Gruppo provinciale di formazione permanente degli assistenti sociali della provincia di Mantova

Percorso di aggiornamento e formazione per assistenti sociali

Mantova *14 febbraio 2013*

Primo modulo- secondo incontro

Ugo De Ambrogio udeambrogio@irsonline.it
Francesca Merlini fmerlini@irsonline.it

Brainstorming:
oggi assistente sociale è….

- Fatica, Disturba altri (assessori e responsabili), Utile ?, Potente, Resistere, Parafulmine, Sottovalutata, Sopravalutata, Sovraesposta, Sottoconsiderata, Etichettata, Confuso, Sfiduciata, Sola (**i vissuti**)

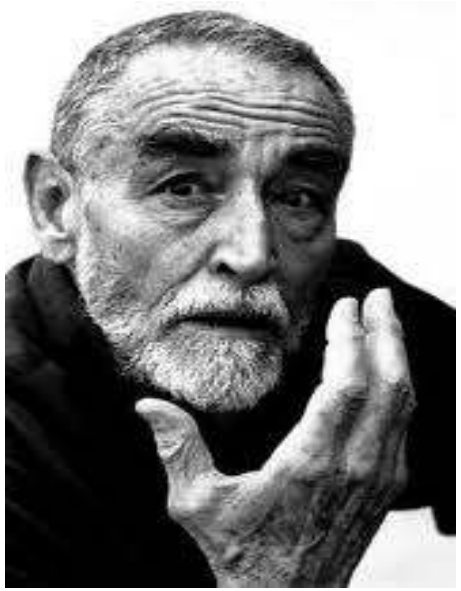
- Flessibilità, Essere adattabile, Creativa, Essere nella crisi, Mettersi in discussione, Empatica (**il saper essere**)

- Esperta nella relazione di aiuto, Multitasking, Attivatrice di risorse, Lavora sull' emergenza, Formata e informata, Rompe, Cercatrice di risorse, Si deve informare, Costruisce relazioni, Mediatrice (**il saper fare**)

i ruoli ?

RUOLO - Dal latino *rotulus* -

il rotolo sul quale l'attore leggeva in scena la propria parte



DEFINIZIONE DI RUOLO 1

Ogni ***contesto organizzativo*** esprime,
in termini più o meno espliciti,
una ***rete di posizioni***:
tali posizioni vengono chiamate ***ruoli***
(Jaques 1951)

DEFINIZIONE DI RUOLO 2

L'***insieme*** dei bisogni, scopi, convinzioni, sentimenti, atteggiamenti, valori ed azioni che i membri di una comunità ***si attendono*** che caratterizzi l'occupante tipico di una ***posizione***

(Krech, Crutchfield, Ballachey 1970)

DEFINIZIONE DI RUOLO 3

L'insieme delle ***norme*** e delle ***aspettative*** che convergono su un individuo in quanto occupa una determinata ***posizione*** in una più o meno strutturata ***rete di relazioni*** sociali ovvero in un ***sistema sociale***…

comportamento di ruolo è il modo con cui l'individuo che occupa una data posizione effettivamente agisce

(Gallino 1978)

Processo di assunzione del ruolo 1

- In questo processo dinamico, il contenuto formale del ruolo, predeterminato dalla struttura organizzativa, è sottoposto a ***pressioni e aspettative*** provenienti contemporaneamente da chi ricopre il ruolo e da chi, in altri ruoli e posizioni, si relaziona ad esso.

Processo di assunzione del ruolo 2

- Pressioni ed aspettative reciproche, tra i diversi soggetti, comportano che ***l'esercizio effettivo del ruolo non corrisponda perfettamente al mandato, ma si discosti da esso, in maniera maggiore o minore, a seconda delle soggettività e circostanze.***

Processo di assunzione del ruolo 4

Si sviluppa in rapporto a:

- ***Determinazioni formali***, stabilite all'interno del sistema organizzativo,
- ***Sollecitazioni informali***, provenienti dalle relazioni di ruolo in atto,
- ***Presupposti culturali***, che connotano in vario modo la sostanza ed il contenuto di ruolo,
- ***Integrazioni personali*** delle caratteristiche del mandato del ruolo

Ruolo

Aspettative di altri ruoli
Aspettative personali
Determinazioni formali
cultura professionale

Caratteristiche del ruolo

E' dunque possibile distinguere in ciascun ruolo:

Una componente **prescrittiva**

Una componente **discrezionale**

Componente prescrittiva

La componente **prescrittiva** è regolata da norme date dalla legislazione, dall'organizzazione, dai superiori.

Rappresenta un ambito di sicurezza, ma è anche un limite alla libertà e creatività individuale

Componente discrezionale

La componente **discrezionale** è quella_per la quale la persona si trova a decidere da sola, in autonomia, su alcuni aspetti della propria attività.

Da una parte rappresenta la nostra possibilità di decidere ed agire in modo personale, dall'altra ci pone il problema di scegliere come operare senza la certezza del risultato della nostra scelta

La consapevolezza della presenza di entrambe le componenti: **prescrittiva** e **discrezionale,** e l'equilibrio fra queste, determinano la assunzione della **responsabilità** di ruolo

Ruolo e persona

I ruoli non sono persone e le persone non sono ruoli, ma molto più di questi

le persone interpretano, spesso anche simultaneamente, più di un ruolo

molte comunicazioni disfunzionali nelle organizzazioni nascono e si amplificano nel momento in cui persona e ruolo si confondono

Il modello di ruolo Transazionale (Schmid 2008)

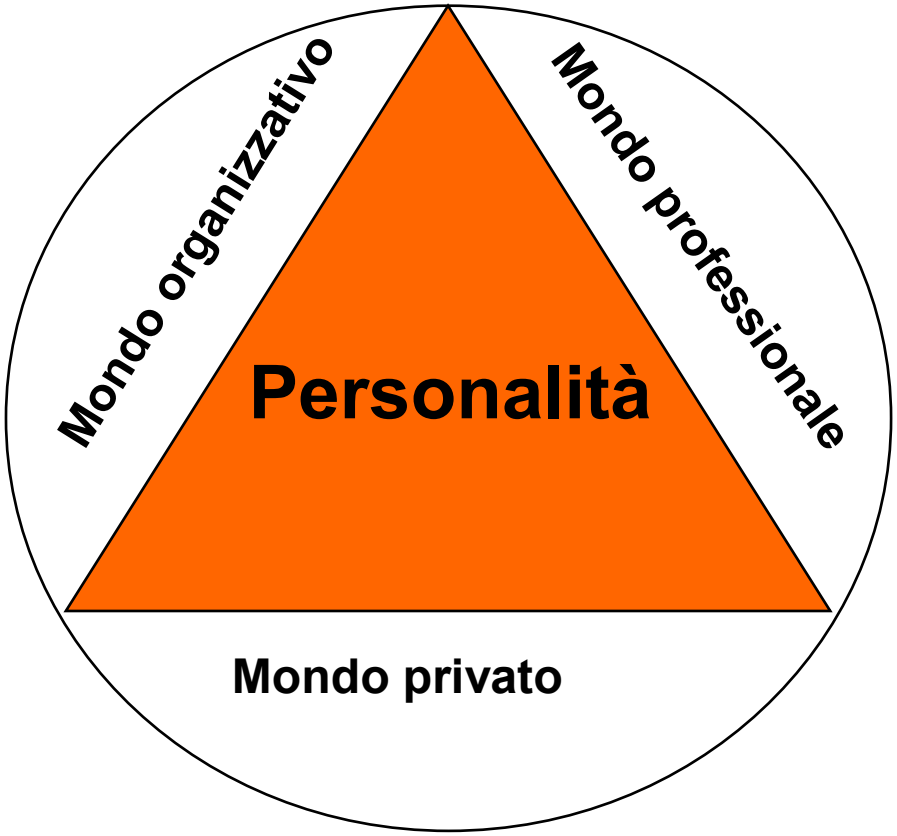
Nel modello di ruolo della personalità la persona è descritta come un "portfolio" dei suoi ruoli giocati nel "palco" del suo mondo

L'unicità e umanità della persona è espressa anche nel modo in cui struttura i propri ruoli

Il modello di ruolo Transazionale (Schmid 2008)

Il modello dei tre mondi: il privato, l'organizzativo e il professionale

Il modello di personalità dei tre mondi



Il modello di ruolo a catena (The role ladder model)

- Ruoli organizzativi
- Ruoli professionali
- Ruoli privati

Il modello di personalità dei tre mondi e il modello di ruolo a catena (esempio)

Ruoli Organizzativi:

Responsabile di progetto, coordinatore di equipe, direttore ecc.

Ruoli Professionali:

Assistente sociale, Sociologo, Psicologo, operatore sociale,

Ruoli Privati:

Madre, moglie, sorella, figlia

Contaminazione di ruolo

Quando l'individuo considera elementi alieni al proprio ruolo come parte di esso.

Inclusione cronica di elementi di altri ruoli in un ruolo, senza che la persona che lo esercita ne sia consapevole

Contaminazione di ruolo

Oppure non non considera elementi propri del suo ruolo (componente discrezionale) come parte di esso.

Esclusione cronica di elementi discrezionali del proprio ruolo evitando assunzioni di responsabilità che gli sono proprie

Citazione finale

- “Molti mi hanno chiesto quale sia stato il mio ruolo preferito o quello in cui mi sono maggiormente identificata. Ho sempre risposto che il mio ruolo preferito è quello che sta danzando in questo momento che non si può costruire sulla sicurezza, bisogna rischiare. Tutto è rischio”. (Marta Graham)

L'ANALISI SWOT

ESERCITAZIONE IN SOTTOGRUPPI

Con un'analisi SWOT identificate i principali punti di forza e di debolezza legati al lavoro dell'assistente sociale oggi,

- sia di tipo interno (ovvero legati all'esercizio discrezionale del vostro ruolo)

- e le opportunità e minacce presenti nel contesto esterno (ovvero legate a scelte e decisioni esterne rispetto al campo discrezionale degli assistenti sociali)

DIAGRAMMA SWOT

Lavoro in sottogruppo 1: - SWOT – Enti locali

Punti di forza S	Punti di debolezza W
Interni	
•Creatività, poter scegliere le risorse esterne cercare risorse che rendono anche piacevole il lavoro •Ricerca, connessione di risorse e costruzione di relazioni •Creatività nel lavoro con l'utenza •Relazioni informali •Esperienza acquisita sul campo •Capacità di confrontarsi anche con le colleghe (da ricercarsi) •Mettersi in gioco •Capacità di ricercare occasioni di formazione e le vivo con interesse •curiosità	• Perdita di desiderio di confronto • Stanchezza dopo anni di lavoro e minore vitalità • Non comunicazione – autosufficienza e incapacità di condividere le esperienze • Non ricercare spazi di riflessione e verifica sul proprio lavoro • Non prendersi tempo per pensare • Smania del fare e del dare risposte • stress
Esterni **O**	**T**

Lavoro in sottogruppo 1: - SWOT – Enti locali

Esterni	
O	**T**
•Occasioni di formazione anche finanziata •Presenza di fondi e finanziamenti •Possibilità di differenziare i progetti (adattamento) •Piani di zona (per alcuni) come occasione di lavoro insieme •Lavoro di rete •Associazioni di volontariato e terzo settore •Colleghi giovani •Tirocinanti •Lavorare accanto a colleghi con esperienze differenti anche come età	•Mancanza di tempo per il confronto e mancanza di formalizzazione dello stesso •Scarso riconoscimento della necessità del confronto (da parte degli amministratori) •Richieste amministrative preponderanti •Eccesso di progetti sui servizi •Rigidità delle risorse finalizzate alla progettazione (poco continuativa nel tempo) •Mancanza di risorse •Differenziazione contrattuali e precarietà: datori di lavoro diversi •Responsabili che non conoscono il ruolo dell'AS •Continue priorità burocratiche/amministrative e fronteggiamento dell'urgenza •Grande diversificazione e frammentazione dei servizi, delle prestazioni e delle risorse a disposizione •Mancanza di visione progettuale politica e di linee di indirizzo •Normativa frammentata e frammentante •Mancanza di integrazione socio-sanitaria •Dismissione di servizi

Lavoro in sottogruppo 2: - SWOT – Enti locali

Punti di forza **S**	**Punti di debolezza** **W**
Interni	
•Relazione familiarità fiducia •Flessibilità •Libertà di scelta, •Creatività •Costruire risposte personalizzate •Seguire l'evoluzione dei progetti •Possibilità di esreimere la propria lettura dei problemi •Possibilità di utilizzare metodologie diverse •Possibilità di influenzare il contesto e di incidere sulle scelte •Riflessione/rielaborazione	• Solitudine • Parlare un'altra lingua (rispetto all'ente) • Incertezza • Atteggiamento di attesa nei confronti di altri nella definizione di prassi operative • Valutazioni non chiare che possono provocare danni (assenza di strumenti e metodi condivisi) • Difficoltà ad esercitare alcune parti della professione (lavoro con gruppi e comunità) • Consapevolezza e riconoscimento del proprio ruolo • Difesa (atteggiamento di difesa e innalzamento di barriere)
Esterni O	T
	• Solitudine •Eccessiva burocrazia

Lavoro in sottogruppo 3: - SWOT – Sanitario e sociosanitario

Punti di forza **S**	**Punti di debolezza** **W**
Interni	
• Capacita di analisi globale •Valorizzazione integrazione •Progettualità	• Percezione residualità • Rischio di aspecificità • Rischio interpretazione personale del ruolo • Appartenenza scarsa alla professione
• Esterni • O	T
• Basso grado di definizione del mandato professionale • Pregressa capacità di integrazione équipe	• Invadenza di altre professioni •Riduzione spazi di intervento