

Psicologia di Comunità

Lezione 3-4

PROF. IGOR MARCHETTI

EMAIL: IMARCHETTI@UNITS.IT

Teoria dell'Empowerment

EMPOWERMENT è un PROCESSO-RISULTATO

Il costrutto indica contemporaneamente l'intervento e le azioni svolte per attuare un cambiamento, e il risultato del cambiamento stesso

È importante ricordare che focalizzarsi solo sui risultati e ignorare il processo conduce ad un empowerment parziale.

Difficile però definire i processi in maniera precisa perché sono altamente contesto- e individuo-specifici

Le azioni necessarie a creare empowerment in un adolescente con problemi scolastici sono diverse da quelli da utilizzare con una giovane donna che ha perso un figlio.

Empowerment Theory

Psychological, Organizational and Community Levels of Analysis

MARC A. ZIMMERMAN

Empowerment is both a value orientation for working in the community and a theoretical model for understanding the process and consequences of efforts to exert control and influence over decisions that affect one's life, organizational functioning, and the quality of community life (Perkins & Zimmerman, 1995; Rappaport, 1981; Zimmerman & Warschausky, 1998). A distinction between the values that underlie an empowerment approach to social change and empowerment theory is necessary. The value orientation of empowerment suggests goals, aims, and strategies for implementing change. Empowerment theory provides principles and a framework for organizing our knowledge. The development of empowerment theory also helps advance the construct beyond a passing fad and political manipulation.

A theory of empowerment suggests ways to measure the construct in different contexts, to study empowering processes, and to distinguish empowerment from other constructs, such as self-esteem, self-efficacy, or locus of control. One definition of empowerment is useful, but appears to be limited to the individual level of analysis:

Empowerment may be seen as a process where individuals learn to see a closer correspondence between their goals and a sense of how to achieve them, and a relationship between their efforts and life outcomes (Mechanic, 1991).

Another definition explicitly incorporates person–environment interaction:

Empowerment is an intentional, ongoing process centered in the local community, involving mutual respect, critical reflection, caring, and group participation, through which people lacking an equal share of valued resources gain greater access to and control over those resources (Cornell Empowerment Group, 1989).

A definition by Rappaport (1984) accounts for the fact that empowerment may occur at multiple levels of analysis: “Empowerment is viewed as a process: the mechanism by which

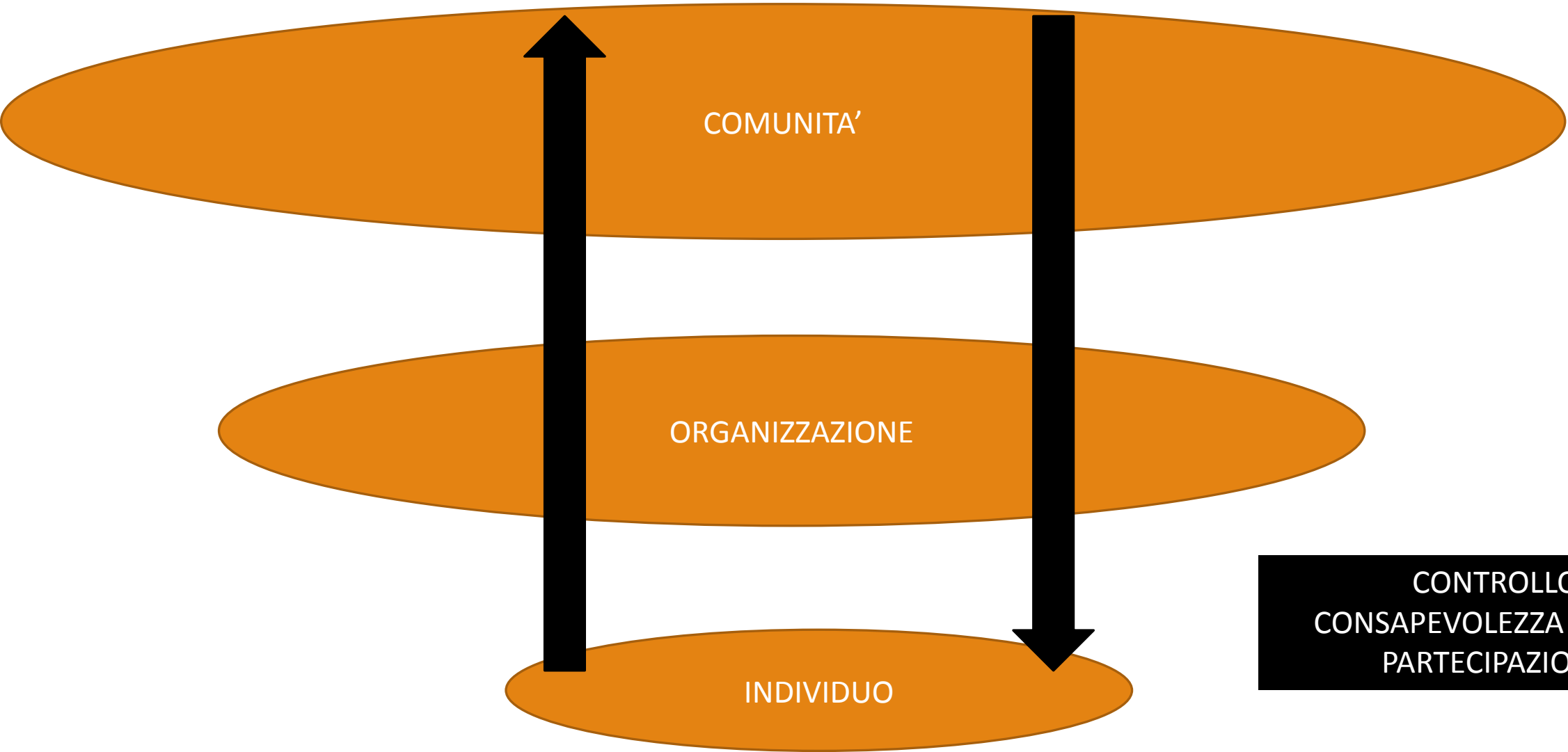
MARC A. ZIMMERMAN • Department of Health Behavior and Health Education, School of Public Health, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan 48109.

Handbook of Community Psychology, edited by Julian Rappaport and Edward Seidman. Kluwer Academic / Plenum Publishers, New York, 2000.

Zimmerman (2000) sostiene che l'empowerment è un costrutto a livello individuale quando ci si occupa di variabili intrapersonali e comportamentali, un costrutto a livello organizzativo quando ci si occupa di mobilitazione di risorse e un costrutto a livello di comunità quando si affrontano le strutture sociopolitiche ed il cambiamento sociale.

Tre elementi fondamentali:

- Il **controllo** (capacità di influenzare le decisioni)
- La **consapevolezza critica** (consapevolezza di come operano le strutture di potere)
- La **partecipazione** (attivazione per far accadere le cose)



CONTROLLO
CONSAPEVOLEZZA CRITICA
PARTECIPAZIONE



Empowerment Psicologico

Zimmerman suddivide l'empowerment individuale in tre componenti che riflettono i tre aspetti fondamentali (controllo, consapevolezza critica, e partecipazione)

1. Componente intrapersonale
2. Componente interpersonale
3. Componente comportamentale

Empowerment Psicologico

Componente intrapersonale (controllo percepito): ciò che le persone pensano di sé, la competenza percepita

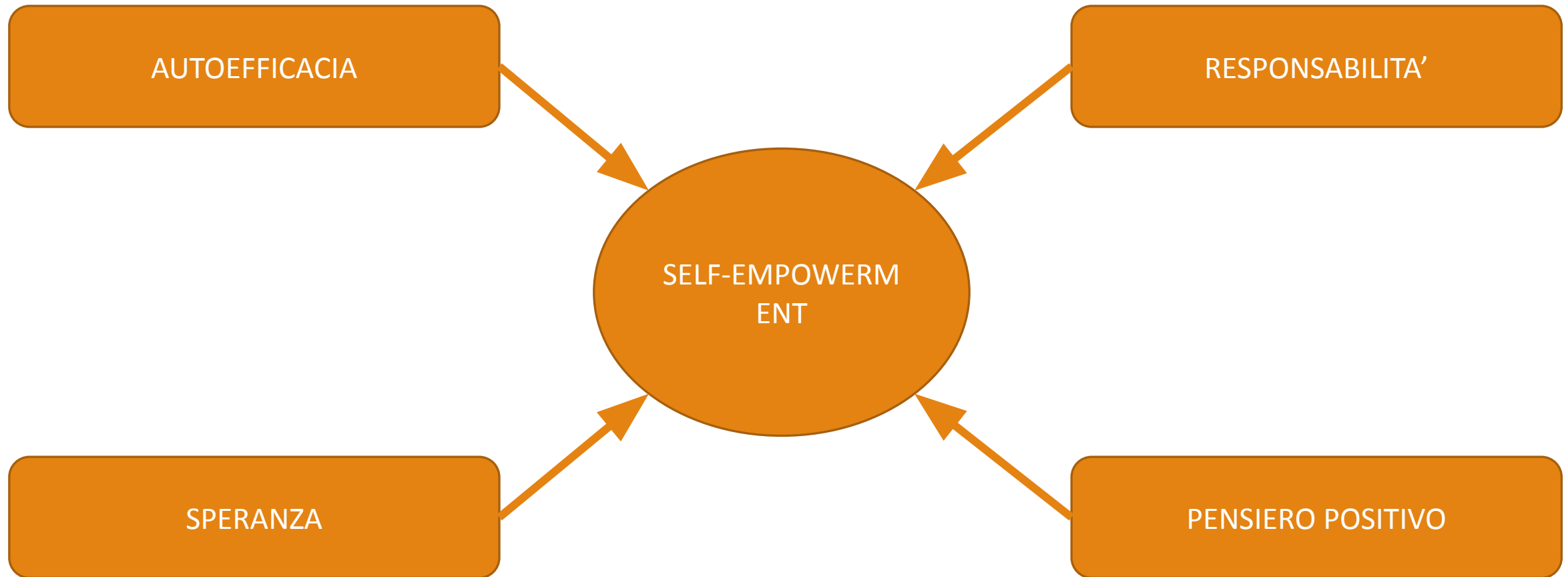
Componente interpersonale (consapevolezza critica): abilità analitiche di lettura del contesto

Componente comportamentale (partecipazione): esercitare controllo, attraverso la partecipazione a organizzazioni, associazioni o comunità (i.e., associazione di volontariato, comitati di quartiere, gruppi di auto-aiuto).

Livello d'analisi	Controllo	Consapevolezza critica	Partecipazione
Individuale	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilità di scegliere • Capacità di influenzare decisioni che riguardano la propria vita 	<p>Capacità di analizzare e di comprendere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il proprio ambiente sociopolitico • agenti causali • risorse • fattori che influenzano le decisioni • la gestione del conflitto 	<ul style="list-style-type: none"> • Azione collettiva • Coinvolgimento in organizzazioni • Esercizio collettivo del controllo

Le dimensioni psicologiche del SELF-EMPOWERMENT

Empowerment (sentimento di potere personale – Gheno, 2006)



Le dimensioni psicologiche del SELF-EMPOWERMENT

Empowerment (sentimento di potere personale – Gheno, 2006)

Auto-efficacia (Bandura 1997):

la persona è un agente attivo capace di rappresentarsi l'esperienza, prendere decisioni e pianificare una condotta. In questo senso risulta fondamentale la capacità percepita di saper gestire le diverse situazioni della vita quotidiana (self-efficacy).



Le dimensioni psicologiche del SELF-EMPOWERMENT

Empowerment (sentimento di potere personale – Gheno, 2006)

Bandura (2000): “Le convinzioni circa le proprie capacità di organizzare ed eseguire le azioni necessarie per produrre determinati risultati”

- Non si tratta di una fiducia generica in se stessi nè di una misura delle competenze possedute
- Ma della convinzione di poter affrontare efficacemente determinate prove, di essere all'altezza di determinati eventi, di essere in grado di cimentarsi in alcune attività o di affrontare specifici compiti

Le dimensioni psicologiche del SELF-EMPOWERMENT

Empowerment (sentimento di potere personale – Gheno, 2006)

Le persone che hanno alta autoefficacia:

- 1) Affrontano i compiti difficili come sfide da vincere
- 2) Si pongono obiettivi ambiziosi
- 3) Intensificano e mantengono costante il proprio impegno
- 4) Recuperano velocemente il proprio senso di efficacia, anche in seguito a insuccessi
- 5) Attribuiscono l'insuccesso ad un impegno insufficiente
- 6) Affrontano le situazioni minacciose con la sicurezza di poter esercitare un controllo su di esse
- 7) Conseguono più successi personali

Le dimensioni psicologiche del SELF-EMPOWERMENT

Empowerment (sentimento di potere personale – Gheno, 2006)

Le persone che hanno bassa autoefficacia:

- 1) Si allontanano dalle attività “difficili”
- 2) Hanno basse aspirazioni
- 3) Indugiano a considerare le proprie carenze e le proprie mancanze
- 4) Tendono a ridurre il proprio impegno
- 5) Recuperano lentamente
- 6) Sono più propense ad “abbattersi”

Autoefficacia collettiva

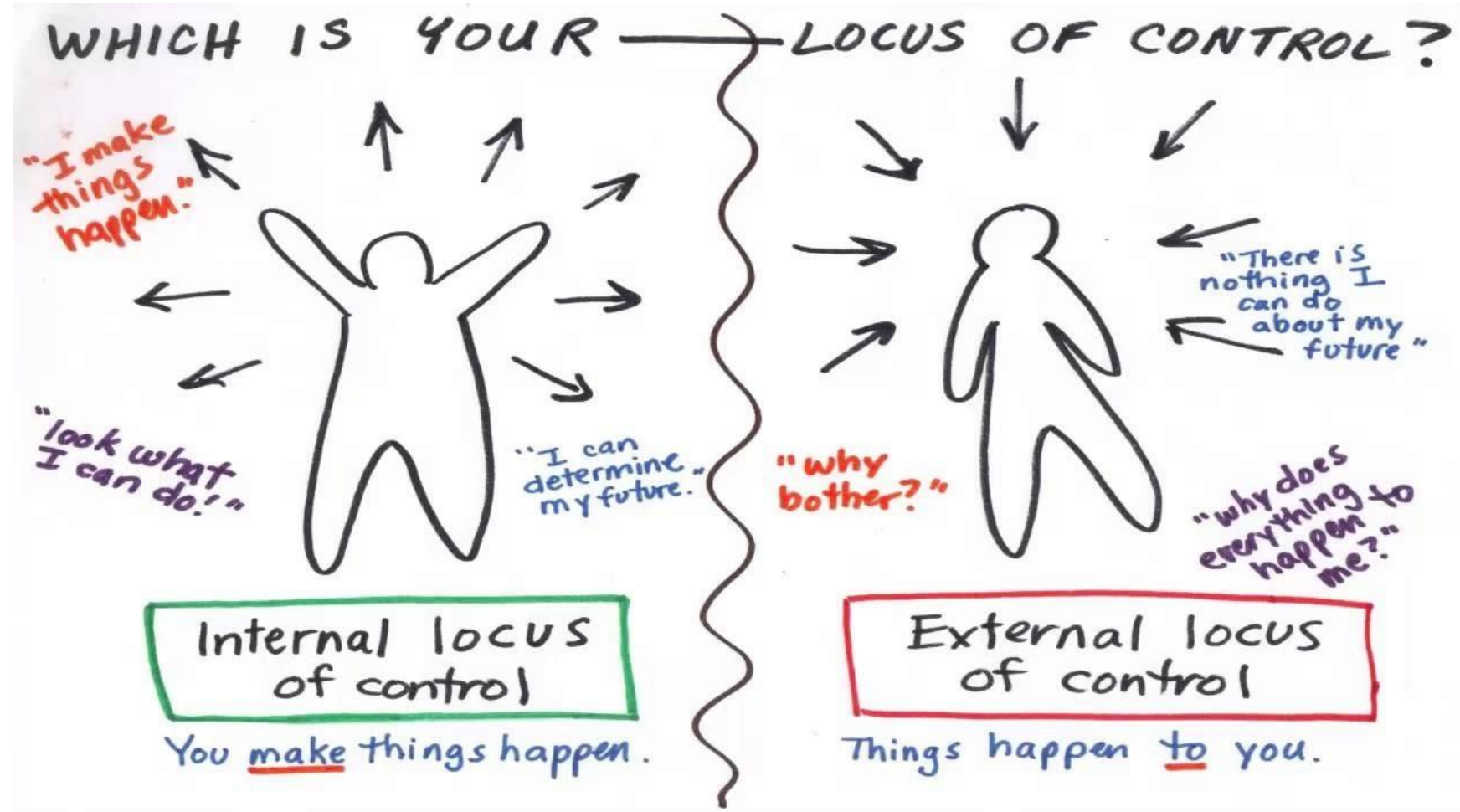
“Rappresenta la convinzione condivisa che il gruppo, del quale si fa parte, sia capace di organizzare ed eseguire le azioni necessarie per produrre determinati risultati” (Bandura, 2000)

L'autoefficacia collettiva nasce dalle convinzioni condivise sulle competenze operative del gruppo di coordinarsi ed agire sinergicamente.

Le dimensioni psicologiche del SELF-EMPOWERMENT

Empowerment (sentimento di potere personale – Gheno, 2006)

Responsabilità (Rotter 1996): le persone nella loro valutazione degli esiti della propria azione tendono a porre il rinforzo dei propri comportamenti all'interno o all'esterno di sé. Un locus of control interno implica un'assunzione di responsabilità circa gli eventi che ci coinvolgono.



LOCUS OF CONTROL

LOCUS OF CONTROL INTERNO: La credenza che gli eventi desiderati sono causati dal mio proprio comportamento.

Es. “Io sono il padrone del mio destino”

“Farcela dipende da me”

“Se mi impegno, le cose andranno come voglio io”

“Ce la posso fare”

NB: Locus control interno predispone anche al senso di colpa e alla vergogna

LOCUS OF CONTROL

LOCUS OF CONTROL ESTERNO: La credenza che gli eventi desiderati sono causati dagli altri, dal fato o dalla fortuna

Es. “Andrà così se è il mio destino”

“Non importa quanto io mi impegni, tanto non dipende da me”

“È un fatto di fortuna”

“Se Dio vuole....”

NB: Locus control esterno predispone all'uso massiccio di difese come la proiezione, la razionalizzazione, etc...

Le dimensioni psicologiche del SELF-EMPOWERMENT

Empowerment (sentimento di potere personale – Gheno, 2006)

Speranza (Zimmerman 1990, Seligman 1992): la speranza circa un esito positivo è condizione fondamentale dell'azione.

L'espressione sistematica di tale speranza – l'ottimismo – è frutto di apprendimento. Nello stesso modo le persone in talune condizioni apprendono a sentirsi impotenti (helplessness).

Definita anche “learned hopefulness”



Speranza

La speranza è definita come la capacità percepita di individuare percorsi per il raggiungimento dei propri obiettivi e la capacità di automotivarsi tramite la agency ad usare quei percorsi (Snyder, 1991)

Modello motivazionale della speranza

Speranza non è l'opposto di disperazione (e vice versa).

Speranza

Processes	Theory					
	Hope	Optimism: Seligman (1991)	Optimism: Scheier & Carver (1985)	Self- Efficacy	Self- Esteem	Problem- Solving
Attributions		+++				
Outcome value	++	+	++	++	+	+
Goal-related thinking	+++	+	++	+++	+	+++
Perceived capacities for agency-related thinking	+++		+++	+++		
Perceived capacities for pathways-related thinking	+++		+	++		+++
Emotions	++	+	+	+	+++	+

Notes. += process is implicit part of model; ++ = process is explicit part of model; +++ = process is explicit and emphasized in model. Therefore, interpret more plus signs (none to | to || to |||) as signifying greater emphasis attached to the given process within a particular theory.

Appendix A The Trait Hope Scale

Directions: Read each item carefully. Using the scale shown below, please select the number that best describes YOU and put that number in the blank provided.

1. = Definitely False
2. = Mostly False
3. = Somewhat False
4. = Slightly False
5. = Slightly True
6. = Somewhat True
7. = Mostly True
8. = Definitely True

- ___ 1. I can think of many ways to get out of a jam.
- ___ 2. I energetically pursue my goals.
- ___ 3. I feel tired most of the time.
- ___ 4. There are lots of ways around any problem.
- ___ 5. I am easily downed in an argument.
- ___ 6. I can think of many ways to get the things in life that are important to me.
- ___ 7. I worry about my health.
- ___ 8. Even when others get discouraged, I know I can find a way to solve the problem.
- ___ 9. My past experiences have prepared me well for my future.
- ___ 10. I've been pretty successful in life.
- ___ 11. I usually find myself worrying about something.
- ___ 12. I meet the goals that I set for myself.

Misurare la Speranza

Note. When administering the scale, it is called The Future Scale. The agency subscale score is derived by summing items 2, 9, 10, and 12; the pathway subscale score is derived by adding items 1, 4, 6, and 8.

Learned helplessness

Esperienza di
mancanza di
controllo



Percezione di
incontrollabilità



Attribuzione
causale come
incontrollabile



Future
aspettative di
incontrollabilità



Sintomi di
impotenza

Learned helpfulness

Esperienza di
controllo



Percezione di
controllo



Attribuzione
causale come
controllabile



Future
aspettative di
controllabilità



Speranzosità
(empowerment
psicologico)

Le dimensioni psicologiche del SELF-EMPOWERMENT

Empowerment (sentimento di potere personale – Gheno, 2006)

Pensabilità positiva: per poter desiderare di intraprendere consapevolmente un'azione alla persona serve un'ipotesi positiva circa la possibilità che tale azione sia buona per sé. Qualora tale pensabilità non sia sviluppata si rischia o l'inattività o la rassegnazione fatalistica.



EMPO: UNA SCALA DI MISURAZIONE DELL'EMPOWERMENT PERSONALE E POLITICO

DONATA FRANCESCATO, MINOU MEBANE, ROBERTA
SORACE, MICHELE VECCHIONE E MANUELA TOMAI

Università di Roma «La Sapienza», Università di Lecce e Università di Padova

EMPO: scala di misurazione dell'empowerment personale e politico (Francescato e al. 2007)

EMPO che misura tre componenti:

- a) La capacità di porsi degli obiettivi e di raggiungerli efficacemente.**
- b) La mancanza di speranza e di fiducia.**
- c) L'interesse verso questioni sociopolitiche, come indice della consapevolezza critica dell'importanza di capire i rapporti di potere istituzionali.**

EMPO

Fattore: capacità di porsi degli obiettivi e raggiungerli efficacemente

- 2. Quando mi impegno sono capace di portare a termine gli obiettivi che mi sono preposto di raggiungere.
 - 6. Quando mi impegno nei campi di mia competenza riesco ad ottenere degli ottimi risultati.
 - 19. Ho la capacità di fare bene tante cose nei campi di mia competenza.
 - 31. Posso risolvere la maggior parte dei problemi se ci metto il necessario impegno.
 - 26. Quando ottengo quello che desidero di solito è perché ho lavorato duramente per ottenerlo.
 - 13. Riesco sempre a risolvere problemi difficili se ci provo abbastanza seriamente.
 - 1. Quando incontro delle difficoltà in genere riesco ad affrontarle trovando delle strategie.
 - 17. quando voglio raggiungere un obiettivo metto in atto tutte le strategie necessarie.
- 22. Rimango sempre calmo nell'affrontare le difficoltà perché posso confidare nelle mie capacità di fronteggiarle.
 - 15. Se mi blocco, posso sempre pensare a qualcosa da mettere in atto.

EMPO

Fattore: mancanza di speranza e di fiducia

7. Non riesco ad immaginare un futuro in cui ho realizzato i miei sogni.

21. Il futuro mi sembra cupo.

24. Non credo che nella vita siamo noi a decidere del nostro futuro.

16. Non vale la pena che io pianifichi molto la mia vita perché molto dipende dal destino.

4. Non riesco quasi mai a decidere cosa sia meglio per me.

14. Nei momenti difficili mi capita di non sapere che fare.

25. Intorno a me vedo solo persone che lavorano grazie ad una raccomandazione.

9. La mia vita, in futuro, sarà peggio di oggi.

3. Ho scarso controllo sulle cose che mi accadono.

EMPO

Fattore: interesse verso questioni sociopolitiche, come indice di consapevolezza critica dell'importanza di capire i rapporti di potere istituzionali.

27. Per me è importante seguire le notizie di politica internazionale.

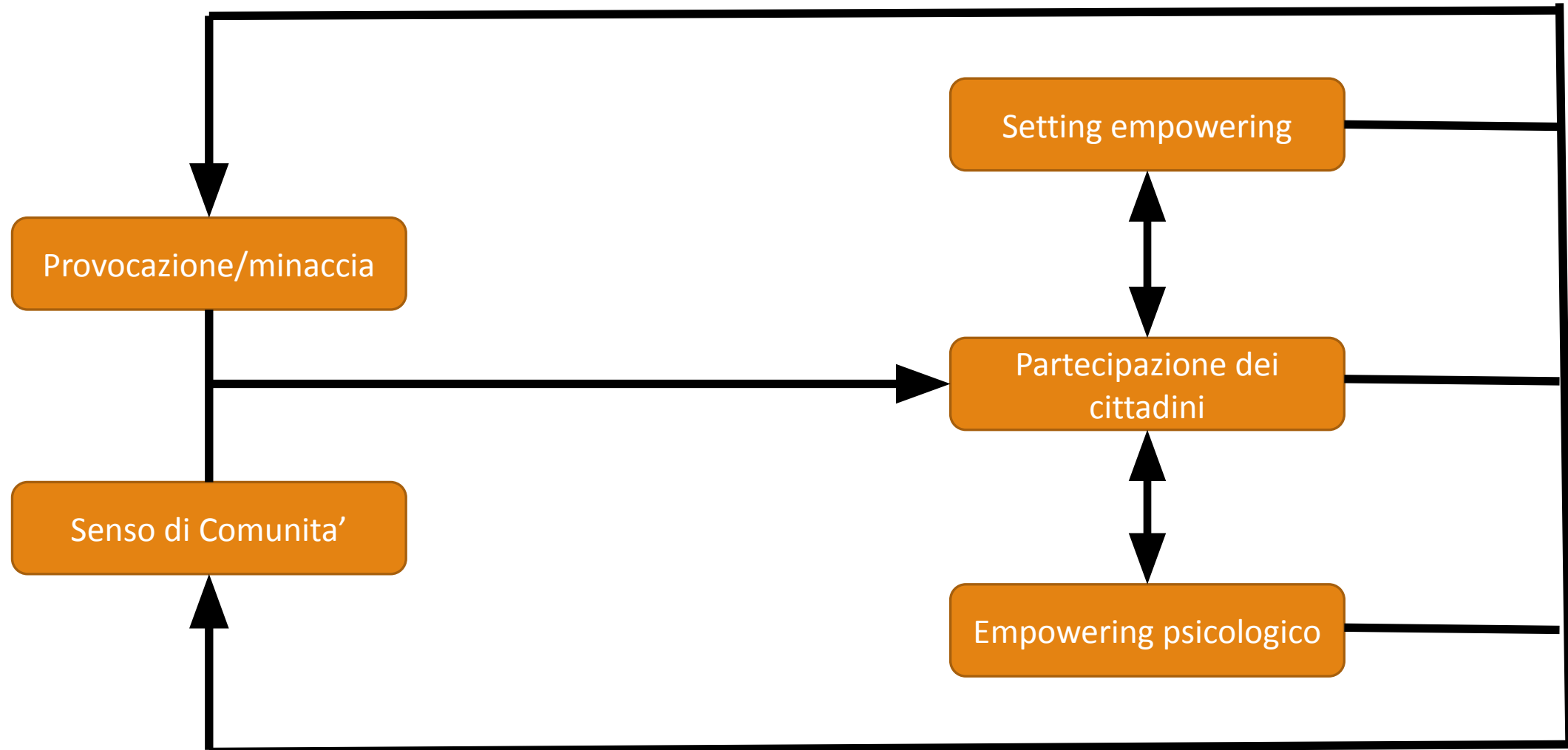
29. Per me è importante seguire le notizie di politica nazionale.

33. Per me è importante essere impegnato in politica.

23. Per me è importante seguire le notizie di cronaca e politica locale.

10. Penso valga la pena partecipare ad una manifestazione o ad un corteo.

SVILUPPO SPONTANEO DI EMPOWERMENT PSICOLOGICO (KIEFER, 1984)



Empowerment Spontaneo (Kiefer)

PROCESSO SPONTANEO DI EMPOWERMENT INDIVIDUALE

- 1) **Entrata:** presupposti per uno sviluppo spontaneo dell'empowerment sono (i) un forte senso di comunità nell'individuo (che non è ancora attivo) e (ii) una minaccia al proprio interesse, che deve essere chiara, tangibile, diretta, identificabile e soprattutto ingiusta. Es: distruzione di un parco dove vado a correre tutti i giorni; l'essere stato derubato mentre tornavo a casa. L'interazione senso di comunità minaccia porta alla messa in discussione dell'autorità e a muovere concretamente lamentele verso l'autorità stessa

Empowerment Spontaneo (Kiefer)

PROCESSO SPONTANEO DI EMPOWERMENT INDIVIDUALE

- 2) Avanzamento: uscire alla dimensione puramente individuale a quella duale/gruppale. Trovare un mentore, una guida, un modello positivo che aiuta in termini concreti ed emotivi a superare le difficoltà. Trovare altre persone che condividono le stesse preoccupazioni e, nella ricerca delle soluzioni, aver approfondito la conoscenza e la comprensione degli aspetti sociali, economici e politici della situazione attuale e della minaccia.*

Empowerment Spontaneo (Kiefer)

PROCESSO SPONTANEO DI EMPOWERMENT INDIVIDUALE

- 3) **Integrazione:** integrazione delle nuove conoscenze e della nuove esperienze nella propria identità. In questa fase si inizia a percepirsi come possibile leader, ci si trova a “difendere” la propria posizione di fronte ad altri. Ci si sente bene a portare avanti questo ruolo. Allo stesso tempo, però, iniziano a sperimentarsi i conflitti legati ad altre sfere della vita. Esempio: il conflitto tra donne attiviste e l’eventuale ruolo di moglie e madre.*

Empowerment Spontaneo (Kiefer)

PROCESSO SPONTANEO DI EMPOWERMENT INDIVIDUALE

- 4) *Impegno: nasce dalla risoluzione dei conflitti e dalla stabilizzazione della nuova identità. Ci si percepisce in grado di partecipare attivamente alla vita comune, di avere una comprensione più profonda dei meccanismi sociopolitici e di possedere risorse individuali e collettive per l'azione sociale.*

Self-Empowerment: percorso di formazione (Bruscaglioni)

PROCESSO FORMATIVO-ATTIVO DI EMPOWERMENT INDIVIDUALE

Insorgenza di un nuovo desiderio: non partire da un bisogno, ma adottare una chiave positiva e focalizzarsi sul desiderio (ciò che vorrei). Io desiderante

Investimento di una capacità di immaginarsi positivamente nella situazione desiderata: “girare il proprio film”. Chiara rappresentazione mentale, immagine vivida del desiderio e di come realizzarlo

Self-Empowerment: percorso di formazione (Bruscaglioni)

Evidenziare risorse interne e esterne: passaggio dal pensabile al possibile, acquisendo consapevolezza delle risorse esterne necessarie e elaborare le risorse interne (incluse le resistenze al cambiamento)

Azione sperimentale: Primo tentativo di mettere in atto la situazione, attraverso la simulazione, almeno in parte, del desiderio in un ambiente protetto

Self-Empowerment: percorso (Bruscaglioni)

Ulteriore mobilitazione risorse: sulla base dei feedback ricavati dalla prova, consapevolezza di maggiore impegno necessario nella situazione reale. Ulteriori risorse necessarie

Sperimentazione operativa delle nuove possibilità: tentativo reale di realizzare il proprio desiderio. Questa fase solitamente scatena l'emergere di nuovi desideri e il rafforzamento del percorso

(NB: la componente di partecipazione attiva e' assente nel modello di Brusaglioni)

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 più 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 comunità allargata (controllo)
2. Coinvolgimento in reti di organizzazioni o attività di governo di comunità (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. Opportunità di assumere ruoli significativi e diversificati (possibilità di diventare membri “importanti”)
3. Sistema di sostegno reciproco, basato sul auto-aiuto che porta a sviluppare una forte identità 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 è il leader “formale”

dell'organizzazione, poichè incoraggia e consente di lavorare al massimo delle proprie abilità, facendo sentire i propri collaboratori capaci e autonomi. Non è un ruolo di comando, ma di facilitatore che aiuta a crescere, crea occasioni stimolanti e favorisce l'assunzione di responsabilità.

IL LEADER

Alcune caratteristiche importanti di un leader empowering:

1. Conoscenza di sé. Conoscere il proprio funzionamento cognitivo, emotivo, attributivo...avere fatto un lavoro personale su se stessi.
2. Integrità. Coerenza tra ideali e azioni
3. Comunicazione efficace. Ascolto attivo e interesse per l'altro.
4. Condivisione del potere e della responsabilità. Creare partnership e gruppi di lavoro volti a favorire un ambiente egualitario dove si è 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 e' 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 comunità si focalizza sulle strutture sociopolitiche e alla possibilità che individui e organizzazioni possano incidere sulle trasformazioni sociali della comunità'. Processo **bottom-up**.
- ❑ I processi di “miglioramento di comunità” 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 COMUNITÀ COMPETENTE

- 1) **Potere** per raggiungere il risultato desiderato, ovvero generare opportunità 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) **Identità**, ovvero il collante affettivo = **senso di comunità**.

IL SENSO DI COMUNITÀ

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.

MODELLI DI EMPOWERMENT COMUNITARIO

Quattro sono gli approcci più 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 comunità
- 2) Azione sociale
- 3) Consapevolezza dei problemi sociali
- 4) *Advocacy*

SVILUPPO DI COMUNITÀ

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

Visione ottimista e positiva della comunità: ricca di conoscenze, potenzialità 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 comunità 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 è 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 è 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, mettere in luce 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. Queste 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 è d'accordo con le proprie idee

L'advocacy non è 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 più incisivi.

CARATTERISTICHE DEGLI INTERVENTI DI EMPOWERMENT COMUNITARIO EFFICACI

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

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

ASPETTI CRITICI DELL'EMPOWERMENT

Il concetto di empowerment è stato spesso considerato come una panacea in grado di curare tutti i mali e di risolvere ogni problema sociale o individuale. Sono stati spesso negati gli elementi contraddittori del costrutto, enfatizzando oltremodo solo quelli positivi:

- 1) Sbilanciamento di potere tra individui e professionisti
- 2) Complessità dell'oppressione
- 3) Stigmatizzare gli individui che si vanno ad aiutare
- 4) Difficoltà della partecipazione

SBILANCIAMENTO DI POTERE

Esiste una innegabile differenza tra operatori che si impegnano per promuovere l'empowerment e i clienti a cui viene proposto tale intervento. È tuttavia importante che tale differenza non venga percepita come una “presunta” superiorità, quanto semmai come una risorsa a cui attingere.

SBILANCIAMENTO DI POTERE

Se il professionista cerca di comprendere il punto di vista dell'individuo, se cerca di favorire l'acquisizione di nuove abilità e si pone con interesse a curiosità nei confronti dell'altro, tale sbilanciamento non ha più rilevanza.

Al contrario, negare l'esistenza di competenze diverse risulta un errore che spesso è dettato proprio dalla presunta superiorità dell'operatore

COMPLESSITA' DELL'OPPRESSIONE

L'empowerment mira a eliminare l'oppressione, che ha ovviamente effetti negativi sulle persone, in termini di identità individuale e culturale, interiorizzazione di un'immagine di sé negativa, ridotta autostima, sottovalutazione delle tradizioni.

L'approccio dell'empowerment spesso dá per scontato che le persone vogliano liberarsi dalla propria oppressione e questo può non essere sempre vero.

Cambiare comporta la paura del cambiamento e della perdita di sicurezza legata al potere autoritario.

COMPLESSITA' DELL'OPPRESSIONE

- 1) Assimilazione: movimento verso il gruppo maggioritario, rinnegando le proprie origini e cercando l'approvazione della maggioranza
- 2) Internalizzazione: accettazione dello status di minoranza, vissuta come giustamente inferiore e non degna di potere
- 3) Accomodamento: sforzo per competere per le risorse, rinnegando la maggioranza per mantenere la propria identità

Nell'assimilazione e nella internalizzazione, il desiderio di cambiamento è poco presente, mentre è più presente nel modello dell'accomodamento.

COMPLESSITA' DELL'OPPRESSIONE

In questi casi (assimilazione e internalizzazione), è necessario lavorare maggiormente sulla consapevolezza critica della propria situazione, sulla creazione di una visione positiva del cambiamento e sulla messa in discussione dello status quo. È necessario che sia l'operatore sia l'individuo comprendano la situazione di svantaggio, non per considerarla un limite, bensì come un trampolino di lancio per il cambiamento. Spesso anche gli operatori cadono nella trappola di enfatizzare il vittimismo e la stigmatizzazione degli individui.

È necessario che lo stigma attribuito all'utente non sia freno ma incentivo per il cambiamento

STIGMATIZZAZIONE DEGLI INDIVIDUI

Lo stigma indica il non coincidere con i parametri di adeguatezza riconosciuti dalla comunità.

Esempio stigma per il proprio corpo (i.e., obesità), alcuni tratti personologici o comportamentali (i.e., disturbi mentali, omosessualità, etc.)

Ci si è focalizzati prevalentemente sugli effetti negativi dello stigma. Ad esempio, un soggetto appartenente ad un gruppo stigmatizzato all'interno di una data comunità subisce una identità denigrata, pregiudizio e discriminazione, minor aiuto, minore possibilità e minori risorse, che alla fine perpetuano una situazione svantaggiata.

STIGMATIZZAZIONE DEGLI INDIVIDUI

Differenza tra stigma pubblico e autostigma.

Lo stigma pubblico si riferisce agli stereotipi negativi e ai giudizi discriminanti presenti nella società.

L'autostigma si riferisce alle internalizzazioni individuali degli stereotipi negativi.

Questa tipologia di stigma è particolarmente potente nell'avere un effetto negativo sulle persone.

STIGMATIZZAZIONE DEGLI INDIVIDUI

Meno attenzione è stata data agli effetti positivi dello stigma, come il portare al successo.

Molte ricerche indicano che circa il 50% degli individui provenienti da situazioni svantaggiate riescono a superare lo stigma e a eccellere negli ambiti di loro interesse. Questi soggetti reagiscono allo stigma in modo positivo, aumentando le loro capacità di coping e favorendo lo sviluppo dell'empowerment.

Questo processo positivo è associato alla consapevolezza critica dell'ingiustizia, forte appartenenza e valorizzazione del proprio gruppo, presenza di risorse o opportunità (Shih, 2004)

Positive Stigma: Examining Resilience and Empowerment in Overcoming Stigma

By
MARGARET SHIH

The traditional literature on stigma focuses on identifying factors contributing to the harmful impact of stigmas on the lives of stigmatized individuals. This focus, however, cannot explain the many cases of individuals possessing a stigmatized identity flourishing in our society. This article investigates the processes that successful stigmatized individuals use to overcome the harmful consequences of stigmatization. Specifically, this article reviews three processes: (1) compensation; (2) strategic interpretations of the social environment; and (3) focusing on multiple identities that have been identified in the literature to help stigmatized individuals handle prejudice and discrimination. Moreover, successful individuals adopt an “empowerment” model as opposed to a “coping” model when dealing with stigma. In other words, successful individuals view overcoming the adversities associated with stigma as an empowering process, as opposed to a depleting process. This discussion underscores the importance of adopting a new approach to gain a fuller understanding of the experience of being stigmatized.

Keywords: stigma; coping; empowerment; positive psychology

Stigmatized individuals possess a devalued and denigrated identity in our society. As a consequence, they regularly confront prejudice and discrimination. They receive less help (Crosby, Bromley, and Saxe 1980) and face glass ceilings in terms of career advancement (Morrison and Von Glinow 1990). They receive fewer positive nonverbal cues (Word, Zanna, and Cooper 1974) and encounter awkward social interactions more frequently (Hebl, Tickel, and Heatherton 2000). Stigmatized individuals experience greater difficulty in gaining access to resources such as housing, public accommoda-

Margaret Shih is an assistant professor in organizational psychology at the University of Michigan. She was born in Lincoln, Nebraska, and raised in the United States, Germany, and Canada. She received her B.A. with honors in psychology at Stanford University, her M.A. and her Ph.D. in social psychology at Harvard University. Her research focuses on how social identities such as a person's race or gender affect the way he or she thinks, feels, and behaves.

DOI: 10.1177/0002716203260099

Tre strategie per superare lo stigma:

- 1) Compensazione;
- 2) Attribuzioni e comparazioni sociali selettive;
- 3) Identità multiple

Modello coping VS. Modello empowerment

ASPETTO CRITICO: PARTECIPAZIONE

L'empowerment si lega strettamente al concetto di partecipazione e per questo può essere considerato un approccio “controcorrente” e, forse, “fuori moda”

Rispetto al passato, è notevolmente diminuito l'interesse per il bene comune, mentre è aumentato quello per l'individualismo e la non-partecipazione.

Ideale del self-made man e della meritocrazia

In Italia, Sgritta perala addirittura di “anoressia relazionale emergente”

ASPETTO CRITICO: PARTECIPAZIONE

L'empowerment si basa fortemente sulla partecipazione e non sembra quindi in linea con le tendenze naturali della popolazione.

È necessario non dare per scontato che la partecipazione sia facilmente attivabile che i soggetti considerino questo come un valore importante o che siano spontaneamente in grado di partecipare.

Occorre pensare alla motivazione alla partecipazione come a un'attività essenziale per la creazione di un qualunque progetto e non deve essere data per scontata

ASPETTO CRITICO: PARTECIPAZIONE

Di quale partecipazione si avvale l'empowerment? Due forme:

- 1) Partecipazione “debole”: prendere parte alle attività di un gruppo/associazione senza però avere l'intento di influenzare le decisioni di governo
- 2) Partecipazione “forte”: intervento nei punti/centri/luoghi di governo di una collettività, implicando il possibile concorrere a decisioni che li riguardano.

Il concetto di empowerment si lega preferibilmente al senso forte di partecipazione e all'appartenenza volontaria o provocata, orientata alla soddisfazione di bisogni individuali e allo svolgimento di una funzione sociale, di interesse collettivo.

Possibili tipi di partecipazione

Tipi di partecipazione	Origine del gruppo	Tipo di reclutamento	Funzionale sociale
Di fatto	Origine della tradizione: gruppi di età, mestiere, gruppo familiare, religioso	Non volontario, naturale	Rafforzamento dei costumi, della tradizione, dei comportamenti esistenti
Spontanea	Creazione del gruppo da parte degli stessi partecipanti, ma gruppo fluido, fluttuante: vicinato, pari	Volontario	Soddisfazione dei bisogni socioemotivi degli affiliati
Volontaria	Creazione del gruppo da parte degli stessi partecipanti. Gruppi auto-organizzati: sindacati, cooperative, associazioni	Volontario	Soddisfazione di bisogno, creazione di nuovi comportamenti, adattamento/spinta, resistenza ai mutamenti sociali
Provocata	Creazione del gruppo da parte di esterni: progetti di sviluppo comunitario (ambiente, salute, rigenerazione urbana)	Provocato, stimolato	Funzione di mutamento sociale

Scala della partecipazione di Arnstein

	Tipologia di partecipazione	Empowerment
Manipolazione	NON PARTECIPAZIONE	NO
Trattamento terapeutico		NO
Votazione	PARTECIPAZIONE ILLUSORIA	NO
Informazione		NO
Consultazione		NO/SI
Partecipazione	POTERE AI CITTADINI	SI
Potere delegato		SI
Controllo ai cittadini		SI

STRATEGIE PER AUMENTARE PARTECIPAZIONE

La partecipazione legata all'empowerment non riguarda solo il prendere parte, ma implica un coinvolgimento concreto, duraturo e non facile. Quindi non dobbiamo dare per scontato che tutti sappiano o vogliano partecipare:

- 1) *Membership* (appartenenza): es., iscriversi a una associazione;
- 2) *Involvement* (coinvolgimento): es., prendere parte alle attività dell'associazione;
- 3) *Commitment* (impegno): es., essere un membro attivo dall'associazione, proponendo e gestendo attività.