

Dal Consorzio Ruini Impresa Sociale

FARE rete a supporto del welfare territoriale

MICAELA DI GENNARO

La parola **F.A.R.E.** **F**ormare **A**ssistere **R**apportarsi **E**ducare, non è soltanto l'acronimo di un progetto dedicato a promuovere nuovi spazi di contaminazione e osmosi di idee e metodi, capaci di rinnovare e migliorare il benessere delle persone (dipendenti/utenti) e il clima aziendale, ma rappresenta l'essenza di un'azione che, attraverso la rete, mira ad arricchire l'offerta di servizi sociali e l'inclusione delle persone fragili.

EUREKA I e SEGNI DI INTEGRAZIONE beneficiarie del piano condividono l'appartenenza alla Regione Lazio e al settore connesso con le prestazioni di welfare: servizi so-ciali, sanitari, istruzione, inserimento lavorativo.

Il Piano è incentrato su asset tra loro integrati e sinergici che hanno rispecchiato efficacemente gli obiettivi delle due cooperative per la loro convergenza su azioni di rinnovamento organizzativo e per la scelta di operare in rete a supporto del territorio. Ha previsto un percorso allo stesso tempo specifico e comune, che ha dato spazio alle singole esigenze aziendali, integrandone i risultati grazie all'attività di partenariato, dedicata ad associare una rete dedicata allo sviluppo del territorio, a condividere e predisporre nuovi servizi e soluzioni per l'inclusione delle persone fragili.

I principali asset progettuali sono:

- una riorganizzazione funzionale alla gestione del ricambio generazionale in corso, nel quadro del *well being business model* (C.Mio 2021), che implica la sperimentazione di un nuovo strumento di welfare
- l'implementazione dei processi di digitalizzazione



- la promozione di una rete per lo sviluppo locale dedicata all'inserimento lavorativo delle persone fragili.

La vocazione alla sostenibilità come "humus" strategico e motore di innovazione, tratto che accomuna le beneficiarie, ha orientato la progettazione verso la creazione di un percorso di innovazione strategica orientata a raggiungere una dimensione di maggiore vicinanza agli stakeholder interni ed esterni e alla valutazione di nuovi strumenti di welfare, già a partire dalle attività propedeutiche.

Le azioni progettuali emerse dalla ricognizione preliminare: RICERCA, COUNSELING ORGANIZZATIVO DI GRUPPO, CONSULENZA e PARTENARIATO, hanno permesso di riorganizzare il coordinamento dei vari servizi, individuando nuove figure professionali ed i relativi percorsi formativi.

A seguito della valutazione dei risultati ottenuti, gli obiettivi risultano pienamente raggiunti poiché sono stati effettivamente individuati gli indirizzi e i percorsi necessari per rinnovare l'assetto organizzativo e migliorare il welfare.

Le attività di RICERCA E CONSULENZA hanno supportato un percorso strutturato e di valorizzazione del ricambio generazionale che contribuirà a consolidare la qualità dei servizi e la sostenibilità organizzativa. Inoltre, hanno contestualmente verificato l'utilità e l'apprezzamento di nuovi strumenti di welfare emersi come necessità e opportunità positiva nell'ambito dell'analisi preliminare.

La complessità dell'impianto metodologico che, come detto prima, ha differen-



Dal Consorzio Ruini Impresa Sociale

ziato le analisi tenendo conto della specificità dei contesti per non ridurre la ricchezza dei molteplici frutti e spunti ottenuti, ha garantito output qualitativamente molto interessanti e contestualizzati rispetto alle diverse caratteristiche delle due imprese.

Rispetto alle attese, particolare interesse hanno sollevato gli esiti dell'attività di Counseling organizzativo di gruppo, che nell'analisi preliminare si era configurata come un'esigenza prioritaria sulla quale intervenire attraverso una sperimentazione. Si è trattato di un percorso che ha mirato a conoscere il bilancio dei bisogni personali, delle aree di miglioramento e delle aspettative delle persone, nonché le richieste e le risorse dell'ambiente.

Per la Cooperativa EUREKA I il sostegno psicologico fornito ha rappresentato un

intervento finalizzato al miglioramento della qualità di vita personale e professionale dei dipendenti e degli equilibri adattivi nelle situazioni nelle quali ciò si rivela opportuno, sviluppando e potenziando i punti di forza e le capacità di autodeterminazione.

L'attività ha favorito:

- il supporto alla persona, alle sue capacità personali di crescita e di resilienza rispetto all'area lavorativa e alle sue criticità
- la lettura degli scenari organizzativi e la necessità di rendere flessibili gli approcci mentali e agile l'apertura al nuovo.

I risultati hanno conferito attenzione e valore alle opinioni, sostenendo i dipendenti nel processo di trasformazione e crescita personale.

I vari gruppi nelle sessioni plenarie hanno condiviso gli obiettivi generali del progetto, la modalità degli incontri e il metodo utilizzato, oltre alla definizione delle regole per lavorare nel pieno rispetto ed ascolto di tutti e tutte.

Il confronto iniziale ha riguardato lo stato di benessere percepito legato all'ambiente professionale e relazionale.

Nella fase centrale si sono formati i sotto gruppi, e nella fase finale è stato presentato il feedback generale e ancora si è proseguito il confronto sulla ricerca del fabbisogno formativo.

Rispetto all'obiettivo generale legato al benessere, sono stati delineati obiettivi specifici riguardanti il fabbisogno formativo e la condivisione del metodo organizzativo e di gestione dei gruppi di lavoro, in vista dei cambiamenti dei gruppi di referenti collegati all'ingresso di nuove colleghe e colleghi o professionisti e professioniste in uscita.

Ancora i gruppi hanno riflettuto sulle abilità da rafforzare ed affinare per una comunicazione efficace diffusa, nonché sulla possibilità di condividere strategie



e strumenti per renderla fruibile, e sulla possibilità di sviluppare ulteriori competenze da integrare alle procedure già in atto.

È stata ampia la condivisione di esperienze per riflettere sulle risorse adottate che potessero diventare prassi.

Ogni incontro è stato strutturato per consentire la partecipazione diffusa intorno al tavolo, per favorire la visibilità reciproca ed avere anche un piano d'appoggio e la disponibilità dei materiali utilizzati. Il feedback e la riformulazione attivati, l'esposizione e la riflessione collettiva, hanno compreso una proposta espressiva con utilizzo di materiali artistici che potessero sollecitare la parte creativa in ognuno, ognuna di noi.

È emerso diffusamente il desiderio di aumentare il senso di efficacia per rispondere al carico di lavoro, e la prospettiva realistica di intensificare il senso di appartenenza ai gruppi e all'organizzazione e il sostegno reciproco.



Dal Consorzio Ruini Impresa Sociale

Per quanto attiene, invece, all'attività condotta da SEGNI DI INTEGRAZIONE, la restituzione dei risultati della ricerca durante il counseling ha favorito:

- la consapevolezza delle differenti modalità comunicative in uso;
- il riconoscimento delle difficoltà legate alla tempestività degli scambi;
- la condivisione di esperienze relative alle interazioni con gli uffici interni e con le cooperative partner.

L'Analisi partecipata delle criticità ha individuato i principali nodi comunicativi:

- difficoltà nella gestione di comunicazioni rapide con gli uffici amministrativi e del personale;
- disomogeneità degli strumenti usati (messaggistica, e-mail, chiamate);
- limitata autonomia comunicativa in assenza di interpreti;
- rallentamenti nei progetti gestiti in rete tra cooperative.

Rispetto all'identità organizzativa e alle aspettative, il gruppo ha lavorato sulla percezione del proprio ruolo all'interno della cooperativa e sui valori condivisi: accessibilità, cooperazione, inclusione e professionalità.

Le principali aspettative consistono nel:

- migliorare l'autonomia comunicativa dei soci sordi;
- ridurre i tempi di attesa negli scambi con uffici e coordinatori;
- potenziare la collaborazione tra cooperative del network.

I partecipanti hanno lavorato, inoltre, sull'autovalutazione delle competenze e sulle prospettive di sviluppo.

È emersa una forte richiesta di digitalizzazione dei processi, soprattutto in relazione alla comunicazione con i dipendenti sordi e alla gestione inter-cooperativa.

Inoltre, all'interno del laboratorio di progettazione orientato alle soluzioni,

senza che fosse predefinito o anticipato, durante la mappa collettiva delle possibili soluzioni, una serie di proposte ricorrenti hanno iniziato a convergere verso un'idea comune consistente nell'utilizzo maggiore delle opportunità video.

Ogni incontro multidisciplinare ha prodotto output specifici e funzionali al proseguimento del percorso, tra cui:

- elementi tecnici per la mappatura delle criticità comunicative;
- analisi dei flussi comunicativi LIS/udenti;
- definizione di requisiti preliminari per strumenti e piattaforme digitali;
- criteri per lo sviluppo di soluzioni di video-interpretariato;

- contributi strutturati alla definizione dell'Analisi dei Fabbisogni Formativi.

L'integrazione degli incontri multidisciplinari ha permesso di mantenere un dialogo costante tra dimensione relazionale, organizzativa e tecnica, rafforzando la qualità del processo partecipativo e aumentando l'efficacia complessiva del percorso.

In conclusione, **F.A.R.E.** è stato un intervento innovativo che ha favorito il rinnovamento della cultura organizzativa declinando un nuovo approccio verso una valorizzazione più sostenibile delle risorse e della rete come dimensione strategica dell'azione cooperativa imprenditoriale. Ha migliorato la sostenibilità sociale degli assetti interni, creando un partenariato più solido dedicato allo sviluppo del territorio e all'inclusione sociale.

Sintesi dei fattori più significativi rilevati:

BENESSERE	METODOLOGIA	BISOGNI FORMATIVI
RELAZIONI PROFESSIONALI	RIUNIONI MIRATE PER LA CONDIVISIONE DEL MELODO E DEGLI OBIETTIVI	PIATTAFORMA GESTIONALE PIÙ EFFICACE E PIÙ FRUIBILE
RUOLI CHIARI		
ATTIVITÀ DI TEAM BUILDING	COMPETENZE NOTE E CONOSCENZA DEL LAVORO ALTRUI	L'IDENTITÀ PROFESSIONALE
SUPERVISIONE		
CARICO DI LAVORO E GESTIONE DEL TEMPO	PROGRAMMAZIONE PIÙ CAPILLARE	PREVENZIONE E GESTIONE DEI CONFLITTI
SELEZIONE CONTINUA	PROCEDURE CONDIVISE	L'IMPRESA SOCIALE
MIGLIORARE GLI SPAZI FISICI A DISPOSIZIONE	CONDIVISIONE DELLA CULTURA ORGANIZZATIVA E DELLA RESPONSABILITÀ	LA PROGETTAZIONE EUROPEA
LA VISION	CONFRONTO E FORMAZIONE PERMANENTE PER OPERATORI	SCUOLA DI FORMAZIONE PER OSS
	GRUPPI DI LAVORO DEDICATI A TEMI SPECIFICI	RAPPORTO CON LE FAMIGLIE
		LA COMUNICAZIONE EFFICACE