



la strada  der weg

*"La motivazione viene dal lavorare a cose a cui teniamo.
Viene anche dal lavorare con le persone a cui teniamo."
Sheryl Sandberg*

PIANO OPERATIVO 2024

INDICE

Premessa	pag. 3
Ciclo della pianificazione	pag. 4
Cosa succede attorno a noi	pag. 5
Chi siamo	pag. 7
Due obiettivi dell'Associazione	pag. 10
Il benessere del personale	pag. 11
Organizzare l'organizzazione	pag. 13
Direzione	pag. 14
Amministrazione	pag. 18
Segreteria Generale e affari istituzionali	pag. 20
Area Dipendenze e Salute Mentale	pag. 22
Area Scuola	pag. 24
Area Cultura, Territorio e Famiglia	pag. 26
Area Prevenzione e Consulenza	pag. 28
Area Bambini e Giovani	pag. 30
Area Casa, Occupazione e Lavoro	pag. 34
Area Donna e Pari Opportunità	pag. 36
Area Spiritualità	pag. 38
Area Servizi Volontari	pag. 40
Area Progetti	pag. 42
Centro Studi	pag. 44





PREMESSA

*"Le persone sono in grado di cambiare ciò che hanno la capacità di scegliere."
Madeleine Albright*

La pianificazione operativa è il processo di trasformazione del piano strategico in una mappa che indica quali azioni intraprendere. Serve quindi ad individuare e dichiarare le attività che è necessario portare a termine e i traguardi che si vogliono raggiungere. Il Piano operativo 2024 è il documento con cui la nostra Associazione individua, stabilisce ed esplicita una serie di obiettivi che vuole raggiungere. In altre parole, è una strategia che indica ciò che si desidera ottenere e quali sono i passaggi che permettono di raggiungere il risultato auspicato. Con l'obiettivo di localizzare, visualizzare e proiettare la nostra organizzazione oltre il presente in modo consapevole abbiamo organizzato una serie di momenti (Giornata Associativa, Klausur, Incontri) per raccogliere gli elementi essenziali - che in forma estremamente sintetica riportiamo suddivisi per Area - con cui costruire insieme anche questo Piano Operativo. Ad ogni Area è stato poi chiesto di coniugare le indicazioni in obiettivi coerenti con il Piano Strategico generale e di definire le azioni e gli indicatori.

Abbiamo però individuato due obiettivi generali e trasversali: dare attenzione al personale per migliorare il benessere di quante e quanti operano all'interno della nostra Associazione e avviare una riorganizzazione della struttura associativa. Le persone sono il patrimonio più importante ed in un periodo in cui ci si trova ad affrontare grandi difficoltà nel reperimento di risorse umane disponibili, motivate e competenti, dare attenzione anche a questo aspetto diventa ancor più necessario. In continuità con quanto avviato già nel passato si tratta di trovare ulteriori e nuove forme per "prenderci cura di chi cura" e darci una struttura adeguata.



CICLO DELLA PIANIFICAZIONE

*"Il lavoro di squadra è la capacità di lavorare insieme verso una visione comune.
È il carburante che permette alla gente comune di raggiungere risultati non comuni."*
Andrew Carnegie

Il Piano di Sviluppo e il Piano Strategico hanno un orizzonte pluriennale, mentre il Piano Operativo orienta le azioni anno dopo anno. Il Bilancio sociale ci aiuta a verificare quanto fatto, a comprenderne l'efficacia e l'impatto, a suggerire dove è necessario migliorare. Il Piano Operativo fa quindi parte di un ciclo della pianificazione così articolato:

BILANCIO SOCIALE

strumento di informazione, rendicontazione, controllo, trasparenza con cui verificare e far sapere l'esito e l'impatto di quanto investito e svolto.

PIANO OPERATIVO

documento con orizzonte annuale che indica con quali obiettivi e azioni si da attuazione al Piano Strategico.




PIANO STRATEGICO

documento programmatico che disegna la missione, gli indirizzi e le tappe di sviluppo con un orizzonte di cinque anni

PIANO DI SVILUPPO

documento che definisce e permette di controllare il percorso di crescita e la sostenibilità delle scelte e delle attività

An abstract painting featuring several faces in profile, rendered with vibrant, textured brushstrokes in shades of red, orange, blue, and purple. The composition is dense and layered, with some faces appearing more prominent than others.

COSA SUCCEDDE ATTORNO A NOI

Non scriviamo sopra un foglio bianco, ma inseriti in un contesto sociale che genera spesso preoccupazioni. Diventa quindi importante saper guardare - anche nella definizione di un piano operativo annuale - non solo alla nostra Associazione e a quanto le gira attorno, ma anche a cosa avviene nel mondo, nella consapevolezza del condizionamento che ne deriva.

I tempi che stiamo vivendo sono caratterizzati da diversi elementi chiave che influenzano la società, l'economia, la tecnologia, la cultura.

Stiamo attraversando e spesso subendo un'era in cui la tecnologia evolve a una velocità straordinaria, con sviluppi significativi in settori come l'intelligenza artificiale, l'automazione, la realtà virtuale e l'internet delle cose. Anche queste innovazioni hanno impatti profondi sulla vita quotidiana, sul nostro lavoro e sulle dinamiche sociali.

Il mondo è sempre più interconnesso grazie alle comunicazioni globali, al commercio internazionale, alla mobilità delle persone. C'è una interconnessione che ha portato a una maggiore interdipendenza tra le nazioni influenzando aspetti come la cultura, l'economia, la politica, fino alla vita quotidiana di ognuno di noi.

La preoccupazione per quanto avviene a livello ambientale (dai cambiamenti climatici alla perdita di biodiversità) sta diventando un tema centrale. La consapevolezza dell'urgenza di affrontare queste sfide deve portare anche la nostra Associazione ad una maggiore attenzione verso pratiche sostenibili e alla ricerca di soluzioni per mitigare gli impatti ambientali.

L'invecchiamento della popolazione e i movimenti migratori, stanno influenzando la composizione anche della nostra società, con implicazioni che si riverseranno sul sistema sanitario, sull'occupazione, sulle politiche sociali.

La pandemia ha avuto un impatto significativo sui modi di vita, sull'economia e sulla salute. Ha accelerato, in alcuni casi favorito, alcune tendenze, come il lavoro a distanza o l'adozione di tecnologie digitali. Ha però reso evidente anche la fragilità di alcuni sistemi (es. quello sanitario) ed alcune ripercussioni sono ancora da scoprire del tutto. Il mondo del lavoro, per

esempio, a causa della forte spinta dell'automazione e della digitalizzazione, si trova di fronte a nuove prospettive e nuove sfide, con la creazione di nuove professioni e la trasformazione dei settori tradizionali. La flessibilità nel lavoro, la ricerca di spazi per sé, la possibilità di cambiare, un mercato del lavoro completamente diverso, uno sguardo diverso ad alcune professioni sono diventati elementi propulsivi di un cambiamento. Soprattutto per settori molto attinenti alle nostre attività è in atto una vera crisi e rivoluzione.

Le questioni legate all'equità sociale, alla giustizia e ai diritti umani, all'uguaglianza di genere, alle forme di inclusione sono centrali in molte discussioni pubbliche. La società è più consapevole delle disparità esistenti anche se le visioni e le scelte operative contrastano nel definire come sia meglio affrontarle.

Queste sono solo alcune delle caratteristiche che definiscono l'attuale periodo storico. La complessità di questi temi dà evidenza a quanto la realtà sia sfaccettata e come tutto possa variare notevolmente a seconda della regione geografica e di altri fattori locali.

La Strada - Der Weg vuole e deve guardare al contesto in cui va ad operare, sensibilizzando e creando cultura, sapendo cogliere i bisogni, trovando le necessarie forme e strategie per superare gli eventuali ostacoli imprevisti, con uno sguardo sia locale sia globale.

"L'impegno individuale in uno sforzo di gruppo: è quello che fa funzionare un team, un'azienda, una società, una civiltà."

Vince Lombardi





CHI SIAMO

"Sia nei gruppi che nelle relazioni non possiamo farcela da soli."

Terry Orlick

L'Associazione "La Strada – Der Weg onlus", opera dal 1978 nel settore dei servizi alla persona. Partita da un sogno del Fondatore don Giancarlo Bertagnolli e dalla passione di un gruppo di volontarie e volontari generosi, oggi l'Associazione "La Strada – Der Weg" è un'organizzazione complessa che opera in vari settori del privato sociale.

Circa 300 dipendenti, affiancati da quasi 200 volontarie, volontari e tirocinanti, operano quotidianamente per il sostegno a minori in situazione di disagio, per il recupero di giovani e persone adulte con problemi di dipendenza e con disagio psichico, per operare a favore delle pari opportunità, per l'assistenza a donne vittime di tratta e sfruttamento, per lo sviluppo della cultura giovanile, per dare supporto e servizi in favore della famiglia e di giovani madri, con interventi nel mondo della scuola, del lavoro, della ricerca di una casa o occupazione, con attività di prevenzione e consulenza.

I valori che ispirano l'agire quotidiano sono: il valore della persona umana nella pienezza della sua storia; l'azione che non dimentica contemplazione e cura dell'interiorità; speranza e fiducia nel tempo a venire pur affrontando con realismo le sfide dell'oggi; l'umanità che trova spazio nella professionalità e nelle competenze specialistiche; giustizia e condivisione che generano disponibilità al servizio e perseguimento del bene comune, anche attraverso la partecipazione politica e il dialogo con la comunità ecclesiale; infine, nonviolenza e convivenza tra diversi gruppi etnici e linguistici della nostra Provincia.

Con l'impegno di ascoltare, cogliere, rispondere ai bisogni delle persone l'Associazione è cresciuta e continua a trasformarsi o a sviluppare aree di intervento.

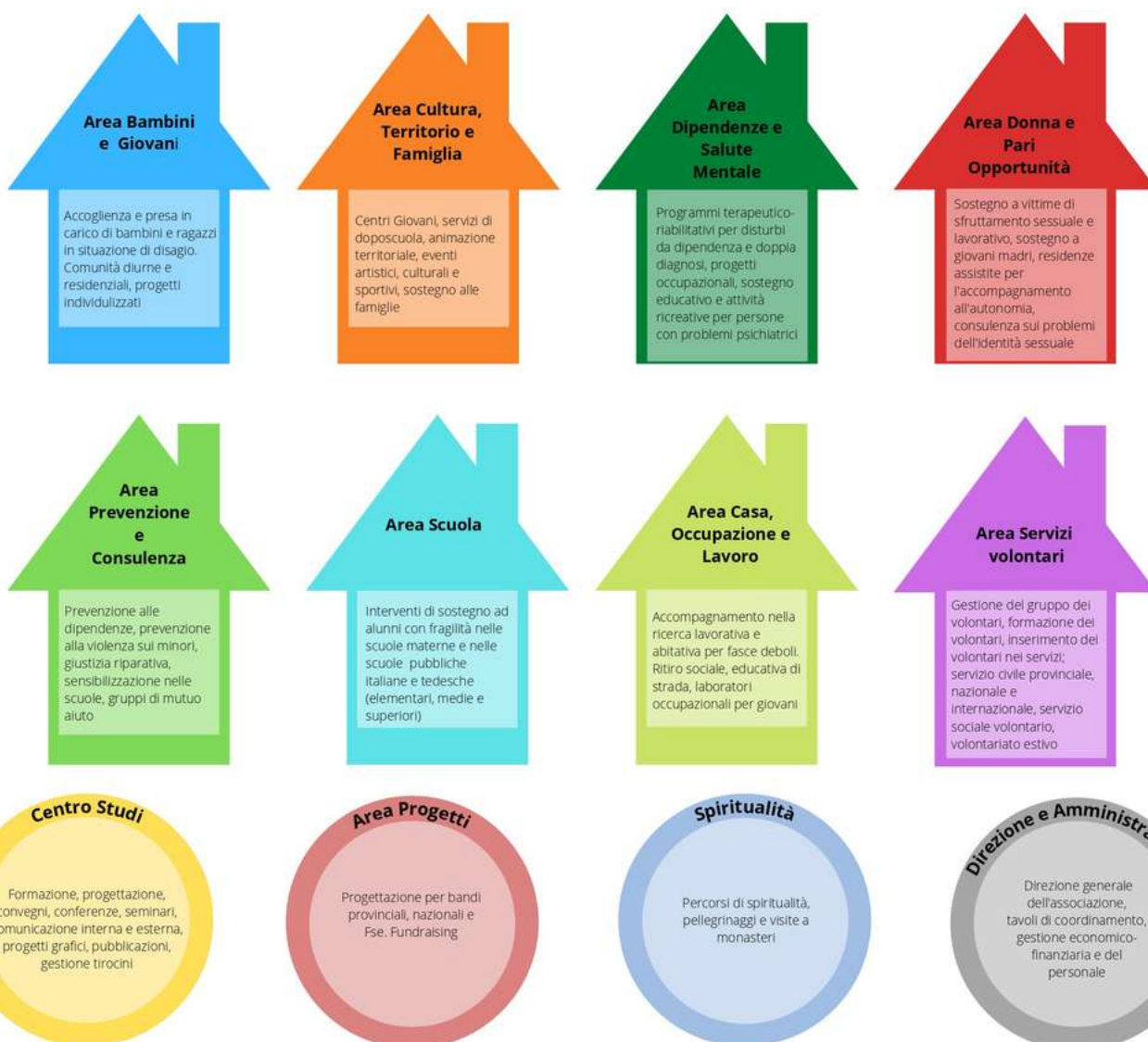
Questo ha portato l'Associazione a trovare spazi e promuovere interventi in diverse località della provincia di Bolzano.

L'Associazione interviene in diversi settori del lavoro sociale attraverso Aree operative:

- Bambini e Giovani,
- Casa Occupazione Lavoro,
- Cultura Territorio e Famiglia,
- Dipendenze e Salute Mentale,
- Donna e Pari Opportunità,
- Prevenzione e Consulenza,
- Scuola.

A supporto di queste Aree e con altri compiti specifici operano:

- la Direzione,
- la Segreteria Generale,
- l'Amministrazione,
- l'Area Spiritualità
- l'Area Progetti,
- l'Area Servizi Volontari,
- il Centro Studi.



Il sistema di governo è fedele a quanto previsto dallo Statuto.

Sono organi dell'Associazione:

- l'Assemblea dei soci *;
- il Consiglio di Amministrazione *;
- il o la Presidente *;
- il Collegio dei Revisori.

* Tutte queste cariche sono ricoperte a titolo gratuito.

Al 31.12.2023 il numero dei soci ammonta a 66 persone, di cui 35 femmine e 31 maschi provenienti da diverse parti della provincia anche per essere attenti alle differenti sensibilità presenti sul nostro territorio.

La loro competenza e disponibilità rappresentano un grande patrimonio per l'Associazione.



An abstract painting with a complex composition of warm and cool colors. The upper portion features a mix of reds, oranges, and yellows, while the lower portion is dominated by deep blues and purples. The brushstrokes are visible and expressive, creating a sense of movement and depth. A dark horizontal band is overlaid across the middle of the image, containing the title text.

DUE OBIETTIVI PER L'ASSOCIAZIONE



1. IL BENESSERE DEL PERSONALE

La capacità e possibilità di individuare, attirare, gestire, valorizzare le persone (sia come professione, sia come volontariato) ha assunto negli ultimi anni un'importanza sempre maggiore, passando da un ruolo prevalentemente amministrativo ad uno più strategico, vista anche la centralità che ogni modello di management attribuisce al loro sviluppo per il conseguimento degli obiettivi. Lo stesso fatto che sia d'uso l'espressione "risorse umane" è inteso a sottolineare la loro importanza nell'ambito della nostra Associazione, il loro ruolo fondamentale, l'essere il più grande e migliore investimento, la centralità che rivestono per lo sviluppo della nostra organizzazione. Motivazione, competenza, sensibilità, capacità, disponibilità costituiscono un valore aggiunto al grande talento e dono che riescono a mettere a disposizione. E' evidente l'aspetto di valore o capitale racchiuso nel personale, nella sua professionalità e nelle sue abilità così come il fatto che le spese, le attenzioni e le energie per lo sviluppo di tali risorse devono essere considerate investimenti.

A chi opera ormai da anni, a chi arrivato da poco, a chi ancora stiamo cercando e abbiamo bisogno di trovare, si vuole dedicare particolare attenzione durante il 2024. Il benessere del personale, la creazione di un buon ambiente di lavoro saranno obiettivi a cui tutti vogliamo concorrere.

In quest'ottica, un rilievo sempre maggiore sarà assunto dal sistema di recruiting e quindi dell'intero processo di reclutamento di ogni risorsa, dall'analisi delle esigenze di ogni nostro servizio, fino al pieno inserimento della persona nel team di lavoro. Trovare la candidata o il candidato idonei alle esigenze è una delle sfide più difficili e la competizione è diventata serrata. Grande attenzione dovrà essere dedicata alla valutazione del personale, così come alla formazione e aggiornamento. Far parte de La Strada-Der Weg è anche possibilità e opportunità di partecipazione, cioè di offrire il proprio apporto di idee, visioni e capacità. Il coinvolgimento delle persone dovrà trovare attenzione anche nelle scelte e negli strumenti di informazione e comunicazione a loro rivolte.

La formazione, la revisione del contratto di lavoro, la ricerca di benefit, l'attenzione ai carichi di lavoro sono alcuni dei tanti aspetti che si curano e a cui si vuole dare sempre maggiore attenzione.

Individuare le persone giuste, offrire spazio, motivazione e occasione di sviluppo delle persone e delle loro competenze, garantire il riconoscimento dei meriti e delle responsabilità, non dovrà essere una missione impossibile, ma uno sforzo collettivo e una scelta operativa e strategica condivisa.

Avere questo macro-obiettivo da raggiungere tutti insieme vuole portare alla fidelizzazione del personale con un'attenzione finalizzata a non disperdere le professionalità costruite nel tempo, in particolare nelle attività dove la competenza è legata all'esperienza.

L'attenzione al personale dovrà essere anche espressa attraverso il riconoscimento economico, quindi investendo risorse per far sì che anche questo aspetto possa rendere attrattiva la scelta di operare nella nostra Associazione.

Creare un clima di lavoro, un ambiente dove stare bene professionalmente ed umanamente è impegno che nel 2024 continuerà e si intensificherà ulteriormente.

"Bene comune" vuol dire coltivare una visione lungimirante, vuol dire investire sul futuro, vuol dire preoccuparsi della comunità dei cittadini, vuol dire anteporre l'interesse a lungo termine di tutti all'immediato profitto dei pochi, vuol dire prestare prioritaria attenzione ai giovani, alla loro formazione e alle loro necessità. Vuol dire anteporre l'eredità che dobbiamo consegnare alle generazioni future all'istinto primordiale di divorare tutto e subito."

Salvatore Settis





2. ORGANIZZARE L'ORGANIZZAZIONE

Organizzare l'organizzazione sarà un impegno che La Strada-Der Weg intende assumere e mantenere per il 2024. Per essere più efficaci ed attenti è importante analizzare e scoprire se è possibile e in quale modo migliorare la struttura organizzativa e le performance interne con lo scopo di rendere l'Associazione sempre più adeguata a rispondere ai bisogni delle persone, del personale, del territorio.

Questo percorso sarà agevolato da un'agenzia esterna e ci permetterà di guardare ad alcune questioni:

- se e come modificare la forma giuridica in funzione della riforma del Terzo Settore;
- se è necessaria una diversa struttura organizzativa alla luce dei cambiamenti interni in atto e futuri (ad esempio alcuni Responsabili alla soglia della pensione);
- come cambiare senza perdere le radici valoriali, la centralità delle relazioni, le esperienze e competenze fino ad ora maturate;
- se e come modificare alcune Aree per essere più funzionali ai servizi e progetti;
- come rispondere alla naturale esigenza di cambiamento trovando in una diversa organizzazione il modo migliore per affrontare le nuove sfide;
- cosa modificare per offrire maggiore capacità di sostenibilità all'Associazione.

Le situazioni e i temi da affrontare saranno molti, ma guardare a come si funziona e saper adeguare dove necessario la propria struttura è una necessità inderogabile.

Sappiamo che il cambiamento può generare timore e richiede un impegno da parte di tutti i livelli dell'organizzazione. Con interesse, cura, attenzione, prudenza vogliamo dedicare risorse, tempo ed energia al processo di cambiamento per garantire sempre maggior qualità al nostro intervento.



DIREZIONE

Partiamo da quanto suggerito nei diversi momenti di partecipazione

Il Direttore, con la Vicedirettrice e lo staff di Direzione, dirige i servizi, coordinando l'operato dei preposti e delle preposte ed è responsabile del perseguimento degli obiettivi fissati nel Piano Strategico dell'Associazione attraverso l'attuazione dei Piani Operativi annuali.

La Direzione ha dunque il compito di realizzare, dirigere e verificare tutte le attività programmate, indicate e votate dal Consiglio d'Amministrazione o dall'Assemblea dei Soci.

Saranno operativamente in capo alla Direzione gli obiettivi associativi legati al benessere del personale e alla riorganizzazione.

Linea guida del Piano Strategico

Promozione del benessere sul posto di lavoro

Obiettivo

Aumentare il benessere organizzativo "associativo"

Motivazione

Il contesto sociale è in continua mutazione. Il tema del "to care" non è una priorità di scelta d'indirizzo scolastico e vi è una costante e graduale diminuzione delle iscritte e degli iscritti. Gli stipendi delle nostre operatrici e dei nostri operatori negli ultimi anni non si sono adeguati all'inflazione. E' anche cambiato l'approccio delle e dei più giovani alla fidelizzazione al posto di lavoro; cambiano spesso anche per avere nuove esperienze o per spostarsi in altri territori. Inoltre la concorrenza stipendiale del pubblico impiego è diventata troppo ampia per essere compensata da elementi non economici. Dobbiamo quindi trovare strumenti che migliorino il benessere interno, sia economici, che contrattuali.

Azioni

- 1) Definire un aumento un tantum degli stipendi a compensazione del mancato rinnovo del contratto dal 2020.
- 2) Definire gli importi strutturali da mettere negli aumenti contrattuali del personale
- 3) Ridefinire le voci del contratto non più coerenti con il contesto attuale
- 4) Sensibilizzare la politica e gli enti pubblici al tema del to care

Indicatore di risultato

Quantitativo:

- 1) Dare un una tantum entro giugno 2024.
- 2) Diminuire, in percentuale al numero delle dipendenti e dei dipendenti, il numero di operatrici ed operatori che si licenziano con un contratto a tempo indeterminato per andare in enti pubblici o concorrenti. (nel 2023 sedici persone)
- 3) Aumentare gli stipendi complessivamente (fino al 4% ca.)

Qualitativo:

- 1) A febbraio del 2024 è stata eseguita una rilevazione sul benessere organizzativo, la stessa rilevazione viene eseguita ogni due anni, si auspica un miglioramento del 20% (complessivo considerando i vari indicatori)
- 2) Individuare una diversa formulazione dei livelli che permetta di eliminare le distorsioni dovute a contratto e titoli di studio

Note

Tali azioni devono essere raggiunte attraverso un lavoro congiunto con sindacati e RSA

Responsabile

Direzione

Linea guida del Piano Strategico

Sviluppo consapevole e sostenibile

Obiettivo

Ridefinire la struttura organizzativa dell'associazione

Motivazione

L'evoluzione dei modelli gestionali del sociale, la continua ricerca di sistemi di finanziamento diversificati, la complessità burocratica sempre crescente, mettono in crisi molte organizzazioni, fino ad oggi la nostra associazione ha saputo affrontare tutti gli eventi con tempestività ed efficacia, ma proprio per evitare situazioni complesse non risolvibili in futuro dobbiamo individuare quale forma gestionale, o quali modifiche fare al nostro modello, per essere attrezzati ai cambiamenti esterni.

Azioni

- 1) incarico alla società di consulenza che ci accompagna nel processo
- 2) analisi condivisa con le responsabili e i responsabili e alcune figure significative del nostro modello
- 3) identificazione degli elementi di criticità e individuazioni di soluzioni condivise
- 4) stesura del nuovo modello organizzativo

Indicatore di risultato

Quantitativo:

- 1) effettuazioni di colloqui individuali con Presidente, Vicepresidente e tutte le responsabili e tutti i responsabili
- 2) almeno due workshop con focus group rappresentativo di territori, titoli e lingua.
- 3) Elaborazione del nuovo organigramma

Note

Responsabile

Direzione





AMMINISTRAZIONE

Partiamo da quanto suggerito nei diversi momenti di partecipazione

L'Amministrazione ha saputo attivare una serie di misure e attenzioni utili a garantire la sostenibilità economica generale dell'Associazione. Un impegno che richiede continua applicazione con la cura dei tanti adempimenti connessi alla gestione economica e finanziaria, all'economato, alla cura del patrimonio.

Consolidare la struttura amministrativa è un impegno anche per il 2024.

Motivazione

Dopo due anni di difficoltà economiche e finanziarie, il 2023 si prospetta in chiusura a pareggio. L'Associazione ha unito le forze e ha saputo reagire positivamente alla fase più critica. Con alcuni accorgimenti si ritiene quindi di poter affrontare il prossimo periodo con serenità, anche considerando i maggiori costi conseguenti al prossimo rinnovo del contratto di lavoro, le cui trattative sono in corso.

Linea guida del Piano Strategico

Sviluppo sostenibile

Obiettivo

Offrire all'Associazione gli strumenti per consolidare la propria condizione di equilibrio economico finanziario, anche in considerazione dell'aumento del costo del personale

Azioni

- 1) definire l'impatto economico degli aumenti derivanti dal rinnovo del contratto collettivo associativo e valutarne la sostenibilità nell'ambito del bilancio 2024 e nel medio/lungo periodo
- 2) Monitorare in maniera continuativa l'andamento economico e finanziario con il coinvolgimento attivo delle responsabili e dei responsabili di area
- 3) Adottare eventuali azioni correttive qualora dovessero emergere situazioni anche solo potenzialmente critiche

Indicatori

- 1) Relazione trimestrale di continuità con andamento a pareggio
- 2) Ottimizzazione dell'utilizzo dei fidi
- 3) Chiusura dell'esercizio 2024 a pareggio

Responsabile

Responsabile Amministrativa (con Direzione e tutte le responsabili e tutti i responsabili di Area che generano costi e ricavi)



SEGRETERIA GENERALE E AFFARI ISTITUZIONALI

Partiamo da quanto suggerito nei diversi momenti di partecipazione

Alla Segreteria Generale è chiesto di seguire e far fronte ai vari adempimenti di tipo giuridico. Si occupa anche del rapporto e della gestione dei Soci (es. preparazione e convocazione Assemblee), delle Convocazioni e dei Verbali del Consiglio d'Amministrazione, dell'organizzazione dei corsi per la Sicurezza sul lavoro, della gestione di quanto attiene alla Privacy, della predisposizione di Atti contrattuali e di varie questioni giuridiche.

Per il 2024 particolare attenzione sarà data al tema delle risorse umane che richiede anche da un punto di vista giuridico e burocratico modalità di cura particolari.

Descrizione

Si vogliono consolidare le buone pratiche all'atto dell'assunzione di nuove colleghe e nuovi colleghi (onboarding) e nella gestione del personale con la messa a disposizione di strumenti per una maggiore trasparenza nel rapporto di lavoro (vademecum, guide, ...).

Linea del Piano Strategico

Promozione del benessere sul posto di lavoro. Nel 2024 l'Area opererà sulla base dei principi di crescita non solo quantitativa, ma anche qualitativa, di valorizzazione della professionalità e di attenzione ad un'organizzazione adeguata e specialistica.

Obiettivo

Aumento del benessere del personale

Motivazione

La cura del personale in tutte le fasi del rapporto di lavoro è fattore primo per la buona riuscita di tutte le attività dell'Associazione, oltre che diretta declinazione dei principi e dei valori dell'Associazione stessa. Il periodo contingente rivela estrema difficoltà nel reperimento del personale. Garantire alle colleghe e ai colleghi un clima di lavoro sereno rappresenta una delle strategie per affrontare questa crisi.

Azioni

Continua sensibilizzazione delle colleghe e dei colleghi all'importanza dell'onboarding, Redazione e diffusione di documenti quali guide, vademecum, ...

Indicatori

% di nuove e nuovi dipendenti senza onboarding inferiore al 5%,
produzione di almeno una guida o vademecum,

Risorse

Interne: Direzione, Centro studi, Ufficio gestione economica e giuridica del personale

Responsabile

Responsabile Segreteria Generale e Affari Istituzionali



AREA DIPENDENZE E SALUTE MENTALE

Partiamo da quanto suggerito nei diversi momenti di partecipazione

Si vuole dare attenzione allo sviluppo dell'Area tenendo presente il servizio "Reinserimento" cercando di comprendere bene come è meglio e possibile procedere dopo la chiusura della Comunità di S. Isidor che rappresentava un punto da cui attingere.

Un obiettivo da perseguire è quello di una più efficace occupazione del tempo libero con un'offerta di possibilità (laboratori, esperienze, spazi) più ricca. Questa necessità può essere vista anche per l'utenza dei PAIT e per attirare giovani.

Altro tema a cui guardare è quello legato all' "abitare" ovvero alla possibilità che chi ha concluso un percorso possa trovare autonomia abitativa.

Descrizione

Nell'intento di rinforzare e ampliare la proposta per il trattamento e la presa in carico delle dipendenze, sarebbe opportuno fare un approfondimento del bisogno attuale riguardo il tema.

Linea guida del Piano Strategico

Promozione e validazione di modelli d'intervento innovativi

Motivazione

Sembra necessario aprire lo sguardo su nuove modalità di gestione della dipendenza.

Obiettivo

Ideare, valutare ed eventualmente proporre nuovi progetti e/o rinforzare gli esistenti.

Azioni

- 1- Visitare altre realtà (es. Centri FICT)
- 2- Formarsi su nuovi bisogni
- 3- Formulare ipotesi di presa in carico
- 4- Frequentare corso specifico

Indicatori

- 1- Numero dei Centri visitati (min. 3)
- 2- Presentazione di una proposta (ev. nuovo progetto elaborato)
- 3- Individuazione di modalità di finanziamento (di nuovo o attuale progetto)

Note**Responsabile**

Responsabile Area Dipendenze



AREA SCUOLA

Partiamo da quanto suggerito nei diversi momenti di partecipazione

L'Area Scuola è legata a progetti del FSE contro la dispersione scolastica. Un'Area in forte crescita che vede nella ricerca e disponibilità di personale idoneo uno dei temi di maggior fatica.

Nel 2024 ci si concentrerà sulla formazione del personale per offrire strumenti e sostegno che consentano di essere sempre più efficaci.

Descrizione

Sono diversi anni ormai che si lavora con una presenza forte di educatrici ed educatori all'interno delle scuole di tutti i gradi, sia di lingua italiana sia di lingua tedesca, grazie al FSE, e non solo. Seguiamo ca. 40 scuole di diverso ordine e grado con un totale ca. di 90 educatrici o educatori. Quindi diventa sempre più importante definirne le funzioni e le competenze per delineare il ruolo che si va a ricoprire.

Linea guida del Piano Strategico

Promozione di azioni a supporto del mondo della scuola.

I profondi mutamenti del contesto sociale richiedono anche alla scuola di trovare nuove modalità, metodologie, strategie, alleanze. Sono cambiate anche le prospettive dell'educazione: da una parte si riscontra un aumentato bisogno educativo e formativo, dall'altra la scuola si trova a fronteggiare situazioni sociali sempre più complesse, che richiedono la collaborazione delle agenzie del territorio e delle istituzioni locali, al fine di condividere le risorse per concertare interventi più efficaci. Vogliamo essere un partner per il mondo scolastico, ma servono: un rafforzamento della figura dell'educatrice/educatore scolastica/o; una formazione specifica; collaborazioni con enti pubblici per nuovi modelli di intervento; interventi innovativi.

Obiettivo

Definire il ruolo dell'educatrice/educatore scolastica/o

Motivazione

Professionalizzare il ruolo e creare una cornice istituzionale in cui potersi muovere

Azioni

Un incontro con tutte le équipes di una durata di 4 ore per raccogliere riflessioni, spunti, ecc

Tre incontri tra tutte le coordinatrici e coordinatori per elaborare gli spunti e definirne punti focali

Un incontro in plenaria con tutte le educatrici/operatrici e gli educatori/operatori per condividere il risultato.

Indicatori

La realizzazione di un documento finale

note:

Responsabile

Responsabile Area Scuola



AREA CULTURA, TERRITORIO E FAMIGLIA

Partiamo da quanto suggerito nei diversi momenti di partecipazione

Visto lo sviluppo dell'Area si vuole concludere il percorso che porta alla definizione e scrittura di un "konzept". Questo consente di ridefinire insieme il senso dell'intervento in favore della comunità locale (in ottica di sostenibilità, ottimizzazione e consapevolezza), anche per adeguare interventi alle nuove complessità.

Attenzione sarà anche data a sviluppare una più forte collaborazione interna.

Descrizione

L'Area Cultura Territorio e Famiglia ha saputo e dovuto misurarsi continuamente con i repentini e significativi cambiamenti che avvengono all'interno della nostra società. Non si tratta di seguire le mode, ma di percepire i bisogni, i desideri, le scelte, i valori delle persone. Le giovani e i giovani sono protagonisti delle trasformazioni che stanno avvenendo, sia creando nuove situazioni in modo positivo ed attivo, sia subendo condizioni e contesti in modo negativo e passivo. Anche le esperienze che si vogliono offrire alle e ai giovani vanno dunque riviste e ripensate per rispondere alle nuove circostanze, necessità e passioni.

Linea guida del Piano Strategico

Un'Associazione che genera cultura e positività

Obiettivo

In continuità con quanto avviato lo scorso anno si vuole ridefinire il senso degli interventi in favore delle giovani e dei giovani e della comunità, costruendo un nuovo konzept che sappia tener conto di aspetti come la sostenibilità, la consapevolezza e l'ottimizzazione delle risorse.

Motivazione

Abbiamo il desiderio di adeguare i nostri interventi al mutare della società per rispondere efficacemente ai nuovi bisogni

Azioni

calendarizzazione di incontri tematici finalizzati all'elaborazione partecipata di un "konzept".

realizzazione di un documento che racconti la nuova struttura e metodologia dell'Area Cultura, Famiglia e Territorio.

Indicatori

nr. di incontri/riunioni ad hoc (min. 4)

produzione cartacea del documento finale

approvazione del documento e sua eventuale divulgazione, interna ed esterna

Responsabile

Responsabile Area Cultura, Territorio e Famiglia

An abstract painting featuring two faces in the upper portion, rendered with thick, expressive brushstrokes in a palette of reds, yellows, and blues. Below the faces, the background transitions into a darker, more textured area with hints of a landscape or architectural forms in similar colors.

AREA PREVENZIONE E CONSULENZA

Partiamo da quanto suggerito nei diversi momenti di partecipazione

Offriamo consulenza, sostegno e mediazione con colloqui e interventi che avvengono in setting individuali, di gruppo, in colloqui con partner/famigliari, in colloqui motivazionali o nel gruppo auto mutuo aiuto.

Ad alcuni servizi fanno riferimento giovani e adulti che consumano o abusano di sostanze psicoattive e che possono essere a rischio di dipendenza e alle loro persone di riferimento (familiari, partner, amici ecc.). L'obiettivo è di evitare che si instauri una dipendenza nelle persone che consumano sostanze psicoattive.

In altri servizi un'equipe di mediatori e mediatrici offre un servizio di mediazione rivolta a minori autori di reati penali e alle loro vittime. L'obiettivo è in questo caso la risoluzione del conflitto tra le parti (indagato/a e vittima) offrendo alla vittima la possibilità di parlare delle proprie richieste ed aspettative in un clima di fiducia e per l'indagato uno spazio per assumersi le proprie responsabilità unitamente alla consapevolezza del danno arrecato.

I gruppi di mutuo aiuto utilizzano la guida di un/a esperto/a per offrire un sostegno ai familiari di ragazze e ragazzi a rischio di dipendenza o già dipendenti tramite lo scambio delle esperienze, il reciproco sostegno, l'accompagnamento, l'informazione e la formazione. Il servizio specialistico per la prevenzione della violenza sulle bambine e sui bambini e per la consulenza a minori vittime di violenza, offre consulenza telefonica gratuita e anonima, consulenza/supervisione per casi di violenza alle e ai minori (rivolto a insegnanti, servizi del territorio, genitori e tutti gli adulti che lavorano con minori o vengono a conoscenza di situazioni di violenza nei confronti di minori), uno sportello di consulenza per la prevenzione della violenza per educatrici ed educatori e personale scolastico, consulenze psico-educative di sostegno alla genitorialità in situazioni problematiche e sostegno delle competenze genitoriali.

La complessità delle situazioni da seguire, la vastità delle reti da costruire e sostenere, l'aumento delle questioni burocratiche da seguire porta un vissuto di fatica nelle operatrici e negli operatori. Serve dare nuova e diversa attenzione al personale presente e a quello che arriverà in modo da non esaurire le energie inizialmente presenti con un carico di lavoro eccessivo.

Descrizione

Crediamo che una corretta e competente informazione, sensibilizzazione e formazione, consulenza siano strumenti necessari al sostegno alle vittime, ai familiari e agli operatori e operatrici del territorio e alle famiglie che si trovano in situazioni di crisi e conflittualità.

Linea guida del Piano strategico

Un'Associazione capace di potenziare reti interne e connessioni tra i vari servizi

Obiettivo

Migliorare la sinergia per consolidare le collaborazioni, la conoscenza e la vicinanza con le altre Aree

Motivazione

C'è un incremento della trasversalità culturale ed operativa e un maggior numero di momenti di scambio e di confronto tra i vari livelli associativi sostenuti dalle figure professionali dello/a psicologo/a, dell'educatore/trice e dai/dalle terapisti/e espressivi/e. Inoltre i vari servizi toccano e affrontano temi che impattano fortemente sulla comunità. I servizi di prevenzione e consulenza possono favorire il consolidamento della comunicazione e una maggior sinergia a livello interno.

Azioni

- a) Consolidare la comunicazione sfruttando i momenti di condivisione come la fiera dei servizi e gli eventi associativi.
- b) Condivisione del personale con altri servizi
- c) Presenze nei team e servizi su invito dei/delle coordinatori/trici e di altro personale dell'area
- d) Formazione al personale (anche dell'associazione) da parte di alcuni servizi di area

Indicatori

Numero di incontri, scambi, informazioni, consulenze e altro in favore o da parte di altri servizi interni all'Associazione

Responsabile

Responsabile Area Prevenzione e Consulenza



AREA BAMBINI E GIOVANI

Partiamo da quanto suggerito nei diversi momenti di partecipazione

L'Area Bambini e Giovani si occupa di presa in carico di minori e giovani offrendo interventi di tipo psico-socio-educativo-assistenziale. La complessità dei casi che seguiamo necessita di un rafforzamento della diade clinico-pedagogica, non solo attraverso la figura ormai strutturale della responsabile clinica dell'area, per la quale abbiamo aumentato il bacino di influenza inserendo anche attività metodologica- consulenziale per le strutture diurne, ma pure, auspichiamo, grazie alla collaborazione con "il Germoglio" anche attraverso la presenza costante all'interno dell'equipe di personale clinico.

Lo scorso anno ci siamo dedicati a definire e garantire una cornice procedurale unitaria per tutta l'area Bambini e Giovani, mirando a creare un sistema di presa in carico sempre più solido e competente, capace di promuovere nel territorio nuove reti.

La perdita di personale così come la difficoltà di reperimento di nuovo, soprattutto nelle periferie, rende necessario da un lato un continuo lavoro di sedimentazione e rafforzamento delle procedure esistenti, dall'altro una revisione delle diverse metodologie al fine di uniformarle maggiormente. Ecco quindi che nel 2024 abbiamo intenzione di rivolgere le nostre attenzioni nell'uniformare i diversi approcci metodologici.

Ultimo obiettivo per il quale vogliamo impegnarci riguarda la cura del personale che lavora nei nostri servizi. Un obiettivo che si inserisce in una linea guida più ampia che segue e persegue l'intera nostra Associazione. Negli ultimi anni il fenomeno delle grandi dimissioni del personale ci pone ad affrontare in forma prioritaria una sfida nota: trattenere i migliori talenti, e trovarne di nuovi. Senza mettere in secondo piano le colleghe e i colleghi con una lunga esperienza, abbiamo pensato di concentrarci sui primi due anni di assunzione delle nuove colleghe e nuovi colleghi, garantendo un adeguato accompagnamento e cercando di sviluppare un senso di appartenenza alla nostra Associazione.

Descrizione

La diffusione dei nostri interventi ricopre tutto il territorio provinciale. Lo scorso anno ci siamo concentrati sulla necessità di strutturazione delle diverse procedure uniformandole. Quest'anno invece vogliamo entrare maggiormente nella metodologia, analizzando quelle correnti in uso nei diversi servizi, e definendo quelle che rispondono meglio ai bisogni dei/delle minori che seguiamo

Linea guida del Piano strategico

Un'associazione che si prende cura delle forme di debolezza, fragilità e incapacità della psiche.

Obiettivo

Uniformare la metodologia dei servizi dell'Area Bambini e Giovani su tutto il territorio provinciale.

Motivazione

Permane la necessità, alla luce dei nuovi servizi sul territorio e di nuove figure di coordinamento in molti di questi, di strutturare meglio e riorganizzare l'offerta pedagogica così da poter sostenere i nostri bambini, le nostre bambine e giovani nel migliore dei modi ed allo stesso tempo offrire ai colleghi ed alle colleghe sicurezza e qualità.

Azioni

Proseguire i tavoli di lavoro dell'area (già avviati e attivi) con focus sugli aspetti metodologici

Indicatori

- Almeno 4 incontri del team di lavoro
- Minimo 2 momenti significativi di confronto sulle metodologie all'interno delle riunioni di area

Responsabile

Responsabile Area Bambini e Giovani

Descrizione

Nelle nostre strutture aumentano i numeri dei/delle minori che portano in sé sofferenze di carattere psichico, affettivo, relazionale, comportamentale e psicopatologie tipiche dell'età evolutiva. L'operatività pedagogica non può prescindere da quella clinica e va rafforzato l'intervento psico-educativo.

Linea guida del Piano strategico

Un'associazione che si prende cura delle forme di debolezza, fragilità e incapacità della psiche.

Obiettivo

Attivare la presenza in tutti i nostri servizi di professioniste e professionisti clinici, sia in forma strutturale che/e/o consulenziale.

Motivazione

La presa in carico del disagio manifestato dalla nostra utenza richiede maggiori strumenti e conoscenze, in un'ottica di lavoro integrato e multidisciplinare.

Azioni

Rafforzare la presenza clinica all'interno dei nostri team di lavoro in collaborazione con l'Area Prevenzione e Consulenza (il Germoglio)

Indicatori

Numero incontri di consulenza clinica (+20%)

Numero di ore di presenza di clinici durante le riunioni del team (+20%)

Numero di colloqui terapeutici singoli o di gruppo nelle strutture pedagogiche (+20%).

Responsabile

Responsabile Area Bambini e Giovani





AREA CASA, OCCUPAZIONE, LAVORO

Partiamo da quanto suggerito nei diversi momenti di partecipazione

L'Area ha ancora bisogno di trovare una propria forte identità che non sia la somma di due microaree o dei diversi servizi e progetti che la compongono.

Per il 2024 si vogliono trovare più sinergie tra i vari servizi e progetti dell'Area e contemporaneamente con le altre Aree dell'Associazione.

Visto che il tema/problema dell'abitare è comune a tanti servizi si vuole puntare a diventare un punto di riferimento.

L'Area Casa Occupazione Lavoro è operativa dal 2022. Nel 2023 ha vissuto una consistente emorragia di personale, in particolare nei ruoli di coordinamento. Cambiamenti nella vita personale delle colleghe e dei colleghi, occasioni ed offerte di posizione o guadagno maggiore nel pubblico, necessità o volontà di cambiamento nella vita professionale, insoddisfazione nella posizione in Associazione, sono state tra le motivazioni che hanno spinto molti valide/i colleghe/i a decidere di congedarsi, anche con rammarico espresso, dalla nostra organizzazione. Questa dinamica ha condizionato il processo di consolidamento di identità previsto nell'anno 2023, accompagnato anche dalla complessa gestione e dalla scadenza di alcuni progetti a termine (Go-Housing, Hnto, CasaRoma100)

Descrizione

C'è la necessità di riproporre il lavoro di identità dell'area, all'interno della cornice che il piano di riorganizzazione complessivo delle aree produrrà (Change). Questo può avvenire, a nostro parere, attraverso un'attività di partecipazione e quindi valorizzazione e consolidamento dei nuovi ruoli di coordinamento e dei servizi e progetti dell'area all'interno dell'organizzazione.

Linea guida del Piano strategico

Sviluppo sostenibile – “crescere senza perdere le radici”

Un'Associazione che genera cultura e positività – (anche e soprattutto internamente)

Obiettivo

Rinforzare la rete di rapporti verso le altre aree e il territorio

Azioni

Attivare un tavolo di lavoro con area Prevenzione e Consulenza, Bambini e Giovani, Cultura, Territorio e Famiglia, Scuola e Centro Studi per definire le attività di collaborazione interne e verso l'esterno.

Indire un GPS a tema sullo sviluppo condiviso del Progetto Manutenzione sociale/La città che cura (come occasione di rapporto innovativo col territorio)

Attivare tavoli di co-progettazione con: - Comune e rete Abitare per costruire il futuro di “CasaRoma100” e progetto “Albergo diffuso”; - Assb e rete abitare per evoluzione e finanziamento competenze dei progetti di consulenza Go-Housing ed Hnto; - Distretti territorio per “For Food” e “Youthlab”; - Eureka e Politermica per manutenzione sociale.

Indicatori

Almeno un incontro con ogni responsabile area entro primavera

Almeno un incontro di verifica entro fine anno

Svolgimento di un GPS e produzione di un documento su “La città che cura” entro aprile

Attivazione di almeno 4 tavoli di co-progettazione

Responsabile

Responsabile Area Casa Occupazione Lavoro



AREA DONNA E PARI OPPORTUNITÀ

Partiamo da quanto suggerito nei diversi momenti di partecipazione

L'Area Donna e Pari Opportunità come altre Aree vuole e deve dare attenzione alla fatica delle operatrici e degli operatori. Parallelamente si confronta con nuove esigenze e nuove problematiche legate all'utenza:

- il tema della casa con l'estrema difficoltà a trovare soluzioni abitative sostenibili per quante e quanti finiscono il loro percorso educativo.
- il tema della fragilità genitoriale con la necessità di fornire supporto e accompagnamento (idea IPES 2)
- il tema dell'occupazione con la necessità di attivare laboratori occupazionali per mamme fragili

Descrizione

L'Area Donna e Pari Opportunità offre diversi servizi e interventi rivolti a donne e uomini, che vivono esperienze e/o condizioni di difficoltà legate a forme di discriminazione, violenza e sfruttamento. Disponiamo su Bolzano, Merano e Bressanone di molti appartamenti nei quali accompagniamo e supportiamo ragazze/i, donne, di qualsiasi orientamento sessuale e/o di genere, madri, padri e nuclei familiari, attraverso interventi di residenzialità e di educativa domiciliare. Dal nostro osservatorio Inoltre le esperienze conosciute da servizi tedeschi (KOK) e milanesi (Casa della madre e del Fanciullo) ci offrono esperienze che potrebbero essere oggetto di approfondimento

Linea guida del Piano strategico

- Promozione e rafforzamento del ruolo della famiglia ;
- Promozione dell'inclusione;
- Promozione delle pari opportunità per tutti

Obiettivo

Valutazione dei modelli di intervento con sistemi familiari complessi (famiglie fragili) sul nostro territorio

Motivazione

All'interno di tutti i servizi dell'area assistiamo negli ultimi anni ad un incremento di genitorialità fragile e di persone con background migratorio, soprattutto di madri sole o con una partnership non stabile o di nuclei familiari. Esistono pochi servizi dedicati sul ns territorio provinciale e tutti dedicati alle problematiche sociali che ostacolano il processo di inclusione sociale. Inoltre abbiamo servizi specifici rispetto alla genitorialità come All together, Family Point, 0-3, Poli educativi; un tavolo avviato da anni con Caritas e Volontarius e la collaborazione con ASSB rispetto alla ricognizione territoriale sulle "Famiglie Fragili". Inoltre all'interno dei nostri presidi spesso incontriamo famiglie e madri che danno un significato diverso alla genitorialità rispetto alla nostra cultura e alle nostre norme. Lo stesso dicasi per i disturbi psicopatologici; tutti elementi che creano difficoltà nell'azione educativa e di sostegno alle nostre/i ospiti. Anche la resistenza all'apprendimento delle lingue parlate sul nostro territorio diventa un elemento ostacolo all'inclusione sociale

Azioni

1. Mappatura del fenomeno interno all'associazione
2. Attivazione di un tavolo di lavoro territoriale (Caritas, Volontarius...)
3. Studio e confronto di buone prassi a livello nazionale e /o internazionale
4. Sensibilizzazione e comunicazione

Indicatori

1. Documento riportante i dati
2. Tre incontri del tavolo territoriale
3. Due incontri con realtà operative nazionali su buone prassi
4. Documento con buone prassi
5. Tre momenti di sensibilizzazione e comunicazione

Responsabile

Responsabile Area Donna e Pari Opportunità

An abstract painting of a face, rendered in a highly textured, expressive style. The colors are vibrant and varied, including shades of orange, yellow, green, blue, and red, set against a dark, almost black background. The brushstrokes are thick and visible, creating a sense of depth and movement. The face is the central focus, with eyes and a mouth suggested by the interplay of colors and lines.

AREA SPIRITUALITÀ

Partiamo da quanto suggerito nei diversi momenti di partecipazione

L'Associazione si misura ormai da 10 anni con l'eredità lasciata di don Giancarlo. Serve trovare, non tanto un suo sostituto (impossibile), ma un nuovo modo di declinare la spiritualità. Innanzitutto si tratta di riconoscere che sia chi opera all'interno dell'Associazione (professionalmente o volontariamente), sia l'utenza ha bisogno di occasioni per misurarsi con la propria dimensione spirituale.

La proposta non è (o non è solo) quella di un percorso di fede, ma di offrire spazio e occasioni per crescere nella comprensione di sé, dei propri dubbi, delle scelte che facciamo, delle risposte che diamo alla nostra domanda di senso.

Descrizione

Il "dopo Don Giancarlo" ha visto l'Associazione costantemente e ripetutamente alla ricerca di una figura carismatica che potesse elaborare una proposta di spiritualità associativa. Non si vuole e non si può delegare ad una sola persona (Assistente Spirituale) questo incarico, ma si vuole promuovere una spiritualità laica, incontri su tematiche etiche, alimentare la dimensione valoriale, continuare ad offrire opportunità di approfondimento anche attraverso percorsi di fede.

Linea guida del Piano strategico

un'associazione capace di organizzarsi e crescere, senza perdere le radici
un'associazione che vuole comunicare e dare testimonianza

Obiettivo

Dare alla dimensione spirituale una nuova, condivisa e più chiara interpretazione

Motivazione

Alimentare la dimensione valoriale permette all'Associazione di avere più chiara la propria vision e mission e di agire con uno stile coerente con quanto l'Associazione ritiene importante.

Azioni

Costituire un Comitato Etico
Revisione periodica della Carta dei Valori

Indicatori

La costituzione di un Comitato etico (con diverse rappresentanze)
Una Carta dei Valori aggiornata

Responsabile

da individuare

An abstract, expressive painting of a human face, rendered in a variety of vibrant colors including red, yellow, blue, green, and purple, set against a dark background. The brushstrokes are thick and textured, giving the face a sense of depth and movement.

AREA SERVIZI VOLONTARI

Partiamo da quanto suggerito nei diversi momenti di partecipazione

L'Associazione ha nel volontariato uno dei suoi punti di forza. Proprio perchè riconosciuto come una risorsa il volontariato ha però bisogno di essere valorizzato, curato, sostenuto. Sarà questo uno degli obiettivi da perseguire cercando innanzitutto una riconoscibilità condivisa dei punti di forza e dei debollezza del volontariato.

Lo scopo è quello di aumentare la consapevolezza del potenziale positivo del volontariato anche in chi è "più lontano" culturalmente e socialmente e di attrarre nuove volontarie e nuovi volontari. Sarà un investimento fatto di ascolto, organizzazione, partecipazione, relazioni, etica, responsabilità, integrazione, comunicazione e innanzitutto formazione.

Descrizione

L'Associazione ha la necessità di avere volontari e volontarie fortemente motivati per poter realizzare al meglio le proprie attività nei vari servizi e progetti .

La difficoltà a reperire nuove persone e il turnover delle stesse sono sintomi anche di dinamiche associative che non facilitano l'inserimento di nuove risorse. Chi svolge un'azione volontaria porta competenze e spinte valoriali, ma anche bisogni. Serve dedicare attenzione alla fase del loro inserimento, al loro sviluppo, alla possibilità di scoprire ed esprimere le loro poche o infinite capacità.

Linea guida del Piano Strategico

Partecipazione e cittadinanza attiva

Obiettivo

Aumentare la qualità di cura verso le volontarie e i volontari

Motivazione

Vogliamo dare ascolto al bisogno di molte persone, accompagnarle durante la loro attività, aiutarle a trovare motivazioni e mansioni.

Azioni

1. Attivazione di un percorso di formazione
2. Offerta di momenti di sostegno individuale
3. Offerta di momenti ed eventi per rafforzare la coesione di gruppo

Indicatori

Realizzazione di un percorso di formazione per volontarie e volontari

Creazione di uno spazio (con orario di disponibilità) dove possano rivolgersi in caso di bisogno

Almeno 20 momenti nell'anno in cui possano creare team

Risorse

Spazio del caffettiamo

Personale esperto in formazione e consulenza

Responsabile

Responsabile Area Servizi Volontari

An abstract painting of a human face, rendered in a style reminiscent of Vincent van Gogh's 'Olympian Head'. The face is composed of thick, textured brushstrokes in shades of red, orange, and brown, with a prominent nose and a slightly open mouth. The background is a mix of blue, green, and white, creating a sense of depth and movement. The overall effect is one of intense emotion and artistic expression.

AREA PROGETTI

Partiamo da quanto suggerito nei diversi momenti di partecipazione

L'Area Progetti è ormai divenuta un nodo strategico di supporto a tutte le Aree dell'Associazione curando non solo la dimensione della progettazione iniziale, ma offrendo competente sostegno al management chiamato a governare quanto progettato.

Si vuole e si deve lavorare per migliorare e promuovere una più intensa trasversalità evitando che l'Area Progetti si trovi isolata o con una delega totalmente in bianco.

Descrizione

A due anni dalla sua nascita, l'Area Progetti è andata via via incrementando il suo agire trasversale a tutte le Aree associative, siano esse operative o amministrative/di supporto.

L'anno 2024 è un anno per potenziare questa trasversalità, sostenendo il processo di Revisione organizzativa e dare così maggiore chiarezza all'intervento "a matrice", rendendo il lavoro di tutti più chiaro ed efficiente.

Linea guida del Piano strategico

Sviluppo sostenibile

Obiettivo

Promuovere il reperimento di fondi per la formazione al personale interno.

Motivazione

Dopo l'estromissione dell'Associazione dai Fondi FSE per la formazione al personale interno, l'Area Progetti è motivata a reperire forme alternative di finanziamento per il rafforzamento delle competenze del personale.

Azioni

Progettazione su: L29 Formazione professionale, Fondo interprofessionale Fon.Coop, altri fondi provinciali e nazionali.

Indicatori

Reperire almeno 40 mila euro per la formazione al personale.

Responsabile

Responsabile Area Progetti



CENTRO STUDI

Partiamo da quanto suggerito nei diversi momenti di partecipazione

L'attenzione al personale, la presenza e il sostegno ai servizi con sede in zone periferiche della nostra provincia, la sostenibilità delle scelte, la cura della comunicazione interna ed esterna sono aspetti che il Centro Studi "Guido Antonin" vuole prendere particolarmente a cuore perchè frutto dei suggerimenti usciti nei vari incontri dell'anno 2023. Con l'obiettivo di coniugare la pratica con la teoria, di trasformare l'esperienza in cultura, di dare visibilità a quanto i servizi producono e promuovono nel settore dell'agio e della devianza giovanile, della prevenzione e della cura si vuole dare forza alla comunicazione dei servizi più periferici da realizzare in diverse forme.

Descrizione

Il Centro Studi è un'Area a disposizione dei vari servizi dell'Associazione. Abbiamo raggiunto nuovi territori della provincia con nuove offerte. Vogliamo dare visibilità dell'offerta complessiva dell'Associazione anche nei territori periferici.

Linea guida del Piano Strategico

4. Un'Associazione che genera cultura e positività promuovendo anche una cultura di rete

Obiettivo

Sviluppare la capacità di impatto, attraverso l'informazione, la comunicazione, gli eventi per dare visibilità alla capacità fattiva e di cogliere i cambiamenti e le trasformazioni. Aumentare la forza d'impatto, influenza e dando supporto ai servizi situati in periferia.

Motivazione

Per i Servizi situati fuori Bolzano risulta difficile far sapere, valorizzare e sfruttare l'insieme delle possibili offerte garantite dall'Associazione. Si vuole dare più forza ai servizi riuscendo a comunicare meglio cosa fanno e quale struttura vi è alle loro spalle.

Azioni

Si darà spazio privilegiato alle periferie con:

- presenza di riflessioni e attività dei servizi periferici nei diversi mezzi di comunicazione dell'Associazione.
- momenti/eventi realizzati nei luoghi dove abbiamo servizi (Brunico, Fortezza, Merano)

Indicatori

Almeno 8 articoli sui mezzi di comunicazione dell'Associazione o sui media che mettano in evidenza le attività svolte dai servizi "periferici"

Realizzazione di un evento in una località periferica

Responsabile

Responsabile Centro Studi



Associazione "La Strada - Der Weg "
via Visitazione, 42
39100 Bolzano

tel. +390471203111
fax +390471201585
web: www.lastrada-derweg.org
email: info@lastrada-derweg.org
pec: lastradaderweg@pec.it
P.IVA: 00836620211
C.F. : 80020390219
IBAN: IT29 R060 4511 6080 0000 0139 000