

Ferruccio Cavallin

Come cambia IL LAVORO DI COMUNITÀ



© SOMBILON PHOTOGRAPHY | GALLERY | VIDEOGRAPHY

Lavorare in una comunità nell'epoca della globalizzazione comporta l'accentuazione dell'attenzione verso alcune dimensioni che, nel passato, non erano considerate rilevanti, ma che oggi diventano centrali per determinare l'efficacia nell'azione di chi deve organizzare il lavoro e l'attività di questo contesto sociale. Questo cambiamento è generato in particolar modo, dal fatto che, oggi, la dimensione locale, tipica della comunità e della sua identificazione con un territorio, si intreccia con la dimensione globale che è portatrice di elementi di contaminazione e di destabilizzazione.

Una delle concezioni tradizionali di comunità la delinea come un sistema socio-territoriale a confini definiti, nel quale si verificano mutui scambi di influenza e di condizionamento tra i singoli individui e gruppi di appartenenza, tra l'ambiente naturale e l'ambiente artificiale, tra i bisogni degli individui e le attività di trasformazione della loro esistenza, tra le tipologie di risorse disponibili e il loro utilizzo. Secondo questo punto di vista l'analisi, lo studio e gli interventi in una comunità possono essere realizzati considerando le due prospettive che identificano la duplice tipologia degli elementi del profilo costitutivo di una comu-

nità: si tratta dei così detti fattori *hard* (legati ad aspetti fisici e quantitativi) e di quelli *soft* (legati a fattori psicologici culturali). Gli elementi *hard* sono rappresentati da:

- il territorio, cioè l'area geografica che delinea la comunità mediante un confine più o meno definito, all'interno del quale si sviluppa il senso di identità e di appartenenza;
- le caratteristiche demografiche che delineano la tipologia di popolazione, la sua distribuzione e la sua collocazione all'interno del territorio;
- la dimensione produttiva che raccoglie tutte le forme di produzione di ricchezza;
- l'insieme dei servizi a disposizione dei membri della comunità;
- le istituzioni che presidiano e governano l'ambito territoriale della comunità.

Oltre a questi elementi esistono altre due componenti della comunità che potremmo definire come fattori *soft*. Si tratta del profilo psicologico e di quello antropologico-culturale caratterizzati dall'insieme di valori, comportamenti, cultura, regole implicite ed esplicite, che definiscono e determinano le relazioni tra i membri della comunità e tra essi e l'ambiente esterno alla comunità stessa. Questi due ultimi elementi sono quelli che maggiormente sono stati influenzati dal processo

di globalizzazione e che, quindi, sono agenti di cambiamento più significativi nel modo di funzionare e di operare della comunità.

La dimensione antropologica-culturale è definita sostanzialmente della cultura di riferimento e in particolar modo da:

- la concezione del tempo, del valore del suo seguito e del suo uso;
- il rapporto tra uomo e natura con le regole implicite ed esplicite che governano tale relazione ed i valori di riferimento;
- la concezione della personalità umana, delle caratteristiche intrinseche della persona e del suo valore;
- la relazione tra uomo e i suoi simili e dai valori sottostanti tale relazione.

La dimensione psicologica della comunità ha a che fare con la relazione tra i gruppi formali e quelli informali. Essa concerne:

- le dinamiche affettive che regolano tali relazioni;
- l'energia nobilitante delle relazioni, la sua intensità e la sua direzione;
- le identificazioni collettive.

Abbiamo già osservato come gli elementi *soft* della comunità, proprio a causa del processo di globalizzazione e, quindi, dall'impatto tra sistemi valoriali e culturali differenti, stiano producendo una modificazione significativa nel modo di essere delle comunità con conseguenze che fanno presupporre la necessità di una significativa evoluzione nel modo di operare all'interno delle comunità.

Una prima conseguenza di questo fatto è l'affievolirsi dei legami tra i membri della comunità e, quindi, il rischio che un'identità sempre meno marcata non funga più da collante, poiché viene a mancare il momento dell'identificazione collettiva. Il senso di comunità è caratterizzato dall'insieme delle convinzioni, delle percezioni e dei sentimenti che mantengono vivo il legame affettivo e che consento-

no alle persone di sentirsi parte di un insieme più ampio, con il quale percepiscono di poter realizzare il soddisfacimento dei bisogni reciproci. Nella società globalizzata l'individuo tende a possedere più identità, rispetto che nel passato. Tale molteplicità di identità aumenta la percezione di appartenenza a più comunità che, spesso, sono, però, di tipo virtuale. Questo fatto indebolisce i legami con la comunità territoriale che nel passato aveva un significato predominante nel definire il senso di appartenenza dell'individuo.

Una seconda dimensione critica, che la globalizzazione porta nella vita della comunità, è la compresenza tumultuosa di sottosistemi identitari che spesso hanno difficoltà ad identificarsi collettivamente in un insieme sovraordinato più ampio. Questo fenomeno è aggravato dalla rapidità dei tempi in cui esso si è verificato: l'improvviso presentarsi questa nuova situazione non ha consentito ai membri della comunità di comprendere, accettare, e far propria questa diversità e a trovare le modalità adatte ad una convivenza soddisfacente. Correlato a questo fenomeno si nota anche un accrescimento nella velocità di evoluzione delle comunità in termini di bisogni, competenze, necessità, strumenti organizzativi e, quindi, nella rapida trasformazione della loro capacità di attrattiva identitaria.

Nel contesto attuale, sempre meno le comunità possono fare riferimento alle loro radici del passato che, un tempo, presentavano un significativo riferimento per i membri. Le comunità tendono a vivere prevalentemente nel presente, tra l'oblio di ciò che è stato e, quindi, la perdita del valore della tradizione, e il timore del futuro incerto che devono affrontare prive degli strumenti che ritengono necessari. Per questo fatto oggi, il lavoro di comunità, dovrebbe centrarsi sulla identificazione della

“competenza caratteristica della comunità”, come elemento di certezza che può fungere da ponte tra passato e futuro. L’identificazione di una competenza collettiva ricostruisce una storia comune che si pone a compensare la mancanza dovuta alla perdita di riferimento della tradizione. In questo senso la competenza della comunità serve a riscrivere la sua storia. Essa possiede anche un potere rassicurante rispetto al futuro incerto: la competenza è lo strumento collettivo che i membri possiedono per acquisire potere nel governo del proprio futuro.

Il modello delle competenze esalta la capacità e le risorse di cui la comunità dispone, che possono essere impiegate nella soluzione dei propri problemi. Esso attiva anche il processo di *empowerment*, cioè la possibilità di acquisire potere, non soltanto per affrontare i problemi della comunità, ma anche per attivare una negozialità più efficace nei confronti dell’esterno.

In questa prospettiva, anche il lavoro di comunità va ripensato per ricostruire i fondamenti che rendono una comunità polo di aggregazione e di soddisfacimento di bisogni dei membri. Tale lavoro, pertanto, non può essere che un’azione che intercetta varie discipline, che gli operatori di comunità devono saper presidiare. L’operatore non possiede più il ruolo dello specialista di guida, ma quello del facilitatore che aiuta a far emergere e sviluppare le risorse della comunità stessa. Questo cambiamento metodologico si rende necessario poiché il cittadino-utente ha lasciato il posto al cittadino-attore, che diventa egli stesso protagonista della costruzione comunitaria e della sua guida. L’operatore di comunità, come animatore, dovrà attivare e sostenere principalmente processi di partecipazione nei quali vengono organizzate le competenze dei membri. Il lavoro sulle competenze della comunità si

concretizza in una serie di attività che possono comprendere: la facilitazione dei processi di responsabilizzazione collettiva, il sostegno dei processi di collaborazione tra i membri, la facilitazione dei processi di governo del sistema da parte dei membri, lo sviluppo di relazioni che rinforzino la fiducia reciproca interpersonale e tra sottosistemi, l’incremento del senso di appartenenza e del senso di comunità, lo sviluppo delle competenze dei singoli membri.

Bloom, nel libro *Community Mental Health* individua 7 principi che dovrebbero ispirare chi opera in una comunità, al fine di potenziarne l’*empowerment* in un contesto globalizzato che, come abbiamo visto, tende a rendere più sfumati alcuni elementi che nel passato determinavano in modo significativo il funzionamento della comunità stessa. Ecco i riassunti sintetici.

Principio 1 – Indipendentemente da chi finanzia l’intervento sulla comunità, l’operatore deve ritenersi dipendente della comunità stessa. Sono i membri della comunità che hanno il potere di decidere le modalità, i tempi di obiettivi dell’intervento.

Principio 2 – Per conoscere i bisogni di una comunità è necessario chiederglieli direttamente e non solo ipotizzarli. Non può essere lo specialista a definire in modo unilaterale le necessità di una comunità. Egli, mediante il coinvolgimento dei membri, soprattutto di quelli interessati direttamente dall’eventuale intervento, può definire con precisione, non soltanto i bisogni, ma i disagi che li generano.

Principio 3 – Mentre analizza i bisogni della comunità, l’operatore ha anche la responsabilità di rendere note le sue conoscenze e di dividerle. Dal suo punto di vista di osservatore terzo, l’operatore riesce a cogliere elementi, bisogni, necessità, che non sempre i membri della comunità riescono ad inter-

cettare o a definire con consapevolezza. In questo senso egli diviene un educatore che sviluppa un più elevato livello di conoscenza e di consapevolezza nella comunità.

Principio 4 – È indispensabile aiutare la comunità a stabilire le proprie priorità. Una volta identificati definiti bisogni è ragionevole aspettarsi che le risorse di cui dispone la comunità non siano sufficienti a soddisfarli. Bisogni e necessità possono facilmente essere in conflitto tra di loro o presentare differenti percezioni da parte di diversi gruppi della comunità. In questo senso l'operatore può fungere da facilitatore nello stabilire le priorità collettive.

Principio 5 – È indispensabile aiutare la comunità a scegliere tra le differenti opzioni disponibili, utili a superare i propri problemi. Non si tratta soltanto di dare un supporto nel definire le priorità, ma di aiutare i membri della comunità nella scelta delle possibili azioni e dei possibili interventi che devono intraprendere per soddisfare i bisogni emersi.

Principio 6 – Nel caso la comunità sia disorganizzata in modo tale che i rappresentanti dei vari subsistemi non siano reperibili o attivi, l'operatore ha la responsabilità di aiutare

ad identificarli e mobilitarli. Può succedere che i rappresentanti di alcuni gruppi appartenenti a comunità, siano latitanti o non svolgano efficacemente il ruolo per il quale sono stati incaricati. In questo caso si tratta di trovare possibili referenti alternativi che possano coinvolgere il gruppo di appartenenza in un'azione finalizzata ed efficace.

Principio 7 – È fondamentale lavorare per un'equa distribuzione del potere nella comunità. In relazione alla dimensione dei vari subsistemi, il potere va costruito e distribuito in modo da considerare tale elemento nelle decisioni che interessano globalmente la comunità.

Come appare dalle considerazioni riportate, la figura di chi opera in una comunità necessita di un profilo oggi più ricco, rispetto al passato. Soprattutto si dovranno incrementare le capacità e le competenze che aiutano a governare processi, le capacità di leggere le dinamiche e da queste definire obiettivi e progetti per raggiungerli. Per questo motivo l'operatore di comunità dovrà avere una competenza multidisciplinare che abbraccia campi legati alla sociologia, alla psicologia, alla pedagogia, ma anche all'etica e all'organizzazione.

Empowerment

Insieme di azioni e interventi mirati a rafforzare il potere di scelta degli individui e ad aumentarne poteri e responsabilità, migliorandone le competenze e le conoscenze. Il concetto di *empowerment* («mettere in grado di») compare negli studi di politologia statunitensi tra gli anni 1950 e 1960 in riferimento all'azione per i diritti civili e sociali delle minoranze e ai movimenti per l'emancipazione delle donne. Proprio in quest'ambito, ha interessato

in modo particolare le teorie che propongono l'emancipazione femminile e l'aumento di potere per le donne nel contesto economico sociale e politico.

Il *World Economic Forum* (WEF) analizza annualmente 5 importanti dimensioni dell'*empowerment* e delle opportunità femminili: partecipazione economica (lavoro), opportunità economica, *empowerment* politico, istruzione, salute e benessere, e stila una classifica dei Paesi sulla base dei punteggi ottenuti nelle diverse aree. Nel 2010 l'I-

talia è risultata, complessivamente, al 74° posto su 134 Paesi.

Dizionario di Economia e Finanza Treccani, 2012

