

QUESTIONARIO:

"LE COMPETENZE DEL CONCERTATORE SOCIALE"

PRIMA PARTE

1. Scheda n.1.

ABILITÀ RILEVANTI PER LO SVOLGIMENTO DEL RUOLO di CONCERTATORE SOCIALE

Esprimi un voto su ciascuna delle abilità indicate, rispetto al ruolo di "concertatore sociale" che tu attualmente ricopri o che ricoprirai prossimamente.
Ad ogni valore da 1 a 7 corrispondono i seguenti giudizi:

- 1: è una capacità/attività che non riguarda il mio lavoro
- 2: è una capacità/attività raramente richiesta
- 3: è una capacità/attività richiesta qualche volta
- 4: è una capacità/attività richiesta regolarmente
- 5: è una capacità/attività importante
- 6: è una capacità/attività molto importante
- 7: è una capacità/attività assolutamente indispensabile

Codifica	SKILL	1	2	3	4	5	6	7
11.8	Essere in grado di conoscere e valutare se stessi							
10.7	Essere affidabile rispetto alle scadenze							
9.6	Saper motivare gli altri							
8.7	Capire i motivi che possono aver creato disaccordi							
7.6	Saper creare spirito di gruppo							
6.7	Leggere, scrivere e parlare lingue estere							
5.9	Saper valutare i costi e i benefici di una scelta							
4.6	Capacità di far lavorare a rete le strutture sindacali							
3.5	Orientare il proprio ruolo alle trasformazioni sociali in atto							
2.5	Identificare chiaramente i problemi centrali tra le informazioni di dettaglio							
1.7	Saper riassumere i punti principali di una questione							
11.7	Saper apprendere							
10.6	Sapersi impegnare per raggiungere gli obiettivi							
9.5	Saper cogliere i valori degli altri							
8.6	Creare un rapporto di stima e di collaborazione con gli altri							
7.5	Sapersi accordare con gli altri in modo vantaggioso							
6.6	Saper utilizzare i mass media							
5.8	Saper valutare i risultati rispetto agli obiettivi							
4.5	Capacità di elaborazione integrata tra le strutture sindacali							
3.4	Saper valutare i punti di forza e di debolezza del sindacato							
2.4	Saper vedere le cose da punti di vista nuovi							
1.6	Saper mettere insieme informazioni provenienti da fonti diverse							
11.6	Saper cambiare i propri atteggiamenti							
10.5	Saper avviare nuovi progetti							
9.4	Dare l'esempio agli altri							
8.5	Saper stabilire relazioni basate sulla fiducia							
7.4	Saper motivare gli altri							

2. Scheda n. 2.

ABILITA' POSSEDUTE

Esprimi un voto su ciascuna delle abilità indicate, in riferimento al ruolo di "CONCERTATORE SOCIALE", **rispetto al grado di padronanza personale** che tu ritieni di possedere al riguardo. Ad ogni valore da 1 a 7 corrispondono i seguenti giudizi:

- 1: mi manca questa capacità
- 2: sto solo ora imparando questa capacità
- 3: so farlo sufficientemente bene
- 4: so farlo abbastanza bene
- 5: sono capace di farlo meglio della media degli altri sindacalisti
- 6: so farlo molto bene
- 7: sono un esperto e cerco anche di migliorare il modo di farlo

Codifica	SKILL	1	2	3	4	5	6	7
11.8	Essere in grado di conoscere e valutare se stessi							
10.7	Essere affidabile rispetto alle scadenze							
9.6	Saper motivare gli altri							
8.7	Capire i motivi che possono aver creato disaccordi							
7.6	Saper creare spirito di gruppo							
6.7	Leggere, scrivere e parlare lingue estere							
5.9	Saper valutare i costi e i benefici di una scelta							
4.6	Capacità di far lavorare a rete le strutture sindacali							
3.5	Orientare il proprio ruolo alle trasformazioni sociali in atto							
2.5	Identificare chiaramente i problemi centrali tra le informazioni di dettaglio							
1.7	Saper riassumere i punti principali di una questione							
11.7	Saper apprendere							
10.6	Sapersi impegnare per raggiungere gli obiettivi							
9.5	Saper cogliere i valori degli altri							
8.6	Creare un rapporto di stima e di collaborazione con gli altri							
7.5	Sapersi accordare con gli altri in modo vantaggioso							
6.6	Saper utilizzare i mass media							
5.8	Saper valutare i risultati rispetto agli obiettivi							
4.5	Capacità di elaborazione integrata tra le strutture sindacali							
3.4	Saper valutare i punti di forza e di debolezza del sindacato							
2.4	Saper vedere le cose da punti di vista nuovi							
1.6	Saper mettere insieme informazioni provenienti da fonti diverse							
11.6	Saper cambiare i propri atteggiamenti							
10.5	Saper avviare nuovi progetti							
9.4	Dare l'esempio agli altri							
8.5	Saper stabilire relazioni basate sulla fiducia							
7.4	Saper motivare gli altri							
6.5	Saper utilizzare First Class per lavori di gruppo							
5.7	Saper ipotizzare soluzioni ai problemi							
4.4	Capacità di coordinamento degli interessi delle strutture sindacali							
3.3	Saper soppesare gli interessi e i rapporti di forza in gioco							
2.3	Saper intuire le conseguenze di situazioni incerte							
1.5	Saper trovare le informazioni che servono all'interno delle organizzazioni							
11.5	Saper risolvere conflitti personali e organizzativi							
10.4	Essere orientati a tentare nuove iniziative							
9.3	Saper imparare dagli altri							
8.4	Lavorare volentieri assieme agli altri							

7.3	Saper prendere il comando nelle situazioni difficili								
6.4	Saper utilizzare la posta elettronica								
5.6	Sapere organizzarsi ed organizzare il lavoro giornaliero								
4.3	Capacità di cogliere vincoli/opportunità degli enti locali nel nuovo contesto federale che avanza								
3.2	Saper individuare i valori fondamentali in gioco nei diversi contesti								
2.2	Intuire come si svilupperanno i diversi corsi di azione								
1.4	Costruire fuori dell'organizzazione rapporti e informazioni utili per il proprio ruolo								
11.4	Saper condurre riunioni e gruppi								
10.3	Assumersi le responsabilità delle decisioni prese								
9.2	Aiutare gli altri a sviluppare le proprie abilità								
8.3	Saper creare relazioni con gli altri e riceverne un riscontro								
7.2	Saper fare rapporti a voce								
6.3	Saper utilizzare il computer								
5.5	Controllare lo stato di avanzamento del lavoro in relazione agli obiettivi fissati								
4.2	Capacità di interpretare i bisogni sociali del territorio, a partire dalle esperienze sindacali (Servizi, Inas, Antea, Anolf)								
3.1	Cogliere le tendenze centrali negli scenari in trasformazione								
2.1	Sapersi orientare in situazioni imprevedibili e incerte								
1.3	Vedere i problemi da più punti di vista								
11.3	Saper delegare le responsabilità								
5.1	Saper selezionare gli obiettivi operativi								
10.2	Saper prendere le decisioni con poco tempo a disposizione								
9.1	Capire e assecondare le emozioni degli altri								
8.2	Saper ascoltare								
7.1	Saper convincere gli altri								
6.2	Saper interpretare tabulati, grafici e report contenenti dati numerici								
5.4	Saper coinvolgere tutti gli attori utili al raggiungimento dei risultati								
4.1	Capacità di dialogo, comprensione ed elaborazione comune con altre organizzazioni sociali								
1.2	Saper ascoltare le idee degli altri senza pregiudizi								
11.2	Saper controllare lo stress								
10.1	Saper prendere decisioni che comportano l'assunzione di rischi								
8.1	Saper comunicare facilmente con gli altri								
6.1	Saper preparare e scrivere rapporti/relazioni scritte								
5.3	Far circolare l'informazione								
1.1	Cercare da ogni tipo di fonte una gran quantità di informazioni								
11.1	Avere tenacia e resistenza								
5.2	Saper progettare l'azione								

SECONDA PARTE

3. Elaborazione risultati

Scheda 3.1. Skill profile

Ricomposizione delle competenze per gruppi e macro-famiglie

Riporta nella tabella seguente i “voti” che hai assegnato ad ogni abilità sia nella prima griglia (abilità richieste dal ruolo) che nella seconda (abilità possedute).

Tutte le abilità sono contrassegnate dallo stesso numero di codice presente nei due questionari precedenti, che ritroverai ordinati in sequenza nella tabella che segue.

Dove indicato dalla tabella, esegui le somme e le medie richieste (per le medie, arrotondare al primo decimale).

I.- Abilità percettive e analitiche			Abilità possedute	Abilità richieste dal ruolo
1. Saper raccogliere e analizzare informazioni	1.1	Cercare da ogni tipo di fonte una gran quantità di informazioni		
	1.2	Saper ascoltare le idee degli altri senza pregiudizi		
	1.3	Vedere i problemi da più punti di vista		
	1.4	Costruire fuori dell'organizzazione rapporti e informazioni utili per il proprio ruolo		
	1.5	Saper trovare le informazioni che servono all'interno delle organizzazioni		
	1.6	Saper mettere insieme informazioni provenienti da fonti diverse		
	1.7	Saper riassumere i punti principali di una questione		
		Totale:		
		Media (:7)=		
II.- Abilità strategiche				
2. Orientamento strategico	2.1	Sapersi orientarsi in situazioni imprevedibili e incerte		
	2.2	Intuire come si svilupperanno i diversi corsi di azione		
	2.3	Saper intuire le conseguenze di situazioni incerte		
	2.4	Saper vedere le cose da punti di vista nuovi		
	2.5	Identificare chiaramente i problemi centrali tra le informazioni di dettaglio		
		Totale:		
		Media (:5)=		
3.- Capacità di visione	3.1	Cogliere le tendenze centrali negli scenari in trasformazione		
	3.2	Saper individuare i valori fondamentali nei diversi contesti		
	3.3	Saper soppesare gli interessi e i rapporti di forza in gioco		
	3.4	Saper valutare la forza e la debolezza dell'organizzazione		
	3.5	Orientare il proprio ruolo alle trasformazioni sociali in atto		
		Totale:		
		Media (:5)=		

4. Capacità di lavorare a rete (*)	4.1	Capacità di dialogo, comprensione ed elaborazione comune con altre organizzazioni sociali		
	4.2	Capacità di interpretare i bisogni sociali del territorio a partire dalle esperienze sindacali (Inas, servizi, Antea, Anolf, ecc.)		
	4.3	Capacità di cogliere i vincoli/opportunità degli enti locali nel nuovo contesto federale che avanza		
	4.4	Capacità di coordinamento degli interessi delle strutture sindacali		
	4.5	Capacità di elaborazione integrata tra strutture sindacali		
	4.6	Capacità di far lavorare a rete le strutture sindacali		
		Totale:		
		Media (:6)=		
(*) Questa classe di competenze, diversamente dalle altre, in realtà è anche un vincolo organizzativo di tipo oggettivo, che i soggetti possono allentare con le proprie capacità, ma che deve avere anche implementazioni di tipo strutturale (es.: interventi di sviluppo organizzativo).				
III.- Abilità di realizzazione				
5. Saper programmare, monitorare e valutare l'azione	5.1	Saper selezionare gli obiettivi operativi		
	5.2	Saper progettare l'azione		
	5.3	Far circolare l'informazione		
	5.4	Saper coinvolgere tutti gli attori utili al raggiungimento dei risultati		
	5.5	Controllare lo stato di avanzamento del lavoro in relazione agli obiettivi fissati		
	5.6	Saper organizzarsi e organizzare il lavoro giornaliero		
	5.7	Saper ipotizzare soluzioni ai problemi		
	5.8	Saper valutare i risultati rispetto agli obiettivi		
	5.9	Saper valutare i costi ed i benefici di una scelta		
		Totale:		
		Media (:9)=		
6.- Capacità strumentali	6.1	Saper preparare e scrivere rapporti e relazioni scritte		
	6.2	Saper interpretare tabulati, grafici e report contenenti dati numerici		
	6.3	Saper utilizzare il computer		
	6.4	Saper utilizzare la posta elettronica		
	6.5	Saper utilizzare First Class per lavori di gruppo		
	6.6	Saper utilizzare i mass media		
	6.7	Leggere, scrivere e parlare lingue estere		
		Totale:		
		Media (:7)=		
IV.- Abilità interpersonali				
7.- Leadership	7.1	Saper convincere gli altri		
	7.2	Saper fare rapporti a voce		
	7.3	Saper prendere il comando nelle situazioni difficili		
	7.4	Saper motivare gli altri		
	7.5	Sapersi accordare con gli altri in modo vantaggioso		
	7.6	Saper creare spirito di gruppo		
		Totale:		
		Media (:6)=		

8.- Sapersi relazionare	8.1	Saper comunicare facilmente con gli altri		
	8.2	Saper ascoltare		
	8.3	Saper creare relazioni con gli altri e riceverne un riscontro		
	8.4	Lavorare volentieri assieme agli altri		
	8.5	Saper stabilire relazioni basate sulla fiducia		
	8.6	Creare un rapporto di stima e di collaborazione con gli altri		
	8.7	Capire i motivi che possono aver creato disaccordi		
		Totale:		
		Media (:7)=		
9.- Saper dare aiuto	9.1	Capire e assecondare le emozioni degli altri		
	9.2	Aiutare gli altri a sviluppare le proprie abilità		
	9.3	Saper imparare dagli altri		
	9.4	Dare l'esempio agli altri		
	9.5	Saper cogliere i valori degli altri		
	9.6	Saper motivare gli altri		
		Totale:		
		Media (:6)=		
V.- Abilità personali				
10. Capacità di iniziativa	10.1	Saper prendere decisioni che comportano l'assunzione di rischi		
	10.2	Saper prendere decisioni con poco tempo a disposizione		
	10.3	Assumersi la responsabilità delle decisioni prese		
	10.4	Essere orientati a tentare nuove iniziative		
	10.5	Saper avviare nuovi progetti		
	10.6	Sapersi impegnare per raggiungere gli obiettivi		
	10.7	Essere affidabile rispetto alle scadenze		
		Totale:		
		Media (:7)=		
11.- Qualità personali	11.1	Avere tenacia e resistenza		
	11.2	Saper controllare lo stress		
	11.3	Saper delegare le responsabilità		
	11.4	Saper condurre riunioni e gruppi		
	11.5	Saper risolvere conflitti personali e organizzativi		
	11.6	Saper cambiare i propri atteggiamenti		
	11.7	Saper apprendere		
	11.8	Essere in grado di conoscere e valutare se stessi		
		Totale:		
		Media (:8)=		

Scheda 3.2. Skill profile

Competenze trasversali possedute e richieste dal ruolo ricoperto

Riporta i punteggi medi ottenuti per ogni gruppo di competenze, sommali e ottieni la media riaggregando per macro-famiglie: la differenza tra le medie delle due colonne evidenzia le **abilità trasversali** nelle quali si trovano i tuoi punti di forza/ di debolezza rispetto al tuo lavoro.

GRUPPI E MACROFAMIGLIE DI COMPETENZE	Abilità possedute	Abilità necessarie al ruolo	Differenze
I.- ABILITA' PERCETTIVE E ANALITICHE (*)			
1.- Saper raccogliere e analizzare informazioni			
Totale			
			Differenza:
(*) Questo è l'unico caso nel quale una singola macrofamiglia coincide con un unico gruppo di competenze; ovviamente in questo caso non sarà necessario fare i totali e le medie.			
II.- ABILITA' STRATEGICHE			
2.- Orientamento strategico			
3.- Capacità di visione			
4.- Capacità di lavorare a rete			
Totale			
Media (:3)=			Differenza:
III.- ABILITA' DI REALIZZAZIONE			
5.- saper programmare, monitorare e valutare l'azione			
6.- Capacità strumentali			
Totale			
Media (:2)=			Differenza:
IV.- ABILITÀ INTERPERSONALI			
7.- Leadership			
8.- Sapersi relazionare			
9.- Saper dare aiuto			
Totale			
Media (:3)=			Differenza:
V.- ABILITÀ PERSONALI			
10.- Capacità di iniziativa			
11.- Qualità personali			
Totale			
Media (:2)=			Differenza:

Scheda 3.3 Skill profile

Abilità possedute e richieste dal ruolo ricoperto

A questo punto riporta i valori medi di ciascuno degli 11 gruppi di competenze nel grafico seguente, avendo cura di segnare il punto esatto per ciascuna categoria e di collegare i punti con due colori diversi: uno per ottenere il profilo delle competenze possedute (blu), e uno per ottenere il profilo delle competenze richieste dal ruolo ricoperto (rosso).

Gruppi di competenze	Punteggi ottenuti													
	0	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	5,5	6	6,5	7
1.- Saper raccogliere e analizzare informazioni														
2. Orientamento strategico														
3. Capacità di visione														
4. Capacità di lavorare a rete														
5. Saper programmare, monitorare e valutare														
6. Capacità strumentali														
7. Leadership														
8. Sapersi relazionare														
9. Saper dare aiuto														
10. Capacità di iniziativa														
11. Qualità personali														