



Intervista - Soliha

WP 2

Attività 1 (Intervista ai leader)

Sviluppato da BGE Ile Conseil | Ottobre 2025

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



Co-funded by
the European Union

Metadati dell'intervista

Data dell'intervista:	25/07/2025
Nome dell'intervistatore:	Marie-Ange GAY
Consenso per la raccolta dei dati	Sì
Osservazioni aggiuntive sull'intervista	Leadership incentrata sull'inclusione sociale, la dignità e l'accessibilità per le popolazioni vulnerabili (in particolare gli anziani)

Incontra il leader

Nome:	Vanina Battesti
Età:	45
Genere:	Femminile
Ruolo e posizione attuali:	Direttrice
Anni di esperienza lavorativa:	15 anni
Anni in ruoli di leadership:	15 anni
Organizzazione:	SOLIHA
Settore di attività:	Edilizia sociale / Inclusione / ONG
Paese / Città:	Francia / Bastia (Corsica)
Dimensione dell'organizzazione:	☐ Micro ☒ X Piccola ☐ Media ☐ Grande

Intervista

Sezione	Contenuto	Frase da ricordare
Il percorso verso la leadership Momenti chiave, sfide, valori	Vanina Battesti si è profondamente impegnata nella promozione dell'abitare come strumento di inclusione sociale. In SOLIHA sostiene le popolazioni vulnerabili, in particolare gli anziani che affrontano isolamento, discriminazione e abitazioni inaccessibili. I momenti chiave della sua leadership sono emersi dall'affrontare situazioni difficili che l'hanno spinta verso una visione più umana e inclusiva. Sottolinea la dignità, l'ascolto attivo e il partenariato con gli attori locali.	• «L'abitare non deve essere considerato una semplice soluzione tecnica, ma un potente motore di inclusione sociale.» • «Queste esperienze mi hanno spinto ad adottare una visione più ampia e umanocentrica della leadership.» • «Sono più orgogliosa di aver contribuito a cambiare il nostro modo di lavorare, ponendo al centro delle nostre azioni l'umanità, la dignità e l'inclusione.»
Il suo approccio alla leadership Inclusione, processo decisionale, visione	La sua leadership è guidata dalla sostenibilità nelle sue dimensioni ambientale, sociale e umana. Il processo decisionale si concentra sull'impatto a lungo termine per i beneficiari, specialmente gli anziani vulnerabili. Si propone di promuovere una cultura lavorativa in cui i membri del team si sentano valorizzati, incoraggiati a riflettere sul proprio impatto e connessi a una missione più ampia. Evidenzia inoltre l'importanza della collaborazione con i partner locali per amplificare il loro impatto collettivo.	• «Pensiamo al nostro impatto non solo in termini di abitazioni ristrutturate, ma anche di fiducia riconquistata.» • «Lavorare in SOLIHA non significa solo gestire pratiche, bensì sostenere persone che spesso non si fidano più del sistema.»

		• «Cerco di creare un ambiente in cui tutti si sentano ascoltati, valorizzati e incoraggiati.»
Guidare il cambiamento Strategie per risultati sostenibili e positivi	Il ruolo di Vanina si colloca all'incrocio tra questioni sociali e ambientali. Garantisce che i progetti migliorino sia le condizioni di vita delle persone sia la sostenibilità ambientale. La sua leadership si fonda sull'ascolto attivo, l'intelligenza collettiva e la responsabilità condivisa all'interno del suo team. Valuta l'impatto attraverso feedback qualitativi e cambiamenti nelle pratiche del team. Nel 2024, circa 105 persone hanno ricevuto supporto da SOLIHA Haute-Corse per rendere le loro abitazioni più accessibili e confortevoli. Questo rappresenta circa 80 domande presentate e gestite durante l'anno.	• “Prendersi cura delle persone senza prendersi cura anche del loro ambiente sarebbe incompleto.” • “Mi affido all'ascolto e a una prospettiva a lungo termine quando le situazioni si complicano.” • “Tutti sanno di avere un ruolo essenziale da svolgere.”
Pregiudizi e Appartenenza Strumenti, pratiche, consapevolezza	SOLIHA ha sviluppato pratiche di comunicazione inclusiva per ridurre le barriere per gli anziani, come un linguaggio semplificato, materiali a caratteri grandi e supporto in presenza. L'organizzazione riflette regolarmente su casi reali per affrontare i pregiudizi inconsci. Vanina sottolinea l'importanza di creare spazi in cui le persone, sia beneficiari sia personale, possano esprimersi liberamente e costruire soluzioni insieme.	• “Adattiamo il modo di comunicare: riformuliamo le cose con termini semplici, utilizziamo documenti a caratteri grandi e ci prendiamo il tempo di spiegare ogni passaggio.” • “Occorre creare le condizioni giuste affinché le persone si esprimano nel proprio modo.” • “Ci ha mostrato quanto sia importante ascoltare tutte le voci.”

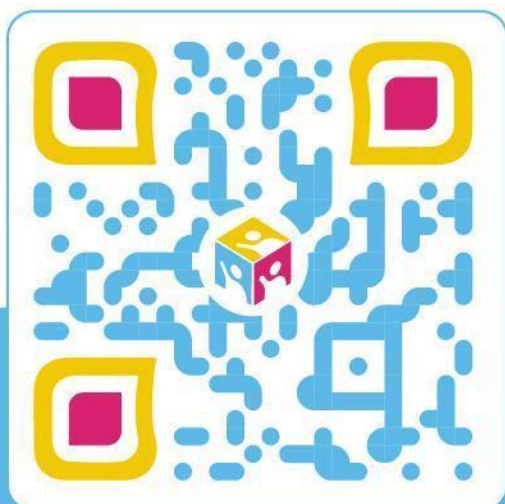


Condividere Ciò Che Funziona Ispirazioni, esempi, strumenti trasferibili	Raccomanda una riflessione regolare del team basata su situazioni reali come modalità per costruire inclusione e consapevolezza dei pregiudizi. Vanina si ispira all'esperienza diretta sul campo e alle interazioni quotidiane con colleghi e beneficiari. Questo processo di apprendimento continuo definisce le pratiche inclusive dell'organizzazione.	• «Anche su piccola scala, alcune pratiche possono fare una vera differenza.» • «Spesso sono le situazioni concrete e le conversazioni con beneficiari o colleghi a aiutarmi a individuare i pregiudizi.»
---	--	---



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.