

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

Percorso di aggiornamento e formazione per assistenti sociali

Mantova

4 marzo 2013

Secondo modulo- primo incontro

Ariela Casartelli acasartelli@irsonline.it

Francesca Merlini fmerlini@irsonline.it

Secondo modulo

2

- **Esplorare il ruolo professionale oggi:** La relazione con l'utenza.

Esperto Ariela Casartelli. Formatore Francesca Merlini

- **Esplorare il ruolo professionale oggi:** La relazione con la rete e la comunità.

Esperto Ariela Casartelli. Formatore Francesca Merlini

Terzo modulo

3

- **Esplorare il ruolo organizzativo:** la relazione con l'organizzazione.

Esperto: Teresa Bertotti Formatore: Francesca Merlini

- **Prospettive e scenari per l'assistente sociale nel welfare di domani**

Esperto: Teresa Bertotti Formatore: Francesca Merlini

In itinere: elaborazione di un progetto

4

□ accompagnare i professionisti, singoli o in gruppo, ad identificare possibili obiettivi di sviluppo e miglioramento nell'esercizio del proprio ruolo, trovando opzioni di sviluppo e miglioramento.

Gruppi di progetto

5

- Favorire gruppi territoriali, I componenti del gruppo formazione permanente promuovono aggregazioni
- Arianna **Suzzara** Roberta Rosanna Francesco
- Cosimo **Viadana Udp**, Silvia, Franca Bacchi, (lavoro di comunità)
- **Mantova** : distretto ASL ospedale Comuni divisi in 2 gruppi:
- Graziella B; Marina, Graziella S., Maria, Clara , Sara G
- **Cecilia, Veronica, Beatrice, Isabella, Graziana, , Carlo**
- **Alto mantovano**. **Grazia, Ivana, Mara, Donatella, Mariangela, Teresa, Ilaria, Monica**

definizione di *social worker*



- Definita dall'International Federation of Social Workers (ISFW) nella Conferenza di Montreal del 2000 e adottata nel 2001 anche dall'International Association of Schools of Social Work (IASSW)

www.ifsw.org e www.iasw-aiets.org



*“..promuove il cambiamento sociale, la soluzione dei problemi nelle relazioni umane e lo sviluppo e la liberazione delle persone, per aumentare il loro benessere. Utilizzando le teorie del comportamento umano e dei sistemi sociali, interviene **nel punto in cui le persone interagiscono con il loro ambiente**. I principi dei diritti umani e della giustizia sociale sono fondamentali per il servizio sociale”.*

- 
- Rispetto alle tensioni vissute in altri contesti territoriali fra lavoro sul caso e impegno sociale nel nostro paese il servizio sociale nel suo affermarsi come disciplina si è orientato a un approccio unitario, che ha portato a considerare unificati approcci che storicamente venivano interpretati come separati.

(Fargion, 2009)

ottica trifocale o tridimensionale

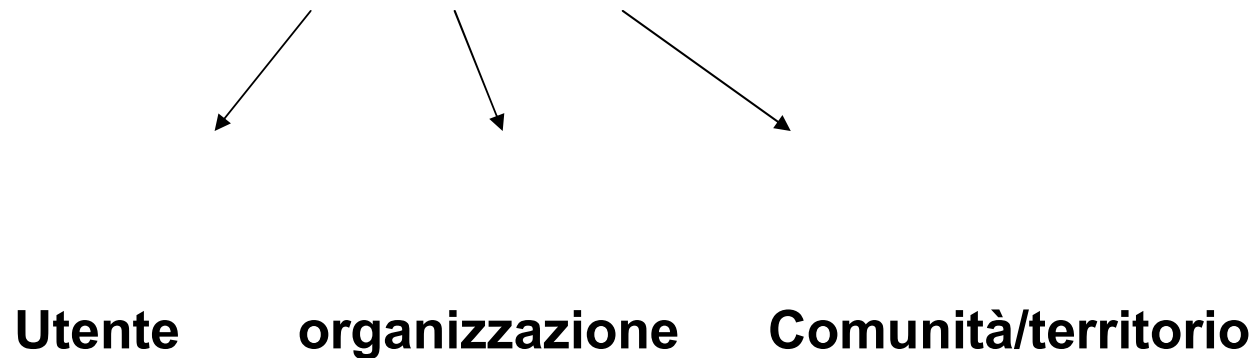


- L'approccio che viene considerato caratterizzante è quello definito secondo **l'ottica trifocale o tridimensionale** (Ferrario, 1996; Pieroni, Dal Pra Ponticelli, 2005; Gui, 2008;), che tiene conto contemporaneamente di più prospettive

- 
1. il processo di aiuto rivolto alla *persona* con le sue potenzialità e i suoi limiti
 2. lo sviluppo delle risorse della *comunità*
 3. l'organizzazione delle risorse del proprio *servizio*



La tridimensionalità (l'ottica trifocale) del servizio del servizio sociale



La “tridimensionalità” del servizio sociale va intesa come punto di intersezione, lavoro sulle interdipendenze, capacità di integrare in una visione d’insieme fra:

- l’utente, con la molteplicità di aspetti dei bisogni, nonché sui rapporti con i soggetti a lui prossimi che compongono il suo ambiente di vita (quella che alcuni autori hanno chiamato la rete primaria della persona)
- la struttura assistenziale (o ente o istituzione o organizzazione)
- la comunità (o territorio)

con lo scopo di comprendere situazioni sociali e di quelle individuali e ricomporre la complessità delle relazioni esistenti tra questi.

Mandati e Codice Deontologico



Il Codice deontologico, centrato sul principio della responsabilità professionale, riprende con coerenza i concetti di triplice mandato e di prospettiva trifocale dell'intervento.

Nei titoli III, IV, VI e VII, individua i soggetti a cui il professionista risponde:

- la persona utente/cliente
- la società
- l'organizzazione in cui è inserito
- la propria comunità professionale

14

Esercitazione

Individuazione di punti forza e criticità rispetto a:
utente, gruppo/comunità, organizzazione

Legenda colori

15

- Rosso – rapporti con l'utenza
- Verde – rapporti con l'organizzazione
- Blu – rapporti con la comunità
- Rosa – rapporti con i colleghi
- Nero- - elementi trasversali

Rapporto con l'utenza

Punti di forza S	Punti di debolezza W
Interni	
•Creatività nel lavoro con l'utenza •Esperienza acquisita sul campo •Capacità di confrontarsi anche con le colleghe (da ricercarsi) •Mettersi in gioco •Relazione familiarità fiducia •Libertà di scelta, •Costruire risposte personalizzate •Seguire l'evoluzione dei progetti •Possibilità di utilizzare metodologie diverse • Capacità di analisi globale	• Stanchezza dopo anni di lavoro e minore vitalità • Non ricercare spazi di riflessione e verifica sul proprio lavoro • Non prendersi tempo per pensare • Smania del fare e del dare risposte • Solitudine • Valutazioni non chiare che possono provocare danni (assenza di strumenti e metodi condivisi)

Rapporto con l'utenza

Esterni	
O (Opportunità)	T (Rischi)
	• Mancanza di tempo per il confronto e mancanza di formalizzazione dello stesso

Rapporto con l'organizzazione

Punti di forza S	Punti di debolezza W
Interni	
• Capacità di ricercare occasioni di formazione e le vivo con interesse • Occasioni di formazione anche finanziata • Piani di zona (per alcuni) come occasione di lavoro insieme • Possibilità di esprimere la propria lettura dei problemi • Possibilità di influenzare il contesto e di incidere sulle scelte • Valorizzazione integrazione • Pregressa capacità di integrazione équipe	• Non prendersi tempo per pensare • stress • Parlare un'altra lingua (rispetto all'ente) • 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) • Consapevolezza e riconoscimento del proprio ruolo • Percezione residualità • Rischio di aspecificità

Rapporto con l'organizzazione

O (Opportunità)	Esterni T (Rischi)
• Basso grado di definizione del mandato professionale	• 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 • Invadenza di altre professioni • Riduzione spazi di intervento • Solitudine • Eccessiva burocrazia

Rapporto con la comunità

Punti di forza S	Punti di debolezza W
Interni	
• Creatività, poter scegliere le risorse esterne cercare risorse (anche interne) che rendono anche piacevole il lavoro • Ricerca, connessione di risorse e costruzione di relazioni • Relazioni informali • Curiosità • Associazioni di volontariato e terzo settore	• Perdita di desiderio di confronto • Non comunicazione – autosufficienza e incapacità di condividere le esperienze • Difficoltà ad esercitare alcune parti della professione (lavoro con gruppi e comunità)

Rapporto con i colleghi

Punti di forza S	Punti di debolezza W
Interni	
	• Appartenenza scarsa alla professione

Elementi trasversali

Punti di forza S	Punti di debolezza W
Interni	
• Flessibilità • Creatività • Riflessione/rielaborazione • Progettualità	• Incertezza • Difesa (atteggiamento di difesa e innalzamento di barriere) • Rischio interpretazione personale del ruolo

Elementi trasversali

Esterni	
O (Opportunità)	T (Rischi)
• Presenza di fondi e finanziamenti • Possibilità di differenziare i progetti (adattamento) • Lavoro di rete • Colleghi giovani • Tirocinanti • Lavorare accanto a colleghi con esperienze differenti anche come età	

24

esercitazione

Rispetto al rapporto con l'utenza individuare le strategie di miglioramento
(cosa posso cambiare da domani..)

Rapporto con l'utenza

Punti di forza S	Punti di debolezza W
Interni	
	• Stanchezza dopo anni di lavoro e minore vitalità • Non ricercare spazi di riflessione e verifica sul proprio lavoro • Non prendersi tempo per pensare • Smania del fare e del dare risposte • Solitudine • Valutazioni non chiare che possono provocare danni (assenza di strumenti e metodi condivisi)

Strategie di miglioramento 1

(cosa posso cambiare da domani..)

26

- Trovare un metodo per prendersi tempo per sé
- Miglioramento organizzazione tempo lavoro (non ricevere persone che non hanno appuntamento o fuori orario ricevimento, o pensare a un orario di ricevimento per chi non l'ha)
- Comunicare meglio le scelte fatte all'ente e ai cittadini
- Migliorare il confronto con i colleghi, ricavare tempo
- Scrivere all'amministrazione per proposte /quesiti, richiamando «le norme» della professione

Strategie di miglioramento 2

27

- Partecipare al corso, è stato prendersi spazio (alcuni sono in ferie)
- Promuovere un lavoro di equipe / confronto fra as dello stesso Piano di zona o stesso ente, Equipe tra servizi diversi
- Promuovere momenti di formazione/supervisione
- Riorganizzare i tempi e i carichi di lavoro, per avere più tempo per pensare e avere più spazio e per liberare spazio mentale nel tempo libero
- Definire strategie di lavoro diverse, non più progetti di vita ma piccoli obiettivi (aiuta a non andare in burn out)
- Stimolare l'organizzazione a individuare risposte diverse, ad es alternative a contributi economici opp lavoro con gruppi di utenti
- Far in modo di non essere più gli unici a farsi carico dei problemi sociali, allargando la responsabilità con altri soggetti della comunità

Strategie di miglioramento 3

28

- Lavoro di equipe
- Fare scelte professionali di priorità fra domande di soggetti diversi, superiori e/o utenza
- Chiedere ferie, farle
- Mobilità tra servizi per sostenere la motivazione (dosare tempi lavoro e tempo per sé)
- Definizione dei propri compiti e impegnarsi ad aderirvi, anche quando vengono chieste cose diverse (presidio del ruolo professionale)
- Valutare la complessità e leggere il contesto globale
- Ridefinire il ruolo anche con l'utenza
- Ritirarsi a competenze più amministrative, un modo per salvarsi
- A partire da rapporti informali con colleghe, tendere a strutturare tali confronti , gruppo professionale territoriale di senso, a partire dall'esperienza del corso
- Rafforzare percorsi formativi

commenti

29

- Identità professionale da rafforzare
 - Ricchezza delle proposte di immediata realizzazione
 - Ci si sofferma spesso sull'impossibilità di fare
 - Senso del gruppo, rafforza e sostiene il pensiero
 - Strategie simili nei tre gruppi
-
- Dare struttura, dare dignità al lavoro dentro all'organizzazione, strutturare un confronto stabile con i colleghi

bibliografia



- Dal Pra Ponticelli M. (2010), *Nuove prospettive per il servizio sociale*, Carocci Faber, Roma
- Gui L. (2004), *Le sfide teoriche del servizio sociale*, Carocci Faber, Roma.