

**IR 2019 – 2020**

**I luoghi dell'immaginare - Laboratorio metodologico**

**III modulo**

**Allestire organizzazioni capaci di generare inclusione sociale**

**29 gennaio 2020**

**Come garantire una coerenza interna alle organizzazioni ?**

**Traccia per la predisposizione delle testimonianze**

## **La Rete**

**Cooperativa sociale Trento.**

### **Uno spunto iniziale**

Se le nostre organizzazioni assumono come obiettivo del proprio lavoro l'inclusione; se è vero come ci ha detto Cristina Palmieri che l'inclusione non è solo un principio ma deve essere un'attività pratica che valorizzi le caratteristiche e le differenze di ciascuno, attraverso l'intervento sui contesti di vita, e meno sulle persone, allora ogni organizzazione ha la necessità di essere coerente con questa visione dell'inclusione e quindi l'organizzazione è chiamata a rivedere la sua missione e verificare se è coerente con questa visione di inclusione.

### **Aree di approfondimento**

#### **Il contesto e la nostra realtà.**

#### **In quale territorio operiamo, di quale organizzazione stiamo parlando?**

Per iniziativa di un gruppo di operatori (tra cui Dario Ianes), genitori di persone con disabilità e volontari, nel 1988 è nata La Rete, una cooperativa sociale che opera nel settore socioassistenziale, prevalentemente sul territorio del Comune di Trento. La sede è a Trento. Inoltre, La Rete dispone di una seconda sede operativa, presso il Palazzo Crivelli a Gardolo (sobborgo di Trento), utilizzata specificamente per le attività del servizio di residenzialità temporanea *Prove di Volo*. Vi sono poi gli appartamenti in cui vengono sviluppati i progetti dell'abitare inclusivo ad oggi con forme miste di locazione e assegnazione.

La Rete è una cooperativa sociale multistakeholder con base sociale (103 soci) e CDA composti dai portatori di interessi (famiglie, volontari, sovventori, operatori).

Gli operatori si dividono in 4 equipe di lavoro suddivise in:

Area famiglie, Area servizi diurni inclusivi, Area servizi abitare sociale, Area amministrativa e Direzione. Di seguito lo schema dei servizi suddivisi per aree.



Tutti i servizi e i progetti sopra rappresentati, alcuni assodati da molti anni e alcuni ancora in via sperimentale, possono essere altresì compresi e approfonditi se suddivisi in tre categorie:

- a. Servizi rivolti alla famiglia;
- b. Servizi rivolti alla persona con disabilità;
- c. Servizi rivolti alla comunità.

La Rete ha un finanziamento pubblico a bilancio per il 70% del bilancio complessivo. Il restante 30% è caratterizzato da quote di compartecipazione alla spesa da parte dei fruitori di servizi e dai progetti di raccolta fondi con una pluralità di soggetti.

## La Missione.

**Per un'organizzazione coerente è indispensabile avere una missione? Cosa s'intende per missione? La missione spinge l'organizzazione a rileggere e mettere a fuoco criticità e incongruenze: ne vale la pena? Come fare questo lavoro?**

### 2020 La Rete 3.0: solidarietà, ambiente, economia circolare.

La mission della cooperativa è sempre più connessa al modo di vedere ed interpretare le disabilità, l'obiettivo è quello di **accompagnare l'autenticità del percorso soggettivo della persona con disabilità e di realizzarne il compimento esistenziale come individuo all'interno della comunità.**

Per perseguire questo obiettivo La Rete opera su **tre dimensioni**: quella dei servizi rivolti alle **persone con disabilità** per rafforzare le loro capacità di autonomia e identità, quello del **sostegno alle esigenze dei loro familiari**, attraverso percorsi diversificati di supporto a loro dedicati e quello **dell'informazione, della sensibilizzazione e della corresponsabilizzazione della comunità, in grado di attivare preziose risorse volontarie ed economiche.** Le azioni messe in campo sono pensate appositamente per cercare di elevare il benessere delle persone con disabilità attraverso la relazione e l'inclusione sociale, aiutando i familiari a gestire al meglio la propria condizione.

Elemento di riferimento per un intervento che accompagna la vita della persona con disabilità e del suo nucleo familiare è quindi il **potenziamento della rete di solidarietà della comunità**, soprattutto tramite l'attivazione del volontariato (è proposto annualmente il corso di preparazione al volontariato che ha coinvolto in 32 edizioni oltre 1585 persone), fulcro di un metodo che si fonda sulla condivisione altruistica di tempo, risorse, relazioni.

Le attività della cooperativa si sono evolute nel corso degli anni attraverso il costante coinvolgimento dei famigliari/utenti attraverso momenti strutturati. L'operare a stretto contatto con le biografie delle persone con disabilità e dei loro famigliari ha generato forme di co-progettazione che hanno dato vita in modo dinamico e aperto alle caratteristiche identitarie de La Rete di oggi.

Per lo sviluppo delle attività nel corso degli anni sono disponibili i bilanci sociali dal 1997, uniti alle pubblicazioni dei *Quaderni* che testimoniano i percorsi dei gruppi con i famigliari e gli sviluppi dei temi trattati.

## **La tensione progettuale.**

**Tensione progettuale significa rimettersi in discussione e rimettere in discussione le nostre attività anche le più consolidate?**

Dipende sempre dal grado di proiezione inclusiva delle attività in esame. Teoricamente le più consolidate dovrebbero avere il livello di affinazione più avanzata in un modello di servizio che opera in ricerca azione continua. In merito alle attività consolidate: mantenere gli obiettivi sul terreno dell'inclusione è quasi più difficile che raggiungerli.

**Ne vale la pena?**

Sì! Va fatta però un'attenta valutazione relativa allo stato dell'arte, ai tempi necessari e con una grande chiarezza di visione complessiva.

**Un'organizzazione coerente con l'obiettivo dell'inclusione sociale può sviluppare molte e diverse progettualità; ma così facendo non si rischia la frammentazione la disgregazione?**

Personalmente vivo l'organizzazione come un'orchestra, ci si prepara insieme per suonare strumenti diversi suddivisi in aree strumentali diverse con tempi e azioni temporali diverse oppure all'unisono.

## **Omogeneità /differenziazione.**

**È possibile, sentirsi parte della stessa organizzazione facendo cose diverse su aspetti diversi?**

Non solo è possibile ma necessario per ottimizzare le risorse.

**Come si gestiscono le differenze interne?**

Facendole emergere e valorizzandole quando sono portatrici di opportunità, l'organizzazione dovrebbe alimentarsi dalle diversità funzionali, rimodulandole quando sono disfunzionali.

## **Persona/ruolo.**

### **Progettualità, differenziazione, portano le professionalità ad integrarsi. Cosa vuole dire integrazione tra i ruoli?**

Integrazione tra i ruoli vuol dire condividere obiettivi comuni, definire i ruoli e rispettarli ma aprire spazi comuni di osservazione ed azione quando questa è funzionale.

### **Quando c'è integrazione? E' possibile accompagnare le persone ad una visione diversa della propria professionalità del proprio ruolo?**

Si quando si creano spazi di crescita professionale comuni.

### **Perché un intervento professionale non è scontato che conduca all'inclusione?**

Perché non lo ha come obiettivo o se lo ha è fragile la professionalità o mancano le competenze.

### **Come affrontare il cambiamento senza sminuire il ruolo professionale, anzi valorizzandolo?**

Il ruolo professionale non viene meno, è la qualità delle azioni che fanno la differenza. Il ruolo professionale va agito in una precisa direzione.

### **Come faccio a conservare il rispetto della persona e il cambiamento di ruolo?**

Il cambiamento di ruolo dovrebbe valorizzarla la persona perché se di cambiamento si tratta è per un cambiamento più grande che allarga il senso dell'operare.

## **Responsabilità.**

**Lavorare per l'inclusione significa uscire dalle attività in cui la responsabilità del singolo e collettiva è definita e il rischio calcolato.**

**Questa uscita chiede un'assunzione di responsabilità in cui quella individuale è sostenuta e promossa da una responsabilità collettiva e organizzata. Responsabilità che deve essere condivisa con familiari, volontari, associazioni e territorio. Come coltivare questa responsabilità?**

Ponendo come target tutti gli interlocutori. Delineare percorsi di condivisione culturale prima e metodologica poi, tenendo sempre vivo l'obiettivo della qualità della vita per la persona con disabilità come elemento trainante dei processi inclusivi.

### **Quali condizioni la rendono possibile?**

Una meticolosa cura di analisi dei contesti e una successiva preparazione dei terreni su cui costruire il progetto.

### **Come l'organizzazione deve cambiare?**

Dipende dallo stato dell'arte dell'organizzazione stessa e dal contesto in cui opera.

Alcuni elementi di orientamento:

1. Forte consapevolezza di missione e legittimazione collettiva degli stakeholder.
2. Modello organizzativo preciso nei ruoli, flessibile e che possa mutare in funzione dei processi evolutivi, un dinamismo funzionale verso lo scopo (Es: equipe di scopo)

3. Profili alti (e altri) degli operatori. Non tutti gli operatori hanno le caratteristiche per dialogare con i contesti. Profilazione delle equipe attuali con la geografia delle attitudini e culture inclusive degli operatori. Capacità di scegliere se le risorse umane a disposizione possono intraprendere percorsi inclusivi con i relativi processi necessari. Talvolta vale la pena procedere con poche e piccole progettualità realizzabili. La squadra degli operatori è decisiva, capire cosa e dove può spingersi è un'azione di leadership fondamentale.

**Cosa deve cambiare nell'organizzazione?**

Dipende sempre dall'organizzazione e il suo stato/contesto.

**E' compatibile una gestione da capo/gerarchica con lo sviluppo di una progettualità inclusiva?**

Dipende cosa si intende. Quello che stiamo sperimentando è un modello reticolare con equipe di scopo, con figure di coordinamento a stretto contatto con la direzione. La direzione assume, più che un ruolo gerarchico di "capo", un ruolo funzionale alla motivazione e indirizzo di tutti gli operatori; dialoga con l'esterno per preparare le condizioni istituzionali. Gli operatori pur in ambiti diversi vestono la stessa maglia, e questo sentirsi parte dei risultati altrui fa sentire bene. Questa è anche la sfida culturale interna: attivatrice di un ruolo globale dell'operatore.

Le figure di leader positivi nelle organizzazioni vocate a processi inclusivi fanno fare la differenza alle organizzazioni stesse. Il capitale fiduciario tra interno ed esterno si plasma grazie alla coerenza tra principi enunciati ed azioni concrete.

*Il fine non giustifica il mezzo...o meglio: il mezzo deve essere coerente con il fine...dall'inizio alla fine.*