PRESENTAZIONE Comunità Terapeuitca Rosa dei Venti

La comunita Rosa dei Venti nasce nel 1997 dall'omonima associazione fondata dall'ancora attuale direttore generale Luca Mingarelli.
Si propone come comunità privata accreditata per adolescenti e fin dall'inizio propone un modello di cura basato sull'esperienza della vita quotidiana e l'attività laboratoriale e artistica; Un importante spazio è da sempre deputato agli interventi in natura. Il nome porta in se il concetto di 'orientamento' che nella CT per adolescenti si può declinare in Una cura dello spazio interiore, emotivo e psichico dei ragazzi che speso è caratterizzato da deprivazione e disorientamento.
La ct CT accoglie otto adolescenti di entrambi i sessi, inserito ineta compresa dai 13 ai 18 anni.
La prima sede fu a Erba, una piccola cittadina in provincia di Como. Nel 2008 la sede si trasferisce nell'attuale sede aita in Casnate con Bernate, piccolo paese sempre della provincia di Como. Il luogo scelto come sede della CT parla della cultura di cui la Rosa dei Venti è promotrice e cioè l'inserimento nel contesto sociale e una spinta morta ai propri ospiti verso tale contesto e la sperimentazione delle autonomie che in esso possono espresse. La casa comunità è infatti posta all'interno di una vecchia corte proprio si fronte al municipio e quindi in centro al paese.
Per noi la comunità è un sistema aperto e delimitato da un confine che la separa e la mette in contatto con il mondo sociale. Nel progetto terapeutico le componenti della rete interne e esterne sono coinvolte in modo attivo e comprendono in prima persona l'adolescente e a seguire familiari, servizi invianti, operatori della CT e persone significative nei contesto sociali in cui è inserito.
La CT rosa dei venti è dunque un micr risistema complesso e in continuo movimento, come anche l'adolescenza, ed è costituito di sottosistemi che si interrelazionano inserito in un macro sistema sociale, per cui possiamo dire che l'intervento comprende le dimensioni 'io-gruppo CT-società'.

Questa breve descrizione ci porta direttamente a presentare uno dei punti ritenuti forti della nostra CT e cioè la responsabilizzazione degli ospiti (item da 3.1 a 3.2.1). Gli ospiti vengono infatti aiutati ad assumersi graduali responsabilità all'interno del percorso terapeutico, a partire dalla cura dei propri spazi, all'assumere la referenza Di spazi comuni, alla referenza di altri ospiti in fase di inserimento, in supporto degli operatori stessi. A seconda delle singole individualità tali responsabilità vengono assunte in diversi tempi e modalita, fino ad arrivare al ruolo di senior che rappresenta il raggiungimento di un buon livello progettuale per cui l'ospite può assumere un ruolo differenziato all'interno del gruppo comunità.
Gli ospiti vengono anche coinvolti nella selezione del personale nella fase di prova/osservazione del candidato in comunità e riferiscono le loro impressioni direttamente alla direzione delle risorse umane.
Un altro punto di forza che ci sentiamo di sottolineare è quello relativo alla formazione per cui è previsto un piano formativo annuale con esperti interni ed esterni che adottano metodi di insegnamento esperienza le e teorico. In tale organizzazione è prevista anche una supervisione mensile che in questo momento storico è deputata alle dinamiche di gruppo, offrendo così uno spazio di confronto libero e allo stesso tempo protetto in cui esprimere difficoltà e emozioni.
Questa struttura formativa rientra nel nostro programma di 'Support Staff System' gestito dal Direttore delle Risorse Umane che per prevede oltre alla formazione sovra

esposta anche un supporto individuale al ruolo, con colloqui più frequenti nei primi mesi dell'esperienza lavorativa.

Tra i punti critici sottolineamo in particolare l'item cs3 che riguarda la chiarezza dei limiti e dei codini, in quanto spesso vengono discussi, ma tendiamo a portare avanti una forte differenziazione individuale degli ospiti, a eco da del momento progettuale, che porta ad avere poca chiarezza. Cioè può contribuire a una mancata percezione di sicurezza emotiva nel lavoro (item cs5) in quanto si genera confusione nelle modalità da adottare.
Uno spunto di riflessione c'è stato proposto dall'item 1.5.1 in quanto gli spazi di confronto quotidiani sono previsto solo per gli operatori (passaggi di consegna) e non per gli ospiti. Sarebbe interessante se tre CT hanno questi spazi per gli ospiti o per l'intero gruppo comunità.
Questa debolezza è forse correlata all'item cs13 in cui ci siamo tesi conto che gli ospiti non vengono sollecitati a prendere spazi di discussione attiva. Questo lo leghiamo al momento storico della nostra CT in cui attualmente il gruppo ospiti è piuttosto nuovo e quindi fatica a proporsi in modo attivo. Come coinvolgerli maggiormente?
Altro punto critico è l'item 2.2.2 per cui sentiamo la parte deputata alla continuità non di alto livello, in quanto risulta complesso portare avanti una linea condivisa sempre. Abbiamo discusso di ciò in una delle ultimi sipeupervisioni arrivando a individuare il limite nell'eccessivo coinvolgimento del piano emotivo nella relazione con l'ospite; come se la relazione momentanea fosse talmente intensa da diminuire l'attenzione sul piano globale e quindi un venir meno della linea dell'equipe.
Per quanto riguarda la gestione dell'emergenza abbiamo dei protocolli e dei contenitori, quali il gruppo crisi, che devono però essere meglio descritti e trapassati al gruppo operativo attuale. Da migliorare le direttive sulla gestione dei rischi in quanto manca la descrizione delle responsabilità (item 2.5.1, 3.3.2).
Ultima area critica da segnalare è quella relativa al riconoscimento (item 3.4 e 3.41.) in quanto tendiamo a discutere e osservare mggiormente le situazioni critiche e a sottovalutare i miglioramenti. Sono più le riparazione dei premi. Abbiamo solo un riconoscimento strutturato che è quello relativo alla cura della casa (gran premio della cura degli spazi).

Segnaliamo inoltre di aver dato il punteggio più basso all'item 1.3.3, ma di non ritenerlo un punto di debolezza in quanto l'ospite viene ascoltato nelle sue modalità di entrare in relazione, ma il coinvolgimento diretto nella scelta del referente non permetterebbe sempre un lavoro adeguato su di esse.