

## **OPERATORI CAPACI DI GESTIRE NETWORK SOCIALI**

Laboratorio Metodologico

Sintesi a cura di Lucia Cavallin Coop Solidarietà

### **Gli ingredienti per l'operare inclusivo:**

La tesi che intendiamo esplorare all'interno di questo laboratorio è quella della necessità di un "cambiamento di rotta", che consenta di passare da un ruolo ed una gestione tradizionale dei servizi, ad una organizzazione per progetti rispondenti all'approccio inclusivo. In questo senso diviene fondamentale "destrutturare" i servizi. La destrutturazione e la rottura della linearità sono un terreno fertile per lasciare spazio ad un nuovo *modus operandi*. In questi anni sono state fatte numerose sperimentazioni e avviate progettualità che rispondono a questa nuova ottica. Esperienze e buone prassi che permettono oggi di individuare alcune evidenze e ingredienti fondamentali per l'operare inclusivo. Nel nostro laboratorio cercheremo di mettere a fuoco gli ingredienti e le seguenti **direttrici principali del cambiamento nell'ambito di lavoro dell'operatore inclusivo:**

**1) Da rapporto Operatore-utente a mediatore:** Le riflessioni e le prassi elaborate in questi ultimi anni segnano un importante cambiamento di rotta che ci ha portati da un approccio di tipo assistenzialistico ad uno che conferisce potere e autodeterminazione alla persona con disabilità e ai suoi caregiver. Il ruolo dell'operatore diventa, quindi, quello di mediazione nei contesti di vita della persona; aiutando i contesti a maturare una visione, modalità e strumenti relazionali diversi, affiancando la persona con disabilità nell'interazione. In questa dinamica l'operatore lavora affinché la persona metta in campo le proprie competenze e abilità, affrontando e imparando a riconoscere e a gestire i propri limiti. Mettere al centro la persona complessifica le cose, espone l'operatore ad un rischio maggiore, ma apre anche a possibilità inaspettate.

**2) Andare oltre il perimetro:** La sfida è sempre più quella di passare dai confini e dalle logiche note ai nostri Servizi, alle opportunità che offre o che si intercettano nel contesto "intorno"; includendo a tutti gli effetti il territorio nel determinare insieme le strade percorribili. Il tentativo è quello di muoversi verso l'esterno in situazioni che abbiano senso per le persone con disabilità e in cui queste possano esprimere le loro risorse nell'ottica del valore sociale. Significa influire nella cultura dominante che vede le persone con disabilità prevalentemente come un costo sociale.

**3) Verso la co-progettazione:** Sempre di più diventa necessario dotarsi di modalità partecipative ed inclusive che favoriscono dei processi di emersione dei reali bisogni e desideri, l'espressione delle potenzialità e l'attivazione delle risorse delle persone dirette interessate e presenti nei territori di appartenenza. Un approccio che vada oltre il "progetto personalizzato", e anche oltre l'approccio bio-psico-sociale, schema in cui rimaniamo noi a dettare i confini della cornice e a valutare quanto siamo barriere o facilitatori. Abbiamo a che fare con persone adulte, pertanto diviene fondamentale favorire processi partecipativi, in cui le persone con disabilità, i loro familiari insieme agli operatori possano co-progettare gli interventi e le proposte che li riguardano. Si intende in tal modo uscire dalla logica assistenziale per abbracciare una logica di sviluppo di comunità e progettazione partecipata degli interventi. La chiave di volta sta nel passare da un modello di intervento basato sulla mancanza sul deficit, creando attorno a questo una risposta preconfezionata, a modelli della competenza (community development) che considerano il territorio come fonte di soluzioni collettive autodeterminate che aprono spazi ad orizzonti creativi inaspettati.

Questi Ingredienti indispensabili impongono di ridelineare un **profilo di competenze e il compito** dell'operatore che richiede le seguenti capacità:

- Flessibilità

- Mediazione di linguaggi, di senso e approccio alla disabilità;
- Gestire e cedere il potere;
- Comunicare, dare visibilità, rendere appetibile ciò che si è e ciò che si fa;
- Progettualità e management
- Uscire dall'autoreferenzialità ed aprirsi ad altri ambiti di competenza non tradizionali;
- Lavoro di rete e co-progettazione

### Le difficoltà e resistenze:

- Resistenze culturali da parte degli stessi operatori, delle famiglie, difficoltà di allineamento dell'intera equipe e del contesto agli assunti di base (adulità; autodeterminazione)
- Resistenze della Persona con Disabilità al cambiamento. Anche le PCD devono crescere e, in alcuni casi, quando si accorgono che questo è più faticoso e richiede di assumersi delle responsabilità tendono a tirarsi indietro.
- Limiti e vincoli organizzativi
- Difficoltà di valorizzare gli impatti
- Decodificare la “decrecita” dell'operatore, al contempo l'operatore ha la difficoltà di farsi da parte per lasciare uno spazio, con la consapevolezza che questo potrebbe pure restare “vuoto”. Di fronte al rischio dell'inefficienza ecco che la nostra tendenza all'”interventismo” subentra, facendoci sostituiti e controfigure.

### Cosa ci guadagna l'operatore:

- Si lavora per il benessere e la qualità di vita delle persone con disabilità pertanto diviene fondamentale partire dal piacere e Benessere in primis dell'operatore;
- PCD iniziano ad assumersi delle responsabilità che possono anche alleggerire alcune funzioni dell'operatore;
- Si può agire per migliorare il proprio territorio
- Può scoprire che il lavoro è anche altro di più gratificante
- Si possono mettere in campo competenze trasversali e fare quindi delle cose piacevoli.
- Può smettere di invecchiare insieme alle Persone con disabilità “togliere un po' di muffa”
- Rompere la routine a volte alienante
- Uscire dalla dinamica di dipendenza dell'approccio assistenziale
- Uscire dalla dinamica di potere, spesso inconsapevole, che si agisce nei confronti della persona con disabilità e che offre una identità.
- La progettazione partecipata permette a operatori, familiari e al territorio di mettere a confronto le diverse prospettive e trovarne una nuova e condivisa, rompendo alcuni tabù e pregiudizi reciproci che appesantiscono il lavoro quotidiano.

A dimostrare che è possibile tracciare queste traiettorie L'ASL di Pordenone ; Coop Itaca e UMA Ambito di Rho ci racconteranno la loro esperienza. Tre realtà che ci aiuteranno a delineare il nuovo **profilo di competenze e il ruolo** dell'operatore inclusivo capace di gestire e promuovere network sociali.

Si tratta di un nuovo profilo di competenze professionali ma anche trasversali, sembra mettersi a fuoco l'esigenza di trovare un nuovo “senso” professionale, una chiave di lettura umana e antropologica che ci ricollochi in questa relazione dentro ad una cornice che comprenda anche elementi quali la “spontaneità e la naturalezza” il “piacere e il benessere” senza che questo venga equivocato o percepito come atteggiamento “non professionale”. Provando a osare e delineando addirittura una nuova definizione di “operatore inclusivo” lo potremmo denominare “ Enzima cre-attivo” oppure “Attivatore appassionato di relazioni connesso al piacere di vivere” o come suggerisce Franco Floris, secondo la definizione di Marchesi, “Addetto al generatore di energia sociale”.