il tempo delle E - Gruppo Lavoro e Disabilità

incontro del 27/3/21

Ambiti emersi

**La persona al centro**

Fondamentale mettere la persona al centro, lavorare sulla sua valorizzazione. Se si accoglie la persona tout court spariscono le “categorie fragili” (disabili, migranti, donne, giovani, ecc.).

Cambio culturale

Serve lavorare in ambito culturale, e nell’azione concreta, per creare i presupposti di un’inclusione a tutto tondo**.** Occorre facilitare la conoscenza e l’informazione per superare i pregiudizi che creano paure e discriminazione. Occorre sensibilizzare ed avere una visione positiva della persona con disabilità per saper accogliere tutta la ricchezza, le competenze e conoscenze che possono offrire. Utile divulgare la narrazione di buone pratiche.

Formazione generale e del management

Per facilitare un cambio di culturale serve **formazione.**

Quando si progetta un inserimento in azienda di una persona con disabilità, occorre fare una formazione a tutto il personale. Quella formazione è il punto di forza di tutto il progetto. Per l’operatore che opera l’inserimento emerge l’esigenza di lavorare con chi lavora quotidianamente affianca la persona inserita.

Inoltre la formazione del management è fondamentale. Le aziende che hanno iniziato ad inserire nel loro organico la figura del disability manager hanno riscontrato ottimi risultati.E’ necessaria una linea strategica di formazione delle persone che ricoprono il ruolo di HR. Emerge l’esigenza di focalizzare, ottimizzare le risorse e le energie per dare strumenti utili a chi ricopre ruoli chiave nell’azienda.

Su questo punto alcune provocazioni. Nel mondo imprenditoriale ci sono i direttori del personale (HR) che nel tempo sono stati affiancati da altre figure come il disability, diversity, reversity e inclusion manager, ecc.. Ma perché creare questi ruoli nuovi? Non sarebbe utile investire nelle competenze e nella formazione degli HR manager (nell’ambito della disabilty e diversity) perché dare maggiori competenze nella gestione delle risorse di tutta l’azienda?

Altra provocazione: forse bisognerebbe proporre il normality manager, cioè un manager che non faccia distinzioni, ma che abbia le competenze e la capacità di gestisce un gruppo di lavoro. Ed ancora, in un’azienda potrebbe servire l’ability manager, perché le difficoltà emerse nelle esperienze non sono tanto della persona con disabilità, ma dell’azienda che non avendo fornito una formazione adeguata al personale ha difficoltà ad accogliere.

L’importanza del linguaggio

Gli operatori che operano un inserimento lavorativo devono presentare all’azienda la persona con disabilità valorizzando tutte le competenze, le qualità, le capacità. E’ quindi necessario usare lo stesso“linguaggio” delle aziende, un linguaggio attento che permetta di creare relazione e fiducia. Per fare questo serve lavorare in sinergia e cercare attraverso le competenze, capacità e creatività di smussare le difficoltà per ridurre il disagio delle persone che fanno più fatica.

La rete

Emerge sempre più la necessità di realizzare “rete” con un atteggiamento costruttivo, partecipativo, responsabile e continuativo . Serve operare in sinergia. Unendo le tante risorse e le diverse competenze si può creare un circuito virtuoso che può convincere e portare al cambiamento non solo le persone che collaborano con noi ma tutta la società.