

Lipio: il meetup mutualistico per il lavoro sociale

▷ *Da Società Dolce una metodologia per motivare il personale grazie all'intelligenza artificiale*



COOPERAZIONE

In Italia, il fabbisogno occupazionale cresce, con una previsione di circa 3,8 milioni di unità necessarie nel periodo 2023-2027, per sostituire i lavoratori in uscita e coprire nuovi posti di lavoro.

I settori in cui opera la cooperazione sociale, come l'assistenza e la cura alle persone anziane, con disabilità, fragili, o i servizi per l'infanzia e l'adolescenza, sono particolarmente interessati: l'invecchiamento

della popolazione e la crescente domanda di servizi alla persona si scontrano con un minor numero di professionisti disponibili sul mercato. A ciò va aggiunta la crisi del lavoro nel sociale, che pare non essere più attrattivo e il bisogno di educatori, operatori sociosanitari, infermieri si colloca all'interno di un mercato in grande fermento e in rapida trasformazione, con una forte competizione tra le imprese.

Come funziona il laboratorio

La cooperativa sociale Società Dolce, che opera con oltre 4mila lavoratori in Emilia Romagna, Lombardia e Veneto, ha attivato il Laboratorio intersettoriale per l'innovazione organizzativa—Lipio dove sviluppare strategie innovative per attrarre, motivare e far crescere le risorse umane, promuovendo la collaborazione e la condivisione di buone pratiche tra i diversi settori aziendali.

La sfida, oggi, oltre a trovare i lavoratori, è far sì che non se ne vadano, in un'emorragia che da anni li spinge dal privato sociale verso il pubblico, dove ritmi e paghe sono più accattivanti.

Cosa fare? A questa domanda risponde **Pietro Segata**, presidente della cooperativa: «Motivare. Abbiamo avviato un percorso di innovazione per Società Dolce, con l'obiettivo di costruire un'organizzazione resiliente, capace di adattarsi alle trasfor-

mazioni, dove il capitale umano sia la ricchezza principale, la forza propulsiva che fa la differenza. Trovare i lavoratori necessari è difficile, ma trattenerli lo è altrettanto».

Il primo passo in questa direzione è stato il recente incontro MeetUp Lipio, che ha riunito 130 coordinatori e coordinatrici dei servizi della cooperativa per parlare del tema, di motivazione e performance, di gestione del cambiamento, con la condivisione di materiali e la raccolta di feedback, momenti di formazione e workshop interattivi, confrontandosi e condividendo le buone pratiche. Chi si occupa di minori, o di disabilità, di senza dimora, migranti, anziani, chi di servizi sanitari, ognuno operativo in un ambito diverso, ma accomunati dalla stessa passione.

Primo: ascoltare

Le riflessioni dei partecipanti sono state raccolte in slides finali, dove emergono i "superpoteri" dei coordinatori in termini di soft skills, l'importanza di lavorare insieme per creare sinergie e rispondere efficacemente alle sfide del mercato, la necessità di strategie innovative per attrarre, motivare, far crescere il personale e portarlo a collaborare. «Pensiero lento, pensiero veloce», spiega **Pietro Ravagli**, responsabile Hr e It della cooperativa. Le interviste ai lavoratori sono state condive grazie all'intelligenza artificiale e mostrate nella loro prima sintesi e interpretazione a chiusura dell'incontro. «Raccolgono le affermazioni e le proposte più incisive dei nostri coordinatori, che possiamo ri-

assumere così: puntare sulla motivazione e l'ascolto è cruciale, così come un ambiente di lavoro stimolante e attento alle esigenze dei dipendenti è fondamentale per attrarre e trattenere talenti, promuovere la crescita professionale e favorire il raggiungimento degli obiettivi aziendali. L'ascolto attivo, la formazione mirata e la creazione di percorsi di feedback regolari sono strumenti importanti per coltivare la motivazione e la soddisfazione di chi lavora con noi e dare così continuità al welfare del futuro», chiosa Ravagli.

Silvia Vicchi

L'ascolto attivo, la formazione mirata e percorsi di feedback mirati sono strumenti fondamentali
Pietro Ravagli