

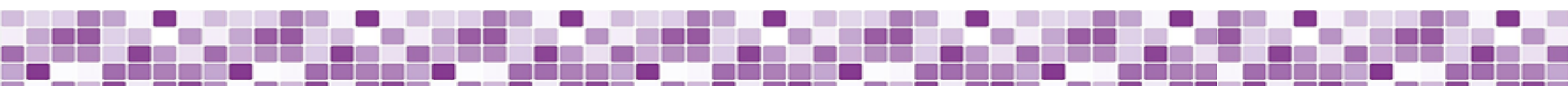
SINTESI WORKSHOP

VERSO UNA COMUNITA' CHE GESTISCE I CONFLITTI

QUALE IL CONTRIBUTO DI PROFESSIONISTI E CITTADINI NEL CREARLI E DIRIMERLI

MERCOLEDI' 21 GIUGNO 2017

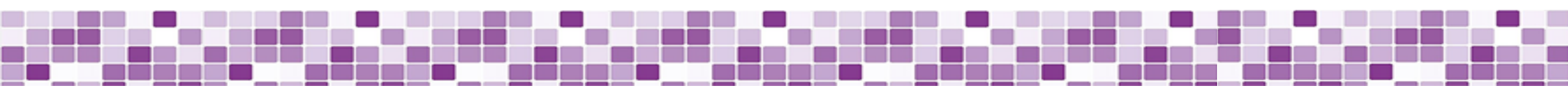
IN COLLABORAZIONE CON:



L'OBIETTIVO DELL'EVENTO

Mettere a disposizione di cittadini e professionisti, anche attraverso i dati della ricerca sulle esigenze di gestione del conflitto svolta nel Distretto5, strumenti per conoscere:

- **come si costruisce il conflitto;**
- quali **modalità permettono di relazionarsi** in modo generativo ed andando ad attenuare e gestire contrasti



LE PREMESSE

1. Quando si genera un “conflitto”?

Quando vengono usati modi di interagire basati su criteri e modi di “vedere il mondo” propri ed esclusivi.



2. Come i membri di una comunità* possono approcciarsi al conflitto?

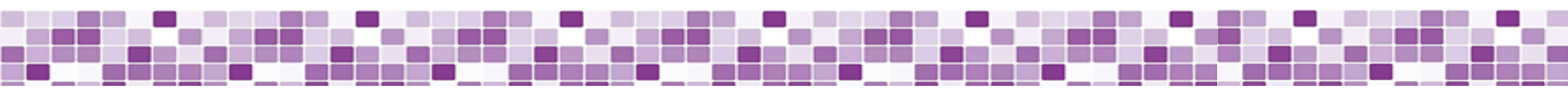
*cittadini, professionisti, politici

Conflitto = problema irrisolvibile
Conflitto = problema risolvibile solo dagli addetti ai lavori
Riguarda solo i confliggenti
Ricerca del colpevole
Diversità come motivo di separazione / conflitto
Logica del “vinco io se perdi tu”

**CONSIDERANDOSI
PORTATORI DI INTERESSI PERSONALI**

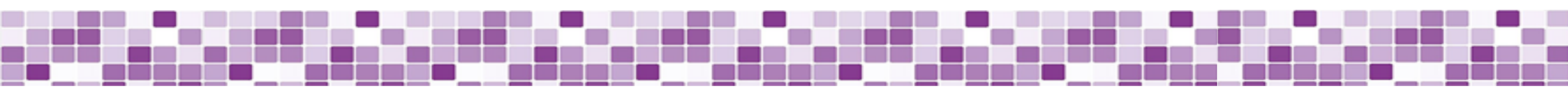
Responsabilità diffusa nel creare e dirimere conflitti
Ciascuno ha un ruolo nella “partita”
Ricerca dei modi per gestire la situazione in modo condiviso
Diversità come opportunità di crescita
Logica del “vinciamo tutti se facciamo coesione”

**CONSIDERANDOSI
COSTRUTTORI DI COMUNITA’**



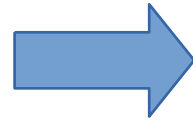
COSA DICE LA RICERCA

Ci consente di capire quali esigenze di gestione del conflitto esprime la comunità, analizzando i modi di approcciare la realtà conflitto messi in campo sia da chi il conflitto lo vive in prima persona, sia dagli esperti chiamati a intervenire, sia la comunità allargata



1. LE PERSONE COINVOLTE IN CONFLITTI

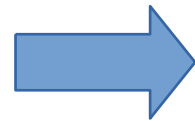
- I rispondenti si definiscono “spettatori” e “vittime” del conflitto e della sua gestione.
- Quindi prescrivono cosa l'altra parte in conflitto deve fare per evitare / risolvere la situazione.



*ESIGENZA DI LEGITTIMARSI
COME CO-GESTORI
COMPETENTI DEL
CONFLITTO*

2. CHI CONCORRE ALLA GESTIONE IN QUANTO PROFESSIONISTA/ESPERTO

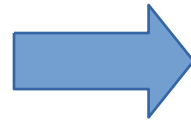
- Ritengono necessaria la corresponsabilità e incremento di competenze mediatorie
- Però usano modalità che rendono difficile ad un terzo condividere e contribuire



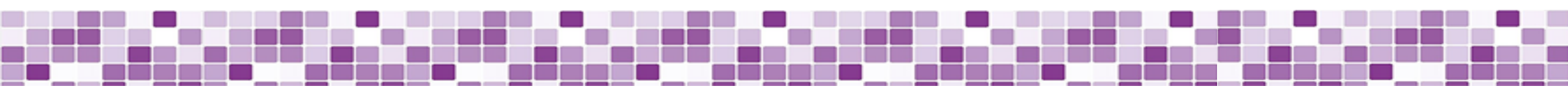
ESIGENZA DI ADOTTARE
CONOSCENZE E
COMPETENZE DI GESTIONE
EFFICACE DEI CONFLITTI
COMUNI E CONDIVISIBILI

3. LA COMUNITA', scuole, associazioni ...

- Ritiene necessario collaborare e poter contribuire.
- Però usa idee / riferimenti personali ed impliciti che limitano il contributo

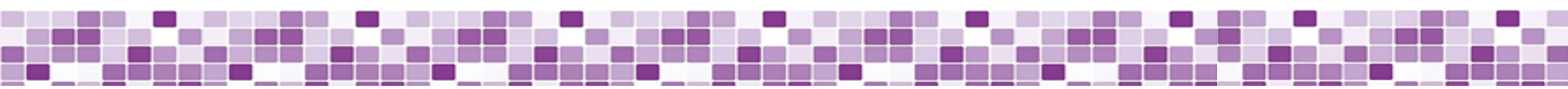


ESIGENZA DI CONDIVISIONE DELLE
RESPONSABILITÀ DI GESTIONE DEL
CONFLITTO



IL METODO

Cosa fare per dirimere, attenuare o evitare che si creino nuovi conflitti, rispondendo alle esigenze rilevate dalla ricerca?



Sintesi dei passaggi di metodo* **trasversali a ruoli e professioni** estrapolati dai lavori di gruppo

Coinvolgimento di più parti ed esplorazione delle competenze di ciascuno

Collocazione dei servizi non come “risolutori” ma come “promotori”

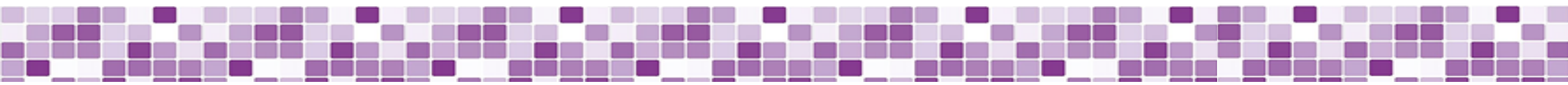
Studio delle occasioni sfruttabili per perseguire obiettivi comuni

Co-progettazione che consenta la partecipazione attiva di ciascuno secondo ruoli e obiettivi precisi delegabili

Uso della cornice giuridica come strategia per promuovere lo sviluppo delle competenze dei cittadini

Condivisione di indicatori necessari per la verifica

* Per esemplificazioni si rimanda al case-study



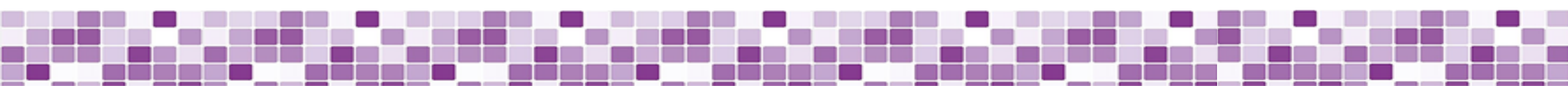
CONCLUSIONI /1

La Direzione

Tutti i passaggi di metodo delineati sono orientati a promuovere la corresponsabilità tra tutti i membri della Comunità

Più corresponsabilità di gestione = Più COESIONE* SOCIALE

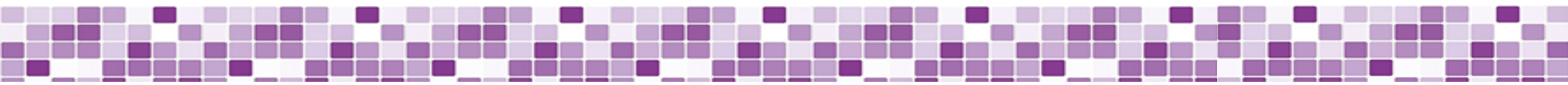
**L'insieme dei modi di interagire tra i membri della Comunità orientati al perseguimento di obiettivi condivisi dalla collettività e che consentono di anticipare e gestire ciò che accade all'interno della stessa*



CONCLUSIONI /2

Dalle “buone pratiche” alle Prassi Operative

I Passaggi delineati
rappresentano delle vere e
proprie PRASSI OPERATIVE,
ovvero linee guida
metodologiche frutto di una
visione comune

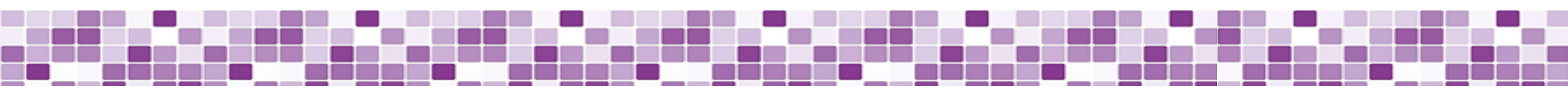


CONCLUSIONI /3

Il Ruolo da coltivare

Si va dunque verso una Comunità che gestisce i conflitti quando cittadini e professionisti:

- Riconoscono il conflitto come prodotto di interazioni e non come “insito nei confliggenti”
- Interagiscono individuando obiettivi di coesione condivisi piuttosto che ragioni o interessi personali
- pensano a sé e agli altri membri della comunità come risorse da attivare nella gestione piuttosto che categorizzarli come vittime, colpevoli o spettatori passivi



VERSO UNA COMUNITA' CHE GESTISCE I CONFLITTI

QUALE IL CONTRIBUTO DI PROFESSIONISTI E CITTADINI NEL CREARLI E DIRIMERLI

Per info e approfondimenti:

Sito: www.dialogica-lab.eu Email: dialogica@dialogica-lab.eu

(d i a l o g i c a)

Laboratorio di Promozione della Salute

