

## PROGETTO BENESSERE - Università di Foggia (Pro.be)

### BACKGROUND DEL PROGETTO, VALUTAZIONE DEI BISOGNI E RILEVANZA

Negli ultimi anni, l'importanza di promuovere benessere nei contesti di vita e lavoro è sensibilmente accresciuta nei media e nella letteratura scientifica; la promozione del benessere relazionale e organizzativo ha assunto un ruolo anche nel contesto accademico, tuttavia la sua effettiva realizzazione nella comunità universitaria richiede l'individuazione di rischi e risorse in essa presenti, nonché l'organizzazione di interventi e misure finalizzati.

Un'indagine condotta dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) in cinque paesi (Finlandia, Germania, Gran Bretagna, Italia, Stati Uniti) ha stimato che un adulto su cinque soffre di depressione, ansia, stress o sovraccarico lavorativo (ILO, 2000). I problemi di salute psicologica comportano spese annuali molto elevate per le imprese e per l'intero tessuto sociale, dato che essi provocano assenteismo sul posto di lavoro, perdite nella produttività aziendale e l'utilizzo dei servizi sanitari riparativi (Vézina et al., 1992; ILO, 2000). Ciò vale anche per i contesti accademici in relazione a docenti, studenti, amministrativi.

#### *Il contesto accademico*

Negli ultimi anni, il mondo del lavoro ha subito una serie di cambiamenti e di modifiche legate alla complessità delle professioni, alla richiesta di nuove competenze ed alle nuove sfide provenienti dal tessuto economico-sociale. Nelle Pubbliche Amministrazioni, in particolare nelle Università, si è sperimentata, e si continua a farlo, una gestione del cambiamento che mette alla prova equilibri e risorse di tutti coloro che ne fanno parte, e ciò determina livelli altalenanti di insorgenza e di contenimento dello stress, che aumentano le richieste lavorative a fronte di poche risorse disponibili, portando inevitabilmente ad un progressivo esaurimento della salute psicologica e fisica con conseguenze negative come il burn out (Loera et al., 2018). Le nuove tipologie di contratti, le difficoltà nella ricerca di finanziamenti, l'incertezza sui comportamenti di ruolo e la rigidità nello sviluppo di carriera, unite ai molteplici obiettivi istituzionali (ricerca, didattica, terza missione e attività gestionali ed amministrative non propriamente di propria competenza), portano il personale docente ad essere molto più esposto al rischio di stress lavoro correlato rispetto al passato. Nel personale amministrativo, il sovraccarico di lavoro, conflitti ed ambiguità di ruolo, richieste lavorative superiori alle risorse disponibili, bassi livelli di varietà dei compiti e blocco delle carriere, rappresentano fattori di rischio che possono compromettere motivazione e soddisfazione e condurre progressivamente ad episodi di burn out. La letteratura nazionale ed internazionale ha focalizzato l'attenzione su fattori di protezione e fattori di rischio per il benessere organizzativo e per lo stress lavoro correlato all'interno dei contesti accademici, concentrandosi sul costrutto di "Healthy Universities", in riferimento ad un approccio finalizzato a creare un ambiente di apprendimento e di cultura organizzativa che migliora la salute, il benessere e la sostenibilità della comunità. Parlare di Università in salute non significa solo considerare la salute come assenza di malessere e di malattia ma riguarda lo sviluppo costante e continuo di una comunità in cui le persone possono progredire e migliorarsi (thrive and flourish) (Innstrand & Christensen, 2020). Diverse ricerche hanno evidenziato come il sovraccarico di lavoro, insicurezza lavorativa, aumento delle richieste da parte di studenti e la pressione temporale possano condurre ad un aumento dei livelli di burn out (Watts & Robertson, 2011; Moreno et al., 2010; Rothmann & Barkhuizen, 2008; Converso et al., 2018). Nel contesto europeo, un modello ampiamente diffuso è quello del programma ARK condotto nelle università norvegesi (con la partecipazione di personale docente, amministrativo e studenti), che evidenzia la relazione significativa tra risorse-richieste<sup>1</sup> ed indici di produttività accademica e di benessere al lavoro.

<sup>1</sup> Le richieste sono gli aspetti psicosociali, fisici e organizzativi del lavoro che richiedono sforzi cognitivi ed emotivi e sono collegati a determinati costi per il soggetto (carico di lavoro, pressione temporale, responsabilità). Le risorse sono tutti quegli aspetti psicosociali, fisici e organizzativi utili al raggiungimento degli obiettivi, allo sviluppo personale e funzionali a contenere le richieste. Domande e risorse innescano due processi opposti: uno motivazionale (quando vi è un equilibrio tra le due) che porta ad alti livelli di performance, ed uno di indebolimento del benessere (quando le domande eccedono le risorse) che conduce al burn out

Per quanto riguarda in specifico gli studenti e le studentesse, le ricerche rilevano che essi/e affrontano livelli significativi di stress continuo nel corso della loro esperienza universitaria che ha un impatto sulla loro salute psicologica (Stallman, 2010; Phair, 2014). In uno studio condotto in Australia con 6.479 studenti e studentesse, Stallman (2010) hanno trovato che l'83,9% di loro sperimentava livelli elevati di disagio. Livello molto alto se confrontato con la popolazione generale, in cui solo il 29% aveva livelli elevati di disagio psicologico.

Inoltre, uno studio sugli studenti e studentesse del Regno Unito ha mostrato che essi provano elevati livelli di stress e alto livello di problematiche connesse alla salute mentale e al benessere (Laidlaw et al., 2016). Anche gli studenti americani hanno dimostrato elevati livelli di disagio (Eisenberg et al., 2013, American Psychological Association, 2014) ed è stato dimostrato che lo stress accademico è associato a voti inferiori, minori capacità di coping e bassa motivazione (Struthers et al., 2000).

Seppur le evidenze di ricerca focalizzano l'attenzione precipuamente sugli studenti e studentesse del contesto universitario, ciò richiama la necessità di proporre misure e intervento orientati alla promozione di benessere del contesto accademico considerando tutte le condizioni che favoriscono e facilitano benessere di coloro che appartengono a tale contesto. Il benessere psicologico di docenti, amministrativi e studenti è uno stato da sviluppare e promuovere costantemente, mediante l'implementazione di strategie mirate ed efficaci. Va, inoltre, rilevato che l'organizzazione di vita e lavoro proprio per i loro assetti organizzativi possono essere esse stesse strumento di benessere o contesti di induzione del disagio e malessere personale.

Ulteriore aspetto da considerare nella prospettiva del benessere nel contesto accademico è la dimensione di genere rispetto alla distribuzione di ruoli e al conseguimento dei risultati accademici.

La scarsa rappresentanza delle donne nei ruoli senior e le differenze di genere nella progressione della carriera sono sfide ben documentate ma affrontate male sia nella ricerca sanitaria globale che nel mondo accademico. I dati dell'UE indicano che solo il 21% dei professori ordinari sono donne, e ancora meno sono i capi di università. Un sondaggio condotto su 198 docenti in un college di medicina negli Stati Uniti ha rilevato che, rispetto agli uomini, le donne avevano stipendi significativamente più bassi, avevano meno probabilità di ricoprire incarichi di ruolo e dovevano aspettare più tempo per la promozione. Gli studi qualitativi mostrano che anche quando le donne sono in posizioni di rilievo, il loro potere di autorevolezza è spesso sottovalutato, suggerendo che il loro percorso di carriera accademica è strutturato in linea con la percezione maschile di successo.

Inoltre, un'analisi del divario retributivo di genere 2015-16 tra le università del Regno Unito ha riferito che le 24 università più grandi e ad alta intensità di ricerca (parte del gruppo Russell) avevano le maggiori disparità di genere negli stipendi; quindi, le università di rango più elevato, che dovrebbero essere un esempio per altre istituzioni, potrebbero in effetti avere risultati scarsi in termini di uguaglianza e diversità (Khan et al., 2019).

In Italia, la percentuale di donne tra i professori ordinari registrata nel 2018 è del 24% (nel 2008 era del 19%), tra i professori associati del 39% (nel 2008 era del 34%), tra gli RTDb del 42% e tra gli assegnisti del 51% (percentuale più o meno invariata rispetto a dieci anni prima).

Questi dati sono significati alla luce di quelli riguardanti il numero di laureati in Italia. Infatti, emerge che la maggioranza dei laureati in Italia è composta da donne (57% nel 2018 e 59% nel 2008) e che i voti medi di laurea sono più alti per le donne.

Tuttavia, nonostante ciò, nel percorso post-laurea e di inserimento nel mondo lavorativo, anche nella carriera accademica le donne incontrano una serie di ostacoli, in gran parte comuni al resto del mondo del lavoro. In primo luogo sicuramente c'è il lavoro di cura della famiglia, che ricade ancora quasi esclusivamente sulle spalle delle donne, unito all'assenza di effettive politiche di welfare che lo riequilibrino intervenendo, ad esempio, sui congedi parentali per i padri e sulla disponibilità e accessibilità degli asili nido.

Avallone (2011) ha sottolineato come sia necessario adottare per le aziende e le organizzazioni metodologie e strumenti capaci di cogliere le interazioni tra individui e contesti organizzativi.

In Italia, Francescato e Ghirelli (1988) invitano, a tal proposito, a considerare *variabili hard* (gli aspetti oggettivi dell'istituzione: dimensione strategica e funzionale) e *variabili soft* (legate agli aspetti affettivi e relazionali: dimensione psicodinamica e psicoambientale) da analizzare secondo uno schema metodologico programmato. Tale necessità appare ancora più evidente alla luce del periodo di emergenza pandemica che il sistema universitario ha vissuto (Di Napoli et al., 2021; Novara et al in press; Migliorini et al 2021; Procentese et al 2021) che ha tuttavia messo in risalto la dimensione di comunità che il contesto universitario ha per i suoi membri (Arcidiacono & Agueli, 2021).

Il presente progetto intende rispondere a tale necessità applicando un'azione integrata di ricerca e intervento partecipata (Stokols, 2006) per la promozione delle condizioni di benessere nell'istituzione **dell'Università degli Studi di Foggia**.

Numerose sono le azioni strategiche progettate e intraprese dall'Ateneo di Foggia volte al miglioramento del ben-essere dei suoi stakeholder interni: studenti, docenti, personale tecnico-amministrativo. Come si legge nel **Piano strategico 2020-2022** Il benessere degli studenti e quello organizzativo sono al centro della visione dell'ateneo foggiano: gli studenti devono essere soddisfatti dalle attività formative e dai servizi che offriamo, i docenti e il personale tecnico-amministrativo devono trovare soddisfazione e stimoli in quello che fanno.

In riferimento agli studenti si ricordano, a titolo esemplificativo, il neonato **servizio di counseling psicologico** rivolto in realtà a tutta la comunità Unifg: studenti, docenti e personale t.a. Si tratta di un servizio individuale che si pone in una zona di confine tra l'educazione alla salute e l'approccio psicoterapeutico e che prevede colloqui in cui il soggetto viene "aiutato ad aiutarsi" imparando a riconoscere le proprie risorse e a utilizzarle in modo funzionale.

Sul piano più squisitamente pedagogico giova ricordare l'istituzione del **Career Development Center** che ha il compito di progettare, coordinare e pianificare strategie, strumenti e servizi di career construction, sviluppo professionale e career management skills, disegnando su misura di ogni studente un percorso ideale che va dall'immatricolazione alla concretizzazione della sua carriera professionale e che abbia come obiettivo trasversale il benessere di ciascuno di loro.

Il Career Development Center tra le varie azioni ha attivato il **servizio di peer career advising** attivo in tutti i Dipartimenti e totalmente gratuito. Si tratta di un servizio di orientamento personalizzato che affida ad ogni matricola un peer career advisor in grado di accompagnare gli studenti durante l'intero percorso di studi attraverso l'esercizio e lo sviluppo di competenze trasversali per l'efficacia accademica e l'occupabilità e per sostenere lo studente in una migliore conoscenza di sé e del contesto, in ogni scelta formativa, nella gestione delle transizioni (scuola-università e università-lavoro) e nello sviluppo di soft skills utili alla costruzione e gestione di un personale progetto di sviluppo formativo-professionale orientato al ben-essere.

Si ricorda anche l'attivazione del **corso Uploading career management skills** pensato per promuovere negli studenti competenze trasversali a partire da un affondo sulla conoscenza di sé per arrivare poi a specifici driver di cambiamento del lavoro.

In particolare il corso è stato costruito come insegnamento trasversale per le lauree magistrali ed è modulabile per un totale di 12 cfu.

Nell'economia del corso importante è ricordare che 54 ore di laboratorio sono dedicate alla scienza della felicità, a competenze strategiche per il ben-essere quali l'autoconsapevolezza di sé, la motivazione, l'ascolto attivo, il lavoro di gruppo, la leadership ecc.

Nel 2022 sarà anche attivo **Happiness Labs**, un percorso finalizzato al potenziamento di competenze trasversali utili al miglioramento dell'efficacia accademica e al ben-essere degli studenti.

Uguale attenzione è dedicata al benessere del personale docente e tecnico-amministrativo.

In particolare è disponibile l'organismo del **CUG** che progetta la sua attività per promuovere una cultura del rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori e per tutelare le persone da eventuali discriminazioni o azioni/eventi che possono creare disagio e malessere in ambito lavorativo, In particolare L'Università di Foggia, nella piena consapevolezza del valore aggiunto che può derivare da una gestione delle risorse umane orientata alla valorizzazione delle differenze, adotta un Piano di azioni positive che si pone, da un lato come adempimento ad un obbligo di legge e dall'altro come strumento semplice e operativo per l'applicazione dei principi indicati con riguardo alla sua realtà e alla sua dimensione.

A ciò si aggiunga l'istituzione dello **Spazio Gioco Unifg** che ha lo scopo di promuovere e sostenere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti dell'Ateneo di Foggia concorrendo dunque al loro benessere personale e professionale. Il servizio ha altresì lo scopo di fornire un supporto educativo e ludico ai figli dei dipendenti dell'Università di Foggia, avvalendosi delle competenze ed abilità consolidate presso il Dipartimento di Studi Umanistici e promuovendo lo spirito comunitario fra i vari stakeholder dell'Istituzione accademica.

Tale attività vedrà la sua piena realizzazione con l'attivazione di **due nidi aziendali** che offriranno un servizio anche al territorio.

Sempre sul piano della promozione del ben-essere, è stato istituito con la collaborazione di "Impegno donna" lo **sportello anti violenza** aperto a docenti, personale tecnico-amministrativo e studenti dell'ateneo oltre che cittadini. Lo sportello, nato anche a partire dalla rete e dalle collaborazioni del **Progetto UNIRE** (UNiversità Italiane in REte per la prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica) finanziato

dal Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio è atto ad offrire supporto ed accompagnamento verso l'uscita dalla violenza.

Un riferimento merita il **Progetto Tild** (Teaching and Learning Development) che si inserisce nell'ambito delle iniziative di Faculty development promosse dall'Ateneo, con l'obiettivo di investire sulla qualità dei processi di innovazione e qualità della didattica universitaria mediante la formazione continua e permanente dei docenti universitari. Il progetto ha la finalità generale di concorrere al potenziamento di capacità dei docenti di progettare, erogare e valutare percorsi di apprendimento efficaci che non possono che migliorare le loro credenze di autoefficacia, a loro expertise e dunque il loro ben-essere che non potrà che avere importanti ricadute sul clima organizzativo dell'intera comunità accademica.

Ciò senza trascurare l'attenzione alla "**HR Strategy for Researchers**", insieme di iniziative finalizzate a dare attuazione alla Carta europea dei ricercatori e al Codice di condotta per il loro reclutamento (C&C), un corpus di principi sanciti dall'Unione Europea che regolano diritti e doveri degli enti di ricerca/università e dei ricercatori in ogni fase della propria carriera.

L'adozione di una strategia conforme ai suddetti documenti si colloca in quella più ampia di Ateneo volta al riposizionamento delle attività di ricerca in ambito nazionale ed internazionale e consente di implementare un percorso più sostenibile per la carriera dei ricercatori, secondo le raccomandazioni europee.

La Commissione Europea, in riconoscimento dell'impegno dell'Università di Foggia nella promozione di politiche di gestione delle risorse umane coerenti con i principi della C&C ha conferito all'Ateneo la certificazione "Excellence in Research" in data 10 marzo 2010.

A fare da filo conduttore rispetto a tutte queste attività, è sempre presente da parte dell'Ateneo la cura per le questioni legate al **gender gap** con un focus particolare sull'incremento della formazione del personale sulle questioni di genere, anche in collaborazione con il territorio, l'attenzione all'analisi dei dati sui percorsi universitari e sulle carriere accademiche, disaggregati per genere e lo sviluppo di azioni di promozione di pari opportunità.

Il progetto, pertanto si inserisce nell'ambito delle iniziative già esistente al fine di potenziarne l'azione e promuovere ulteriori azioni per accrescere lo stato di benessere del contesto accademico, e valorizzare studenti, personale tecnico-amministrativo, ricercatori e professori che ne fanno parte.

### *Un approccio ecologico al benessere*

Il benessere è un costrutto che include molteplici aspetti (Diener et al., 2009; Gallagher et al., 2009). Alcuni autori ad esempio si sono concentrati sulla valutazione del benessere soggettivo (Diener, 2009), altri sul benessere fisico (McKee-Ryan et al., 2005), altri ancora sul benessere occupazionale (Van Horn et al., 2004) ed economico (Hayo & Seifert, 2003). Inoltre alcuni approcci si focalizzano sulla promozione del benessere dei singoli individui (Ryff & Singer, 2008), mentre altri prendono in considerazione il benessere sociale (Keyes, 2002) e comunitario (Merriam, 2014).

Tutti questi contributi offrono interessanti spunti su come valutare il benessere delle persone, tuttavia seguendo solo uno o alcuni di essi si rischierebbe di ottenere una visione parziale e frammentata. A fronte di una possibile lettura frammentata del benessere, il progetto assume una prospettiva ecologica (Kelly, 2006) che specifica l'integrazione di diversi piani: individuale, relazionale, organizzativo e collettivo e di comunità nella lettura dei fenomeni e nel caso specifico del benessere.

In questa accezione, il progetto adotta il modello multidimensionale del benessere di Prilleltensky e Prilleltensky (2007) che descrive l'interconnessione tra diversi domini; l'assunto del modello è che un'alterazione in uno dei domini considerati fondanti per il benessere induce una modifica del livello di soddisfazione in altri domini.

Il modello ICOPPE (Interpersonal, Community, Occupational, Physical, Psychological, Economic, and overall) è un modello multidimensionale del benessere, che permette di considerare diversi aspetti del benessere individuale in visione olistica.

Il modello ICOPPE infatti permette di valutare congiuntamente il benessere individuale complessivo, inteso come uno stato positivo di cose percepito dall'individuo, e sei specifici domini del benessere: interpersonale, comunitario, occupazionale, fisico, psicologico ed economico.

Il benessere interpersonale è la soddisfazione circa le relazioni con le persone importanti della propria vita; il benessere comunitario riguarda la soddisfazione per la propria comunità di appartenenza; il benessere occupazionale si riferisce alla soddisfazione per il proprio lavoro o, in generale, per la propria occupazione principale (es. studente/essa, pensionato/a, casalingo/a, ecc.); il benessere fisico è la soddisfazione per la propria salute e per la propria forma fisica; il benessere psicologico riguarda la soddisfazione circa la propria

vita emotiva; il benessere economico, infine, riguarda la soddisfazione per la propria situazione finanziaria (Prilleltensky et al., 2015).

Nell'ambito di questo modello, Prilleltensky et al. (2015) hanno sviluppato uno strumento multidimensionale per la misurazione del benessere, l'I COPPE scale (adattamento italiano della scala a cura di Di Martino et al., 2018). Tale strumento permette una valutazione del benessere percepito dagli individui su tutti i domini considerati e permette di ottenere misurazioni valide ed attendibili, presentando un'elevatissima validità psicometrica. Inoltre la scala presenta un ulteriore vantaggio: consente anche di ottenere una valutazione temporale prospettica del benessere delle persone. Essa infatti considera ognuno dei domini in una prospettiva temporale, rilevando le percezioni di benessere attuali, del passato (un anno prima della misurazione) e del futuro (un anno dopo la misurazione).

Il modello ecologico di Prilleltensky è potenzialmente utile in interventi clinici, psico-educativi e organizzativi. Medici, facilitatori e professionisti delle risorse umane possono utilizzare lo strumento I COPPE per valutare il benessere e pianificare gli interventi in base al profilo unico di individui, gruppi o comunità. In aggiunta, nei contesti di gruppo e organizzativi, tale modello è uno strumento di riflessione e stimolo per il dialogo e lo scambio reciproco per cambiare la prospettiva dell'intervento complessivo introducendo una visione capace di cambiare l'ambiente e non solo gli individui individuando i fattori di svantaggio (DRAIN<sup>2</sup>) e promuovendo i fattori di sviluppo e risorsa (SPEC<sup>3</sup>).

Ulteriore riferimento è al contributo del contesto di vita e lavoro nella formazione del senso del proprio valore dell'individuo e del lavoratore. In tal senso la valutazione del benessere viene integrata dall'analisi dei fattori di auto ed etero valorizzazione (Prilleltensky, 2020) dei componenti del contesto universitario: studenti, docenti, amministrativi

## **OBIETTIVI, METODOLOGIA E IMPATTO**

### **Obiettivi**

Il progetto intende:

- a) Migliorare il livello di benessere percepito di studenti e studentesse, docenti e personale amministrativo dell'Università degli Studi di Foggia;
- b) Accrescere la consapevolezza di tutti e tutte coloro che vivono il contesto universitario di promuovere e sostenere attivamente azioni per migliorare le condizioni individuali e collettive di benessere nel contesto accademico; e
- c) Proporre un modello di buona pratica di promozione del benessere accademico trasferibile ad altri contesti accademici

### **Impatto**

Il principale risultato sarà l'incremento del livello del benessere di tutti coloro che sono nel contesto accademico. In particolare

#### *Gli studenti e le studentesse*

Incremento del senso di appartenenza accademico e del sostegno sociale percepito. Miglioramento dei risultati accademici e riduzione del tasso di abbandono della carriera universitaria

#### *Docenti e Personale tecnico amministrativo*

Riduzione dei livelli di stress e burn out. Riduzione della conflittualità, incremento del senso di appartenenza organizzativo e di atteggiamenti collaborativi.

#### *Comunità territoriale*

Accrescere la cultura del benessere e di valorizzazione nel contesto territoriale dell'Ateneo

#### *Comunità scientifica*

Promuovere conoscenze sull'applicabilità di modelli di intervento partecipati nei contesti accademici

---

<sup>2</sup> **DRAIN**: Orientato al **D**eficit, **R**eattivo, **A**lienazione, **C**ambiamento **I**ndividuale

<sup>3</sup> **SPEC**: **S**trengths (Punti di forza), **P**revenzione primaria, **E**mpowerment, **C**ambiamento di comunità

## **Metodologia**

Una metodologia d'intervento che consente d'intervenire nell'integrazione tra individuo-gruppi-sistemi-reti di sistemi sarà adottata. Tale metodologia è finalizzata a sviluppare armonia tra aspettative e capacità dell'individuo e richieste e risorse dell'ambiente. In una prospettiva di promozione del benessere dell'istituzione universitaria saranno considerate le variabili che incidono sul funzionamento e sulla qualità dell'organizzazione ovvero le variabili strutturali e relazionali connesse alla attività svolta, alle modalità in cui viene erogata e ai suoi diretti attori e beneficiari.

In tale prospettiva sarà applicata la MOA (Method -Multidimensional Organizational Analysis) partecipata (Francescato & Aber, 2015) che fornisce indicazioni guida per l'acquisizione di informazioni, discussione e implementazione. Tale metodo richiede di attivare un processo di analisi della istituzione, azienda e/o organizzazione in merito alle seguenti dimensioni.

### **A) Dimensione strategico-strutturale**

- Comprende l'analisi della struttura da un punto di vista storico:
- la storia strategica dell'organizzazione, gli obiettivi con cui è nata, i mutamenti di rilievo avvenuti negli anni, la visione del futuro;
- le variabili di posizionamento rispetto ad altre dello stesso genere: la concorrenza, il mercato attuale e futuro, gli alleati; aspetti giuridici (contratti, statuto, delibere);
- gli aspetti politici, legislativi, sociali ed economici (vincoli e opportunità);
- le Fonti: bilanci, contratti, atti e documenti, stato patrimoniale, forme societarie, strutture fisiche e giuridiche, opportunità che derivano dal territorio in cui l'organizzazione opera.

### **B) Dimensione funzionale**

Comprende l'analisi del:

- sistema informativo che comprende informazioni sul funzionamento e sui risultati (informazioni gestionali, cioè output delle attività e su come e quanto sono state impiegate le risorse);
- sistema di controllo e di gestione (organizzazione e controllo della efficienza operativa: delinea i livelli e le unità organizzative, attribuisce compiti e responsabilità, precisa norme e procedure);
- sistema operativo che comprende l'insieme delle funzioni connesse al processo di produzione e/o erogazione di servizi. Include pertanto gli aspetti e le fasi che consentono la trasformazione delle sostanze e la loro collocazione. Nei servizi comprende tutto ciò che attiene alla gestione degli utenti e/o destinatari.

### **C) Dimensione psicodinamica**

La dimensione psicodinamica finalizzata a indagare il clima culturale e psicodinamico attraverso l'individuazione di aspetti soggettivi e proiettivi (Carli et al. 1981, Enriquez, 1980); essa tenta di comprendere gli aspetti inconsci della vita organizzativa, offrendo la possibilità di capire un'organizzazione sul piano dei vissuti irrazionali.

Il senso del fenomeno studiato non va ipotizzato a priori, ma scoperto attraverso metodologie che ne facilitino l'emergere in un processo dove "consulente e attori organizzativi producano assieme questa emergenza di significati, passando da "utenti" passivi ad attori principali di ciò che succede nel percorso di ricerca intervento" (Francescato et al., 2008, p.97).

#### *Tecniche narrative*

Raccolta di libere associazioni, motti di spirito, barzellette, realizzazione dello sceneggiato (Arcidiacono, 2017). Le storie prodotte da una collettività sono, secondo Rappaport (1995), una potente risorsa per il lavoro di cambiamento sociale.

"Una narrativa prodotta dall'organizzazione può essere considerata come il testo della cultura e del contesto, comprendere le narrative prodotte da una organizzazione diventa, perciò, un modo per capire la cultura, il contesto, i suoi profondi effetti sulla vita degli individui e dei gruppi" (Francescato et al., 2008, p.99).

#### *Tecniche proiettive*

Tecnica del disegno da realizzarsi in due tempi:

- I disegni vengono prodotti individualmente o in gruppo (drawingvoice) (15minuti) all'interno di sottogruppi appositamente formati (Carnevale, Arcidiacono in press).

- Le rappresentazioni grafiche prodotte sono esposte su una parete. Le rappresentazioni esposte vengono commentate in gruppo producendo parole, immagini, emozioni, associazioni che vengono raccolte in un unico cartellone.

I componenti dei diversi gruppi producono associazioni sui prodotti grafici dei membri dei differenti gruppi che vengono annotate in colore diverso, così da distinguerle, affianco a quelle prodotte dai membri del gruppo. Le associazioni prodotte vengono classificate in gruppo dal gruppo stesso con l'intento di attivare confronti e discussioni relativamente alle dimensioni affettive profonde e ai vissuti di positività, negatività e neutralità.

#### **D) Dimensione psicoambientale**

La dimensione psico-ambientale rileva il grado di accordo psico-sociale tra aspettative individuali e ambiente lavorativo. Individua le discrepanze tra desiderata individuali e desiderata organizzativi.

Strumenti d'indagine:

- interviste, scale di atteggiamenti;
- check up organizzativo di Spaltro (1977);
- questionari di auto-diagnosi delle posizioni psicologiche di Berne;
- questionari per indagare affiliazione, bisogno di potere, realizzazione nel lavoro, bisogno di riconoscimento.
- Incontri di future lab

#### **E) Dimensione psico-sociale**

Le informazioni raccolte vengono sintetizzate nel "profilo generale" dell'organizzazione e servono per definire la cultura organizzativa aziendale. Infatti, come ipotizzato da Jaques (1978), le istituzioni sono luoghi in cui si ritrovano meccanismi e dinamiche interpersonali con cui vengono agite collusioni personali. (da Francescato et al., 2008, p.83)

Questo modo di procedere consente una visione pluralistica dell'organizzazione che integra visioni oggettive e soggettive, livelli di analisi micro e macro, conoscenze teoriche e saperi professionali di diversa provenienza. Dopo aver analizzato punti critici e aree-forza di ogni dimensione, l'ultima fase del lavoro prevede la ricerca dell'interdipendenza tra le quattro dimensioni analizzate. Tale percorso consente di individuare come criticità e risorse delle diverse dimensioni interagiscono: per risolvere un punto debole di una dimensione si può far forza su un punto forza appartenente ad un'altra dimensione.

### *References*

- American Psychological Association, APA (2014). *Students under pressure* [online]. American Psychological Association. Available from <https://www.apa.org/monitor/2014/09/cover-pressure.aspx>.
- Arcidiacono C. Agueli B. (2021). *L'Università è comunità*. Fedoa University Press. <http://www.fedoabooks.unina.it/index.php/fedoapress/catalog/book/217>
- Arcidiacono C. (2017). *Psicologia di comunità per le città*. Liguori Editore, Napoli.
- Avallone, F. (2011). *Psicologia del lavoro e delle organizzazioni: costruire e gestire relazioni nei contesti professionali e sociali*. Carocci Ed.
- Carli, R., Paniccia, R. M., & Lancia, F. (1981). *Famiglia e analisi istituzionale*. *Terapia Familiare: Rivista Interdisciplinare di Ricerca e Intervento Relazionale*.
- Converso, D., Loera, B., Molinengo, G., Viotti, S., & Guidetti, G. (2018). Not all academics are alike: First validation of the academics' quality of life at work scale (AQoLW). *Frontiers in psychology*, 9, 2408.
- Diener, E. (2009). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Assessing well-being*, 25-65.
- Diener, E., Scollon, C., & Lucas, R. (2009). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. *Social Indicators Research Series*, 39, 67-100.
- Di Martino, S., Di Napoli, I., Esposito, C., Prilleltensky, I., & Arcidiacono, C. (2018). Measuring subjective well-being from a multidimensional and temporal perspective: Italian adaptation of the I COPPE scale. *Health and quality of life outcomes*, 16(1), 1-11.
- Di Napoli I, Guidi E., Arcidiacono, C., Esposito C., Marta E., Novara C., Procentese F., Guazzini A., Agueli B., Gonzales Leone F., Meringolo P., Marzana D., (2021). Italian community psychology in the covid 19 pandemic: collective dimensions in storytelling of university students, *Frontiers in Psychology*, art 571257, vol. 12, 1-12 doi: 10.3389/fpsyg.2021.571257

- Eisenberg, D., Hunt, J., & Speer, N. (2013). Mental health in American colleges and universities: variation across student subgroups and across campuses. *The Journal of nervous and mental disease*, 201(1), 60-67.
- Enriquez, E. (1980). Interrogation our paranoia, enjeu d'intervention. *Sociologie et société*, 2, 79-104.
- Francescato, D., & Aber, M. S. (2015). Learning from organizational theory to build organizational empowerment. *Journal of Community Psychology*, 43(6), 717-738.
- Francescato, D., Tomai, M., & Solimeno, A. (2008). *Lavorare e decidere meglio in organizzazioni empowered e empowering*. Milano: Angeli.
- Gallagher, M. W., Lopez, S. J., & Preacher, K. J. (2009). The hierarchical structure of well-being. *Journal of personality*, 77(4), 1025-1050.
- Hayo, B., & Seifert, W. (2003). Subjective economic well-being in Eastern Europe. *Journal of economic psychology*, 24(3), 329-348.
- Innstrand, S. T., & Christensen, M. (2020). Healthy Universities. The development and implementation of a holistic health promotion intervention programme especially adapted for staff working in the higher educational sector: the ARK study. *Global health promotion*, 27(1), 68-76.
- International Labour Office, ILO. (2000). *Mental Health in the Workplace*. Geneva: International Labour Organization.
- Jaques, E. (1978). *Lavoro, creatività e giustizia sociale*. Torino: Boringhieri.
- Khan, M. S., Lakha, F., Tan, M. M. J., Singh, S. R., Quek, R. Y. C., Han, E., ... & Legido-Quigley, H. (2019). More talk than action: gender and ethnic diversity in leading public health universities. *The Lancet*, 393(10171), 594-600.
- Kelly, J. G. (2006). *Becoming ecological: An expedition into community psychology*. Oxford University Press.
- Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of health and social behavior*, 207-222.
- Laidlaw, A., McLellan, J., & Ozakinci, G. (2016). Understanding undergraduate student perceptions of mental health, mental well-being and help-seeking behaviour. *Studies in Higher Education*, 41(12), 2156-2168.
- Loera, B., Brondino, M., Civilleri, A., Ingusci, E., Pace, F., Pasini, M., & Converso, D. (2018). L'attenzione per il benessere organizzativo nella pubblica amministrazione italiana. Analisi critica del questionario CIVIT/ANAC. *Psicologia sociale*, 13(3), 267-296.
- Marzana, M., Novara, C., De Piccoli N., Cardinali, P., Migliorini, L., Di Napoli, I., Guidi E., Fedi, A., Rollero C., Agueli, B., Esposito, C., Marta, E. González Leone F., Guazzini, A., Meringolo, P., Arcidiacono, C., & Procentese, F. (2021). Community dimensions and emotions in the era of COVID-19. *Journal of Community and Applied Social Psychology*.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of applied psychology*, 90(1), 53-60.
- Merriam, S. B., & Kee, Y. (2014). Promoting community wellbeing: The case for lifelong learning for older adults. *Adult education quarterly*, 64(2), 128-144.
- Migliorini L., De Piccoli, N., Cardinali P., Rollero, C., Marzana, D., Arcidiacono, C., Guidi, E., Esposito, C., Novara, C., Fedi, A., Marta E., Guazzini A., Meringolo, P., Monaci M., Agueli B., Procentese, F., & Di Napoli, I. (2021). Contextual influences on Italian university students during the covid-19 lockdown: emotional responses, coping strategies and resilience. *Journal of Community Psychology in Global Perspective*. CPGP, Vol 7, Issue 1, 71 – 87.
- Novara, C., Guazzini A., Agueli B., Arcidiacono, C., Cardinali, P., De Piccoli, N., Fedi A., Guidi E., Gonzales Leone, F., Marta, E., Marzana, D., Meringolo, P., Migliorini, L., Monaci, M.C., Procentese, F., Esposito, C. Synchronous, asynchronous and blended Learning during COVID-19 Pandemic: Resources, obstacles and emotional implications among Italian Students of Higher Education submitted
- Moreno, J. M. T., Bordas, C. S., Lopez, M. O. L., Peracho, C. V., Lopez, A. C. L., de Miguel, E. E., & Vazquez, L. B. (2010). Descriptive study of stress and satisfaction at work in the Saragossa uni[1]versity services and administration staff. *International Journal of Mental Health Systems*, 4(1), 7.
- Phair, J. K. (2014). *Motivation and academic resilience in university students: The moderating role of age*. Master of Clinical Psychology Thesis. Hobart, Tasmania: University of Tasmania.
- Prilleltensky, I., & Prilleltensky, O. (2007). *Promoting well-being: Linking personal, organizational, and community change*. Hoboken, New Jersey, Stati Uniti: John Wiley & Sons.
- Prilleltensky, I., Dietz, S., Prilleltensky, O., Myers, N. D., Rubenstein, C. L., Jin, Y., & McMahan, A. (2015). Assessing multidimensional well-being: Development and validation of the I COPPE scale. *Journal of Community Psychology*, 43(2), 199-226.
- Prilleltensky, I. (2020). Mattering at the intersection of psychology, philosophy, and politics. *American Journal of Community Psychology*, 65(1-2), 16-34.
- Procentese, F., Esposito C., Gonzalez Leone, F. Agueli, B., Arcidiacono, C., Freda, F.M., & Di Napoli, I. (2021). Psychological Lockdown Experiences: Downtime or an Unexpected Time for Being? *Frontiers in psychology*, doi: 10.3389/fpsyg.2021.577089
- Rappaport, J. (1995). Empowerment meets narrative: Listening to stories and creating settings. *American Journal of community psychology*, 23(5), 795-807.
- Rothmann, S., & Barkhuizen, N. (2008). Burnout of academic staff in South African higher education institutions. *South African Journal of Higher Education*, 22(2), 439-456.



- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of happiness studies*, 9(1), 13-39.
- Stark, W. (2012): Tacit Knowledge and Innovation Patterns in Communities and Social Systems: Using Jazz Patterns as Key to Understand Innovative Processes. In: Neis, H.; Brown, G.; Gurr, J. & Schmidt, A. (eds): Generative Process, Patterns, and the Urban Challenge. PUARL, Portland (Wash.)
- Stark, W. (2015): Performative Pattern Languages and the Improvisational Field. In: The Workshop. Pursuit of Pattern Languages for Societal Change. Donau Universität Krems (A)
- Stokols, D. (2006). Toward a Science of Transdisciplinary Action Research. *Am. J. Comm. Psych.*, 38, (1-2), 63-77
- Spaltro, E. (1977). Il check-up organizzativo. Vol. 9 Collana di psicologia delle organizzazioni. Milano: ISEDI.
- Stallman, H. M. (2010). Psychological distress in university students: A comparison with general population data. *Australian Psychologist*, 45(4), 249-257.
- Struthers, C. W., Perry, R. P., & Menec, V. H. (2000). An examination of the relationship among academic stress, coping, motivation, and performance in college. *Research in higher education*, 41(5), 581-592.
- Van Horn, J. E., Tavis, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365-375.
- Vézina, M., Cousineau, M., Mergler, D., & Vinet, A. (1992). *Pour donner un sens au travail: Bilan et orientations du Québec en santé mentale au travail*. Boucherville: Gaetan Morin.
- Watts, J., & Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: a systematic literature review. *Educational Research*, 53(1), 33-50.

## **WORK PACKAGE 1 PROJECT MANAGEMENT & COORDINATION - DURATA: M1-M36**

### **OBIETTIVO**

Il WP 1 perseguirà i seguenti obiettivi: 1) stabilire una struttura di gestione efficiente (OB.1.1); 2) monitorare l'attuazione complessiva del progetto (OB. 1.2); 3) assicurare una tempestiva individuazione dei problemi, in modo da consentire tempestive misure di emergenza (OB. 1.3); 4) monitorare la qualità complessiva degli esiti del progetto (OB. 1.4); 5) assicurare un adeguato flusso di comunicazione nella partnership (OB.1.5); 6) gestire le questioni etiche (in particolare la privacy e la protezione dei dati) (OB.1.6).

Per facilitare il raggiungimento di tali obiettivi un Manuale di Project Management definirà procedure operative, ruoli e responsabilità all'interno della partnership, nonché organismi di gestione del progetto: il Comitato scientifico (CS), l'unità di Coordinamento e il Comitato di Lavoro. Strumenti strategici per garantire un'efficace gestione del progetto saranno la creazione di una piattaforma google drive, come piattaforma gestionale e l'organizzazione di incontri periodici (in presenza e online) per garantire un confronto continuo all'interno della partnership.

### **TASK**

#### **T. 1.1 Start-up del progetto (M1)**

Il set-up viene utilizzato per pianificare e organizzare i prossimi WP e durerà circa 1 mese. Include:

- Organizzazione del Kick-off meeting;
- Incontri di progetto on-line;
- Definizione delle procedure amministrative (Manuale di project management);
- Definizione delle modalità di gestione dei dati da raccogliere (Piano di Gestione Dati)
- Sviluppo e implementazione di moduli e format standard da utilizzare per la documentazione di progetto;
- Implementazione di piattaforma di condivisione (google drive) e mailing list.

#### **T. 1.2. Gestione operativa del progetto (M1-M36)**

Per un effettivo monitoraggio e controllo dello stato di avanzamento del progetto sarà:

- Definito un Piano di Qualità per assicurare la qualità e la gestione del controllo di qualità, che conterrà la descrizione dettagliata delle responsabilità, strumenti per verificare il raggiungimento dei compiti pianificati, problemi, azioni correttive ove necessario e tempi di attuazione.
- Predisposta la Produzione di un report di analisi del progetto

Il Piano della Qualità descrive inoltre la funzione dei seguenti gruppi operativi:

**Unità di Coordinamento del progetto:** Daniela Dato e Immacolata Di Napoli. L'unità di coordinamento di progetto assolve la responsabilità di: a) assicurare e coordinare le attività di esecuzione del progetto aderenti alle linee guida indicate dal comitato scientifico; b) monitorare l'avanzamento del progetto verificando che siano rispettati i criteri descritti nel piano di qualità; c) segnalare eventuali difficoltà che saranno discusse con il comitato scientifico e il comitato di lavoro. L'unità di coordinamento è il punto di riferimento per i tutti coloro che sono coinvolti nel progetto per la richiesta e supporto rispetto alla gestione delle difficoltà o richieste per l'avanzamento delle attività previste da progetto.

**Comitato scientifico:** Arcidiacono Caterina; Corvino Antonio; Ingusci Emanuela; Mannarini Mini Terri; Petito Annamaria, Spatari Giovanna, Toto Giusi Antonia, Zefferino Roberto. Sarà inoltre individuato un referente di eccellenza internazionale e saranno previste eventuali ulteriori collaborazioni internazionali ad hoc. Tale referente sarà individuato con lo scopo che l'intero progetto abbia il supporto e la garanzia di competenze di ricerca e intervento in materia di benessere di qualificato respiro internazionale, così che la ricerca e le azioni messe in essere potranno offrire alla Università di Foggia un respiro transnazionale e contribuire al processo di internazionalizzazione della ricerca e del sapere.

**Coordinatore amministrativo** per la supervisione del rendicontazione e della gestione amministrativo-contabile delle attività.

**Gruppo di lavoro:** saranno individuate risorse di personale che permetteranno la realizzazione del progetto.

### **T. 1.3 Reporting del progetto (M1-M36)**

Per quanto riguarda la preparazione dei documenti, il comitato scientifico nel suo insieme, sotto il coordinamento e il supporto dell'unità di coordinamento, sarà responsabile della preparazione delle relazioni all'organismo/i finanziatore del progetto. Le relazioni saranno raccolte, riviste e inviate dall'unità di coordinamento stesso. L'unità di coordinamento sarà anche responsabile della gestione dei contatti con l'ente in oggetto.

L'implementazione dei deliverable di progetto sarà prevista in ciascun WP, secondo lo standard deciso in fase di impostazione, approvato dal comitato scientifico e raccolto dall'unità di coordinamento. Il comitato scientifico (CS) affronterà le questioni strategiche, tecniche e metodologiche che possono emergere nell'attuazione del piano d'azione e ne monitorerà l'avanzamento in ogni fase, garantendo la coerenza con gli obiettivi originari; assicurerà il corretto svolgimento delle attività. Il comitato scientifico, l'unità di coordinamento, il comitato di lavoro e tutti i membri dello staff coinvolti nelle attività concrete si incontreranno 5 volte (un kick off meeting e 4 project meeting, con relativi verbali). Ogni incontro consentirà un pieno scambio di esperienze e punti di vista tra i partecipanti. Negli incontri il processo decisionale seguirà il criterio del consenso.

### **MILESTONE**

#### **M1 - Kick-off meeting e approvazione del piano di gestione del progetto**

Primo incontro della partnership per presentare e discutere la struttura e le attività del progetto di sviluppo.

*Strumenti di verifica:* Foglio presenze; resoconto dell'incontro

#### **M2 - Riunioni di progetto**

4 Project meeting: 1<sup>st</sup> PM al mese 10; 2<sup>nd</sup> Project meeting al mese 14; 3<sup>rd</sup> PM al mese 24 (ad un anno di distanza dall'avvio delle attività di implementazione); 4<sup>th</sup> PM al mese 36 (a chiusura dell'implementazione, valutazione dell'intero progetto per definire il piano di sostenibilità)

*Strumenti di verifica:* Foglio presenze; resoconto dell'incontro

### **DELIVERABLE**

#### **D 1.1 - Piattaforma di Project Management – DUE DATE: 1**

Verrà utilizzata una piattaforma Google Drive per condividere e scambiare tutti i documenti, i risultati finali, ecc. Questi materiali saranno in formato elettronico e in lingua (italiano ed inglese).

#### **D 1.2 - Report di avvio - DUE DATE: 2**

Il rapporto riassumerà le decisioni del Kick-Off Meeting; piano di lavoro definitivo, comprensivo della pianificazione esatta e delle date delle attività da svolgere, in particolare nel progetto Primo anno

#### **D 1.3 – Progress report DUE DATE: 18**

Un Report di Analisi delle attività del Progetto a 18 mesi ovvero a metà della sua implementazione

#### **D 1.4 - Reportistica di progetto - DUE DATE: 36**

Un Report di Analisi del Progetto sarà condiviso dal partenariato come report di valutazione riservato, basato su un sistema di controlli per ogni attività svolta.

Staff: CPO, Comitato scientifico e comitato di lavoro, 2 RTDA di M-Psi/05 e M-Psi/06

## **WORK PACKAGE 2: RICERCA PRELIMINARE E ATTIVITÀ DI COSTRUZIONE DELL'INTERVENTO – DURATA: M 1 – M 12**

### **OBIETTIVO**

L'obiettivo del WP2 è delineare un modello teorico-operativo sulla promozione del benessere nel contesto accademico e che sarà applicato nelle attività di implementazione del progetto.

Per la realizzazione dell'obiettivo del progetto sono previste delle attività preliminari di analisi di letteratura sul tema e attività di ricerca sul campo.

In particolare, l'analisi della letteratura permetterà di individuare i fattori protettivi, di rischio e di criticità per il benessere, nonché modelli di intervento finora adottati per la sua promozione. Tale attività preliminare di ricerca permetterà, altresì, di individuare le lacune presenti sul tema. Ulteriore attività preliminare prevista nel WP2 sarà una ricerca sul campo nel contesto di applicazione del progetto per rilevare criticità come pure i fattori protettivi dello stato di benessere.

I risultati delle attività preliminari di ricerca saranno organizzati e discussi da comunità di pratica costituite ad hoc (T 2.4) per delineare le linee guida e i principi del modello teorico e applicativo che sarà definito e utilizzato.

Obiettivi specifici del WP:

OB 2.1 Esplorare in profondità principi fondamentali, linee guida e dei punti critici suggeriti dalla letteratura internazionale sul tema del benessere nei contesti comunitari e organizzativi, nonché considerare atteggiamenti e bisogni dei beneficiari finali del progetto;

OB 2.2 Promuovere scambi su pratiche innovative per la promozione del benessere nei contesti comunitari e organizzativi ed in particolare in quelli accademici, stimolare altresì nel contesto di applicazione un'ampia discussione sui requisiti etici e metodologici per un lavoro responsabile in questo ambito.

OB.2.3 Raccolta dati finalizzati alla lettura strutturale e organizzativa dell'Università di Foggia

### **TASK**

#### **T 2.1 Definizione delle metodologie, risorse e strumenti per la ricerca preliminare (M1)**

Un chiaro piano di analisi verrà predisposto, in cui sono definite le metodologie e strumenti utilizzati per realizzare le attività pianificate. Il piano di analisi e studio descriverà gli scopi dettagliati del WP, i risultati attesi, le attività da implementare e le tempistiche per ciascun compito incluso nel WP, nonché i criteri per le attività di ricerca, inclusi allegati con strumenti come questionari e griglie per le interviste (T2.2, T2.3, T2.4).

#### **T 2.2 Literature review e programmi di ricerca (M1 –M3)**

Sotto questa task, sarà approfondirà e sistematizza la letteratura (che integrerà la revisione della letteratura avviata nella fase di scrittura del progetto) riguardante il benessere individuale, organizzativo e comunitario, la cultura organizzativa e il senso di mattering (Prilleltensky,2020).

Particolare attenzione sarà dedicata a considerare riviste scientifiche internazionali che si concentrano sulla promozione del benessere nei contesti organizzativi e in particolare nei contesti istituzionali accademici

Per la literature review saranno utilizzate le banche dati digitali PsycINFO; EBSCO; PubMed; EMBASE database e riviste scientifiche specializzate nei campi della psicologia sociale e di comunità, della salute e del lavoro.

Sarà condotta inoltre una raccolta delle migliori pratiche e progetti europei e nazionali più recenti e rilevanti sugli interventi preventivi per la promozione del benessere nei contesti accademici, come il progetto ARK nelle Università norvegesi. Nell'analisi della letteratura, un elemento rilevante riguarderà il target di riferimento (personale docente e ricercatore, personale amministrativo, studenti) per differenziare le necessità e sviluppare interventi ad hoc.

### **T 2.3 Training sulle metodologie di ricerca (M2 – M9)**

Saranno previsti (NUMERO) di workshop formativi diretti a tutto lo staff direttamente coinvolto nell'ambito dell'attività di ricerca (ricercatori, borsisti e dottorandi) per accrescere le loro competenze nell'utilizzo delle metodologie partecipative proposte. I workshop saranno tenuti dai membri del comitato scientifico con maggiore expertise nella metodologia di ricerca azione partecipata.

### **T 2.3 Ricerca sul campo (M2 – M9)**

Sarà effettuata una analisi dei dati forniti da Alma Laurea e sarà effettuata una raccolta di dati "hard" relativi alla struttura (budget, destinatari, dipendenti, prestazioni erogate, corsi di laurea, studenti, ecc) e alla sua organizzazione (Analisi dati strutturali e organizzativi) dell'ente.

Sarà condotta una ricerca sul campo partecipata per dare voce ai diversi destinatari a cui è diretto l'intervento. Ciò permetterà di rilevare i bisogni da considerare e i punti da rafforzare per un migliore realizzazione dell'intervento. Strumenti quali-quantitativi saranno utilizzati come definiti in T2.1. nello specifico saranno realizzate:

Questionari Self report: Un questionario self report verrà predisposto e somministrato, attraverso la piattaforma online survey monkey, agli studenti, docenti e personale amministrativo dell'ateneo per rilevare lo stato di benessere individuale, interpersonale, organizzativo e comunitario. Ulteriori misure saranno delineate anche alla luce dei risultati della letteratura (T 2.2).

Interviste qualitative: 40 stakeholder del contesto accademico saranno intervistati per rilevare le dimensioni contestuali e gli aspetti culturali connessi al benessere individuale e collettivo specifiche del contesto di applicazione del progetto; nonché aspettative e valori fondanti per la promozione del benessere. Il materiale testuale raccolto sarà analizzato con analisi del contenuto.

Focus group tematici: 5 focus group tematici saranno organizzati, tali focus group permetteranno di rilevare risorse e criticità relativi al funzionamento dell'università: innovazione, strutture, ricerca, didattica, organizzazione. I focus group dureranno due ore e con un massimo di 15 partecipanti ciascuno, selezionati tra i potenziali stakeholder relativi ai temi trattati.

Focus group per unità di lavoro: 10 focus group saranno organizzati mirati a individuare risorse e criticità relativi alle diverse unità operative: facoltà, dipartimenti, laboratori uffici amministrativi centrali e decentrati. I focus group dureranno due ore e con un massimo di 15 partecipanti ciascuno, selezionati tra i potenziali stakeholder relativi ai temi trattati.

### **T 2.4 Community of practice (M10-12)**

Una comunità di pratica finalizzata alla condivisione di pratiche che caratterizzano le esperienze internazionali e nazionali di coloro che si occupano della promozione del benessere nei contesti organizzativi e comunitari sarà istituita.

La comunità di pratica prevede quattro sessioni di incontri, ciascun incontro, dalla durata di quattro ore, coinvolgerà almeno 15 partecipanti. I partecipanti saranno tutti professionisti con un'elevata esperienza nella promozione del benessere organizzativo e comunitario.

I partecipanti che parteciperanno alle sessioni di incontro della comunità di pratica saranno reclutati nella rete dei membri del comitato scientifico discuteranno dei risultati emersi dalla ricerca sul campo (T2.3). I risultati della ricerca saranno presentati mediante dei pattern Language card, ovvero carte che propongono i bisogni e le condizioni problematiche emerse; tali carte permetteranno di avviare una discussione tra i partecipanti sulle competenze implicite del sistema università, potenzialità e finalizzazione (Stark 2012, 2015). Ciascun partecipante selezionerà dal mazzo di carte fornito e leggerà a tutti i partecipanti la situazione problematica descritta, a partire da ciò i partecipanti discutono e propongono misure preventive e di intervento per definire procedure e soluzioni. Quanto emerso dalle sessioni delle comunità di pratiche definirà le linee guida del modello teorico-applicativo Academic Well-being da applicare per promuovere interventi nell'ateneo di

Foggia. Tale modello sarà elaborato e dettagliato nell'ambito del project meeting che vedrà coinvolti il comitato scientifico, l'unità di coordinamento e il comitato di lavoro.

## **MILESTONE**

### **M3 - Coinvolgimento nella ricerca di stakeholder ed esperti nella promozione del benessere nei contesti organizzativi**

Sviluppo di un piano dettagliato e chiaro per individuare stakeholder del contesto accademico ed esperti nella promozione del benessere nel contesto accademico

### **M4 - Definizione del modello teorico-applicativo di Academic Well-being proposto**

Il modello sarà caricato in google drive e approvato dalle unità operative di progetto (comitato scientifico, unità di coordinamento e comitato di lavoro), secondo i criteri stabiliti nel Piano della Qualità

## **DELIVERABLE**

### **D 2.1 Piano di ricerca e studio DUE DATE: M1**

Un piano dettagliato che descriva gli scopi del WP, i risultati attesi, le attività da implementare e la tempistica per ciascuna attività inclusa nel WP, nonché i criteri da seguire per le attività di ricerca, inclusi allegati con strumenti come questionari e griglie per le interviste.

### **D 2.2 Literature repository DUE DATE: M3**

Un database comprendente documenti di articoli e progetti con i dati raccolti sotto T2.2, da pubblicare in open source sul sito web dell'Ateneo

### **D 2.3 Rapporto di ricerca DUE DATE: M11**

Il documento comprende una descrizione dettagliata di tutte le Attività di raccolta dati, e delle attività di ricerca della comunità di pratica

### **D 2.4 Academic Well-being - Modello teorico applicativo DUE DATE: M12**

Un documento che descrive ed illustra il modello teorico e operativo sviluppato

Staff: CPO, Comitato scientifico e comitato di lavoro, 2 RTDA di M-Psi/05 e M-Psi/06, 4 borse di dottorato, 5 borsisti (12 mesi)

## **WORK PACKAGE 3: INTERVENTO MULTIDIMENSIONALE PER IL BENESSERE ACCADEMICO– DURATA: M 13 – M 35**

Questo è il WP centrale del progetto, in quanto esso permetta l'applicazione e sperimentazione del modello teorico-applicativo di Academic Well-being perseguito al fine di supportare e promuovere condizioni individuali, interpersonali, organizzative e comunitarie per la promozione del benessere. Tra gli obiettivi specifici di questa WP:

- Sperimentazione del modello teorico-applicativo di Academic Well-being
- Incremento delle condizioni di benessere individuale, collettivo e organizzativo dell'Ateneo

### **T3.1 Predisposizione di strumenti, metodologie e attività per l'implementazione del modello (M12-13)**

A tal fine sarà predisposto un Kit necessario che dettaglia per ciascuna attività di intervento prevista le procedure e gli strumenti necessari per la sua realizzazione.

### **T3.2 Attività di formazione specializzata prevista per tutto lo staff operativo (M13)**

Saranno previsti 3 workshop formativi di accompagnamento relativi alle competenze necessarie per la conduzione degli interventi nella T 3.3. I workshop saranno diretti a ricercatori, borsisti e assegnisti e condotti da membri del comitato scientifico con maggiore expertise nella gestione delle metodologie di intervento che si basano sull'Analisi Multidimensionale Organizzativa (MAO)

### **T3.3 Applicazione del modello teorico-applicativo di Academic Well-being (M14-M35)**

Gli interventi saranno delineati in relazione alle indicazioni emerse dai dati (T 2.3) e dalle proposte delle comunità di pratica (T 2.4).

Saranno altresì previsti:

Attività di gruppo di co-costruzione partecipativa (Co-Creation Lab) diretti al corpo docente, al personale amministrativo e agli studenti e studentesse dell'Ateneo. Le attività di gruppo avranno la finalità di co-costruire delle strategie organizzative innovative per rispondere ai problemi delineati, ciò permetterà altresì di accrescere competenze di gestione e di risoluzione di possibili difficoltà future che potranno emergere nell'Ateneo. I co-creation lab saranno gestiti in accordo con le linee guida dettate dall'Analisi organizzativa Multidimensionale (MAO) con particolare riferimento alle dimensioni psicodinamiche e psicoambientale.

Saranno pertanto organizzati:

- a) Modulo di Co-creation lab diretto ai docenti

I co-creation lab saranno diretti a 200 docenti, suddivisi in 10 gruppi (ciascun gruppo prevede max 20 partecipanti). Ogni gruppo di docenti sarà coinvolto in un modulo di co-creation lab che prevede 4 sessioni di incontri dalla durata di 3 ore (totale ore 12)

- b) Modulo di Co-creation lab diretto al personale amministrativo

I co-creation lab saranno diretti a 200 amministrativi, suddivisi in 10 gruppi (ciascun gruppo prevede max 20 partecipanti). Ogni gruppo sarà coinvolto in un modulo di co-creation lab che prevede 4 sessioni di incontri dalla durata di 3 ore (totale ore 12)

- c) Modulo di Co-creation lab diretto a studenti e studentesse

I co-creation lab saranno diretti a 600 studenti e studentesse, suddivisi in 30 gruppi (ciascun gruppo prevede max 20 partecipanti). Ogni gruppo sarà coinvolto in un modulo di co-creation lab che prevede 4 sessioni di incontri dalla durata di 3 ore (totale ore 12)

I moduli di co-creation lab prevedranno l'uso delle pattern card e l'applicazione di metodologie di lavoro di gruppo quali la realizzazione di sceneggiati per la raccolta di produzioni narrative, disegno congiunto e attivazione di future lab.

Nel corso della fase di implementazione dei co-creation lab saranno previsti 7 workshop di monitoraggio. I workshop saranno diretti ai borsisti, ricercatori, assegnisti e dottorandi coinvolti nella fase di implementazione dei co-creation lab. Sotto la supervisione dei membri del comitato scientifico con specifica expertise nella gestione dei co-creation lab e dell'analisi organizzativa multidimensionale saranno discussi i report di attività e le modalità di conduzione adottate nella realizzazione dei co-creation lab

Saranno infine attivati

6 incontri di gruppo composti da docenti, amministrativi e studenti per area tematica (i.e innovazione, ricerca, didattica, terza missione, organizzazione) e per unità organizzative (i.e dipartimenti, facoltà, unità centrali e periferiche) secondo le metodologie di cui ai punti c-d-e. Essi saranno finalizzati alla discussione dei dati raccolti nelle attività di cui al wp2 e al punto T3.2.1 e saranno volti alla prefigurazione di proposte di intervento per il miglioramento del benessere organizzativo universitario alla luce di quanto precedentemente emerso.

#### **T.3.4 Azioni di monitoraggio, di promozione dei servizi dell'Ateneo e di sperimentazione pilota**

Dalla mappatura delle attività e servizi esistenti nell'Ateneo, il progetto provvederà al monitoraggio e all'analisi degli assetti organizzativi delle proposte già esistenti, delineando interventi di potenziamento dei servizi; interventi che saranno condivisi e co-costruiti con i referenti di tali servizi. Tra i servizi già esistenti: asilo aziendale; counselling psicologico e Peer career advisor in prospettiva gender.

Inoltre il potenziamento dell'attività: Peer Career Advisor in prospettiva gender e della proposta formativa sugli stereotipi di genere permetterà di potenziare le misure dell'Ateneo per l'attestazione dell'HR nella prospettiva di genere. Sarà inoltre proposta un'attività formativa sugli stereotipi di genere.

Sarà infine prevista un'attività pilota di intervento, su piccola scala, in sperimentazione degli esiti emersi dalla realizzazione del progetto che si avvarrà della collaborazione dei sovra citati centri esistenti nell'ateneo.

## **DELIVERABLE**

### D 3.1 Report sull'attività dell'implementazione dell'intervento [35]

Un report che racchiude tutti i risultati emergenti dall'esperienza di implementazione secondo un approccio psicologico. Il documento sarà in formato elettronico (di circa 30 pagine), in lingua inglese e italiana.

**Staff:** CPO, Comitato scientifico e comitato di lavoro, 2 RTDA di M-Psi/05 e M-Psi/06, 4 borse di dottorato, 5 borsisti (12 mesi), 2 assegnisti, un contratto da psicologo



## **WORK PACKAGE 4: DISSEMINAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI PROGETTO DURATA: M 1 – M 36**

Il WP4 perseguirà i seguenti obiettivi:

- 1) diffondere e valorizzare i risultati del progetto;
- 2) facilitare e promuovere l'utilizzo dei risultati del progetto in ulteriori ricerche e attività di intervento;
- 3) comunicare i risultati del progetto, i relativi dati e la metodologia ampiamente agli altri Atenei a livello nazionale e internazionale;
- 4) garantire la sostenibilità dei risultati del progetto, assicurando l'accettabilità e la trasferibilità delle strategie e degli approcci sviluppati

Tutta la partnership contribuirà al successo di questo WP condividendo le loro reti e contatti complementari a livello nazionale ed europeo.

Al fine di facilitare il processo e garantire il successo, il WP Leader sarà responsabile di definire un processo per garantire che ruoli, responsabilità, attività, milestone e misure di valutazione siano adeguatamente descritti nel DCEP che guiderà l'intera implementazione del WP.

### **T4.1 Progettazione delle strategie e degli strumenti di diffusione e comunicazione (M1-3)**

Per raggiungere con successo gli obiettivi di questo WP, il team progetterà una concisa strategia di disseminazione e comunicazione.

### **T4.2 Conferenza internazionale di presentazione (M 4 – 7)**

Un primo gruppo di attività di disseminazione e comunicazione sarà realizzato all'avvio del progetto e all'inizio di ogni WP. La diffusione e la comunicazione di lancio includeranno: 1 Conferenza di presentazione (1 giorno) che si terrà presso la sede dell'Università di Studi di Foggia (M7). L'avvio dell'intero progetto e di ogni WP sarà segnalato e pubblicizzato attraverso volantini, pubblicità su riviste, bollettini on-line e link a siti amici; All'inizio del progetto verrà realizzato un logo riconoscibile.

### **T4.3 Diffusione e comunicazione in itinere (M8 – M33)**

Questo compito sarà realizzato al fine di diffondere i risultati parziali e le attività del progetto. Nell'ambito di tale task verranno realizzate le seguenti attività: partecipazione a congressi nazionali e internazionali sui temi chiave del progetto, articoli su riviste internazionali e peer-reviewed; sarà aperta una pagina dedicata al progetto sui principali social network (Facebook e Twitter) e un gruppo aperto dove condividere risultati e attività; un sito web; un bollettino periodico; Video-presentazioni.

### **T4.4 Diffusione, comunicazione e valorizzazione dei risultati (M 34 – M 36)**

I risultati raccolti durante ogni WP all'interno di ogni report finale del WP confluiranno nella realizzazione di un kit di disseminazione, utile per diffondere la conoscenza dei risultati del progetto e massimizzare l'impatto sociale. A tal fine, il kit di disseminazione includerà un opuscolo illustrativo e gli strumenti sviluppati nell'ambito del WP3. Inoltre, verrà sviluppato e incluso nel kit un manuale per l'implementazione del progetto. Consisterà in una serie di linee guida pratiche per l'applicazione del progetto in altri contesti accademici. Il kit di divulgazione, realizzato anche in formato e-book, prodotto sarà pubblicato in 1.000 copie e sarà distribuito all'interno della rete che ogni Partner ha costruito nel proprio contesto locale oltre che durante una Conferenza Internazionale Finale di 2 giorni al termine del progetto.

## **MILESTONE**

### **M5 - Campagna di comunicazione incisiva**

Sviluppo di un chiaro piano di disseminazione che consentirà l'inizio delle attività di disseminazione.

### **M6 - Conferenza di presentazione**

La conferenza di presentazione segnerà il lancio del progetto.

### **M7 - Manuale utente per implementazione del modello teorico – applicativo dell'Academic Wellbeing**

Verrà fornito un manuale per l'implementazione del modello di teorico-operativo dell'Academic Wellbeing

### **M8 - Conferenza Internazionale Finale**

Una conferenza per diffondere i risultati ottenuti dal progetto e segnerà la fine del progetto.

## **DELIVERABLE**

### D 4.1 Presentation Conference (M4)

Una giornata, che si terrà presso l'Università degli Studi di Foggia, coinvolgendo un ampio numero di stakeholder. Sono previsti un massimo di 150 partecipanti. Un programma della conferenza sarà preparato e diffuso almeno 40 giorni prima dell'incontro. Durante l'incontro i partecipanti firmeranno una lista di presenze. Un membro del CPO terrà un promemoria della conferenza. Il risultato atteso sarà la diffusione del progetto e sarà valutato l'interesse accademico ottenuto anche attraverso la diffusione di giornali, newsletter, siti di ateneo e pubblici. Per l'incontro verrà utilizzata la lingua italiana. La conferenza di presentazione durerà 6 ore.

### D 4.2 Articoli su giornali e riviste scientifiche (M 35)

Articoli di divulgazione (almeno due) su riviste scientifiche internazionali di non meno di 12-15 pagine ciascuno.

### D4.3 Kit di diffusione (M35)

Manuale d'uso (massimo 20 pagine), un e-book. 1.000 CD/DVD, comprensivi di opuscoli illustrativi in formato elettronico, in lingua inglese e italiana.

### D4.4 Conferenza Internazionale Finale (M35)

Due giorni, che si terrà presso l'Università degli Studi di Foggia. Sono previsti un massimo di 150 partecipanti. Durante l'incontro i partecipanti firmeranno una lista di presenze. Un membro del CPO terrà un promemoria della conferenza. Per l'incontro verrà utilizzata la lingua inglese. La Conferenza Internazionale Finale durerà 6 ore per ogni giorno.

### D4.5: Piano di sostenibilità (M36)

Un documento interno, da condividere all'interno della Partnership, al fine di definire strumenti e canali per garantire una corretta valorizzazione e sostenibilità dei risultati.

### D4.6: Manuale divulgativo per la promozione di Academic Well-being (M36)

Pubblicato da un editore internazionale in lingua inglese.

**Staff:** CPO, Comitato scientifico e comitato di lavoro, 2 RTDA di M-Psi/05 e M-Psi/06, 4 borse di dottorato, 2 assegnisti

## **WORKPACKAGE 5 VALUTAZIONE DEL PROGETTO (M1-36)**

Il WP5 comprende diverse attività che consentono di valutare l'attuazione del progetto e la sua capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati. Lo scopo della valutazione è duplice:

- a) sommativo
- b) formativo (monitorare il processo a mano a mano che si sviluppa).

L'approccio adottato sarà partecipativo, al fine di impostare un toolkit di valutazione da utilizzare per valutare le attività chiave del progetto e i suoi risultati.

Particolare attenzione sarà rivolta alla rilevazione del benessere e dell'impatto delle misure proposte nelle diverse fasi del progetto: ex ante, in itinere, ex post.

### **T5.1 Istituzione del Board di valutazione (M1)**

Un board di valutazione sarà istituito durante il KoM (M1). Sarà presieduto da XX e composto da XX. Il board sarà incaricato di sviluppare le procedure che garantiscono la qualità del progetto durante l'attuazione del progetto, che saranno raccolte nel Piano d'azione di valutazione, che sarà lo strumento guida per le attività di monitoraggio e assicurazione della qualità all'interno del progetto.

### **T5.2 Valutazioni periodiche (M3-M36)**

Sarà preparata e discussa una revisione degli strumenti e delle misure che saranno applicate nella fase di ricerca sul campo (T 2.2; T 2.3; T 2.4) nonché saranno predisposte degli strumenti valutazione e soddisfazione per le attività previste nella T 2.4.

**Il questionario self report** costruito nella task 2.3 sarà risomministrato a termine della Task 3.2, al fine di valutare l'impatto dell'intervento sul benessere accademico.

A termine dei focus group tematici e di unità di lavoro previsti (T 2.3) e delle sessioni di comunità di pratica (T 2.4) verrà proposto ai partecipanti **un questionario di auto-riflessione** per valutare la loro esperienza, nonché rilevare gli aspetti degli incontri per loro maggiormente salienti. La valutazione delle attività di ricerca includerà protocolli di osservazione redatti durante le attività gruppal (focus tematici, focus per unità di lavoro e comunità di pratiche) previste nella T 2.3 e T 2.4

Le attività del WP3 saranno costantemente monitorate e valutate con protocolli di osservazione e resoconti verbalizzazione da tutti i professionisti coinvolti. [La valutazione del WP3 sarà rivista e completata in relazione alle attività che verranno concordate]

Infine, sarà preparata e resa disponibile **una scheda di valutazione delle attività di intervento** implementate sviluppati nell'ambito del progetto (WP3) per coloro che utilizzeranno gli strumenti in futuro.

### **T5.3 Kit di strumenti di valutazione (M34-36)**

Un kit di strumenti di valutazione includerà questionari, griglia di interviste individuali e gruppal, protocolli di osservazione e tabelle di indicatori che saranno utilizzati per la valutazione delle attività di ricerca e di intervento proposte.

## **DELIVERABLE**

### **5.1. Il piano di valutazione (M 1)**

Piano di valutazione, comprensivo di griglie di interviste, questionari, schede di riflessione, indicatori e misure per la valutazione in itinere. Per la valutazione saranno previsti metodi quantitativi e qualitativi e un approccio partecipativo.

### **5.2 Report di valutazione dei risultati e metodi utilizzati (M 12, M 24, M 35)**

I rapporti (M12, M24, M48) raccoglieranno i risultati delle attività di valutazione svolte nell'ambito di ciascun compito principale del progetto. I report descriveranno gli obiettivi, le azioni e i suoi risultati. Includeranno

misure qualitative e quantitative utilizzate, informazioni dettagliate sulla valutazione di ciascun WP di implementazione.

### 5.3 Kit di valutazione (M 36)

Il kit di strumenti di valutazione sarà un pacchetto completo che comprende gli strumenti utilizzati, i loro obiettivi e le istruzioni per utilizzarli in base a obiettivi e indicatori specifici. Raccoglierà gli strumenti utilizzati nelle attività del progetto.

**Staff:** CPO, Comitato scientifico e comitato di lavoro, 2 RTDA di M-Psi/05 e M-Psi/06, 4 borse di dottorato, 2 assegnisti

## TABELLA COSTI DEL PROGETTO

Attività	Voci di spesa	unità	Budget
Attività per WP1 -Project management & coordination	Coordinamento scientifico	2	25.000,00
	Coordinamento amministrativo	1	12.500,00
	Comitato scientifico	8	80.000,00
	Gruppo di lavoro	da definire	125.000,00
	2 RTDA di M-Psi/05 e M-Psi/06	2	305.267,52
	Posizione eccellenza internazionale	1	135.000,00
Attività per WP2 Ricerca preliminare e attività di costruzione dell'intervento	4 borse di dottorato (Durata 3 anni)	4	251.612,00
	6 borsisti (durata: 12 mesi)	6	90.000,00
Attività per WP3 Intervento multidimensionale per il benessere accademico Attività di omogeneizzazione e formazione della equipe di intervento	6 borsisti (durata: 12 mesi)	6	90.000,00
	2 assegnisti (durata 12 mesi)	2	48.000,00
	1 contratto da psicologo	1	20.000,00
	attività di formazione del comitato scientifico		20.000,00
Seminario di discussione dei dati preliminari con esperti internazionali	Organizzazione ed esperti internazionali	6	12.000,00
Attività per WP4 Disseminazione delle attività di progetto	2 assegnisti	2	48.000,00
Attività di disseminazione	Conferenze		20.000,00
Attività di disseminazione	Pubblicazioni su riviste interazionali		10.000,00
Attività di disseminazione	Manuale		7.620,48
<b>TOTALE</b>			<b>1.300.000,00</b>

