ORDINE ASSISTENTI SOCIALI
Consiglio Regionale della Lombardia

ISTITUTO PER LA RICERCA SOCIALE irs LombardiaSociale.it

UNA PROFESSIONE ALLE CORDE? GLI ASSISTENTI SOCIALI LOMBARDI DI FRONTE ALLA CRISI DEL WELFARE

- I PRINCIPALI RISULTATI DELLA RICERCA -

11 GIUGNO 2013

A cura di Ariela Casartelli (acasartelli@irsonline.it), Carla Dessi (cdessi@irsonline.it) e Francesca Merlini (francesca.merlini@libero.it)

GLI OBIETTIVI DELL'INTERVENTO

- Il disegno della ricerca
- I principali elementi di risultato raccolti
- I temi prioritari per lo sviluppo del welfare: gli assistenti sociali ed il cambiamento

ORDINE ASSISTENTI SOCIALI
Consiglio Regionale della Lombardia

ISTITUTO PER LA RICERCA SOCIALE irs LombardiaSociale.it

IL DISEGNO DELLA RICERCA

DA DOVE NASCE QUESTO LAVORO?

Le "buone ragioni" da cui nasce l'idea di una ricerca:

- ⇨ Portare al centro del dibattito anche il tema del **lavoro sociale**
- ⇨ Supportare il dibattito in corso con **dati ed evidenze**
- ⇨ Comprendere **meccanismi e direzioni che già la professione sta mettendo in atto** per "stare" nella crisi e "trasformare" la crisi in opportunità

I TEMI ESPLORATI

I temi che si è deciso di esplorare sono sintetizzabili in:

1. *Che cosa succede agli assistenti sociali oggi?*
2. *Quali vissuti prevalgono?*
3. *Quali sono le sfide possibili per ri-costruire il ruolo professionale?*
4. *Quali strategie per affrontare le sfide?*

IL PERCORSO

⇨ **Indagine estensiva**

mediante *questionario strutturato on-line*

⇨ **Approfondimenti territoriali**

mediante *focus group* con il coinvolgimento dei gruppi provinciali di supporto alla formazione continua (Como, Mantova, Monza, Pavia, Lodi e Sondrio)

ORDINE ASSISTENTI SOCIALI
Consiglio Regionale della Lombardia

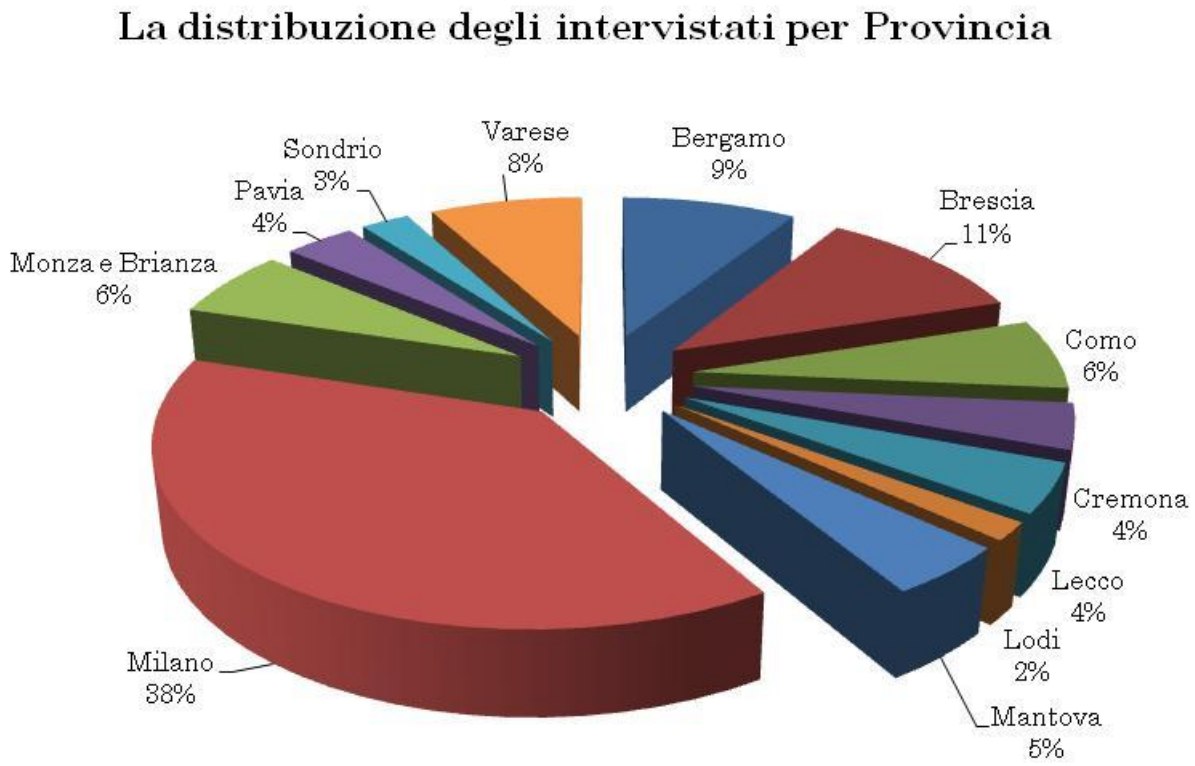
ISTITUTO PER LA RICERCA SOCIALE irs LombardiaSociale.it

I PRINCIPALI ELEMENTI DI RISULTATO RACCOLTI

CHI HA PARTECIPATO ALL'INDAGINE?

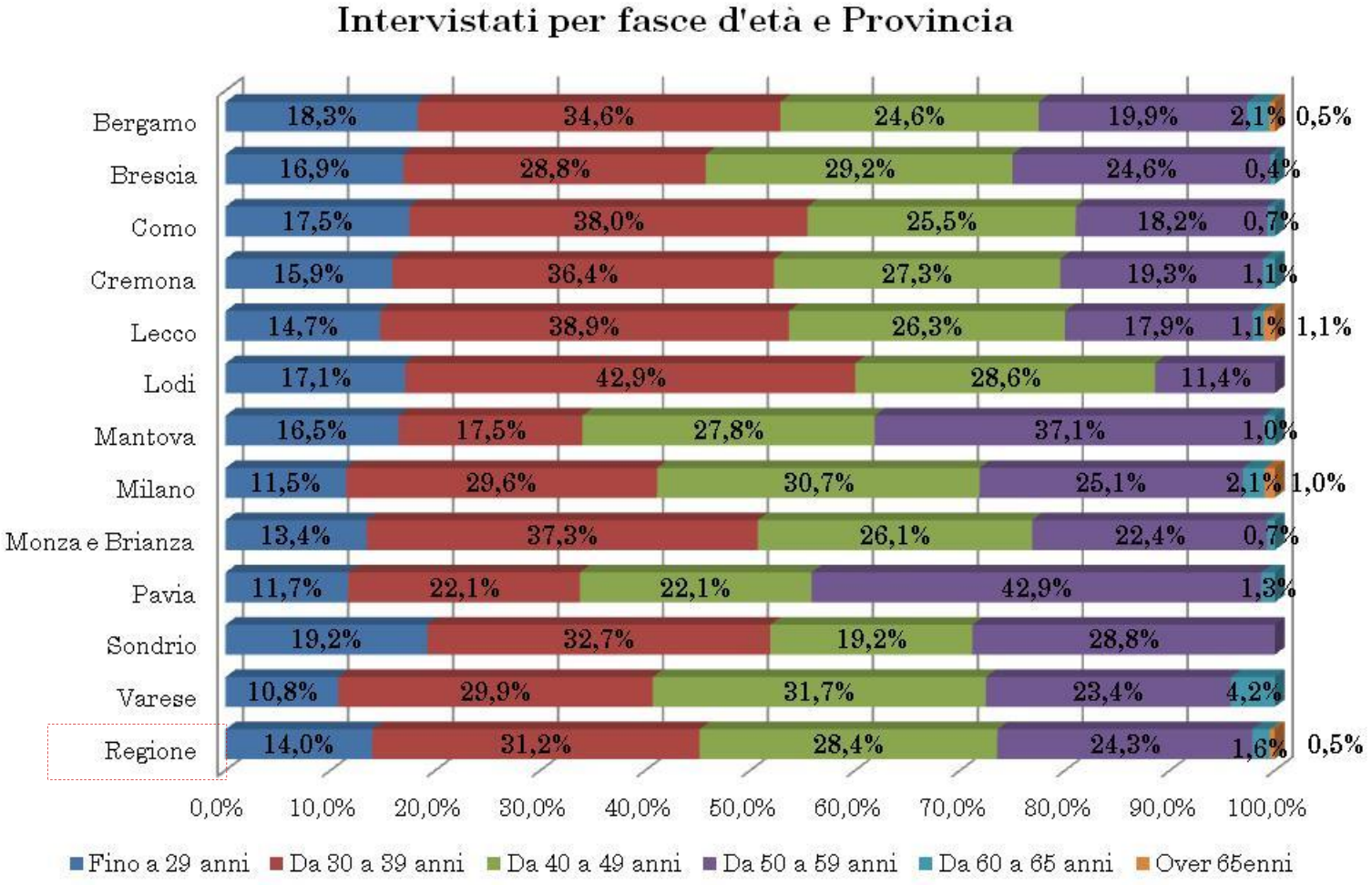
Hanno partecipato all'indagine 2.407 assistenti sociali, pari al 43,4% sul totale degli iscritti all'Ordine

CHI HA PARTECIPATO ALL'INDAGINE?



CHI HA PARTECIPATO ALL'INDAGINE?

L'età media degli intervistati è di 41 anni, età che oscilla da un minimo di 22 ad un massimo di 85 anni



CHI HA PARTECIPATO ALL'INDAGINE?

Nel 91% dei casi gli intervistati esercitano la professione di assistente sociale

LE MODALITÀ DI LAVORO - PROSEGUIRE DA QUI -

Accanto alla professione di assistente sociale, sono circa 1 su 5 (pari il 20,8%) che dichiarano di svolgere anche altre funzioni specialistiche

Funzione	Frequenza	%	% sul totale
Docenza/ formazione/ ricerca	233	46,5	9,7
Mediatore familiare	51	10,2	2,1
Amministratore di sostegno	31	6,2	1,3
Giudice Onorario per il Tribunale dei Minori	7	1,4	0,3
Esperto per il Tribunale di sorveglianza	4	0,8	0,2
Altro	175	34,9	7,3
Totale	**501**	**100,0**	**20,8**

LE MODALITÀ DI LAVORO

- L'86,3% dei rispondenti tra coloro che continuano a svolgere la professione di assistente sociale dichiara di lavorare per un solo ente
- Per quanto riguarda i 330 assistenti sociali che lavorano per più enti va considerato che la quota di *"under 30"* è pari al 27,8% e la motivazione prevalente è di ordine economico

Funzione	Frequenza	% dei casi	Di cui % dei casi *"under 30"*
Per integrare lo stipendio	116	46,4%	61,2%
Per interesse specifico	100	40,0%	17,9%
Per variare il lavoro	53	21,2%	13,4%
Per opportunità	91	36,4%	55,2%

LE MODALITÀ DI LAVORO

- L'Ente per cui lavorano gli intervistati

Ente principale	Frequenza	%
Ente Locale	869	42,1
Asl	395	19,1
Consorzio di servizi sociali/Azienda speciale	194	9,4
Azienda Ospedaliera	155	7,5
Ministero di Grazia e Giustizia	73	3,5
Comunità montana	30	1,5
Provincia	13	0,6
Ente pubblico non economico (Inail)	10	0,5
Cooperativa Sociale	165	8,0
Fondazione	91	4,4
Associazione	64	3,1
Agenzie interinali	2	0,2
Totale	**2.064**	**100,0**

Nell'84,2% trattasi di Enti pubblici

Nel 15,8% trattasi di soggetti privati

LE MODALITÀ DI LAVORO

Forma contrattuale	Frequenza	%	% per gli *"under 30"*
Contratto di assunzione a tempo indeterminato	1.800	85,1	48,3
Contratto di assunzione a tempo determinato	177	8,4	35,9
Contratto a progetto/ Collaborazione coordinata e continuativa	72	3,4	9,4
Libero professionista/ Partita Iva	61	2,9	6,4
Collaboratore occasionale	6	0,3	-
Totale	**2.116**	**100,0**	**100,0**

LE MODALITÀ DI LAVORO

- La stabilità della professione di assistente sociale cresce progressivamente già a partire dal 1° anno

Anni di esercizio della professione di assistente sociale	Contratto di assunzione a tempo indet.	Contratto di assunzione a tempo det.	Contratto a progetto/ Co. Co. Co.	Libero prof./ Partiva Iva	Coll. occasionale
Meno di un anno	9,5	66,7	11,9	11,9	-
Da 1 a 3 anni	37,7	40,4	13,1	8,7	-
Da 4 a 10 anni	84,6	9,4	3,1	2,8	-
Da 11 a 20 anni	95,4	1,3	1,3	1,9	0,2
Oltre 20 anni	93,6	1,8	2,2	1,9	0,4

LE MODALITÀ DI LAVORO

- Stabilità che cresce ulteriormente se si continua a lavorare all'interno dello stesso Ente …

Anni di lavoro all'interno dello stesso ente	Contratto di assunzione a tempo indet.	Contratto di assunzione a tempo det.	Contratto a progetto/ Co. Co. Co.	Libero prof./ Partiva Iva	Coll. occasionale
Meno di un anno	19,2	60,8	10,8	9,2	-
Da 1 a 3 anni	62,0	21,1	9,8	7,1	-
Da 4 a 10 anni	89,4	4,0	3,2	3,2	0,3
Da 11 a 20 anni	98,4	0,4	0,5	0,5	0,2
Oltre 20 anni	97,6	1,3	0,4	0,4	0,2

LE MODALITÀ DI LAVORO - QUALCHE COMMENTO DAI *FOCUS* -

- Questo quadro ha suscitato incredulità. Nonostante i dati sembrino mettere in luce una certa stabilità occupazionale, la percezione prevalente è di insicurezza
- Il vissuto riportato in sede di *focus group* è di essere comunque precari, precarietà che è stata connessa alla discontinuità dei flussi di finanziamento di cui dispone il proprio ente di appartenenza e che mette in evidenza una tendenza prevalente dei professionisti ad immedesimarsi con il proprio ente

PRECARIO O NON PRECARIO?

"Questi dati non sono veri" " Avete sbagliato!"
"Abbiamo sbagliato a rispondere!"

Le nostre ipotesi interpretative:

- I contratti con le cooperative sono diversi da quelli con gli Enti Pubblici
- Il contatto quotidiano con la precarietà dei cittadini induce ad assumere su di sé questa sensazione

SIAMO PERSONE DEL NOSTRO TEMPO

"Oggi viviamo la scomparsa dei grandi contenitori ideologici e simbolici, sperimentiamo una grande sfiducia nelle istituzioni e nei partiti, ci sentiamo derubati del futuro…La crisi ha acuito questo senso di smarrimento e incertezza." (Pellizzari, 2012)

SONO PRECARIO…MI SENTO PRECARIO

- C'è un processo di simmetrizzazione di fronte alla precarietà e alla paura del futuro che la crisi ha portato
- La paura si trasforma in angoscia e genera un blocco, non si riesce a progettare *"Non possiamo fare nulla"*
- La paura porta al ripiegamento su sé stessi all'autoreferenzialità allo stare da soli contro….allontana dalla realtà crea false illusioni

CREARE NUOVE IMMAGINI

- Abbandonare il senso di precarietà significa entrare in contatto con la realtà, lasciare andare l'immagine dell'assistente sociale che dipende a vita da un Ente Pubblico per immaginare una nuova figura di assistente sociale
- Indagare a fondo il significato della esternalizzazione dei servizi
- Non siamo più tutti uguali ma abbiamo pari dignità
- La promozione della professione è nelle nostre mani *"C'è bisogno di assistenti sociali più che di psicologi e psicoterapeuti anche se tentano di farci credere il contrario"*

NON È TEMPO PER RIFUGIARSI NELL'IMPOTENZA

"Pensare che il loro lavoro è fondamentale, troppo importante per essere eliminato e per assistere increduli e impotenti alla sua distruzione da parte del potere; reazione quest'ultima che non porta da nessuna parte"

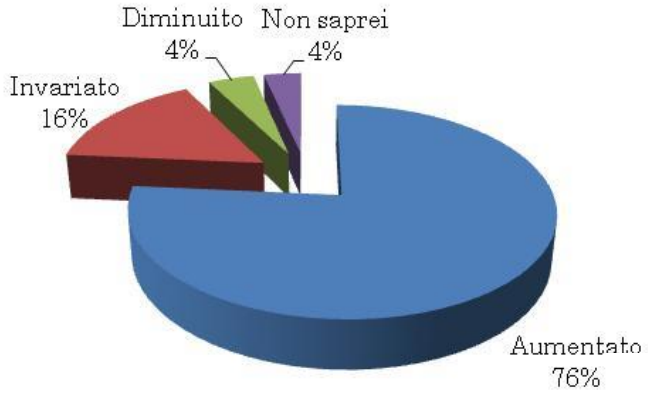
Miguel Benasayag

I CAMBIAMENTI SIGNIFICATIVI DEGLI ULTIMI 3 ANNI

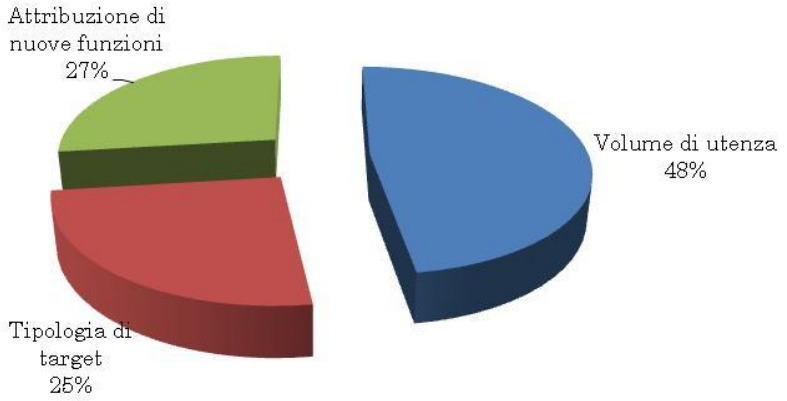
I cambiamenti intercorsi	Frequenza	% dei casi
Riduzione delle ferie	10	0,7
Mancata remunerazione delle ferie	59	4,0
Non riconoscimento della malattia	34	2,3
Mancato rimborso per spese di trasferimento	249	16,9
Sospensione/ riduzione utilizzo auto di servizio	393	26,7
Sospensione/ riduzione ammontare importo buoni pasto	453	30,8
Mancata/ ridotta remunerazione straordinari	557	37,8
Sospensione/ riduzione incentivi	568	38,6
Imposizione di una riduzione dell'orario	58	3,9
Riduzione dello stipendio	122	8,3
Sospensione/ riduzione della formazione	381	25,9
Sedi inadeguate	296	20,1
Tecnologie insufficienti	361	24,5

I CAMBIAMENTI SIGNIFICATIVI DEGLI ULTIMI 3 ANNI

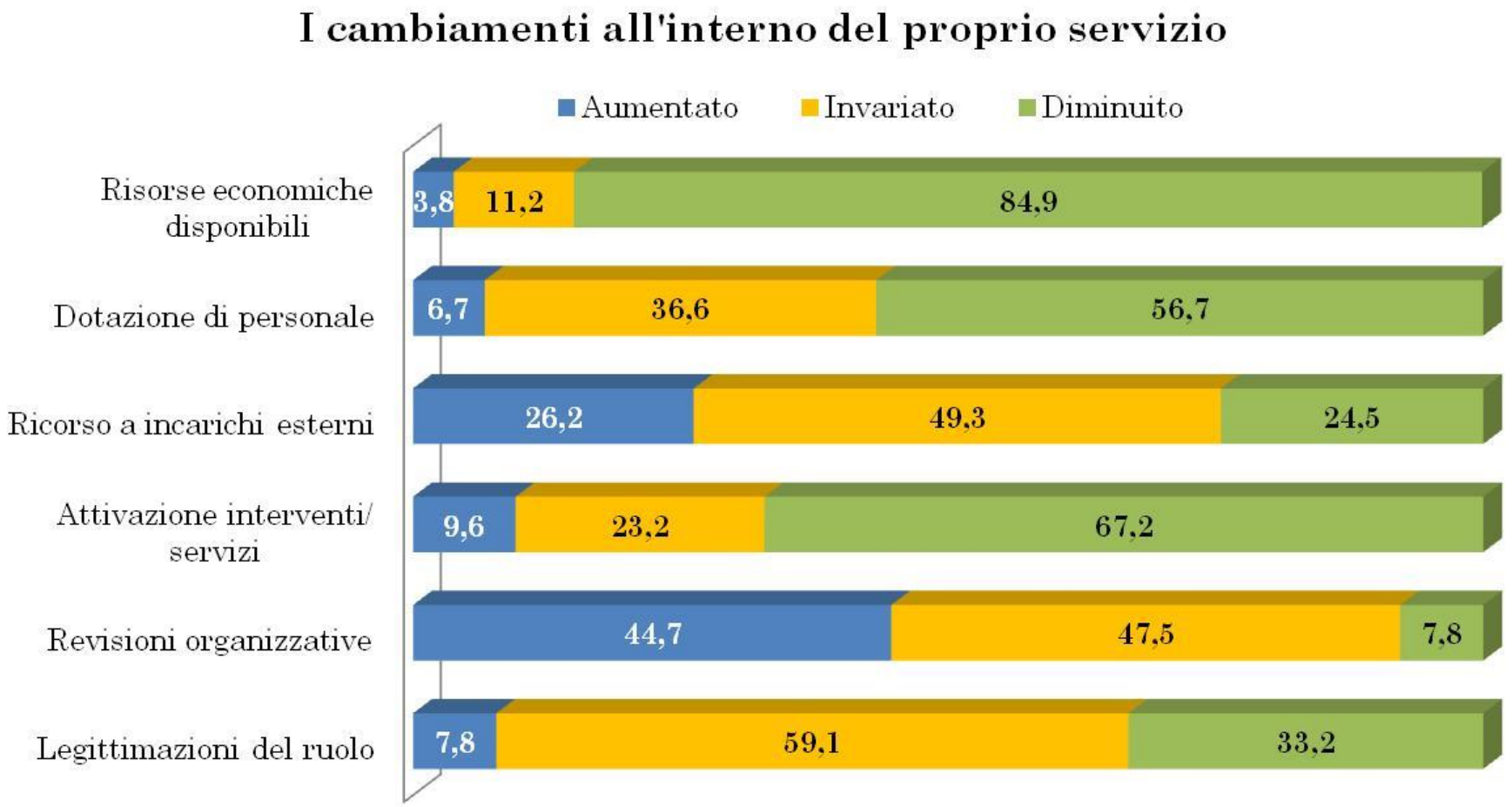
Il carico di lavoro rispetto a tre anni fa è ...



Ambiti in cui si sono registrate variazioni



LA PROPRIA CONDIZIONE LAVORATIVA



GLI AMBITI DI LAVORO

- I primi 5 ambiti di lavoro degli intervistati e il rispettivo livello di soddisfazione

Ambiti	v.a.	% sui rispondenti	Molto sodd.	Abbastanza sodd.	Poco sodd.	Per nulla sodd.
Famiglie e minori	876	36,4	72,6	24,2	2,5	0,7
Disabili	620	25,8	52,5	39,9	7,2	0,4
Anziani	714	29,7	47,1	43,4	8,3	1,1
Adulti in difficoltà	638	26,5	42,3	50,0	6,6	1,1
Segretariato sociale	665	27,6	32,8	50,2	14,6	2,4

GLI AMBITI DI LAVORO
- QUALCHE COMMENTO DAI *FOCUS* -

- Un dato importante che emerge è un livello di soddisfazione complessivamente elevato che possiamo connettere alla "passione per il proprio lavoro", in particolare in alcuni ambiti di intervento specifico, come le famiglie e i minori

  "Il rapporto con l'utenza è un po' tuo e ti salva"

- Gli assistenti sociali si sono riconosciuti "un bagaglio di strumenti" e la capacità di agire su più livelli, a conferma del metodo di lavoro progressivamente acquisito:

  "Stiamo lavorando da tanti anni, è rincuorante ciò che siamo riusciti a fare"
  "Un punto fermo è l'accoglienza e l'ascolto, questo riusciamo ancora a tutelarlo"

GLI AMBITI DI LAVORO
- QUALCHE COMMENTO DAI *FOCUS* -

- In qualche caso però il proprio lavoro può essere frustrante, come segnala ad esempio chi lavora con anziani, disabili e adulti in difficoltà

"Chi lavora con gli anziani, lavora più con i parenti, con tutte le frustrazioni che comporta"

"C'è frustrazione quando non si è in grado di offrire tutte le risposte che si vorrebbe, non si riescono ad offrire progettualità"

"E' il non sapere come intervenire che crea frustrazione e insoddisfazione"

NIENTE FUNZIONA MA SONO COMUNQUE SODDISFATTO

- Sembra emergere una distanza emotiva dalla propria organizzazione, percepita come qualcosa che non funziona, che non aiuta, "che non offre neanche una sedia e una scrivania"

  "Non riusciamo ad incidere sulle scelte della nostra organizzazione"

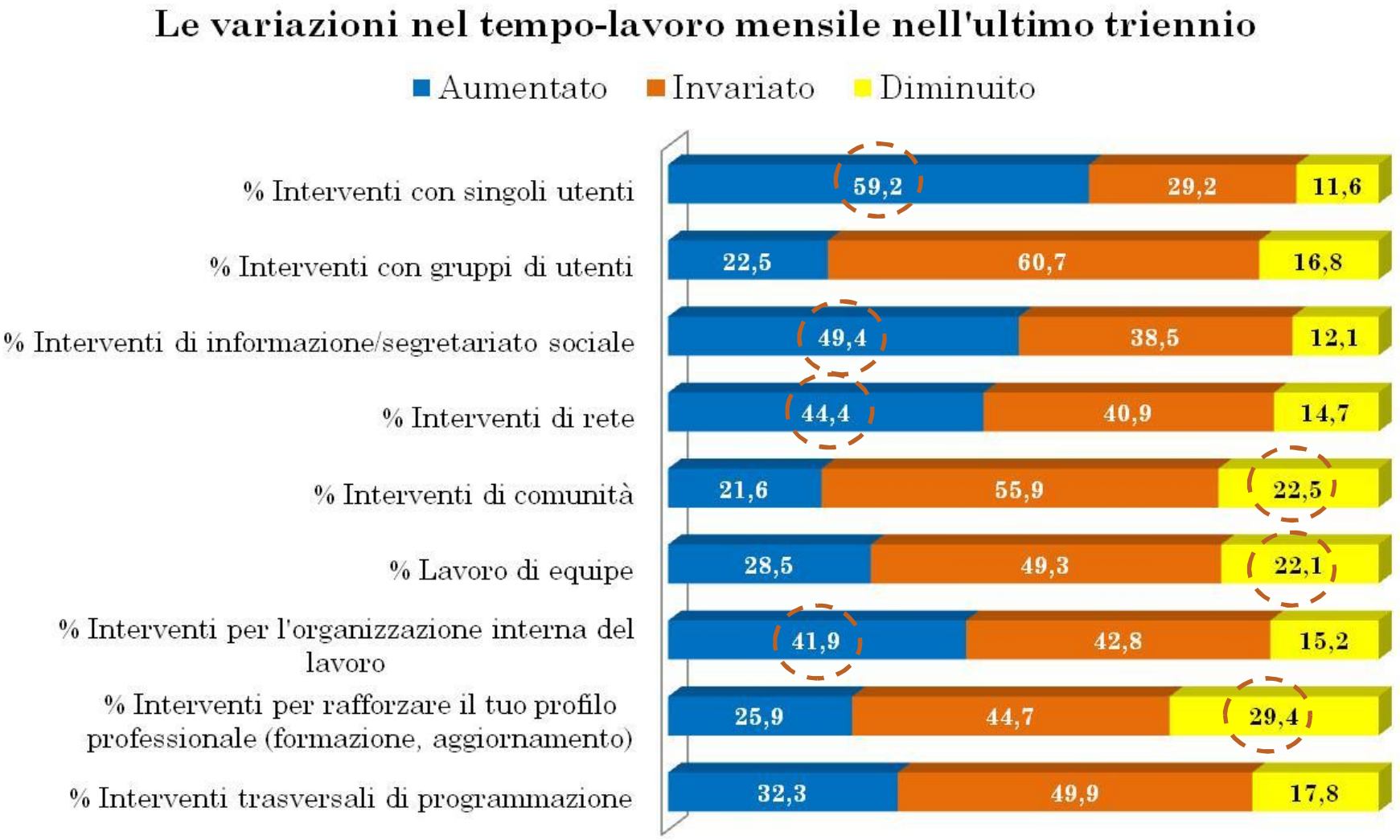
- Si intravede il rischio di una eccessiva vicinanza all'utenza, come espressione di una ricerca di riconoscimenti e gratitudine che non si ottiene altrove

  "Lavorare a stretto contatto con le persone è gratificante"

SIAMO PERSONE DEL NOSTRO TEMPO

"Ognuno di noi ha bisogno di essere riconosciuto e accettato nella sua irripetibile individualità e contemporaneamente ha un bisogno altrettanto intenso di sentirsi parte di una collettività, di un gruppo che condivida la sua visione del mondo, i suoi codici interpretativi, i suoi valori, le sue convinzioni, i suoi dubbi." (Bert e Quadrino, 2005)

LA DISTRIBUZIONE DEL TEMPO LAVORO



I CAMBIAMENTI NEL TRIENNIO - QUALCHE COMMENTO DAI *FOCUS* -

- Emergono delle difficoltà a riconoscere come i tagli hanno avuto delle ricadute nel proprio lavoro, il vissuto riportato è quello di riuscire comunque a fare tutto
- Si mette in evidenza una diminuzione della qualità

  "Non c'è una reale presa in carico, non si accompagnano più le persone nelle loro scelte, la presa in carico si è ridotta alla prestazione"

  "La visita a domicilio si fa solo quando è obbligatoria"

  "Si riduce il monitoraggio, alcuni utenti si vedono con meno frequenza"

I CAMBIAMENTI NEL TRIENNIO - QUALCHE COMMENTO DAI *FOCUS* -

- Si rileva comunque una tenuta degli incontri di équipe, sono aumentati gli interventi di rete, lavorando in rete è più facile avere conferma di aver lavorato bene

  "Hai un riscontro più facilmente quando ti muovi in rete"

- Quali significati diamo oggi a questi termini? Sembra che
  - ⇨ L'équipe è interna al servizio
  - ⇨ La rete è quando si lavora con altri servizi

La propria condizione lavorativa

I 3 principali cambiamenti nel proprio modo di lavorare:

- Aumento del lavoro in emergenza/ urgenza (*51,3% dei rispondenti*)
- Necessità di rafforzare alcune competenze specifiche *(48,6% dei rispondenti)*
- Incremento adempimenti burocratici *(48,0% dei rispondenti)*

La propria condizione lavorativa

I 3 aspetti più critici relativamente alla propria condizione lavorativa sono:

- Il carico di lavoro *(31,7% dei rispondenti)*
- L'organizzazione del lavoro *(24,0% dei rispondenti)*
- La retribuzione *(19,4% dei rispondenti)*

La propria condizione lavorativa

I 3 principali problemi sociali emergenti:

- Lavoro/occupazione *(62,4% dei rispondenti)*
- Povertà *(44,8% dei rispondenti)*
- Abitare *(37,1% dei rispondenti)*

"EMERGENZA" E "URGENZA" MA È DAVVERO COSÌ?

- I dati che abbiamo appena visto ci confermano che è in atto una grave crisi economica …questi sono proprio gli effetti della crisi

⇨ *E' un'urgenza? Non ce lo aspettavamo?*

- Ci sembra comunque che questo sia fortemente connesso alla concezione stessa del proprio lavoro che vede gli assistenti sociali vincolati ad offrire una risposta tempestiva al bisogno intercettato, per cui nel momento stesso in cui un bisogno si manifesta è già "urgente". In base a questa premessa sembra non esistere il "lavoro ordinario" e questo provoca per lo più un sentimento di "impotenza"

"EMERGENZA" E "URGENZA" MA È DAVVERO COSÌ?

- Quella che emerge è una profonda frattura fra le politiche e il "mandato sociale" per cui le scelte politiche contraddicono il mandato tecnico prescritto

- Il mandato "inclusione sociale" viene contraddetto da una deriva verso la creazione di emarginati (vedi ad esempio gli sfratti da case Aler e Comunali)

LA PROPRIA CONDIZIONE LAVORATIVA - QUALCHE COMMENTO DAI *FOCUS* -

- La percezione prevalente è quella di far fatica ad incidere sulle scelte della propria organizzazione, coerentemente con i passaggi precedenti dove l'insoddisfazione è tutta rivolta verso l'organizzazione e verso la quale ci si prendono scarse responsabilità

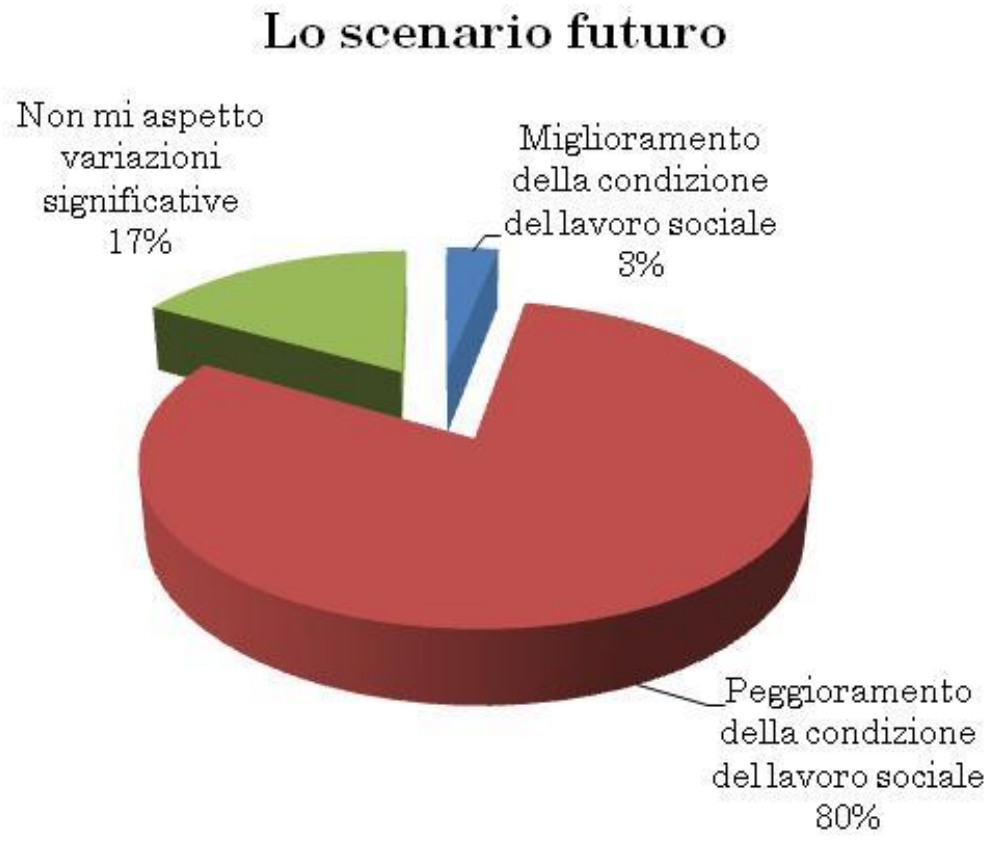
- L'organizzazione è richiesta (*"Non voglio essere precaria"*) ma non è amata (*"Non siamo burocrati"*)

LA CRISI DEI MODELLI ORGANIZZATIVI

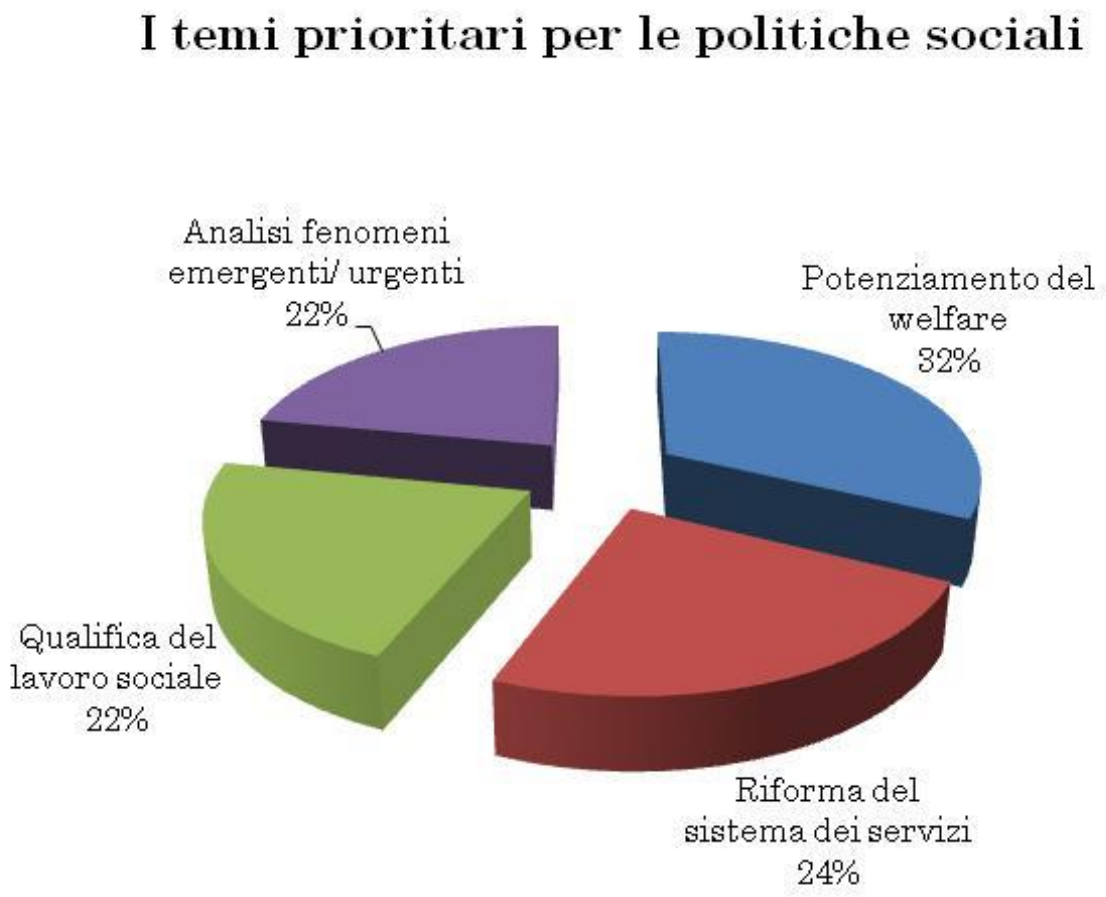
- Recuperare appartenenza significa “sentirsi parte” di organizzazioni in sofferenza a cui pochi guardano con attenzione per capire cosa sta succedendo

- Le cooperative potrebbero essere uno stimolo a promuovere il lavoro e la professionalità dell’assistente sociale? Danno lavoro e chiedono di attivarsi per promuovere lavoro…Si può fare?

Lo scenario futuro



LO SCENARIO FUTURO



L'ORIZZONTE È OSCURO…CHI DEVE AGIRE?

- La crisi ci appartiene è il nostro argomento di lavoro non ci sarebbe assistente sociale se non ci fossero persone in crisi

  La crisi implica quindi la necessità di saper cambiare, e "costringe" a trovare un nuovo modo di relazionarsi al proprio mondo interno e all'ambiente esterno (Zucconi, 2013)

CRISI DI RISORSE E DI MODELLI INTERPRETATIVI

- Recuperiamo la nostra esperienza e le nostre competenze, la nostra storia professionale e i successi che abbiamo raggiunto

- La complessità è ampia occorrono nuovi schemi di lettura sui significati di emancipazione e autonomia

ATTIVARE LA CAPACITÀ DI RESILIENZA

Ovvero:

- Continuare idealmente una missione, avere interesse per il sociale
- Scegliere da che parte stare
- Recuperare le radici interculturali, la curiosità, la sensibilità e disponibilità a connettere mondi diversi
- Occuparsi dei bambini perché rappresentano il futuro
- Cercare sostegni e collaborazioni, creare luoghi di resistenza
- Avere pazienza, ci vorrà tempo…

QUALCOSA È GIÀ SUCCESSO

Ovvero:

- Continuare idealmente una missione, avere interesse per il sociale
- Assumere in prima persona i valori fondanti della professione per ricollocarsi nel tessuto sociale al punto di incontro tra la politica, gli amministratori e i cittadini
- Equi-prossimità tra gli uni e gli altri
- La presa di posizione degli assistenti sociali di Brescia, la ricerca di formazione sulla deontologia

SCEGLIERE DA CHE PARTE STARE

- Trovare la direzione prima di attivare strategie
- Analizzare i problemi emergenti nei contesti locali alla luce di alcune opzioni (i diritti dei cittadini, dei bambini) e riferirsi a queste opzioni per individuare cosa è perseguibile e come
- Avviare e mantenere comunicazioni, confronti trasversali con insegnanti, medici,artigiani, imprenditori ecc per far crescere una cultura delle problematiche sociali e maturare strategie per prevenirle e gestirle

Da Manoukian, 2012

CERCARE SOSTEGNI E COLLABORAZIONI, CREARE LUOGHI DI RESISTENZA

Ovvero:

- I gruppi provinciali per la formazione continua
- I coordinamenti tra assistenti sociali di piccoli comuni, la Respo, i coordinamenti inter Aziende e Consorzi

Ma anche:

- *Gruppi con i cittadini sensibili?*
- *Gruppi con le associazioni?*
- *Incontri con gli assessori, la giunta, i sindaci?*

CERCARE SOSTEGNI E COLLABORAZIONI, CREARE LUOGHI DI RESISTENZA

- E' illusorio pensare di salvarsi da soli, solo i legami sociali aiutano le persone a stare a galla
- Accettare per il momento di non poter arrivare a una società del benessere ma cercare una migliore qualità della vita possibile per tutti
- Riscoprire la tutela dei diritti, attraverso la costruzione di condizioni che permettano alle persone effettivamente di esercitarli

RECUPERARE LE RADICI INTERCULTURALI, LA CURIOSITÀ, LA SENSIBILITÀ E DISPONIBILITÀ A CONNETTERE MONDI DIVERSI

Cosa c'è di buono "in noi":

- Riattivare lo scambio e la comunicazione tra professionisti di diverse generazioni
- Stimolare gli incontri tra servizi diversi e professionisti diversi per vedere come utilizzare al meglio le risorse economiche e personali che ci sono.
- Utilizzare la competenza giuridica a protezione di sé e della cittadinanza
- Recuperare il senso delle alleanze piuttosto che delle battaglie .
- Uscire dagli uffici visto che è ancora possibile farlo

- QUALCHE COMMENTO DAI *FOCUS* -

"Cosa state facendo bene oggi ai tempi della crisi?"

- "Si discute di più di tutto il progetto e non solo della singola prestazione. Si ragiona insieme."
- "Si danno più informazioni ai cittadini"
- "Un punto fermo è l'accoglienza e l'ascolto, questo riusciamo ancora a tutelarlo"
- "Dove si fanno nuove proposte delle opportunità in più si creano..."
- "Attivare risorse della rete, cercare finanziamenti sono due aspetti per esempio sui quali si investe"
- "La collaborazione informale e la solidarietà tra operatori"

LE RISORSE PRINCIPALI DELLA PROFESSIONE

Dalla ricerca emerge che 5 principali contributi che l'assistente sociale riconosce di potere/ dovere mettere in campo sono:

- La conoscenza dei fenomeni sociali emergenti
- Una maggiore visibilità e interlocuzione con il livello politico
- La capacità di integrare risorse differenti
- Generare proposte per una diversa architettura dei servizi
- La capacità progettuale

LE RISORSE CI SONO, MA COSA SERVE?

- Dai focus group emerge la difficoltà di trovare i luoghi dove mettere a disposizione con generosità le proprie risorse
- Creare “luoghi di resistenza” con chi ci sta, con chi è disponibile, riattivare la visione dei diritti di cittadinanza
- Costruire punti di vista differenti e smettere di parlare delle cose urgenti per ricominciare a parlare di quelle importanti
- Quali sono oggi le cose importanti?

ORDINE ASSISTENTI SOCIALI
Consiglio Regionale della Lombardia

ISTITUTO PER LA RICERCA SOCIALE irs LombardiaSociale.it

ORIENTARE AL CAMBIAMENTO

LE RICHIESTE A VOI COME PROFESSIONISTI

CONSOLIDARE E POTENZIARE LA PROPRIA IDENTITÀ PROFESSIONALE

- Legittimare la propria identità professionale
- Sviluppare un maggior senso di appartenenza alla professione
- Mettersi in gioco
- Essere più coesi nell'inoltrare richieste all'Ordine
- Avere maggiore consapevolezza del proprio ruolo (*"Non puoi chiedere a qualcuno di riconoscerti qualcosa se non te le riconosci tu per primo"*)
- *"Siamo professionisti in quanto professionisti, dobbiamo qualificare il nostro intervento, riappropriarci del nostro contenuto professionale per non subire"*

LE RICHIESTE A VOI COME PROFESSIONISTI

DARE VALORE ALLA PROPRIA PROFESSIONE VERSO L'ESTERNO

- **Accreditarsi** come interlocutori professionali e competenti
- **Attribuire valore al proprio lavoro** dando visibilità a cosa e quanto viene fatto
- **Affermare meglio la propria appartenenza** (ad esempio all'Ordine)
- Fare **rete interistituzionale**, ad una interlocuzione con gli altri livelli
- **Partecipare** alle proposte del territorio che riguardano la professione, **a luoghi di pensiero** della professione
- Formulare richieste esplicite non rinunciando alla prima delusione
- Cercare di cambiare l'immagine che gli amministratori degli assistenti sociali
- Far riconoscere il ruolo di assistente sociale perché non diventi amministrativo

DARE VALORE ALLA PROPRIA PROFESSIONE ALL'INTERNO DELLA PROPRIA ORGANIZZAZIONE

- Trovare la forza per ritagliarsi uno spazio per la formazione e per richiedere la supervisione
- Darsi un tempo personale per rimotivarsi, per ritrovare un codice comunicativo comune con i colleghi
- "Scrivere di più"

LE RICHIESTE A VOI COME PROFESSIONISTI

CONSOLIDARE E POTENZIARE LE PROPRIE MODALITA' DI LAVORO

- **Essere flessibili**
- **Valorizzare le proprie competenze ed esperienze**, le prassi in uso
- Riuscire ad applicare nell'operatività i modelli teorici di riferimento
- Lavorare con "dignità"
- Dare continuità al lavoro di gruppo dando ascolto al bisogno che porta l'utente
- Avere una **buona conoscenza dei fenomeni**
- Mantenere alto il livello della **formazione continua**
- **Apprendere anche da altre esperienze** prendendone le parti migliori

LE RICHIESTE AGLI AMMINISTRATORI

RICONOSCIMENTO DEL LAVORO SOCIALE

- Riconoscimento della professionalità degli assistenti sociali
- Fiducia nelle competenze degli assistenti sociali
- Supervisione del lavoro sociale
- Investire sul personale (anche in termini numerici), credere nel personale ed evitarne la demotivazione

INTERLOCUZIONE/ PARTECIPAZIONE AI MOMENTI DI CONFRONTO

- Maggiore presenza ai Tavoli territoriali
- Confronto periodico sull'attività sociale
- Creare opportunità per ragionare insieme sul sistema delle politiche sociali
- Coinvolgimento come soggetti portatori di risorse/conoscenze nella stesura del bilancio
- "Lavorare in squadra"

LE RICHIESTE AGLI AMMINISTRATORI

ATTENZIONE ALLO SVILUPPO DEL WELFARE

- Non vedere le politiche sociali solo come una spesa ma come una risorsa positiva per il territorio
- Investire nelle politiche sociali e nella progettazione territoriale, lavorare in una logica di programmazione a partire dai bisogni del territorio creando delle risposte possibili
- Farsi carico delle situazioni e delle politiche sociali, "il sociale fa parte dell'amministrazione"
- Fare delle scelte anche in modo sperimentale per uscire da meccanismi di immobilismo
- Maggiore attenzione a chi lavora nei territori
- Portare il punto di vista dei Comuni alla Regione, magari associandosi ad altri amministratori locali
- Maggiore trasparenza sulle risorse disponibili e sul loro utilizzo

LE RICHIESTE ALL'ORDINE

ACCOGLIERE LE ISTANZE DELLA PROFESSIONE

- Ascoltare le richieste della base
- Tutelare i propri iscritti (ad esempio di fronte ad accuse/denunce)

PRENDERSI CURA DEI PROPRI ISCRITTI

- Far sentire parte i propri iscritti
- Precisare meglio il proprio compito
- Occuparsi dei vissuti che hanno "sul campo" gli assistenti sociali
- Fornire informazioni chiare sulla formazione continua
- Ricucire un "collettivo" della professione
- Dare voce ad un pensiero comune tra gli operatori

LE RICHIESTE ALL'ORDINE

ASSUMERE UN RUOLO DI REGIA

- Continuare a supportare la nascita nei territori di gruppi locali
- Agire da mediatore con le province e con le Università per sostenere la formazione e la supervisione
- Creare "Osservatori permanenti" per una riflessione collettiva

DARE VALORE ALLA PROFESSIONE VERSO L'ESTERNO

- Attivarsi politicamente per far riconoscere la professione
- Scrivere e documentare il lavoro sociale, essere più presente sugli organi di informazione
- Veicolare le competenze e l'esperienza degli assistenti sociali anche nei confronti di altre professioni
- Avviare un confronto anche con gli altri paesi europei

ORDINE ASSISTENTI SOCIALI
Consiglio Regionale della Lombardia

ISTITUTO PER LA RICERCA SOCIALE irs LombardiaSociale.it

APPROFONDIMENTO: GLI ASSISTENTI SOCIALI E LA FORMAZIONE/SUPERVISIONE

- GLI ASSISTENTI SOCIALI E LA FORMAZIONE -

Nel 2012 il 94,4% degli assistenti sociali ha partecipato ad attività formative, rispetto a due anni fa questa opportunità è

Nel 65,5% si è trattato di percorsi formativi gratuiti

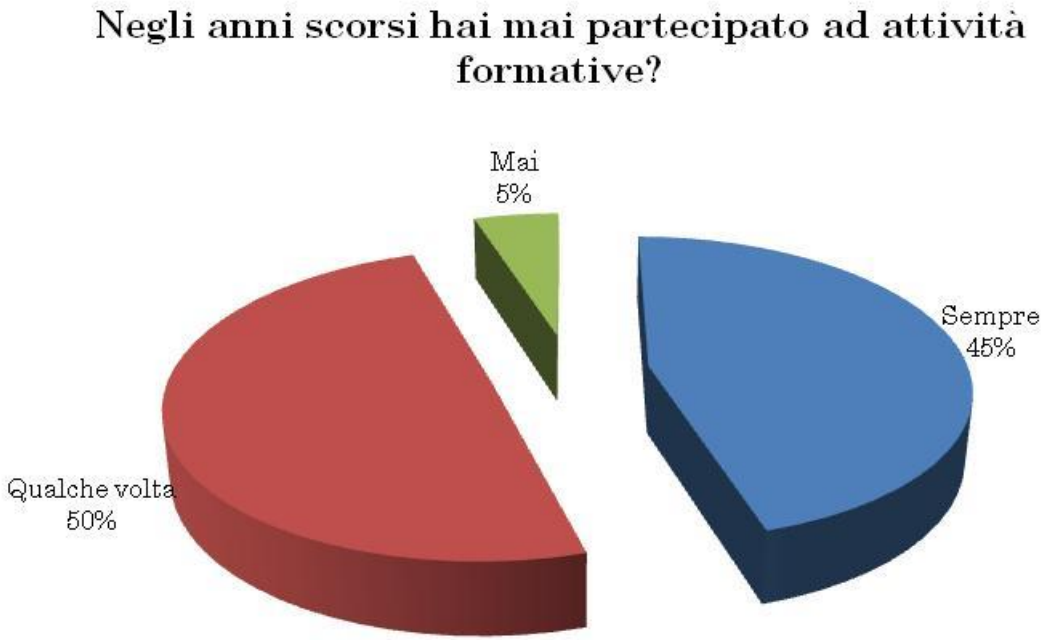
- GLI ASSISTENTI SOCIALI E LA FORMAZIONE -

- La partecipazione ad attività formative nel 2012 e la variazione rispetto a due anni fa …

Provincia	% di Sì	Rispetto a due anni fa la formazione è …			
		Aumentata	*Invariata*	*Diminuita*	*Non saprei*
Bergamo	93,3	41,0	36,7	18,7	3,6
Brescia	96,5	28,2	33,3	32,4	6,0
Como	94,0	34,6	21,8	38,5	5,1
Cremona	93,3	42,4	28,0	24,0	5,6
Lecco	94,3	57,1	29,8	8,3	4,8
Lodi	94,3	36,4	30,3	30,3	3,0
Mantova	96,7	36,0	27,0	30,3	6,7
Milano	94,3	31,2	37,5	27,4	3,9
Monza e Brianza	91,5	31,6	29,9	33,3	5,1
Pavia	100,0	34,2	44,7	21,1	-
Sondrio	87,8	18,2	34,1	38,6	9,1
Varese	96,1	41,9	33,1	20,9	4,1

- GLI ASSISTENTI SOCIALI E LA FORMAZIONE -

Per il 5,6% di coloro che nel 2012 non ha partecipato ad attività formative, negli anni scorsi vi ha partecipato



- GLI ASSISTENTI SOCIALI E LA SUPERVISIONE -

Nel 2012 il 28,7% degli assistenti sociali ha fatto supervisione, rispetto a due anni fa questa opportunità è

Nel 92,5% non si è contribuito al costo della supervisione

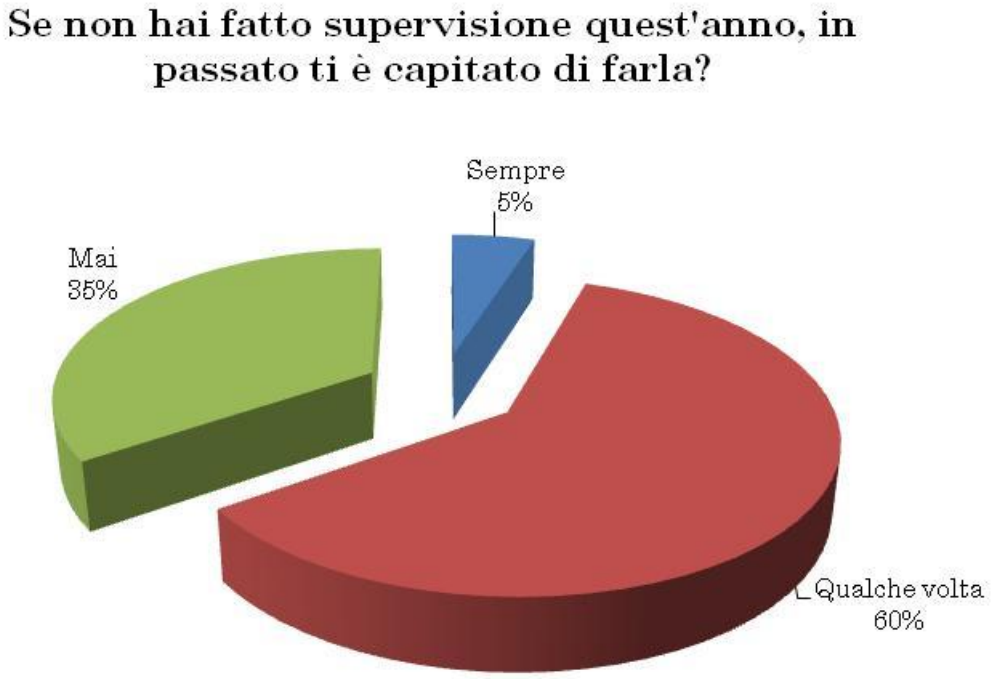
- GLI ASSISTENTI SOCIALI E LA SUPERVISIONE -

- L'opportunità di supervisione nel 2012 e la variazione rispetto a due anni fa …

Provincia	% di Sì	Rispetto a due anni fa la formazione è …			
		Aumentata	*Invariata*	*Diminuita*	*Non saprei*
Bergamo	25,8	37,8	31,1	24,4	6,7
Brescia	32,9	11,8	44,7	36,8	6,6
Como	24,1	50,0	15,0	25,0	10,0
Cremona	38,3	34,0	47,2	17,0	1,9
Lecco	29,2	12,0	48,0	36,0	4,0
Lodi	28,6	50,0	40,0	10,0	
Mantova	22,8	28,6	33,3	33,3	4,8
Milano	25,8	27,6	46,8	22,2	3,4
Monza e Brianza	33,1	20,9	39,5	37,2	2,3
Pavia	25,0	16,7	66,7	5,6	11,1
Sondrio	16,0	25,0	37,5	25,0	12,5
Varese	39,9	30,6	51,6	16,1	1,6

- GLI ASSISTENTI SOCIALI E LA SUPERVISIONE -

Per il 71,3% di coloro che nel 2012 non ha fatto supervisione, in passato è capitato di farla



FORMAZIONE E SUPERVISIONE - QUALCHE COMMENTO DAI *FOCUS* -

- Chi aveva già una propensione alla formazione non ha modificato la propria attitudine
- La formazione rappresenta una necessità per la *"manutenzione della propria identità professionale"*
- La formazione continua ha in qualche caso fatto aumentare il potere contrattuale con le proprie organizzazioni
- La supervisione viene chiesta ai propri enti per lo più nei servizi specialistici, si ritiene in particolar modo necessaria per la situazione delle situazioni *borderline*, per la gestione della maggiore conflittualità generata dall'aumentata tensione sociale