



Ricerca-azione: Realizzazione delle schede di case history

WALTER CASTELNOVO
Università dell'Insubria

I Magazzini delle idee

«Realizzazione di un metodo per immagazzinare e rendere disponibile case history di disability management (regionali, nazionali, internazionali), attraverso un processo di reverse engineering per evidenziare tutti gli ambiti (di contesto, organizzativi, tecnologici e di competenza) che compongono l'esperienza e ne consentano il riuso»

Obiettivo dell'azione

Fornire alle aziende un supporto informativo che possa aiutarle in un processo di adeguamento organizzativo non sempre facile da gestire.

Attività

1. Identificazione di un insieme di fattori critici di successo, desunti da esperienze internazionali di disability management
2. Definizione di una griglia di descrizione/classificazione di esperienze di disability management, basata sui fattori critici di successo
3. Individuazione di un insieme di «buone prassi» di disability management, a livello nazionale e internazionale
4. Applicazione sui casi individuati della griglia di descrizione/classificazione

Approccio metodologico

Evitare di considerare gli elementi che emergono dai casi analizzati come soluzioni “on the shelf”, ma piuttosto come punti critici su cui un’organizzazione deve puntare la sua attenzione nella definizione delle proprie policy di disability management.

La varietà delle condizioni ambientali e delle caratteristiche di ogni singola organizzazione rendono inattuabile una strategia di semplice trasferimento di esperienze sviluppate in altri contesti

Due fasi

1. Ricerca sul web per individuare linee guida internazionali su come implementare la funzione *disability management*

→ Individuazione di elementi rilevanti da considerare nell'implementazione della funzione e che possono essere considerati come potenziali fattori critici di successo

→ Definizione di una griglia per la descrizione di alcune rilevanti esperienze di *disability management*, basata sui fattori critici di successo individuati.

Due fasi

2. Ricerca sul web per individuare buone prassi, nazionali ed internazionali, relative *al disability management*.

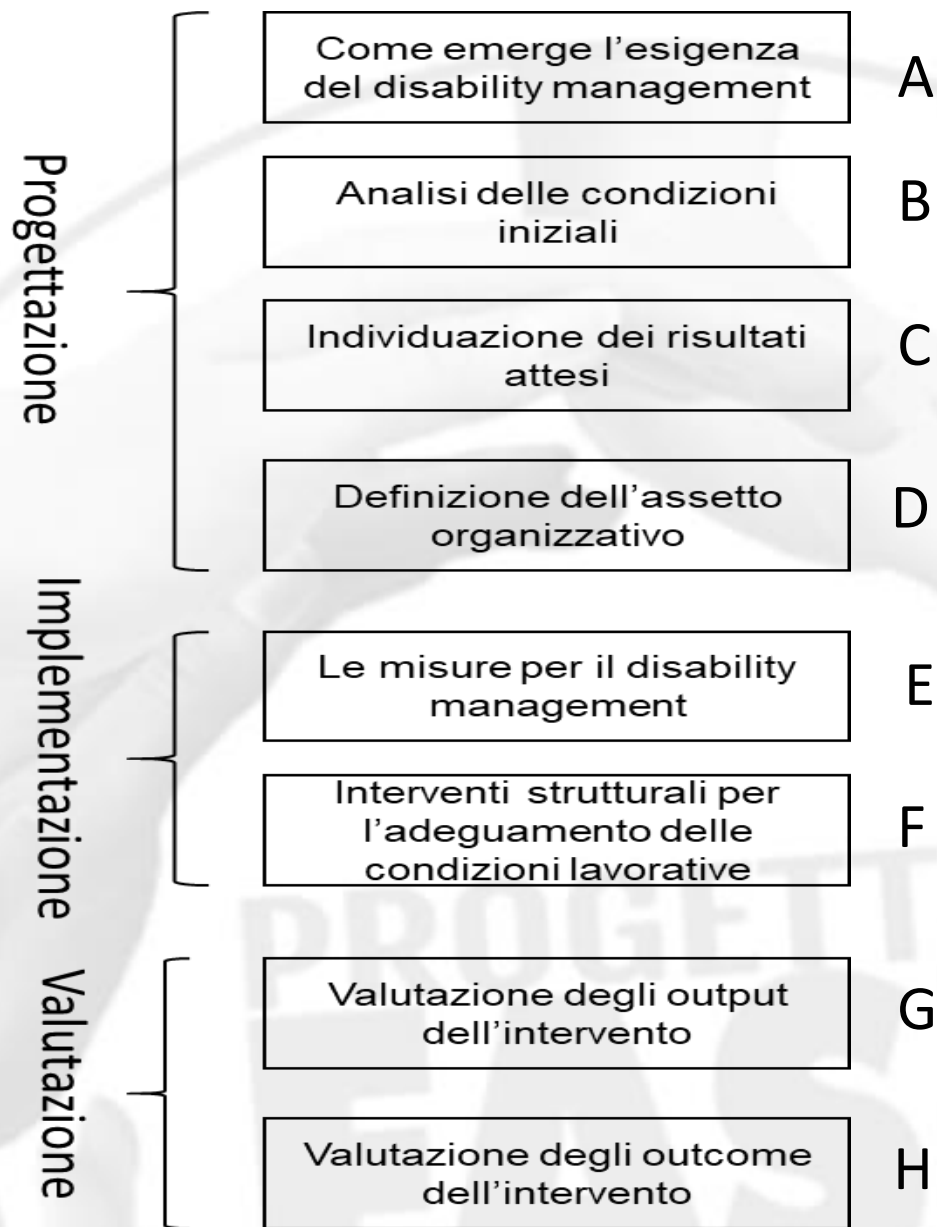
→ Descrizione e mappatura dei casi usando la griglia definita

Obiettivo finale:

Evidenziare, nelle varie fasi di un processo strutturato di implementazione della funzione *disability management*, gli elementi critici da considerare sulla base delle esperienze descritte

Processo strutturato per l'implementazione della funzione

(risultato dell'analisi
comparativa delle
linee guida)



Un progetto finanziato e coordinato da



La griglia di descrizione (esempio)

A	Come emerge l'esigenza del <i>disability management</i>
A.1	Per ottemperare ad un obbligo legislativo
A.2	Per poter usufruire di opportunità (finanziamenti, agevolazioni, ecc.) offerte da soggetti pubblici e/o privati
A.3	Per risolvere aspetti di criticità emersi all'interno dell'organizzazione (assenze di personale, insorgenza di disabilità, deterioramento del clima organizzativo, ecc.)
A.4	Per iniziativa diretta dei vertici dell'organizzazione (titolari, top management, direzione centrale - per organizzazioni di dimensioni medio-grandi e altamente strutturate-, ecc.)
A.5	Per un'iniziativa autonoma di un manager di linea
A.6	Come parte di una più generale politica aziendale per il <i>diversity management</i>

La griglia di descrizione (esempio)

E	Implementazione delle misure di <i>disability management</i>
E.1	Realizzazione di interventi formativi rivolti ai manager su aspetti specificatamente relativi alla occupazione di persone con disabilità
E.2	Realizzazione di interventi formativi specificatamente dedicati alle persone con disabilità (per favorire l'acquisizione di competenze specifiche e abilità operative)
E.3	Realizzazione di interventi informativi/formativi rivolti alla generalità dei dipendenti dell'azienda su temi relativi alla integrazione delle persone con disabilità
E.4	interventi diretti del management per sensibilizzare le persone su temi relativi alle persone con disabilità
E.5	supporto informativo fornito alle persone con disabilità relativamente agli obblighi e ai diritti come dipendenti dell'azienda
E.6	supporto informativo fornito ai manager che devono gestire persone con disabilità
E.7	coinvolgimento continuo del management nello sviluppo e nella implementazione della strategia di disability management
E.8	definizione di sistemi di misurazione dell'efficacia degli interventi di disability management (indicatori specifici per la funzione)
E.9	coordinare gli interventi con il medico competente
E.10	collaborare con le organizzazioni che si occupano di inserimento lavorativo di persone con disabilità

Esempio di scheda di descrizione (parziale)

Tipologia di azienda: Azienda privata

Settore: produzione di prodotti cosmetici

Dimensione: grande (> 1800; 380 addetti nella sede in cui il progetto è stato implementato)

Personale con disabilità: 6% nella sede in cui il progetto è stato implementato

L'azienda ha definito un piano [B6] per la ricollocazione lavorativa di persone con disabilità [D3], gestito da una figura interna con un ruolo di coordinamento [C2], e basato sulla presenza di un tutor [C6] e di programma di apprendistato [E2] finalizzato a una occupazione a tempo pieno nel reparto di produzione.

Per la realizzazione del piano, l'azienda ha contattato una associazione che gestisce finanziamenti per l'inclusione di persone con disabilità e una associazione che si occupa di integrazione lavorativa di persone con disabilità [E10].

Il piano di integrazione si basa su tre passaggi:

- Abbandono concordato del vecchio posto di lavoro
- Valutazione della fattibilità del nuovo lavoro
- Valutazione degli adattamenti necessari per il nuovo lavoro [F1; F2; F6; F7]

Mappatura dei casi (esempio)

E	Implementazione delle misure di disability management	CASI
E.1	Realizzazione di interventi formativi rivolti ai manager su aspetti specificatamente relativi alla occupazione di persone con disabilità	1, 7
E.2	Realizzazione di interventi formativi specificatamente dedicati alle persone con disabilità	2, 3, 5, 6,7, 8
E.3	Realizzazione di interventi informativi/formativi rivolti alla generalità dei dipendenti dell'azienda su temi relativi alla integrazione delle persone con disabilità	7, 8
E.4	interventi diretti del management per sensibilizzare le persone su temi relativi alle persone con disabilità	3, 4
E.5	supporto informativo fornito alle persone con disabilità relativamente agli obblighi e ai diritti come dipendenti dell'azienda	4, 6
E.6	supporto informativo fornito ai manager che devono gestire persone con disabilità	4
E.7	coinvolgimento continuo del management nello sviluppo e nella implementazione della strategia di disability management	1, 2, 3, 4, 6
E.8	definizione di sistemi di misurazione dell'efficacia degli interventi di disability management (indicatori specifici per la funzione)	1, 4, 6, 8
E.9	Coordinare gli interventi con il medico competente	
E.10	collaborare con le organizzazioni che si occupano di inserimento lavorativo di persone con disabilità	1, 2, 7

Mappatura dei casi (esempio)

Caso 1

Progettazione	A. Come emerge l'esigenza del disability management	A6
	B. Analisi delle condizioni iniziali	B6
	C. Individuazione dei risultati attesi	C1
Implementazione	D. Definizione dell'assetto organizzativo	D3
	E. Le misure per il disability management	E1, E7, E8, E10
Valutazione	F. Interventi strutturali per l'adeguamento delle condizioni lavorative	
	G. Valutazione degli output dell'intervento	G1
	H. Valutazione degli outcome dell'intervento	H1, H2, H3, H5

Caso 3

Progettazione	A. Come emerge l'esigenza del disability management	A4, A6
	B. Analisi delle condizioni iniziali	B4, B6
	C. Individuazione dei risultati attesi	C1, C6
Implementazione	D. Definizione dell'assetto organizzativo	D3
	E. Le misure per il disability management	E2, E4, E7,
Valutazione	F. Interventi strutturali per l'adeguamento delle condizioni lavorative	F7
	G. Valutazione degli output dell'intervento	
	H. Valutazione degli outcome dell'intervento	H1, H3, H5

Alcune osservazioni generali emerse dai casi

- il commitment del top management è uno degli elementi più rilevanti per garantire il successo degli interventi di *disability management*
- la più ampia circolazione di informazione (accompagnata da interventi di formazione/sensibilizzazione) a tutti i livelli dell'organizzazione è un elemento fondamentale per minimizzare il rischio di insorgenza di conflitti e di ulteriori situazioni di discriminazione
- la valorizzazione delle persone con disabilità affidando loro mansioni sulla base delle specifiche competenze possedute e non sulla base del loro stato è l'elemento che ha permesso loro di contribuire visibilmente alle performance aziendali
- l'interazione con soggetti specialistici esterni (istituzioni e enti, pubblici e privati) ha in molti casi rappresentato la soluzione adottata per progettare e gestire in maniera ottimale processi personalizzati di integrazione lavorativa

Cosa può fare un'azienda che accede al *Magazzino delle idee*?

1. Consultare una scheda che descrive un insieme di potenziali fattori critici di successo per l'implementazione della funzione *disability management*
2. Consultare schede descrittive che riportano esperienze nazionali ed internazionali di aziende che hanno implementato con successo politiche di *disability management* basate su processi di adeguamento organizzativo.
3. Proporre una descrizione della propria esperienza di attivazione della funzione *disability management* attraverso uno schema standardizzato di presentazione basato sulla scheda dei fattori critici di successo.



Grazie per l'attenzione

Walter Castelnovo

PROGETTO
FASI