Unione europea
Fondo sociale europeo

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
DEI SERVIZI PER IL LAVORO

Fse per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione

ISFOL

Dalle competenze agite al "Campo delle competenze trasversali"

Luisa D'Agostino, Ricercatrice Isfol

Seminario di presentazione del volume:
"Le competenze trasversali nelle équipe della salute mentale"

Riflessioni e prospettive per la salute mentale in un tempo di crisi

Auditorium Isfol – 13 Novembre 2013

LE RICERCHE-INTERVENTO DELL'ISFOL SULLE COMPETENZE TRASVERSALI DEGLI OPERATORI DELLA SALUTE MENTALE

1- LE COMPETENZE DELL'EQUIPE DEL CENTRO DIURNO E DEL D.S.M. (Lazio)

2 - LE COMPETENZE DEL TUTOR DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO:

- **IL TUTOR TERRITORIALE**
- **IL TUTOR AZIENDALE**

(Toscana)

3 - LE COMPETENZE DELLA COMUNITA' PROFESSIONALE (Piemonte)

TUTTE LE RICERCHE-INTERVENTO DELL'ISFOL SULLE COMPETENZE TRASVERSALI DEGLI OPERATORI DELLA SALUTE MENTALE SONO SCATURITE DAL LAVORO SU:

LE COMPETENZE DELL'EQUIPE DEL CENTRO DIURNO

- **in collaborazione con il Coordinamento dei Centri Diurni del Lazio**
- **con il coinvolgimento attivo degli operatori dei centri diurni e delle cooperative sociali integrate**

Metodo Hay Group per la rilevazione e l'analisi delle competenze

ISFOL

<u>Come definisce le competenze:</u>

caratteristiche personali causalmente correlate a prestazioni efficaci o superiori e che si esprimono attraverso i comportamenti

Inventario della Competenza Emozionale e Sociale (ESCI) di Hay Group

Descrive le competenze che differenziano le prestazioni eccezionali dalle prestazioni medie.

È utile per:

- **misurare l'intelligenza emozionale nei dirigenti e nei professionisti**
- **focalizzare il coaching aziendale e lo sviluppo delle capacità determinanti**
- **ottimizzare le risorse degli individui e dei team**

Inventario ESCI: classificazione e descrizione delle competenze

Nome della competenza	Descrizione della competenza
CONSAPEVOLEZZA DI SE' EMOZIONALE	Riconoscimento delle proprie emozioni e dei loro effetti
AUTO-CONTROLLO	Controllo delle proprie emozioni e degli impulsi distruttivi
ADATTABILITA'	Flessibilità nella gestione del cambiamento
ORIENTAMENTO AL RISULTATO	Tendenza a migliorare o soddisfare uno standard di eccellenza
VISIONE POSITIVA	Perseveranza nel perseguire gli obiettivi di fronte alle difficoltà ai fallimenti
EMPATIA	Comprensione dei sentimenti e delle prospettive altrui, con interesse attivo per le loro preoccupazioni
CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA	Lettura dei flussi emozionali e dei rapporti di potere all'interno di un gruppo
SVILUPPO DEGLI ALTRI	Identificazione delle esigenze di sviluppo degli altri e rafforzamento delle loro capacità
LEADERSHIP	Ispirare e guidare gli individui e i gruppi
INFLUENZA	Usare efficaci tattiche di persuasione
GESTIONE DEI CONFLITTI	Negoziazione e risoluzione delle controversie
LAVORO DI GRUPPO E COLLABORAZIONE	Lavorare con gli altri per obiettivi comuni. Creare sinergia di gruppo nel perseguire gli obiettivi collettivi.

Metodologia Hay Group - Il processo seguito

Expert Panel

Operatori CD

- **Infermiere**
- **Psicologo**
- **Psichiatra**
- **Operatore Coop.**
- **Assistente Sociale**
- **Volontario**
- **Educatore**
- **Maestro d'arte**

Competenze Trasversali

Inventario
Esempi

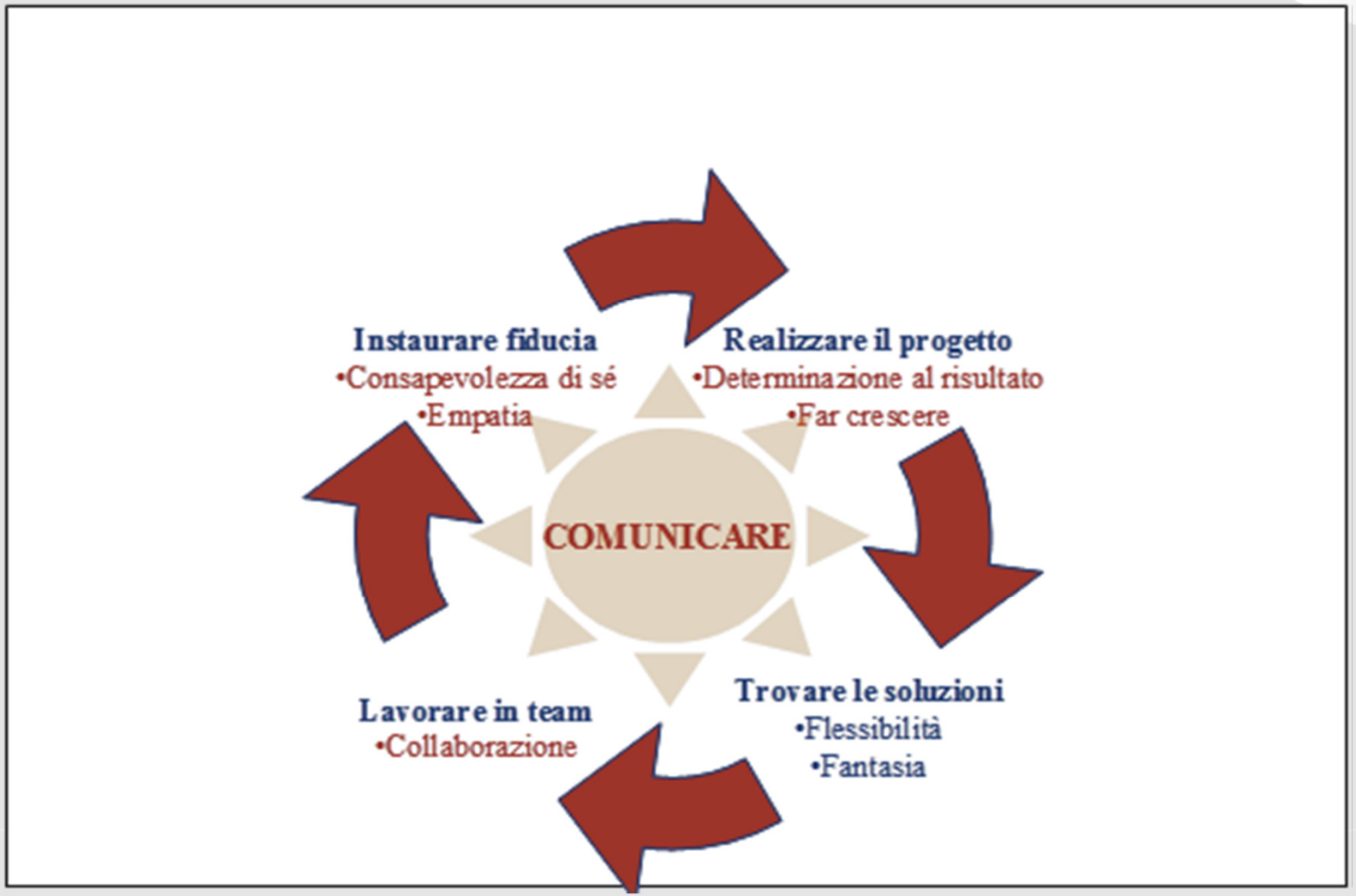
Descrizione Ruolo

Responsabilità/Attività
Criteri di valutazione
Conoscenze e abilità

Applicazioni

Valutazione
Formazione e Sviluppo
Selezione
Sviluppo professionale

PRIMO MODELLO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI



Dal "Modello" al "Campo" delle competenze



Il Comitato di Redazione

ISFOL

Fabio Candidi

Gianluigi Di Cesare

Alessandro Dionisi

Philippe Letourneur

Patrizia Monti

Marisa Orsini

Vanni Pecchioli

Carlo Spatocco

Ilario Volpi

Stefano Zengarini

Luisa D'Agostino

Alessandra Felice

Nadia Sgaramella

Il campo delle competenze trasversali: proposta teorico-metodologica



La connotazione del Campo delle competenze

Il **Campo delle competenze** è caratterizzato dal "**Comunicare**" e dal "**Lavorare in squadra**" che "…*costituiscono il contesto di riferimento che rende possibile, pensabile e praticabile l'esercizio di competenze trasversali nel lavoro con la sofferenza mentale*".

In esso si consolidano altre **sei competenze** raggruppate in **tre aree**

Le tre aree del Campo

ISFOL

"Costruire la fiducia"

- *Consapevolezza di sé*
- *Empatia*

"Trovare le soluzioni"

- *Flessibilità*
- *Immaginazione*

"Realizzare il progetto"

- *Orientamento al risultato*
- *Far crescere*

Una premessa: imparare a disimparare

Le tre aree del Campo rappresentano le prescrizioni che regolano l'agire quotidiano di ciascun operatore della salute mentale.

Il loro sviluppo è possibile solo se a monte è presente la capacità di "**Imparare a disimparare**":

fare spazio, riuscire a venir meno agli schemi precedentemente acquisiti e ai preconcetti, creando le condizioni per l'apertura mentale, le opportunità inedite e gli atti creativi.

Costruire la fiducia

Riuscire a entrare in contatto con l'altro e a creare gli spazi per dare all'altro la possibilità "affidarsi".

Le competenze di quest'area sono descritte in relazione al rapporto che l'operatore della salute mentale gestisce con pazienti, familiari, colleghi, istituzioni e territorio.

Consapevolezza di sé

… capacità di conoscere se stessi e il proprio mondo interno con tutte le sue ricchezze e contraddizioni…

Empatia

… capacità di mettersi delicatamente nei panni dell'altro per ascoltare, comprendere, accogliere la sua complessità…

Trovare le soluzioni

Sia risolvere situazioni chiaramente definite fin dall'inizio

sia (provare a) risolvere tutti i problemi, + o - inaspettati, che si presentano all'improvviso e ostacolano il percorso.

Le competenze strettamente connesse che poggiano sulla capacità del gruppo *"di rischiare, abbandonando il terreno più familiare per addentrarsi in territori inesplorati"*

Flessibilità

… non attestarsi rigidamente in un quotidiano contrassegnato da protocolli e procedure…

Immaginazione

… non accontentarsi di ciò che sembra immediatamente evidente (…) non cadere nella trappola di considerare come vero quello che è solo facilmente percepibile …

Realizzare il progetto

(…) capacità degli operatori di permettere ad ogni utente di elaborare e realizzare il proprio specifico progetto – inteso quest'ultimo non solo in senso terapeutico, ma anche esistenziale.

Orientamento al risultato

… essere sufficientemente consapevoli dall'inizio delle difficoltà, della lunghezza del percorso, della scarsità delle risorse. (…) cogliere ogni progresso dell'utente…

Far crescere

… accompagnare un percorso individuale senza sostituirsi all'altro (…) per consentire (…) uno sviluppo progressivo di competenze emozionali, relazionali e pratiche e una progressiva responsabilizzazione.

È un campo complesso in cui agiscono gli elementi (le diverse, specifiche competenze) e le loro relazioni. (…) consente "rimandi" (dall'una all'altra competenza) e sostituzioni (dell'una con l'altra competenza), tutelando la continuità della gestione e la tenuta dei rapporti e, in definitiva, riducendo il rischio di fallimenti …

Si configura come uno strumento nuovo, che definisce metodologie e contenuti originali.

Può trovare applicazione in differenti tipologie di percorsi formativi (es. ECM, corsi universitari, specializzazioni)

Le competenze trasversali nelle equipe della salute mentale

disponibile in formato elettronico al link:

http://www.isfol.it/pubblicazioni

Dalle altre due linee di ricerca-intervento dell'Isfol sulle competenze trasversali degli operatori della salute mentale sono scaturiti altri tre modelli di competenze:

Modello delle competenze trasversali del tutor territoriale per l'inserimento lavorativo

Modello delle competenze trasversali del tutor aziendale

Modello delle competenze trasversali della comunità professionale (rete degli operatori territoriali)

Il Tutor territoriale per l'inserimento lavorativo



Il tutor aziendale



Le competenze della rete degli operatori territoriali



LE COMPETENZE TRASVERSALI DEGLI OPERATORI

I diversi modelli, risultato degli incontri di progettazione partecipata con gli operatori delle regioni, sono:

- **INTEGRABILI,** in quanto scaturiscono dall'analisi di competenze agite in momenti di lavoro e in contesti diversi

- **COMPLEMENTARI**, in quanto delineano uno scenario che, partendo dal lavoro dell'equipe di operatori, valorizzano i ruoli dei tutor esterni e interni all'azienda, fino a identificare la comunità professionale che sta nascendo dai processi di de-istituzionalizzazione ancora in atto

GRAZIE PER LA VOSTRA ATTENZIONE

l.dagostino@isfol.it