

Psicologia di Comunità

Lezione 5

PROF. IGOR MARCHETTI

EMAIL: IMARCHETTI@UNITS.IT

EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO

- ❑ L'empowerment non avviene, ovviamente, solo a livello individuale, ma anche a quello organizzativo e di comunità'.
- ❑ Spesso ci si è focalizzati su una specifica tipologia di organizzazione, ovvero l'azienda.
- ❑ Più recentemente, altri tipi di organizzazione sono state studiate molto da vicino, come quelle del settore no-profit (i.e., gruppi individuali, associazioni di quartiere, gruppi di volontariato, cooperative sociali, etc...)

EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO

- Zimmerman sottolinea come non esista solo l'empowerment individuale e quello di comunità, ma sia fondamentale anche quello del meso-livello, ovvero quello che avviene all'interno di una rete già preconstituita di legami sociali => organizzazione!

Livello d'analisi**Controllo****Consapevolezza critica****Partecipazione**

Delle
organizzazioni

- Strutture e procedure orizzontali
- Coinvolgimento attivo dei singoli
- Responsabilità condivise
- Presenza nei dibattiti politici
- Influenza sui rappresentanti eletti
- Influenza sull'erogazione di servizi

- Coordinamento e gestione partecipata
- Elaborazione di strategie condivise
- Capacità di mobilitare risorse interne ed esterne per raggiungere i propri obiettivi

- Ambiti di lavoro comuni
- Individuazione di obiettivi condivisi
- Attivazione di competenze individuali
- Coinvolgimento in reti di organizzazioni
- Coinvolgimento nel governo della città

EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO

- ❑ Differenze fondamentale tra organizzazione EMPOWERING e organizzazione EMPOWERED
- ❑ le organizzazioni empowering sono in grado di incentivare l'empowerment dei propri membri, mentre le organizzazioni empowered sono in grado di influenzare il contesto all'interno del quale di muovono e agiscono.

ORGANIZZAZIONI EMPOWERING VS. EMPOWERED

□ Le organizzazioni EMPOWERING hanno alcune caratteristiche:

1. Struttura orizzontale piu' che verticale (controllo)
2. Coinvolgimento dei diversi membri nelle decisioni (partecipazione)
3. Mobilitazione delle risorse interne all'organizzazione (consapevolezza critica)

□ Le organizzazioni EMPOWERED hanno alcune caratteristiche:

1. Avere voce nei dibattiti politici e nella comunita' allargata (controllo)
2. Coinvolgimento in reti di organizzazioni o attivita' di governo di comunita' (partecipazione)
3. Mobilitazione delle risorse interne e esterne all'organizzazione (consapevolezza critica)

ULTERIORI CARATTERISTICHE delle ORGANIZZAZIONI EMPOWERING

- Maton e Salem (1995) individuano quattro caratteristiche delle organizzazioni empowering:
 1. Cultura propositiva e di crescita: spinta al miglioramento dei propri membri
 2. Opportunita' di assumere ruoli significativi e diversificati (possibilita' di diventare membri "importanti")
 3. Sistema di sostegno reciproco, basato sul auto-aiuto che porta a sviluppare una forte identita' sociale, fiducia e condivisione tra i membri
 4. Leadership condivisa che impegna sia i membri sia l'organizzazione, e che permette a tutti di avere peso nella presa di decisioni e nella struttura dell'organizzazione stessa.

IL LEADER

- Di fondamentale importanza e' il leader "formale" dell'organizzazione, poiche' incoraggia e consente di lavorare al massimo delle proprie abilita', facendo sentire i propri collaboratori capaci e autonomi. Non e' un ruolo di comando, ma di facilitatore che aiuta a crescere, crea occasioni stimolanti e favorisce l'assunzione di responsabilita'.

IL LEADER

Alcune caratteristiche importante di un leader empowering:

1. Conoscenza di se'. Conoscere il proprio funzionamento cognitivo, emotivo, attributivo...avere fatto un lavoro personale su se stessi.
2. Integrita'. Coerenza tra ideali e azioni
3. Comunicazione efficace. Ascolto attivo e interesse per l'altro.
4. Condivisione del potere e della responsabilita'. Creare partnership e gruppi di lavoro volti a favorire un ambiente ugualitario dove si e' soci e collaboratori, ugualmente importanti.

CARATTERISTICHE DELL'ORGANIZZAZIONE EMPOWERED

- ❑ Le organizzazioni empowered sono state studiate molto meno e hanno attirato meno gli interessi degli psicologi del lavoro, ma sono molto interessanti per gli psicologi di comunità'.

- ❑ Peterson e Zimmerman (2004) sottolineano tre livelli:
 1. Componente intraorganizzativa (vedi le caratteristiche di Maton e Salem, 1995)
 2. Componente interorganizzativa: accesso alla rete sociale di altre organizzazioni; alleanza con altre organizzazioni
=> collaborazione e raggiungimento di risorse alternative
 3. Componente extraorganizzativa: implementazione di azione per la comunità' e diffusione di informazioni => influenze sulle pratiche e scelte politiche, creazione di servizi per la comunità', sviluppo di risorse per la comunità'.

EMPOWERMENT di COMUNITA'

- ❑ L'empowerment di comunità è uno degli obiettivi principali della psicologia di comunità, ovvero l'offerta e l'utilizzo delle risorse in modo da accrescere la capacità dei membri di prendere decisioni ragionate sui problemi e di adottare modalità adeguate per farvi fronte.
- ❑ Strategie di empowerment di comunità consistono nel favorire il processo di crescita di potere nei cittadini tramite l'opportunità di partecipare ad esperienze significative. Una volta diventati "empowered", i cittadini diventeranno a loro volta "empowering" per altri cittadini

EMPOWERMENT di COMUNITA'

- ❑ L'empowerment di comunita' si focalizza sulle strutture sociopolitiche e alla possibilita' che individui e organizzazioni possano incidere sulle trasformazioni sociali della comunita'. Processo **bottom-up**.
- ❑ I processi di "miglioramento di comunita'" sono una strategia iniziata e gestita da professionisti e agenzie, che possono o meno coinvolgere i cittadini. Processo fondamentalmente **top-down**.

Livello d'analisi **Controllo**

Consapevolezza critica

Partecipazione

Delle comunità

- Spazi di espressione delle competenze
- Libero accesso alle risorse
- Spazi per esercitare il controllo

- Comprensione del contesto sociopolitico
- Capacità di identificare le necessità
- Identificazione di strategie per raggiungere gli obiettivi

- Spazi di decisione politica
- Sistema di governo aperto
- Leadership in atteggiamento di ascolto

CARATTERISTICHE della COMUNITA' COMPETENTE

- 1) **Potere** per raggiungere il risultato desiderato, ovvero generare opportunita' e alternative
- 2) **Coscienza** di come ottenere le risorse, ovvero la presenza di strumenti necessari per risolvere un problema
- 3) **Autostima**, ovvero orgoglio, ottimismo e motivazione
- 4) **Identita'**, ovvero il collante affettivo = **senso di comunita'**.

IL SENSO DI COMUNITA'

Il **senso di comunità** può essere visto come:

- a) **una forza** che agisce all'interno di una comunità, che influisce positivamente sulla vita degli individui e sulla comunità stessa ed è influenzata a sua volta da altre forze
- b) **un vissuto** sperimentato da alcune persone che fanno parte della comunità e che evidenzia la percezione di legami affettivi, di appartenenza di condivisione e di reciproco aiuto
- c) **il risultato di un investimento affettivo** e un fattore di motivazione dell'investimento stesso

il senso di comunità è:

un sentimento che i membri hanno di appartenere e di essere importanti gli uni per gli altri e per il gruppo; una fiducia condivisa che i bisogni dei membri saranno soddisfatti dal loro impegno di essere insieme.

Gli elementi fondamentali del senso di comunità sono dunque:

- Ø Sentimento di appartenenza e senso di connessione personale
 - Ø Influenza e potere
 - Ø Soddisfazione, integrazione dei bisogni e rinforzo
- Ø Senso di una connessione emotiva condivisa: rappresenta l'impegno reciprocamente assunto dagli individui, i valori e le credenze condivise

Ricapitolando:

senso di appartenenza (confini: linguaggio, abbigliamento, rituali; sicurezza: fisica, economica, emotiva; investimento: affettivo; identificazione; sistema simbolico: narrazioni, bandiere, modi di dire, eroi, feste, ricorrenze, valori condivisi); *senso di influenza o di empowerment* (cioè quanto potere ho all'interno di questo specifico contesto? Cosa posso fare?); *soddisfazione dei bisogni* (status: prestigio-stima, convenienza ad appartenere; successo; competenze); *connessione emotiva* che nasce dal vivere insieme e dall'averne una storia in comune: maggiore è la significatività del contatto tra le persone e maggiore sarà la connessione (le comunità forti sono quelle che: offrono agli individui modi positivi per interagire; offrono riconoscimento ai membri; permettono la condivisione di eventi conclusi con successo).

CARATTERISTICHE della COMUNITA' COMPETENTE

In questa prospettiva, l'empowerment di comunità si configura come un processo che conduce i membri di una comunità a uno sviluppo della propria percezione di potere e del proprio sentimento di appartenenza e all'assunzione in prima persona di decisioni. Precondizioni: un sistema di amministrazione aperto che tenga in serio conto gli atteggiamenti e gli interessi dei cittadini, una forte leadership che cerchi consiglio e aiuto dai membri della comunità, il sostegno alla creazione di connessioni tra individui.

CARATTERISTICHE della COMUNITA' COMPETENTE

L'empowerment a livello comunitario fa riferimento alle azioni collettive che migliorano la qualità della vita nella comunità e alla rete tra le diverse organizzazioni e agenzie del territorio.

Trasferire l'empowerment a livello sociale allargato impone di parlare di potere collettivo, la cui mancanza si esprime in alienazione e anomia (assenza di norme sociali)

CARATTERISTICHE della COMUNITA' COMPETENTE

Con empowerment di comunita' sono indicati quindi tutti i processi e i modelli attraverso i quali i cittadini, e in particolare quelli che vivono una condizione di svantaggio sociale acquisiscono potere tramite il coinvolgimento in strutture intermedie, sino a influenzare le scelte di interesse collettivo.

MODELLI DI EMPOWERMENT COMUNITARIO

Quattro sono gli approcci piu' noti per accrescere il potere collettivo, inteso sia in termini di controllo delle risorse, sia di influenza sulla partecipazione dei cittadini, sia come modo di definire e considerare i problemi comuni:

- 1) Sviluppo di comunita'
- 2) Azione sociale
- 3) Consapevolezza dei problemi sociali
- 4) *Advocacy*

SVILUPPO DI COMUNITA'

Questo approccio e' un processo attuato per creare le condizioni di progresso sociale ed economico con la partecipazione dell'intera comunita', facendo il massimo affidamento sull'iniziativa locale

Visione ottimista e positiva della comunita': ricca di conoscenze, potenzialita' e risorse per il cambiamento

Obiettivi: creare coesione sociale, sensibilizzare i cittadini su problematiche prioritarie utilizzare le competenze dei professionisti per incrementare la partecipazione. Sviluppare reti sociali. Aumenta il senso di comunita' e permette il raggiungimento di un generale miglioramento

AZIONE SOCIALE

Questo approccio ha come obiettivo principale l'accrescere la consapevolezza dei problemi tra coloro che ne sono afflitti e che posso trarre vantaggio dal cambiamento.

Visione negativa della comunità: differenziata e conflittuale. Risorse scarse e distribuzione ineguale.

Obiettivi: innescare la dinamica della protesta rendendo saliente un problema, identificando un avversario che ne è la causa, organizzando un'azione di gruppo per fare pressioni

Scontri sindacali, Ghandi per l'indipendenza dell'India, movimenti internazionali per i diritti civili

AZIONE SOCIALE

Caratteristiche dell'azione sociale:

- 1) Il fine e' chiaro, tangibile e raggiungibile
- 2) Le azioni richieste da chi protesta sono adeguate alla sua esperienza
- 3) Le conseguenze delle azioni sono ignote a chi le subisce
- 4) Le azioni utilizzate danneggiano chi le subisce, nonostante siano
legali e legittime
- 5) Minaccia del perpetuarsi della dimostrazione e' chiara e possibile.

CONSAPEVOLEZZA DEI PROBLEMI SOCIALI

L'approccio che mira a aumentare la consapevolezza dei problemi sociali ha alcuni predecessori, come Freire (pedagogia dell'oppresso). Aumentare la comprensione del significato che alcune condizioni sociali hanno sugli individui. Ad esempio, far capire le discriminazioni sessuali che esistono sul luogo di lavoro.

Tale consapevolezza NON deve essere solo cognitiva. La comprensione dovrebbe anche collegarsi alla ricerca di azione e cambiamento. Questa modalità si basano in primis sulla consapevolezza critica e sulla comprensione approfondita della situazione.

Educazione e ricerca sono necessarie per questa modalità'. Favorire la consapevolezza crea cambiamenti nell'intera persona coinvolgendo atteggiamenti, comportamenti e relazioni interpersonali

ADVOCACY

L'advocacy comprende tutti i modi per far sentire la propria voce, per influenzare le decisioni, le politiche o le leggi. Spesso include i tentativi di persuadere pubblici ufficiali, leader (pubblici o privati), giornalisti, etc.

Non usa minacce, ma cerca di persuadere con l'informazione (soprattutto basata sulla ricerca) e argomenti razionali.

Non si limita a presentare i risultati in maniera imparziale, ma comporta anche entrare nell'arena pubblica e allearsi con chi e' d'accordo con le proprie idee

L'advocacy non e' efficace se non trova un pubblico che ascolta, politici, giornalisti e leader in grado di cogliere il pensiero proposto. Altrimenti gli altri tre approcci sono decisamente piu' incisivi.

APPROCCI DI EMPOWERMENT E POTERE

STRUMENTI DI POTERE	APPROCCI DI EMPOWERMENT COMUNITARI
Uso delle risorse per punire o premiare	Azione sociale
Controllo di partecipazione dei cittadini	Sviluppo di comunita' e azione sociale
Formare la definizione e la comprensione di un problema pubblico	Valorizzazione della consapevolezza e advocacy

CARATTERISTICHE DEGLI INTERVENTI DI EMPOWERMENT COMUNITARIO EFFICACI

- 1) Multi-centralita'
- 2) Ideazione a livello locale dell'iniziativa
- 3) Legami e risorse ESTERNE
- 4) Teoria di base per il cambiamento della comunita'
- 5) Intensita' adeguata e prospettiva a lungo termine
- 6) Capacita' di rafforzare il senso di comunita'

CONNESSIONE TRA I TRE LIVELLI DI EMPOWERMENT

I tre livelli di empowerment, individuale, organizzativo e comunitario, sono profondamente interrelati. Il livello di empowering di un livello è strettamente associato a quello degli altri due.

Un individuo empowered è la base per lo sviluppo di organizzazioni e comunità responsive e partecipative. Difficile pensare a comunità empowered prive di individui empowered.

Zimmerman e Rappaport hanno dimostrato che individui che avevano una maggiore partecipazione alla vita di comunità dimostravano un indice maggiore di empowerment sociale.

CONNESSIONE TRA I TRE LIVELLI DI EMPOWERMENT

L'empowerment potrebbe essere descritto come un nesso tra la percezione di competenze personali e il desiderio e la volontà di agire nel territorio d'appartenenza.

Se i singoli soggetti competenti ed empowered contribuiscono a rendere più competenti anche i gruppi e le reti a cui partecipano, questi a loro volta diventano setting ambientali che offrono nuovi stimoli alle persone che li frequentano.

Circolo virtuoso tra il potenziamento personale creazione di una comunità o rete di sistemi competente che può offrire più occasioni di contare e partecipare ai suoi membri