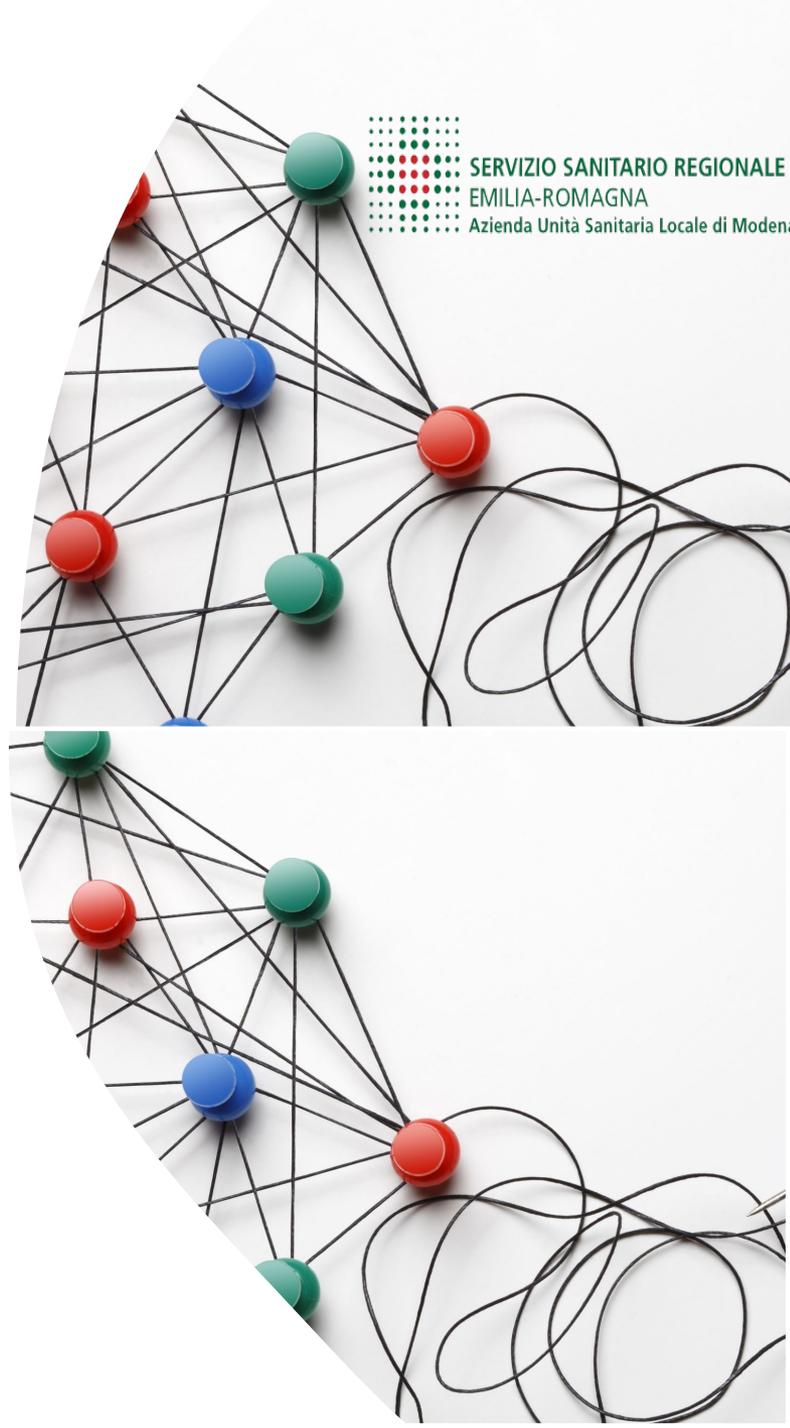


PROGETTO  
**integrazioni**

VALORIZZARE E INTEGRARE LA DIVERSITÀ  
PROFESSIONALE: PERCORSI DI  
APPRENDIMENTO ANTROPOLOGICO PER  
EQUIPE MULTIPROFESSIONALI  
SOCIOSANITARIE

**INTERVENTO DI  
BRUNO RICCIO  
Vignola, 05-05-2022**



# Culture professionali e lavoro condiviso nei servizi

Bruno Riccio, Università di Bologna

Progetto Inte(g)razioni  
AUSL Modena

# Identità (professionali)

**Identità** = come individui e gruppi percepiscono la propria relazione con l'ALTERITA'

**Appartenenza a un gruppo** → condivisione di determinati modelli culturali



confini con l'ALTRO



appartenenza → distinzione → appartenenza → distinzione

# Habitus

Sistema durevole di disposizioni sia fisiche che intellettuali, le quali sono il risultato dell'interiorizzazione di modelli di comportamento e di pensiero elaborati dalla cultura nella quale viviamo in risposta all'ambiente fisico, sociale e culturale che ci circonda (Bourdieu)

# Tra Etnocentrismo ed Essenzialismo

- Riconoscimento relativista di diversità culturale (linguaggi, priorità, gerarchie valoriali)
- Cultura (anche quella professionale) non è una «cosa», muta ed è diversificata al suo interno

# Compartimentazione Servizi

- Difficile circolazione comunicativa ed informativa
- Utente costretto a «migrare» da un servizio all'altro
- Attraversamento dei confini professionali e organizzativi benefico x il «beneficiario»
- Orizzontale e verticale

# Separazioni verticali/orizzontali

- Scarto profondo tra indicazioni espresse dai vertici istituzionali e pratiche quotidiane effettivamente agite dagli operatori
- Gerarchie esplicite/implicite
- Incommensurabilità tra linguaggi differenti e diverse gerarchie valoriali
- Disagio, sofferenza, frustrazione ... spesso attribuita in modo patologizzante al singolo senza interpellare criticamente l'assetto organizzativo

# Leve

- Consapevolezza critica del contesto
- Ogni ruolo va interpretato: *«sapere che anche se navighiamo a vista in un contesto che non ci piace noi possiamo fare la differenza»*
- Sperimentare il valore aggiunto del lavoro condiviso: *«Sapere leggere i problemi è fondamentale per agire bene....e i problemi si leggono insieme, solo mettendo in relazione delle prospettive...*

# Caso: collaborazioni inattese

- Politiche di prima accoglienza vs politiche rivolte all'infanzia.
- All'interno di una stessa organizzazione del privato sociale si è potuto sperimentare quello che noi antropologi chiameremmo un approccio più "olistico" nei confronti di donne richiedenti asilo provenienti dall'Africa Occidentale con i loro bambini.
- Apprendimenti reciproci

# Prese in carico incrociate

- *“Noi prendiamo in carico il bambino insieme alla mamma. E l’equipe dell’accoglienza prende in carico la mamma con il bambino”*
- Per l’equipe NIDO è stata la prima volta in cui ha potuto avere accesso in tempo reale e continuo ad informazioni sulla vita dei bambini e delle madri extra nido, sia in senso longitudinale (la loro storia) che nella quotidianità. Per l’equipe del CAS è stata la prima volta in cui si sono dovuti occupare di bambini 06 anni, senza avere competenze specifiche

# Processi di lavoro integrati

- Le due equipe insieme hanno attivato processi di lavoro integrati: osservazione bifocale, circolarità delle informazioni, riflessione congiunta e rimodulazione continua degli interventi, mettendo in rete e a valore competenze multidisciplinari, specificità e risorse di ciascun ambito di intervento

# Accompagnamento «morbido»

- L'osservazione nei due contesti e il confronto tra le due equipe ha rappresentato un “potenziatore analitico”, che ha consentito di individuare un'azione di accompagnamento “morbida” (graduata) nei due contesti (obiettivo chiaro, tappe graduali e interventi coerenti) e non colpevolizzante nei confronti delle madri

# Apprendimenti

- questa esperienza ha messo in discussione le certezze delle professioniste dell'educazione: “*abbiamo visto la nostra ignoranza*”.
- stimolando il gruppo di lavoro ad un grado superiore di sospensione del giudizio, un approccio più esplorativo ed elastico, minori automatismi e approcci procedurali

# Apprendimenti 2

- Il confronto con l'altra equipe ha dilatato i tempi del giudizio, arricchito le letture e consentito importanti azioni di ricalibratura.
- Ha inoltre messo in contatto il personale educativo con i propri automatismi interiorizzati (le regole del nido, le tipizzazioni, gli stereotipi, i comportamenti attesi) e ha contribuito ad un meta/riflessione sul proprio agire educativo e sul proprio ambito di competenza

# Apprendimenti 3

- *“Sapere di non sapere” e “sapere che non esistono modelli astratti”* offre la base anche emotiva per perseverare nell’azione di focalizzazione e nel raffinare gli strumenti analitici davanti alla complessità sociale di utenti e famiglie contro il rischio di cedere a semplificazioni

- Dare cittadinanza al genitore e ascoltarne le istanze anche superando limiti linguistici viene fatto emergere come strumento di lavoro fondamentale per comprendere e sostenere la costruzione di rapporti di fiducia e riconoscimento reciproco.
- Patrimonio a disposizione di altre famiglie, non solo in termini osservativi/diagnostici ma anche proattivi e relazionali.

# Apprendimenti 4

- L'approccio definito "*morbido*", che mira a lavorare sulle competenze degli utenti e a mettere da parte i "*non si può*", in modo non prescrittivo, viene vissuto dall'equipe come più efficace, solido e potremmo dire duraturo nei suoi effetti futuri ....

# In conclusione....

- Favorire un apprendimento diffuso ai diversi livelli dell'organizzazione
- Investire su ricadute progettuali di ampio respiro
- Integrare diverse culture organizzative (formazione professionale / infanzia / ....)
- Non facile ma necessario
- Provare, sbagliare, riprovare, sbagliare meglio