

## Linee Guida per il progetto d'indagine “Apprendere per Cambiare: i processi di democrazia organizzativa nel CNCA”

### Introduzione

Queste linee guida sono parte integrante del progetto di indagine organizzativa “Apprendere per Cambiare” che il Cantiere “Generare Sociale” ha presentato alla riunione del Consiglio Nazionale, tenutasi a Pomponesco il 20 ed il 21 Aprile 2017. In questa occasione, il Cantiere ha organizzato un workshop volto a consentire una prima fase di raccolta dati e sperimentazione della metodologia.

Il Consiglio ha approvato il progetto e sei Regioni (Lombardia, Emilia Romagna, Toscana, Puglia, Basilicata e Calabria) hanno dato la loro disponibilità per implementare la seconda fase dell'indagine.

Queste linee guida intendono, quindi, sostenere i Presidenti delle sei Regioni disponibili nell'organizzazione di uno spazio di riflessione, metodologicamente strutturato, con gli organismi regionali e finalizzato a raccogliere i dati sulle sperimentazioni organizzative locali.

### Ipotesi di lavoro

Il progetto assume, poggiandosi sulla teoria della complessità applicata alle organizzazioni, che il CNCA:

1. sia un ecosistema di ecosistemi

### Ipotesi su CNCA

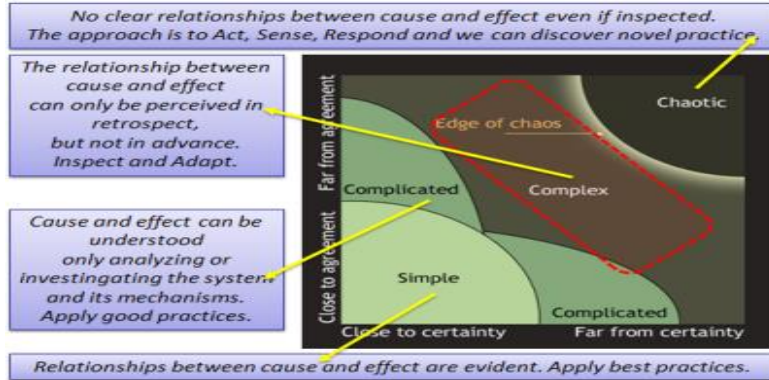
- ▶ Si tratta non di strutture organizzative bensì di reti eco-sistemiche che non sono disegnate come organizzazioni gerarchiche ma come sistemi orizzontali. Sono sistemi di sistemi che sono in costante relazione con il loro ambiente ed i loro stakeholders (interni ed esterni) ed in continui processi di co-costruzione. Sono eco-sistemi complessi che operano attraverso un approccio olistico che si fonda su un approfondito processo di indagine e che coinvolge tutti gli stakeholders costruendo e facilitando azioni sperimentali che promuovono l'apprendimento esperienziale

(c) Antonio Samà, Aprile 2017

19

2. periodicamente si trova ai confini del caos

## Stacey's matrix

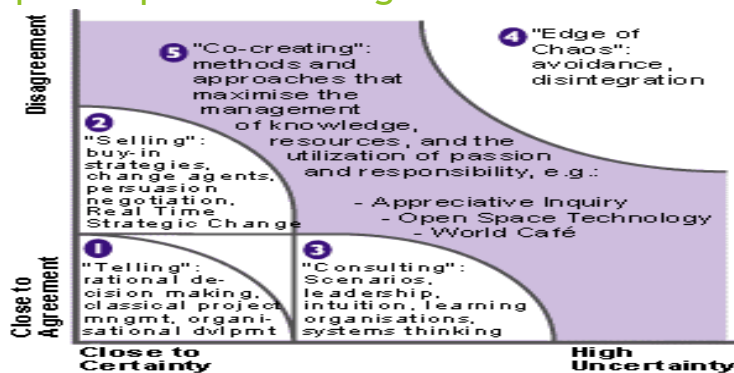


(c) Antonio Samà, Aprile 2017

11

3. è in costante apprendimento

## Stacey's matrix and types of "philosophies of change"



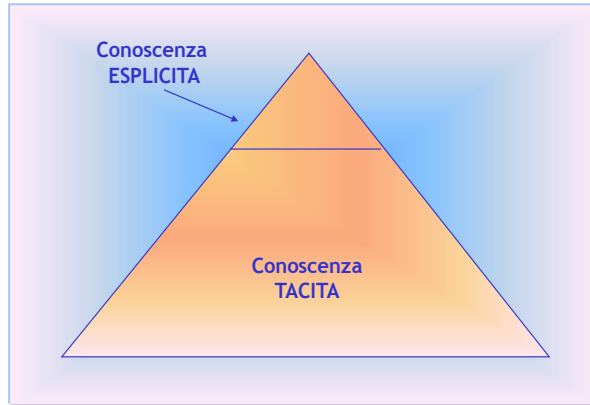
(c) Antonio Samà, Aprile 2017

12

4. ha sia conoscenza tacita che esplicita

## Iceberg della conoscenza

(Polanyi 1979)



(c) Antonio Samà, Aprile 2017

28

5. è impegnato in innovazione di democrazia organizzativa locale

## La democrazia organizzativa

(Harrison )and Freeman, 2004

"In un senso ampio del termine, ogni azione, struttura o processo che aumenta il potere di un ampio gruppo di persone di **influenzare le decisioni e le attività di un'organizzazione** può essere considerata un passo verso la democrazia. In contrasto, ogni azione, struttura o processo che mira a concentrare il potere decisionale e l'influenza sulla governance nella mani di una persona o di piccoli gruppi di persone è un passo che si allontana dalla democrazia"

(c) Antonio Samà, Aprile 2017

16

## Nota metodologica

Il progetto si ispira alla metodologia della ricerca azione perché

### Nota metodologica: Perché ricerca azione

(Samà, in Falcone 2016)

- ▶ «In generale, si può concludere che la ricerca azione sembra assicurare in (...) (con la sua similitudine con una “saggezza convenzionale”) la produzione di nuova conoscenza a partire da una centralità della pratica. L'enfasi sulla dimensione partecipata e sull'integrazione tra conoscenza raggiunta, condivisa ed azione rende la ricerca azione, nel socio-sanitario, particolarmente vicina ai valori ed alle aspettative dei professionisti, degli utenti e delle comunità coinvolte (Israel, Schulz, Parker & Becker, 2001) (...) La ricerca azione sembra, molto più di altri approcci, adatta a lavorare con processi di analisi e cambiamento organizzativo con e per le organizzazioni di servizi alle persone (servizi sociali, sanitari, socio-sanitari, educative ecc.) ed etico-valoriali (volontariato, terzo settore, cooperative, imprese sociali, comunità ecc.)».

(c) Antonio Samà, Aprile 2017

20

### Ricerca Azione come ricerca partecipativa

(Kemmis & McTaggart, 1988)

- ▶ un insieme di pratiche che rispondono ai desideri delle persone per
- ▶ agire creativamente e reagire a problemi pratici
- ▶ implica coinvolgimento nella costruzione di relazioni collaborative
- ▶ rende possibili molti modi del conoscere
- ▶ è orientata ai valori, cercando di indirizzare questioni significative
- ▶ è un processo emergente che cambia e si sviluppa allo stesso modo
- ▶ con cui cambiano e si sviluppano i soggetti in esso coinvolti

(c) Antonio Samà, Aprile 2017

21

## Obiettivi del progetto

- ▶ Il progetto ha i seguenti obiettivi:
  - ▶ Sostenere una fase di riflessione organizzativa interna alla rete del C.N.C.A
  - ▶ Identificare a livello regionale, attraverso un processo di indagine condivisa e partecipata, le innovazioni organizzative - particolarmente sulla democrazia organizzativa - sviluppate dai membri del C.N.C.A
  - ▶ Produrre un rapporto su queste innovazioni
  - ▶ Facilitare la condivisione e la discussione del rapporto nell'Assemblea Nazionale di Bari
  - ▶ Contribuire alle attività di Spello 2017.

(c) Antonio Samà, Aprile 2017

22

## Attività

- ▶ Per lo svolgimento del progetto si prevedono le seguenti attività (tra parentesi i tempi):
- ▶ Autorizzazione del Consiglio al Cantiere "Generare Sociale" ad implementare il progetto (Marzo/Aprile)
- ▶ Evento formativo (Workshop) nel Consiglio del C.N.C.A del 20-21 Aprile 2017 (Aprile)
- ▶ Identificazione di 6/7 Regioni in cui condurre una prima indagine (Aprile)
- ▶ Sostegno periodico, anche attraverso la produzione di linee guida, ai Presidenti delle 6/7 Regioni per la conduzione dell'indagine locale (Maggio)
- ▶ Produzione di un primo rapporto intermedio da presentare al Consiglio (Maggio/Giugno)
- ▶ Produzione di un rapporto finale (Giugno)
- ▶ Presentazione del rapporto finale all'Assemblea Nazionale di Giugno.

(c) Antonio Samà, Aprile 2017

23

### Attività di raccolta dati

Si suggerisce di organizzare lo spazio di riflessione nel corso di una riunione (programmata o specificamente convocata) dell'organismo regionale. Tale evento può essere indicato come workshop di una durata non superiore ai 90', articolata in una presentazione del progetto e del workshop e due sessioni della durata di 35' ciascuna. Il Presidente del CNCA regionale assume il ruolo di facilitatore del workshop con la responsabilità di:

1. presentare il progetto
2. il compito del workshop
3. tenere i tempi
4. facilitare la discussione.

Eventuali risorse necessarie sono:

5. un computer
6. un proiettore
7. una lavagna a fogli mobili
8. pennarelli.

Nello specifico:

### Obiettivo del Workshop

***“Identificare nella nostra rete regionale le esperienze di innovazione in termini di democrazia organizzativa”***

(c) Antonio Samà, Aprile 2017

24

## Programma del workshop

- ▶ 0' - 15' Presentazione del progetto e del workshop
- ▶ 15' - 50' Attività 1
  - ▶ 15'-20' presentazione attività
  - ▶ 20'-40' lavori in sotto-gruppi
  - ▶ 40'-50' presentazione risultati lavoro in sotto-gruppo
- ▶ 50' - 85' Attività 2
  - ▶ 50'-55' presentazione attività
  - ▶ 55'-75' lavori in sotto-gruppi
  - ▶ 75'-85' presentazione risultati lavoro in sotto-gruppo
- ▶ 85' - 90' Conclusioni e Commenti valutativi

(c) Antonio Samà, Aprile 2017

29

## Auto-organizzazione in gruppi di lavoro

Organizzare sotto-gruppi di 5 persone  
Ogni sotto-gruppo riceve

- ▶ 2 fogli bianchi
- ▶ pennarelli

La discussione del gruppo è sintetizzata nei cartelloni e presentata all'intero gruppo

(c) Antonio Samà, Aprile 2017

25

## Attività 1: Discutere e rispondere a

- ▶ Come le nostre organizzazioni stanno vivendo il cambiamento
- ▶ Quali innovazioni organizzative stanno sperimentando
- ▶ 20' gruppi di lavoro
- ▶ 10' plenaria

(c) Antonio Samà, Aprile 2017

26

Per innovazioni organizzative si intendono, per esempio:

- nuovi ruoli
- nuovi processi
  - di lavoro
  - decisionali: chi; dove; quando; come
  - di sistemi informativi
- nuovi sottosistemi

## Attività 2: Discutere e rispondere a

- ▶ Come dare voce ai processi di innovazione organizzativa
- ▶ Come raccontare questi processi
- ▶ 20' gruppi di lavoro
- ▶ 10' plenaria

(c) Antonio Samà, Aprile 2017

27