



ALLEGATO N. 4

QUESTIONARIO DI RICERCA, CARATTERISTICHE
DEL CAMPIONE E RISULTATI DELLE INTERVISTE
APPROFONDITE CONDOTTE IN SEI
ORGANIZZAZIONI DI POLONIA, LITUANIA E
ITALIA.



INTERNATIONAL
COOPERATION



INNOVATION



DEVELOPMENT



PARTNERSHIP
FOR THE FUTURE



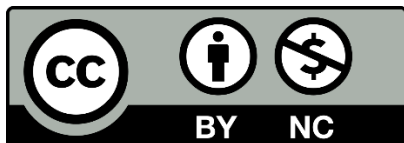
Co-funded by
the European Union

Project titled "Inclusion and Integration - Competencies in the
Social Economy Sector," co-financed by the European Union.

Questa pubblicazione è stata preparata nell'ambito del progetto "Inclusione e Integrazione – Competenze nell'Economia Sociale".

La pubblicazione è concessa in licenza Creative Commons Attribution 4.0 Poland (CC BY-NC 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.pl>



Riferimento all'obrazka:

<https://mirrors.creativecommons.org/presskit/buttons/88x31/png/by-nc.png>

Ciò significa che il materiale può essere copiato, distribuito, remixato, adattato e utilizzato per scopi non commerciali, a condizione che attribuzione, fonte, licenza siano collegate e che eventuali modifiche siano indicate.

© 2026 [Polska Fundację Filary Rozwoju / Associazione Culturale Isnet / Scuola Šalčininkai - Centro Multifunzionale]

INTRODUZIONE

Questo allegato è una documentazione metodologica ed empirica completa della ricerca svolta nell'ambito del progetto internazionale Erasmus+ "Inclusione e Integrazione – Eccellenza nell'Economia Sociale". Lo scopo del documento è presentare gli strumenti investigativi utilizzati. L'allegato contiene un questionario di ricerca utilizzato per quantificare il potenziale dell'organizzazione e uno scenario individuale di intervista completa (IDI). Le organizzazioni intervistate rappresentano tre paesi partner: Polonia (Centro per l'Integrazione Sociale e Centro per il Supporto all'Economia Sociale a Łódź), Lituania (First Pancake and Children's Line) e Italia (Caritas Rimini / Cooperativa Sociale "Madonna della Carità" e Volonta Romagna).

Finanziato dall'UE. Le opinioni espresse sono esclusivamente dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione Europea o dell'Agenzia Esecutiva Europea per l'Istruzione e la Cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA sono responsabili di essi.

Finanziato dall'Unione Europea. Tuttavia, le opinioni espresse sono solo dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione Europea o dell'Agenzia Esecutiva Europea per l'Istruzione e la Cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per queste.



QUESTIONARIO DI RICERCA

Diagnostica del potenziale e delle condizioni delle organizzazioni di economia sociale in Polonia, Lituania e Italia

Progetto:

"Inclusione e inclusione – Competenze nell'economia sociale"

Progetto n. 2023-1-PL01-KA220-ADU-000164702

Informazioni per il resistente

Cari signori,

Il questionario è stato progettato per condurre ricerche sulle attività delle organizzazioni di economia sociale in Polonia, Lituania e Italia. I risultati dello studio saranno utilizzati per sviluppare modelli di cooperazione, programmi di formazione e raccomandazioni per lo sviluppo dell'economia sociale.

Il sondaggio è anonimo.

Fornisci risposte che corrispondano al reale funzionamento della tua organizzazione.

PARTE E CARATTERISTICHE DELL'ORGANIZZAZIONE

P1.

Paese di attività dell'organizzazione

☐ Polonia

☐ Lituania

☐ Italia

2 p.

Forma giuridica dell'organizzazione

☐ Fondazione

☐ Associazione

☐ Impresa sociale

- ☐ Cooperativa sociale
 - ☐ Organizzazione della Chiesa
 - ☐ Altro
-
-

3 p.

Periodo di attività dell'organizzazione

- ☐ fino a 3 anni
- ☐ 3-5 anni
- ☐ 6-10 anni
- ☐ più di 10 anni

16 p.

Numero di dipendenti

- ☐ 1–5
- ☐ 6–10
- ☐ 11–20
- ☐ 21–50
- ☐ over 50

5 p.

L'organizzazione impiega persone a rischio di esclusione sociale?

- ☐ Sì
- ☐ No

PARTE II MISSIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

Valuta l'importanza di questi obiettivi per le operazioni della tua organizzazione.

Scala

1- Non importa davvero

2 — Non importa abbastanza

3 – È difficile dirlo

4 — Piuttosto importante

5 — Molto importante

Scopo	1	2	3	4	5
Inclusione sociale					
Attivazione professionale					
Supporto sociale					
Sviluppo locale					
Imprenditoria sociale					
Istruzione					
Sostegno familiare					
Salute mentale					

PARTE III

MODELLO OPERATIVO ORGANIZZATIVO

Si prega di valutare il grado di conformità alle dichiarazioni qui sotto.

Scala di Likert

1- Totalmente in disaccordo

5- Totalmente d'accordo

Enunciato	1	2	3	4	5
L'organizzazione ha una strategia di sviluppo chiaramente definita					



Co-funded by
the European Union

Project titled "Inclusion and Integration – Competences in the Field of Social Economy" co-financed by the European Union.

Le attività svolte rispondono alle esigenze della comunità locale					
L'attività economica contribuisce al raggiungimento degli obiettivi sociali					
L'organizzazione ha un modello di finanziamento stabile					
Le attività svolte vengono valutate sistematicamente					

PARTE IV

PARTENARIATI LOCALI

Valuta il livello di cooperazione con i singoli partner.

Scala

1 – Mancanza di cooperazione

5 – Cooperazione molto intensa

Partner	1	2	3	4	5
Governo locale					
OPS					
Servizio per l'Impiego					
Organizzazioni non governative					
Imprese sociali					
Imprenditori					
Scuole					
Università					

Strutture sanitarie					
Volontari					

15 p.

Quali tre istituzioni sono i partner più importanti della vostra organizzazione?

.....

.....

PARTE V

FINANZIAMENTO AZIENDALE

Si prega di indicare l'importanza di ciascuna fonte di finanziamento.

Scala

1- Nessun senso

5- Principale fonte di finanziamento

Fonte	1	2	3	4	5
Attività imprenditoriali					
Fondi UE					
Sussidi statali					
Sovvenzioni					
Donazioni					
Sponsor					
Contratti sociali					

p. 17.

L'attuale modello di finanziamento garantisce la stabilità dell'organizzazione?

☐ assolutamente no

☐ preferisco di non

☐ difficile dirlo

- ☐ piuttosto sì
- ☐ decisamente

PARTE VI

COMPETENZE ORGANIZZATIVE

Per favore, valuti il livello di competenza dello staff.

Competenza	1	2	3	4	5
Governo					
Comunicazione					
Costruzione di partnership					
Raccolta fondi					
Gestione del progetto					
Valutazione dell'impatto sociale					
Facilitazione					
Imprenditoria sociale					

p. 19.

Quali competenze richiedono il maggior miglioramento?

.....

.....

PARTE VII

VALUTAZIONE DELL'IMPATTO SOCIALE

Specifica il grado di conformità.

Enunciato	1	2	3	4	5
L'organizzazione dei risultati					
L'organizzazione utilizza indicatori sociali					

L'organizzazione analizza la soddisfazione dei beneficiari					
L'organizzazione utilizza SROI					
I risultati del monitoraggio hanno un impatto sullo sviluppo dell'organizzazione					

PARTE VIII

BARRIERE ALLO SVILUPPO

Apprezza l'importanza di queste barriere.

Barriera	1	2	3	4	5
Mancanza di finanziamenti					
Nessun partner					
Mancanza di competenza					
Burocrazia eccessiva					
Regolamentazione giuridica insufficiente					
Bassa consapevolezza sociale					
Problemi di personale					
Cooperazione limitata intersettoriale					

PARTE IX Trasferimento delle buone pratiche

23 p.

Quali soluzioni potrebbero essere implementate nella vostra organizzazione in altri paesi?

.....
.....
24 p.

Quali sono le decisioni più preziose apprese durante il progetto Erasmus+?

.....
.....

p. 25.

Quali azioni sistemiche dovrebbero essere intraprese per sviluppare l'economia sociale?

.....
.....

CERTIFICATO DI NASCITA DEL CONVENUTO

Responsabilità:

- ☐ Direttore
- ☐ Presidente
- ☐ coordinatore del progetto
- ☐ specialista
- ☐ Dipendente Essenziale
- ☐ Altro

Durata del servizio nell'economia sociale

- ☐ fino a 2 anni
- ☐ 2-5 anni
- ☐ 6-10 anni
- ☐ più di 10 anni

Condizioni informative:

Il sondaggio è completamente anonimo. I risultati saranno aggregati e utilizzati per Solo per scopi di valutazione, monitoraggio della qualità e preparazione dei materiali attività educative nell'ambito del progetto "Inclusione e Integrazione – Competenze Economia sociale".

Grazie per il vostro tempo e per aver condiviso i vostri feedback!

RISULTATI DELLA RICERCA

Caratteristiche dell'organizzazione (N = 30)

Variabile	Numero	%
Polonia	10	33,3
Lituania	10	33,3
Italia	10	33,3

Forma giuridica

Forma	Numero	%
Fondazione	8	26,7
Associazione	6	20
Impresa sociale	7	23,3
Cooperativa Sociale	6	20
Organizzazione della Chiesa	2	6,7
Altri	1	3,3

Periodo operativo

Punto	%
fino a 3 anni	10
3-5 anni	17
6-10 anni	33
Più di 10 anni	40

Numero di dipendenti

Numero	%
1-5	13
6-10	23
11-20	37
21-50	20
>50	7

Organizzazioni che impiegano persone a rischio di esclusione

SÌ	93%
NE	7%

Missione dell'organizzazione

Valutazione media (1-5)

Scopo	Visualizzazione (scala 1-5)	Medium
Inclusione sociale		4.93
Attivazione professionale		4.87
Supporto sociale		4.63
Sviluppo locale		4.57
Imprenditoria sociale		4.47
Istruzione		4.33
Salute mentale		4.27
Sostegno familiare		4.10

L'integrazione sociale e l'attività professionale, che sono gli obiettivi principali delle attività della maggior parte delle organizzazioni intervistate, sono state valutate come le più alte.

Modello operativo

Enunciato	Visualizzazione (scala 1-5)	Medium
Le attività rispondono alle esigenze locali		4.87
L'attività economica contribuisce al raggiungimento degli obiettivi sociali		4.70
L'organizzazione ha una strategia di crescita		4.63
L'organizzazione effettua una valutazione sistematica		4.37
L'organizzazione ha un finanziamento stabile		3.83

Il punteggio più basso è stato attribuito alla stabilità del finanziamento, che indica la necessità di diversificare le fonti di reddito.

Partnership locali

Valutazione media della collaborazione

Partner	Visualizzazione (scala 1-5)	Medium
Organizzazioni non governative		4.83
Governo locale		4.63
Imprese sociali		4.47
Volontari		4.40
Imprenditori		4.13
OPS		4.10
Scuole		4.03
Servizio per l'Impiego		3.97
Università		3.83
Strutture sanitarie		3.57

I partner più comunemente indicati:

1. Governo locale
2. Organizzazioni non governative

3. Imprese sociali

Finanziamento

L'importanza delle fonti di finanziamento

Fonte	Visualizzazione (scala 1-5)	Medium
Sussidi statali		4.73
Fondi UE		4.67
Attività imprenditoriali		4.23
Sovvenzioni		4.10
Donazioni		3.77
Contratti sociali		3.60
Sponsor		3.27

Stabilità del finanziamento

Risposta	%
Assolutamente sì	27
Piuttosto, sì	47
È difficile dirlo	20
Probabilmente no	6

Competenze

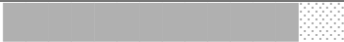
Competenza	Visualizzazione (scala 1-5)	Medium
Costruzione di partnership		4.70
Gestione del progetto		4.63
Comunicazione		4.57
Governo		4.43
Imprenditoria sociale		4.37
Raccolta fondi		4.03
Facilitazione		3.93

Valutazione dell'impatto sociale		3.77
----------------------------------	--	------

Le aree di competenza più comuni da migliorare sono:

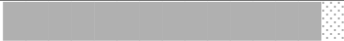
- Valutazione dell'impatto sociale,
- raccolta fondi,
- Misurazione SROI,
- comunicazione digitale.

Valutazione dell'impatto sociale

Enunciato	Visualizzazione (scala 1-5)	Medium
Monitoraggio dei risultati		4.43
Analisi della soddisfazione dei beneficiari		4.33
I risultati del monitoraggio hanno un impatto su		4.30
Utilizzo degli indicatori sociali		4.13
Utilizzo del SROI		2.97

Solo circa il 30% delle organizzazioni ha dichiarato di utilizzare regolarmente la metodologia SROI.

Ostacoli allo sviluppo

Barriera	Visualizzazione (scala 1-5)	Medium
Mancanza di finanziamenti		4.67
Burocrazia eccessiva		4.47
Bassa consapevolezza sociale		4.20
Problemi di personale		4.10
Cooperazione limitata intersettoriale		3.93

Regolamentazione legale		3.87
Mancanza di competenza		3.57
Nessun partner		3.27

Il limite più importante dello sviluppo dell'organizzazione rimane la mancanza di fonti di finanziamento stabili e un elevato onere amministrativo.

Trasferimento delle buone pratiche

Le soluzioni più comuni che possono essere implementate in altri paesi sono:

- modello di partenariato locale,
- Sistema di arresto OWES,
- Modello italiano di cooperative sociali,
- attivazione professionale delle persone con disabilità,
- mentoring di imprese sociali,
- supporto individuale per i beneficiari,
- collaborazione con le autorità locali,
- l'uso dell'imprenditoria sociale nei servizi sociali.

Le azioni di sistema più raccomandate sono:

- aumentare la sostenibilità del finanziamento delle imprese sociali,
- lo sviluppo di partenariati intersettoriali,
- la creazione di una rete europea di cooperazione tra organizzazioni di economia sociale;
- lo sviluppo di programmi di formazione per i lavoratori del settore,
- la promozione di metodi per misurare l'impatto sociale,
- Sviluppo della professione di mediatore dell'economia sociale.

QUESTIONARIO DETTAGLIATO PER IL COLLOQUIO (IDI)

Diagnostica dei modelli operativi delle organizzazioni di economia sociale in Polonia, Lituania e Italia

Progetto Erasmus+

Inclusione e inclusione – Eccellenza nell'economia sociale

Informazioni per il resistente

Cari signori,

L'intervista è condotta nell'ambito del progetto Erasmus+ *"Inclusione e inclusione – Competenze nell'economia sociale"*. Il suo obiettivo è conoscere l'esperienza delle organizzazioni di economia sociale che operano in Polonia, Lituania e Italia, nonché individuare buone pratiche, modelli di cooperazione, soluzioni organizzative e direzioni di sviluppo del settore dell'economia sociale.

Le informazioni ottenute saranno utilizzate solo a scopo scientifico e per lo sviluppo di un manuale, modelli di cooperazione e raccomandazioni di sistema.

La conversazione è confidenziale.

Tempo stimato di conversazione: 60-90 minuti.

PARTE I

Informazioni sull'organizzazione

1. Presentiamo brevemente l'organizzazione.

- Anno di fondazione
- Forma giuridica
- Numero di dipendenti
- Principali aree di attività
- Pubblico

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....
.....

2. Quali erano i prerequisiti più importanti per la fondazione dell'organizzazione?

.....
.....
.....
...

3. Qual è la missione dell'organizzazione?

.....
.....
.....
...

PARTE II

Modello Operativo Organizzativo

4. Qual è il modello operativo della vostra organizzazione?

Descrivi:

- struttura organizzativa,
- Metodo di gestione,
- decisioni,
- organizzazione del lavoro.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. Quali elementi del vostro modello di business considerate i più importanti?

.....
.....
.....
...

6. In cosa la vostra organizzazione si differenzia da altre imprese sociali?

.....
.....
.....
...

PARTE III

Attivazione professionale e sociale

7. Quali gruppi di persone sostiene l'organizzazione?

.....
.....
.....
...

8. Com'è il processo di attivazione professionale dei beneficiari?

Descrivi:

- Reclutamento,
- ha bisogno di diagnostica,
- preparazione per il lavoro,
- Con l'aiuto di specialisti,
- sviluppo delle competenze,
- Monitoraggio dei progressi.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....

9. Quale impatto sociale è stato raggiunto?

.....
.....
.....
...

PARTE IV

Partnership locali

10. Con quali istituzioni collabora l'organizzazione?

Specifica il ruolo:

- governo locale,
- organizzazioni non governative,
- aziende,
- scuole,
- università,
- Autorità del mercato del lavoro,
- OPS,
- altri partner.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

11. Come funziona la cooperazione tra i partner?

.....
.....
.....
...

12. Quali sono i vantaggi della partnership?

.....
.....
.....
...

13. Quali sono le barriere alla cooperazione?

.....
.....
.....
...

PARTE V

Modello di finanziamento

14. Quali sono le principali fonti di finanziamento per un'organizzazione?

.....
.....
.....
...

15. In che modo il business aiuta a raggiungere una missione sociale?

.....
.....
.....
...

16. Come riduce un'organizzazione il rischio finanziario?

.....
.....

.....
...

17. Come valutate la sostenibilità dell'attuale modello di finanziamento?

.....
.....
.....
...

PARTE VI

Gestione e sviluppo dell'organizzazione

18. Come si presenta un'attività di programmazione?

.....
.....
.....
...

19. Come monitora un'organizzazione il raggiungimento degli obiettivi?

.....
.....
.....
...

20. Come valuti le tue attività?

.....
.....
.....
...

21. Quali indicatori usi per misurare l'impatto sociale?

.....
.....
.....
...

22. L'organizzazione misura l'impatto sociale?

Se sì:

- **Quali metodi vengono utilizzati?**

.....
.....
.....
...

PARTE VII

Competenze dei dipendenti

23. Quali sono le competenze più importanti nel lavoro di un'organizzazione?

.....
.....
.....
...

24. Come si sviluppano le competenze dei dipendenti?

.....
.....
.....
...

25. Quali competenze mancano di più?

.....
.....
.....
...

26. L'organizzazione utilizza il mentoring o il coaching?

.....
.....
.....
...

PARTE VIII

Buone pratiche

27. Quali soluzioni organizzative consideri i tuoi maggiori successi?

.....
.....
.....
...

28. Quali azioni si sono dimostrate le più efficaci?

.....
.....
.....
..

29. Quali soluzioni potrebbero essere trasferite ad altre organizzazioni?

.....
.....
.....
...

30. Esistono soluzioni che possono essere implementate anche in altri paesi?

.....
.....
.....
...

PARTE IX

Trasferimento di esperienza

31. Quali decisioni ritieni le più preziose durante il progetto Erasmus+?

.....
.....
.....
...

32. Cosa vale la pena spostare:

Da lucidare?

.....
.....
.....
...

Lituania?

.....
.....
.....
...

in Italia?

.....
.....
.....
...

33. Quali barriere possono ostacolare il trasferimento di buone pratiche?

.....
.....
.....
...

34. Come ridurli?

.....
.....
.....
...

PARTE X

Raccomandazioni

35. Quali cambiamenti sistemici sono necessari per lo sviluppo dell'economia sociale?

.....
.....
.....
...

36. Come dovrebbe essere la cooperazione tra amministrazione e imprese sociali?

.....
.....
.....
...

37. Quali competenze saranno più importanti per i lavoratori dell'economia sociale nei prossimi anni?

.....
.....
.....
...

38. Quali attività dovrebbero essere incluse nei programmi di educazione degli adulti?

.....
.....
.....
...

39. Cosa dovrebbe essere incluso nel modello europeo di sostegno alle imprese sociali?

.....
.....
.....
...

40. Vorrebbe fare ulteriori commenti o raccomandazioni sullo sviluppo dell'economia sociale?

.....
.....

.....
...
Certificato di nascita del convenuto

Šalis: ☐ Lenkija ☐ Lietuva ☐ Italija

Posizione: ☐ Presidente ☐ Direttore ☐ Coordinatore ☐ ☐ Manager Specialista
☐ Dipendenti

Tipo di organizzazione: ☐ Impresa sociale ☐ Organizzazione non governativa ☐
Fondazione cooperativa ☐ sociale Associazione ☐ ☐ "Inna"

Esperienza lavorativa nel settore dell'economia sociale: ☐ meno di 2 anni ☐ 2-5
anni ☐ 6-10 anni ☐ 11-20 anni ☐ in più di 20 anni

INTERVISTA INDIVIDUALE APPROFONDITA (IDI)

Organizzazione:

VolontaRomagna – Centro di Volontariato Romagna (Włochy)

Imputato: Direttore/Coordinatore del Centro di Supporto Volontario

PARTE I. INFORMAZIONI SULL'ORGANIZZAZIONE

1. Presentare brevemente l'organizzazione.

VolontaRomagna è un Centro Regionale di Supporto Volontario (CSV) che opera nella regione della Romagna, coprendo le province di Forlò-Cesena, Ravenna e Rimini. L'organizzazione è stata creata per sostenere lo sviluppo del volontariato e rafforzare la capacità delle organizzazioni del terzo settore fornendo consulenza, formazione, informazione e servizi organizzativi gratuiti. Agisce come un'istituzione che supporta lo sviluppo della società civile e le attività sociali della popolazione della regione.

L'interlocutore ha sottolineato che le attività del Centro non si limitano alla cooperazione con organizzazioni volontarie. Il supporto include anche associazioni, fondazioni, organizzazioni di assistenza sociale, gruppi informali e persone che pianificano di avviare attività sociali. Per questo motivo, la VolontaRomagna è un centro regionale di eccellenza per lo sviluppo del terzo settore.

Un elemento importante delle attività dell'organizzazione è anche la promozione di una cultura di solidarietà e cittadinanza attiva. Il Centro conduce numerose campagne sociali, organizza eventi educativi e sostiene la creazione di partnership tra organizzazioni sociali, amministrazione pubblica, scuole e imprese.

2. Quali erano i prerequisiti più importanti per la fondazione dell'organizzazione?

L'imputato ha spiegato che la creazione del Centro è stata una conseguenza dello sviluppo del sistema di supporto volontario italiano. È stata riconosciuta la necessità di creare un'istituzione che fornisse alle organizzazioni pubbliche un supporto professionale organizzativo, legale e formativo per consentire loro di attuare attività a beneficio delle comunità locali in modo più efficace. Il funzionamento dei Centri di Supporto Volontario si basa sulle decisioni prese dal sistema giudiziario italiano riguardo alle organizzazioni non governative e al volontariato.

Il secondo obiettivo importante è rafforzare la cooperazione tra le organizzazioni pubbliche e aumentare il coinvolgimento dei cittadini nel volontariato. I fondatori hanno deciso che lo sviluppo della società civile richiede non solo organizzazioni attive, ma anche strumenti professionali per aiutarne lo sviluppo.

3. Qual è la missione dell'organizzazione?

La missione di VolontaRomagna è sviluppare una cultura del volontariato, supportare le organizzazioni della società civile e rafforzare la cooperazione tra i diversi settori della vita sociale. L'organizzazione mira ad aumentare l'attività civica e a creare comunità locali basate sulla solidarietà, la responsabilità e la cooperazione.

Il rispondente ha osservato che la missione viene portata avanti fornendo un supporto completo alle organizzazioni non governative in tutte le fasi delle loro attività – dalla creazione di nuove iniziative, allo sviluppo delle competenze di leader e volontari fino alla creazione di partnership locali e internazionali. Si presta particolare attenzione al miglioramento della qualità dei servizi forniti dalle organizzazioni pubbliche e all'aumento della sostenibilità organizzativa.

PARTE II. MODELLO OPERATIVO ORGANIZZATIVO

4. Come appare il modello organizzativo?

L'imputato ha spiegato che la VolontaRomagna opera come centro di servizi regionale per organizzazioni del terzo settore. La struttura organizzativa è composta da specialisti manageriali, consulenti legali e finanziari, formatori, animatori locali ed esperti che lavorano su progetti europei, comunicazione e sviluppo organizzativo.

La base delle sue attività è la fornitura di servizi gratuiti, tra cui consulenze, formazione, supporto nella preparazione di progetti, promozione delle attività dell'organizzazione e assistenza nella creazione di partenariati locali e internazionali. L'organizzazione svolge inoltre attività di sensibilizzazione, fornisce materiali formativi e assiste le organizzazioni nell'adempimento dei loro obblighi amministrativi e legali previsti dalla legislazione italiana sul terzo settore.

L'interlocutore ha sottolineato che il modello di gestione si basa sulla cooperazione di squadra e sul dialogo costante con le organizzazioni che ricevono supporto dal Centro. L'ambito dei servizi offerti è sistematicamente adattato alle esigenze delle organizzazioni e ai cambiamenti nell'ambiente legale e sociale.

5. Quali elementi del modello di business ritieni i più importanti?

Secondo il rispondente, il valore più grande dell'organizzazione è l'esaustiva del supporto offerto. Le organizzazioni possono ricevere assistenza nelle aree di creazione di associazioni, gestione contabile, gestione di progetti, raccolta fondi, comunicazione sociale e sviluppo dei volontari.

Il secondo elemento importante è l'approccio individuale a ciascuna organizzazione. L'ambito del supporto è adattato alla fase di sviluppo dell'organizzazione, al suo potenziale e alle specifiche del business. Questo permette sia alle piccole associazioni locali che alle grandi organizzazioni di beneficiare di servizi che soddisfano le loro reali esigenze.

L'imputato ha inoltre sottolineato l'importanza del networking. Il Centro sostiene attivamente la creazione di partenariati tra organizzazioni sociali, governi locali, scuole, università e imprese, riconoscendo la cooperazione come uno dei fattori più importanti per lo sviluppo locale.

6. In cosa la tua organizzazione si differenzia dalle altre?

Il rispondente ha sottolineato che la caratteristica distintiva di VolontaRomanya è che è un centro regionale di eccellenza per l'intero settore civico. L'organizzazione non solo realizza i suoi progetti sociali, ma soprattutto rafforza il potenziale di centinaia di organizzazioni che operano nella regione della Romagna.

Il secondo elemento distintivo è il forte focus sullo sviluppo del volontariato. Il centro svolge attività che promuovono l'attività civica di bambini, giovani, adulti e anziani, aiuta le organizzazioni a reclutare e formare nuovi volontari.

Il rispondente ha inoltre evidenziato l'ampia esperienza dell'organizzazione nell'implementazione di progetti internazionali, tra cui il programma Erasmus+, il Corpo Europeo di Solidarietà e altre iniziative europee a sostegno dello sviluppo delle competenze di organizzazioni sociali e volontari.

PARTE III. ATTIVAZIONE SOCIALE E SVILUPPO DEL VOLONTARIATO

7. Quali gruppi di persone sostiene l'organizzazione?

Le attività della VolontaRomagna sono rivolte a un pubblico molto ampio. Il rispondente ha indicato che il sostegno include organizzazioni non governative, fondazioni,

associazioni, gruppi informali, volontari, giovani, anziani, persone con disabilità, migranti e residenti interessati all'impegno sociale.

Un gruppo significativo di beneficiari sono anche i gestori di organizzazioni sociali, che beneficiano di consulenza, formazione e supporto nel campo della governance organizzativa e della raccolta fondi.

8. Com'è il processo di supporto a organizzazioni e volontari?

Il rispondente ha spiegato che la cooperazione inizia con il riconoscimento dei bisogni dell'organizzazione o della persona interessata ad attività sociali. Viene quindi redatto un piano di supporto, che include consultazioni, partecipazione alla formazione, consulenza specialistica e assistenza per stabilire la cooperazione con altre organizzazioni.

Nel caso di nuovi volontari, l'organizzazione svolge attività informative, aiuta a trovare l'organizzazione giusta e supporta il processo di adattamento. Viene inoltre organizzata formazione per prepararsi a varie forme di volontariato.

Il rispondente ha sottolineato che un elemento importante è il monitoraggio ulteriore della cooperazione e la fornitura di opportunità per lo sviluppo delle organizzazioni attraverso la partecipazione a ulteriori programmi educativi e progetti internazionali.

9. Quale impatto sociale è stato raggiunto?

Secondo il rispondente, le attività di VolontaRomanja contribuiscono principalmente ad aumentare l'attività civica e a potenzializzare le organizzazioni non governative nella regione. Grazie al sostegno del Centro, molte organizzazioni hanno ampliato le loro attività, reclutato nuovi volontari e ampliato la gamma di servizi sociali forniti.

Il secondo risultato importante è lo sviluppo della cooperazione intersettoriale. L'organizzazione collega efficacemente amministrazione pubblica, organizzazioni sociali, scuole, università e imprenditori, creando partnership per risolvere problemi sociali locali.

L'interlocutore ha inoltre sottolineato che le attività del Centro contribuiscono al rafforzamento del capitale sociale, allo sviluppo del volontariato e all'aumento delle competenze delle persone coinvolte in attività sociali, elemento importante dello sviluppo dell'economia sociale in Italia.

PARTE IV. PARTENARIATI LOCALI

10. Con quali istituzioni collabora l'organizzazione?

Il rispondente ha sottolineato che la cooperazione intersettoriale è uno dei pilastri principali delle attività della VolontaRomagna. Il Centro mantiene contatti regolari con

unità di amministrazione pubblica, comuni, scuole, università, istituti di assistenza sociale, istituti sanitari, organizzazioni non governative e aziende private. Una rete così ampia di partner ci permette di rispondere in modo più efficace alle esigenze delle comunità locali e di creare iniziative sociali congiunte.

Si presta particolare attenzione alla cooperazione con organizzazioni del terzo settore. Il Centro supporta sia organizzazioni già affermate sia associazioni e gruppi civici appena costituiti. La cooperazione include consultazioni, scambio di esperienze, formazione congiunta e preparazione di progetti nazionali e internazionali.

Scuole e università coinvolte in attività che promuovono il volontariato e l'educazione civica sono anch'esse partner importanti. L'organizzazione coinvolge i giovani in iniziative sociali, sviluppa atteggiamenti di responsabilità sociale e partecipa attivamente alla vita delle comunità locali.

11. Come avviene la cooperazione tra i partner?

L'imputato ha spiegato che la cooperazione è di natura di partnership e si basa su un dialogo costante e una pianificazione congiunta delle attività. L'organizzazione agisce come coordinatore di molte iniziative locali, assistendo i partner nella fase di diagnosi dei bisogni, pianificazione dei progetti, implementazione e valutazione dei risultati raggiunti.

In pratica, la cooperazione comprende l'organizzazione di formazioni, conferenze, campagne sociali, eventi di volontariato e progetti congiunti finanziati da fondi regionali, nazionali ed europei. I partner scambiano esperienze, risorse e conoscenze, il che permette loro di migliorare la qualità dei loro progetti.

L'interlocutore ha osservato che le partnership a lungo termine sono particolarmente preziose perché permettono di costruire fiducia reciproca e creare soluzioni sostenibili che rispondano alle esigenze dei residenti della regione.

12. Quali sono i vantaggi della partnership?

Secondo l'interlocutore, la cooperazione con varie istituzioni permette di risolvere i problemi sociali in modo molto più efficace rispetto alle azioni delle singole organizzazioni. Le partnership rendono possibile combinare le competenze, l'esperienza e le risorse di diversi attori, grazie ai quali possono essere preparati progetti più dettagliati.

I benefici aumentano anche l'accesso dell'organizzazione all'esperienza, a nuove fonti di finanziamento e alla formazione specializzata. La cooperazione promuove inoltre lo sviluppo di soluzioni sociali innovative e la diffusione di buone pratiche tra le organizzazioni che operano nella regione.

L'interlocutore ha sottolineato che la partnership rafforza il capitale sociale, rafforza la fiducia tra le istituzioni e aumenta il coinvolgimento dei residenti nelle attività civiche.

13. Quali sono le barriere alla cooperazione?

Il rispondente ha indicato che una delle difficoltà più comuni sono le differenze organizzative tra i partner. Le singole istituzioni operano secondo procedure amministrative diverse e dispongono di risorse finanziarie e umane differenti, il che a volte prolunga il processo di attuazione delle imprese congiunte.

Il secondo ostacolo importante è il numero limitato di persone coinvolte in attività sociali. Molte organizzazioni stanno incontrando difficoltà nel reclutare nuovi volontari e nel mantenere il loro impegno a lungo termine.

Il rispondente ha inoltre sottolineato la necessità di sviluppare ulteriormente le competenze organizzative dei manager delle ONG, in particolare nei settori della gestione dei progetti, della cooperazione intersettoriale e della raccolta fondi.

PARTE V. MODELLO DI FINANZIAMENTO

14. Quali sono le principali fonti di finanziamento per un'organizzazione?

Il rispondente ha spiegato che le attività della VolontaRomagna sono finanziate principalmente attraverso il programma italiano di supporto ai centri di supporto al volontariato, che mira a fornire alle organizzazioni non governative l'accesso gratuito a servizi di consulenza, formazione e organizzazione. Una fonte aggiuntiva di finanziamento sono i progetti finanziati dall'Unione Europea, da fondi e istituzioni pubbliche.

L'organizzazione è inoltre coinvolta in numerosi progetti di collaborazione, grazie ai quali è possibile sviluppare nuovi servizi, organizzare corsi di formazione e sviluppare materiali educativi. La cooperazione con partner nazionali ed esteri ci permette di ampliare l'ambito delle nostre attività e adattare l'offerta alle esigenze in evoluzione delle organizzazioni sociali.

15. In che modo le attività dell'organizzazione contribuiscono alla realizzazione della missione sociale?

Il convenuto ha sottolineato che tutti i fondi raccolti sono destinati all'attuazione degli obiettivi legali dell'organizzazione. Il finanziamento consente la fornitura di servizi di consulenza gratuiti, formazione, volontariato e supporto alle organizzazioni non governative in varie fasi delle loro attività.

Un elemento importante dell'attività è anche lo sviluppo di materiali didattici e l'attuazione di campagne per promuovere l'attività civica. Grazie a finanziamenti stabili,

l'organizzazione può sviluppare sistematicamente nuovi servizi che rispondano alle esigenze del settore non governativo.

16. Come può un'organizzazione mitigare il rischio finanziario?

Il rispondente ha osservato che il modo principale per ridurre il rischio è diversificare le fonti di finanziamento. L'organizzazione basa le sue attività non solo su un unico programma finanziario, ma partecipa attivamente a gare di sovvenzione e sviluppa la cooperazione con partner nazionali e internazionali.

Anche una pianificazione razionale della spesa e un'analisi regolare della situazione finanziaria sono di grande importanza. Ogni progetto viene monitorato in dettaglio, permettendo di identificare tempestivamente le potenziali minacce e di intraprendere azioni correttive.

17. Come valutate la sostenibilità dell'attuale modello di finanziamento?

Il rispondente ha valutato l'attuale modello di finanziamento come stabile, sottolineando al contempo che le organizzazioni pubbliche dovrebbero costantemente cercare nuove opportunità di sviluppo. I bisogni sociali in evoluzione e un ambiente legale dinamico richiedono flessibilità e prontezza a implementare nuove soluzioni organizzative.

È stato sottolineato che la stabilità a lungo termine dipende non solo dalla quantità di risorse finanziarie disponibili, ma anche dalla qualità dei servizi forniti, dall'efficacia della partnership e dalla fiducia dell'organizzazione nell'ambiente locale.

PARTE VI. GESTIONE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO

18. Com'è la pianificazione delle attività?

Il rispondente ha spiegato che la pianificazione delle attività si basa sulla strategia di sviluppo dell'organizzazione e sull'analisi regolare delle esigenze di ONG e volontari. Ogni anno viene elaborato un piano d'azione, che include formazione, consulenza, eventi educativi e progetti di partnership.

Un elemento importante della pianificazione è la consultazione sulle attività pianificate con i rappresentanti delle organizzazioni che beneficiano del sostegno del Centro. Per questo motivo, la proposta dell'organizzazione rimane adattata alle reali esigenze del settore civile locale.

19. Come traccia un'organizzazione il raggiungimento degli obiettivi?

Il rispondente ha indicato che il monitoraggio include sia indicatori quantitativi che qualitativi. Vengono analizzati il numero di organizzazioni che utilizzano i servizi del Centro, il numero di corsi svolti, i partecipanti agli eventi, i progetti preparati e le nuove partnership.

Contemporaneamente, vengono effettuate indagini di soddisfazione organizzativa e analisi della qualità dei servizi forniti. I risultati del monitoraggio vengono utilizzati per pianificare ulteriori attività e migliorare l'offerta dell'organizzazione.

20. Come valuti la tua prestazione?

Il rispondente ha spiegato che la valutazione viene condotta in modo sistematico e include una valutazione dell'efficacia di tutte le attività implementate. L'organizzazione utilizza indagini di valutazione, interviste con i rappresentanti dell'organizzazione, analisi degli indicatori di progetto e consultazioni con i partner.

I risultati ottenuti sono la base per introdurre cambiamenti organizzativi, creare nuovi servizi e migliorare i metodi di cooperazione con le organizzazioni pubbliche. Particolare attenzione viene data alla valutazione dell'impatto delle attività svolte sullo sviluppo del volontariato e al potenziale delle organizzazioni non governative nella regione.

21. Quali indicatori usi per misurare l'impatto sociale?

Come centro di supporto volontario, ci concentriamo su indicatori che mostrano lo sviluppo e l'attività civica delle organizzazioni non governative. Analizziamo il numero di organizzazioni e volontari che hanno utilizzato i nostri servizi, il numero di formazioni, consultazioni ed eventi organizzati, nonché il numero di nuove partnership e iniziative congiunte a livello locale.

Gli indicatori di qualità sono altrettanto importanti per noi. Raccogliamo le opinioni dei partecipanti alla formazione e delle organizzazioni che utilizzano il nostro supporto, valutiamo il livello di soddisfazione per i servizi offerti e verifichiamo se le conoscenze acquisite sono state messe in pratica. Monitoriamo inoltre se le nostre attività aiutano le organizzazioni a sviluppare le proprie attività, attrarre nuovi volontari, realizzare nuovi progetti e rafforzare la cooperazione con la comunità locale e le istituzioni. Tali informazioni ci permettono di valutare il reale impatto delle nostre azioni e di pianificare meglio ulteriori forme di supporto.

22. L'organizzazione misura l'impatto sociale? Se sì: • Quali metodi vengono utilizzati?

L'organizzazione misura l'impatto sociale e monitora regolarmente l'impatto delle sue attività. Per questo si utilizzano sia dati quantitativi che qualitativi. Tutti i servizi forniti sono registrati in un sistema IT speciale, che consente di monitorare costantemente le

attività e preparare rapporti sul numero di servizi erogati, sui beneficiari e sui risultati ottenuti.

Un elemento importante della valutazione dell'impatto sociale è anche la preparazione di un rapporto sociale annuale, in cui l'organizzazione fornisce informazioni sull'uso delle risorse, le attività attuate e l'impatto raggiunto. Questo rapporto aumenta la trasparenza delle attività e ci permette di valutare in che misura l'organizzazione stia adempiendo alla sua missione di supporto alle organizzazioni di volontariato e non governative.

Inoltre, VolontaRomagna utilizza i feedback delle organizzazioni e dei partecipanti alla formazione, analizza il livello di utilizzo dei suoi servizi e monitora la qualità del supporto fornito. I risultati di queste analisi vengono utilizzati per migliorare l'offerta, pianificare ulteriori attività e rispondere meglio alle esigenze delle organizzazioni e comunità locali.

PARTE VII. COMPETENZE DEI DIPENDENTI

23. Quali sono le competenze più importanti nel lavoro di un'organizzazione?

L'interlocutore ha sottolineato che le attività del Centro di Supporto Volontario richiedono una vasta gamma di competenze, tra cui sia conoscenze speciali che abilità interpersonali. I dipendenti dovrebbero essere ben informati sulle attività delle organizzazioni non governative, nei regolamenti che regolano le attività del terzo settore e nei principi della gestione dei progetti sociali.

Si presta particolare attenzione alle competenze comunicative. Ogni giorno, i dipendenti collaborano con rappresentanti di varie organizzazioni, istituzioni pubbliche e volontari, quindi la capacità di condurre, mediare e stabilire partnership è una delle condizioni principali per un lavoro efficace.

Il rispondente ha inoltre sottolineato l'importanza delle competenze relative alla pianificazione strategica, alla gestione del cambiamento e allo sviluppo della cooperazione internazionale. Le organizzazioni sociali operano in un ambiente in rapido cambiamento, quindi i dipendenti devono essere pronti a rispondere rapidamente a nuove sfide sociali e organizzative.

24. Come si sviluppano le competenze dei dipendenti?

Lo sviluppo professionale dei dipendenti è trattato come un processo continuo. L'organizzazione organizza sistematicamente corsi di formazione interna, seminari e seminari specializzati su economia sociale, gestione di organizzazioni non governative, comunicazione sociale e raccolta fondi.

Il rispondente ha sottolineato che un elemento importante dello sviluppo delle competenze è la partecipazione dei dipendenti a progetti internazionali. Lo scambio di esperienze con partner di altri paesi permette di conoscere nuovi modi di lavorare, soluzioni organizzative innovative e buone pratiche applicate nel settore civile europeo.

L'organizzazione incoraggia inoltre i dipendenti a partecipare a conferenze scientifiche, corsi di formazione organizzati da reti nazionali di organizzazioni non governative e corsi per il miglioramento delle competenze manageriali e di consulenza.

25. Quali competenze mancano di più?

Il rispondente ha sottolineato che una delle sfide più importanti è lo sviluppo delle competenze digitali e la capacità di utilizzare nuove tecnologie nelle attività delle organizzazioni pubbliche. Gli strumenti per la formazione online, la gestione dei progetti e la comunicazione con le organizzazioni partner stanno diventando sempre più importanti.

La seconda area che necessita di ulteriori sviluppi è quella delle competenze legate alla valutazione dell'impatto sociale. Le organizzazioni non governative sono sempre più richieste a dimostrare l'impatto delle loro attività, il che rende estremamente importante la capacità di sviluppare indicatori e di condurre valutazioni.

Il rispondente ha inoltre sottolineato la necessità di sviluppare competenze nel campo della raccolta fondi e della cooperazione con il settore privato, poiché la diversificazione delle fonti di finanziamento è una delle condizioni per un funzionamento stabile dell'organizzazione.

26. L'organizzazione utilizza mentoring o coaching?

L'interlocutore ha spiegato che l'organizzazione dispone di un sistema di mentoring informale basato sulla collaborazione tra dipendenti esperti e persone che iniziano a lavorare nel centro. I nuovi dipendenti partecipano al processo di assunzione, che include l'apprendimento della struttura dell'organizzazione, i principi di cooperazione con le organizzazioni sociali e gli standard dei servizi forniti.

Nel caso di progetti più complessi, vengono creati team in cui i dipendenti più giovani possono beneficiare della conoscenza e dell'esperienza di esperti con molti anni di esperienza nel settore non governativo. Il rispondente ha osservato che questa forma di cooperazione aiuta a trasferire conoscenze pratiche e a creare una cultura organizzativa basata sulla cooperazione e sul reciproco supporto.

PARTE VIII. Buone pratiche

27. Quali decisioni organizzative consideri i tuoi più grandi successi?

Secondo il rispondente, il più grande risultato dell'organizzazione è la creazione di un sistema regionale di supporto per le organizzazioni non governative, che include consultazioni complete, formazione, promozione del volontariato e sviluppo di partnership locali. Per questo motivo, le organizzazioni pubbliche possono ricevere assistenza professionale, indipendentemente dalla loro dimensione, esperienza o campo di attività.

Il secondo risultato importante è lo sviluppo di una vasta rete di cooperazione tra organizzazioni sociali, amministrazione pubblica e settore dell'istruzione. Queste partnership permettono l'attuazione di progetti che soddisfano i reali bisogni della popolazione della regione.

L'interlocutore ha inoltre sottolineato l'importanza di attività che promuovano il volontariato, che contribuiscono ad aumentare l'attività civica e a incrementare il numero di persone che partecipano ad attività sociali.

28. Quali attività si sono dimostrate le più efficaci?

L'attività più efficace era considerata il supporto individuale alle organizzazioni non governative. La consulenza completa consente alle organizzazioni di sviluppare il proprio business in modo più efficiente, raccogliere fondi e professionalizzare la gestione.

Anche i programmi di formazione per i dirigenti e i volontari delle organizzazioni pubbliche hanno prodotto ottimi risultati. Grazie a loro, le competenze delle persone responsabili della gestione delle organizzazioni, della preparazione di progetti e della collaborazione con partner locali sono aumentate.

Il rispondente ha inoltre sottolineato l'elevata efficienza del funzionamento delle reti di organizzazioni, poiché consentono lo scambio di esperienze e la creazione di iniziative sociali congiunte.

29. Quali soluzioni potrebbero essere trasferite ad altre organizzazioni?

Il rispondente ritiene che il modello del Centro di Supporto al Volontariato come istituzione che fornisce servizi complessi a organizzazioni del terzo settore abbia il maggior potenziale di trasferimento. Una tale soluzione potrebbe essere applicata in regioni in cui le organizzazioni sociali non hanno accesso a consulenza professionale.

Anche il modello locale di costruzione di partnership e il sistema di formazione dei volontari sono molto preziosi. Queste soluzioni possono essere applicate con successo da organizzazioni che operano in vari ambiti dei servizi sociali.

30. Esistono soluzioni che possono essere implementate in altri paesi?

Il rispondente ha sottolineato che molte delle soluzioni utilizzate dalla VolontàRomagna sono universali. Ciò vale in particolare per il modo in cui le organizzazioni non governative organizzano la consulenza, il sistema di formazione, i metodi per costruire partnership e la promozione del volontariato.

Allo stesso tempo, ha osservato che le specifiche dei sistemi giuridici nazionali e delle condizioni socio-culturali dovrebbero essere prese in considerazione nell'attuazione di decisioni simili. L'adattamento del modello non dovrebbe riguardare solo la copia delle soluzioni, ma anche l'adattarle alle esigenze locali.

PARTE IX. TRASFERIMENTO DI ESPERIENZA

31. Quali decisioni ritieni le più preziose durante il progetto Erasmus+?

Il rispondente ha indicato che la partecipazione al progetto Erasmus+ ha permesso di familiarizzare con vari modelli di funzionamento delle organizzazioni di economia sociale in Polonia e Lituania. Di particolare interesse sono state le decisioni dei centri di supporto all'economia sociale operanti in Polonia e l'esperienza della Lituania riguardo alle imprese sociali che impiegano persone a rischio di esclusione sociale.

Il progetto ha inoltre offerto un'opportunità per lo scambio di esperienze nei campi dell'educazione degli adulti, dello sviluppo delle competenze dei dipendenti e della creazione di partnership internazionali.

32. Cosa dovrebbe essere trasferito in Polonia, Lituania e Italia?

Secondo il rispondente, la Polonia potrebbe beneficiare dell'esperienza italiana con le attività dei centri di supporto al volontariato e del ampio coinvolgimento dei cittadini nelle attività sociali.

In Lituania, soluzioni relative alla creazione di reti di cooperazione tra organizzazioni sociali regionali e alla professionalizzazione del volontariato possono essere utili.

D'altra parte, in Italia, l'esperienza polacca relativa alle attività dei centri di supporto all'economia sociale e ai modelli lituani di imprese sociali che svolgono attività commerciali per perseguire obiettivi sociali è interessante.

33. Quali ostacoli possono ostacolare il trasferimento di buone pratiche?

Innanzitutto, il convenuto ha richiamato l'attenzione sulle differenze nella regolamentazione giuridica relativa alle attività delle organizzazioni non governative e all'economia sociale. Le barriere possono anche derivare da diversi modelli di finanziamento e differenze culturali che influenzano il livello di impegno civico.

Allo stesso tempo, è stato sottolineato che la maggior parte degli esempi di buone pratiche può essere adattata efficacemente alle condizioni locali.

34. Come si possono ridurre queste barriere?

Il rispondente ha sottolineato l'importanza di una cooperazione internazionale regolare, visite di studio, seminari e programmi di scambio di esperienze. Un elemento importante è anche lo sviluppo di materiali educativi e manuali comuni che presentino soluzioni organizzative comprovate.

PARTE X. RACCOMANDAZIONI

35. Quali cambiamenti sistemici sono necessari per lo sviluppo dell'economia sociale?

Il rispondente ha sottolineato la necessità di rafforzare ulteriormente la cooperazione tra amministrazione pubblica, organizzazioni pubbliche e settore privato. Una direzione importante di sviluppo è anche garantire fonti di finanziamento stabili per le organizzazioni non governative e sviluppare sistemi di volontariato di supporto.

36. Come dovrebbe essere la cooperazione tra l'amministrazione e le organizzazioni pubbliche?

Secondo l'opinione del rispondente, l'amministrazione pubblica dovrebbe trattare le organizzazioni sociali come partner responsabili congiuntamente dello sviluppo delle comunità locali. La cooperazione dovrebbe basarsi sulla fiducia reciproca, sul dialogo e sulla pianificazione a lungo termine di attività congiunte.

37. Quali competenze saranno più importanti nei prossimi anni?

Il rispondente ha indicato competenze relative alla gestione dei progetti, alla cooperazione intersettoriale, all'uso delle tecnologie digitali, alla valutazione dell'impatto sociale e alla raccolta fondi. La capacità di costruire reti collaborative e gestire partnership sta diventando sempre più importante.

38. Quali attività dovrebbero essere incluse nei programmi di educazione degli adulti?

I programmi educativi dovrebbero coprire temi relativi alle attività delle organizzazioni non governative, alla gestione dei volontari, all'imprenditorialità sociale, alla raccolta fondi, alla comunicazione sociale e alla valutazione dell'impatto sociale. Il rispondente ha sottolineato che le visite di studio e lo scambio pratico di esperienze tra organizzazioni dovrebbero essere anch'essi elementi importanti.

39. Cosa dovrebbe essere incluso nel modello europeo di sostegno alle organizzazioni sociali?

Il rispondente ha sottolineato la necessità di stabilire standard comuni di qualità per i servizi forniti dalle organizzazioni sociali, sviluppare programmi di formazione europei, sostenere la mobilità del personale e dei volontari e facilitare l'accesso alle fonti internazionali di finanziamento.

40. Vorrebbe fare ulteriori commenti o raccomandazioni sullo sviluppo dell'economia sociale?

In conclusione, il rispondente ha sottolineato che lo sviluppo dell'economia sociale dovrebbe basarsi sulla cooperazione, sull'apprendimento reciproco e sulla creazione di partnership a lungo termine tra organizzazioni e istituzioni. Ha sottolineato che i progetti internazionali, come Erasmus+, svolgono un ruolo importante nello scambio di esperienze, nello sviluppo delle competenze e nella diffusione di soluzioni innovative che possono essere applicate in diversi paesi europei. Questo può rafforzare il settore civico e aumentare la sua influenza sullo sviluppo delle comunità locali.

INTERVISTA INDIVIDUALE APPROFONDATA (IDI)

Organizzazione:

Caritas Diocesana Rimini oraz Cooperativa Sociale "Nostra Signora della Misericordia" (Włochy)

Imputato: Direttore e coordinatore di Caritas Rimini

PARTE I. INFORMAZIONI SULL'ORGANIZZAZIONE

1. Presentare brevemente l'organizzazione.

Caritas della Diocesi di Rimini è una delle organizzazioni più importanti impegnate nel sostegno sociale e nelle attività benefiche nella regione Emilia-Romagna. La sua missione è aiutare le persone in situazioni di vita difficili attraverso un ampio quadro di servizi sociali, attività educative e iniziative per combattere la povertà e l'esclusione sociale. L'organizzazione svolge i suoi compiti in collaborazione con molte istituzioni statali, organizzazioni non governative e comunità locali. In pratica, la maggior parte dei servizi è fornita da due entità esecutive, l'associazione volontaria e la cooperativa sociale Madonna della Carità.

Il convenuto ha sottolineato che la Cooperativa Sociale "Madonna della Carità" è stata istituita per la gestione professionale dei servizi sociali e l'attuazione di programmi di reintegrazione sociale e professionale. La cooperativa è responsabile del funzionamento di numerose istituzioni di supporto di primo e secondo livello, appartamenti di formazione, programmi di integrazione e progetti per migranti, senzatetto, famiglie in crisi e persone con disabilità.

Le attività dell'organizzazione non si limitano all'assistenza interventista. Caritas gestisce l'Osservatorio della Povertà, sviluppa programmi di attivazione professionale, supporta il volontariato e svolge numerose attività educative volte a rafforzare la solidarietà sociale e la responsabilità civica.

2. Quali erano i prerequisiti più importanti per la fondazione dell'organizzazione?

L'imputato ha spiegato che il principale prerequisito per la creazione di Caritas era la necessità di organizzare un sistema coordinato di assistenza per le persone più svantaggiate e di sviluppare atteggiamenti di solidarietà e responsabilità verso le persone che si trovano in una situazione di vita difficile nella comunità locale.

Tuttavia, negli anni successivi, si osservò che le attività di aiuto tradizionali non erano sufficienti. Sempre più persone avevano bisogno non solo di supporto materiale, ma anche di assistenza sociale, psicologica, abitativa professionale e dell'opportunità di tornare nel mercato del lavoro. In risposta a queste esigenze, fu fondata la Madonna della Carità, il cui compito era fornire servizi sociali specializzati e realizzare progetti di reintegrazione.

Il convenuto ha osservato che fin dall'inizio delle sue attività, l'organizzazione era guidata dalla convinzione che un aiuto efficace dovesse aiutare i beneficiari a riconquistare la loro indipendenza e non essere limitata alla fornitura di supporto ad hoc.

3. Qual è la missione dell'organizzazione?

La missione di Caritas di Rimini è combattere la povertà, l'esclusione sociale e la marginalizzazione sostenendo pienamente le persone in situazioni di vita difficili. L'organizzazione mira a creare una società basata sulla solidarietà, la responsabilità reciproca e il rispetto per la dignità di ogni essere umano.

L'interlocutore ha sottolineato che le attività dell'organizzazione sono focalizzate non solo sul fornire aiuti, ma soprattutto sul ripristinare l'indipendenza delle persone che ricevono il supporto. In pratica, ciò significa combinare assistenza materiale con consulenza, attivazione professionale, supporto psicologico e creazione di opportunità di integrazione sociale.

Un elemento importante della missione è anche educare il pubblico, sviluppare il volontariato e promuovere la cooperazione tra istituzioni statali e organizzazioni pubbliche.

PARTE II. MODELLO OPERATIVO ORGANIZZATIVO

4. Come appare il modello organizzativo?

Il rispondente ha spiegato che il modello di gestione di Rimini Caritas si basa su una stretta collaborazione tra l'organizzazione ecclesiastica, la cooperativa sociale Madonna della Carità, i volontari e molti partner istituzionali. Grazie a tale struttura, è possibile offrire contemporaneamente servizi di beneficenza, istruzione e servizi sociali professionali.

La cooperativa è responsabile dell'attuazione della maggior parte dei servizi operativi, inclusi la gestione di rifugi, alloggi assistiti, programmi per migranti, attività educative e progetti di reintegrazione sociale. D'altra parte, Caritas svolge una funzione di coordinamento, svolge attività diagnostiche, sviluppa collaborazioni con le parrocchie ed è responsabile della promozione del volontariato e dell'educazione sociale.

Il convenuto ha osservato che l'organizzazione opera secondo il principio di esaustività del supporto. Una persona che cerca aiuto riceve non solo un supporto materiale, ma anche una diagnosi della propria situazione di vita e un piano di supporto individuale che include varie forme di supporto.

5. Quali elementi del modello di business ritieni i più importanti?

Il rispondente ha indicato che il valore più grande dell'organizzazione è la personalizzazione del processo di assistenza. Ogni persona supportata viene trattata

come un partner nel processo di cambiamento, e il piano di supporto viene adattato alla sua situazione di vita, alle opportunità e ai bisogni.

Il secondo elemento importante è la stretta cooperazione tra le varie istituzioni. L'organizzazione non opera in modo indipendente, ma crea una vasta rete di cooperazione che include amministrazione pubblica, organizzazioni sociali, servizi sanitari, scuole e imprenditori.

Il rispondente ha anche sottolineato l'importanza del volontariato. I volontari sono parte integrante del sistema di supporto e partecipano sia ad attività di aiuto che a quelle educative.

6. In cosa la tua organizzazione si differenzia dalle altre?

Secondo l'interlocutore, la caratteristica distintiva di Caritas Rimini è la capacità di unire la carità a un sistema professionale di servizi sociali. L'organizzazione non si limita a fornire assistenza interventista, ma svolge attività a lungo termine volte a cambiare permanentemente la situazione di vita dei beneficiari.

Una caratteristica distintiva importante è anche il funzionamento della cooperativa sociale Madonna della Carità come entità specializzata che svolge compiti sociali in modo professionale e secondo elevati standard di qualità.

Il rispondente ha inoltre sottolineato l'importanza di una cooperazione a lungo termine con la comunità locale. Per questo motivo, l'organizzazione gode di un alto livello di fiducia ed è in grado di sviluppare efficacemente nuove iniziative in risposta alle esigenze in evoluzione della popolazione.

PARTE III. ATTIVAZIONE SOCIALE E PROFESSIONALE

7. Quali gruppi di persone sostiene l'organizzazione?

Il rispondente ha indicato che le attività dell'organizzazione sono rivolte a un pubblico molto ampio. Il supporto viene fornito a senzatetto, persone che vivono in povertà, migranti, rifugiati, persone in uscita dalle prigioni, famiglie in crisi, anziani, persone con disabilità e persone in esclusione sociale.

Gran parte dell'attività è anche rivolta ai giovani e alle famiglie che necessitano di supporto a lungo termine per diventare indipendenti.

8. Qual è il processo di attività sociale e professionale dei beneficiari?

Il rispondente ha spiegato che il processo inizia con una diagnosi dettagliata della situazione della persona che cerca aiuto. Vengono analizzate le esigenze abitative, sanitarie, familiari, professionali e sociali. Successivamente, insieme al beneficiario, viene preparato un piano di supporto individuale.

A seconda della situazione, include assistenza materiale, consulenza psicologica, assistenza legale, formazione in lingua italiana, formazione professionale, reclutamento e partecipazione a programmi di reintegrazione svolti dalla cooperativa sociale Madonna della Carità.

Il rispondente ha osservato che si presta particolare attenzione alla preparazione delle persone per un funzionamento indipendente. L'organizzazione aiuta i beneficiari non solo a trovare un lavoro, ma anche a sviluppare competenze sociali, gestire il budget familiare e ristabilire i rapporti familiari.

9. Quale impatto sociale è stato raggiunto?

Il rispondente ha sottolineato che il risultato più importante delle attività dell'organizzazione è migliorare la qualità della vita delle persone in crisi e aumentare la loro indipendenza. Molti beneficiari sono tornati sul mercato del lavoro, hanno ricevuto condizioni abitative stabili e hanno ristabilito relazioni sociali e familiari grazie al pieno sostegno.

Il secondo impatto importante è lo sviluppo di un sistema locale di cooperazione tra istituzioni pubbliche, organizzazioni pubbliche e volontari. L'organizzazione svolge un ruolo importante nella costruzione di partnership locali e nello sviluppo di nuove forme di supporto in risposta alle sfide sociali in evoluzione.

Il rispondente ha inoltre osservato che le attività di Caritas a Rimini contribuiscono alla creazione di attività civica, allo sviluppo del volontariato, alla solidarietà e alla responsabilità verso i più emarginati della società.

PARTE IV. PARTENARIATI LOCALI

10. Con quali istituzioni collabora l'organizzazione?

Il rispondente ha sottolineato che le attività di Rimini Caritas si basano su un'ampia rete di cooperazione con istituzioni pubbliche, organizzazioni non governative e partner sociali locali. La cooperazione con i comuni, i centri di assistenza sociale, le istituzioni sanitarie, le scuole, le parrocchie e le istituzioni del mercato del lavoro svolge un ruolo particolarmente importante. Questo permette ai beneficiari di fornire un supporto completo che soddisfa le loro reali esigenze.

L'organizzazione collabora anche con aziende private che si impegnano in attività sociali offrendo lavoro, organizzando tirocini o donando in natura e finanziariamente. Un partner importante è anche numerose organizzazioni sociali che operano nella provincia di Rimini, che realizzano congiuntamente progetti per la prevenzione della povertà, l'integrazione dei migranti e l'attivismo delle persone a rischio di esclusione sociale.

Il rispondente ha osservato che università e scuole secondarie coinvolte in attività educative, progetti di volontariato e programmi di apprendistato sono anch'essi un elemento importante della cooperazione.

11. Come avviene la cooperazione tra i partner?

L'imputato ha spiegato che la cooperazione è permanente e si basa sulla pianificazione congiunta delle attività e sullo scambio regolare di informazioni. Insieme, i partner identificano i problemi sociali più importanti che sorgono nella regione e sviluppano progetti che rispondano alle esigenze della popolazione.

In pratica, la cooperazione comprende l'attuazione congiunta di progetti finanziati da fondi pubblici ed europei, l'organizzazione di formazione, campagne sociali, attività educative e iniziative di integrazione. Le singole istituzioni sono responsabili di svolgere quei compiti in cui possiedono la maggiore esperienza e competenza.

Il rispondente ha sottolineato che la comunicazione sistematica tra i partner è molto preziosa. Le riunioni di lavoro regolari ti permettono di valutare i progressi delle tue attività, identificare nuovi bisogni e cercare insieme soluzioni a problemi emergenti.

12. Quali sono i vantaggi della partnership?

Secondo il rispondente, la cooperazione interistituzionale aumenta significativamente l'efficienza delle attività sociali. Combinando le risorse, l'esperienza e le competenze di diverse organizzazioni, è possibile fornire un supporto completo ai beneficiari, inclusi sia supporto sociale, psicologico che professionale.

Le partnership rendono anche possibile utilizzare in modo più efficiente le risorse finanziarie disponibili e sviluppare nuove iniziative che rispondano alle sfide sociali attuali. Le attività congiunte contribuiscono allo scambio di esperienze, all'apprendimento e al miglioramento della qualità dei servizi forniti.

Il rispondente ha inoltre osservato che la cooperazione contribuisce al rafforzamento del capitale sociale e a un maggiore coinvolgimento della popolazione nelle attività volontarie e civiche.

13. Quali sono le barriere alla cooperazione?

Il convenuto ha sottolineato che una delle principali difficoltà è il cambiamento della regolamentazione del finanziamento dei servizi sociali e le numerose procedure amministrative relative all'attuazione dei progetti. Le organizzazioni spesso devono adattarsi a nuovi requisiti formali, il che richiede risorse organizzative aggiuntive.

Il secondo ostacolo importante è l'aumento del numero di persone bisognose di supporto, limitando al contempo le risorse umane e finanziarie. Le organizzazioni sociali stanno sempre più svolgendo compiti che vanno oltre il loro campo di attività originale.

Il rispondente ha inoltre sottolineato la necessità di sviluppare ulteriormente la cooperazione con il settore privato e di aumentare il coinvolgimento delle comunità locali nel volontariato.

PARTE V. MODELLO DI FINANZIAMENTO

14. Quali sono le principali fonti di finanziamento per un'organizzazione?

L'imputato ha spiegato che le attività della Rimini Caritas e della cooperativa sociale Madonna della Carità sono finanziate da diverse fonti aggiuntive. Una parte significativa del bilancio è costituita da fondi per l'attuazione dei servizi commissionati dall'amministrazione pubblica, fondi regionali e programmi nazionali ed europei.

L'organizzazione beneficia anche di donazioni da parte di privati, parrocchie, fondazioni e aziende impegnate in attività di responsabilità sociale d'impresa. I progetti realizzati in collaborazione con partner nazionali e internazionali sono anch'essi una fonte importante di finanziamento.

Il rispondente ha sottolineato che la varietà delle fonti di finanziamento aumenta la stabilità delle attività dell'organizzazione e permette la creazione di nuovi servizi che rispondono ai cambiamenti delle esigenze sociali.

15. In che modo le attività dell'organizzazione contribuiscono alla realizzazione della missione sociale?

Tutti i fondi raccolti sono destinati all'attuazione delle attività previste dalla legge. Il finanziamento consente la creazione di rifugi, alloggi assistiti, punti di assistenza alimentare, programmi di attività professionali, consulenza psicologica e progetti di integrazione per migranti e persone a rischio di esclusione sociale.

Il rispondente ha osservato che è particolarmente importante investire in attività che permettano ai beneficiari di riconquistare la propria indipendenza. Ciò significa sviluppare programmi educativi, formazione professionale e assistenza per la ricerca di lavoro.

16. Come può un'organizzazione mitigare il rischio finanziario?

Il rispondente ha spiegato che l'organizzazione si impegna costantemente a diversificare le proprie fonti di finanziamento. Oltre a fornire servizi pubblici, partecipa attivamente anche a gare di appalto e sviluppa la cooperazione con fondazioni e sponsor privati.

La pianificazione sistematica del bilancio e il monitoraggio delle spese operative sono anch'essi di grande importanza. Ogni progetto subisce un'analisi finanziaria dettagliata che ti permette di gestire i fondi in modo razionale e minimizzare il rischio.

L'organizzazione si impegna inoltre a sviluppare partnership con aziende e istituzioni che possano contribuire a realizzare queste attività sia finanziariamente che organizzative.

17. Come valutate la sostenibilità dell'attuale modello di finanziamento?

Il rispondente ha valutato il modello di finanziamento come piuttosto stabile, ma ha sottolineato che le organizzazioni pubbliche devono costantemente adattarsi alle condizioni economiche in evoluzione e alle nuove sfide sociali.

I crescenti bisogni della popolazione li costringono a cercare nuove fonti di finanziamento e a sviluppare forme innovative di cooperazione con l'amministrazione pubblica e il settore privato. Secondo il rispondente, la stabilità a lungo termine dipende principalmente dalla qualità dei servizi forniti e dalla fiducia dell'organizzazione nell'ambiente locale.

PARTE VI. Gestione e sviluppo dell'organizzazione

18. Com'è la pianificazione delle attività?

Il rispondente ha spiegato che la pianificazione delle attività si basa sull'analisi regolare dei bisogni sociali condotta da Caritas di Rimini e sui dati raccolti durante l'Osservatorio della Povertà. I risultati dell'analisi sono la base per la preparazione di piani d'azione annuali e strategie per lo sviluppo dell'organizzazione.

Prima di ogni nuovo progetto, vengono consultati i partner e vengono valutate le possibilità organizzative e finanziarie. Per questo motivo, le azioni intraprese sono in linea con i reali bisogni della popolazione della regione.

19. Come traccia un'organizzazione il raggiungimento degli obiettivi?

Il rispondente ha sottolineato che l'organizzazione effettua un monitoraggio sistematico di tutte le attività svolte. Vengono analizzati il numero di persone a cui viene concesso il supporto, l'efficacia dei programmi di reintegrazione, il livello di attività professionale dei beneficiari e la qualità dei servizi forniti.

Vengono inoltre raccolti regolarmente feedback da beneficiari, partner e volontari per individuare aree di miglioramento e pianificare ulteriori attività.

20. Come valuti la tua prestazione?

Il rispondente ha spiegato che la valutazione è continua e include sia indicatori quantitativi che qualitativi. L'organizzazione valuta l'efficacia dei singoli programmi, il

grado di raggiungimento dei risultati attesi e l'impatto delle attività implementate sul miglioramento della situazione dei beneficiari.

Il processo di valutazione utilizza rapporti di progetto, sondaggi, interviste con i partecipanti al programma e consultazioni con partner istituzionali. I risultati ottenuti vengono utilizzati per migliorare i metodi di lavoro e pianificare nuovi progetti in risposta ai cambiamenti delle esigenze sociali.

21. Quali indicatori usi per misurare l'impatto sociale?

Indicatori quantitativi e qualitativi sono utilizzati principalmente per valutare l'impatto sociale di Caritas. Le più importanti sono il numero di persone coinvolte, il numero di progetti realizzati, il valore del materiale e del supporto finanziario fornito e il numero di volontari coinvolti. L'organizzazione analizza anche il numero di famiglie, anziani, persone con disabilità o persone in crisi di senzatetto che hanno approfittato dell'aiuto offerto.

Inoltre, vengono valutati indicatori relativi ai cambiamenti nella situazione dei beneficiari, come migliori condizioni di vita, maggiore autonomia, occupabilità, completamento di programmi di attivazione o trattamento o maggiore inclusione sociale. I programmi selezionati devono anche tenere conto delle opinioni dei beneficiari e del loro livello di soddisfazione per il supporto ricevuto.

22. L'organizzazione misura l'impatto sociale? Se sì: • Quali metodi vengono utilizzati?

L'organizzazione monitora costantemente l'impatto delle sue attività e prepara rapporti che riassumono i programmi implementati. Durante la conversazione, è stato indicato che la base della valutazione dell'impatto sociale è innanzitutto l'analisi dei dati sul numero di persone coperte, il numero di progetti implementati, il valore del supporto materiale e finanziario fornito e il coinvolgimento dei volontari.

Il rispondente ha inoltre sottolineato che un elemento importante è la preparazione di rapporti e rapporti contenenti sia dati statistici sia una descrizione delle attività svolte e dei risultati ottenuti.

In alcuni programmi, l'organizzazione raccoglie anche le opinioni dei beneficiari tramite sondaggi o sondaggi di soddisfazione. Questo permette di valutare la qualità del supporto fornito e di adattare meglio le azioni di follow-up alle esigenze delle persone che ricevono assistenza.

Inoltre, i progetti sono monitorati e valutati, in particolare quelli finanziati da fondi pubblici o dell'UE. In tali casi, devono essere valutati il grado di raggiungimento degli obiettivi previsti, l'efficacia delle azioni intraprese e la sostenibilità degli impatti raggiunti.

La conversazione ha inoltre sottolineato l'analisi degli indicatori sociali, ad esempio il numero di persone che hanno migliorato la propria situazione di vita, trovato un lavoro, completato un programma terapeutico o raggiunto maggiore indipendenza grazie al supporto.

L'intervista mostra che la misurazione dell'impatto sociale in Caritas si concentra principalmente sulla valutazione dell'entità del supporto fornito, dell'efficacia dei programmi implementati e dei cambiamenti nella situazione dei beneficiari. I risultati ottenuti vengono utilizzati per migliorare le attività in corso, pianificare ulteriori iniziative e segnalare i progetti a donatori e istituzioni finanziarie.

PARTE VII. COMPETENZE DEI DIPENDENTI

23. Quali sono le competenze più importanti nel lavoro di un'organizzazione?

Il rispondente ha sottolineato che le attività di Rimini Caritas richiedono che dipendenti e volontari combinino competenze professionali con un'elevata sensibilità sociale. Le capacità comunicative, l'empatia e la capacità di costruire relazioni basate sulla fiducia sono fondamentali. Le persone che lavorano con i beneficiari spesso incontrano persone che si trovano in una situazione di vita molto difficile, quindi è molto importante saper parlare, riconoscere i bisogni e cercare insieme possibili soluzioni.

Anche le competenze di lavoro di squadra sono importanti. L'organizzazione svolge la maggior parte delle sue attività in collaborazione con rappresentanti di varie istituzioni, quindi i dipendenti dovrebbero essere in grado di lavorare in team interdisciplinari e collaborare efficacemente con partner esterni.

L'interlocutore ha sottolineato che negli ultimi anni le competenze relative alla gestione dei progetti, alla raccolta fondi e all'uso di strumenti digitali per aiutare a organizzare il lavoro e comunicare con i partner sono diventate sempre più importanti.

24. Come si sviluppano le competenze dei dipendenti?

Il rispondente ha spiegato che l'organizzazione attribuisce grande importanza allo sviluppo sistematico delle qualifiche di dipendenti e volontari. Ogni persona collaborante partecipa a corsi introduttivi che discutono i principi operativi dell'organizzazione, gli standard di assistenza e le questioni etiche relative al lavoro con persone a rischio di esclusione sociale.

I dipendenti partecipano regolarmente a corsi di formazione specialistica su supporto sociale, integrazione dei migranti, supporto familiare, comunicazione interpersonale e gestione di progetti. L'organizzazione incoraggia inoltre la partecipazione a conferenze, seminari e progetti educativi internazionali, che permettono di apprendere nuovi modi di lavorare e di scambiare esperienze con partner stranieri.

L'apprendimento reciproco all'interno dell'organizzazione è anche un elemento importante dello sviluppo professionale. I dipendenti si incontrano regolarmente per discutere casi più complessi, analizzare esperienze e trovare insieme le soluzioni migliori.

25. Quali competenze mancano di più?

Secondo l'interlocutore, la sfida più grande è sviluppare competenze relative alla gestione di progetti sociali sempre più complessi e alla valutazione del loro impatto sulle comunità locali. Le organizzazioni sociali devono ora non solo implementare l'attività, ma anche documentarne l'efficacia e la sostenibilità.

Il rispondente ha inoltre richiamato l'attenzione sull'importanza crescente delle competenze digitali, in particolare nell'uso di mezzi moderni di comunicazione, documentazione elettronica e gestione dei dati.

Le competenze relative alla creazione di partenariati transnazionali e alla preparazione di progetti finanziati dall'Unione Europea stanno anch'esse svolgendo un ruolo sempre più importante.

26. L'organizzazione utilizza mentoring o coaching?

Il rispondente ha sottolineato che il mentoring è un elemento importante del processo di reclutamento per nuovi dipendenti e volontari. Le persone che iniziano a collaborare hanno l'opportunità di beneficiare del supporto di dipendenti più esperti, che li aiuta a conoscere le specifiche dell'organizzazione e a prepararli a lavorare in modo indipendente con i beneficiari.

L'organizzazione tiene inoltre regolarmente riunioni di team e consultazioni con esperti esterni per discutere casi più complessi e cercare i modi migliori per fornire supporto. Questa forma di cooperazione non solo promuove lo sviluppo delle competenze professionali, ma previene anche il burnout.

PARTE VIII. BUONE PRATICHE

27. Quali decisioni organizzative consideri i tuoi più grandi successi?

Il rispondente ha indicato che il più grande risultato dell'organizzazione è la creazione di un sistema integrato di supporto sociale che combina attività di intervento con un processo a lungo termine di reintegrazione sociale e professionale. L'organizzazione non si limita a fornire aiuti d'emergenza, ma sostiene i beneficiari nelle fasi successive della ripresa post-crisi.

La creazione di Caritas, della Madonna della Carità, il modello di cooperazione tra amministrazione pubblica e molte organizzazioni pubbliche fu anch'essa considerata

particolarmente preziosa. Di conseguenza, è possibile offrire ai beneficiari un supporto completo che copre diversi ambiti della vita.

Il rispondente ha inoltre sottolineato l'importanza delle attività educative e dello sviluppo del volontariato, che contribuiscono a rafforzare la responsabilità sociale dei residenti della regione.

29. Quali attività si sono dimostrate le più efficaci?

I programmi di supporto individuale per i beneficiari, inclusa la risoluzione simultanea di problemi abitativi, occupazionali, familiari e sociali, hanno avuto il maggiore impatto. Un approccio completo permette di aumentare la durata dei risultati ottenuti e di preparare in modo più efficace chi utilizza aiuto ad agire in modo indipendente.

La collaborazione con aziende che offrono ai beneficiari accesso all'esperienza professionale e all'impiego ha inoltre prodotto ottimi risultati.

Il rispondente ha sottolineato che anche le attività educative svolte nelle scuole e nelle parrocchie sono molto preziose, pertanto la consapevolezza pubblica sui problemi di povertà ed esclusione sociale è in aumento.

29. Quali soluzioni potrebbero essere trasferite ad altre organizzazioni?

Il rispondente ritiene che il modello di supporto completo ai beneficiari, basato sulla cooperazione multiistituzionale, abbia il maggiore potenziale di ricollocamento. Questa soluzione può essere utilizzata sia da organizzazioni non governative sia da istituzioni di welfare sociale che operano in altri paesi.

La possibilità di adattamento si applica anche al modello di gestione della cooperativa sociale come entità che fornisce servizi sociali professionali mantenendo la missione sociale dell'organizzazione.

Il rispondente ha inoltre sottolineato il valore dell'esperienza nell'organizzare il volontariato e costruire partnership locali.

30. Esistono soluzioni che possono essere implementate in altri paesi?

Secondo il rispondente, la maggior parte delle soluzioni utilizzate è universale. I metodi per diagnosticare le esigenze dei beneficiari, preparare piani di supporto individuali e sviluppare la cooperazione tra organizzazioni sociali e amministrazione pubblica sono particolarmente preziosi.

Allo stesso tempo, è stato osservato che l'implementazione di modelli simili dovrebbe tenere conto delle condizioni legali, organizzative e culturali locali.

PARTE IX. Trasferimento di esperienza

31. Quali decisioni ritieni le più preziose durante il progetto Erasmus+?

Il rispondente ha sottolineato che l'esperienza dei partner polacchi riguardo alle attività dei centri di supporto all'economia sociale e allo sviluppo delle imprese sociali è particolarmente preziosa. Le soluzioni lituane relative all'attivazione professionale delle persone con disabilità e all'organizzazione del volontariato si sono rivelate interessanti.

Il progetto ha anche permesso di apprendere diversi metodi di gestione delle organizzazioni sociali e modi di costruire partnership locali.

32. Cosa dovrebbe essere trasferito in Polonia, Lituania e Italia?

Il rispondente ritiene che la Polonia possa beneficiare dell'esperienza italiana nella gestione di centri di welfare sociale complessivi e nella cooperazione tra organizzazioni ecclesiastiche e cooperative sociali.

In Lituania, soluzioni sui programmi individuali di reintegrazione sociale e ampia collaborazione con volontari possono essere utili.

D'altra parte, in Italia, le soluzioni polacche relative alle attività dei centri di supporto all'economia sociale e l'esperienza della Lituania nel campo dell'educazione sociale e del supporto ai disabili sono interessanti.

33. Quali ostacoli possono ostacolare il trasferimento di buone pratiche?

Il rispondente ha sottolineato le differenze tra i sistemi nazionali di assistenza sociale e le diverse normative per le attività delle organizzazioni non governative. Le barriere possono anche derivare da differenze culturali e dal livello di sviluppo delle partnership locali.

Allo stesso tempo, è stato sottolineato che la maggior parte degli esempi di buone pratiche può essere adattata alle condizioni in vigore in altri paesi.

34. Come si possono ridurre queste barriere?

Il rispondente ha osservato che un trasferimento efficace di esperienza richiede una cooperazione internazionale sistematica, l'organizzazione di visite di studio, corsi di formazione congiunti e lo sviluppo di materiali che presentino soluzioni organizzative comprovate.

È inoltre importante sviluppare partnership tra organizzazioni sociali e scambiare esperienze tra personale e volontari.

PARTE X. RACCOMANDAZIONI

35. Quali cambiamenti sistemici sono necessari per lo sviluppo dell'economia sociale?

Il rispondente ha sottolineato la necessità di aumentare la stabilità del finanziamento delle organizzazioni pubbliche e di sviluppare misure per sostenere la cooperazione tra amministrazione pubblica, organizzazioni non governative e imprese sociali. Una direzione importante di cambiamento è anche la riduzione del carico amministrativo e la creazione di programmi di supporto a lungo termine.

36. Come dovrebbe essere la cooperazione tra l'amministrazione e le organizzazioni pubbliche?

Secondo il rispondente, l'amministrazione pubblica dovrebbe percepire le organizzazioni sociali come partner congiuntamente responsabili dell'attuazione delle politiche sociali. La cooperazione dovrebbe basarsi sulla fiducia reciproca, sulla pianificazione operativa congiunta e sul finanziamento a lungo termine dei servizi sociali.

37. Quali competenze saranno più importanti nei prossimi anni?

In particolare, il rispondente ha fatto riferimento alle competenze relative alla gestione dei progetti, alla cooperazione intersettoriale, all'uso delle tecnologie digitali, alla valutazione dell'impatto sociale e alla creazione di partnership locali e internazionali.

38. Quali attività dovrebbero essere incluse nei programmi di educazione degli adulti?

I programmi di educazione per adulti dovrebbero coprire temi legati all'imprenditoria sociale, al lavoro con persone a rischio di esclusione sociale, alla comunicazione interpersonale, alla gestione di organizzazioni non governative, al volontariato, alla raccolta fondi e alla valutazione di progetti sociali. Le visite di studio e l'apprendimento pratico delle buone pratiche dovrebbero essere anch'essi elementi importanti.

39. Cosa dovrebbe essere incluso nel modello europeo di sostegno alle organizzazioni sociali?

Il rispondente ha sottolineato la necessità di sviluppare standard comuni di qualità per i servizi sociali, sviluppare programmi di formazione europei, sostenere la mobilità dei lavoratori e facilitare l'accesso ai finanziamenti internazionali per le organizzazioni. Il modello dovrebbe anche promuovere la cooperazione intersettoriale e lo scambio di esperienze tra organizzazioni di diversi paesi.

40. Vorrebbe fare ulteriori commenti o raccomandazioni sullo sviluppo dell'economia sociale?

In conclusione, il rispondente ha sottolineato che un efficace supporto sociale richiede un approccio a lungo termine basato sulla cooperazione tra molte istituzioni e sul coinvolgimento attivo della comunità locale. Ha sottolineato che l'economia sociale dovrebbe concentrarsi non solo sulla risoluzione dei problemi attuali, ma anche sulla creazione di condizioni che permettano ai beneficiari di riconquistare la loro indipendenza e partecipare pienamente alla vita sociale. Secondo il rispondente, progetti transnazionali come Erasmus+ svolgono un ruolo importante nella diffusione di soluzioni efficaci e nella creazione di una cooperazione sostenibile tra organizzazioni sociali europee.

INTERVISTA INDIVIDUALE APPROFONDIRITA (IDI)

Organizzazione: Primo Ristorante Comunitario, Lituania

Imputato:

Direttore/Manager di un'impresa sociale

PARTE I. INFORMAZIONI SULL'ORGANIZZAZIONE

1. Presentare brevemente l'organizzazione.

"Pirmas Blynas" è una delle imprese sociali più riconoscibili operanti in Lituania. L'organizzazione svolge attività di ristorazione, il cui compito principale è combinare l'attività economica con il raggiungimento di obiettivi sociali. Il ristorante opera in un mercato aperto, offrendo servizi di catering a clienti individuali, istituzioni pubbliche e aziende, creando al contempo posti di lavoro per persone a rischio di esclusione sociale.

Dalla sua fondazione, l'organizzazione si è concentrata sull'impiego di persone con disabilità e difficoltà per entrare o tornare nel mercato del lavoro. L'azienda opera secondo i principi dell'economia sociale, assumendo che l'attività economica sia uno strumento che consente di raggiungere obiettivi sociali, e i fondi ricevuti vengano destinati allo sviluppo ulteriore dell'organizzazione e al supporto dei dipendenti impiegati.

Oltre alle attività gastronomiche, l'organizzazione si occupa anche di attività educative e della promozione dell'economia sociale. Il ristorante partecipa regolarmente a eventi locali, collabora con organizzazioni non governative e istituzioni pubbliche, e presenta il modello di impresa sociale come una forma efficace di attività professionale.

2. Quali erano i prerequisiti più importanti per la fondazione dell'organizzazione?

Il rispondente ha indicato che lo stimolo per creare il ristorante è stato osservare le difficoltà affrontate dalle persone disabili nel trovare lavoro. Nonostante le loro competenze, molti sono stati esclusi dal mercato del lavoro a causa di barriere sociali e della mancanza di preparazione dei datori di lavoro nel reclutare persone bisognose di supporto individuale.

La seconda ragione importante era la convinzione che un'impresa sociale possa operare efficacemente sul mercato senza sacrificare obiettivi sociali. I fondatori dell'organizzazione volevano creare un luogo che fosse sia un'azienda stabile sia uno spazio che permettesse lo sviluppo professionale per le persone a rischio di esclusione sociale.

Lo sviluppo della consapevolezza sociale fu anche un elemento importante. Fin dall'inizio, il ristorante ha dovuto dimostrare ai residenti che le persone con disabilità sono dipendenti preziosi e possono svolgere compiti responsabili comunicando direttamente con i clienti.

3. Qual è la missione dell'organizzazione?

La missione dell'organizzazione è sostenere l'inclusione sociale creando posti di lavoro sostenibili e permettendo alle persone con disabilità di partecipare pienamente alla vita sociale e professionale.

Il convenuto ha sottolineato che l'impiego non è trattato solo come fonte di reddito. Il lavoro ti permette di sviluppare indipendenza, responsabilità, competenze sociali e autostima. Pertanto, le attività del ristorante includono non solo l'esercizio di compiti professionali, ma anche il supporto sistematico dei dipendenti per il loro sviluppo.

L'organizzazione considera anche il suo ruolo nell'educazione. Il contatto quotidiano tra clienti e dipendenti del ristorante ci permette di rompere gli stereotipi e creare una società più aperta.

PARTE II. MODELLO OPERATIVO ORGANIZZATIVO

4. Come appare il modello organizzativo?

Il rispondente ha spiegato che l'organizzazione opera come un'impresa sociale che svolge attività di ristorazione sulla base dei principi di mercato. Tutti i processi organizzativi sono progettati per svolgere le operazioni aziendali in modo efficiente, tenendo conto delle esigenze dei dipendenti che necessitano di assistenza individuale.

La struttura organizzativa è composta dal capo dell'azienda, dalle persone responsabili dell'organizzazione del lavoro del ristorante, da chef, operatori di servizio e da istruttori che supportano lo sviluppo professionale dei dipendenti. Ogni dipendente ha un'area di responsabilità chiaramente definita, ma l'organizzazione mantiene molta flessibilità nell'adattare i lavori alle capacità delle singole persone.

Il processo decisionale è partecipativo. La direzione consulta regolarmente il team su questioni organizzative e incoraggia i dipendenti a presentare le proprie idee su come migliorare le prestazioni del ristorante. Questo tipo di gestione aiuta a sviluppare la responsabilità verso obiettivi comuni.

5. Quali elementi del modello di business ritieni i più importanti?

Secondo il rispondente, il valore più grande dell'organizzazione è un approccio individuale a ciascun dipendente. Il processo di adattamento inizia con l'apprendimento delle capacità, delle inclinazioni e dei limiti di una persona in particolare. Solo su questa base viene selezionata la posizione e viene preparato un piano di sviluppo professionale.

Il secondo elemento importante è l'alta qualità dei servizi forniti. Il ristorante opera in un mercato gastronomico competitivo, quindi mantenere i giusti standard è una condizione per la continuazione dell'attività.

Il rispondente ha inoltre sottolineato l'importanza dell'ambiente di lavoro. Creare un ambiente basato sul rispetto reciproco, sulla pazienza e sulla collaborazione ha un impatto sia sull'efficienza del team sia sullo sviluppo delle competenze sociali dei dipendenti.

6. In cosa la vostra organizzazione si differenzia dalle altre imprese sociali?

Il rispondente ha sottolineato che la caratteristica distintiva più grande dell'organizzazione è il coordinamento completo delle attività aziendali con l'attuazione della missione sociale. Il ristorante non opera come struttura di terapia occupazionale, ma come azienda di servizi di catering, i cui dipendenti sono responsabili della produzione e del servizio clienti.

Anche l'apertura dell'organizzazione verso la comunità locale gioca un ruolo importante. Il ristorante è un luogo di incontro per residenti, organizzazioni pubbliche e istituzioni pubbliche. Per questo motivo, le attività dell'azienda vanno oltre il catering e diventano uno spazio di integrazione sociale.

Il rispondente ha inoltre sottolineato che il successo dell'organizzazione è determinato dall'aumento costante della fiducia dei clienti. Molti ospiti visitano il ristorante non solo per la sua natura sociale, ma soprattutto per l'alta qualità dei servizi offerti.

PARTE III. ATTIVAZIONE PROFESSIONALE E SOCIALE

7. Quali gruppi di persone sostiene l'organizzazione?

Il principale gruppo di destinatari sono le persone con disabilità, in particolare quelle con disabilità intellettive e motorie. L'organizzazione collabora anche con persone disoccupate da molto tempo e con persone che si trovano in una situazione di vita difficile.

Il rispondente ha osservato che il grado di disabilità non determina la possibilità di lavoro, ma la motivazione al lavoro e la prontezza a migliorare le proprie competenze. Ogni persona viene valutata individualmente e l'organizzazione cerca di creare condizioni che permettano loro di raggiungere il proprio potenziale.

8. Qual è il processo per l'attivazione professionale dei beneficiari?

Il processo inizia con un colloquio iniziale e il riconoscimento delle esigenze del futuro dipendente. Questa fase valuta l'esperienza lavorativa precedente, le competenze pratiche e le aspettative occupazionali.

La fase successiva è il periodo di adattamento, durante il quale il dipendente conosce l'organizzazione e impara a svolgere i compiti sotto la supervisione di colleghi più esperti e istruttori lavorativi. L'ambito dei compiti affidati loro si sta gradualmente ampliando insieme all'acquisizione di nuove competenze.

Il rispondente ha sottolineato l'importanza di un monitoraggio sistematico dei progressi. I colloqui regolari ti permettono di valutare lo sviluppo professionale del dipendente, identificare le difficoltà emergenti e adattare l'ambito del supporto alle esigenze attuali.

9. Quale impatto sociale è stato raggiunto?

L'impatto più importante delle attività dell'organizzazione è la creazione di posti di lavoro stabili per persone che in passato avevano opportunità di lavoro limitate. L'interlocutore ha sottolineato che, lavorando nel ristorante, molti dipendenti hanno raggiunto una maggiore indipendenza finanziaria e sviluppato competenze sociali e professionali.

Il secondo risultato importante è un cambiamento nell'atteggiamento della società verso le persone con disabilità. I clienti del ristorante hanno l'opportunità di interagire direttamente con i dipendenti, il che aiuta a rompere gli stereotipi e ad aumentare il riconoscimento sociale.

L'interlocutore ha inoltre sottolineato che l'organizzazione contribuisce allo sviluppo dell'economia sociale in Lituania, dimostrando che un'impresa sociale può operare efficacemente in un mercato competitivo e allo stesso tempo perseguire obiettivi sociali.

PARTE IV. PARTENARIATI LOCALI

10. Con quali istituzioni collabora l'organizzazione?

Il rispondente ha sottolineato che le attività di un'impresa sociale non sarebbero possibili senza una cooperazione continua con molti partner rappresentanti settori diversi. L'organizzazione collabora principalmente con suddivisioni municipali, istituzioni di assistenza sociale, organizzazioni non governative e aziende operanti a Vilnius e nelle aree circostanti. Partner importanti sono anche istituzioni impegnate nell'attivazione professionale delle persone con disabilità e organizzazioni che rappresentano gli interessi di questo gruppo sociale.

La collaborazione con istituzioni educative e centri di formazione che indirizzano persone che studiano o partecipano a programmi di attivazione verso ristoranti è anch'essa molto importante. Di conseguenza, è possibile preparare in anticipo i candidati per il lavoro e introdurli gradualmente a posizioni professionali.

L'organizzazione mantiene anche rapporti con imprenditori e fornitori alimentari locali. Questa cooperazione permette non solo di garantire la continuità delle attività di ristorazione, ma anche di promuovere l'idea di imprenditoria responsabile e sociale.

11. Come avviene la cooperazione tra i partner?

Il convenuto ha osservato che la cooperazione si basa principalmente sulla fiducia reciproca e su una divisione chiaramente definita delle responsabilità. I partner pianificano le attività insieme, consultano le esigenze dei beneficiari e partecipano all'attuazione di progetti sociali ed educativi.

In pratica, la cooperazione comprende l'organizzazione di eventi a favore dell'economia sociale, l'attuazione di progetti finanziati da fondi nazionali ed europei e lo scambio di informazioni sui candidati alla ricerca del lavoro. Le autorità pubbliche supportano il processo di reclutamento dei partecipanti ai programmi di attivazione e l'organizzazione fornisce posti di lavoro e supporto agli istruttori.

Le riunioni di lavoro regolari permettono di valutare i progressi della cooperazione e risolvere problemi insieme. Il rispondente ha sottolineato che il metodo della partnership aiuta a costruire relazioni a lungo termine e aumenta l'efficacia delle azioni compiute.

12. Quali sono i vantaggi della partnership?

Secondo l'interlocutore, la cooperazione con i partner locali aumenta significativamente le opportunità di sviluppo dell'organizzazione. Con il coinvolgimento di varie istituzioni, è possibile raggiungere le persone bisognose in modo più efficace e adattare meglio i servizi offerti alle esigenze della comunità locale.

Le partnership facilitano inoltre l'informazione sui programmi di finanziamento esistenti, consentono eventi congiunti e aumentano la visibilità dell'impresa sociale. La cooperazione con le autorità locali e le organizzazioni non governative rafforza la credibilità dell'organizzazione e promuove la creazione di un'immagine positiva dell'economia sociale.

Il rispondente ha sottolineato che lo scambio di esperienze tra i partner permette di migliorare le soluzioni utilizzate e di reagire più rapidamente ai cambiamenti nei bisogni sociali.

13. Quali sono le barriere alla cooperazione?

Le difficoltà più comuni riguardano le risorse finanziarie limitate destinate all'attuazione di iniziative congiunte e le diverse procedure in vigore all'interno delle singole istituzioni. Il rispondente ha indicato che differenze organizzative possono allungare il processo decisionale e ostacolare l'attuazione di alcuni progetti.

Un altro ostacolo è la mancanza di conoscenza dell'idea di economia sociale da parte di alcuni datori di lavoro e istituzioni. Nonostante la crescente consapevolezza sociale,

ci sono ancora situazioni in cui le persone con disabilità sono percepite principalmente attraverso il prisma delle limitazioni piuttosto che attraverso quello delle competenze.

Tuttavia, il rispondente ha sottolineato che la maggior parte di questi problemi può essere ridotta attraverso una cooperazione sistematica, attività educative e pianificazione congiunta di progetti.

PARTE V. MODELLO DI FINANZIAMENTO

14. Quali sono le principali fonti di finanziamento per un'organizzazione?

La principale fonte di reddito è il reddito derivante dalle attività di ristorazione. Vendere cibo e fornire servizi di catering ti permette di finanziare le operazioni quotidiane del ristorante e mantenere i posti di lavoro.

L'organizzazione implementa anche programmi a sostegno dell'occupazione delle persone con disabilità e partecipa a progetti finanziati da fondi nazionali ed europei. I fondi raccolti sono principalmente utilizzati per lo sviluppo delle infrastrutture, la formazione del personale e attività relative all'attività professionale.

Il rispondente ha sottolineato che la diversificazione delle fonti di finanziamento aumenta la sicurezza dell'organizzazione e riduce i rischi associati alla dipendenza da un solo tipo di supporto.

15. In che modo le attività imprenditoriali contribuiscono alla missione sociale?

Il convenuto ha sottolineato che l'attività economica è la base per il funzionamento di un'impresa sociale. Il reddito generato dalla vendita dei servizi di ristorazione crea nuovi posti di lavoro e mantiene l'occupazione di persone a rischio di esclusione sociale.

Questo modello consente anche di finanziare attività di sviluppo, acquistare attrezzature e organizzare la formazione dei dipendenti. Operando nel mercato, l'organizzazione mantiene una maggiore indipendenza finanziaria ed è in grado di rispondere in modo più flessibile alle esigenze dei beneficiari.

L'interlocutore ha sottolineato che cercare buoni risultati economici non è un fine in sé. La cosa più importante è utilizzare i fondi creati per l'attuazione della missione sociale e per il futuro sviluppo dell'organizzazione.

16. Come può un'organizzazione mitigare il rischio finanziario?

L'organizzazione sviluppa sistematicamente la propria offerta gastronomica, adattandola alle aspettative dei clienti e alle condizioni di mercato in evoluzione. L'offerta di catering viene ampliata, vengono organizzati eventi occasionali e si instaura una collaborazione con nuovi beneficiari del servizio.

La partecipazione a progetti finanziati da fondi pubblici ed europei è anch'essa un elemento importante. I fondi ricevuti consentono l'attuazione delle attività di sviluppo e la riduzione dei rischi derivanti dai cambiamenti periodici della situazione economica.

Il rispondente ha inoltre sottolineato l'importanza di una pianificazione razionale dei costi e di un monitoraggio sistematico della situazione finanziaria dell'azienda.

17. Come valutate la sostenibilità dell'attuale modello di finanziamento?

Secondo il rispondente, il modello di finanziamento può essere considerato relativamente stabile, ma la sua manutenzione richiede un costante adattamento delle attività alle esigenze del mercato. L'organizzazione è costantemente alla ricerca di nuovi clienti e sviluppa la propria offerta di servizi per aumentare la quota del proprio reddito nella struttura finanziaria.

Allo stesso tempo, il rispondente ha sottolineato che le imprese sociali hanno ancora bisogno di misure di sostegno pubblico, specialmente nell'impiego di persone che necessitano di ulteriore supporto. Combinare attività aziendali con programmi di supporto ben progettati consente la massima sostenibilità economica.

PARTE VI. GESTIONE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO

18. Com'è la pianificazione delle attività?

La pianificazione aziendale avviene ogni anno, ma le attività individuali vengono costantemente adattate alla situazione dell'organizzazione e alle esigenze dei dipendenti. Sia gli obiettivi economici che quelli sociali vengono presi in considerazione nella stesura dei piani.

L'interlocutore ha sottolineato che il processo di pianificazione include l'analisi dei risultati raggiunti nei periodi precedenti, la valutazione della situazione finanziaria e l'identificazione delle esigenze dei nuovi clienti e beneficiari. Di conseguenza, l'organizzazione può reagire in anticipo alle sfide emergenti.

19. Come traccia un'organizzazione il raggiungimento degli obiettivi?

Il raggiungimento degli obiettivi viene monitorato sulla base di indicatori di occupazione, qualità dei servizi forniti, livello di vendita e soddisfazione del cliente. Allo stesso tempo, vengono analizzati gli impatti sociali, inclusi lo sviluppo delle competenze e delle attività professionali dei lavoratori.

Si tengono regolari riunioni di squadra per discutere i risultati attuali e eventuali questioni che richiedono azioni correttive.

20. Come valuti la tua prestazione?

La valutazione è continua e include la valutazione sia delle prestazioni economiche che sociali. L'organizzazione utilizza feedback da clienti, dipendenti e partner di collaborazione.

Il rispondente ha sottolineato che i colloqui individuali con i dipendenti sono particolarmente preziosi, poiché permettono loro di valutare il loro sviluppo professionale e il livello di soddisfazione lavorativa.

21. Come valutate la performance?

Cerchiamo costantemente di controllare l'impatto delle nostre azioni. Alla fine di ogni progetto, analizziamo se gli obiettivi fissati sono stati raggiunti e quante persone potrebbero effettivamente aiutare. Utilizziamo dati sul numero di beneficiari, prepariamo rapporti sull'attuazione delle attività e parliamo con persone che beneficiano del nostro supporto e con il personale o volontari coinvolti nei progetti.

Se realizziamo progetti finanziati dallo Stato o dai fondi UE, effettuiamo anche una valutazione in conformità con i requisiti applicabili. Di conseguenza, possiamo valutare ciò che è stato fatto bene e ciò che vale la pena migliorare. Le conclusioni di tali analisi ci aiutano a pianificare meglio le attività future e ad adattarle ai reali bisogni delle persone che stiamo aiutando.

22. Quali indicatori usi per misurare le prestazioni sociali?

Per misurare l'impatto delle nostre attività, utilizziamo innanzitutto indicatori che mostrano quante persone siamo riusciti a raggiungere e quale supporto è stato fornito. Analizziamo il numero di beneficiari, il numero di programmi attuati e il valore degli aiuti concessi. Notiamo anche il coinvolgimento dei volontari e il numero di persone che utilizzano singole forme di supporto.

Oltre ai numeri, anche l'impatto ottenuto con le persone supportate è importante per noi. Controlliamo se la loro situazione abitativa è migliorata, se la loro indipendenza è aumentata e se il supporto fornito ha davvero soddisfatto le loro esigenze. Utilizziamo anche le opinioni dei beneficiari e le osservazioni di dipendenti e volontari, poiché ci permettono di valutare meglio l'efficacia delle nostre attività e pianificare ulteriori iniziative.

PARTE VII. COMPETENZE DEI DIPENDENTI

23. Quali sono le competenze più importanti nel lavoro di un'organizzazione?

Il rispondente ha sottolineato che le attività di un'impresa sociale richiedono la combinazione di competenze professionali e abilità sociali. Nel caso di Pirmas Blynas, la capacità di collaborare con altri dipendenti e costruire relazioni positive con i clienti è importante quanto preparare i pasti.

Le persone che lavorano in un ristorante dovrebbero essere responsabili, sistematiche e pronte ad apprendere nuove competenze. La comunicazione interpersonale è importante anche nel lavoro quotidiano, poiché la maggior parte dei compiti viene svolta in squadra. Il rispondente ha osservato che lo sviluppo delle competenze sociali influisce non solo sulla qualità del lavoro, ma aumenta anche l'indipendenza dei dipendenti al di fuori del luogo di lavoro.

Per il personale manageriale, competenze legate all'organizzazione del lavoro, alla pianificazione delle attività, alla gestione del personale e all'ottenimento di risorse finanziarie sono particolarmente importanti. I manager dovrebbero anche avere conoscenze dell'economia sociale e esperienza nel lavorare con persone che necessitano di supporto individuale.

24. Come si sviluppano le competenze dei dipendenti?

Le competenze si sviluppano principalmente attraverso il lavoro quotidiano e l'aiuto individuale di istruttori e personale più esperto. I nuovi reclutati partecipano a corsi di formazione sul posto di lavoro, durante i quali imparano l'organizzazione del lavoro, gli standard di servizio clienti e le regole di sicurezza nella gastronomia.

Il rispondente ha indicato che una formazione interna regolare sulla preparazione del cibo, la comunicazione con i clienti e il lavoro di squadra è anch'essa molto importante. L'organizzazione ti permette inoltre di partecipare a corsi ed eventi esterni dedicati al business sociale e allo sviluppo professionale.

Un elemento importante del processo di apprendimento è anche lo scambio di esperienze tra i dipendenti. Chi ha più esperienza aiuta i nuovi membri del team fornendo loro conoscenze pratiche e aiutandoli a risolvere problemi esistenti.

25. Quali competenze mancano di più?

Il rispondente ha indicato che i bisogni maggiori sono legati alle competenze legate alla gestione aziendale. Nelle imprese sociali, il marketing, la promozione dei servizi e l'uso di strumenti digitali per comunicare con i clienti stanno diventando sempre più importanti.

La seconda area da sviluppare è la ricezione dei fondi e la preparazione di progetti finanziati da fondi nazionali ed europei. Le organizzazioni sociali devono costantemente cercare nuove fonti di finanziamento, motivo per cui la conoscenza in questo campo sta diventando sempre più importante.

Il rispondente ha inoltre sottolineato la necessità di sviluppare competenze relative alla misurazione dell'impatto sociale. La capacità di documentare l'impatto delle attività rende più facile pianificare ulteriori attività, oltre a acquisire partner e risorse finanziarie.

26. L'organizzazione utilizza mentoring o coaching?

Il rispondente ha spiegato che l'organizzazione non dispone di un programma ufficiale di mentoring, ma in pratica vengono utilizzate soluzioni simili. Ogni nuovo dipendente riceve il supporto di un membro più esperto che li aiuta a conoscere l'organizzazione e a svolgere i propri compiti quotidiani.

Un ruolo importante è svolto anche dai formatori professionali, che monitorano i progressi dei dipendenti, forniscono consigli e aiutano a sviluppare competenze professionali e sociali. Questo tipo di assistenza individuale ti permette di ridurre lo stress associato all'inizio del lavoro e facilita l'aumento graduale dell'indipendenza dei dipendenti.

PARTE VIII. Buone pratiche

27. Quali decisioni organizzative consideri i tuoi più grandi successi?

Il rispondente ha sottolineato che il più grande risultato dell'organizzazione è la creazione di un'impresa sociale che opera in modo efficiente nel mercato aperto dei servizi di catering e allo stesso tempo persegue obiettivi sociali. Il ristorante dimostra che le persone con disabilità possono svolgere un lavoro responsabile e fornire servizi ad alto livello.

Un approccio individuale ai dipendenti era considerato particolarmente prezioso. L'organizzazione non applica le stesse soluzioni a tutti i dipendenti, ma adatta l'ambito delle funzioni, il ritmo di attuazione e le forme di supporto in base alle esigenze di una persona specifica.

Il rispondente ha inoltre sottolineato l'importanza di instaurare relazioni positive con la comunità locale. Grazie all'apertura del ristorante, i residenti hanno l'opportunità di apprendere direttamente il concetto di imprenditoria sociale e di entrare in contatto quotidiano con le persone che lavorano nell'organizzazione.

28. Quali attività si sono dimostrate le più efficaci?

L'impatto maggiore è stato dato dal coordinamento del lavoro con il supporto sistematico degli istruttori di lavoro. Di conseguenza, i dipendenti potevano migliorare gradualmente le proprie competenze e ampliare l'ambito delle loro mansioni.

Il rispondente ha anche sottolineato che la cooperazione con istituzioni locali e organizzazioni pubbliche ha funzionato molto bene. I partner aiutano a raggiungere nuovi beneficiari, organizzano eventi e promuovono le attività dell'azienda.

Un'azienda che soddisfa le reali esigenze del mercato si è dimostrata anche una soluzione efficace. Di conseguenza, l'organizzazione mantiene una posizione economica stabile ed è in grado di sviluppare attività sociali.

29. Quali soluzioni potrebbero essere trasferite ad altre organizzazioni?

Il convenuto ritiene che in un'azienda che opera secondo i principi del mercato dell'occupazione delle persone con disabilità, il modello abbia il maggior potenziale di trasferimento. Questa soluzione può essere utilizzata non solo nella gastronomia, ma anche in molti altri settori dei servizi.

L'esperienza dell'organizzazione dimostra anche l'importanza dello sviluppo individuale, della pianificazione e del supporto continuo agli istruttori lavorativi. Questo approccio può essere applicato con successo da altre imprese sociali e organizzazioni che impiegano persone a rischio di esclusione sociale.

30. Esistono soluzioni che possono essere implementate in altri paesi?

Il rispondente è convinto che il modello "First Pancake" possa essere applicato in molti paesi europei. Tuttavia, la condizione per il successo è adattare le attività dell'organizzazione alle condizioni legali e socio-economiche locali.

Le decisioni sull'organizzazione del lavoro, la cooperazione con i partner locali e il coordinamento delle attività commerciali con l'attuazione della missione sociale sono particolarmente preziose.

PARTE IX. TRASFERIMENTO DI ESPERIENZA

31. Quali decisioni ritieni le più preziose durante il progetto Erasmus+?

Il rispondente ha sottolineato che la partecipazione al progetto ha permesso di familiarizzare con i vari modelli operativi delle imprese e istituzioni sociali che supportano l'economia sociale. Di particolare interesse fu l'esperienza polacca con le attività dei centri di supporto all'economia sociale e le soluzioni italiane relative alle attività delle cooperative sociali.

Lo scambio di esperienze mi ha permesso di osservare le attività della mia organizzazione da una prospettiva più ampia e di individuare soluzioni che possono essere utilizzate per lo sviluppo ulteriore dell'azienda.

32. Cosa dovrebbe essere trasferito in Polonia, Lituania e Italia?

Secondo il rispondente, la Polonia potrebbe fare un uso più ampio dell'esperienza delle imprese sociali lituane che operano servizi nel mercato aperto. D'altra parte, in Lituania vale la pena sviluppare soluzioni utilizzate dai Centri di Supporto all'Economia Sociale Polacchi, che forniscono consulenze complete alle organizzazioni.

In Italia, una soluzione interessante potrebbe essere l'esperienza legata alla creazione di partenariati locali e all'attività professionale delle persone disabili nelle attività di ristorazione.

33. Quali ostacoli possono ostacolare il trasferimento di buone pratiche?

Il più grande ostacolo sono le differenze nei sistemi di regolamentazione legale e finanziamento delle imprese sociali. Il rispondente ha inoltre richiamato l'attenzione sulle diverse condizioni culturali e sul livello di sviluppo del settore dell'economia sociale nei singoli paesi.

Allo stesso tempo, è stato sottolineato che la maggior parte degli esempi di buone pratiche può essere adattata con un'adeguata adattamento alle condizioni locali.

34. Come si possono ridurre queste barriere?

Il rispondente ha sottolineato che la condizione principale per un trasferimento efficace di esperienza è lo sviluppo della cooperazione internazionale e l'organizzazione di successive visite di studio, corsi di formazione e seminari. È inoltre importante sviluppare materiali didattici che presentino soluzioni comprovate e creare una rete di cooperazione tra le organizzazioni di economia sociale.

PARTE X. RACCOMANDAZIONI

35. Quali cambiamenti sistemici sono necessari per lo sviluppo dell'economia sociale?

Il rispondente ritiene necessario aumentare la stabilità del finanziamento delle imprese sociali e sviluppare misure per sostenere l'occupazione di persone a rischio di esclusione sociale. È inoltre importante semplificare le procedure amministrative e sviluppare la cooperazione tra il settore pubblico, le organizzazioni sociali e gli imprenditori.

36. Come dovrebbe essere la cooperazione tra amministrazione e imprese sociali?

La cooperazione dovrebbe basarsi su partnership e pianificazione a lungo termine di attività congiunte. L'amministrazione pubblica può svolgere un ruolo importante nel supportare lo sviluppo delle imprese sociali, creare condizioni legali favorevoli e promuovere appalti pubblici socialmente responsabili.

37. Quali competenze saranno più importanti nei prossimi anni?

In particolare, il rispondente ha indicato competenze manageriali, la capacità di stabilire partnership, raccogliere fondi, utilizzare tecnologie digitali e misurare l'impatto sociale. La capacità di reagire rapidamente ai bisogni in evoluzione della società sta diventando sempre più importante.

38. Quali attività dovrebbero essere incluse nei programmi di educazione degli adulti?

I programmi educativi dovrebbero coprire temi relativi all'imprenditoria sociale, alla governance organizzativa, alla cooperazione intersettoriale, al social marketing, al finanziamento delle imprese e alla valutazione dell'impatto sociale. Lo sviluppo delle competenze interpersonali e lo scambio pratico di esperienze tra organizzazioni dovrebbero essere anch'essi un elemento importante.

39. Cosa dovrebbe essere incluso nel modello europeo di sostegno alle imprese sociali?

Il rispondente ha indicato che tale modello dovrebbe basarsi su una cooperazione internazionale sostenibile, lo scambio di buone pratiche, i curricula congiunti e un accesso più facile ai finanziamenti. Dovrebbe essere presa in considerazione anche la diversità dei quadri giuridici nazionali, lasciando la possibilità di adattare le soluzioni alle esigenze locali.

40. Vorrebbe fare ulteriori commenti o raccomandazioni sullo sviluppo dell'economia sociale?

In conclusione, il rispondente ha sottolineato che lo sviluppo dell'economia sociale richiede prima di tutto un cambiamento nella percezione delle persone a rischio di esclusione sociale. Ha sottolineato che ambienti di lavoro adeguatamente preparati e l'aiuto professionale permettono a molte persone di raggiungere l'indipendenza e di partecipare attivamente alla vita sociale. Ha inoltre aggiunto che progetti internazionali,

come Erasmus+, svolgono un ruolo importante nella diffusione di soluzioni comprovate e nella creazione di cooperazione tra organizzazioni in vari paesi europei.

QUESTIONARIO DETTAGLIATO PER IL COLLOQUIO (IDI)

Organizzazione: CIS, Assistente Sociale, Consulente di Carriera

PARTE I

INFORMAZIONI SULL'ORGANIZZAZIONE

1. Presentare brevemente l'organizzazione.

Il Centro per l'Integrazione Sociale (CIS) è stato istituito e ha ottenuto lo status di voivodato pochi mesi dopo il lancio della fondazione, uno strumento chiave per adempiere alla sua missione.

Un'entità di occupazione sociale gestita da un'organizzazione non governativa (la Fondazione). Il personale a tempo pieno è composto da un team di reintegrazione (responsabile CIS, assistente sociale, consulente di carriera) e formatori VET che conducono workshop individuali.

Reintegrazione sociale e professionale di persone a rischio di esclusione sociale, realizzazione di seminari di formazione, consulenza psicologica e terapeutica e l'esecuzione di attività produttive, commerciali o di servizio nei gruppi seminari.

Gruppi target: disoccupati di lunga durata, persone poco qualificate in cerca di un nuovo percorso professionale o che necessitano di supporto per tornare al mercato del lavoro, residenti nella subregione di Łódź.

2. Quali erano i prerequisiti più importanti per la fondazione dell'organizzazione?

Il presupposto principale era identificare un gruppo di persone della regione di Łódź, per le quali gli strumenti standard degli uffici del lavoro non sono sufficienti. La creazione del MIS è stata una risposta alla necessità di creare un ambiente di lavoro sicuro e allo stesso tempo reale, dove il processo di ripristino delle competenze sociali vada di pari passo con la formazione professionale pratica.

3. Qual è la missione dell'organizzazione?

La missione della CSI è ripristinare le opportunità per le persone escluse di operare in modo indipendente nella società e di tornare pienamente al mercato del lavoro attraverso l'attuazione di un programma completo di occupazione sociale.

PARTE II

MODELLO OPERATIVO ORGANIZZATIVO

4. Qual è il modello operativo della vostra organizzazione?

La struttura è guidata dal responsabile del CIS, che coordina il lavoro del team didattico e di reintegrazione (assistente sociale, consulente) e degli istruttori responsabili dei singoli dipartimenti seminari.

Il modello si concentra sul percorso individuale del partecipante, con un forte focus sulla sinergia tra i dipartimenti sociale, di produzione e servizi. Le decisioni sui programmi individuali di impiego sociale (IPZ) vengono prese in modo collegiale dal team, traendo conclusioni dal lavoro attuale con il partecipante.

I partecipanti trascorrono il loro tempo nel CIS secondo il calendario stabilito dalla legge – parte del tempo è dedicata alla formazione professionale e all'erogazione di servizi, e parte è dedicata a lezioni con un consulente, psicologo e seminari di competenza.

5. Quali elementi del vostro modello di business considerate i più importanti?

La flessibilità e il coordinamento fluido delle esigenze di mercato (come parte delle attività di servizio del workshop) con la cura e la funzione terapeutica sono molto importanti. Questo permette ai partecipanti di sentirsi realmente responsabili del lavoro svolto, mantenendo al contempo un senso di sicurezza.

6. In cosa la vostra organizzazione si differenzia dalle altre imprese sociali?

Ci distinguiamo per la nostra completezza – non siamo solo un'azienda che impiega persone in situazioni difficili, ma anche un'istituzione che ricostruisce sistematicamente le persone da zero. Inoltre, integriamo fortemente aspetti moderni della competenza (ad esempio fondamenti digitali) nei profili professionali tradizionali.

PARTE III

ATTIVAZIONE PROFESSIONALE E SOCIALE

7. Quali gruppi di persone sostiene l'organizzazione?

Il sostegno è destinato a persone che soddisfano le condizioni della Legge sull'Impiego Sociale, in particolare ai disoccupati di lunga durata, a chi affronta ostacoli nella vita, a chi ha difficoltà economiche e ai residenti di piccoli centri della regione di Łódź che hanno perso fiducia nelle proprie capacità professionali.

8. Qual è il processo per l'attivazione professionale dei beneficiari?

Il processo viene svolto in stretta collaborazione con i Centri Locali di Assistenza Sociale (OPS/CUS) e l'Ufficio Distrettuale del Lavoro, che indirizzano le persone bisognose di questo tipo di supporto alla CIS.

Il primo passo è creare un programma individualizzato di impiego sociale (IPZS) diagnosticando barriere sociali e inclinazioni professionali.

La preparazione al lavoro include formazione sulla sicurezza e salute sul lavoro, sull'ergonomia lavorativa e sui principi fondamentali dell'operazione di squadra.

Il supporto specialistico consiste in incontri regolari individuali e di gruppo con uno psicologo, un terapeuta e un assistente sociale per aiutare a risolvere problemi personali che rendono difficile trovare un lavoro.

Le competenze si sviluppano attraverso una formazione professionale pratica, sotto la supervisione di istruttori secondo profili specifici dei servizi CIS, integrate dall'apprendimento di come orientarsi nel mercato del lavoro moderno.

Il monitoraggio dei progressi viene effettuato mensilmente valutando l'attuazione dell'ICZM, verificando sia l'aumento delle competenze professionali sia i cambiamenti negli atteggiamenti sociali.

9. Quale impatto sociale è stato raggiunto?

L'impatto principale è l'autonomia dei partecipanti – uscita dall'inattività professionale e sociale, ripristino delle relazioni familiari, rimborso dei debiti e ritorno al mercato del lavoro aperto o transizione fluida verso il lavoro in altre entità di economia sociale.

PARTE IV

PARTENARIATI LOCALI

10. Con quali istituzioni collabora l'organizzazione?

L'organizzazione collabora con:

- Uffici municipali e di contea – come principali beneficiari dei servizi forniti dal laboratorio CIS (m.in lavori di pulizia, piantumazione e ristrutturazione).
- Organizzazioni non governative – attraverso l'attuazione congiunta di iniziative locali e il complemento reciproco dell'offerta di supporto alla popolazione.
- Imprenditori locali – che accettano partecipanti CIS per stage e impiegano i laureati del centro.
- Scuole e università – nel campo dello scambio di conoscenze e dell'organizzazione di tirocini studenteschi per futuri assistenti sociali.
- Istituzioni del mercato del lavoro – la cooperazione consiste nel dirigere le persone nei paesi della CSI e nell'aiutare i laureati a trovare lavoro.
- OPS/CUS è il partner di reclutamento e l'istituzione più importante che monitora la situazione di vita delle famiglie dei partecipanti.

11. Come avviene la cooperazione tra i partner?

La cooperazione è sistemica. Si basa sull'attuale flusso di informazioni sui progressi dei partecipanti e sulla risposta flessibile alla domanda locale del mercato per i servizi forniti dalla CEI.

12. Quali sono i vantaggi della partnership?

Il vantaggio per le autorità locali è la capacità di svolgere i loro compiti (ad esempio la manutenzione delle infrastrutture municipali) nella risoluzione dei problemi di disoccupazione. La partnership CIS garantisce la continuità degli ordini effettuati dai seminari e offre ai partecipanti veri spazi per tirocini professionali.

13. Quali sono le barriere alla cooperazione?

Il più grande ostacolo sono i vincoli di bilancio delle unità di governo locale nell'ambito dell'ordinazione dei servizi nella CSI e l'uso ancora troppo raro di aspetti sociali (ad esempio condizioni sociali) negli appalti pubblici.

PARTE V

MODELLO DI FINANZIAMENTO

14. Quali sono le principali fonti di finanziamento per un'organizzazione?

Il modello di finanziamento si basa sulla raccolta finanziaria, tra cui:

Sussidi da fondi UE e nazionali per l'attuazione di progetti di reintegrazione,

sussidi soggettivi (m.in dal Labour Fund),

reddito proprio dalle attività produttive e di servizio svolte dalle officine della CEI.

15. In che modo le attività imprenditoriali contribuiscono alla missione sociale?

Le attività commerciali e di servizio dei seminari CIS rappresentano un luogo pratico per i partecipanti per acquisire esperienza professionale. Ogni zloty guadagnato viene utilizzato per finanziare le indennità di integrazione dei partecipanti e per modernizzare i posti di lavoro.

16. Come può un'organizzazione mitigare il rischio finanziario?

Il rischio si riduce diversificando la gamma di workshop. Fornire una varietà di servizi significa che una diminuzione del numero di ordini in un settore può essere compensata da un aumento in un altro. È inoltre importante calcolare accuratamente i costi fissi.

17. Come valutate la sostenibilità dell'attuale modello di finanziamento?

La combinazione dei sussidi di sistema con i ricavi generati dalle attività di servizio garantisce una relativa stabilità finanziaria. Tuttavia, questo modello richiede la costante ricezione di nuovi ordini di mercato e una transizione efficiente tra progetti finanziati da fondi pubblici uno dopo l'altro.

PARTE VI

GESTIONE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO

18. Com'è la pianificazione delle attività?

La pianificazione avviene in due modi:

nel campo sociale, elaborando piani di reintegrazione per gruppi e partecipanti individuali,

nel settore del mercato – attraverso i programmi di servizio e l'attrazione di clienti verso l'officina CIS.

19. Come traccia un'organizzazione il raggiungimento degli obiettivi?

Il monitoraggio viene effettuato da:

riunioni regolari del team di reintegrazione,

analisi degli indicatori economici delle attività del workshop,

monitorare la partecipazione e la partecipazione all'attuazione dei Programmi Individuali di Occupazione Sociale (IPZP).

20. Come valuti la tua prestazione?

La valutazione include sia l'efficienza sociale (cambiamenti negli atteggiamenti dei partecipanti) sia l'efficienza occupazionale (percentuale di persone che hanno iniziato a lavorare dopo aver completato la partecipazione al CIS). Gli strumenti utilizzati sono, innanzitutto, le interviste finali e l'osservazione del destino dei laureati.

21. Quali indicatori usi per misurare l'impatto sociale?

Nell'organizzazione vengono utilizzati i seguenti indicatori:

numero di programmi individuali di impiego sociale di successo,

Indice di efficienza occupazionale (numero di persone che assumono un impiego o avviano una propria impresa o cooperativa),

Aumento delle competenze di vita e sociali, misurato da fogli di autovalutazione.

22. L'organizzazione misura l'impatto sociale?

Se sì, quali metodi vengono utilizzati?

Sì. L'organizzazione analizza i risparmi nei bilanci locali derivanti dalla riduzione del pagamento dei pagamenti OPS grazie all'indipendenza dei partecipanti. Inoltre, vengono condotti sondaggi e interviste con le famiglie dei laureati CIS.

PARTE VII

Competenze dei dipendenti

23. Quali sono le competenze più importanti nel lavoro di un'organizzazione?

Le competenze più importanti dei dipendenti:

Un alto livello di empatia combinato con perseveranza,

la capacità di risolvere i conflitti,

conoscenza dell'andragogia (addestramento per adulti),

Preparazione essenziale e pratica dei formatori professionali.

24. Come si sviluppano le competenze dei dipendenti?

Si sviluppano competenze:

partecipazione alla supervisione del lavoro sociale,

formazione in nuovi metodi di reintegrazione,

partecipazione a progetti internazionali come Erasmus+ per conoscere programmi di sostegno stranieri.

25. Quali competenze mancano di più?

La maggiore carenza è di formatori professionisti con alte competenze tecniche ed esperienza professionale, oltre a formazione pedagogica o una tendenza a lavorare con persone in crisi della vita.

26. L'organizzazione utilizza mentoring o coaching?

Sì. L'organizzazione utilizza i consigli dei Regional Social Economy Support Centers (OWES) e la supervisione del team per aiutare a prevenire il burnout.

PARTE VIII

Buone pratiche

27. Quali decisioni organizzative consideri i tuoi più grandi successi?

Il più grande risultato è la creazione di un sistema efficace di rotazione dei partecipanti e l'organizzazione di tirocini con datori di lavoro esterni pur partecipando al CIS, il che accorcia significativamente il processo di adattamento al nuovo ambiente di lavoro.

28. Quali attività si sono dimostrate le più efficaci?

L'introduzione dei microprestiti e del supporto all'uscita dal debito come parte dell'educazione economica è stata considerata la più efficace. Mettere in ordine la situazione finanziaria dei partecipanti aumenta significativamente la loro motivazione a trovare un lavoro e a mantenersi.

29. Quali soluzioni potrebbero essere trasferite ad altre organizzazioni?

Va notato la procedura per la conclusione dei contratti di tirocinio tripartito (CIS – partecipante – datore di lavoro) con una suddivisione chiaramente definita dei ruoli e l'aiuto di un consulente per l'occupazione assistita.

30. Esistono soluzioni che possono essere implementate in altri paesi?

Il modello del Centro Polacco per l'Integrazione Sociale, che combina l'indennità di integrazione pagata ai partecipanti con il lavoro reale e la reintegrazione sociale completa in un unico luogo, è uno strumento universale per l'attività professionale e sociale.

PARTE IX

Trasferimento di esperienza

31. Quali decisioni ritieni le più preziose durante il progetto Erasmus+?

Le soluzioni più preziose sono:

Modelli italiani di imprenditoria sociale basati su una stretta collaborazione con imprese locali,

Sistemi di monitoraggio per studenti laureati lituani che utilizzano strumenti digitali dello Stato.

32. Cosa vale la pena spostare?

Alla Polonia

Maggiore flessibilità nel determinare la durata del soggiorno di un partecipante nella CSI, così che la durata della partecipazione dipenda dal progresso effettivo e non solo da un rigido quadro giuridico.

Verso la Lituania

Modello organizzativo di centri di integrazione sociale che forniscono ai partecipanti status e protezione sociale durante il periodo di studio.

In Italia

Esperienza nell'adattare in modo flessibile i profili dei workshop alle esigenze dinamicamente mutevoli del mercato del lavoro locale.

33. Quali ostacoli possono ostacolare il trasferimento di buone pratiche?

I maggiori ostacoli derivano dalle diverse definizioni legali delle persone a rischio di esclusione sociale e dai diversi sistemi di finanziamento dell'assistenza sociale in vari paesi.

34. Come possono essere ridotte?

Standardizzazione degli obiettivi di apprendimento e delle competenze sociali a livello europeo.

PARTE X

Raccomandazioni

35. Quali cambiamenti sistemici sono necessari per lo sviluppo dell'economia sociale?

- la valorizzazione del livello dei pagamenti di integrazione ai partecipanti della CEI,
- semplificazione delle regole per il pagamento dei sussidi,

- la creazione di incentivi fiscali per gli imprenditori che impiegano diplomati di centri di inclusione sociale.

36. Come dovrebbe essere la cooperazione tra amministrazione e imprese sociali?

L'amministrazione pubblica dovrebbe innanzitutto indirizzare istruzioni semplici dai comuni agli enti locali, come la CEI, trattandola come un investimento che limita la spesa per l'assistenza sociale a lungo termine.

37. Quali competenze saranno le più importanti per i lavoratori dell'economia sociale nei prossimi anni?

I seguenti punti saranno di massima importanza:

- la capacità di utilizzare l'intelligenza artificiale (IA) e strumenti di automazione per ridurre gli oneri amministrativi;
- competenza nella gestione delle crisi,
- flessibilità nel lavorare con persone con molti svantaggi sociali e professionali.

38. Quali attività dovrebbero essere incluse nei programmi di educazione degli adulti?

- I programmi di educazione per adulti dovrebbero includere:
- sviluppare resilienza mentale,
- Impara a gestire lo stress,
- Fondamenti delle competenze digitali (e-citizen),
- Gestione del budget familiare.

39. Cosa dovrebbe essere incluso nel modello europeo di sostegno alle imprese sociali?

Un Fondo Europeo di Garanzia per Entità di Occupazione Sociale, che contribuisce a mantenere la liquidità finanziaria delle organizzazioni dell'economia sociale.

40. Vorrebbe fare ulteriori commenti o raccomandazioni sullo sviluppo dell'economia sociale?

I centri di inclusione sociale sono la spina dorsale delle attività per combattere l'esclusione sociale. L'investimento nella CSI, specialmente in regioni come la sottoregione di Łódź, non è una spesa, ma un investimento a lungo termine che porta

benefici socio-economici misurabili riportando cittadini attivi e indipendenti nel mercato del lavoro.



Co-funded by
the European Union

Project titled "Inclusion and Integration – Competences in the Field of
Social Economy" co-financed by the European Union.

INTERVISTA INDIVIDUALE APPROFONDITA (IDI)

Organizzazione:

Centro di Supporto all'Economia Sociale Łowes (ŁOWES)

PARTE I. INFORMAZIONI SULL'ORGANIZZAZIONE

1. Presentare brevemente l'organizzazione.

Il Centro per il Sostegno all'Economia Sociale di Łódź è un'istituzione che sostiene lo sviluppo dell'economia sociale nella sub-regione di Łódź. È stata istituita dal 01/07/2024 e sarà operativa fino al 30/06/2027. Numero di dipendenti: 20.

Le attività del Centro sono focalizzate sulla creazione di condizioni favorevoli per l'emergere di nuove imprese sociali, sul rafforzamento del potenziale delle entità esistenti dell'economia sociale e sul supporto della cooperazione tra organizzazioni non governative, unità di governo locale e partner locali. I servizi del Centro sono utilizzati da organizzazioni non governative, cooperative sociali, imprese sociali, gruppi di iniziativa e persone che intendono avviare attività nel settore dell'economia sociale. Numero di dipendenti: 20.

2. Quali erano i prerequisiti più importanti per la fondazione dell'organizzazione?

Il principio principale per la fondazione del centro era la necessità di creare un sistema completo di supporto agli attori dell'economia sociale e di aumentare l'attività sociale e professionale della popolazione della regione. Lo sviluppo dell'imprenditoria sociale come mezzo per combattere l'esclusione sociale e rafforzare lo sviluppo locale è stato anch'esso un obiettivo importante.

3. Qual è la missione dell'organizzazione?

La missione di ŁOWES è supportare lo sviluppo dell'economia sociale creando imprese sociali sostenibili, sviluppando le competenze dei loro dipendenti e creando partnership locale che permettano di risolvere i problemi sociali in modo più efficace.

PARTE II. MODELLO OPERATIVO ORGANIZZATIVO

4. Come appare il modello organizzativo?

ŁOWES opera come istituzione specializzata che offre servizi completi di consulenza, formazione e animazione. La struttura organizzativa è composta da project management, animatori locali, consulenti aziendali, professionisti dell'imprenditoria sociale, esperti legali e finanziari.

La gestione si basa sul lavoro di squadra e sulla pianificazione regolare delle attività. Le decisioni chiave vengono prese tenendo conto delle esigenze delle comunità locali e dei partner che collaborano con il Centro.

5. Quali elementi del modello di business ritieni i più importanti?

Le più importanti sono l'approccio individuale a ciascuna organizzazione, l'esaustiva complessità del supporto offerto, la cooperazione intersettoriale e l'accompagnamento a lungo termine delle imprese sociali nelle prossime fasi del loro sviluppo.

6. Cosa rende la tua organizzazione speciale?

LOWES distingue un modello di supporto completo che include animazione locale, consulenze specialistiche, formazione, supporto finanziario e attività per creare partnership locali. La cooperazione con le autorità locali e le autorità del mercato del lavoro è anch'essa un elemento importante dell'azione.

PARTE III. ATTIVAZIONE PROFESSIONALE E SOCIALE

7. Quali gruppi di persone sostiene l'organizzazione?

Il sostegno è concesso a persone a rischio di esclusione sociale, disoccupati, disabili, anziani, giovani e rappresentanti di organizzazioni non governative che pianificano lo sviluppo di attività sociali ed economiche.

8. Come si presenta il processo di attivazione professionale?

Il processo inizia con la diagnosi dei bisogni e l'analisi del potenziale dei partecipanti. Viene quindi redatto un piano di supporto individuale, che include consulenza, formazione, sviluppo delle competenze professionali e assistenza nella creazione o l'impiego di un'impresa sociale. Una volta iniziata l'attività, vengono effettuati monitoraggi dell'impatto e ulteriori consultazioni.

9. Quale impatto sociale è stato raggiunto?

I risultati più importanti sono la creazione di nuove imprese sociali, l'aumento dell'occupazione di persone a rischio di esclusione sociale, lo sviluppo di partenariati locali e l'incremento dell'attività delle organizzazioni non governative nella regione.

PARTE IV. PARTENARIATI LOCALI

10. Con quali istituzioni collabora l'organizzazione?

LOWES collabora con i dipartimenti governativi locali, i servizi di lavoro distrettuali, i centri di assistenza sociale, università, scuole, imprese sociali, organizzazioni non governative e imprenditori locali.

11. Come funziona la collaborazione?

La cooperazione si basa sulla pianificazione congiunta delle attività, l'organizzazione di formazioni, l'attuazione di progetti, lo scambio di informazioni e la diagnosi congiunta delle esigenze delle comunità locali.

12. Quali sono i vantaggi della partnership?

Le partnership permettono un uso più efficiente delle risorse locali, lo sviluppo di nuove iniziative sociali, un maggiore accesso ai servizi e una raccolta fondi più efficiente.

13. Quali sono le barriere alla cooperazione?

I punti più comuni sono le risorse finanziarie limitate dei soci, le varie procedure amministrative e la conoscenza insufficiente dell'economia sociale da parte di alcune istituzioni.

PARTE V. MODELLO DI FINANZIAMENTO

14. Quali sono le principali fonti di finanziamento?

Le attività sono principalmente finanziate dal Fondo Sociale Europeo più fondi nazionali e progetti attuati in collaborazione con le amministrazioni pubbliche.

15. In che modo l'attività sostiene la missione sociale?

I progetti attuati permettono di creare nuovi posti di lavoro, sviluppare imprese sociali e aumentare l'attività professionale dei residenti della regione.

16. Come può un'organizzazione mitigare il rischio finanziario?

Il Centro diversifica le fonti di finanziamento, partecipa alle successive gare d'appalto dei progetti e sviluppa la cooperazione con i partner pubblici e sociali.

17. Come valutate la sostenibilità del modello di finanziamento?

Il modello garantisce la possibilità di fare affari, ma la sua stabilità dipende dalla disponibilità di fondi per i progetti e dalla continuità dei programmi finanziati dallo Stato.

PARTE VI

GESTIONE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO

18. Com'è la pianificazione delle attività?

La pianificazione si basa su un calendario materiale e finanziario ben definito per il progetto OWES, collegato alle esigenze individuate dalle comunità e dalle entità locali della sottoregione di Łódź.

19. Come traccia un'organizzazione il raggiungimento degli obiettivi?

Il monitoraggio viene effettuato mensilmente controllando indicatori quali:

- numero di persone addestrate,
- numero di posti di lavoro creati,
- l'efficacia della consulenza,

oltre a un sistema di rendicontazione sviluppato in conformità agli standard di accreditamento ministeriale.

20. Come valuti la tua prestazione?

La valutazione includerà:

- Indagini post-addestramento,
- Audit interno dei beneficiari,
- un'analisi della sostenibilità degli enti dopo la fine del periodo di supporto transitorio.

Competenze dei dipendenti

21. Quali indicatori usi per misurare l'impatto sociale?

Nell'organizzazione vengono utilizzati i seguenti indicatori:

- il numero di posti di lavoro permanenti mantenuti o creati di nuovo per persone a rischio di esclusione sociale,
- il numero di enti di economia sociale che hanno aumentato il loro fatturato o ampliato la loro offerta grazie ai servizi di consulenza,

- Numero di comunità locali integrate coinvolte in attività di animazione.

22. L'organizzazione misura l'impatto sociale?

Se sì, quali metodi vengono utilizzati?

Sì. La valutazione dell'impatto sociale viene effettuata monitorando la sostenibilità di mercato degli attori dell'economia sociale e conducendo analisi qualitative, inclusi i racconti di successo dei beneficiari che hanno migliorato costantemente la propria vita e la loro situazione professionale grazie al supporto di LOWES.

23. Quali sono le competenze più importanti nel lavoro di un'organizzazione?

I più importanti sono:

- Competenza nel campo del diritto degli appalti pubblici,
- conoscenza della contabilità e del diritto del lavoro,
- alta competenza interpersonale,
- Abilità di animazione,
- Competenze di mediazione richieste per il lavoro sul campo.

24. Come si sviluppano le competenze dei dipendenti?

Si sviluppano competenze:

- partecipazione a forum nazionali OWES,
- formazione dei ministri,
- Certificazione dei Consulenti,
- partecipare a progetti transnazionali come Erasmus+, che permette di conoscere i modelli di economia sociale stranieri.

25. Quali competenze mancano di più?

La maggiore carenza sono i consulenti aziendali professionisti che conoscono bene le specifiche del terzo settore (ONG) e sono in grado di combinare efficacemente i meccanismi di mercato con la ricerca di obiettivi sociali.

26. L'organizzazione utilizza mentoring o coaching?

Sì. Il personale può scambiarsi esperienze in reti nazionali che collegano centri di supporto accreditati per l'economia sociale e supervisionano i processi di consulenza.

PARTE VIII

BUONE PRATICHE

27. Quali decisioni organizzative consideri i tuoi più grandi successi?

Il più grande risultato è la creazione di un sistema flessibile ed efficiente per la distribuzione e la liquidazione delle sovvenzioni, garantendo la sicurezza finanziaria e il corretto utilizzo dei fondi con un carico burocratico minimo per i beneficiari.

28. Quali attività si sono dimostrate le più efficaci?

L'iniziativa Kawiarenka Podlaska / Łomża **è stata considerata la più efficace** – incontri di discussione ciclici e aperti che riducono efficacemente la distanza tra amministrazione pubblica, imprese e organizzazioni non governative.

29. Quali soluzioni potrebbero essere trasferite ad altre organizzazioni?

Un modello di consulenza mobile e integrato in cui un avvocato, un consulente aziendale e un animatore visitano insieme il cliente e risolvono i problemi in modo completo sul posto.

30. Esistono soluzioni che possono essere implementate in altri paesi?

Un sistema completo di accreditamento polacco e gli standard OWES, garantendo un supporto uniforme e di alta qualità per le entità dell'economia sociale, indipendentemente dalla regione del paese.

PARTE IX

TRASFERIMENTO DI ESPERIENZA

31. Quali decisioni ritieni le più preziose durante il progetto Erasmus+?

I più preziosi si rivelarono essere:

- schemi di consorzi cooperativi italiani, che permettono ai piccoli operatori di partecipare congiuntamente a gare d'appalto per grandi appalti pubblici;
- Strumenti digitali lituani per aiutare a gestire le organizzazioni.

32. Cosa vale la pena spostare?

Alla Polonia

Meccanismi italiani per facilitare l'accesso al capitale rimborsabile e commerciale per le imprese sociali.

Verso la Lituania

Un modello per la gestione di centri di supporto istituzionalizzati, come OWES, che forniscono consulenza gratuita e continua al settore civile.

In Italia

Le decisioni della Polonia, cioè la combinazione sistematica di sussidi per la creazione di posti di lavoro con la reintegrazione sociale obbligatoria.

33. Quali ostacoli possono ostacolare il trasferimento di buone pratiche?

Gli ostacoli più importanti sono:

- differenze nella legislazione sulla definizione di impresa sociale,
- il livello di sviluppo delle tradizioni di cooperazione nei singoli paesi.

34. Come possono essere ridotte?

Organizzando seminari internazionali congiunti e gruppi di esperti per sviluppare modelli organizzativi universali.

PARTE X

RACCOMANDAZIONI

35. Quali cambiamenti sistemici sono necessari per lo sviluppo dell'economia sociale?

- maggiore flessibilità e semplificazione delle procedure per la definizione degli indicatori di occupazione nei progetti UE;
- Obbligo sistemico per le autorità locali di applicare la condizionalità sociale.

36. Come dovrebbe essere la cooperazione tra amministrazione e imprese sociali?

L'amministrazione dovrebbe svolgere il ruolo di partner e di autorità appaltante responsabile, trattare gli appalti effettuati dalle imprese sociali non come costi, ma come elemento della politica sociale locale e dello sviluppo subregionale.

37. Quali competenze saranno le più importanti per i lavoratori dell'economia sociale nei prossimi anni?

I più importanti saranno:

- la capacità di utilizzare l'intelligenza artificiale generativa (GenAI),
- Automazione dei processi relativi al social marketing, alla copywriting e all'organizzazione del lavoro d'ufficio,
- competenze legate alla transizione ecologica (economia sociale verde).

38. Quali attività dovrebbero essere incluse nei programmi di educazione degli adulti?

I programmi educativi dovrebbero includere:

- Formazione pratica nella gestione digitale dell'organizzazione,
- Protezione dei dati personali,
- Cybersecurity,
- Seminari di Marketing Narrativo Contemporaneo.

39. Cosa dovrebbe essere incluso nel modello europeo di sostegno alle imprese sociali?

Una piattaforma europea comune per gli appalti pubblici e la cooperazione aziendale per attori dell'economia sociale provenienti da tutta Europa.

40. Vorrebbe fare ulteriori commenti o raccomandazioni sullo sviluppo dell'economia sociale?

Le attività di centri come ŁOWES dimostrano che un supporto stabile e a lungo termine agli attori dell'economia sociale porta a alti rendimenti sociali. Lo sviluppo del settore richiede un supporto prevedibile e una forte componente commerciale, che permetterebbe agli attori locali di diventare attori di mercato permanenti e competitivi nella subregione di Łódź.

5.1. Descrizione di esempio

La ricerca qualitativa è stata condotta utilizzando interviste individuali approfondite (IDI) con rappresentanti di sei organizzazioni di economia sociale che partecipano al progetto Erasmus+ "Inclusion and Inclusion – Competences in the Social Economy". L'organizzazione è stata selezionata secondo il programma di visite di studio in Polonia, Lituania e Italia. Manager, direttori, coordinatori e specialisti responsabili della gestione delle organizzazioni, dello sviluppo di progetti e della collaborazione con i partner sono stati intervistati.

Lo studio ha coinvolto due organizzazioni di ciascun paese partner, rappresentanti diversi modelli di attività di economia sociale. Interviste approfondite hanno permesso di conoscere le esperienze dei rispondenti, le attività dell'organizzazione e identificare buone pratiche che possono essere trasferite tra i paesi partner. L'ambito tematico dell'intervista includeva m.in. modello organizzativo, partnership locali, fonti di finanziamento, sviluppo delle competenze, valutazione dell'impatto sociale e ostacoli allo sviluppo organizzativo.

5.2. Missione e obiettivi dell'organizzazione

L'analisi delle interviste mostra che tutte le organizzazioni intervistate perseguono obiettivi sociali, ma l'ambito delle azioni dipende dai bisogni locali e dalle specifiche dei sistemi che operano nei singoli paesi.

Le aree di attività più frequentemente menzionate:

Obiettivo dell'attività	Numero di organizzazioni (N=6)
Inclusione sociale	6
Educazione sociale	5
Attivazione professionale	4
Imprenditoria sociale	4
Sviluppo locale	4
Sostegno familiare	3
Salute mentale	2

I rispondenti hanno sottolineato che le attività economiche e di servizio sono strumenti che permettono l'attuazione della missione sociale, e che il reddito ricevuto viene destinato allo sviluppo e al finanziamento dell'organizzazione destinata ai beneficiari e ai processi di reintegrazione.

5.3. Modello operativo organizzativo

I sondaggi hanno dimostrato che, nonostante le differenze nelle condizioni legali nazionali, le organizzazioni applicano principi simili di governance efficace e supporto.

I più frequentemente segnalati erano:

Un elemento del modello organizzativo	Numero di indicazioni
Una missione chiaramente definita	6
Strategia e pianificazione dello sviluppo	6
Monitoraggio continuo delle attività	6
Sviluppo delle competenze dei dipendenti	6
Gestione di squadra/partecipativa	5
Approccio individuale ai beneficiari	5

I rispondenti hanno indicato che l'efficacia di un'organizzazione dipende in larga misura dalla qualità e dalla profondità dei team di risorse umane, dalle competenze dei volontari e dalla cooperazione con partner locali e regionali.

5.4. Partenariati locali

Una delle principali questioni sollevate dai rappresentanti delle sei entità è stata la cooperazione intersettoriale.

I partner più importanti delle organizzazioni intervistate erano:

Partner	Numero di organizzazioni
Governo locale (comuni, contee, uffici dei marescialli)	6
Imprenditori / Datori di lavoro	6
ONG / Terzo Settore	5
Centri di Assistenza Sociale (OPS/CUS)	4

Università	4
Scuole e istituzioni educative	3
Autorità del mercato del lavoro (PUP)	2

I rispondenti hanno indicato all'unanimità che le partnership locali permettono una pianificazione più efficiente delle attività, offrono mercati e luoghi di pratica ai partecipanti e aumentano significativamente l'accesso alle risorse finanziarie e materiali.

5.5. Finanziamento delle attività

Le organizzazioni intervistate stanno cercando di mitigare i rischi utilizzando diverse fonti aggiuntive di finanziamento.

Fonte di finanziamento	Numero di organizzazioni
Sovvenzioni e fondi pubblici	6
Fondi dell'Unione Europea	5
Attività economiche, manifatturiere e di servizio	4
Sovvenzioni	4
Donazioni da parte di privati	2
Sponsor / Responsabilità Sociale d'Impresa	2

La maggior parte degli intervistati ha sottolineato che la diversificazione sistematica dei ricavi aumenta l'indipendenza e la stabilità finanziaria dell'organizzazione.

5.6. Competenze del personale

Lo sviluppo delle organizzazioni di economia sociale studiate nelle condizioni attuali richiede un miglioramento continuo della qualificazione dei gruppi di lavoro.

Le competenze più frequentemente indicate e desiderate sono:

Competenza	Numero di indicazioni
Comunicazione interpersonale ed empatia	6
Competenze digitali (incluse tecnologie moderne, intelligenza artificiale)	6
Costruire partnership locali e internazionali	3
Raccolta fondi	3
Gestione del progetto	2
Conoscenze legali e aziendali/Imprenditoria sociale	2
Gestione organizzativa	2
Misurare l'impatto sociale	2

Particolare attenzione è stata data alla crescente necessità di adottare tecnologie digitali per migliorare i servizi di comunicazione e ridurre la burocrazia organizzativa ripetitiva.

5.7. Valutazione dell'impatto sociale

Tutte e sei le organizzazioni monitorano le loro attività, ma gli strumenti utilizzati sono adattati al loro profilo di servizio unico.

I metodi analitici più comunemente utilizzati:

- Uso regolare di sondaggi di soddisfazione o interviste di valutazione con partecipanti di supporto e alunni.
- Monitoraggio continuo del numero e del numero di beneficiari soggetti a processi di supporto.
- Valutazione degli indicatori occupazionali, inclusa un'analisi della cosiddetta sostenibilità dell'occupazione/sopravvivenza degli attori nel mercato aperto.
- Indagare sulla qualità dei servizi offerti al mercato target o ai clienti istituzionali.

- Analisi avanzata dei risparmi nel bilancio locale riducendo la spesa per assistenza sociale.

5.8. Ostacoli allo sviluppo

Il campione ha identificato una serie di barriere operative che indeboliscono il potenziale delle imprese sociali e delle entità del Settore III.

Barriera	Numero di indicazioni
Mancanza di personale, consulenti o volontari qualificati	5
Mancanza di un finanziamento stabile e sistematico delle attività attuali	4
Requisiti dettagliati, burocrazia e procedure amministrative	3
Bassa consapevolezza sociale o stigmatizzazione degli individui emarginati	3
Cooperazione limitata dovuta a procedure diverse	2
Variabilità delle leggi locali e/o nazionali	1

Secondo i rispondenti, l'abolizione a lungo termine di queste restrizioni si basa sulla disponibilità dell'amministrazione pubblica a cofinanziare e attuare condizioni sociali negli appalti pubblici.

5.9. Trasferimento delle buone pratiche

Sei delle istituzioni intervistate hanno riferito di essere aperte al trasferimento di metodi innovativi all'interno dell'UE, con particolare attenzione a modelli stranieri comprovati.

I più comunemente citati sono i benefici dell'implementarli nei loro ecosistemi:

- Un modello operativo professionale dei Centri di Supporto dell'Economia Sociale Polacca (OWES), che include un sistema di consulenza per altre organizzazioni.
- Soluzioni polacche per centri di integrazione sociale (CSI), che combinano in modo flessibile le esigenze di mercato con la sicurezza sociale dei partecipanti.
- Meccanismi di cooperazione tra cooperative sociali italiane e sistemi regionali di centri di supporto volontario.
- Innovativi concetti lituani di digitalizzazione della gestione, supporto psicologico, strumenti educativi a distanza e aperti.

5.10. Conclusioni dello studio

Un'analisi di sei interviste approfondite dell'IDI ha confermato senza dubbio che le organizzazioni di economia sociale che operano in Polonia, Lituania e Italia sono focalizzate sulla convergenza degli obiettivi sociali nelle loro regioni. In ciascuna delle istituzioni intervistate, le attività professionali legate all'inclusione sociale, una rete multisettoriale di partner e l'attivazione diretta delle persone più vulnerabili occupano un posto strategico. Allo stesso tempo, i rappresentanti di queste istituzioni avvertono all'unanimità dell'urgente necessità di professionalizzare sistematicamente il settore non governativo, aggiornare in modo flessibile le competenze digitali dei lavoratori lavoratori e stabilizzare i sussidi a lungo termine.

SOMMARIO DEI RISULTATI DELLA RICERCA

Un totale di 30 organizzazioni hanno partecipato all'indagine quantitativa, 10 provenienti da ciascun paese partner (Polonia, Lituania, Italia). Le forme giuridiche più comunemente rappresentate in questo gruppo erano fondazioni, imprese sociali e cooperative sociali. La stragrande maggioranza delle entità intervistate (93 per cento) impiega attivamente persone a rischio di esclusione sociale. A loro volta, 6 organizzazioni selezionate hanno partecipato al sondaggio qualitativo (IDI), sono state condotte interviste con persone in posizioni manageriali, direttori e coordinatori.

Il principale campo di attività delle materie studiate è l'integrazione sociale e l'attività professionale ampiamente compresa delle persone svantaggiate. Le attività economiche e di servizio sono trattate dalle entità intervistate come i principali mezzi che permettono l'attuazione della missione sociale. I fondi ricevuti in questo modo sono tutti destinati allo sviluppo istituzionale dell'organizzazione e al finanziamento delle attività dirette di reintegrazione per i beneficiari.

Un modello organizzativo efficace nel campo dell'economia sociale si basa su una strategia di sviluppo ben definita e su un monitoraggio continuo delle attività svolte. La base per un funzionamento efficace è lo sviluppo di una cooperazione intersettoriale. I partner più importanti delle organizzazioni esaminate sono i comuni, altre organizzazioni non governative e gli imprenditori. Partnership solide hanno dimostrato facilitare la pianificazione strategica, garantire l'accesso ai mercati e ampliare significativamente l'accesso alle risorse finanziarie ed essenziali.

Le principali fonti di finanziamento per le istituzioni esaminate sono i sussidi statali e i fondi dell'Unione Europea. Questi fondi sono spesso integrati da entrate derivanti da attività aziendali e sovvenzioni esterne. Le organizzazioni cercano di diversificare sistematicamente le proprie fonti di reddito, il che permette loro di aumentare la propria indipendenza. I principali ostacoli che limitano il potenziale del terzo settore sono la mancanza di finanziamenti stabili e sistematici per le attività attuali, l'elevata burocrazia e le procedure amministrative, nonché la mancanza di personale qualificato o volontari.

Una gestione efficace delle organizzazioni di economia sociale richiede un miglioramento continuo delle qualifiche dei team. Le competenze più richieste sono la comunicazione interpersonale, l'empatia e le competenze digitali, inclusa la conoscenza della tecnologia moderna. Lo studio ha inoltre rivelato una mancanza di competenze nei settori della costruzione di partnership, della gestione dei progetti, della raccolta fondi e della misurazione dell'impatto sociale. Ad esempio, solo circa il 30% delle organizzazioni dichiara di utilizzare regolarmente la metodologia SROI (Social Return on Investment).

Tutte le organizzazioni che si sottopongono a ricerche qualitative monitorano costantemente l'impatto delle loro attività, m.in. analizzando indicatori occupazionali o

valutando con la partecipazione dei beneficiari. Queste istituzioni esprimono grande apertura all'attuazione di decisioni straniere verificate. È stato evidenziato l'alto potenziale di trasferimento in altri paesi, m.in. modello dei Centri di Supporto all'Economia Sociale Polaca (OWES) e dei Centri di Integrazione Sociale (CSI), dei meccanismi di cooperazione delle cooperative sociali italiane e delle soluzioni innovative lituane nel campo della digitalizzazione manageriale.