



***Strategie di psicologia di comunità per star meglio insieme tramite l'empowerment individuale, gruppale, organizzativo e comunitario***

***Donata Francescato [www.donatafrancescato.it](http://www.donatafrancescato.it)***

***email: [mc0938@mclink.it](mailto:mc0938@mclink.it)***

***SIPCO Giornata studio sulle competenze***

***Napoli 17 novembre 2017***



## Promuovere circuiti virtuosi di benessere e depotenziare i circuiti del malessere sociale e personale

- Obiettivi strategici aumentare sia l' empowerment individuale, gruppale, organizzativo che quello delle comunità locali e virtuali in cui i cittadini vivono, seguendo dei principi guida: ***incoraggiare interpretazioni pluralistiche utilizzando concetti e strumenti multidisciplinari e valorizzando conoscenze locali; esaminare origini storiche; dare voce a narrative minoritarie, creare legami solidali e identificare i punti forza su cui far leva per ottenere cambiamenti desiderati.***

## Promuovere circuiti di benessere aumentando



Empowerment individuale rende piu' capaci di cogliere opportunità offerte dai contesti e dai nuovi media, a sperare nel futuro, a porsi mete personali e sociali ed attuare azioni congruenti per raggiungerle anche con altri. Gruppi organizzazioni comunità empowering offrono opportunità potenzianti ai propri residenti e li aiutano a diventare cittadini promotori di cambiamenti duraturi. Occorrono psicologi di comunità con competenze per promuovere empowerment a livello individuale, gruppale, organizzativo e comunitario.

## DI QUALE TIPO DI POTERE SI OCCUPA L'EMPOWERMENT?

**NON** potere **OPPRESSIVO** : impedire ad  
altri di fare quello che vorrebbero o al  
contrario costringere altri.



Potere **COSTRUTTIVO** o **GENERATIVO**  
empowering: aprire nuove possibilità a se  
stessi e agli altri.

**INDIVIDUI  
DISEMPOWERED  
RENDONO CONTESTI  
AMBIENTALI MENO  
VIVIBILI**

**(CIRCUITO DI MALESSERE)**

- Individui disempowered impotenti, rancorosi e senza speranza più prone a comportamenti antisociali, aggressivi aumentano malessere individuale, relazionale e sociale. Sono pessimisti, diffidenti verso nuove tecnologie, disgustati e sfiduciati verso la politica. Rendono più disempowering i contesti in cui operano e viceversa.

The Pessimist



# **ESERCITARE POTERE IN MODO EMPOWERING IN FAMIGLIA, A SCUOLA, NEI LUOGHI DI LAVORO**



- Favorisce lo sviluppo del potenziale di partner, figli, allievi e collaboratori aumentando competenze e soddisfazione e promuove la crescita di individui empowered.
- Promuove comunità empowered
- Promuove organizzazione empowered



## Quali competenze empowering abbiamo sviluppato maggiormente in Italia e dove possiamo migliorare

- ++ progettazione e valutazione interventi anche a livello internazionale
- ++ metodologie di analisi di comunità locali e di aumento partecipazione locale, (vedere abstracts)
- + facilitare empowerment organizzativo (necessario per far funzionare meglio organizzazioni profit e non profit oggi in crisi)
  - per progettare e attuare progetti di orientamento e formazione empowering (per disoccupati, migranti e anziani)
  - Attivismo politico (cambiamenti climatici, violenza sulle donne, disuguaglianze ecc (Francescato Zani 2010, 2013, 2017))

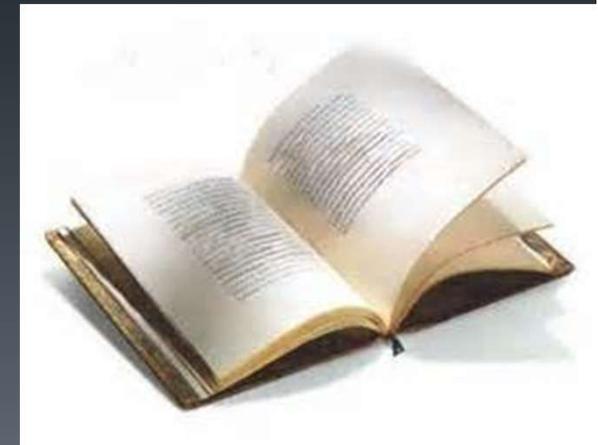


## . L'orientamento e la formazione empowering

- L'orientamento e la formazione empowering puntano a far emergere desideri e affrontare nodi problematici, esplorando le emozioni positive che promuovono l'empowerment e le emozioni negative che possono ostacolare il raggiungimento dei mutamenti desiderabili. Distinzione tra bisogni legati all'esperienza passata che evocano disagio e mancanza, e desideri che proiettano nel futuro, e tendono a creare "possibilità nuove" ( Brusciaglioni 2005).

# *Fasi del processo di orientamento e formazione empowering*

- ✧ I e II FASI - Esplorazione dei desideri e di vari possibili futuri, e bilancio delle competenze
- ✧ -Tramite tecniche come il “*romanzo lavorativo* e il *romanzo scolastico familiare*”, e “*i romanzi mediatici generazionali e personali*”. Con il “*romanzo familiare*” si rintracciare la genesi del nostro patrimonio emotivo, in particolare del modo di vivere emozioni negative come rabbia, ira, vergogna, invidia, che rovinano i nostri rapporti affettivi, per liberarsi dell’influenza dei ricordi negativi del passato, e ritrovare desideri sepolti da anni.



# L'esame dei «romanzi mediatici generazionali» e «personali»

- L'analisi dei romanzi mediatici generazionali (i programmi più visti nei media esistenti nel periodo della nostra adolescenza) e «personali» (i film, i video, i programmi tv, i siti internet, i social network come Facebook che utilizziamo ogni giorno) ci permette di capire come quel che «vediamo trasforma chi siamo».



# Usare i media per ottenere cambiamenti desiderati

- Modificando il nostro uso dei media, scegliendo ad esempio di non guardare più certi film che aumentavano la loro propensione a comportamenti violenti in famiglia, ma di vedere programmi che illustravano modalità più costruttive di gestione di conflitti tra partner e genitori e figli, partecipanti hanno raggiunto cambiamenti desiderati, e migliorato i rapporti di coppia e tra le generazioni.



# Fase III e IV: esplorazione delle possibilità e vincoli dei contesti ambientali



*III Si esplorano i contesti ambientali* (profili di comunità, analisi organizzativa multidimensionale partecipata, lavoro di gruppo e di rete in gruppi territoriali e virtuali come i social networks (Francescato e Zani 2013, 2017, Francescato et al. 2012)

**IV. Individuazione di congruenze tra i desiderata individuali, competenze acquisite e le richieste limiti e le opportunità dei contesti di appartenenza.** Trovare spazio del “possibile” e progettare una pluralità di cambiamenti desiderabili avviando un percorso di pluripossibilità



## **NUOVE POSSIBILITA' DI SVILUPPARE ONLINE NOSTRO CAPITALE INTELLETTUALE E SOCIALE**

- **Tramite internet libero accesso a corsi universitari gratis. Inoltre le nuove piattaforme permettono forme di apprendimento collaborativo in piccoli gruppi (CSCL).**

**Varie indagini (Francescato, Tomai, Mebane 2004; Francescato et. 2012) documentano come si possono acquisire conoscenze e competenze professionali e aumentare capitale sociale in misura pari o superiori a quelle ottenute nei piccoli gruppi di formazione faccia a faccia.**

# **SOCIAL NETWORKS E RAPPORTI DI COPPIA**

- **Primi risultati indagine su 2100 utenti di Facebook: donne più gelose di uomini;**
- **Effetti positivi : instaurare nuovi rapporti, avvicinare coppie lontane per lavoro, vivacizzare rapporti tra partner che chattano tra loro, scoprire tradimenti, nuovi interessi e emozioni partner, scherzare e ridere insieme;**
- **Effetti negativi: aumento gelosia, contatti falsi per controllare partner, privacy violata dopo rotture, litigi su cosa si posta (foto) accrescimento sospetti su ex e litigi per tempo.**

# AUMENTO DEI GRUPPI DI SOSTEGNO E MUTUO AIUTO ONLINE



- Da gruppi per neomamme, a gruppi per pazienti con malattie rare, a gruppi che vogliono creare esperienze di cohousing per giovani e anziani.
- Grande crescita della varietà di queste tipologie di gruppi ( In “Amarsi da grandi” descrivo esperienze in USA e Europa, e quelle nascenti in Italia.)



## **Modifiche profili futuro e gruppi focus oer confronti tra membri di gruppi dominanti e marginali**

- QUATTRO FASI:
  - ✧ A) Analisi preliminare tramite brainstorming su aspetti positivi e negativi della comunità permette di individuare quali profili vengono percepiti più positivi o più problematici
  - ✧ B) Sceneggiato di un film sulla loro comunità
  - ✧ C) Analisi del futuro. Come immaginano la comunità tra 10 anni, timori e desideri.
  - ✧ D) Discussione finale su possibili soluzioni a problemi identificati e strategie per ottenere cambiamenti desiderati (Francescato, Tomai Ghirelli 2002)

# Sceneggiati di gruppi diversi a confronto per esplorare e diminuire conflitti

- Almeno due sceneggiati diversi sulla stessa comunità sono elaborati separatamente da ogni gruppo focus e poi narrati o rappresentati in brevi drammatizzazioni, e ogni gruppo descrive emozioni provate di fronte alla visione della comunità proposta dai due sceneggiati. Questo permette di analizzare in maniera protetta conflitti e contrasti e creare maggiore fiducia

# Scelta della priorità di cambiamento e avvio dei progetti



- Alla fine del percorso di analisi di comunità tutte le interazioni tra i profili vengono riesaminati in un' assemblea plenaria, dove i cittadini che hanno partecipato alla ricerca intervento possono visualizzare nei cartelloni appesi, sia i punti forza e aree problema emersi, sia le priorità di cambiamento desiderate per individuare i cambiamenti fattibili (empowering) a breve e medio termine e i punti di forza per iniziare progetti di cambiamento più desiderati.



# L'Analisi Organizzativa Multidimensionale Partecipata (AOMP)

- L' AOMP (Francescato, Tomai, Mebane 2004, Francescato Zani 2013, 2017) è una modalità di valutazione partecipata di un' organizzazione che esamina le interazioni tra quattro dimensioni: strategico-strutturale, funzionale, psicodinamica e psicoambientale. Individua mutamenti desiderabili e realizzabili tenendo conto delle opportunità e dei vincoli dei contesti ambientali in cui l'organizzazione opera.

# L'Analisi Organizzativa Multidimensionale Partecipata (AOMP)

Questa ricerca-intervento è svolta con tutti gli appartenenti a una organizzazione o con membri che ne rappresentano le diverse componenti

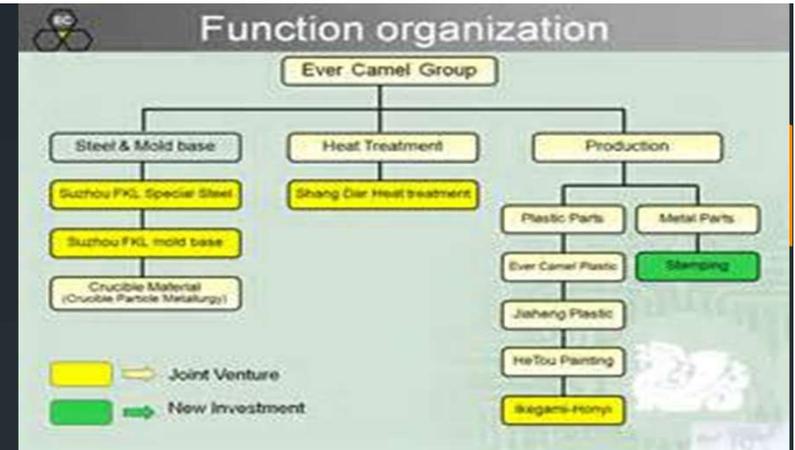
- Si inizia con una analisi preliminare tramite brainstorming, chiedendo al gruppo di indicare i punti di forza e di debolezza della loro organizzazione, (PF e PD) invitando i componenti il gruppo a non esprimere giudizi su ciò che viene detto; in un secondo momento, il gruppo viene aiutato a classificare i vari fattori emersi dal brainstorming utilizzando le diverse dimensioni che compongono l' A.O.M.P.



# DIMENSIONE STRATEGICO-STRUTTURALE

- Si analizza la dimensione strategico strutturale, esaminando la storia strategica dell'organizzazione (quando è nata, scopi iniziali, evoluzione obiettivi strategici nel tempo). Poi tenendo in considerazione i vincoli strutturali, economici e legali, e il posizionamento dell'organizzazione rispetto ad altre organizzazioni simili, si identificano i punti forza e le aree problema e si definiscono obiettivi strategici per l'immediato futuro e a medio termine.

# La dimensione funzionale



Si discutono le attività che devono essere svolte dai diversi componenti delle organizzazioni per raggiungere gli obiettivi enunciati. Usiamo vari strumenti elaborati da sociologi e analisti di sistema per esaminare i flussi di attività, la gestione delle emergenze e individuare punti forza e aree problema.



# La dimensione culturale o psicodinamica

- Viene esaminata in sottogruppi con una varietà di strumenti elaborate dagli psicologi e antropologi culturali e dai socioanalisti. Vengono esplorate emozioni positive e negative usando disegni di gruppo sull'organizzazione, barzellette, aneddoti, immagini poste alle pareti ecc. Viene chiesto ai sottogruppi di fare uno sceneggiato sulla loro organizzazione, e i gruppi in plenaria li commentano come già descritto nei profili di comunità, individuano i punti forza e le aree problema.



# La dimensione psico-ambientale



- ✧ Si cerca di individuare il grado di accordo tra aspettative dei membri e scopi e funzioni dell'organizzazione. Usiamo strumenti sviluppati dagli psicologi dell'organizzazione per misurare lo stato di benessere e salute organizzativa, il clima, gli studi di leadership, i patterns di comunicazione e di risoluzione dei conflitti. Utilizziamo anche interviste singole e di gruppo per esaminare come migliorare la congruenza tra desideri e aspettative dei singoli e funzioni da svolgere per raggiungere gli obiettivi organizzativi. Punti forza e aree problema vengono individuati.

# Esame delle interazioni tra le quattro dimensioni e individuazione delle priorità di cambiamento fattibili

- Dopo aver esaminato come punti deboli in una dimensione possono influenzarne un'altra e viceversa, il gruppo discute sulle priorità di cambiamento desiderabili e fattibili con le risorse presenti e dove e come reperire risorse mancanti.



# Valutazione dell'efficacia dell'AOMP

- AOMP è stata utilizzata in circa 140 organizzazioni: piccole e medie imprese cooperative del privato sociale, scuole, associazioni di volontariato, enti locali, amministrazioni comunali, sindacati e sedi di partiti politici, e associazioni culturali e ricreative (Francescato, Tomai, Solimeno 2008). Occorre tener conto cambiamenti mondo del Lavoro (DeMasi 2017)



## **COME RIDARE FIDUCIA AI MOLTI ITALIANI DISEMPOWERED (Ruolo attivista)**

- **Occorre anche che ci mobilitiamo per cambiare classi dirigenti oggi dominate da “valori maschili” centrati sulla ricerca del successo individuale, sulla competizione esasperata, sulla violenza nel risolvere conflitti e su una visione guerresca della politica .**
- **Dobbiamo eleggere politici (anche maschi) con valori “femminili” che privilegino uguaglianza di opportunità, soluzione non violenta dei conflitti, senso di comunità , il “noi” accanto all’ “io” .**

# RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI



- Brusciaglione M. (2007) *Persona empowerment. Poter aprire nuove possibilità nel lavoro e nella vita*, Milano, FrancoAngeli.

Francescato D Zani B. qui.

-

# RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI



- **Francescato D (2012) nuova edizione *Figli sereni di amori smarriti*. Biblioteca dei genitori. Il Corriere della Sera.**
- **Francescato D, Tomai M. e Ghirelli G. (2002) *Fondamenti di Psicologia di comunita'*, Roma , Carocci/**
- **Francescato D., Tomai M. e Solimeno A.(2008) *Lavorare e decidere meglio in organizzazioni empowering e empowered*, Milano, FrancoAngeli.**



## Riferimenti bibliografici

- 
- **Francescato D., Putton . (1995 Mondadori) ripubblicato nel 2007) *Star meglio insieme nei piccolo gruppi, a scuola, nei contesti produttivi e no profit Roma, Kappa.***
- **Francescato D., Mebane M., Tomai M., Benedetti M., Rosa V. (2012) *Promoting social capital, empowerment and counter-stereotypical behavior in male and female students in online CSCL communities.* In: H. Cuadra Montiel (Ed.). *Globalization, book 1, Intech, 75-108. Scaricabile gratis da Internet.***