



Intervista - Karin Lange

WP 2

Attività 1 (Intervista ai leader)

Sviluppato da Wisamar | luglio 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Metadati dell'intervista

Data dell'intervista:	22.07.2025
Nome dell'intervistatore:	Franziska Bommas
Consenso per la raccolta dei dati	sì
Ulteriori osservazioni sull'intervista	L'intervista è stata condotta come conversazione online.

Conosci il leader

Nome:	Karin Lange
Età:	52
Genere:	femminile
Ruolo e posizione attuali:	Presidente dell'associazione "einsmehr"
Anni di esperienza lavorativa:	15
Anni in ruoli di leadership:	15
Organizzazione:	Iniziativa Einsmehr Sindrome di Down Augsburg
Settore di attività:	Social
Paese / Città:	Germania, Augusta
Dimensione dell'organizzazione:	☐ Micro ☐ Piccola ☐ Media xGrande

Contenuto principale dell'intervista

Sezione dell'intervista	Riepilogo delle risposte	Fraresi da ricordare
Il percorso verso la leadership Momenti chiave, sfide, valori	Il percorso di Karin Lange nella leadership è iniziato in modo inaspettato, guidato da bisogni personali e dall'impegno comunitario. Dopo essersi trasferita ad Augusta e aver partecipato a un gruppo di auto-aiuto per genitori di bambini con sindrome di Down, ha avviato la fondazione dell'associazione "einsmehr" quando quel gruppo rischiava lo scioglimento. Il suo background professionale nel settore dell'ospitalità ha contribuito a definire il suo ruolo, portandola a importanti traguardi: la fondazione di un hotel che impiega persone con e senza disabilità in modo paritario, la creazione di un'accademia di formazione e il lancio del "Backmobil" inclusivo. Questi sforzi si basano su forti valori di inclusione, problem solving pratico e leadership orientata al lavoro di squadra. Col tempo, è cresciuta assumendo un ruolo di leadership sempre più visibile al pubblico. Sottolinea che per lei la leadership si fonda su una visione collettiva, non su gerarchie, e crede profondamente nella collaborazione orientata al futuro attraverso iniziative come workshop di visione e ritiri di team.	"E così è stato facile fare il salto e dire: ora costruirò l'associazione e organizzerò vari eventi, vediamo cosa vogliono i nostri membri; ed è stato e continua a essere assolutamente il mio ambito, mi arricchisce completamente e prospero davvero in questo ambiente." "Abbiamo 24 dipendenti lì, e precisamente la metà di loro ha disabilità—disabilità molto diverse, perché è semplicemente così. Inclusione significa che chiunque desideri candidarsi da noi può farlo, e successivamente valutiamo se si inserisce in questo team." "Non ci consideriamo una gerarchia, ma piuttosto un'unica grande squadra."
Il tuo approccio alla leadership Inclusione, processo decisionale, visione	Karin Lange dà priorità al riconoscimento e al rispetto a livello individuale. Esercita una leadership profondamente personale, conoscendo i compleanni, seguendo da vicino le sfide e riconoscendo i contributi sia in privato che pubblicamente. La sua visione dell'inclusione si vive quotidianamente: le decisioni sul personale si basano sui punti di forza, non sui deficit, e tutte le voci sono ugualmente valorizzate. Si assicura che i risultati, anche i più piccoli, siano apprezzati pubblicamente e incoraggia attivamente il feedback. Un	"No, cerco di essere molto attenta, di ricordare quando sono i loro compleanni, se hanno qualche problema, di seguirli, affinché si sentano davvero visti e non solo considerati nel loro ruolo."

	cambiamento sostenibile e di empowerment è stato il passaggio dal lavoro esclusivamente volontario a ruoli retribuiti, affrontando con sensibilità la complessità dell'equità tra volontari e personale retribuito. Ritiene che la leadership sia condivisa e costruita attraverso fiducia, empatia e promuovendo un ambiente sicuro in cui tutti si sentano visti e valorizzati.	“(...) dobbiamo prenderci cura gli uni degli altri con molta attenzione perché siamo un team inclusivo, ma al tempo stesso questo è anche il nostro punto di forza, (...)”
Guidare il cambiamento Strategie per risultati sostenibili e positivi	La leadership di Karin Lange favorisce la collaborazione a tutti i livelli — dalle riunioni mensili del consiglio alle partnership interorganizzative. Cerca una responsabilità condivisa e si impegna nel processo decisionale attraverso un dialogo frequente, piuttosto che tramite direttive dall'alto. I risultati vengono valutati attraverso impatti concreti, come l'impiego di persone con disabilità nel mercato del lavoro aperto, il feedback dei partecipanti e la crescita delle partnership con le imprese. Il successo si misura anche attraverso momenti emotivi, come vedere team inclusivi celebrati durante festival o giovani volontari commossi dalla loro esperienza. La portata del loro lavoro (ad esempio, attività nelle scuole, eventi pubblici) ha costruito un modello sostenibile di inclusione che si estende oltre la loro organizzazione, coinvolgendo la società nel suo complesso.	“Esattamente, ma soprattutto quando si tratta della nuova generazione, bisogna trovare qualcuno che sia adeguato, una persona a cui potersi rivolgere in caso di dubbi o necessità, qualcuno che possa portare avanti il lavoro altrettanto bene, una persona che possa tenere tutto insieme.” “Il fatto che siano ancora così pochi (a entrare in contatto con persone con disabilità) ci fa pensare che molto di più si potrebbe ottenere in termini di inclusione e uguaglianza se si creassero molti più spazi dedicati; per questo stiamo diffondendo il messaggio ovunque.”
Pregiudizi e appartenenza Strumenti, pratiche, consapevolezza	Karin Lange e il suo team usano diversi strumenti per promuovere la consapevolezza sui pregiudizi e garantire il senso di appartenenza, inclusa la riflessione strutturata durante i ritiri e le Klausurtagungen (giornate dedicate alla strategia), meccanismi di feedback continui e consigli consultivi che includono membri con sindrome di Down. Progettano i loro gruppi e progetti per costruire fiducia, elemento essenziale affinché le diverse voci vengano ascoltate. Conversazioni informali regolari e check-in mirati sono strumenti fondamentali per identificare eventuali lacune nell'inclusione. Lo spazio è creato affinché tutti i membri possano essere ascoltati—sia nei gruppi giovanili, durante eventi	«Affinché possano partecipare ovunque, così che l'inclusione funzioni non solo secondo le idee dei genitori, ma anche secondo le idee dei nostri membri e dei nostri bambini.» «Le riunioni del nostro consiglio sono sempre aperte al pubblico, quindi ogni



	sociali o nelle sessioni di feedback—garantendo non solo la partecipazione, ma anche la co-proprietà della loro cultura inclusiva.	membro può partecipare; inoltre, invio sempre una email circolare per informarvi se avete qualcosa da dire ma non volete venire alla riunione o preferite non esprimerlo lì.» In tal caso, fidati di me e raccontami le tue preoccupazioni. Parla con me in privato e ti offrirò sempre diverse opzioni.»
Condividere ciò che funziona Ispirazione, esempi, strumenti trasferibili	Karin Lange sostiene l'importanza di sperimentare senza paura di fallire. Molte delle loro iniziative di successo sono iniziate in piccolo: l'hotel, l'accademia, il Backmobil, l'outreach scolastico. Questi si sono sviluppati attraverso un apprendimento iterativo e il feedback. Sottolinea l'importanza di abitudini regolari incentrate sulla comunità, come pasti condivisi, eventi di ringraziamento e riconoscimento personale dei contributi. L'ispirazione deriva dalle esperienze vissute e dall'innovazione dal basso, più che dalla teoria formale. Menziona inoltre la rete Embrace come risorsa per l'apprendimento tra pari tra hotel inclusivi, dove personale e idee vengono scambiati. La sua filosofia è semplice: «Se non noi, chi?»—incoraggiando gli altri ad agire, adattarsi e creare cambiamento attraverso l'azione.	«Quindi, naturalmente, riunioni regolari, ascolto costante, vita comunitaria regolare in senso positivo, affinché non ci si incontri solo per lavorare, ma anche per altri motivi.» «Se non noi, chi?» «E io dico sempre: se non lo facciamo noi, chi lo farà?» Si possono anche incontrare limitazioni o ostacoli, o imbattersi in un muro e dire che era qualcosa che volevamo fare, ma che semplicemente non riusciamo a superare. Ma questo non importa in termini dell'esperienza che abbiamo acquisito fino a quel punto, fino a quel muro. Puoi passarlo ad altri comitati e dire: provateci, oppure puoi dire: abbiamo acquisito questa esperienza durante questo periodo. Non abbiamo raggiunto l'obiettivo, ma ora possiamo

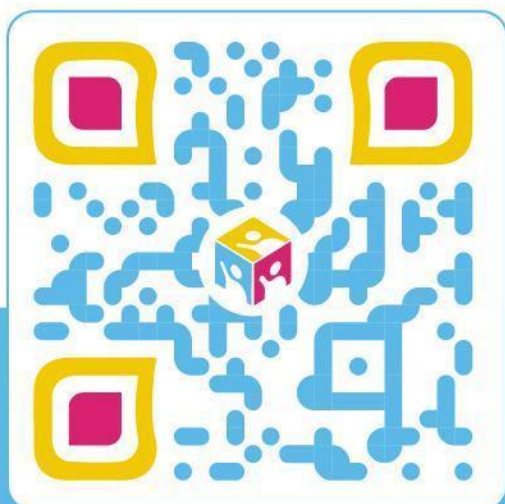


		utilizzare l'esperienza in un contesto diverso, per un'azione diversa. Penso che il mio motto sia semplicemente provare.
--	--	--



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.