

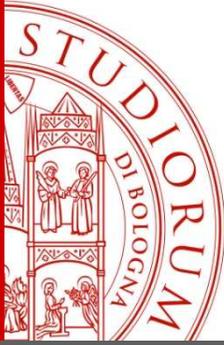
# **Empowerment e benessere.**

## **Sfide e paradossi della realtà odierna nell'ottica della psicologia di comunità**

***Bruna Zani (Università di Bologna)***

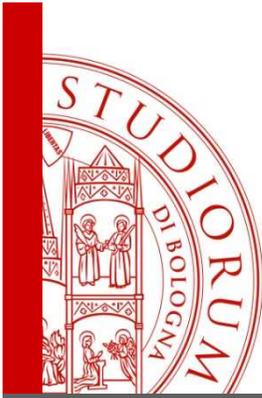
---

**Convegno "La società civile come fonte di benessere"  
Bolzano, 11 ottobre 2012**

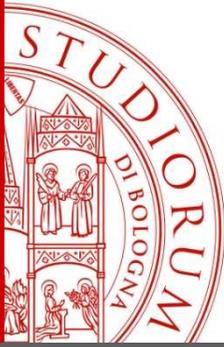


# Il filo rosso del ragionamento

1. La prospettiva teorico-metodologica della Psicologia di comunità
2. Empowerment e ben-essere
3. Azione- Riflessione-azione: 4 compiti

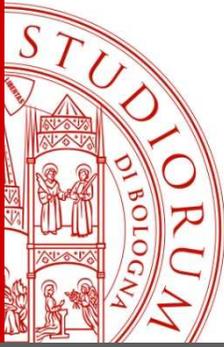


# 1. La prospettiva teorico- metodologica della Psicologia di comunità



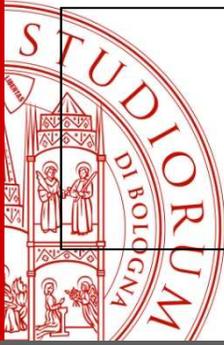
## Unità di analisi della Psicologia di Comunità: **INDIVIDUO-NEL-CONTESTO**

- **La qualità della vita e il benessere/malessere degli individui sono il risultato delle relazioni che essi instaurano con i contesti ambientali ( es. struttura urbana, condizioni abitative, ecc) e sociali (es. relazioni con famiglia, amici, colleghi di lavoro, associazioni, ecc.)**



# Gli obiettivi della Psicologia di comunità

- affrontare i problemi sociali non nella comunità o per la comunità, ma con la comunità,
  - ottenere i cambiamenti desiderati nelle condizioni di vita delle persone di quella data comunità.
- => Una psicologia che è “**politica**”, poiché incide nello spazio pubblico e riguarda il controllo delle circostanze sulle quali agisce, per produrre cambiamenti.
- => Una psicologia nella quale il soggetto dell’azione psicologica è un *agente attivo*



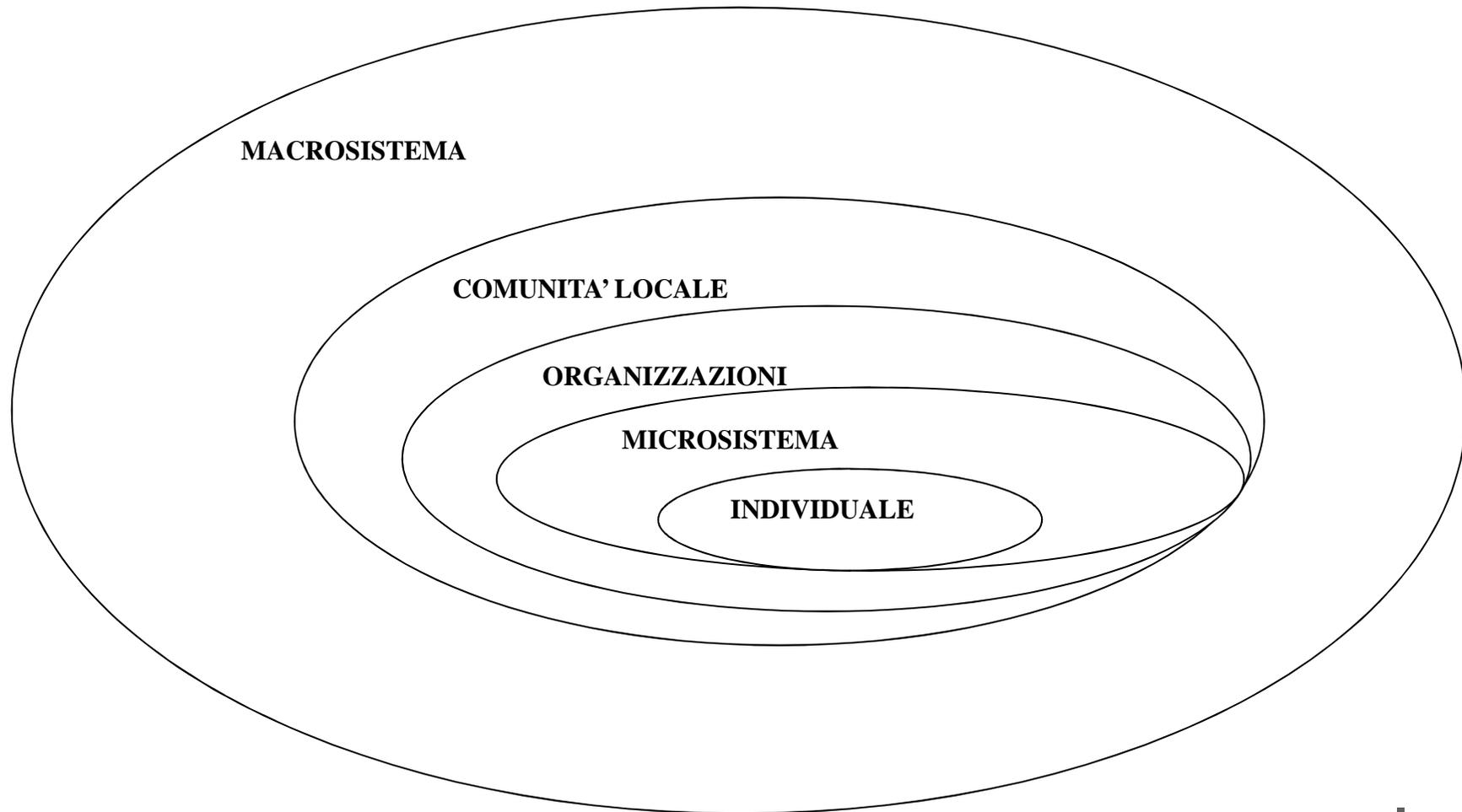
## **idee pilastri** della Psicologia di comunità

- Idee di **relazione, alterità, potere simmetrico.**
- Oltre alla dimensione “politica”, vi è una concezione “**etica**” ugualmente fondante:  
=>l’orientamento verso la giustizia sociale, basata sul rispetto dell’Altro, sull’inclusione e l’uguaglianza di opportunità e benefici  
(*Montero, 2012 in Zani B.(a cura di) Psicologia di comunità, Carocci, Roma*).



# approccio sistemico-ecologico

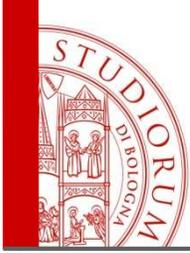
Importanza di **integrare i livelli di analisi**





La lezione ***dell'ecologia psicologica*** di Lewin per  
l'analisi del campo  
Il modello ***persona-processo-contesto*** di  
Bronfenbrenner

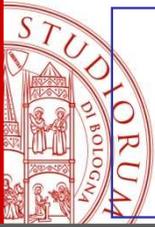
- L'ecologia dello sviluppo umano è lo studio scientifico del **progressivo adattamento reciproco** tra un essere umano attivo e ***le proprietà mutevoli delle situazioni ambientali immediate***
- l'ambiente ecologico come serie ordinata di strutture concentriche (micro, meso, eso e macro)



# *Progressivo adattamento reciproco*

---

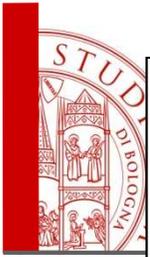
- *Adattamento* come “qualità della relazione” tra individuo e contesto di vita, funzione dinamica dell’interazione tra corredo biologico, caratteristiche dell’ambiente e forme di apprendimento individuale
- interazione complessa tra sfide, rischi, risorse e fattori protettivi
- *Adattamento progressivo e reciproco*



# *le proprietà mutevoli delle situazioni ambientali immediate: le sfide attuali*

Sono emersi nuovi temi che legano  
**i problemi locali dei microsistemi  
al macrosistema:**

- crisi, precarietà, vulnerabilità sociale, globalizzazione, glocalizzazione, società liquida, sostenibilità, economia globale, mercati finanziari, le passioni tristi
- **(dis)empowerment e (in)giustizia sociale**  
(Migrazioni, etnicità, accessibilità ai servizi)
- **Cambiamenti demografici**



## IMPLICAZIONI

- (1)-*necessità di studiare e interpretare i problemi sociali e individuali ponendo attenzione all'interazione fra gli individui e i sistemi/contesti ambientali e sociali in cui vivono, a vari livelli di analisi*
- 2)-*necessità di adottare un approccio all'intervento coerente con il livello di analisi adottato*



2.

EMPOWERMENT

E BEN-ESSERE



# Empowerment

- è il processo attraverso il quale le persone (o i gruppi o la comunità)
  - **Acquistano consapevolezza delle loro condizioni di vita (*consapevolezza critica*)**
  - **Acquisiscono la capacità (percepita o reale) di influenzare le decisioni che li riguardano (*controllo*)**
  - **Partecipano ad iniziative di cambiamento sociale (*partecipazione*)**



# I requisiti dell'empowerment

---

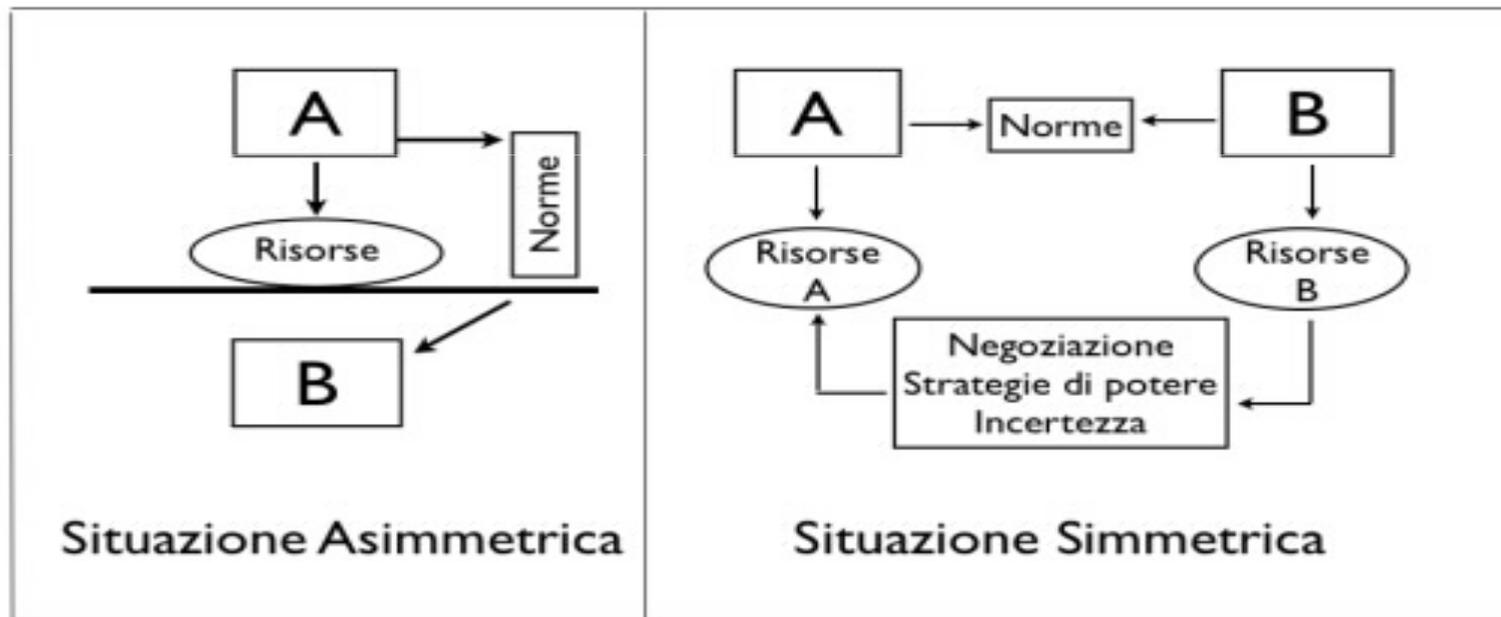
- L'empowerment è una variabile continua;
- può mutare nel tempo e non si sviluppa in modo lineare ;
- si specifica in relazione al contesto;
- varia in relazione alle caratteristiche personali e professionali della popolazione cui si riferisce
- È un concetto “*multilivello*”



<b>Livelli di analisi</b>	<b>Processi (empowering)</b>	<b>Outcomes (empowered)</b>
<b>Individuale/ psicologico</b>	<b>Abilità di decision making, gestione di risorse, lavoro con altri</b>	<b>Percezione di controllo, consapevolezza critica, comportamenti di partecipazione</b>
<b>Organizzativo</b>	<b>Presa di decisioni collettive, leadership condivisa, responsabilità condivisa</b>	<b>Sviluppo organizzativo, lavoro di rete con altre organizzazioni, influenza nelle politiche sociali</b>
<b>Comunità</b>	<b>Azione collettiva per accedere alle risorse Tolleranza per la diversità</b>	<b>Pluralismo di leadership, coalizioni tra organizzazioni, risorse comunitarie</b>

# Potere simmetrico

## POTERE





# Potere come relazione

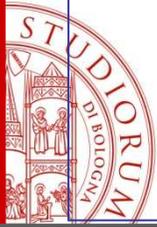
---

- le risorse, base del potere, sono distribuite in modo non uniforme, ma allo stesso tempo ogni persona ha la capacità di esercitare il potere.
- il potere è una relazione. Le relazioni di potere hanno un carattere storico e precedono l'interazione, presupponendo il sorgere dei conflitti tra persone o gruppi di interesse, poiché entrambi gli attori nel conflitto sono interessati alle risorse gestite in modo non ugualitario, con un beneficio da una parte e una privazione dall'altra.



# Concezione relazionale del potere

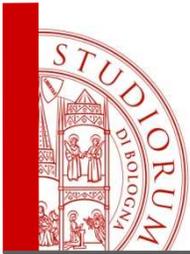
- **la relazione può essere solo plurale.** L'unità non fa relazione, quindi parlare di relazione comporta introdurre la possibilità di conoscenze, sentimenti e azioni diverse.
- Così, anche se una persona o un gruppo controllano tutte le risorse possibili in una situazione, e impongono le norme della relazione e le azioni da intraprendere nei confronti di coloro che sono privi o desiderano alcune risorse, tale persona o gruppo è (sono) in relazione con questi ultimi e la stessa relazione richiede la presenza di entrambi.
- È possibile allora **pianificare la possibilità di introdurre nella relazione altre risorse** culturali, storiche, generate dal desiderio e dalla necessità, che possano influenzare le certezze di coloro che controllano le risorse, chiedere rispetto della propria situazione e voce nella relazione di potere; e interessare altri, che non ci speravano, a tali risorse. Si può produrre così una **negoziazione** e, più importante ancora, un **cambiamento** nelle norme e nell'organizzazione della relazione, rispetto all'uso delle risorse desiderate.



## lo scopo della nostra vita è la ricerca della felicità

- Quando cominceremo ad identificare i fattori che portano ad una vita più felice, impareremo che la ricerca della felicità offre benefici non solo per l'individuo, ma per la famiglia dell'individuo e per la società più ampia.

*Cerca te stesso: ma se alla fine avrai trovato solo te stesso, a che ti servirà l'esserti ritrovato?*



## Dal PIL al FIL

per una cultura più attenta ai valori e alle persone

- *La felicità Interna Lorda o FIL (gross national happiness - GNH) è il tentativo di definire*
- *- con un evidente ammiccamento ironico, ma con altrettanto evidenti intenti sociologici –*
- *uno standard di vita sulla falsariga del prodotto interno lordo (PIL).*



# PIL, FIL o BIL?

- Il termine BIL, che si può tradurre “indicatore di vita buona” (Better Life Index), o in “Benessere Interno Lordo”, è stato lanciato dall’OCSE in una recente riunione dei G8 a Davos.
- Il BIL si propone di rappresentare, meglio degli indicatori classici, l’effettivo benessere dei cittadini di un paese.
- Si basa su sette parametri, di cui alcuni particolarmente interessanti: per esempio, le reti sociali su cui contare in caso di bisogno, il grado di fiducia nelle istituzioni, l’ambiente, la conciliazione tra vita e lavoro etc.



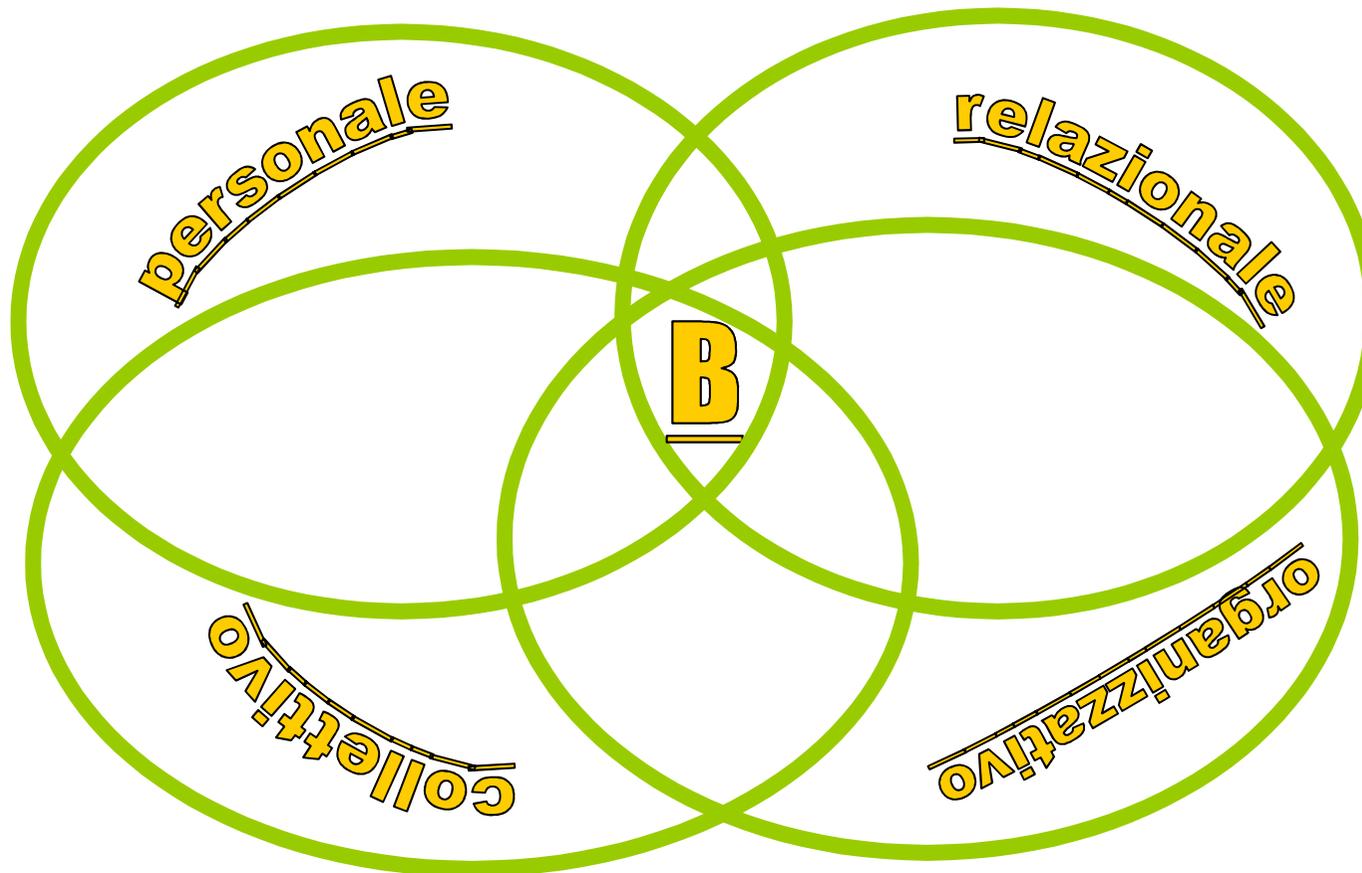
## Misurare ma anche promuovere nuovi valori e stili di vista diversi

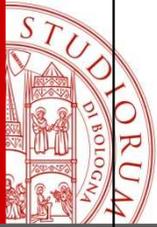
---

- Queste nuove metodologie di misurazione sollecitano una riflessione sui cambiamenti sociali in atto (o auspicati) e spingono a riflettere sulla necessità di modificare in parte i nostri stili di vita.
- In questo processo di cambiamento, la *comunicazione sociale* ha un ruolo importante: può contribuire infatti a modificare preconcetti, stili di vita e comportamenti errati

# Rete del benessere (Prilleltenski, 2009)

benessere inteso come articolazione di benessere personale, relazionale, organizzativo e collettivo.





personale

Benessere

e relazionale

- Senso di controllo
- Salute fisica
- Amore
- Ottimismo
- **Competenza**
- **Dignità**
- Crescita/sviluppo
- Autostima
- Significati
- Spiritualità

- Sostegno
- Affetto
- **Legami**
- **Coesione**
- Collaborazione
- **Rispetto**
- **Partecipazione**



organizzativo

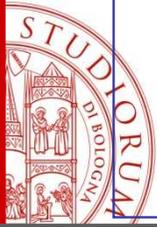
Benessere

e

collettivo

- Strutture efficienti
- Regole chiare e comunicazione
- Meccanismi di monitoraggio
- Prospettiva e scopi
- Opportunità di apprendimento e di crescita
- Senso di controllo
- Identità e significati

- Giustizia sociale ed uguaglianza
- Senso di comunità e capitale sociale
- Servizi alla persona adeguati
- Prosperità economica
- Abitazione adeguata
- Ambiente pulito
- Sostegno alle strutture della comunità



## e benessere sociale (Keyes, 1998; Zani e Cicognani, 1999)

- **INTEGRAZIONE SOCIALE:** senso di appartenenza alla comunità
- **ACCETTAZIONE SOCIALE:** fiducia negli altri
- **CONTRIBUTO SOCIALE:** valutazione del proprio valore, responsabilità sociale
- **REALIZZAZIONE DELLA SOCIETA':** credenza che la società abbia delle potenzialità realizzabili dalle istituzioni e dai cittadini
- **COERENZA SOCIALE:** percezione della qualità e dell'organizzazione del mondo sociale, dotato di significato



# 3. Azione- Riflessione-azione

---

- Che fare?

## Cambiare il modo in cui lavoriamo:

Basandoci su ciò che sappiamo del benessere, diventa chiaro che dobbiamo cambiare l'ambiente e non solo gli individui. (Prilleltensky e Nelson, 2005)

da *DRAIN* ----->

- **D**eficit
- **R**eattivo
- **A**lienazione
- **C**ambiamento **I**ndividuale

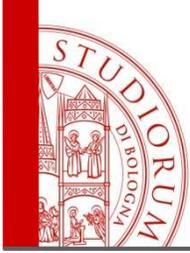
Troppo poco

Troppo tardi

Troppo costoso

a *SPEC*

- **S**trenghts (Punti di forza)
- **P**revenzione primaria
- **E**mpowerment
- **C**ambiamento di comunità



# 4 compiti

- **1° : (ri)costruire la comunità oggi**
- **2° : (ri) partire dai valori**
- **3°: promuovere la partecipazione**
- **4°: utilizzare la metodologia della ricerca- azione partecipata**



# **1° : (ri)costruire la comunità oggi**

- 1. promuovere il senso psicologico di comunità e la fiducia (interpersonale e collettiva)**
- 2. costruire reti e relazioni dentro la comunità e favorire l'accesso alle risorse provenienti dai legami con altre comunità**
- 3. aumentare la consapevolezza e il senso di controllo sul destino individuale e collettivo**



## 2° : (ri) partire dai valori

- da un'etica **individualistica**, dalla neutralità dei valori (=accettazione tacita dello status quo e delle condizioni sociali inique esistenti)
- ad un'etica **sociale**, basata sui valori dell'emancipazione, sul cambiamento sociale, sul rispetto della diversità culturale.

Julian Rappaport (1977) *Community Psychology: values, research and action*



# aree di valori: impegnarsi per

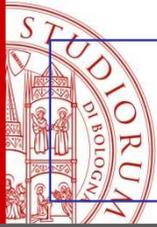
- **il cambiamento sociale:** per trasformare i sistemi di rapporti sociali iniqui.
- **la prevenzione** e la promozione della salute.
- **la diversità:** non accettare lo status quo dei valori dominanti, ma riconoscere e rispettare tutte le diversità.
- **la giustizia sociale:** opzione preferenziale per/con le persone povere, emarginate, svantaggiate



# Meno solidarietà più giustizia

Non bisogna offrire come dono di carità  
ciò che è dovuto a titolo di giustizia

*(don Luigi Ciotti)*



## 3°: promuovere la partecipazione

### ***Diagnosi***

- Conoscere la comunità, le sue narrative e le pratiche

### ***Intervento***

- Articolare le richieste locali

### ***Riflessività critica***

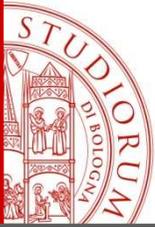
- Coscientizzazione
- Attenzione alle rappresentazioni sociali locali



## 4°: utilizzare la metodologia della ricerca-azione partecipata

- Coinvolgere i partecipanti nel processo di individuazione del problema da affrontare, dei metodi da usare e delle forme di diffusione dei risultati da privilegiare

Obiettivo: creare nuove conoscenze  
promuovere il cambiamento sociale



## Dal livello macro al livello comunitario:

*look around, focus inside*

- Occorre un lavoro *interdisciplinare* e multiprospettico
- L' unione dei diversi attori sociali: importanza di *leader trasformativazionali*
- innovazioni sociali: da innovazioni incrementali a *innovazioni radicali*



## ....dalla “psicologia della liberazione”

---

- **Insieme dei processi attraverso cui un gruppo sociale può arrivare alla coscienza della propria identità nelle condizioni di vita quotidiana.**
- **Chi fa ricerca o intervento deve adottare alcuni comportamenti precisi: evitare ogni distorsione e de-contestualizzazione di ciò che costituisce la realtà di vita del gruppo; offrire ai membri della comunità un aiuto perché essi possano costruire il loro futuro attraverso la produzione di conoscenza e la realizzazione di alternative per la loro storia quotidiana.**
- **Ne deriva una sorta di lavoro collettivo, condotto con la collaborazione dei gruppi, orientato all'identificazione dei bisogni e delle domande condivise nella collettività.**



## Ruolo dei professionisti (o agenti esterni)

- - non sono i soli detentori della conoscenza, nè la sola autorità che dirige il cambiamento;
- - giocano un ruolo di catalizzatore o di facilitatore;
- - non trattano i loro partner come soggetti di ricerca ma come attori liberi, detentori di conoscenze e atteggiamenti di natura differente dalla propria ma altrettanto sostenibili.
- => l'importanza della conoscenza locale e della sua valorizzazione, cui corrisponde una negoziazione dei saperi e dei processi di ri-significazione delle esperienze vissute.



# Agenti interni vs esterni

---

- La costruzione di un nuovo rapporto tra “agenti interni” (le persone della comunità) e “agenti esterni” (gli operatori e i professionisti)
- per giungere a definire uno spazio comune di “agire condiviso”, basato sulla partecipazione impegnata e sui metodi partecipativi
- rappresenta una delle sfide più interessanti e coinvolgenti che dobbiamo affrontare fin da ora.



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

[bruna.zani@unibo.it](mailto:bruna.zani@unibo.it)

sito docente [www.unibo.it/docenti/bruna.zani](http://www.unibo.it/docenti/bruna.zani)