessibili come il telelavoro e lo smart work.



Contesto.

Il percorso della trasformazione del lavoro immateriale dal paradigma fordista allo **smart work** può essere letto considerando tre dimensioni:

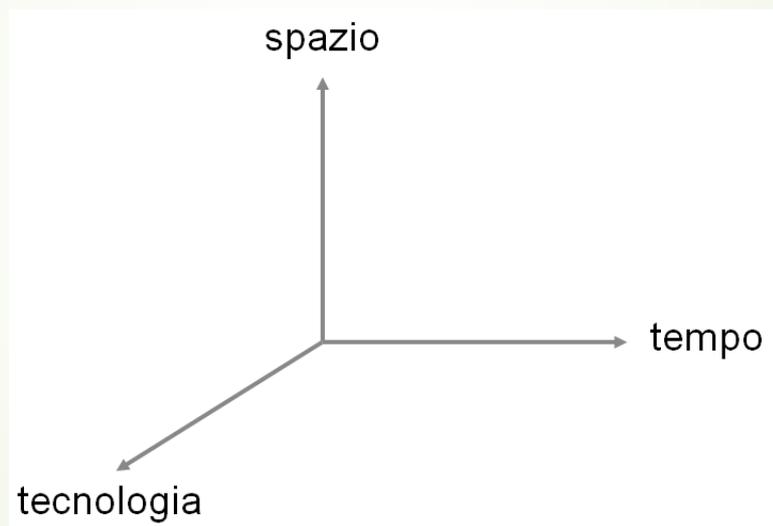


Fig 1 – Le tre dimensioni chiave del telelavoro (Ravicchio, Repetto, Trentin; 2015)

Contesto.

Se consideriamo la dimensione spaziale, possiamo ipotizzare una suddivisione approssimativa per le forme di telelavoro:

Telelavoro da casa.

Uffici satelliti.

Spazi di coworking.

Lavoro «dappertutto».

Lo spazio infatti diventa **Ba** :

[...] uno spazio condiviso per le relazioni emergenti [...] che costituisce una piattaforma per la crescita della conoscenza collettiva e individuale [...]

(Nonaka I. and Konno N. (1998), « The concept of Ba, building a foundation for knowledge creation», California Management review, 40, 3: 40-54.



Contesto.

Se consideriamo la dimensione temporale possiamo sottolineare che:

Il lavoro immateriale perde il requisito di «simultaneità» e la rigida suddivisione e regolamentazione in orari e tempistiche Tayloristiche e Fordiste.

Il nuovi modelli di smart work tendono a soluzioni miste, che prevedono orari prestabiliti di presenza nell'Organizzazione affiancati da mansioni gestibili nella completa autonomia del dipendente.

La produttività si misura in *performance* più che in ore lavorate.



Contesto.

Se consideriamo la dimensione tecnologica, possiamo sottolineare che:

Il mondo delle ICT ha radicalmente cambiato la struttura delle organizzazioni.

I lavoratori delle nuove generazioni sono nativi digitali, formati nella liquidità del mondo perennemente connesso.

L'evoluzione dei dispositivi mobili e del cloud computing permette di accedere ad una quantità di dati enorme da qualsiasi luogo, attraverso dispositivi sempre più sofisticati e con interfacce sempre più intuitive.

Il nuovo mondo del lavoro immateriale è influenzato dall'integrazione dei dispositivi personali come supporto per svolgere mansioni professionali (Bring Your Own Device).



Il Progetto.

Il progetto **SCINTILLA** (SCenari INnovativi di Teleformazione per l'Inclusione Lavorativa in LiguriA),

ha sfruttato le potenzialità delle tecnologie di rete per sviluppare:

- processi di formazione,
- percorsi di inserimento lavorativo,

di soggetti homebound che, a causa di disabilità fisiche e condizioni di svantaggio grave hanno difficoltà ad abbandonare la propria abitazione.

La fase sperimentale del progetto è stata suddivisa in 4 steps:



Il Progetto.

Il percorso di formazione dei formatori è stato progettato in modalità blended e con un approccio che ha abbracciato le dimensioni dell'apprendimento **formale**, **non formale** e **informale**

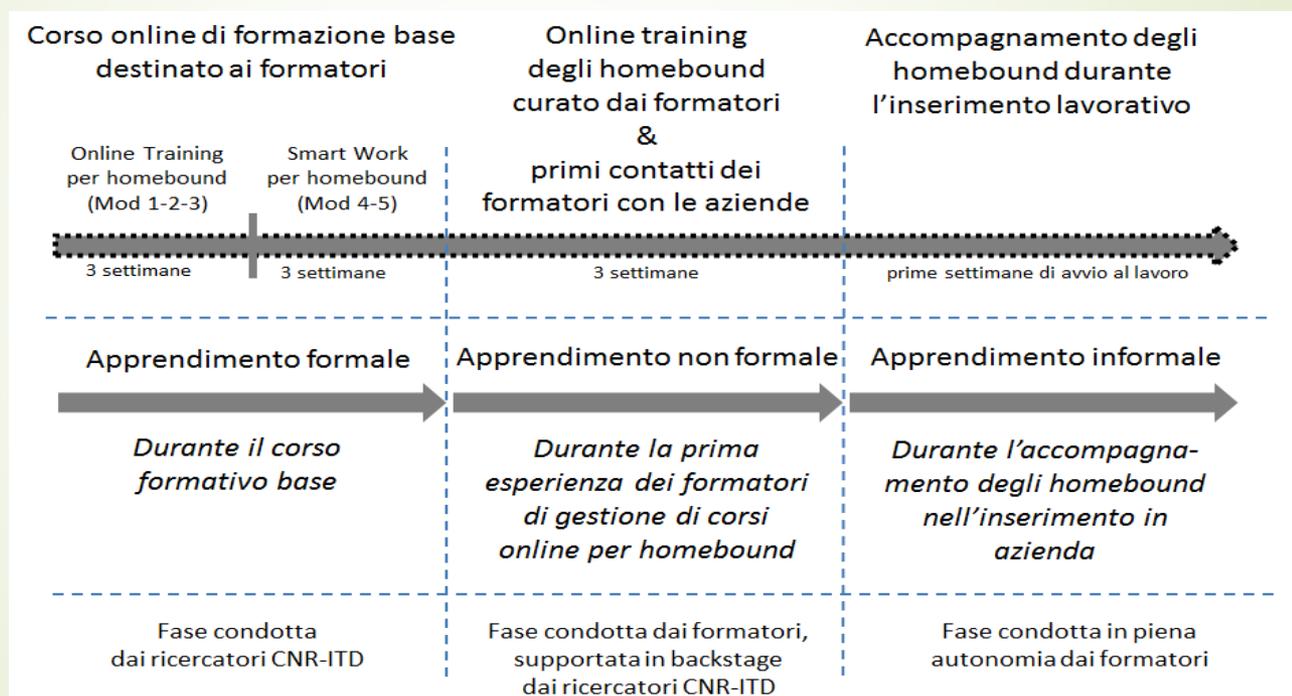


Fig 3.1 – Lo sviluppo del programma formativo lungo le dimensioni dell'apprendimento formale, non formale e informale (Ravicchio, Repetto, Trentin; 2015)

Il Progetto.

Per la valutazione del Corso di Formazione ai Formatori Professionali implementato nel progetto è stato scelto il modello di Kirkpatrick, suddiviso in 4 livelli:



Che ha permesso di indagare l'impatto profondo del Corso di Formazione sul contesto considerato

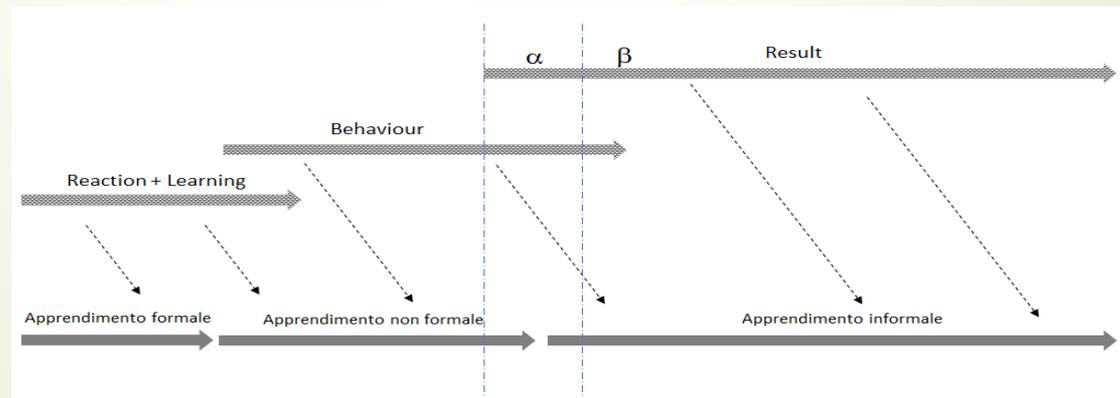


Fig 3 – Le fasi individuate per le misurazioni associate ai 4 livelli del modello di valutazione (Ravicchio, Repetto, Trentin; 2015)

Il Progetto.

La fase sperimentale del progetto è stata suddivisa in 4 steps:

1 scelta del candidato all'inserimento in modalità smart work.

3 formazione del disabile.

2 negoziazione della mansione lavorativa con l'azienda.

4 inserimento lavorativo.



La scelta del candidato all'inserimento in modalità smart work.

L'obiettivo della scelta del candidato è stata l'armonia tra (Lepri; Montobbio, 1994)



Sono stati utilizzati 3 principali «strumenti»:

Griglie di profilatura dei candidati ispirate all'ICF .

Profilature contenenti elementi tratti dalla Employability Skills dell'Università del Kent .

Esperienza acquisita sul campo dei formatori.

Uno dei candidati selezionati è stato un ragazzo:

- Adolescente.
- Di origini straniere.
- Affetto da tetraparesi spastica.
- Con difficoltà nella coordinazione degli arti e nell'eloquio.
- Con pronunciate abilità nell'utilizzo dello strumento informatico.



La negoziazione della mansione lavorativa.

Come azienda ospitante è stata individuata la coop. Sociale Gente di Mare, che offre supporto ai marittimi stranieri e italiani delle navi che approdano nel porto di Genova.

La posizione lavorativa è stata individuata cercando di adattare il profilo del candidato con le caratteristiche della mansione.

Limitazioni nella mobilità.	Lavoro da casa.
Contesto personale supportivo.	Lavoro da casa.
Necessità di ricovero ciclico all'estero per fisioterapia.	Lavoro fuori dalla sede dell'azienda.
Buona capacità di ricerca sul web.	Ricerca articoli su quotidiani online.
Intraprendenza e creatività nella soluzione dei problemi.	Assegnazione di obiettivi nuovi e mai svolti nelle esperienze formative precedenti.
Familiarità con il pacchetto Office.	Output del lavoro in formato Word con precisi parametri di formattazione.
Difficoltà nella comunicazione sincrona (chat, instant messaging, videoconferenza).	Comunicazione asincrona via email e social networking.



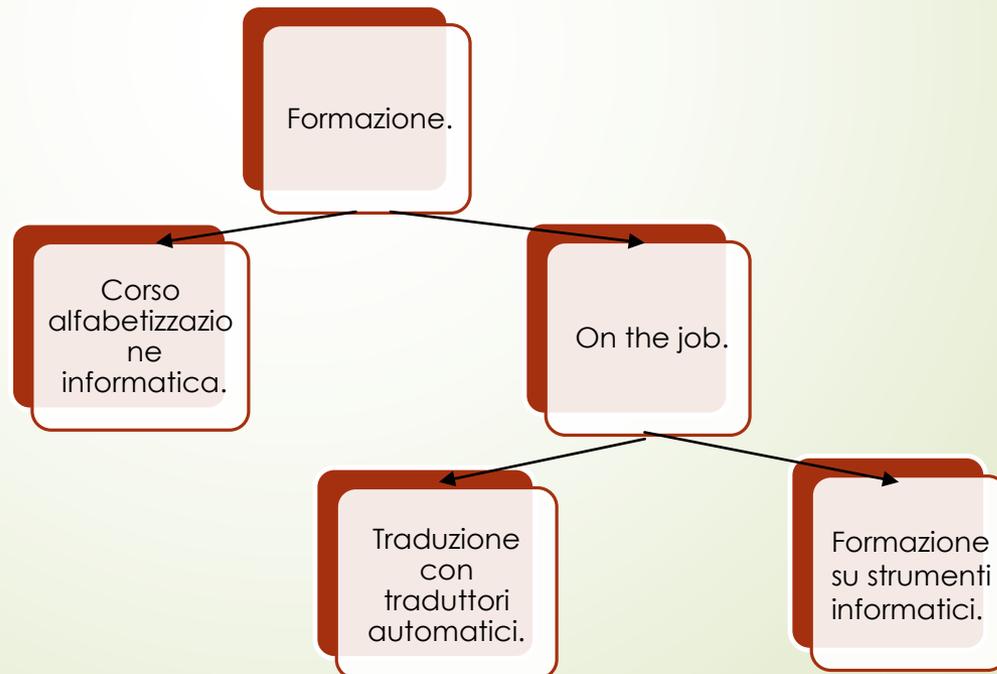
La formazione del disabile.

La formazione del candidato con disabilità è avvenuta in due fasi:

- durante la partecipazione al corso di alfabetizzazione informatica Horus
- formazione on-the-job

La formazione on the job, modellata in itinere durante le prime fasi dell'inserimento, ha visto la realizzazione di due steps:

- formazione sugli strumenti informatici utili al lavoro a distanza (Hangout e Google Drive)
- traduzione del testo di alcuni articoli trovati in rete dal candidato stesso, utilizzando traduttori automatici.

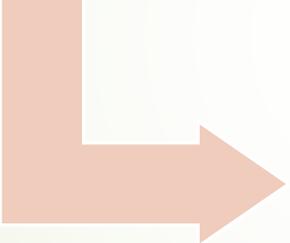


L'inserimento lavorativo.

L'inserimento lavorativo ha visto la realizzazione di 4 steps:



Briefing tra formatori
e alcuni soci della
cooperativa
ospitante.



Incontro in
videoconferenza tra
formatori, referente
dell'azienda
ospitante e
ricercatore dell'ITD-
CNR.



Evasione di
consegne
specifiche.



Conclusioni.

Durante gli incontri di valutazione in itinere ed ex post sono emersi elementi che validano le strategie adottate come possibile modello di inclusione professionale:



La formazione a distanza e on the job ha permesso al candidato di acquisire competenze tali da svolgere il lavoro in autonomia.

L'azienda ha rilevato un accorciamento delle tempistiche di formazione rispetto ad analoghe esperienze precedenti.

Una differente organizzazione della fase formativa, con la presenza del candidato in azienda, avrebbe costituito un impedimento per il candidato stesso e per altri futuri lavoratori nelle sue condizioni.

Bibliografia.

Lepri C. e Montobbio E. (1994), Lavoro e fasce deboli. Strategie e metodi per l'inserimento lavorativo di persone con difficoltà cliniche o sociali. Franco Angeli. Milano.

Nonaka I. and Konno N. (1998), «The concept of 'Ba', building a foundation for knowledge creation», California Management review, 40, 3: 40-54.

Ravicchio F., Repetto M. e Trentin (2015), Formazione in rete, teleworking e inclusione lavorativa. Franco Angeli. Milano.



Patrocinanti:

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



Sponsor:



Risorse e contenuti disponibili:



www.pianetapersona.org/disabilitymanagement2016/



www.facebook.com/PianetaPersona/



twitter.com/PianetaPersona - [#DisabilityMgt2016](https://twitter.com/DisabilityMgt2016)



plus.google.com/+PianetapersonaOrg



www.youtube.com/c/PianetapersonaOrg

Per un contatto diretto con:

Comitato scientifico

Veronica.Mattana@gmail.com

Consuelo_Battistelli@it.ibn.com

Comitato organizzativo

ConvegnoDM2016@pianetapersona.org

DISABILITY MANAGEMENT

buone pratiche
e prospettive
future in Italia

25 novembre 2016



POLITECNICO
MILANO 1863

Aula Rogers
Scuola di Architettura
Via Ampère 2