

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



Fabrizio RAVICCHIO, Guglielmo TRENTIN

CNR – Istituto Tecnologie Didattiche, Genova (GE)



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:

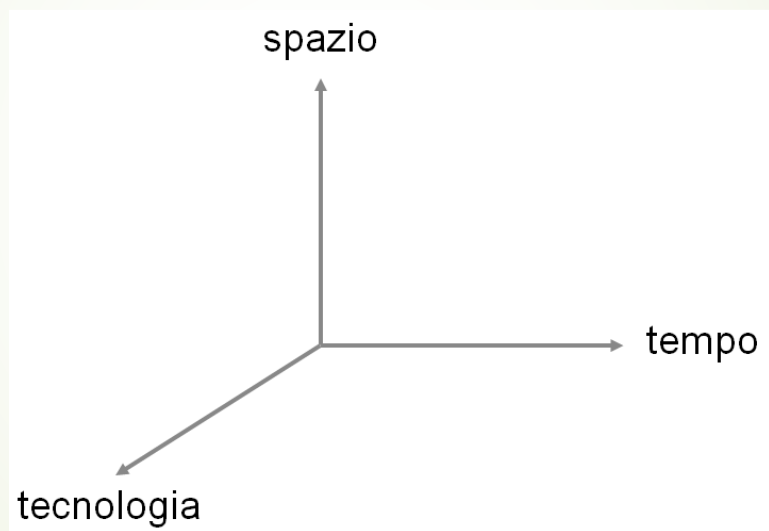


Fig 1 – Le tre dimensioni chiave del telelavoro (Ravicchio, Repetto, Trentin; 2015)

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.

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.

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

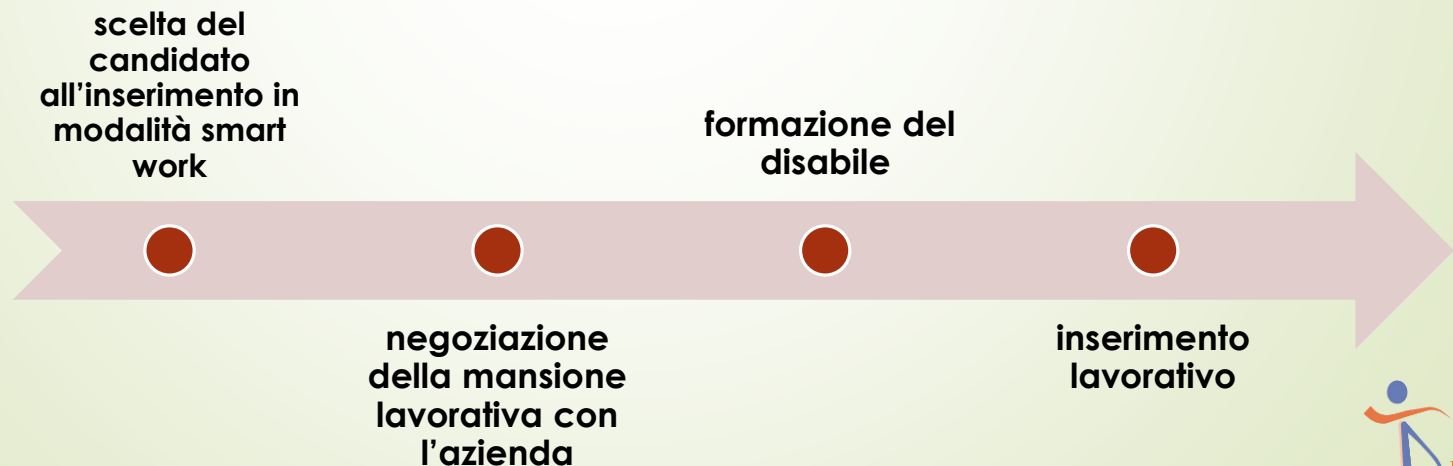
Il progetto **SCINTILLA** (SCenari INnovativi di Teleformazione per l'Inclusione Lavorativa in LiguriA),

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**

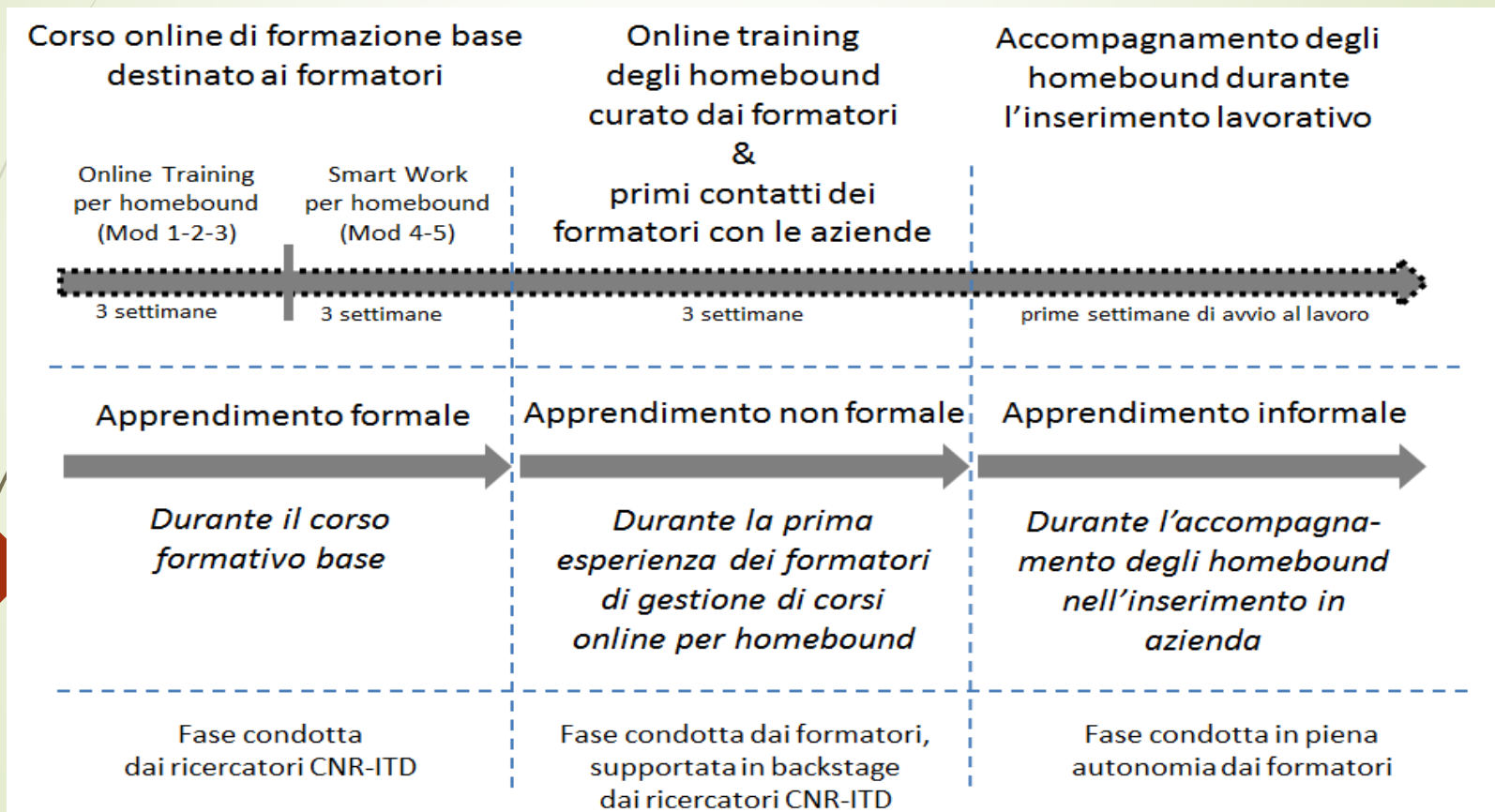


Fig 3.1 – Lo sviluppo del programma formativo lungo le dimensioni dell'apprendimento formale, non formale e informale (Ravicchio, Repetto, Trentin; 2015)

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

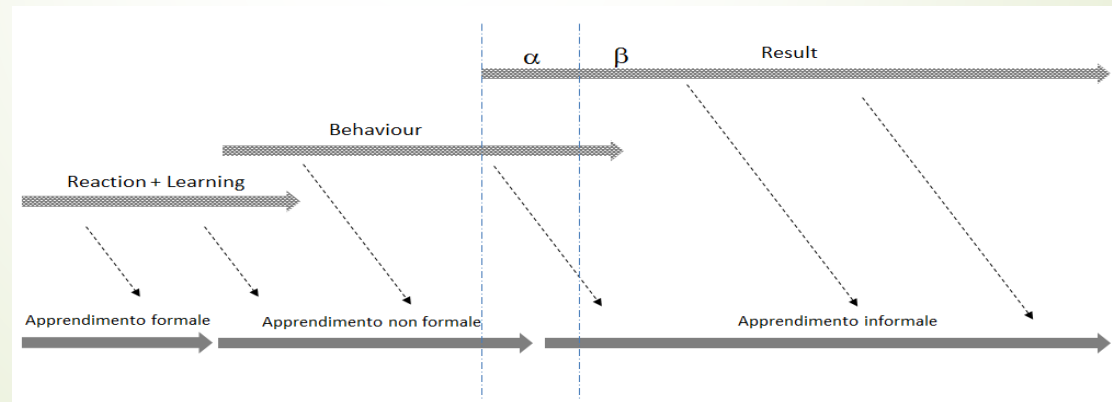


Fig 3 – Le fasi individuate per le misurazioni associate ai 4 livelli del modello di valutazione (Ravicchio, Repetto, Trentin; 2015)

Il Progetto

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

**scelta del
candidato
all'inserimento in
modalità smart
work**

**formazione del
disabile**

**negoziante
della mansione
lavorativa con
l'azienda**

**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



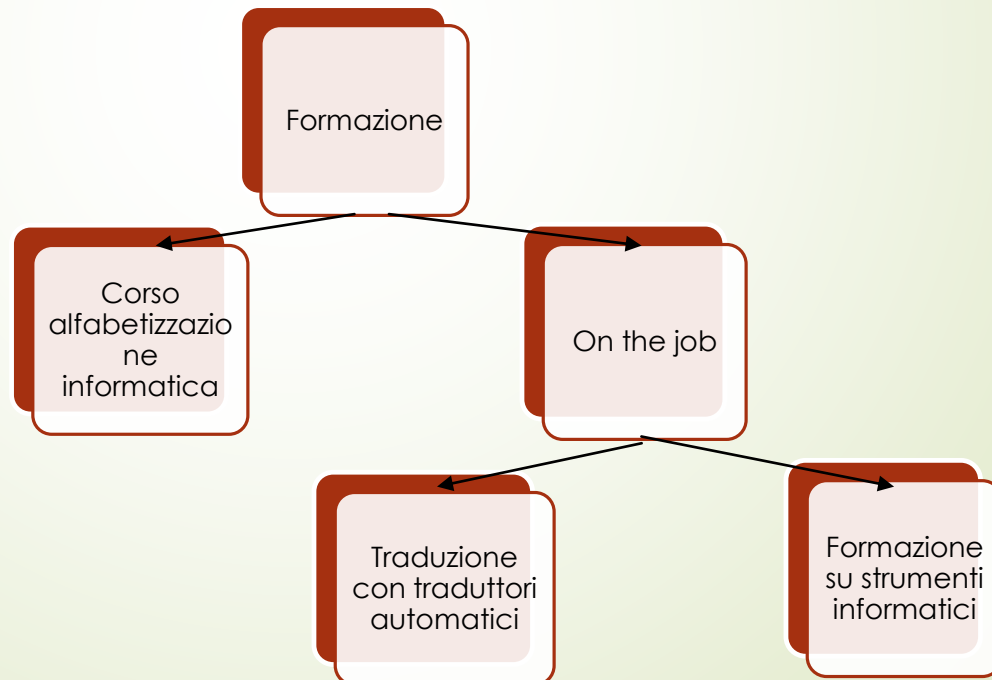
La formazione del disabile

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.

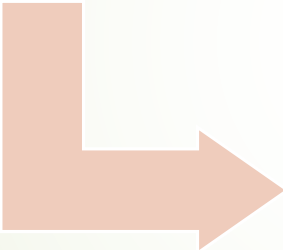


L'inserimento lavorativo

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



Contatti



Fabrizio Ravicchio, Guglielmo Trentin
Consiglio Nazionale delle Ricerche
Istituto per le Tecnologie Didattiche
{ravicchio, trentin}@itd.cnr.it

