

**Testo tratto dal libro :  
la Formazione Psicologica**

Franco Angeli Editore.  
Tutti i diritti riservati all'editore

**Il territorio politico e sindacale e la  
formazione psicologica (FP)**

Paolo Pellegrini\*

**Introduzione**

Nell'affrontare il tema della formazione psicologica applicato al territorio della politica, intesa come espressione sia di partiti sia di forze sindacali, cercheremo di fornire alcuni spunti di riflessione, del tipo "rapidi zapping".

La FP conta molte applicazioni in Europa e comunque nel mondo occidentale e la nostra esperienza diretta attinge alle realtà italiana e francese.

Dobbiamo ricordare che nei paesi con cultura latina e cattolica si è partiti in ritardo

nell'applicare gli strumenti della FP .A tale proposito si ricorda che la cultura protestante ha affrontato la complessità del sociale e dell'economia sperimentando e studiando le relazioni umane in contesti organizzativi in divenire (laboratori) con la conseguenza di :

- 1) disporre di dati, intesi come risorse, verificabili, implementabili, modificabili
- 2) ridurre le “*attese dall'alto*”
- 3) sviluppare le idee del *our self* e della *responsabilità individuale* e del rischio , premesse, queste ultime , per lo sviluppo della leadership e dell'innovazione individuale e sociale.

## **Europa: nuovi scenari**

Tornando al terreno politico europeo siamo oggi tutti direttamente coinvolti nell'avvincente sfida della realizzazione degli Stati Uniti d'Europa. Di fatto siamo già proiettati nella storia del ventunesimo secolo, con la prospettiva che l'Europa possa inserirsi nella scena mondiale con

un modello equilibrato ad alta qualità di vita, modello che tenderà ,probabilmente dopo il 2020,ad essere considerato come punto di riferimento economico e culturale per il resto del mondo.

Per tutto ciò *il terreno della sperimentazione* è sicuramente aperto per la FP ,in quanto essa stessa è base portante per il raggiungimento del benessere e sicuro motore di sviluppo economico e sociale.

### **La sperimentazione: nuovi ruoli per il cambiamento**

*Sperimentare* rappresenta per la FP quasi una *parola d'ordine* in quanto essa dispone di strumenti, ma non di pacchetti preconfezionati, ovvero non ha in mente un suo punto di arrivo poiché non segue scale precostituite.

Se la sperimentazione rappresenta da un lato quindi *humus vitale per lo sviluppo* ,dall'altro è importante che il contesto operativo, nel quale si radicherà, assuma una fisionomia scientifica fino a

divenire elemento costruttivo della  
”*trasformazione istituzionale*” dell’organizzazione.  
Molte idee potranno scaturire quindi in questo  
ambito con la costruzione di laboratori di  
formazione psicologica generati ad hoc su  
tematiche od argomenti specifici ,dove le persone  
potranno sperimentare direttamente su se stessi  
nuovi comportamenti organizzativi e nuove  
consapevolezze.

Se consideriamo antitetico rispetto  
all’innovazione le azioni che non contemplano  
ruoli come *l’osservazione , l’ascolto, la decisione,*  
*l’analizzare i rischi, ovvero i comportamenti*  
*on-off*” ( apri - chiudi , senza pause di verifica ),  
vi è anche da dire che la mancanza di innovazione  
non va quindi solo diagnosticata ,ma va anche  
risolta : questo è possibile agendo attraverso *i*  
*laboratori sull’innovazione e la trasformazione.*  
Generare nuovi modelli organizzativi uniti alla  
capacità di ascolto delle esigenze della collettività  
diminuirà sia l’insoddisfazione sociale sia le  
spinte verso comportamenti criminali .

Le organizzazioni basate sul formalmente corretto, sui comportamenti manipolatori sull'*assenza di spazi di benessere*, vanno considerate da un lato come diseconomie e dall'altro come causa di solitudine e di depressione per le persone.

### **Le competenze da sviluppare per i nuovi uomini politici**

Parlando di Europa vi è da notare come oggi il parlamento europeo sia diventato sede di decisioni sovranazionali dove di fatto il potere politico e di conseguenza i partiti e gli uomini che li compongono sono chiamati a delineare scelte innovative: **nuovi scenari, giurisprudenze di sintesi** da un lato, ma di vasto respiro dall'altro, **integrazioni** fra culture, lingue, religioni, economie, forze militari.

Una realtà nuova, quindi, dove l'idea politica di Europa sta producendo per i singoli uomini -

deputati (e per i loro staff) un diverso approccio psichico.

Essi quindi dovranno generare :

- *capacità rappresentativa* delle istanze del proprio paese di origine
- *attitudini* ad ascoltare, progettare, immaginare scenari più ampi e sovranazionali
- *prospettive* che favoriscano maggiore benessere in senso relativo.

Essi, ovvero i gruppi di riferimento, dovranno essere in grado di compiere :

- *esercizi di leadership*
- *esercizi di autorità*
- *esercizi di innovazione.*

Il gruppo / lo staff, l'insieme organizzativo dovranno altresì dimostrare la capacità di :

- *superare i concetti di ripetitività*
- *evitare i comportamenti eccessivamente standardizzati.*

- *evolvere nei propri ruoli*
- *trasformare la propria istituzione o il proprio gruppo politico, in quanto “implicati”.*

<Antichi pensatori dicevano che l'uomo-politico doveva agire come sintesi di *arte-matematica-diritto*>

## **Lo stato dell' arte**

Osserviamo innanzitutto una realtà generale importante per caratterizzare le tematiche di fondo relative ai singoli personaggi politici e/o sindacali e alle strutture di partito o sindacali : i politici nazionali lavorano per così dire al “dettaglio” da un punto di vista operativo e non “all'ingrosso” come i colleghi europei ; spesso sono ,per necessità ,conservatori oggettivamente e di fatto (indipendentemente dalla posizione assunta dal partito come immagine o trend). Da non dimenticare che i politici ed i sindacalisti con incarichi nazionali spesso lavorano su

immagini mentali vecchie : aspettative tradite, querelle burocratiche interminabili , problemi occupazionali, economie regionali diverse per struttura , ambienti a rischio , istituzioni e ministeri di difficile gestione, spesso nemmeno riformabili.

Occorre altresì ricordare che difficoltà di carattere socio- organizzativo esistono poi sia nel partito che nel sindacato, come ad esempio, arretratezze gestionali unite alla mancanza o vuoto di una generazione intermedia (fra gli anziani ed i giovani), addestrata a dirigere.

### **Alcune riflessioni**

Oggi un aspetto nuovo del fare politica può essere definito come insieme di idee e proposte, di comportamenti e linguaggi, comunicati con modi interattivi in più lingue e con l'uso di tecnologie.

A tale proposito nulla vieta di pensare che entro pochissimo potremmo assistere a campagne

elettorali realizzate su internet e mirate sul singolo elettore.

I politici con mentalità internazionale non saranno quindi espressione solo della cultura dei ministeri degli esteri o degli addetti alle relazioni internazionali, ma diventeranno cultura dominante, così come lo diventeranno l'inventare ed il creare la futura identità dell'Europa e in ultima analisi la sua leadership.

### **Gli elettori: fattori x e y relativi agli anni 1998-1999**

Accenniamo che il problema di fondo di tutte le organizzazioni che si pongono come obiettivo la raccolta del consenso è rappresentato da due fattori per sintesi da noi chiamati x e y :

x) gli elettori sono sempre meno fidelizzati perché non si sentono coinvolti nella soluzione dei loro problemi

y) gli elettori possono disertare le urne, ovvero non sentire l'obbligo di votare.

Si potrebbe quindi affermare che vasti strati di elettori, sia "attivi"(con lavoro) sia pensionati,

disoccupati (senza lavoro) protestano, sono apatici, non sono contenti.

### **Le richieste rivolte alla formazione psicologica**

Le richieste che possono essere poste alla FP sono dunque riassumibili, a grandi linee, traendo spunti dalla maggior parte degli argomenti fin qui forniti.

Alcuni esempi

- **Laboratori inter-generazionali** : *per colmare vuoti linguistici, di mentalità, di successione alla guida dell'organizzazione*
- **Management** : *per sviluppare competenze gestionali.*
- **Sviluppo dei processi decisionali** : *per imparare a sottoporre le informazioni all'analisi dei rischi.*
- **Leadership** : *per conoscere e sviluppare l'autorità, i ruoli, le dinamiche delle relazioni*

- **Leve per il consenso e per i media** : *per rafforzare gli aspetti linguistici della comunicazione e il non verbale.*

### **Punti di attenzione per un intervento di consulenza in formazione psicologica**

Poniamo all'attenzione soltanto alcune modalità di intervento nei settori componenti l'organizzazione politica e/o sindacale senza peraltro voler fornire elementi né esaustività né riferimenti ad interventi specifici.

La dirigenza:

- 1) Verificare lo stato delle relazioni ,delle competenze ,della legittimazione .

L'organizzazione

- 1) Ricontrare lo stato dell'arte relativo ai rapporti fra la struttura centrale e quelle periferiche
- 2) Creare un focus sulle linee gerarchiche e gli stili di comando

- 3) Accertare la consistenza di studi sulle variabili demografiche e sulle prospettive ambientali.

#### La funzione personale

- 1) Esaminare le caratteristiche delle motivazioni, delle competenze e le modalità delle relazioni
- 2) Verificare la struttura : spesso sono diverse le mentalità dei dipendenti da quelle dei volontari tesserati, simpatizzanti, sostenitori, grandi elettori.

Immetteremo in quest'area anche coloro che , pur salariati da altri soggetti istituzionali, rappresentano il corpus del potere di questa funzione :deputati, consiglieri, funzionari, dirigenti.

#### La filosofia

In un'azione di consulenza occorrerà riferirsi sempre in generale ad una filosofia dell'intervento enunciando *principi* , *proposte*, *metodologie* (vista la complessità degli argomenti).

## La formazione del personale

Un primo passo sarà rappresentato da una valutazione della diffusione ed applicazione delle direttive. Un successivo approccio tenderà a creare cultura dell'appartenenza.

## La formazione del leader

Sarà importante proporre *atelier* (su misura) ovvero stimoli riguardanti l'immagine di sé ed esercizi su :

- l'immagine che pensano di avere
- l'immagine che vorrebbero avere
- l'immagine che gli altri hanno di loro
- il ruolo auspicato per loro dagli altri.
- 

Obiettivi dell'intervento

Tenendo conto di tutte le specificità e di tutte le variabili è importante *definire gli obiettivi* e tararli sul sistema cliente.  
Suggeriamo inoltre di impostare anche un *sistema di valutazione dei risultati*

### **Post scriptum**

Per il raggiungimento degli obiettivi che ci proponiamo nutriamo un particolare interesse per i grandi laboratori sulla leadership, sul tipo dell'esperienza "Tavistock Institute of Human Relations" ed elenchiamo quelli che ci appaiono alcuni punti di forza .

L'idea di fare sperimentare alle persone la possibilità di *usare in modo manageriale* strumenti come il *tempo* e lo *spazio* sullo scenario di *obiettivi diversi da raggiungere* ,fornisce risorse impensabili e produce vantaggi competitivi.

Generare meccanismi per far *vivere la propria autorità* in un contesto competitivo e

contemporaneamente *valutare* i propri comportamenti rispetto *all'autorità subita* mette in discussione continuamente i propri ruoli , diversi in base agli obiettivi, diversi in base alle relazioni interpersonali o di gruppo ; è il motore per spingere l'essere verso la dimensione psichica della *trasformazione continua* intesa sempre più anche come strumento per non subire lo “*stress da futuro*”.

**Sviluppare immagini mentali non condizionate da altri e non auto manipolate diventa quindi la migliore risorsa individuale per un uomo politico, ma le sue idee e le sue azioni saranno ancora più efficaci se le persone componenti il suo staff parleranno il suo stesso linguaggio ed avranno le sue stesse consapevolezze.**

Paolo Pellegrini

\*

consulente per l'innovazione, collabora in Francia con l' Institut Symlog e con diverse organizzazioni . In Italia è consigliere d'amministrazione di alcune società di consulenza.

