

IL WELFARE DIMEZZATO – crisi di un modello di servizi che pone l'educatore fuori dalla scena.

A cura di Andreoni Rossana – consulente pedagogica Cooperativa Milagro.

Ogni famiglia, ogni bambino, ogni persona fragile, ogni comunità, ha incrociato prima o poi sulla propria strada un educatore: comunità educative, centri estivi, attività scolastica, spazi compiti, aule scolastiche, centri educativi ... tanti sono i luoghi dove questo professionista opera in collaborazione con altre figure come psicologi, insegnanti, genitori, assistenti sociali, consultori. A fronte di trasformazioni e cambiamenti sempre più evidenti dei contesti di vita delle persone e delle loro esigenze, chi è chiamato a interpretare e proporre modelli di società e sistemi di protezione sono, prioritariamente, le politiche di cura. Anche solo perché sono i profili più numerosi nei servizi, gli educatori sono i professionisti che potranno fare la differenza e incidere sui comportamenti della comunità. Troviamo invece sempre più diffuso un modello di servizi e la figura dell'educatore, spesso immobili, imbrigliati in una logica prestazionale ristretta dentro ai confini di un intervento, che spesso risulta frammentato e poco in grado di costruire un sistema di protezione di comunità.

Il tema dei confini identitari ha sempre accompagnato questa professione: scarso riconoscimento e mancanza di legittimazione, spesso "intrappolata" in mandati settoriali, centrati sul singolo caso, e collocati in una logica prestazionale ed emergenziale, che mantiene un sistema di servizi frammentato e processi decisionali guidati da approcci procedurali e amministrativi. Certamente quella dell'educatore è la professione con lo stipendio più basso tra quelle che prevedono l'obbligo di un titolo di laurea (legge 205/2017). Negli ultimi anni questo modello di servizi, che pone ai margini il sistema professionale su cui si fonda, ha trasformato un problema identitario di un profilo professionale, in una emergenza sociale: gli annunci di ricerca educatori sono trending topics, gli uffici risorse umane delle imprese sociali offrono qualunque incentivo, i servizi in grossa difficoltà rischiano di implodere. La professione educativa non è la sola ad essere delegittimata nel lavoro sociale, ma sicuramente approfondire il tema a partire dal ruolo educativo significa impattare sulla comunità più ampia dei professionisti impegnati nei servizi. Nel modello di welfare che si sta costruendo, in cui le responsabilità sono sempre più condivise tra gli attori in campo, ci chiediamo, in primo luogo, cosa ha originato questa emergenza.

Si tratta di una fase transitoria o strutturale? Come si stanno attrezzando le Università, gli Enti pubblici, il privato sociale, i governi locali e nazionali? C'è una metà di welfare che confligge con l'altra metà? Qualcuno ha chiesto a loro, agli educatori, che fase stanno vivendo?

Queste le domande che hanno guidato, nell'ultimo anno, le nostre riflessioni come Cooperativa, e ci hanno spinto a chiederci come inserirci nel dibattito sul tema della crisi delle professioni educative e contribuire, in anticipazione, alla costruzione di "mappe" di esperienza e pratiche che mantengano il fuoco, in primo luogo, sul benessere del sistema.

Affrontare il tema della crisi delle professioni educative, in un momento storico in cui gli elevati livelli di vulnerabilità e fragilità richiedono una moltiplicazione di servizi e di progetti per farvi fronte, crediamo, infatti, debba richiedere un investimento di conoscenza e di approfondimento da parte di tutti i ruoli, pubblici-privati, che impattano sulla costruzione del sistema di cura.

Aprire, dunque, spazi di riflessione e ridare voce alle professioni educative, ci è parsa una delle possibili strade in cui assumerci, come impresa, la responsabilità di invertire una narrazione del lavoro sociale, ripensare ai linguaggi del lavoro di cura, e costruire logiche di corresponsabilità nell'affrontare un'innovazione del modello dei servizi e di welfare sociale che possa meglio affrontare la complessità dei problemi delle comunità in cui viviamo.

Come impresa sociale entrare nel merito di questi processi significa, in primo luogo, modificare alcune logiche di funzionamento e riassumersi anche al proprio interno la responsabilità di diffondere una conoscenza e una comprensione dei problemi. Investire dunque su spazi esperienziali di conoscenza e confronto, rimettere sulla scena gli operatori per ricostruire logiche di corresponsabilità nell'affrontare un'innovazione del modello di servizi, e riscrivere le proprie competenze come organizzazione. Investire, dunque su operatori in grado di approcciare i servizi in una logica trasformativa: prendersi cura cioè delle connessioni che esistono tra struttura organizzativa (tempi, norme, spazi, regole) e struttura di significato (il motivo per cui nasce un'unità d'offerta) nel rispetto del mandato istituzionale, finalizzando il proprio lavoro all'ampliamento dei confini del campo di applicazione del servizio in una continua interpretazione dell'area di criticità per il quale è nato.

Per indagare questo fenomeno abbiamo scelto come Cooperativa, di muoverci su due fronti:

1. **organizzare un convegno**, nel marzo del 2023, dal titolo **IL WELFARE DIMEZZATO – crisi di un modello di servizi che pone l'educatore fuori dalla scena**, per aprire uno spazio di riflessione tra diversi attori, PPAA – Università – ETS – Regione Lombardia, che si occupano di costruire e direzionare il sistema delle politiche sociali;
2. **realizzare una ricerca che ha coinvolto 264 educatori**, operanti in cooperative nel territorio del milanese e del sud milanese (oltre agli operatori della Cooperativa Milagro hanno collaborato alla ricerca: cooperativa Aeris – Grande Casa – Spazio Giovani).

[Di seguito una guida alla lettura di alcuni dati emersi dall'indagine.](#)

La ricerca è stata strutturata attraverso tre diverse modalità di analisi:

1. **Ricerca e analisi dei dati sui laureati negli ultimi cinque anni per la Classe di Laurea L-19.** L'analisi fondata su dati provenienti dal database di Almalaurea, si è concentrata sulle Università di Bergamo e di Milano-Bicocca (l'Università Cattolica non rilascia dati ad Almalaurea). Si è effettuato un confronto tra il numero di laureati nei due atenei negli anni considerati.
2. **Gruppo focus:** il gruppo focus ha coinvolto **15 operatori** attraverso lo strumento delle interviste. Le interviste, di tipo discorsivo, sono state condotte dai ricercatori tramite videochiamata. Il gruppo focus è stato costruito come segue: • 5 interviste a educatori assunti, con lunga esperienza • 5 interviste a educatori assunti, con breve esperienza • 5 interviste a neolaureati/laureandi in L-19 interessati a diventare educatori. Ciascuna intervista, di durata approssimativa di un'ora ha trattato le seguenti tematiche: • *Anagrafica* • *Aspettative in uscita dal percorso formativo: scarti, aderenze nell'incontro con la realtà dei servizi e delle organizzazioni.* • *Trasformazioni nelle richieste nel corso del tempo rispetto al ruolo educativo in termini di competenze e specializzazioni.* • *Dispositivi e supporti per l'entrata in ruolo previsti dalle organizzazioni.* • *Aree di criticità e prospettive di cambiamento percepite nel corso della carriera.*
3. **Questionario di auto-compilazione on line.** Sono stati compilati **249 questionari**. Le dimensioni indagate: • *Anagrafica* • *Retribuzione e garanzie contrattuali del CCNL* • *Possibilità di formazione e di carriera* • *Spinte vocazionali degli educatori* • *Scelta tra cooperativa e altre organizzazioni.*

I dati relativi all'anagrafica del campione pongono una prima fotografia della collocazione e del profilo di questa professione. Il lavoro di cura è, in primo luogo, un lavoro "di genere": le donne rappresentano **l'89% del campione**. Questo dato pone una prima riflessione in tema di un sistema che produce fragilità non solo in una categoria professionale, ma in una parte della popolazione: le donne sono le più esposte ad un lavoro di cura che non assicura continuità, stabilità e giustizia retributiva.

La laurea triennale è il titolo di studio più presente con il **42,2% del campione**, seguita dalla laurea magistrale segnalata dal **34,5%** dei rispondenti; segnaliamo come siano ancora presenti in numero significativo operatori che presentano solo un diploma superiore: **il 19,7%**. Il numero di laureati in Scienze dell'Educatione e della Formazione (L-19) ha avuto un **forte incremento** dal 2004. Nel 2021 si sono laureate in L-19 **più di 8.000** persone, **quadruplicando** il numero di 17 anni prima. Tale aumento ha prodotto sia laureati intenzionati a entrare nel mondo del lavoro dopo la Laurea Triennale, sia laureati con l'obiettivo di proseguire gli studi. I laureati di **Bergamo** seguono il **trend crescente** nazionale raddoppiando in 6 anni, mentre quelli di **Bicocca** sono **stabili**. Le facoltà triennali sono a numero chiuso (numero di accessi: 670 Bicocca – 600 Bergamo).

La percentuale di chi ritiene «scelta obbligata» la prosecuzione degli studi per entrare nel mondo del lavoro nelle due università, è inferiore al dato italiano. Nel caso di Bicocca questo è ancora più evidente: nel 2021 solo il 5% dei laureati che intende proseguire gli studi ritiene la prosecuzione una scelta obbligata. Gli intervistati che studiano ancora non hanno intenzione di concludere la propria carriera accademica con la Laurea Triennale, ma **TUTTI** si sono iscritti o si vorranno iscrivere ad una laurea Magistrale per svolgere lavori diversi da quello di educatore professionale. Le facoltà più nominate sono state: scienze della formazione primaria, scienze pedagogiche LM85, scienze e tecniche psicologiche.

Il percorso formativo universitario sembra accompagnare gli studenti alla costruzione di una prefigurazione della professione coerente e in linea con la realtà a cui poi dovrà far fronte. Le opinioni riguardo alla professione educativa sentite in Università sono state nel **46,8%** dei casi **positive**, e nel **39,9%** **neutre**. Solo il **13,3%** dei partecipanti riporta di aver sentito opinioni perlopiù **negative** sulla professione di educatore. Non si nota correlazione tra i consigli ricevuti in Università e le fasce di anzianità degli operatori in servizio. **Non risulta** quindi che ci sia stato nel contesto universitario un **cambiamento di opinioni riguardo alla professione**. Anche dalle interviste emerge come i professori in Università non neghino le **difficoltà del mestiere**, ma nonostante questo il lavoro viene **consigliato**. *«Ricordo che in Università, soprattutto in triennale, i docenti parlavano molto del ruolo educativo e ci mettevano un po' in guardia per quanto riguarda il mondo del lavoro, perché sappiamo che la figura dell'educatore è una figura ancora un po' in fase di sviluppo, poco conosciuta, poco riconosciuta.»*

Quale il compito del percorso universitario nella definizione di un'identità professionale? Quali spazi vengono dedicati dalle organizzazioni allo sviluppo di una professione? Verso quali specializzazioni e sviluppi professionali sta investendo il sistema formativo, oltre alla formazione permanente, messa in campo dalle imprese sociali?

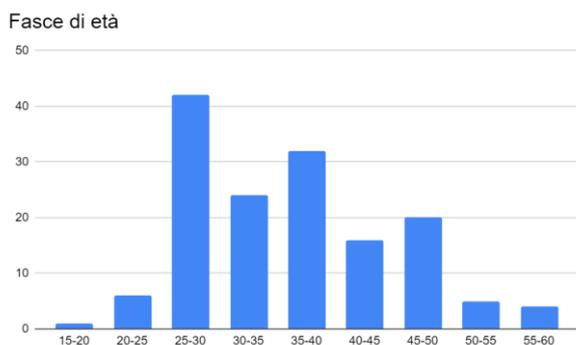
Chi è in servizio da più tempo segnala questa differenza, ricordando come i percorsi formativi più di base attivi in passato per la formazione del ruolo educativo, non permettevano la costruzione di riferimenti teorici e uno sguardo ampio sui possibili paradigmi di interpretazione del mandato. D'altro canto, gli educatori "più esperti" restituiscono una **scarsa preparazione** dei nuovi colleghi appena laureati, immaginando che alla formazione accademica spetti il compito di preparare più che un profilo professionale, un ruolo "di servizio" preparando l'operatore al lavoro educativo, differenziandone la specificità.

"Io ho proprio notato, soprattutto negli ultimi anni, una spinta verso un approccio più sistemico, anche in alcuni esami, ma che poi era completamente scollato. Diventava più un esercizio di stile, che realmente aderente ad un'esperienza. Questo lo si vede anche quando incontri i giovani laureati che non hanno minimamente l'idea del lavoro." "Io ho un'ottima considerazione della mia Università perché mi ha insegnato molto, ma credo che ciò che insegnano è un insegnamento molto utopico. (...) Diciamo che secondo me quello che ti raccontano è ciò a cui dobbiamo aspirare". "Nel mio corso di laurea c'è poca preparazione pratica, nel senso che il tirocinio non è sfruttato nel migliore dei modi. Secondo me non ti prepara abbastanza

al mondo del lavoro perché le Università sono ancora molto nozionistiche. Io tutto ciò che ho appreso è merito molto del lavoro e del confronto con educatori con maggiore esperienza di me"

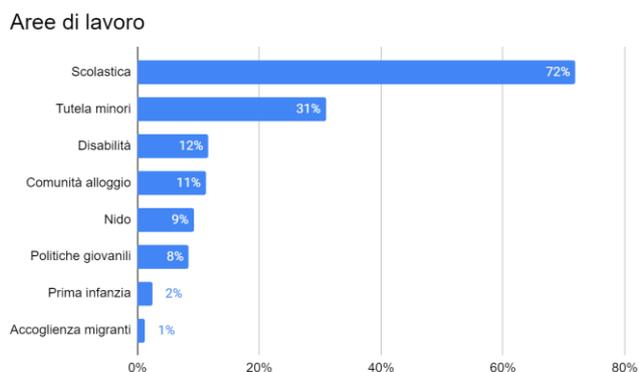
Anche gli stessi **studenti**, soprattutto dopo aver iniziato a lavorare o aver affrontato un'esperienza di tirocinio, pensano di avere un "problema di preparazione" in quanto sostengono di essere molto preparati a livello teorico, ma non a livello pratico.

Riguardo alle fasce di età degli operatori in servizio, possiamo notare come sia ancora una professione attrattiva per le giovani generazioni: i 25/30enni sono ben rappresentati nel target dell'indagine, e si rileva anche come significativo il numero degli operatori in servizio da 0 a 5 anni.



Relativamente alle aree di lavoro (risposta a scelta multipla), segnaliamo come l'educativa scolastica coinvolge il **72%** degli operatori in servizio. Assicurare un tempo pieno di lavoro richiede alle imprese come quelle coinvolte nell'indagine, che gestiscono servizi rivolti a minori/famiglie e giovani, investimenti in termini di supporto alle amministrazioni locali e agli Istituti scolastici nel ripensare ad un servizio come quello dell'educativa scolastica. L'educativa scolastica, intervento dalle dimensioni sempre più ampie, si gioca ancora molto sulla logica della massima efficienza intesa quasi esclusivamente come riduzione dei costi e "copertura" del tempo scuola degli alunni più fragili.

Il periodo pandemico ha mostrato criticità evidenti in questo servizio "poco pensato e molto agito", aprendo per alcune imprese sociali e istituti scolastici nuove possibilità di lavoro e di interpretazione del ruolo educativo. Durante un workshop che la nostra cooperativa ha attivato durante la pandemia, un'operatrice che da tempo lavora nel servizio di educativa scolastica, si è definita "collante sociale", responsabile di mantenere connessioni tra i diversi attori/contesti relazionali attraversati dall'alunno (compiti di ruolo, relazione con i compagni, docenti, famiglia..).

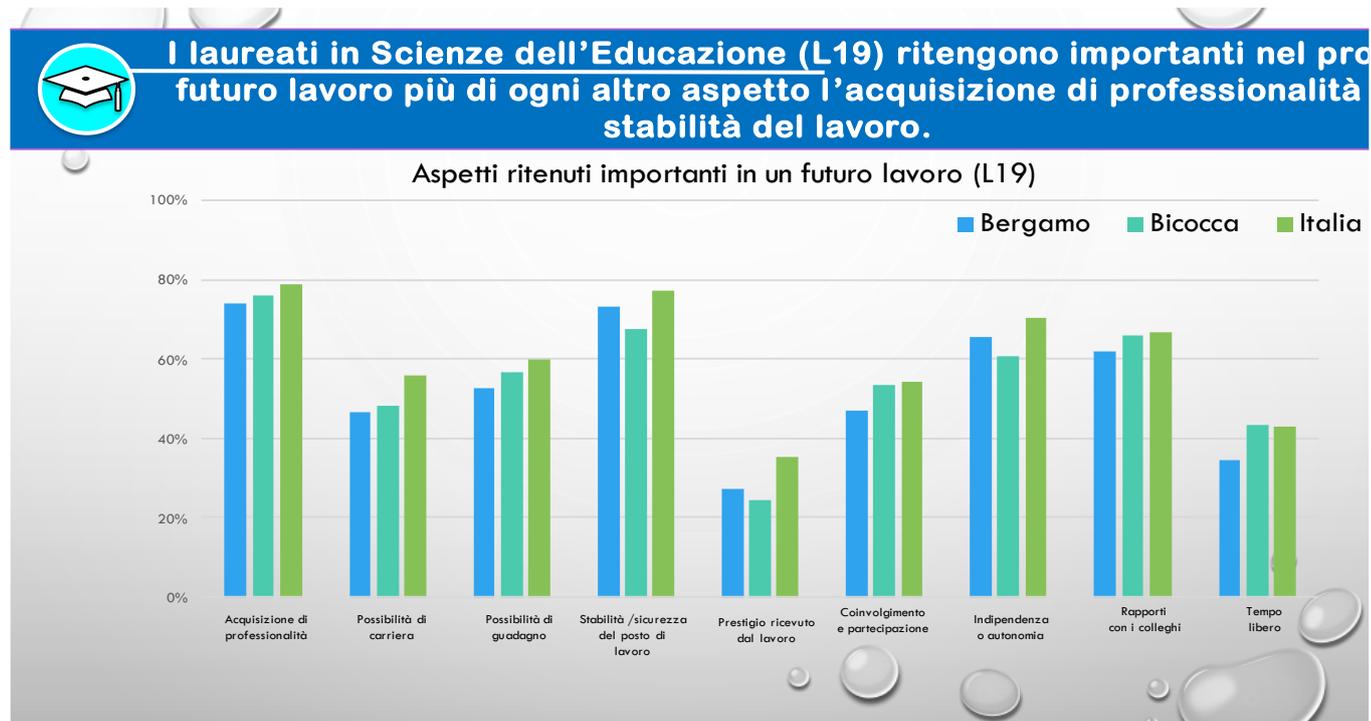


Le forme del lavoro educativo e le condizioni di lavoro a cui questi professionisti sono vincolati, come emerge dai questionari e dalle interviste, restituiscono alle organizzazioni e alle PA una fotografia complessa, con

piani di criticità su più livelli: attribuzione di incarichi diversificati per comporre un impegno orario pieno; spostamenti continui; vincoli di ingaggio continuamente da reinterpretare per il cambio di dispositivo in cui declinare il proprio mandato; forme di lavoro percepite come a “cottimo”, imposte dalle stazioni appaltanti che non riconoscono ad esempio, il lavoro scolastico se il bambino è assente; servizi residenziali altamente impegnativi con indennità per lavoro notturno decisamente basse; possibilità di carriera e di conseguenti aumenti stipendiali ridottissime.

"È tremendo, nel senso che al di là del tipo di contratto che tu hai, è un lavoro a cottimo, quindi sta alla tua organizzazione scegliere se pagarti le ore effettive che fai"; "Se tutte le ore che noi facessimo ci venissero pagate, sarebbe già fantastico, nel senso che ce ne sono tantissime ancora extra: di programmazione, di incontro con genitori, assistenti sociali, per avere poi una visione globale della situazione del bambino. Già solo se avessimo questo... "

Le successive aree di indagine hanno permesso di focalizzare l'attenzione sulle prefigurazioni degli operatori in tema di elementi fondativi nella costruzione del proprio futuro lavorativo, mettendo in relazione le opinioni emerse dai questionari e dalle interviste con il dato nazionale, oltre a quello emerso nelle due università di Milano e Bergamo. Sono stati selezionati i **9 aspetti**, rilevati nei questionari e nelle interviste, riconosciuti come significativi per costruire un proprio futuro lavorativo. In coerenza con il livello nazionale, gli aspetti ritenuti più importanti in un futuro lavoro risultano essere **l'acquisizione di professionalità** (79% degli studenti ha indicato che sia «molto importante») e la **stabilità del posto di lavoro** (77% degli studenti). Le università di Bergamo e Bicocca condividono questa tendenza, anche se in percentuali minori. A seguire troviamo **autonomia** (71%) e **rapporti con i colleghi** (67%), indicati anch'essi dalla maggioranza degli studenti. Poco più di metà degli studenti di L19 trova importanti la **possibilità di guadagno** (60%), la **possibilità di carriera** (56%) e il **coinvolgimento nell'attività lavorativa e nei processi decisionali** (54%). Ad essere percepiti di minore importanza, sono invece il **tempo libero** (43%) e il **prestigio ricevuto dal lavoro** (35%). In tutti i casi, le università di Bergamo e di Milano-Bicocca mostrano percentuali simili, ma sempre inferiori alla media nazionale: gli studenti di queste due università sembrano avere leggermente meno aspettative.



Proiettarsi in un futuro lavorativo e immaginarsi in questo lavoro, è ritenuto per molti un investimento a tempo: poco più della metà del campione ha preso in esame durante la propria carriera la possibilità di investire in altre professioni.

La leggera inclinazione verso altre strade professionali rimane costante in tutte le fasce di anzianità. Il **54,2%** dei partecipanti riporta di aver **considerato altre professioni** durante la propria formazione, mentre il **45,8%** riporta di **non averne mai considerate** altre. Anche in questo caso, non si nota alcun cambiamento nelle risposte delle diverse fasce di anzianità. Chi ha considerato anche altre strade professionali ha riportato diverse opzioni nella domanda aperta «*Quali altre opzioni hai considerato?*». La professione di gran lunga più rappresentata è l'**Insegnante**, con il **39,4%** delle preferenze. Seguono le professioni di **Psicologo** e di operatore **Risorse Umane**, rispettivamente con il **20,2%** e il **12,5%** di preferenze. Altre professioni menzionate più di una volta, ma in proporzioni inferiori sono state: il mediatore in contesti internazionali, l'assistente sociale, il pedagogo e l'infermiere.

Quali i motivi che accompagnano la scelta di questa professione? Come si sono trasformate nel corso degli anni le spinte vocazionali e quale consapevolezza di un ruolo che può declinarsi solo in uno spazio collettivo, e in una dimensione organizzativa? Quale rapporto tra la scelta individuale e la funzione politica che assume la declinazione di questo ruolo nel diffondere la comprensione dei problemi?

Riguardo ai motivi che avvicinano le giovani generazioni a questa professione o agli indicatori fondativi della scelta dei professionisti con più esperienza, trasversalmente a genere ed età, emerge che ciò che guida la scelta di questo ruolo sia ancora valoriale e spinta dalla **passione**. Si nota come chi lavora da molti anni sostenga che la passione deve durare nel tempo, poiché *"Questo lavoro non si può fare senza passione. Questo è un lavoro che senza passione non si fa a lungo, perché oltre a mille lati positivi, ci sono le persone e ti porti a casa anche le loro fatiche"*. Insieme alla passione, è stata evidenziata anche un'**attitudine personale** nello svolgere un lavoro di questo tipo, in particolare questa attitudine è dovuta a: Educazione familiare, Esperienze di volontariato, Estrazione sociale cattolica *"Ho cominciato a fare l'animatore in oratorio e per un motivo o per l'altro ho deciso che l'educatore sarebbe stato il mio lavoro"*. È emerso anche un aspetto di **casualità** nella scelta della professione, in quanto i nuovi studenti si trovano spaesati una volta usciti dalle scuole superiori: *"In realtà all'inizio non sapevo cosa fare della mia vita e avevo visto questo corso di scienze dell'educazione e ho provato a farlo"*. Per le giovani generazioni di operatori appare un lavoro che fa parte di prime esperienze, di facile accesso, **motivante e interessante**, ma che non ha le condizioni per essere scelto come lavoro in un futuro. Il lavoro educativo è percepito come un lavoro di passaggio, in cui fare esperienze diverse nel tempo e poi proiettarsi in un lavoro diverso. Per i profili di nuovo incarico è un modo per entrare nel mondo del lavoro con qualcosa che appassiona.

I soggetti più giovani, in coerenza con quanto sopra espresso, stanno affrontando un **percorso accademico di livello superiore** per aprirsi più possibilità lavorative. Emerge una **maggiore consapevolezza** rispetto al passato, sia per chi vuole proseguire il percorso di studi, che per chi vuole iniziare a lavorare: *"Il ruolo dell'educatore è un po' stantio, una cosa poco dinamica. Quindi spero di fare qualcosa che possa incrementare un po' il mio bagaglio e quindi lavorare in più campi"*. *"Il ruolo dell'educatore è talmente ampio che per capire quello che vuoi fare davvero devi provare un po' quello che ti viene offerto"*. Va evidenziato come in passato non esistevano corsi di specializzazione magistrale, e si poteva **accedere alla professione dopo aver conseguito il diploma**. Gli intervistati più esperti hanno restituito come il desiderio e la reale possibilità di entrare in un mercato del lavoro di facile accesso e di fare **esperienza**, siano stati in passato gli elementi su cui si era fondata la scelta di questa professione.

Rispetto alle caratteristiche ricercate sul posto di lavoro, si riportano, di seguito, alcune delle "voci" emerse dalle interviste: *"La collaborazione è fondamentale perché senza la collaborazione non si riesce a fare niente, non puoi raggiungere gli obiettivi e non riesci a lavorare"*. *"Il supporto reciproco, la presenza di un'equipe, quindi di un lavoro di gruppo è uno dei elementi per me fondativi della mia scelta"*. *"Coesione nel senso di comunanza di intenti, di intenzioni, in un luogo dove è possibile poterne parlare"*. Il tema della **flessibilità** ha assunto nelle voci dei rispondenti, in alcuni casi, una connotazione positiva, intendendo il termine come

possibilità di far parte di un gruppo di lavoro multiprofessionale, dove i componenti si relazionano in riferimento ad un obiettivo comune e al perseguimento degli obiettivi specifici delegati, non come instabilità e precarietà: *“credo che il mandato che ci viene affidato si possa esprimere maggiormente in un orizzonte progettuale: Tu mi dai un budget orario, mi dai degli obiettivi, mi dai anche uno schema nel quale ti devo restituire quello che sto facendo, poi però la realizzazione del progetto la faccio io”*.

Il tema di accesso ad una professione si lega immediatamente al tipo di organizzazione che ne permette la declinazione: *«Cosa ti ha spinto a scegliere di lavorare in cooperativa?»* Il rapporto tra ruolo e organizzazione apre una serie di spazi di riflessione per le imprese sociali. Di seguito una sintesi dei punti toccati più frequentemente:

- Passione** per l'aiuto e la collaborazione; spesso percepiti come uno stile di vita, un valore personale.
- Offerta di lavoro** alta, assenza di concorsi, entrata facile nella professione dopo il tirocinio;
- Stabilità** lavorativa, scelta sicura, scelta più naturale per lavorare nel sociale;
- Ambiente** positivo e inclusivo, lavoro di team.

Da notare che, confrontando le risposte di chi è sempre stato sicuro di lavorare come educatore con quelle di chi ha considerato anche altre strade, non si notano differenze significative tra i due gruppi, in merito ai motivi che hanno guidato la scelta di lavorare in un'impresa sociale.

Per i più giovani o i neo-laureati la scelta della cooperativa è guidata dai seguenti motivi: **Lavorare per quello che si è studiato; Non sono presenti altre possibilità.** *“Fondamentalmente lavorare in cooperativa è una delle poche possibilità che hanno degli educatori per lavorare.”* Per gli intervistati che lavorano da più tempo, la scelta tra la cooperativa e altri ambiti di lavoro è una scelta che è avvenuta in passato per i seguenti motivi: **Economico, Durata contrattuale, Competenze da spendere in altri ambiti, Passione.**

La metà dei più giovani è consapevole di **non voler fare carriera** in cooperativa, ma di volersi dedicare ad altro. Una maggiore **consapevolezza** e conoscenza da parte delle giovani generazioni riguardo al profilo professionale e una maggiore **“cultura” del lavoro** educativo, sembrano spingere gli operatori di nuova entrata in ruolo ad avere più aspettative, più disincanto e minore afflato vocazionale e convinzione in un'appartenenza valoriale alla cooperazione sociale.

A fronte di un sempre più alto investimento formativo da parte dell'operatore e di dispositivi di supporto allo sviluppo del ruolo lavorativo messi in campo dalle imprese sociali, dai questionari e dalle interviste emerge una non legittimazione del lavoro sociale e una ancora molto diffusa scarsa conoscenza del ruolo educativo. Il tema del riconoscimento di ruolo, dalle voci degli operatori, emerge come critico su più piani:

-Sociale – fuori dall'ambito lavorativo è complesso spiegare il nostro ruolo e la valutazione di questa professione è “bassa”.

-Istituzionale – scarsa prefigurazione e valutazione della complessità e dell'importanza del lavoro educativo da parte anche di alcuni ruoli presenti nelle istituzioni che ne fanno uso (scuole/comuni...).

-Retributivo – a fronte di una richiesta di competenze e di un profilo formativo e di una disponibilità di un tempo lavoro ampia, si riscontra ancora una scarsa possibilità di evoluzione sul piano retributivo.

La fotografia che emerge dai dati ci mostra i seguenti risultati. Il **23%** dichiara di trovarsi **«sempre»** a dover spiegare il proprio lavoro. Il **50%** si trova **«spesso»** a spiegarlo. Il **22%** si trova **«qualche volta»** a spiegarlo. Solo **5%** non si trova **«mai»** a dover spiegare il proprio lavoro. Questi dati confermano la sensazione rilevata nelle interviste che il **ruolo di educatore** sia **poco conosciuto**, e di conseguenza poco riconosciuto anche economicamente. Per il **21,9%** dei rispondenti **spiegare** in cosa consiste il proprio lavoro è **comune anche sul posto di lavoro**. In molte delle risposte viene riportato che le spiegazioni sono necessarie sia **nelle scuole**, sia **con i genitori** dei bambini seguiti. In generale, viene sottolineato come il ruolo di educatore sia sconosciuto ai più, e di conseguenza sia **poco valorizzato**.

Anche dalle interviste emerge per la quasi totalità del campione, come manchi un riconoscimento sociale:

«Se non è rispettato e tutelato a livello contrattuale è difficile venga riconosciuto anche a livello sociale»; «Il fatto è questo secondo me, non viene considerato in modo preciso perché viene scambiato con altre professioni, come l'insegnante di sostegno, il professore o la badante». "Non c'è riconoscimento. C'è poco riconoscimento economico per gli educatori. (...) Manca anche il riconoscimento del ruolo dell'educatore all'interno della società". "Secondo me siamo ancora ad un passo indietro rispetto al riconoscere che l'educatore sia effettivamente una figura che può fare la differenza. In confronto alle altre figure professionali, il fatto di essere pagati così poco è anche in un certo modo de-professionalizzante". "Stiamo parlando di una retribuzione che è paragonabile a professioni di basso livello. Noi però abbiamo anche delle responsabilità con relazioni che inviamo al Tribunale, la retribuzione non è coerente con le responsabilità che ci sono."

Il tema della retribuzione è il dato che ritorna con maggior frequenza nelle diverse aree di indagine. Il **70,3%** dei partecipanti ritiene che **all'inizio della propria carriera la retribuzione fosse insufficiente**. Questa percentuale di insoddisfazione si alza a **93,6% considerando il periodo attuale**. Un confronto tra le singole risposte mostra che l'aumento di 23 punti percentuali è dovuto a educatori che percepiscono che la retribuzione fosse appropriata al momento dell'inizio della carriera, ma che non lo sia più oggi. Solo il 2% del campione invece ha percepito un miglioramento. I problemi maggiori riguardanti il salario, giudicato dalla totalità degli intervistati come **troppo basso, inadeguato e de-professionalizzante**. Lo stipendio più corretto per gli intervistati dovrebbe:

-Permettere uno stile di vita dignitoso - "c'è sicuramente una gratificazione personale, ma dall'altra parte ci deve essere anche una gratificazione economica anche per riuscire a fare questo lavoro con piacere. Secondo me anche psicologicamente, per quanto possa essere gratificante, è davvero faticoso. Almeno avere una gratificazione anche a livello economico e quindi riuscire a dire, nei momenti liberi sono tranquilla senza dover pensare che comunque faccio fatica ad arrivare a fine mese".

-Essere adeguato alle responsabilità del lavoro - "Secondo me dovrebbe essere maggiore, non dico il doppio però almeno come gli insegnanti perché a volte abbiamo più responsabilità degli insegnanti proprio a livello pratico. Ho delle responsabilità verso dei minori che se hanno dei momenti di crisi, devo essere pronta a gestirli»

-Rispettare le competenze dei professionisti - "Non è un contratto che ti riconosce le competenze che hai, la qualità che porti nei servizi dove lavori. Dovremmo essere vicini a quanto guadagna un'insegnante." "Facciamo un lavoro «da professionisti», per quanto poco riconosciuto, però è un lavoro da professionisti. Lavoriamo con un'utenza che è sempre o ad alto rischio o comunque difficile."

-Compensare la frammentarietà del mestiere - «...bisogna integrare più lavori diversi, per esempio io lavoro nel centro di aggregazione giovanile, ma magari al mattino mi occupo di sostegno all'infanzia, quindi lavoro all'interno delle scuole e il fatto che per mantenersi magari ci vogliono anche più ruoli è una cosa che mi lascia un po' così... ". "Se lavori in Comunità, capita di doverti spostare per andare a fare il colloquio con l'assistente sociale, con la scuola dei ragazzi se sono minori o portarli da qualche parte e andarli a prendere è comunque impegnativo. Anche per quanto riguarda la benzina e altri rimborsi, diciamo che rientra in quel quadro."

Gli intervistati più giovani non esprimono grandi critiche verso l'aspetto retributivo perché ancora poco interessati. Va sottolineato come, in un'ottica futura (casa, famiglia, ecc.), vi è grande timore e preoccupazione di non poter avere uno stile di vita dignitoso. "Adesso mi viene da dire che sì, è adeguata (la retribuzione, N.d.R.). Non avendo a mio carico altre spese, abito ancora con i miei. Ci sono tanti aspetti che mi possono andare bene. Pensandolo magari in un'ottica futura magari ho altre spese o spese in più da sostenere, dunque mi verrebbe più difficile".

In passato l'aspetto retributivo non era uno dei punti cardini rispetto alla scelta di diventare un educatore. Ad oggi invece viene visto come l'ostacolo principale da parte di tutti i nuovi laureati.

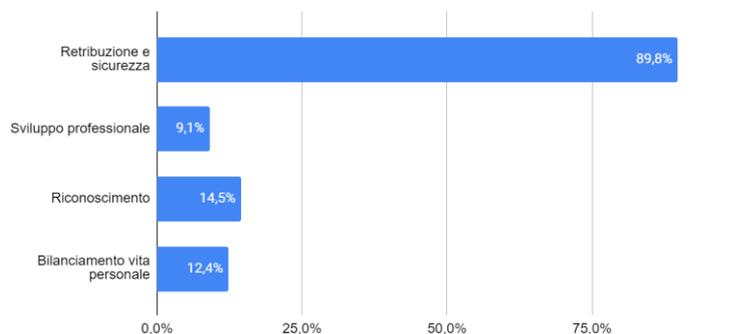
Altro elemento diffusamente ritenuto critico è il **riconoscimento orario**. In particolare, le critiche più severe sono indirizzate a: **Ore effettive lavorate, Turni di notte in comunità, Lavoro estivo**. **TUTTI** gli educatori più esperti conoscono almeno una persona che ha abbandonato il lavoro educativo. Le motivazioni dietro questa scelta possono essere così riassunte: retribuzione, flessibilità oraria, stabilità, stanchezza mentale.

"Hanno abbandonato questo lavoro per una questione di orari lavorativi; avevano esigenze diverse, soprattutto secondo me, quando vuoi crearti una famiglia ricerchi un altro tipo di lavoro un po' più leggero in termini di orari e anche maggiormente equiparato allo stipendio." *"La flessibilità del lavoro non è un scelta per tutti, per alcuni è una fatica e quindi dover lavorare in contesti che ti richiedono uno stress mentale alto, senza avere delle garanzie..."* Mancanza di possibilità di programmare il tempo lavoro: l'impossibilità di definire un planning e la varietà nella costruzione di incarichi per un tempo pieno, impatta sulla vita personale; ciò non può essere sostenuto se non in una prima fase della propria carriera lavorativa.

Gli studenti invece raccontano dei numerosi compagni che dopo uno o due anni di L-19, **cambiano corso**. Le motivazioni principali sono legate a preferenze personali *"Non era la mia strada"*, oppure legate alle preoccupazioni e alle criticità del lavoro.

La **prospettiva di un cambio settore** appartiene all'80,3% dei partecipanti, ed è guidata in modo evidente da un fattore specifico: una **retribuzione adeguata e sicura**. Per l'**89,8%** dei rispondenti che considera un cambiamento, uno dei fattori di cambio sarebbe una **retribuzione maggiore e più sicura**. In percentuali molto più basse (**10-15%**), troviamo lo **sviluppo professionale**, il **riconoscimento sociale** e il **bilanciamento tra lavoro e vita personale**. Per il **26,3%** dei partecipanti il motivo per un potenziale cambio è un **insieme di queste motivazioni**, ma il fattore «retribuzione» rientra nelle scelte di quasi tutti.

Cosa ti potrebbe spingere a spostarti in un contesto lavorativo diverso da una cooperativa?



L'80,3% dei partecipanti che ha dichiarato di considerare altri settori lavorativi per il futuro ha espresso le seguenti preferenze: Il **43,8%** dei partecipanti sceglierebbe il **pubblico** come settore alternativo alla cooperativa; Il **32,5%** **non farebbe distinzione** tra privato e pubblico oppure non ha ancora un'idea chiara; Il **14,2%** sceglierebbe il **privato**; Il **9,5%** sceglierebbe la **libera professione**.

Un approfondimento sui cambiamenti specifici nel corso della propria carriera professionale, rivela che i più sentiti sono quelli legati **all'organizzazione del lavoro**, al **carico di lavoro** e al **riconoscimento di ruolo**. La retribuzione e le prospettive di carriera non risultano percepiti come cambiamenti altrettanto frequenti.