



Le organizzazioni e i ruoli di coordinamento

L'esigenza di congiungere il livello decisionale con quello operativo di un **organizzazione che produce servizi**, è decisiva in una società, come quella contemporanea, dove prevale la frammentazione che rischia di condurre i singoli e le organizzazioni al disorientamento. È necessario, perciò, che si rafforzino le competenze dei ruoli intermedi all'interno delle organizzazioni che da una parte abbiano il compito di coadiuvare la dirigenza, dall'altra debbano collaborare con il proprio gruppo di lavoro.

È tra queste due esigenze, che spesso si configurano come un'ambivalenza difficile da ricomporre, che chi riveste **ruoli di coordinamento** in un'organizzazione deve muoversi: tra la tutela del clima lavorativo e l'efficienza dell'organizzazione; tra la gestione delle emozioni in contesti incerti e i vincoli economici e organizzativi sempre crescenti; tra la promozione e la ricerca di senso del lavoro e la fatica ad andare nella direzione che le normative ed i vincoli istituzionali indicano.

La **funzione del coordinamento** è quella di tradurre gli orientamenti organizzativi in azione, consentendo ai propri collaboratori di lavorare *con ordine* (coordinazione, lat. coordinatio, che significa con-cum ordine-ordinatio). Con ordine rispetto agli obiettivi prefissati, al metodo con cui realizzarli e nella gestione delle risorse e dei vincoli. In altre parole è quella di abitare e governare la terra di mezzo che si estende tra le terre abitate dalla dirigenza e il grande mare in cui rischia di navigare a vista chi ha il compito operativo di mettere in pratica gli orientamenti organizzativi.

Le competenze

Chi ricopre i ruoli intermedi nelle organizzazioni spesso non fa riferimento ad una formazione professionale specifica e definita a priori: frequentemente ci si affida al più esperto riguardo agli oggetti di lavoro che deve trattare il gruppo, oppure a chi ha la maggiore anzianità di servizio, od anche a chi è più affine agli orientamenti dell'organizzazione.

Questi criteri hanno una loro ragione e validità nell'ambito organizzativo, ma non considerano la funzione specifica del coordinatore, costringendo spesso chi riveste questo ruolo ad un lavoro di autocostruzione della propria professionalità.

Progettare e proporre un **percorso di esplorazione e riconoscimento formativo attorno ai ruoli di coordinamento**, significa allora supportare chi riveste questi strategici ruoli intermedi nella fatica quotidiana di costruzione del proprio modo di lavorare, in sintonia con la propria organizzazione e con i propri collaboratori.

Assumere questo ruolo significa far funzionare in modo efficace le **risorse** che servono per gestire l'unità organizzativa che si coordina:

- il lavoro delle persone che operano a diverso titolo in un servizio;
- le risorse economiche che sono assegnate al servizio;
- le risorse materiali di cui il servizio si serve;

- le risorse organizzative messe a disposizione dall'ente di appartenenza;
- le risorse culturali e di ideazione proprie del servizio e dell'organizzazione.

La **competenza** principale che si deve acquisire è, dunque, quella di saper "ordinare" in modo efficace tutte queste risorse, a partire da un lavoro insieme alle persone con cui si opera riuscendo a:

- condurre, gestire, far evolvere un gruppo di lavoro;
- gestire il lavoro di altri;
- gestire i conflitti;
- mettere in relazione il compito del servizio con i vincoli e le risorse esterni ed interni;
- costruire progettualità condivise con altri.

Il percorso

Il percorso che si propone si articolerà in 7 giornate di lavoro d'aula a cadenza mensile e affronterà il tema di come costruire un proprio modo di **interpretare il ruolo di coordinamento a partire anche dalle esperienze individuali**, integrando il lavoro con opportuni **spunti teorici**:

- si metteranno a confronto tra di loro le esperienze acquisite dai diversi partecipanti nei propri contesti lavorativi provando ad individuare e condividere gli aspetti problematici portati e le strategie efficaci per affrontarli;
- si produrranno, inoltre, nuove esperienze attraverso la proposta di diverse attività, anche di tipo laboratoriale, nelle quali i partecipanti potranno essere coinvolti anche oltre il lavoro d'aula;
- verranno proposte, oltre al lavoro attivo, brevi comunicazioni a carattere teorico che contribuiranno a costruire dei quadri di riferimento professionali;
- i partecipanti potranno usufruire di due incontri di counselling individuale nell'ipotesi di rielaborare parti del percorso che non trovassero posto nel lavoro di gruppo;
- verrà messo a disposizione uno spazio web che contribuirà a tenere le fila del lavoro anche oltre gli incontri d'aula.

Il percorso è rivolto a professionisti che rivestano ruoli intermedi di coordinamento in organizzazioni che producono servizi e che siano interessati ad approfondire i significati del proprio incarico, con la finalità di aumentare le proprie competenze, migliorare e rendere sostenibile il proprio lavoro, pensare a riposizionamenti efficaci o sviluppi di carriera.

Ogni gruppo di partecipanti potrà essere costituito da circa 15 persone che lavoreranno nelle diverse fasi del percorso sia in sottogruppi che in un unico gruppo.



Per informazioni:

LORENZO FRONTE

✉ lor@lorenzofronte.it

☎ +39 348 38 26 192

🌐 www.lorenzofronte.it