

## Il lavoro temporaneo di transizione: il più supportato fra i lavori supportati.

### Ralph Bilby

Il lavoro temporaneo di transizione è esso stesso una forma di lavoro supportato, in effetti la più supportata fra tutte le varianti.

Non è sorprendente per noi dire che il lavoro temporaneo di transizione di base nella Clubhouse, perfino dopo 40 anni, è ancora sotto considerevole attacco, soprattutto dai competitivi modelli di lavoro supportato negli Stati Uniti. “Francamente” ci sono anche persone nella Clubhouse che chiedono perché gli standards dovrebbero affidarsi al lavoro temporaneo di transizione quando è più difficile da realizzare, rispetto a posti di lavoro duraturi con minori supporti. Una linea cancella ciò che caratterizza cosa le persone a volte devono dire sul lavoro supportato, di certo irritando, ma credo che una discussione più riflessiva sui problemi sia sana.

L’inizio di questa discussione dovrebbe considerare che il lavoro temporaneo di transizione è esso stesso una forma di lavoro supportato, in effetti il più supportato fra tutte le varianti. Poiché tutti i modelli professionali cercano di supportare il committente, una definizione del lavoro supportato si basa primariamente sul supporto per entrambi, il socio e il datore di lavoro che nel lavoro temporaneo di transizione include il training, la copertura dell’assenza (che è unicamente per il lavoro temporaneo di transizione base delle clubhouse) e la rapida risoluzione dei problemi. Così la credenza, non comune, che le clubhouse siano in qualche modo contrarie al lavoro supportato è semplicemente falso. C’è attualmente, infatti, una proposta sotto esame del comitato di revisione degli standards dell’ICCD per scrivere la dicitura **lavoro supportato** nel testo degli standards 20-21 anziché **lavoro indipendente**. Sia che la proposta venga o no accettata, io personalmente penso che sia inevitabile che gli standards includano eventualmente un riconoscimento del lavoro supportato come un’accettabile variazione di lavoro a tempo illimitato, modificata dai valori della clubhouse.

Se poi le Clubhouse accettano ed utilizzano il lavoro supportato, qual è la logica dello staff di creare intense opportunità di lavoro temporaneo di transizione come pezzo centrale del sistema d’impiego delle clubhouse? Questa, di certo è una buona domanda.

Gli argomenti a favore del lavoro temporaneo di transizione saranno familiari a molti di voi, ma è utile una breve ripetizione. Paragonando agli svariati posti di lavoro supportato, il lavoro temporaneo di transizione permette ai soci di esplorare il lavoro con diversi datori di lavoro e in differenti occupazioni, in modo tale che al momento della ricerca di un lavoro permanente, le loro decisioni possano essere basate su una vasta esperienza e una scelta più consapevole. Queste molteplici, diversificate esperienze di lavoro inoltre permettono ai soci di combattere i problemi professionali e di formarsi sui punti di forza così che essi siano in una migliore posizione di successo quando intraprendono un lavoro più indipendente. Il lavoro temporaneo di transizione fornisce ai soci, che cercano il loro lavoro, una storia lavorativa recente con attuali referenze rendendoli più competitivi e meno dipendenti dall’atto di fede degli esaminatori che considerano le loro abilità lavorative e comportamentali. Ma

per me il cuore reale di ogni argomento sul lavoro temporaneo di transizione si incentra sulle sue caratteristiche che promuovono l'inclusività. Sebbene altri modelli americani di lavoro supportato fanno richiami all'inclusività, eccetto i programmi PACT, entrambi hanno uno schermo diretto al successo professionale, o accettano soltanto i clienti che dichiarano di essere loro stessi pronti per l'impiego. Gli standard che guidano le clubhouse, d'altronde, sono impegnati a lavorare a lungo termine con i soci a tutti i livelli di sviluppo e di interesse professionale. Guardiamo brevemente come funziona.

Quando tutto lo staff è coinvolto nel TE, il lavoro diventa un'etica che copre tutto il programma. Ognuno apprezza quanto è difficile realizzarlo, così come la vittoria rappresenta il lavoro dei soci. E forse più importante di tutto, quanto i rapporti all'interno delle clubhouse sono spesso i più forti incoraggiamenti per i soci per provare a lavorare – i soci che non vogliono cercare altre posizioni di propria iniziativa, ma cominciano perché loro hanno sviluppato rapporti con la gente della clubhouse che veramente crede in loro e li supporta. Io ho visto di volta in volta accadere questo. E quello di certo è la maggiore distinzione tra il modello di impiego delle clubhouse e tutte le altre comunità virtuali basate sui modelli di lavoro supportato, inclusi i programmi PACT.

I nostri rapporti con i datori di lavoro coinvolti nel TE favoriscono anche l'inclusione. Non c'è certamente alcun'altra comunità che basata sulla strategia professionale che offre programmi di questo grado di discrezione nella selezione che poi dà opportunità di andare a lavorare. Una ragione per questo è che i datori di lavoro coinvolti nel TE diventano, con l'esperienza e il supporto delle clubhouse, progressivamente più esperti a lavorare con soci con problemi professionali. Ma noi guadagniamo anche il diritto di scegliere i soci, un significativo numero dei quali non otterrà successo in assenza dell'allenamento, della copertura dell'assenza e degli aiuti per la risoluzione dei problemi che il TE fornisce ai datori di lavoro. Noi chiediamo ai nostri datori di lavoro di prendere rischi ma forniamo una rete di sicurezza che lo renda possibile.

Ma torniamo indietro alla grande distinzione tra le Club House e le altre comunità basate su modelli professionali; che noi non contempliamo per la prontezza del lavoro di assunzione. Consideriamo ciò che gli standard dicono sulla questione. Quest'ultimi indirizzano l'assunzione come un "diritto dell'essere socio" in uno stato di "desiderio al lavoro che viene considerato il più importante fattore, determinante per l'opportunità di assunzione stessa". Gli standard dicono che "indipendentemente dal fallimento... le opportunità di assunzione continueranno a essere disponibili". Ciò sembra piuttosto chiaro ma c'è una disparità tra le pratiche delle Clubhouse e su come i soci vengono selezionati per il TE.

Noi tutti vorremmo essere d'accordo che le decisioni per la selezione delle assunzioni non creino competitività. Le decisioni competitive, sicuramente, sono il nostro obiettivo quando si assume lo staff, per assicurarci di trovare il candidato migliore. Ma non con il TE. L'unico livello del programma che supporta i requisiti TE (in particolare in assenza di copertura e formazione) è giustificato se c'è un sostanziale numero di soci in TE che non sono ancora pronti alla "vocazione" e che sono in conflitto con il lavoro. In altre parole, proprio le assunzioni vengono usate per la riabilitazione.

Tutto il processo di selezione è complicato, di certo, da situazioni del TE meno che ottimali, dal desiderio comprensibile di mantenere i buon lavoratori a lavorare e molto spesso anche da una carestia di collocamento. Non vedo alcuna soluzione perfetta. Il mio parere è che lo staff che raccomanda i soci con cui lavora è un processo più facile da accettare. I soci che sono messi a competere uno contro l'altro è ciò che trovo più difficile. Anche colloqui pensati per il TE possono essere rischiosi dato che le persone raramente sono al loro meglio quando sono disoccupate. Se un socio non ha uno staff che lo promuove, è solo naturale che la gerenza della clubhouse abbia una palese responsabilità nel promuoverlo.

Si dice che "qualche fallimento sia necessario per la crescita" ma non sempre si agisce con tale saggezza. Alla fine, l'etica dei nostri standard dovrebbe farci da guida. Ogni clubhouse dovrebbe monitorare se stessa per far sì che un buon numero di soci meno pronti siano comunque scelti come candidati per il collocamento.

Consideriamo la seguente questione della copertura delle assenze quale una delle caratteristiche più famose del nostro modello. Di fatto, la mancanza della copertura dell'assenza è la ragione principale per la quale il TE è fallito quando replicato da programmi di lavoro indipendenti. L'impegno nei confronti del datore di lavoro di assicurare che il lavoro verrà svolto in qualunque caso è ovviamente un impegno difficile da prendere per i professionisti del lavoro considerando che l'assenteismo è abbastanza comune in persone con disagio mentale rimaste fuori dal mondo del lavoro per un po' di tempo. Anche se ci sono molte soluzioni rispetto alla coperture delle assenze oltre al tempo dello staff una cosa è certa: se un programma di TE non riesce a coprire le assenze allora il problema ricade sul datore di lavoro scoraggiandolo a dare una chance alle persone con problemi di lavoro maggiori del normale.

Allora la tesi che il TE come terra di mezzo della riabilitazione sia più forte di programmi di collocamento indipendenti che procurano assunzioni a tempo illimitato è giusta? Ovviamente non voglio dire questo poiché è ancora una problematica della ricerca. Ma posso dire che avendo avuto conversazioni con persone di programmi di collocamento supportati, loro sarebbero felici di saltare sul vagoni di un buon programma TE – di lavorare con persone che hanno fatto diversi lavori e che hanno progredito superando problemi di aggiustamento sviluppando con successo abitudini di lavoro che infine hanno referenze correnti. Nelle club-house non abbiamo bisogno di selezionare persone di questo tipo poiché siamo noi a crearle.

Penso che sicuramente abbiamo il giusto modello - per l'inclusione, la comunità, il supporto e l'ambiziosa ricerca di opportunità durante tutta la vita dei nostri membri. Credo che una giusta valutazione della ricerca corrente e futura ci mostrerà che saremmo almeno allo stesso livello di altri modelli competitivi, nella maggior parte delle loro dimensioni e sicuramente più forti nei modi nei quali i nostri membri si riconoscono importanti.

La certificazione ICCD (accreditazione) non ci dà solo la licenza, ci dà delle Club Houses che letteralmente si evolvono proseguendo in un cammino di qualità dei loro programmi e di sistemi di opportunità. Questo grande incontro è un'altra conferma della vitalità e del potere di questo movimento straordinario. La nostra più grande forza è nei valori condivisi e nella nostra visione d'insieme, manifestata negli International Standards per i programmi delle ClubHouse e nella nostra unione delle 192 clubhouses riunite attraverso l'ICCD.

*Ralph Bilby è stato nello staff del Centro Internazionale per lo sviluppo delle Clubhouses. Prima di associarsi con l'ICCD, Ralph era il direttore del Collocamento alla Fountain House di New York City.*