

Empowerment: "fare con" e non "fare per"

Dott. Stefano Marchi Ph.D.
Incontro di formazione GVV Lombardia
- 25 gennaio 2012

Menu del giorno

- Reintrodurre il concetto di empowerment
- Misurare l'empowerment
- Misurare la qualità delle Relazione di aiuto che ha come obiettivo l'empowerment

- Il potere è inteso come un'esperienza tipicamente umana che garantisce ad ogni persona un margine seppur minimo di libertà.

"Il periodo che intercorre tra l'infanzia e la vecchiaia consiste in un lungo processo di emancipazione da uno stato di impotenza ad uno di controllo personale" (Seligman, 1990)

Una definizione

- Wallerstein (2006) propone la seguente :
L'empowerment è un processo dell'azione sociale attraverso il quale le persone, le organizzazioni e le comunità acquisiscono competenza sulle proprie vite, al fine di cambiare il proprio ambiente sociale e politico per migliorare l'equità e la qualità di vita
- Tale definizione contempla più livelli: individuale/psicologico, organizzativo, sociale e di comunità.

I livelli dell'empowerment

- **Livello individuale:** l'acquisizione del potere attraverso variabili intrapersonali, interpersonali e comportamentali.
- **Livello organizzativo:** mobilitare risorse affinché i membri di un'organizzazione possano condividere un reale potere di decisione o influenzamento.
- Costruito a **livello comunitario:** attivazione dei cittadini in relazione allo sviluppo della loro capacità di incidere sulle trasformazioni sociali.

Empowerment

- La definizione più sintetica e comune di empowerment psicologico è "**senso di padronanza e controllo su ciò che riguarda la propria vita**"
- Si tratta quindi, quando si parla di empowerment "psicologico", di "qualcosa" che è intrinseco nel soggetto e che riguarda la sua relazione con parte del mondo.

- Naturalmente l'empowerment in senso completo sarà dato dalla somma e dalla sinergia dell'empowerment "psicologico" e dall'empowerment "oggettivo-ambientale" (le risorse e le possibilità fornite/consentite dall'ambiente).

Misurare l'empowerment

- **Facciamo un esercizio**

Misurare l'empowerment

- **Attribuzione al sé di risultati ed effetti del proprio agire:** tendenza ad interpretare i risultati e gli effetti delle proprie azioni come determinati più dai propri comportamenti messi in atto che non da forze esterne indipendenti dal soggetto
- **Percezione di autoefficacia:** tendenza a percepire sé come persona capace di scegliere e mettere in atto, a fronte di una certa situazione, i comportamenti più adeguati, tra quelli di cui si è capaci.

Misurare l'empowerment

- **Percezione di competenza:** tendenza a valutare positivamente le proprie capacità e skills (rilevanti rispetto ad un'area specifica di attività e di compito).
- **Tendenza motivazionale all'azione ed alla gestione:** tendenza a sentire volontà e desiderio di partecipare all'azione e tendenza a desiderare di avere padronanza e controllo sui fattori in gioco.
- **Tendenza alla speranza (hopefulness):** tendenza a ritenere che variabili, fenomeni, eventi sono gestibili e controllabili e quindi indirizzabili verso esiti sperati come migliori.

Misurare l'empowerment

- **Ideologia dell'influenza, del potere, della responsabilità, del cambiamento possibile:** tendenze a pensare-sentire che le persone in generale (e non solo il soggetto in particolare) possono influenzare gli avvenimenti sociali e che hanno potere intrinseco e capacità in sé stesse; che i sistemi sociali tendono a rispondere agli sforzi di cambiamento; che ciascuno dovrebbe partecipare anche come senso di responsabilità verso sé stesso e gli altri.

Alla base del lavoro con l'empowerment

- Tutti i soggetti sono considerati potenzialmente competenti, anche nelle situazioni più critiche

- L'Empowerment non è un elemento presente o assente, ma una caratteristica che si può riscontrare a un maggiore o minore livello.
- Il viaggio per il raggiungimento dell'Empowerment ha bisogno di occasioni date alle persone per diventare attive.
- Sviluppare progetti in una logica di Empowerment non significa curare una malattia, bensì favorire processi di attivazione di risorse e competenze, che senza il suo aiuto non sarebbero impossibili ma certamente più lenti.

Il processo psicologico dell'Empowerment

- **Learned Helplessness**

passività appresa, senso di sfiducia e sconforto nell'affrontare e risolvere i problemi, risultato di ripetute esperienze frustranti



- **Learned Hopefulness**

acquisizione e utilizzo di abilità di problem solving e conseguimento del controllo percepito, fiducia in sé, apprendimento della speranza.

I tre concetti fondamentali che definiscono l'Empowerment

- **Controllo:** capacità che hanno individui, gruppi, comunità, di influenzare le decisioni che li riguardano
- **Consapevolezza critica:** comprensione del funzionamento delle strutture di potere e dei processi decisionali
- **Partecipazione:** che rimanda alla possibilità di agire come soggetti attivi, fautori di cambiamento per ottenere i risultati desiderati

I momenti fondamentali che le persone attraversano nel passaggio dallo stato di impotenza all'azione sociale e politica sono sostanzialmente tre:

- La crisi
- L'acquisizione delle risorse.
- La messa in pratica di nuove strategie.

Il processo

1. L' E, a livello individuale intrapersonale insorge da un nuovo desiderio,
2. l'investimento della capacità di immaginarsi positivamente nella situazione desiderata,
3. acquisire consapevolezza delle proprie risorse interne ed esterne,
4. un'azione sperimentale,
5. l'ulteriore mobilitazione di risorse in funzione del feedback ricevuto dall'azione sperimentale
6. ad un primo traguardo di sperimentazione operativa di nuove possibilità.

- Il processo di empowerment comincia con la crisi del soggetto
- il passo successivo è l'esame della realtà, che permette alla persona di comprendere le sue attuali capacità.

- Lo sviluppo dell'empowerment è favorito dall'integrazione della presa di coscienza con la pratica e con l'azione.
- Affinché ciò sia possibile il soggetto deve cominciare a compiere delle azioni.

Fare con/fare per

- Occorre tenere presente che la relazione di aiuto si rivolge a una persona che ha già trovato un suo modus vivendi.
- solo un profondo rispetto per le peculiarità che presenta ogni singola esperienza e un'attenta considerazione delle condizioni che la caratterizzano permettono di cogliere le risorse e le competenze già disponibili.

Empowerment

- Un valido punto di partenza per avviare una relazione d'aiuto è costituito da
 - fiducia nella persona e nelle sue possibilità di autorealizzazione,
 - insieme a un clima di accettazione empatica.

Dai vostri documenti...

- Il primo cambiamento deve avvenire in noi :
 - dobbiamo superare preconcetti e atteggiamenti paternalistici , che non aiutano la crescita e l'autonomia di chi è in difficoltà, condannandolo allo status di assistito
 - Quali preconcetti?
 - Quali sono le ragioni del paternalismo?

Dai vostri documenti...

- Dobbiamo servire il povero, ma dobbiamo soprattutto accompagnarlo verso l'autonomia in un percorso condiviso, tracciato insieme a lui.
- Operare con il povero e non per il povero, è questa la vera rivoluzione.
- Se miglioreremo la capacità di ascolto si creerà un clima di fiducia, che favorirà la condivisione e la collaborazione

Dai vostri documenti...

- Se miglioreremo la capacità di ascolto si creerà un clima di fiducia, che favorirà la condivisione e la collaborazione
- L'ascolto non è solo un fatto tecnico, ma anche un atteggiamento...

Dai vostri documenti...

- Due sono le caratteristiche essenziali dell' empowerment:
- consentire una crescita costante, progressiva e consapevole delle potenzialità degli esseri umani (singoli o gruppi) , accompagnata da una corrispondente crescita di autonomia ed assunzione di responsabilità;
- tendere ad aumentare la capacità dei soggetti di leggere la realtà che li circonda, di cogliere occasioni favorevoli ed opportunità.

Dai vostri documenti...

- Il bisogno materiale (sostegno alimentare, pagamento di un' utenza) non nasce dal nulla ma ha una serie di cause sulle quali dobbiamo agire;
- L' ascolto è utile ma non basta se tutto si esaurisce nel colloquio;
- L' accompagnamento è un servizio utile ma se la persona non acquista capacità di orientamento, nella città e nella burocrazia, resta bisognosa di aiuto;
- La visita domiciliare, che è la specificità dei GVV, se si trasforma in un semplice incontro a cadenza mensile o quindicinale produce sollievo, ma non riesce ad andare oltre

Dai vostri documenti...

- Occorre porre la persona al centro, assicurando il rispetto e la libertà di scelta , con l' obiettivo della piena realizzazione di sé, con l' assunzione di responsabilità e di compiti specifici;
- migliorarne l' autostima e la percezione di sé e degli altri;
- attuare una collaborazione totale e paritetica
- impegnarsi nella promozione della persona con fiducia nei suoi talenti e accettazione delle sue caratteristiche;

Dai vostri documenti...

- Accettare consapevolmente il rischio dell' errore perché volontari ed assistiti potremo imparare dall' errore e, sia pure con difficoltà, ripartire.
- Se l' obiettivo finale è aiutare le persone a diventare autosufficienti non è possibile che chi vive una situazione di difficoltà economica, di disagio sociale o di dipendenza(da alcool o da droghe) possa passare di colpo ad una situazione di indipendenza e di libertà totale.

Dai vostri documenti...

- Mettere al centro la persona e i suoi bisogni significa, innanzi tutto, rispettare ciò che l'altro è e valorizzare il suo essere "altro", perché si realizzi pienamente secondo le proprie qualità e inclinazioni.

Dai vostri documenti...

- Migliorare l'autostima delle persone che assistiamo significa, prima di tutto, fare in modo che si sentano accolte e considerate per quello che sono.
- Attuare una collaborazione totale e paritetica significa abbandonare ogni forma di autoritarismo, di strumentalizzazione, di manipolazione, aiutando anche le persone a noi "prossime" (volontari e assistiti) a liberarsene.
- Si tratta di stabilire una relazione nuova con la persona in disagio, evitando ogni forma, anche nascosta, di paternalismo e di assistenzialismo.

Dai vostri documenti...

- L'empowerment è un processo di cambiamento che richiede la condivisione di valori e obiettivi (non vi è uno che agisce e uno spettatore);
- uno sforzo condiviso (dai volontari e dalle persone assistite);
- una nuova progettualità che coinvolga le persone, crei corresponsabilità e nuove motivazioni e dia forza a iniziative, orientamenti e scelte.
- Insomma dovremo costruire l'impalcatura a sostegno della persona perché divenga protagonista del proprio riscatto, individui il miglior cammino per sé e per la propria vita, nutra la speranza nel domani.














Dai vostri documenti...

- L'ansia di fare non ci deve travolgere : la cura che mettiamo nel progettare rassicura la persona del nostro interesse e del nostro coinvolgimento e la tranquillizza perché conosce la strada e sa che noi cammineremo al suo fianco.
- Dare potere "ai poveri", cioè a chi ha bisogno di aiuto, significa fornire le informazioni che possono essere utili: l'errore nasce dalla mancanza di informazione.
- Le informazioni andranno sedimentate e poi rafforzate; questo genera fiducia, confidenza e contribuisce a rassicurare.

In pratica...

- Misurare la qualità della relazione di aiuto e la propensione all'empowerment

Inizio relazione  Sviluppo empowerment

Risorse esterne		Risorse interne
Guida		Autorealizzazione
Impotenza		Potere/controllo
Bassa considerazione		Rispetto dei valori
Giudizio		Accettazione
Indicazione		Ascolto
Responsabilità esterna		Responsabilità interna
Dare strumenti		Costruire strumenti
Protezione		Accettazione dell'errore
Essere davanti		Essere a fianco
Giudizio		Considerazione
Manipolazione		Scelta
Possesso informazione		Condivisione informazioni