



Pro Infirmis, Servizio Cultura inclusiva, Schwarztorstrasse 32, 3007 Berna
www.kulturinklusive.ch, kontakt@kulturinklusive.ch, tel. 058 775 15 50

Organizzazione:
pro infirmis

**Incontro del Servizio Cultura inclusiva di Pro Infirmis tenutosi il 4 giugno 2019
al Museo svizzero della carta di Basilea**

Quando «pronti per il mercato del lavoro» è riferito ai datori di lavoro

Collaboratori con disabilità in istituzioni culturali: come li si trova, quali forme di collaborazione esistono, quali sono le premesse e qual è il valore aggiunto di una squadra inclusiva? Una settantina di rappresentanti di istituzioni culturali della Svizzera tedesca attive in tutti gli ambiti ne ha parlato in occasione dell'incontro organizzato dal Servizio Cultura inclusiva di Pro Infirmis tenutosi al Museo svizzero della carta di Basilea. I partecipanti hanno tratto risposte e spunti anche dai quattro esempi dalla prassi e dagli interventi di un'esperta e un esperto che hanno parlato a titolo personale.

Grafica e fotografa titolare di una ditta, artista e guida museale: un curriculum di tutto rispetto quello che Lua Leirner presenta durante il suo intervento, a maggior ragione se si considera che questa donna di 36 anni è audiolesa grave e che tiene le sue visite guidate del Museo Tinguely e del Museo delle culture a Basilea nella lingua dei segni, oltre a parlare tre lingue. Come trovare collaboratori affini alla cultura, che forma può assumere la collaborazione e quale valore aggiunto apporta sono i temi affrontati durante l'incontro sulle possibilità di lavoro in seno alle istituzioni culturali per le persone con disabilità organizzato dal Servizio Cultura inclusiva di Pro Infirmis al Museo nazionale della carta di Basilea. Temi caldi, a quanto pare: con una settantina di rappresentanti di istituzioni culturali della Svizzera tedesca attivi in tutti gli ambiti, l'incontro di mezza giornata del 4 giugno 2019 era al completo.

Tra i quattro esempi dalla prassi presentati, figura il Kleintheater di Lucerna, che di recente ha imboccato la via dell'inclusione e, all'inizio del 2019, ha istituito un Comitato composto di sei persone con limitazioni all'udito, alla vista e alla mobilità che ha trovato con il sostegno della Conferenza cantonale dell'aiuto alle persone con disabilità di Lucerna, Obvaldo e Nidvaldo. Nonostante il poco tempo a disposizione per prepararsi, le competenze dei membri sono già confluite nel nuovo Festival Unfrisiert tenutosi nel mese di febbraio e focalizzato sull'inclusione, ha spiegato la corresponsabile Sonja Eisl. Il Comitato ha ad esempio verificato i mezzi di comunicazione del teatro. Le conoscenze acquisite per esperienza diretta sono state apprezzate dal team di conduzione, ma anche le squadre di ausiliari hanno imparato molto sul tema dell'inclusione. Visto il grande interesse riscontrato, è già prevista una formazione con i membri del Comitato con problemi di vista. Il Comitato apre inoltre le porte a istituzioni e associazioni attive nel campo della disabilità e attinge alle sue reti di contatti in favore del teatro.

Squadre di collaboratori con e senza disabilità «impongono» maggiore struttura

L'importanza dei collaboratori con disabilità quali moltiplicatori è stata ribadita in tutti i quattro esempi dalla prassi. Altrettanto apprezzato è lo sguardo dall'esterno, l'esperienza di vita diversa. Il festival bernese del teatro Auawirleben apre dal 2016 a una o un praticante audiolesa/o o sorda/o nuove prospettive, spiega la Direttrice Nicolette Kretz. Anche per gli ausiliari punta sull'inclusione delle persone audiolese. Coordinare e seguire la squadra mista di ausiliari in occasione dell'edizione 2019 del festival è stato solo uno dei numerosi compiti della praticante sorda Kristina Jankovic, che si è dovuta occupare di tutto ciò che compete a qualsiasi praticante udente e ha percepito la stessa retribuzione. I praticanti sordi o audiolesi «impongono» all'Auawirleben di organizzare riunioni chiaramente strutturate e a fornire spiegazioni precise, il che va a vantaggio di tutti, conclude Nicolette Kretz.

Come Auawirleben, anche Blindspot – Inclusione e promozione della diversità Svizzera raggiunge i potenziali collaboratori con disabilità soprattutto tramite le proprie reti e le organizzazioni e le associazioni attive nel campo della disabilità. Dal suo progetto di integrazione professionale Provisorium46 a Berna è emerso che la squadra mista composta di giovani adulti con e senza limitazioni lavora in modo più consapevole e rispettoso, un atteggiamento che promuove lo spirito di squadra e la qualità del ristorante e dell'istituzione culturale, afferma Malika Véron, responsabile di progetto dell'organizzazione attiva in favore dell'inclusione dal 2005. Anja Reichenbach, membro

della Direzione di Blindspot e ipovedente, racconta di un giovane uomo con disturbi cognitivi che dopo un certo periodo nel Provisorium46 ha acquisito una tale sicurezza nelle sue capacità da arrivare a digitare i prezzi nella cassa. L'uso delle competenze individuali e il rafforzamento della persona consentono di crescere. Dall'estate 2019, l'azienda attiva nel primo mercato del lavoro formerà per la prima volta un apprendista con disturbi cognitivi.

Anche il museo per bambini Creaviva di Berna si avventura in territori inesplorati con il suo progetto Hand in Hand (mano nella mano). Dal 2010, può contare sull'esperienza inclusiva nella mediazione artistica. Nel nuovo progetto, le persone con disabilità non saranno più solo benvenuti ospiti, bensì liberi collaboratori, assunti ad esempio in qualità di responsabili dei corsi tenuti durante le vacanze o di assistenti per i laboratori rivolti alle scuole. Più che i finanziatori, il Direttore del museo Urs Rietmann ha dovuto convincere il proprio Consiglio di fondazione della bontà del progetto, e pure le istituzioni attive nel campo della disabilità, perché è a loro che viene chiesto di rendere le persone con disabilità che vivono o lavorano da loro in grado di spiccare il balzo nel primo mercato del lavoro. Per trovare i collaboratori adatti, hanno scritto anche annunci in lingua facile. I colloqui con i candidati si svolgeranno come di consueto, conclude la responsabile di progetto Nadine Schneider, che da anni è attiva come job coach per l'integrazione nel primo mercato del lavoro di persone autistiche.

Offerte di lavoro inclusive quale diritto morale e vincolante

Uno dei temi trattati in una delle due discussioni di gruppo è stato la remunerazione. Urs Germann, del Servizio della Città di Berna per le pari opportunità delle persone con disabilità, distingue tra membri di comitato e ausiliari volontari, e consulenze che andrebbero retribuite come praticantati e assunzioni (a tempo parziale). L'inclusione costa, ed è giusto che sia così, era stato constatato negli esempi dalla prassi. Le istituzioni culturali che beneficiano di consulenze regolari e approfondite dovrebbero pagare gli specialisti tramite mandati adeguati, una soluzione che può significare una redistribuzione delle risorse finanziarie. Il Servizio Cultura inclusiva sensibilizza sull'argomento i titolari del marchio e gli uffici pubblici di promovimento.

La seconda discussione di gruppo era incentrata anche sulle premesse necessarie per assumere persone con disabilità in un'istituzione culturale. Affinché l'inclusione di un nuovo collaboratore con disabilità riesca, la squadra deve essere disposta ad adeguarsi, su questo sono stati tutti concordi. Maria Müller di Sensability – Esperti di inclusione si è spinta oltre: i datori di lavoro non dovrebbero solo chiedersi come presentarsi ai collaboratori con disabilità, bensì anche se soddisfano le condizioni per offrire posti di lavoro adatti. Il suo intervento ha trovato terreno fertile. La domanda su come prepararsi per il mercato del lavoro inclusivo deve essere rivolta ai datori di lavoro, chiamati a diventare più attrattivi e flessibili. A parere dell'esperta di Sensability in sedia a rotelle non è discriminatorio rivolgersi esplicitamente alle persone con disabilità nelle inserzioni, anzi, è importante perché spesso non hanno abbastanza fiducia in sé stesse per sentirsi interpellate e candidarsi.

Partendo dalla domanda se la creazione di posti di lavoro inclusivi debba essere volontaria od obbligatoria, Herbert Bichsel ha spiegato nel suo intervento perché proprio per le istituzioni culturali questo sia un obbligo. L'incaricato alle pari opportunità di AGILE e co-Presidente di Sensability, anch'egli in sedia a rotelle, pensa che le persone attive in ambiti culturali siano in generale più aperte all'inclusione e la considerino un diritto morale delle persone con disabilità. Da qui nasce un diritto vincolante all'inclusione, che può essere realizzata in modo particolarmente efficace nel quadro strutturato dell'ambiente lavorativo. Le istituzioni culturali sono quindi chiamate a promuoverla offrendo possibilità di lavoro alle persone con disabilità.

Come l'inclusione possa essere attuata e vissuta viene dimostrato da chi ospita l'evento, il Museo svizzero della carta. Dalla sua apertura nel 1980, in tutti i settori lavorano anche persone con disabilità, ad esempio nella fabbricazione della carta, nella tipografia, nella legatoria, nella mediazione o nel negozio del Museo, ed entrano in contatto con i circa 40'000 visitatori annuali. L'atteggiamento inclusivo del Museo si rispecchia anche nei salari, tre volte più alti che in altre situazioni protette. Martin Kluge, responsabile scienza e mediazione, riassume il maggior valore per tutti i collaboratori, con e senza disabilità, spiegando che il Museo è come «un'impresa familiare in cui tutti si prendono cura di tutti, da noi nessuno dà le dimissioni».

Servizio Cultura inclusiva di Pro Infirmis, giugno 2019

Partner finanziatori:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra
Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Kultur BAK



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung
von Menschen mit Behinderungen EBGB

