

Le **COMPETENZE** dell'assistente sociale **DIRIGENTE**

- Ugo Albano-

Rimini, 28 marzo 2006



Il percorso di oggi:

- Una serie di questioni di sfondo
- Una serie di sforzi da fare
- Definire abilità e competenze
- Provare ad elencare le competenze



PRIMA QUESTIONE:

- l'identità -

L'assistente sociale italiano è
per tradizione

=> “erogatore di prodotto”
e non

=> “organizzatore di sistema”



SECONDA QUESTIONE: “il ritardo storico”

- La dirigenza in Italia ha sempre richiesto **LAUREATI**.
- L'assistente sociale italiano arriva solo nel 1999 (Università di Trieste e della LUMSA) alla **LAUREA** (quando la dirigenza è satura)



TERZA QUESTIONE:

- il pubblico impiego italiano-

**Dal 1993, col D.Lgs. n.29
il Pubblico Impiego si scinde in :**

=> comparto

=> dirigenza



QUARTA QUESTIONE:

- il contenimento della Finanza Pubblica
-

Le Leggi Finanziarie agiscono da anni su:

- => contenimento dei salari;
- => blocco delle assunzioni;
- => razionalizzazioni organizzative;
- => managerialismo dirigenziale .



QUINTA QUESTIONE:

- l'illusione del DPR 328/2001-

- Bipartizione dell'Ordine in A e B;
- Iscrizione in A senza Laurea;
- DPR 328 non recepito nei CC.CC.NN.LL.



SESTA QUESTIONE:

- dirigenti e dintorni -

- I CC.CC.NN.LL. aprono possibilità apicali intermedie (discrezionali o ipotetiche):

=> livello Ds in sanità;

=> posizioni organizzative;

=> funzioni di coordinamento.



SETTIMA QUESTIONE:

“oltre il pubblico”

=> Il welfare passa da un “sistema pubblico” ad un “sistema misto”;

=> Si creano tante opportunità lavorative nel settore privato;

=> L'assistente sociale non vede questo passaggio come opportunità.



OTTAVA QUESTIONE:

“la filosofia deregolativa”

- Con la Legge Costituzionale del 2001:
 - => il welfare è regionalizzato;
 - => l'art.12 L.328/00 non viene codificato;
 - => vince la cultura del “tutti possono far tutto”(liberismo delle professioni).

**SPARISCE quindi l'attenzione alla
COMPETENZA PROFESSIONALE
ESCLUSIVA O SPECIFICA DELL'A.S.**



NONA QUESTIONE:

“lotta ad armi pari”

- **Nei servizi sociali pubblici resta l'accesso alla dirigenza con la laurea (è indifferente quale laurea è).**
- **Nei servizi alla persona privati l'accesso ai livelli apicali non è regolamentato e dipende da altri elementi (rapporto fiduciario, appartenenza politica o confessionale).**



ERGO: **“compito per casa”**

Ci si muove in un mercato professionale (apparentemente) libero, complesso, già saturo, governato da “gruppi forti” che mantengono l'esclusiva.

L'unica possibilità è
VENDERE LE PROPRIE
COMPETENZE



PRIMO SFORZO:

effettuare un “PASSAGGIO MENTALE”

da “erogatore di prodotto” (professionista
dell'aiuto)

a “organizzatore di servizi alla persona”
(curatore di sistema)



SECONDO SFORZO:

Integrare la cultura dell'essere (identità, ruolo)

con la cultura del fare (prassi operativa, analisi, ricerca)

dando vita alla dinamica pensiero-azione



TERZO SFORZO:

Contaminarsi con altre culture:

- => sociologiche/manageriali;**
- => economico-finanziarie;**
- => etiche;**
- => politiche.**



QUARTO SFORZO:

- Considerare **NON SOLO** la Dirigenza Pubblica (in quanto status giuridico), **MA ANCHE** tutte le altre possibilità di **APICALITA'** nei servizi pubblici;
- Considerare le possibili apicalità nel settore privato.



....IN POCHE PAROLE:

**per fare il dirigente non basta
“sapere”, occorre**

“SAPER FARE”

ed anche “sapere dove farlo”



Dalle abilità alle competenze

Abilità: capacità e idoneità a svolgere determinate attività in modo soddisfacente (p.e. dopo lo studio)

Competenza: capacità e autorità di trattare o di giudicare determinate questioni per la conoscenza o l'esperienza che se ne ha
(p.e. durante l'esercizio professionale)



Quindi **“SAPER FARE”**
significa:

**=> integrare le abilità con le
competenze**

**=> tradurre la teoria in pratica
(e viceversa)**

=> sapersi misurare con gli altri



“SAPER FARE” richiede

=> dichiarare le competenze;

=> renderle esigibili;

=> renderle “personali”.



**L'assistente sociale
dirigente è quindi
il regista di un servizio alla persona e
come tale ha:**

**uno scopo (erogazione prodotto);
mezzi (risorse economiche ed umane);
un metodo coerente e chiaro;
limiti più che chiari.**



L'assistente sociale apicale....



- => conosce l'organizzazione;
- => sa come gestirla;
- => sa valutarla;
- => ne conosce gli equilibri;
- => sa orientarla verso lo scopo;
- => si assume la responsabilità dell'organizzazione e dei risultati che persegue.

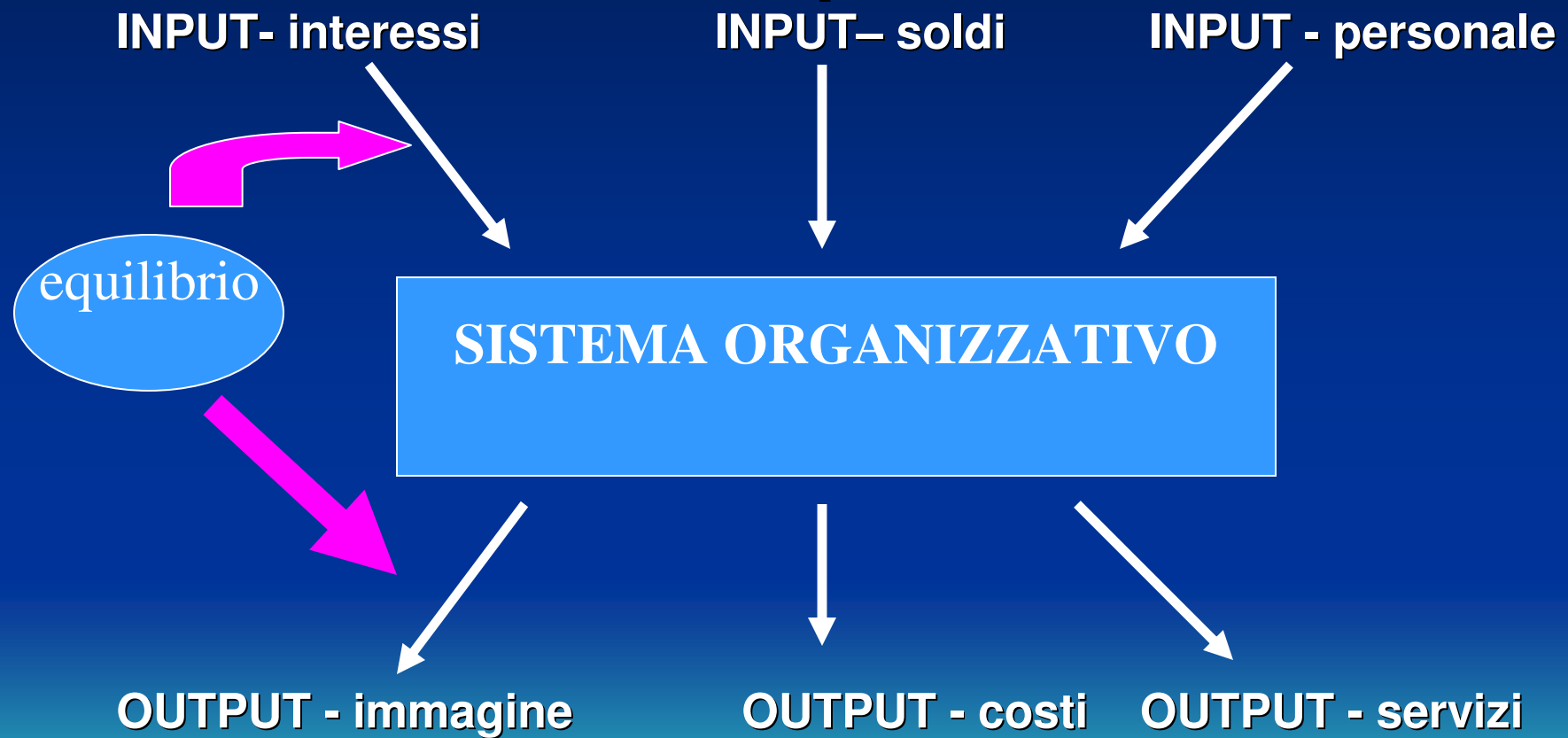
il governo degli equilibri.....



EQUILIBRI DI SISTEMA

- => contabile;
- => prodotto/risorse;
- => immagine/realtà;
- => valorizzazione stakeholders;
- => assunzioni/cessazioni
- => evoluzione/compatibilità

Equilibrio tra input ed output



Competenza n.1

Conoscere il prodotto,
definirlo (“prestazione” o
“servizio”?), studiarlo, analizzarlo,
programmarne i processi di
erogazione, misurarne l’efficacia e
la qualità percepita, rendicontarlo.

(nota: è in ciò che l’a.s. è “migliore” di altri?)



Competenza n.2

Padroneggiare

i procedimenti amministrativi

dell'organizzazione (impostazione del sistema, ricerca e gestione di risorse finanziarie, monitoraggio della spesa, governo dei processi amministrativi e fiscali).

(nota: basta la Laurea specialistica?)



Competenza n.3

GESTIRE IL PERSONALE:

- => saperlo selezionare;
- => saperne orientare le carriere;
- ⇒saperlo ascoltare;
- ⇒saperlo valutare rispetto agli obiettivi di sistema;
- ⇒saperne valorizzare la professionalità nell'organizzazione;
- => saperlo “accompagnare fuori”.



Competenza n.4

SAPER COMUNICARE

=> se stessi all'organizzazione;

=> l'organizzazione all'esterno;

=> la mission al personale;

=> il proprio percorso alla comunità prof. le

INOLTRE:

=> facilitare i flussi informativi;

=> curare l'immagine organizzativa



Competenza n.5

Conoscere i fenomeni con cui si lavora:

⇒ informarsi e formarsi;

⇒ fare programmazione;

⇒ fare valutazione;

⇒ fare ricerca.



Competenza n.6

GESTIONE DELLA LEADERSHIP:

=> la tradizione organizzativa;

=> lo stile personale;

=> la gestione del “potere”;

=> dal “capo” all’ “amico” ;

=> autorità ed autorevolezza;



Competenza n.7

CONSAPEVOLEZZA DEI LIMITI

dell'organizzazione (mandato esterno
e cicli produttivi/politici)

personali

=> stanchezza/demotivazione;

=> bisogno di svilupparsi “altrove”;

=> bisogno di supervisione/coaching

...l'organizzazione moderna

.....all'Ordine "facite ammuina"

*tutti chilli ca stanno a prora vann' a poppa,
e chilli ca stanno a poppa vann' a prora,
chilli ca stanno a dritta vann' a sinistra
e chilli ca stanno a sinistra vann' a dritta;
tutti chilli ca stanno abbascio vann' coppa
e chilli ca stanno ncoppa vann' abbascio,
passann' tutti p'o stesso pertuso;
chi nun ten nient' a ffa,
s' arrumeni a' ccà e a' llà.*

