

MARZO 2021

Report di impatto sociale 2016-2019

Approccio ERH etica delle relazioni umane

per Fondazione Internazionale Verso l'Etica onlus





AICCON

c/o Scuola di Economia e Management

Università di Bologna, sede di Forlì

P.le della Vittoria, 15 – 47121 Forlì (FC)

ecofo.aiccon@unibo.it

INDICE

Introduzione	3
Nota metodologica	4
1. Le Dimensioni di Valore	6
2. L’ecosistema relazionale	7
3. La catena del valore dell’impatto	8
3.1 <i>Input</i>	9
3.2 <i>Attività e output</i>	10
3.3 Il cambiamento generato: <i>outcome e impatto</i>	12
La trasformazione sui beneficiari diretti e i contesti in cui sono inseriti	12
La trasformazione sui formatori	16
3.4 La catena del valore dell’impatto: sintesi delle evidenze emerse	18
3.5 Il contributo dell’approccio ERH agli obiettivi di sviluppo sostenibile	19

Introduzione

Gli **Ethic Center**¹ (EC) sono lo **strumento**, nato dalla collaborazione tra la Fondazione Internazionale Verso l'Etica – **Five Onlus**² e la società di formazione e comunicazione **HF Convention**³, **per promuovere l'approccio psicologico-formativo dell'Etica delle Relazioni Umane®** (*Ethique des Relations Humaines – ERH approche*)⁴. L'ERH si caratterizza per la possibilità di 'autogenerare' uno stato interiore di pienezza e felicità, attraverso una **migliore capacità di regolazione e maturità emotiva in grado di passare dalla dipendenza all'indipendenza rispetto a stimoli e condizioni esterne**, ovvero puntando sull'espressione del "Vero sé" - il nucleo centrale che rende unico ogni essere umano e la sua espressione⁵.

Le attività formative e le consulenze – individuali e non – svolte negli EC intendono **accompagnare le persone a riconoscere e accogliere i propri bisogni** per poi acquisire strumenti utili a **comprendere ed elaborare cause e dinamiche di malessere all'interno della propria vita**, indirizzandola verso una **possibile esperienza di felicità e co-costruendo, grazie all'approccio dell'ERH, il proprio benessere**. Il particolare orientamento dei percorsi di supervisione e formazione continua – definito come 'orientamento all'essere' – permette, **attraverso il confronto e la sperimentazione in gruppo all'interno delle attività formative e all'esterno nella loro vita quotidiana**, di riconoscere e accogliere quelle esperienze rispetto alle quali l'individuo vive una difficoltà emotiva e relazionale; a partire da queste, si intende promuovere la conoscenza e consapevolezza di sé, la creazione di dispositivi di prevenzione dello *stress* e del *burnout*, lo sviluppo di autonomia, libertà di espressione e nuove strategie di interazione e relazione, puntando sulla valorizzazione delle risorse dei beneficiari delle attività.

Il presente *report* fa riferimento alla **valutazione delle attività** (consulenza individuale, corsi di formazione base, percorsi avanzati e corsi intensivi⁶) del quadriennio **2016-2019** e intende analizzare e comunicare i risultati derivanti dalle attività con un triplice obiettivo: da un lato, **dare valore ai cambiamenti generati** per le diverse categorie di portatori di interesse delle attività; in secondo luogo, **migliorare strategicamente l'azione futura** sulla base delle evidenze emerse dalla valutazione in un'ottica di apprendimento continuo; infine, agire un'**azione di promozione e sensibilizzazione** verso percorsi di formazione e supporto psicologico.

Il report si compone di 3 sezioni principali. La prima, dopo una breve presentazione del progetto, evidenzia i *tratti identitari* dell'ERH etica delle relazioni umane® promosso da Five Onlus, le cd. **Dimensioni di Valore**. Si tratta di caratteristiche distintive teorico-pratiche derivanti sia

¹ Gli Ethic Centers sono centri territoriali che forniscono un'esperienza integrata di consulenze di sostegno psicologico individuale e/o di formazione individuale alla relazione etica e di percorsi formativi in gruppo secondo l'approccio ERH

² <https://www.fiveonlus.eu/>

³ <http://hfconvention.eu/>

⁴ Per un maggiore approfondimento sull'approccio, si rimanda direttamente a: Franca, G. M. (2014), *Oltre i confini del pensiero*, Edizioni Universitarie Romane.

⁵ Per un maggiore approfondimento sul concetto di "Vero sé", si rimanda direttamente a: Winnicott, D.W. (1960), "Ego Distortion in Terms of True and False Self", in D.W. Winnicott (a cura di) (1960), *The Maturation Processes and the Facilitating Environment: Studies in the Theory of Emotional Development*, London, Karnac Books, pp. 140-152.

⁶ Per un maggiore approfondimento delle attività, si rimanda al par. 3.2.

dall'approccio metodologico innovativo, che dalla sua applicazione all'interno del 'contenitore' degli Ethic Center.

La seconda sezione del report, invece, si focalizza sull'**ecosistema** di relazioni che caratterizza il progetto, che non si ferma al solo elenco dei diversi soggetti che hanno influenzato o sono stati influenzati dalle attività progettuali (*stakeholder*), ma che intende qualificare queste relazioni in base al livello di coinvolgimento raggiunto con i portatori di interessi, aspetto centrale per la capacità del progetto di generare valore.

Infine, nella terza sezione del report sono sintetizzati i dati relativi al progetto al fine di costruire la cd. **catena del valore dell'impatto**, strumento di analisi e sintesi del processo di produzione del valore delle attività progettuali. In questo modo sono state individuate le risorse (*input*) di diversa natura (monetaria, umane, non monetaria – tangibile/intangibile) che hanno alimentato le *attività* di cui si compone il progetto e che, nel breve periodo, sono state in grado di generare determinati esiti (*output*). Ampliando l'orizzonte temporale di osservazione, a partire da tali esiti, è stato possibile definire gli effetti di medio periodo (*outcome*), che hanno permesso di valutare l'efficacia del progetto. In ultima istanza, sono stati analizzati i cambiamenti sostenibili di lungo periodo generati sulla comunità di riferimento. Vengono riconnessi, infine, i dati e le evidenze di valutazione più rilevanti con gli **Obiettivi dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**⁷ e relativi target, in modo da rileggere lo specifico contributo del progetto, che agisce a livello locale, all'interno di questo importante *framework* globale.

Nota metodologica

Come già accennato la **metodologia ideata da AICCON** articola la valutazione di impatto della attività, partendo da una riflessione a livello di organizzazione per poi focalizzarsi sulle vere e proprie attività oggetto di valutazione, osservate sia nella loro dimensione relazionale, che attraverso la co-costruzione della cd. **Teoria del Cambiamento** (*Theory of Change - ToC*)⁸; sulla base dei contenuti declinati all'interno di questo strumento, si sviluppa un set di indicatori quali-quantitativi rilevanti e adeguati rispetto agli obiettivi valutativi stabiliti coerentemente alla tipologia di attività oggetto di analisi. Questa metodologia si colloca nella classificazione degli approcci di valutazione riconosciuta in letteratura⁹ all'interno del *cluster* dei **modelli che si focalizzano sul processo** e integra, inoltre, un orientamento partecipativo del percorso valutativo.

Il set di indicatori quali-quantitativi si compone di due diverse tipologie di dati e informazioni raccolti, ovvero:

⁷ Per un maggiore approfondimento, si rimanda a: <https://unric.org/it/agenda-2030/>

⁸ Per un maggiore approfondimento sull'approccio, si rimanda direttamente a: Connell, J.P., Kubisch A.C. (1998), "L'Approccio della Teoria del Cambiamento applicato alla valutazione delle iniziative integrate di comunità: stato dell'arte, prospettive e problemi" in Stame N. (1998), *Classici della valutazione*, Franco Angeli, Milano.

⁹ Per un maggiore approfondimento si rimanda a: Bengo, I., Arena, M., Azzone, G., Calderini, M. (2015), "Indicators and metrics for social business: a review of current approaches", *Journal of Social Entrepreneurship*, 7(1), pp. 1-24 e Stern E. (2016), *La valutazione di impatto – Una guida per committenti e manager preparata per Bond*, Milano, FrancoAngeli.

- una selezione rilevante basata sul patrimonio informativo relativo alle attività oggetto di valutazione già raccolto dall'organizzazione (**fonti secondarie**);
- dati ottenuti attraverso **strumenti di rilevazione sviluppati ad hoc (fonti primarie)**. In particolare, i **questionari di indagine** sono stati somministrati **sia ai beneficiari delle attività che ai formatori**. Nel primo caso, i destinatari della *survey* sono stati 297¹⁰ su 348 partecipanti totali (tasso di risposta pari al 53% - 158 rispondenti su 297). Nel secondo caso sono stati inclusi nella *survey* 4 formatori principali all'interno della struttura organizzativa – tutti e 4 hanno risposto al questionario.

¹⁰ Dal totale dei partecipanti alle attività nell'intervallo di osservazione considerato della presente analisi sono stati esclusi coloro i quali non hanno frequentato il corso base dell'Etica delle Relazioni Umane® (corso "Fondamenti ERH") e non hanno svolto almeno 5 attività tra consulenza o formazione.

1. Le Dimensioni di Valore

Le Dimensioni di Valore (DdV), ovvero le **caratteristiche positive che identificano** l'approccio ERH utilizzato negli EC e lo **differenziano rispetto ad altri relativi allo stesso ambito di intervento**, sono rappresentate dai quattro elementi¹¹ che seguono:

Approccio cooperativo

- L'ERH etica delle relazioni umane® e gli EC si caratterizzano per una **logica di azione collaborativa** che condivide **obiettivi comuni sia** per quanto riguarda la **metodologia formativa utilizzata**, che prevede una buona componente di momenti di confronto e sperimentazione **in gruppo** (aspetto centrale dell'approccio), sia per ciò che concerne la **mission di Five Onlus** da sempre contraddistinta da un importante livello di **coinvolgimento** da parte di **diverse tipologie di soggetti operanti nel territorio e/o in ambiti di interesse** per la Fondazione.

Personalizzazione e capacitazione

- Tutti i percorsi in ERH si pongono l'**obiettivo di rendere autonomi (emotivamente e relazionalmente) i beneficiari** nella generazione del proprio benessere. Per questo motivo le attività di formazione e/o supporto alla relazione presentano un **alto grado di eterogeneità e flessibilità** (cfr. par. 3.2) e vengono ideate e portate avanti sulla base delle caratteristiche degli individui e delle diverse storie personali. Per raggiungere questi obiettivi vengono forniti strumenti in grado di **mettere i beneficiari nelle condizioni di trasformare le conoscenze e competenze**, acquisite durante le attività all'interno degli EC, **in azione** nelle diverse sfere della loro vita attraverso un **processo di emersione e valorizzazione delle proprie risorse interne**.

Orientamento al «life-long&wide learning»

- L'orientamento formativo innovativo fa dell'**esperienza (vissuta e da vivere) il locus di apprendimento e trasformazione per l'individuo**. Per questo motivo, di fatto, i percorsi di formazione e consulenza, pur svolgendosi all'interno degli EC, in modo pervasivo "escono" da questi contenitori per realizzarsi pienamente e caratterizzare trasversalmente le diverse dimensioni e contesti di vita dei beneficiari, di fatto creando opportunità per un apprendimento derivante da ogni esperienza di vita, sviluppando un **modello di cura che integra la formazione pervasiva e permanente quale elemento fondamentale dei percorsi di vita delle persone** e testimoniando come, oltre ai tempi (**life-long learning**), anche gli spazi di apprendimento e cambiamento si allarghino fino ad essere anch'essi superati (**life-wide learning**).

Etica integrata

- Questa dimensione di valore è di fatto il **perno dell'intero approccio promosso** da FIVE Onlus e, di conseguenza, delle attività ERH e rappresenta la risposta alla 'società liquida' in cui la vita degli individui si inserisce. Alla mancanza di punti di riferimento, alla ricerca e dipendenza di riconoscimento esterno, alla crisi del concetto di comunità a favore di una forte trazione individualista delle esistenze, l'ERH contrappone un nuovo sistema di coordinate che si originano da una **focalizzazione sul "sentire interiore che porta a esteriorizzare comportamenti** che non sono guidati dalla volontà di ottenere una determinata risposta ambientale, ma che sono una **libera espressione di valori umani universali**". A questo aspetto si aggiunge la consapevolezza che non possa esistere etica (sociale) senza l'integrazione di valori a livello individuale e che, in questo senso, **le dimensioni individuali e relazionali dei singoli possano essere considerati** come primi e principali **ambiti da considerare e su cui lavorare per promuovere trasformazioni di carattere sociale**.

¹¹ Per un maggiore approfondimento sul concetto di *life-long* and *life-wide learning* si rimanda al "[Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente](#)" della [Commissione delle Comunità Europee](#). La citazione evidenziata nella quarta Dimensione di Valore è contenuta all'interno di Changeux, J.P., (2008), *Du vrai, du beau, du bien: Une nouvelle approche neuronale*, Parigi, Odile Jacob.

2. L'ecosistema relazionale

In figura 1 è possibile trovare **una sintesi che mostra la varietà e l'intensità del coinvolgimento della rete di soggetti che influenzano e/o sono impattati (*stakeholder*) dai percorsi in ERH**

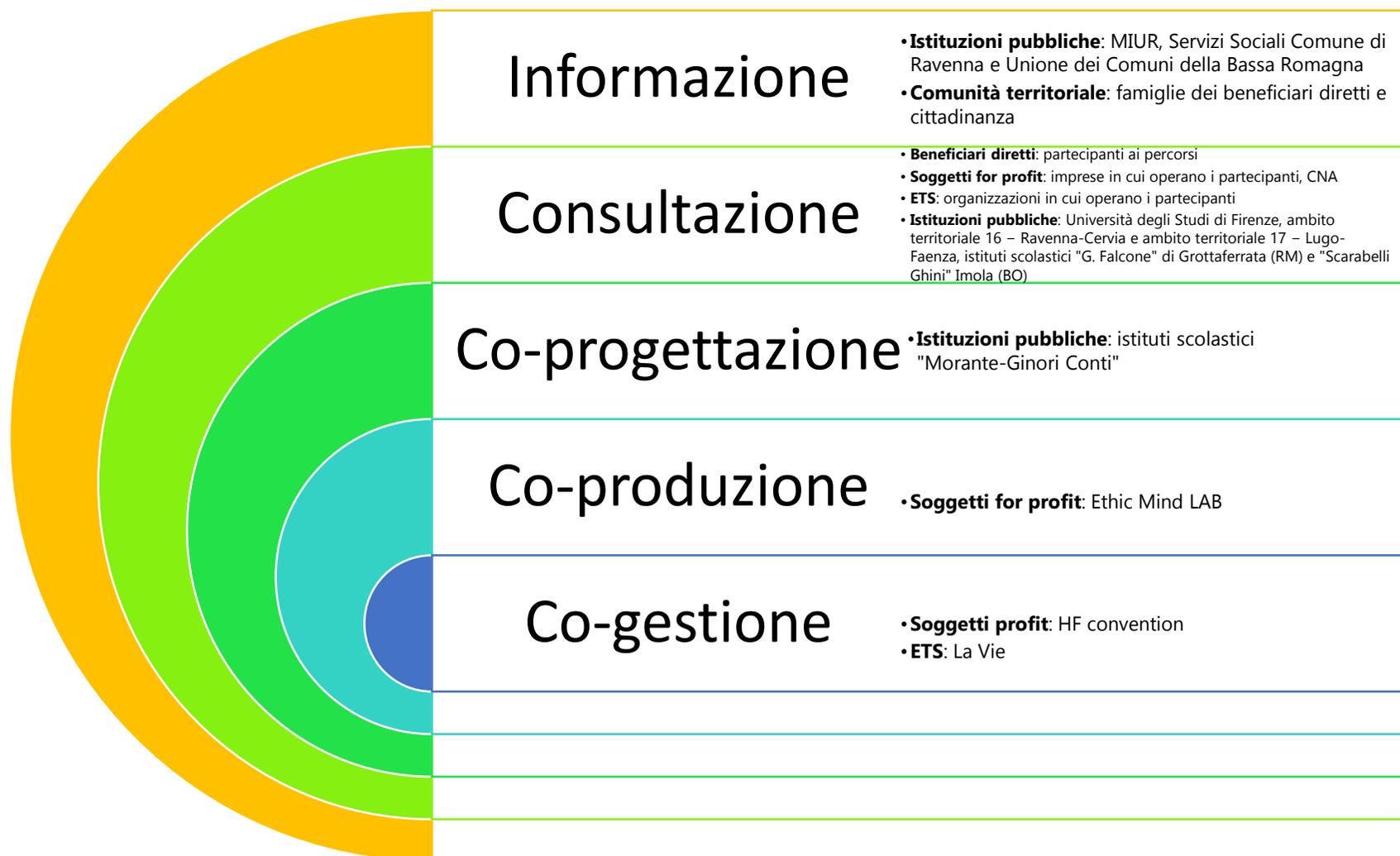


Fig. 1 – L'ecosistema relazionale dell'approccio ERH

3. La catena del valore dell'impatto

In figura 2 è sintetizzato il **percorso di creazione del valore** del progetto evidenziato e valutato attraverso lo strumento della *catena del valore dell'impatto*.

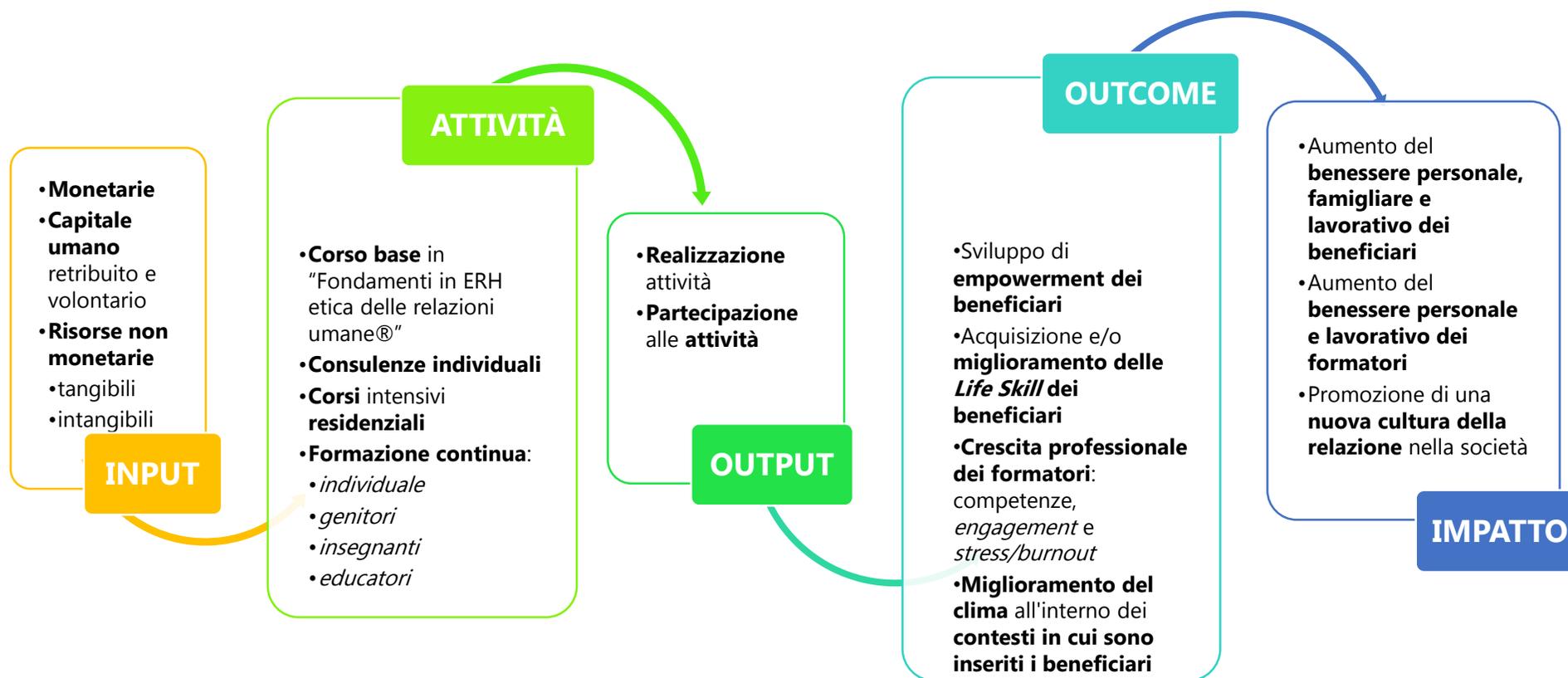


Fig. 2 – La catena del valore dell'impatto delle attività oggetto di valutazione dell'approccio ERH

3.1 Input

Le risorse monetarie utilizzate per le attività svolte dagli EC nell'intervallo di tempo considerato equivalgono a 1.285.213€ suddivise nelle voci di costo visibili in *figura 3*.

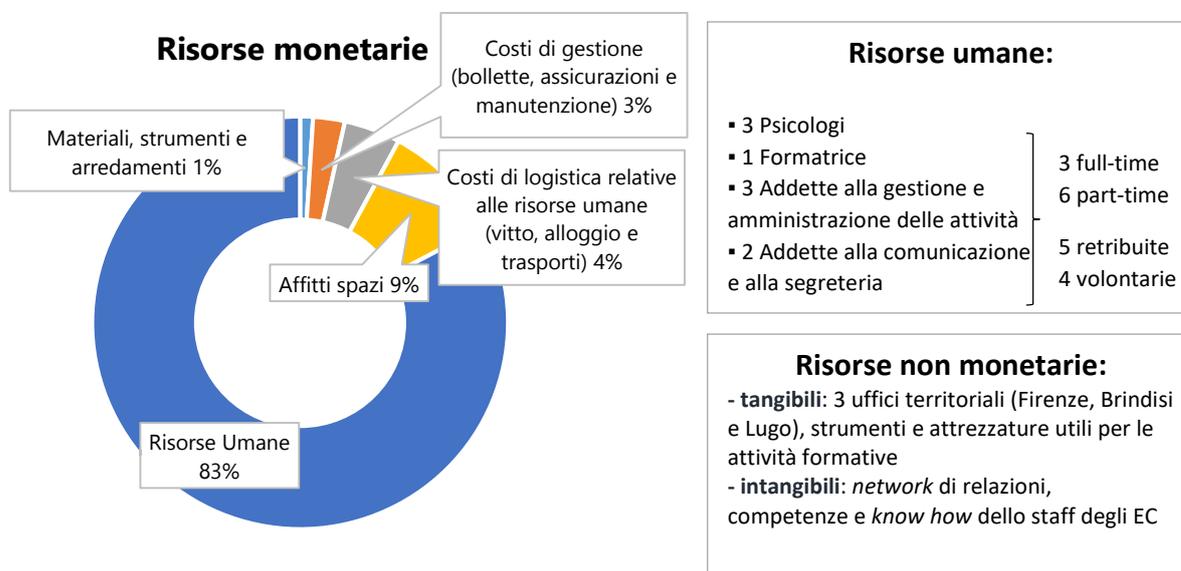


Fig. 3 – Le risorse destinate al progetto (input)

La maggior parte del budget totale (83%) viene destinata alle risorse umane, *asset core* delle attività degli EC. I profili del capitale umano impegnato spaziano dall'ambito psicologico-formativo a quello più gestionale-amministrativo, passando per la comunicazione; si evidenzia, inoltre, anche l'importante apporto delle risorse umane volontarie alle attività degli EC. Questi due elementi testimoniano l'importanza dell'**eterogeneità delle figure impiegate** e della **dimensione relazionale** - che spesso viene alimentata all'interno delle organizzazioni in maniera specifica e originale dalla presenza di risorse umane volontarie - nella realizzazione e nel buon esito delle attività.

Un altro *asset* centrale per gli EC è costituito dagli spazi e dai mezzi per realizzare le attività formative. Infine, come già detto, la rete di conoscenza e relazione¹² costruita nel tempo, soprattutto con ETS del territorio, ha rappresentato una **risorsa intangibile** centrale per il buon esito delle attività.

¹² Per un maggiore approfondimento su questo punto, si rimanda al par. 2 "L'ecosistema relazionale".

3.2 Attività e output

Le **attività oggetto di valutazione**, come visibile in figura 4, sono molteplici a testimonianza dell'**alto grado di personalizzazione** del supporto offerto da FIVE Onlus e dell'**orientamento al life-long&wide learning** che caratterizza l'approccio ERH etica delle relazioni umane®.

Nome percorso		Durata	Descrizione
	Corso base in "Fondamenti in Etica delle Relazioni Umane®"	2 giorni in modalità residenziale per un totale di 12h	Si tratta di un corso intensivo in grado di fornire le basi teoriche e le principali tecniche di lavoro proprie dell'approccio dell'ERH® attraverso momenti di approfondimento teorico e attività laboratoriale. Gli obiettivi sono relativi a: <ul style="list-style-type: none"> la comprensione dei processi di strutturazione della personalità di un individuo e dei meccanismi alla base dei comportamenti individuali e delle relazioni umane lo sviluppo di intelligenza emotiva e consapevolezza delle proprie risorse interiori. L'acquisizione di competenze simili e, in generale, la pratica ERH® permette agli individui di applicare quanto appreso in tutti i contesti relazionali in cui operano e di far emergere la cd. dimensione etica nelle relazioni.
	Consulenze individuali	45 minuti a consulenza	I percorsi individuali sono personalizzati e per questo partono dall'emersione dei bisogni specifici delle persone; dopo questa fase di mappatura è possibile costruire insieme al beneficiario il progetto di accompagnamento più adeguato ed efficace possibile per risolvere le criticità legate alla sua gestione emotiva-relazionale, promuovendo trasformazione ed autonomia nel soggetto.
	Corsi intensivi residenziali	Indicativamente 5 o 7 giorni per un totale che spazia dalle 20/22h nel primo caso alle 37h del secondo	Sono percorsi rivolti a chi ha già frequentato il corso in Fondamenti dell'Etica delle Relazioni Umane®. Prevedono momenti di formazione intensiva in cui la dimensione di gruppo e di luogo - solitamente le strutture che ospitano i corsi sono situate in aree naturali e lontane da quelle urbane - che caratterizzano i corsi permettono di creare un contesto intersoggettivo e 'supportivo', centrale per l'apprendimento e il buon esito del percorso.
Formazione continua	individuale	1 incontro formativo di gruppo (2h) e 1 consulenza individuale al mese per 10 mesi	Si tratta di percorsi avanzati che permettono di approfondire in modo costante e continuativo durante l'anno gli argomenti già trattati e gli strumenti già acquisiti durante gli altri corsi in ERH sia attraverso momenti di formazione teorica, che laboratoriali. Attraverso la modalità di formazione continua integrata si intende offrire un tempo adeguato ad ognuno per apprendere e confrontarsi in gruppi relativamente ai diversi argomenti trattati in gruppo per poi approfondire e declinare meglio i temi a livello individuale nell'incontro di consulenza.
	genitori	16h	Il percorso accompagna le figure genitoriali nella scoperta delle implicazioni e nell'acquisizione di consapevolezza sullo sviluppo dei figli derivante da una relazione consapevole basata sul riconoscimento del loro potenziale attraverso strumenti utili a migliorare la qualità del legame, il contenimento e la gestione dei conflitti. Attraverso la riflessione, l'osservazione, l'approfondimento e il confronto favorisce la comprensione delle fasi evolutive, delle provocazioni tipiche dei passaggi di età e delle dinamiche che si sviluppano nello spazio familiare.

Nome percorso		Durata	Descrizione
Formazione continua	insegnanti	Ciclo di formazione per un totale di 75h in 2 anni, suddivisi in 3 moduli da 25h	Si tratta di percorsi di formazione ideati per questa particolare categoria di destinatari che affrontano argomenti dedicati alle necessità specifiche di questa figura professionale. Il percorso è organizzato in momenti di formazione teorica alternati a laboratori esperienziali in cui gli insegnanti sperimentano le competenze acquisite. Mirano ad offrire ai partecipanti le competenze per costruire in autonomia laboratori di alfabetizzazione emotiva per gli studenti.
	educatori	1 incontro formativo di gruppo (2h) e 1 consulenza individuale al mese per 10 mesi	Si tratta di corsi di formazione ideati per questa particolare categoria di destinatari che affrontano argomenti dedicati alle necessità specifiche di questa figura professionale. Il percorso è organizzato in momenti di formazione di gruppo mensili, a cui si aggiunge un incontro individuale che focalizza l'attenzione della consulenza sulle dinamiche e bisogni derivanti dall'esperienza vissuta all'interno delle comunità educative o degli interventi domiciliari e/o dei centri socio-educativi per minori per minori.

Fig. 4 – La descrizione delle attività valutate

Come già evidenziato sono state 348 le persone che tra il 2016 e il 2019 hanno partecipato ad attività basate sull'approccio ERH¹³. In figura 5 sono sintetizzate le principali **caratteristiche socio-demografiche dei/delle beneficiari/e** e gli **elementi che caratterizzano i percorsi** da loro intrapresi.

348 beneficiari/e delle attività degli **Ethic Center** (2016-2019)

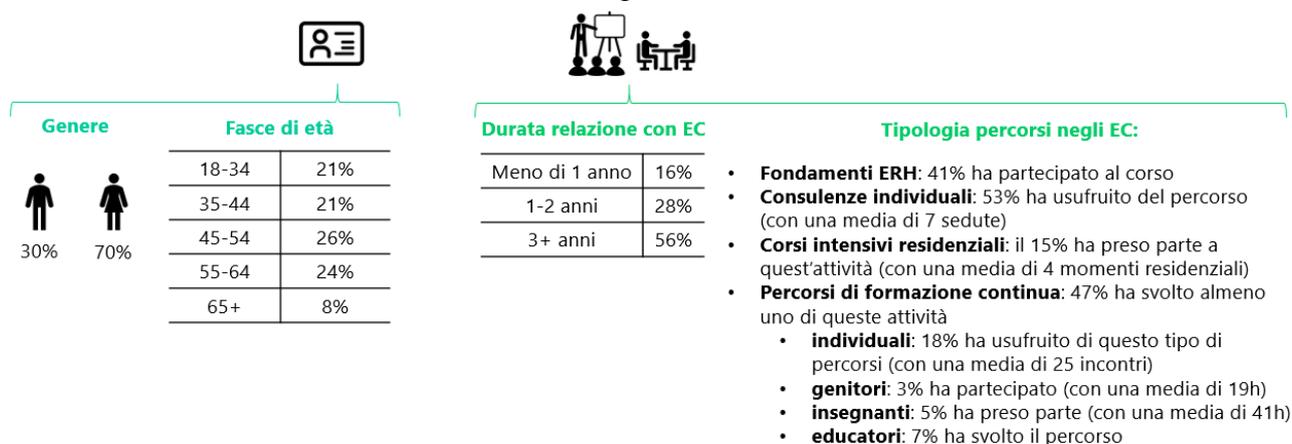


Fig. 5 – I dati di *output* delle attività

Tra le persone destinatarie delle attività **prevale il genere femminile** – 7 partecipanti su 10 sono donne (70%) – e le **fasce di età più mature** – la metà dei partecipanti (50%) ha più di 45 anni (contro il 42% nella fascia giovani-adulti)¹⁴. Più della metà dei beneficiari (56%) frequenta gli EC da un **periodo di tempo superiore ai 3 anni**¹⁵. Per quanto riguarda invece i percorsi formativi, la tipologia di percorsi maggiormente seguiti sono:

¹³ Il 30% dei/delle partecipanti ha, inoltre, anche concluso il suo percorso nell'intervallo di tempo considerato.

¹⁴ I dati disponibili sull'età dei/delle partecipanti era disponibile per il 98% dei/delle 348 partecipanti.

¹⁵ I dati disponibili sulla durata della partecipazione ad attività ERH erano disponibili per il 99% dei/delle 348 partecipanti.

- le consulenze individuali che hanno interessato più di 5 beneficiari su 10 (53%) – nello specifico queste persone hanno una media di 7 incontri;
- i percorsi di formazione continua intrapresi in almeno una delle diverse tipologie proposte, frequentati da circa la metà dei beneficiari; il corso *core* in ERH, ovvero il corso in “Fondamenti in Etica delle Relazioni Umane®”, svolto da più di 4 persone su 10 (41%)¹⁶.

3.3 Il cambiamento generato: *outcome* e *impatto*

La trasformazione sui beneficiari diretti e i contesti in cui sono inseriti

Grazie alle attività formative ERH i destinatari diretti delle azioni di formazione e consulenza hanno sperimentato effetti intermedi (*outcome*) rispetto alla **crescita personale** in due direzioni principali: da un lato, in termini di acquisizione e sviluppo di competenze, con un *focus* particolare sulle cd. **Life Skill** ovvero “tutte quelle *skill* (abilità, competenze) che è necessario apprendere per mettersi in relazione con gli altri e per affrontare i problemi, le pressioni e gli stress della vita quotidiana”¹⁷; secondo l’OMS, rappresentano il fulcro fondamentale per la promozione della salute e del benessere. Dall’altro lato, la crescita personale è stata possibile agendo sulla presa di coscienza delle proprie potenzialità e del proprio agire e mettendo al centro l’importanza delle abilità e competenze nell’autodeterminazione del soggetto nel poter effettivamente scegliere e raggiungere gli obiettivi migliori per sé (*empowerment*).

In figura 6 sono sintetizzati i principali effetti sul medio periodo.

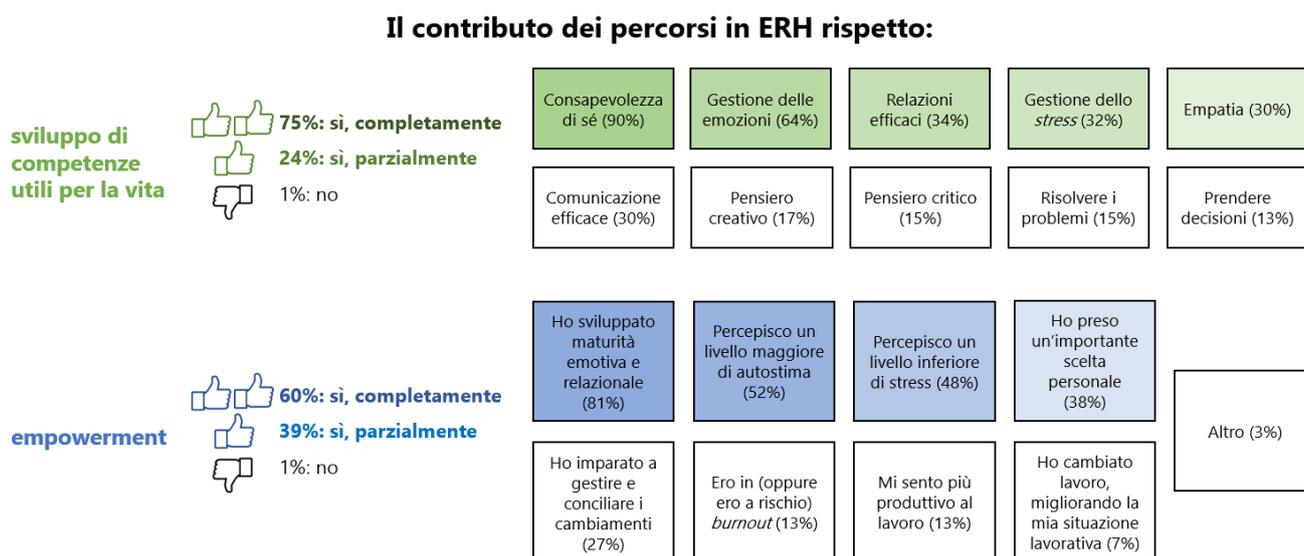


Fig. 6 – I dati di *outcome* riferiti ai beneficiari

La quasi totalità (99%) dei rispondenti afferma che i percorsi in ERH hanno contribuito a sviluppare parzialmente (24%) e completamente (75%) competenze ritenuti utili per la vita. Tra le 10 *Life Skill*

¹⁶ Su questo punto si evidenzia come quasi 1 beneficiario di attività su 3 (30%) abbia già svolto l’attività formativa considerata prima del 2016.

¹⁷ OMS (1992), “*Skills for Life*”.

individuate dall'OMS vediamo come la **consapevolezza di sé e la gestione delle emozioni** siano le **competenze più sviluppate grazie alle attività** basate sull'approccio ERH: rispettivamente quasi 9 rispondenti su 10 dichiarano che il contributo dei percorsi in ERH faccia riferimento al primo aspetto, mentre più di 3 su 5 al secondo.

Il contributo delle attività appare particolarmente rilevante e diffuso anche per quanto riguarda il tema dell'*empowerment*: anche in questo caso la quasi totalità dei rispondenti (99%) dichiara che i percorsi abbiano supportato i processi di **consapevolezza delle proprie potenzialità e della propria azione**. Nello specifico i percorsi in ERH hanno influenzato i beneficiari soprattutto a livello di *empowerment* personale e, in misura minore, nella sfera professionale. Oltre 4 su 5(81%) dichiarano di aver osservato cambiamenti in termini di **maggiore maturità emotiva e relazionale**; circa la metà dei beneficiari (52%) percepisce un aumento di **autostima** e una percentuale quasi simile (48%) evidenzia un **minore** livello di **stress** percepito.

Miglioramento del clima nei diversi contesti di vita dei/delle beneficiari/e

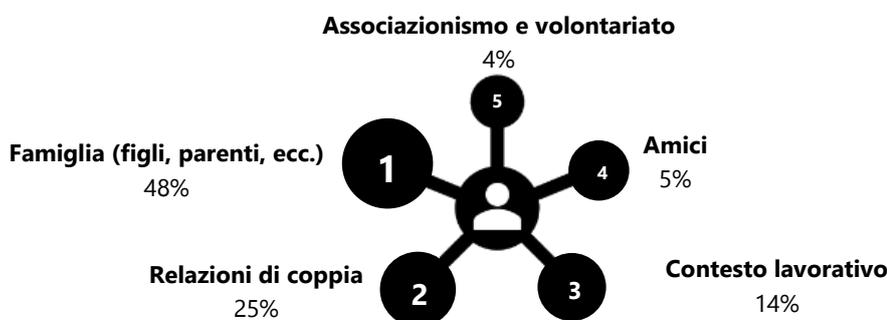


Fig. 7 – I contesti di vita interessati dagli *outcome*

Come indicato dalla quasi totalità dei rispondenti (98%) si osservano anche cambiamenti sul medio periodo (*outcome*) che interessano **i contesti in cui i beneficiari sono inseriti** e il clima che li caratterizza – il 51% evidenzia un contributo completo al miglioramento e il 47% rintraccia un effetto parziale. I percorsi realizzati negli EC, infatti, sembrano promuovere una **nuova cultura della relazione** che, in linea con l'ERH, si caratterizza per un forte **orientamento all'autenticità** nella relazione con sé stessi e, di conseguenza, con gli altri; un **approccio cooperativo**, ovvero basato sull'interdipendenza tra i vari soggetti e sull'importanza di agire con altri con cui si condivide uno stesso obiettivo e, infine, una **tensione alla creazione/costruzione di un senso di comunità**. I meccanismi di creazione di valore in questo senso giocano nuovamente su due livelli, ovvero si sviluppano a partire dalla sperimentazione diretta a livello personale del/la beneficiario/a di un miglioramento nel vivere la relazione con sé stesso e, di conseguenza, con gli altri, per poi diffondersi con un **effetto a cerchi concentrici nelle diverse sfere di vita della persona**; in questo modo l'individuo svolge il **ruolo di promotore di questo nuovo paradigma relazionale** (figura 8).



Cambiamenti nelle sfere di vita della persona: ruolo promotore di un nuovo approccio relazionale

Sì, completamente Sì, parzialmente No*



* 5%: No, non ha avuto alcun effetto; 3%: No, ma solo perché era quello dell'ERS era già il mio approccio

Cambiamenti a livello personale: nuovo approccio relazionale

- 81% maturità relazionale (ed emotiva)
- 64% relazioni efficaci
- 31% empatia

Fig. 8 – Le persone beneficiarie come fulcro di trasformazione e promozione dell'ERH

L'azione promotrice viene confermata anche dall'**effetto passaparola**, sia, in generale rispetto all'approccio ERH, che rispetto all'aver un'influenza circa la decisione delle persone a cui si è parlato delle attività degli EC di intraprendere un percorso in ERH (figura 9). Nel primo caso il 14% dei beneficiari ha parlato dei percorsi in ERH a meno di 5 persone tra amici, conoscenti, colleghi e familiari; il 45% lo ha fatto con un numero maggiore di persone che va dalle 5 alle 10 persone; il 24% ha affrontato l'argomento con un gruppo meno ristretto di persone (composto da 11 a 25 soggetti), mentre il 17% ne ha parlato con più di 25 persone.

N. di persone a cui si è parlato dell'ERH

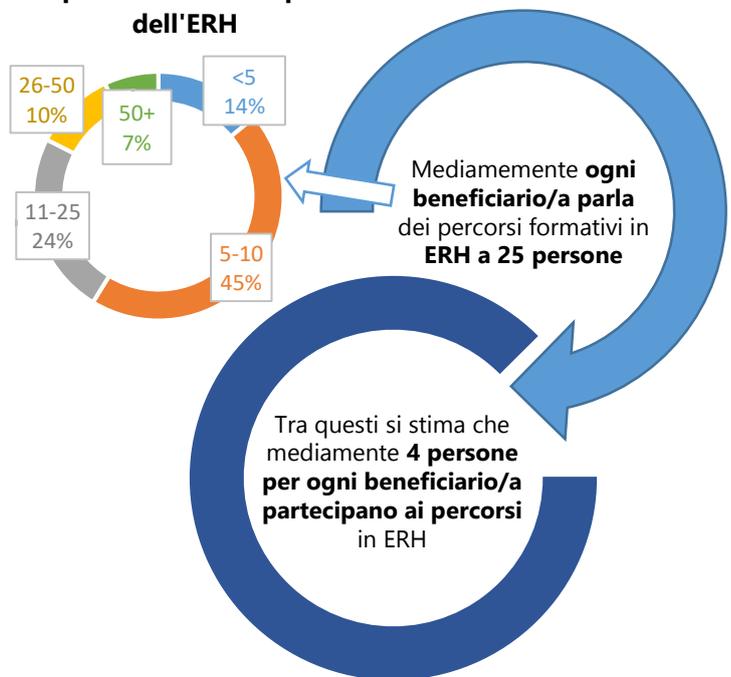


Fig. 9 – L'effetto passaparola e il "tasso di conversione" delle attività ERH

Questi effetti si traducono sul lungo periodo in **impatti sul benessere** personale, familiare e lavorativo così come sintetizzato in figura 10. In continuità con quanto evidenziato sul medio-periodo, la **prima e più diffusa direzione** di impatto **sembra coinvolgere il livello personale** (53% dei rispondenti dichiara che i percorsi abbiano contribuito a migliorare il benessere rispetto a questa sfera in modo completo e il 46% in modo parziale), seguita dalla **dimensione familiare** (percentuali invertite rispetto al primo ambito) e infine da quella **lavorativa**, all'interno del quale il 40% dei rispondenti osserva un completo cambiamento positivo e il 54% registra un contributo parziale al miglioramento.

Il contributo all'impatto delle attività ERH per i beneficiari

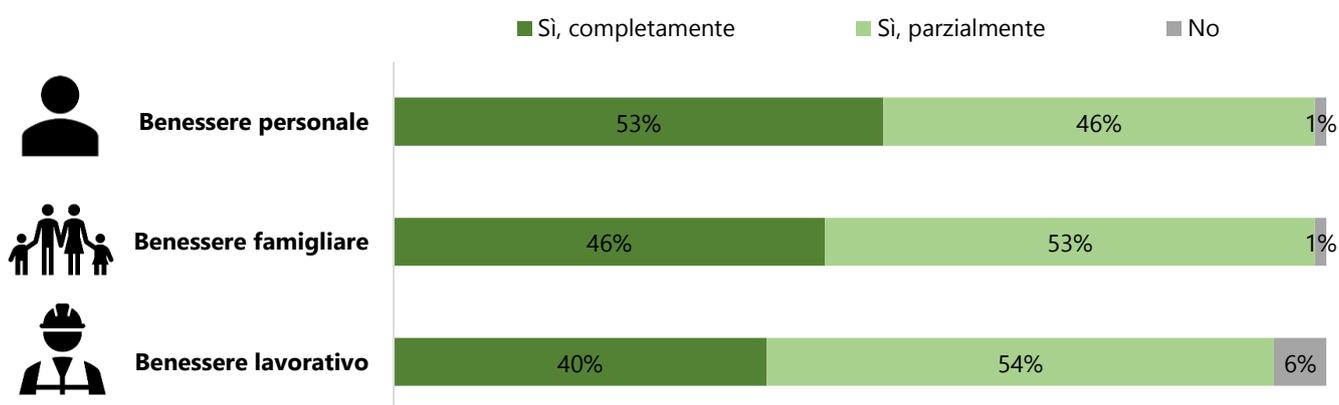


Fig. 10 – I dati di impatto sui beneficiari

Dalla lettura delle risposte libere ai questionari, oltre a quanto già presentato, emergono due **elementi** evidenziati come **centrali** nella trasformazione generata dall'approccio ERH. Il primo ha a che fare con la **compassione** e il **perdono** sia diretti **verso sé stessi** che, a specchio, **verso gli altri**. Il secondo, invece, è legato al **senso di gratitudine** vissuto su almeno due versanti, ovvero: sia dal punto di vista generale rispetto all'intera esistenza, nonostante – e talvolta soprattutto attraverso – le diverse difficoltà che si presentano nel suo corso, che rispetto all'opportunità di cambiamento e trasformazione offerto attraverso la scoperta dell'approccio ERH che ha permesso appunto l'esperienza del sentimento di gratitudine già menzionato.

“Un totale cambiamento della risposta ai vari stimoli o eventi che la vita presenta in termini di ascolto, accoglienza, perdono e libertà. L'amore di sé, il riconoscimento del proprio posto e dei propri limiti, la fede nelle proprie risorse e in quelle altrui, la serenità nei momenti più difficili non sono più concetti astratti ma realtà integrate. Ripensare alle sofferenze del passato con compassione e soprattutto gratitudine per trasformare il presente. [...]”

Dalle risposte a uno dei questionari da parte delle persone beneficiarie delle attività ERH

La trasformazione sui formatori

I cambiamenti sopracitati verso i beneficiari diretti dei percorsi sono stati possibili grazie all'apporto di qualità dei professionisti che si sono occupati delle attività formative e di consulenza. È interessante notare come, grazie al cd. **effetto moltiplicatore dell'impatto** – secondo cui una stessa attività produce cambiamenti differenti per le diverse categorie di soggetti coinvolti nell'azione – sia possibile osservare la capacità trasformativa dell'approccio ERH anche dalla prospettiva dei formatori.

Competenze più sviluppate dalle figure professione degli EC

- **Empatia**
- **Gestione emotiva**
- **Capacità di ascolto**
- **Skill organizzative e gestionali**



Fig. 10 – I dati di *outcome* relativi ai formatori

le competenze organizzative e gestionali (3 su 4). Come visibile in figura 11, è stato possibile ottenere questi risultati intermedi, puntando sull'offerta di opportunità formative, la qualità dei legami professionali con gli/le altri/e lavoratori/trici, sulla prevenzione del *burnout* e sulle strategie di gestione dello *stress* da lavoro correlato e sul riconoscimento del proprio lavoro (sia in termini monetari che non). La **valutazione** rispetto a questi aspetti è molta **alta**, come visibile in figura 11 (voto medio nei 5 ambiti: 8,6 su 10), soprattutto per ciò che concerne l'**operato dell'organizzazione rispetto alla gestione del *burnout* e dello *stress* lavorativo** e la **soddisfazione professionale** in generale – entrambi fanno registrare un voto medio di 9 su 10. Rispetto ai risultati raggiunti in questi ambiti, è bene sottolineare l'**importanza della formazione e supervisione continua** a cui sono sottoposte le figure professionali degli EC.

La valutazione dell'operato di FIVE onlus da parte dei professionisti

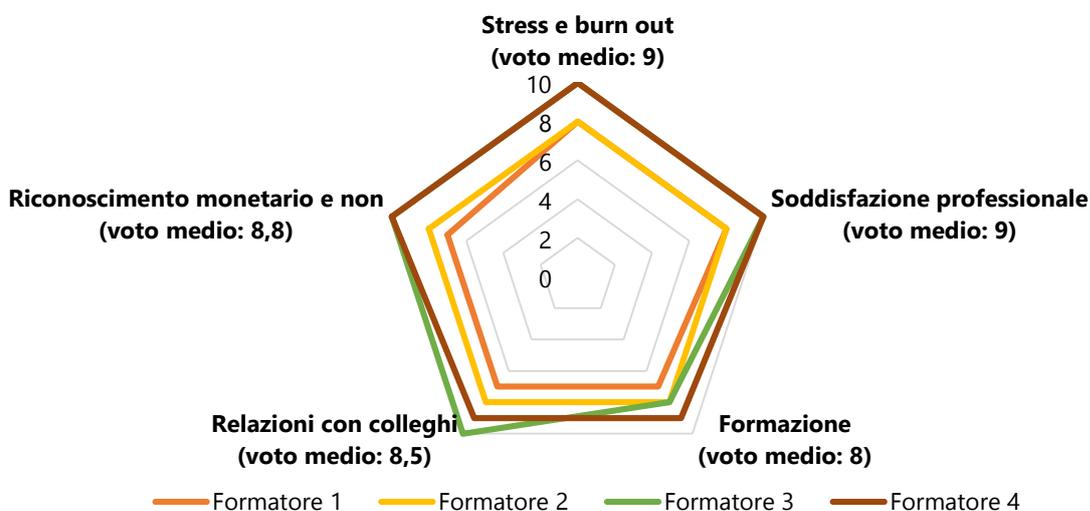


Fig. 11 – Gli ambiti valutati dai formatori

Con riferimento all'orizzonte temporale di lungo periodo, tutte e 4 le risorse umane sono concordi nell'affermare che il percorso professionale ha contribuito in modo completo (e non parzialmente) sia al proprio **benessere personale**, che a quello **lavorativo**. Nel leggere questi dati è importante

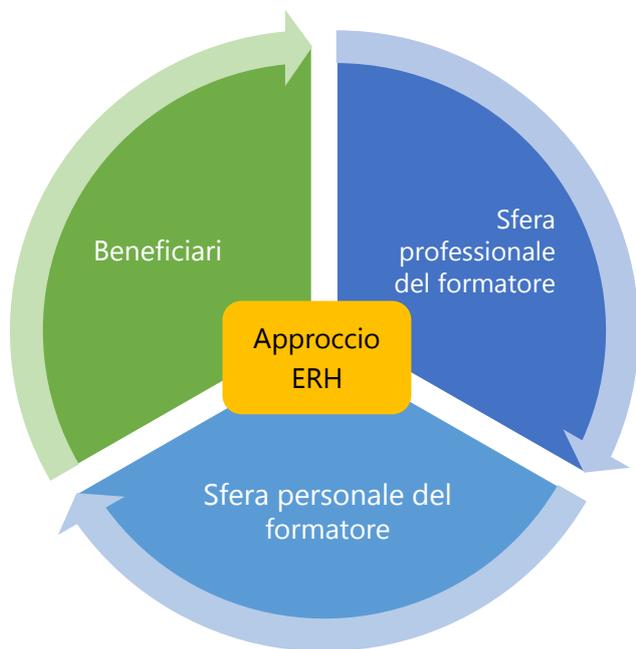


Fig. 12 – Il circolo virtuoso generato sui/sulle formatori/trici

considerare la durata dei percorsi dei formatori nell'ambito dell'Etica delle Relazioni Umane®: 3 su 4 delle risorse umane svolgono questo ruolo da oltre 10 anni, mentre nel restante caso la persona è formatrice in ERH da almeno 5 anni. È interessante notare come il **meccanismo di creazione di valore** (e benessere) che emerge **nella prospettiva dei formatori di fatto si autoalimenta** (figura 12) nella misura in cui lo sperimentare e **vivere l'approccio ERH** (e i suoi effetti positivi) **su di sé a livello personale permette a queste figure di essere strumento ancora più efficace nella 'trasmissione' di strumenti operativi** che supportano l'individuo nell'auto-generazione di stati di coscienza interni che sono fondamento di pienezza e felicità. In altre parole la capacità di riconoscimento e di accoglienza della propria

unicità e l'espressione autentica di sé facilita il formatore nel cogliere le unicità con cui è in contatto nella sua vita, sia a livello personale che soprattutto a livello professionale supportando i partecipanti e, in generale, le persone con cui è in relazione nelle diverse dimensioni della sua vita nella scoperta ed espressione del "Vero sé". In questo modo a sua volta viene rinforzata la sfera di esperienza dell'approccio ERH a livello personale.

"Ho potuto toccare il mio potenziale di umanità, sentire profondamente la connessione con i colleghi e sentire la potenza trasformativa di questo strumento. Percependolo rispetto a me ho potuto prendere coscienza del potenziale rispetto alla cura dell'altro."

Dalle risposte al questionario ai/alle formatori/trici

3.4 La catena del valore dell'impatto: sintesi delle evidenze emerse

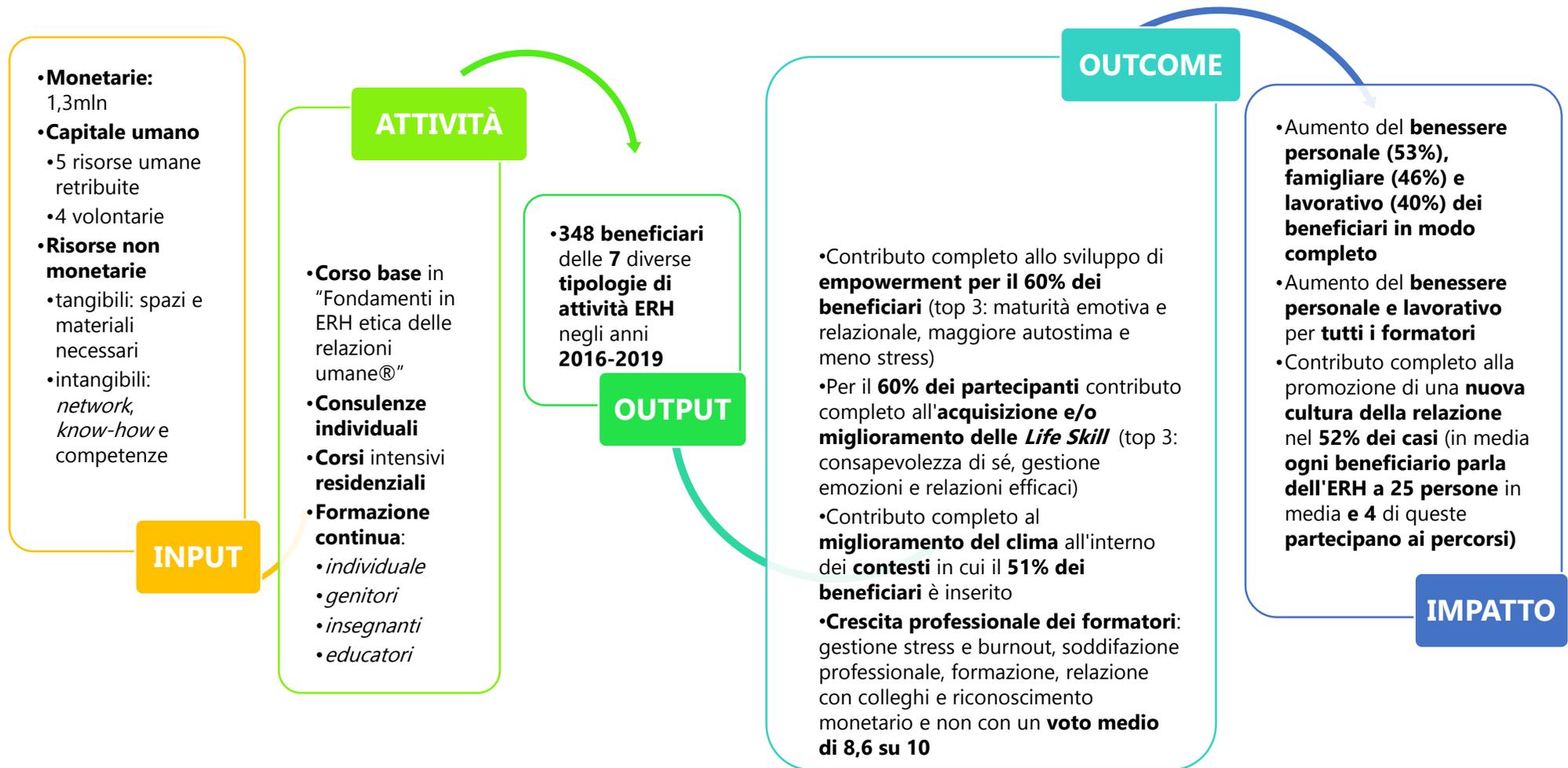


Fig. 13– La catena del valore dell'impatto dell'approccio ERH e alcuni indicatori rilevanti

3.5 Il contributo dell'approccio ERH agli obiettivi di sviluppo sostenibile

Nel 2015, le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda globale per lo sviluppo sostenibile e i relativi 17 obiettivi (Sustainable Development Goals – SDGs), articolati in 169 Target, da raggiungere entro il 2030. Gli SDGs intendono **collegare il principio di sostenibilità con lo sviluppo economico, ambientale e sociale** e offrire un **quadro di valutazione dello stato di avanzamento** dei Paesi **rispetto agli impegni presi** (figura 14).

GOAL	CONTRIBUTO SPECIFICO DELLE ATTIVITÀ	INDICATORI RILEVANTI
 <p>3 SALUTE E BENESSERE</p>	<p>Le attività formative dell'ERH si pongono l'obiettivo di promuovere benessere e salute mentale</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le attività ERH hanno contribuito al benessere personale e familiare dei partecipanti ai percorsi in modo completo o parziale nel 99% dei casi. Tutti i formatori dichiarano che i loro percorsi professionali hanno un impatto positivo sul loro benessere personale
 <p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p>	<p>Le attività ERH contribuiscono a promuovere l'acquisizione, da parte di giovani e adulti, delle competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione (4.4). I temi affrontati nei percorsi ERH si focalizzano sull'acquisizione di conoscenze e competenze necessarie a promuovere lo sviluppo sostenibile, anche tramite un'educazione volta ad uno sviluppo e uno stile di vita sostenibile, ai diritti umani, alla parità di genere, alla promozione di una cultura pacifica e non violenta, alla cittadinanza globale e alla valorizzazione delle diversità culturali e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile (4.7).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Il 99% dei beneficiari acquisisce e/o migliora in modo parziale o completo le cd. <i>Life Skill</i>, ovvero le competenze identificate come utili per la vita delle persone dall'OMS. Il 30% dei beneficiari è più in grado di sviluppare empatia, mentre il 15% è maggiormente in grado di risolvere problemi e conflitti.
 <p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p>	<p>La attività di formazione e consulenza intendono contribuire a promuovere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore (8.5).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Il 7% dei beneficiari ha cambiato lavoro, migliorando la sua situazione lavorativa e il 13% si sente più produttivo al lavoro. Il 94% dei beneficiari osserva un contributo positivo delle attività ERH sul benessere lavorativo. Per tutti i formatori l'approccio ERH contribuisce positivamente al loro benessere lavorativo. 8,6 è il voto medio dato dai formatori alla valutazione relativa ad alcuni aspetti centrali per un'occupazione piena e dignitosa (gestione stress e <i>burnout</i>, soddisfazione professionale, formazione, relazione con colleghi e riconoscimento monetario e non)

GOAL	CONTRIBUTO SPECIFICO DELLE ATTIVITÀ	INDICATORI RILEVANTI
	<p>Il progetto incoraggia e promuove efficaci partenariati tra soggetti pubblici, pubblico-privati e nella società civile, basandosi sull'esperienza e sulle strategie di accumulazione di risorse dei partenariati (17.17).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le attività ERH sono co-gestite da 3 soggetti di diversa natura (2 soggetti <i>non profit</i> e 1 <i>for profit</i>) e coinvolgono una pluralità di attori territoriali dal TS del territorio alle imprese, passando per 3 istituzioni pubbliche, i beneficiari e la comunità territoriale.

Fig. 14– Il contributo delle attività agli SDGs

AICCON

Associazione Italiana per la promozione
della Cultura della Cooperazione e del Non Profit
P.le della Vittoria 15
47121 Forlì (FC)

@AICCONnonprofit
www.aiccon.it