

Capaci di lavorare in gruppo:

-dalle difficoltà alle risorse

-dai conflitti alla creatività

TESTI DEL CORSO F.A.D. DI EDUCAZIONE CONTINUA SENZA MONITORAGGIO
Attribuzione di 14 crediti per tutte le professioni sanitarie mediche e non mediche

Testi realizzati a cura del Dott. Manzotti Felice Agostino e del
Dott. Molteni Maurizio Francesco

“Fango:... l'energia che si scatena in un contatto”

L. Jovanotti

Contributi circa:

- Le tappe di un affiatamento: dall'egocentrismo alla collaborazione;
- Preparo prima nel pensiero il successo della mia riunione;
- L'insorgere della competizione: fattori interni ed esterni;
- Dalle impotenze alle forze di un gruppo che lavora all'unisono;
- Storie di vittorie insieme;
- Il sabotatore e gli altri che invece “ci tengono”;
- Capisci “Roma per toma”: la manipolazione nelle comunicazioni;
- Percorsi d'integrazione tra le diverse professionalità;
- Dal comportamento animale/etologia un questionario per agevolare le dinamiche di gruppo;
- Una fiaba: “Avete mai visto un frutteto?”

...Smettere di lamentarsi
che l'unico pericolo che senti veramente
è quello di non riuscire più a **sentire niente:**
il battito di un cuore dentro al petto,
la passione che fa crescere un progetto,
l'appetito, la sete, l'evoluzione in atto,
l'energia che si scatena in un contatto.
io lo so che non sono solo
anche quando sono solo,
e rido e piango e mi fondo con il cielo e con il fango

Lorenzo Jovanotti Cherubini

Per iniziare a trattare delle dinamiche di gruppo partiamo con qualcosa di concreto, come... i piedi per terra o meglio ancora in una terra bagnata come... il Fango di Jovanotti!

Questa bella canzone è piena di altrettanti stimoli/simboli che ben si sposano con l'argomento del lavorare in gruppo: come già anticipato dall'introduzione al Corso FAD ospitata da Riabilitazione Oggi il curare, interessarsi alla salute dell'altro, diventano sempre meno "fatto" individuale e sempre più un affare/coinvolgimento comunitario.

L'atto terapeutico viene consumato tra le mani, le parole, le emozioni di utenti e "soccorritori" in un rapporto numericamente decisamente significativo a favore di questi ultimi. Oggi si lavora sostanzialmente in équipe, si prosegue l'intervento dell'operatore che ci ha preceduto e si lascia il suo completamento ad altri. Le "consegne" si sono ampliate in tempistica e significato: PAI, PEI, programmazioni, verifiche, coordinamento...Sarebbe stato addirittura impensabile fino a poco tempo fa l'indicazione di alcune regioni alla partecipazione alle stesse riunioni di alcuni parenti di utenti come a suggellare questo prendersi cura a 360° della consapevolezza circa le migliori strategie da impiantare nel campo del benessere.

Capiamo allora la ricchezza ed insieme le difficoltà che si possono riscontrare nell'integrazione tra le differenti figure professionali chiamate ad interagire, a collaborare, ad intuire, a mediare...

Non dobbiamo scomodare T.Thompson per affermare: "...Dalla nascita fino alla morte, le relazioni sono il nucleo della nostra esistenza. Siamo concepiti nell'ambito di una relazione, nasciamo in una relazione e viviamo la nostra vita nelle relazioni".

Dall'incontro dello spermatozoo più forte e veloce con l'ovulo, dall'accarezzamento del pancione di entrambi i genitori, dalla presa dell'ostetrica, dal primo sorriso/ pianto e abbracci a cielo aperto...a tutto ciò che entra in relazione con me contribuisce alla formazione dell'identità, un altro modo per definirmi come essere bello che partecipa al pulsare del mondo inevitabilmente condividendone penurie e risorse. Nel passaggio dal singolo al gruppo vengono confermate, smentite o con sorpresa scoperte nuove "realtà" di me (intuizioni, reazioni, coinvolgimenti) di cui probabilmente non avrei mai fatto esperienza in solitudine...

...Smettere di lamentarsi: gli psicanalisti sanno che la lamentazione è il linguaggio della depressione, di chi tira in basso,... quelli che pare non ci provino neanche più perché preferiscono la sicurezza del galleggiare in solitaria, in porto all'imprevedibile regata nel libero mare delle mille possibilità.

Dalla non vita del nulla e da quelli che vivono ma nel pericolo di non **sentire niente** siamo chiamati dal fluire del tempo a prestare ascolto **al battito di un cuore dentro al petto** proprio ed altrui, ad alimentare **la passione che fa crescere un progetto**, a percepire il giusto **appetito e la sete** di bisogni a volte intontiti da condizionamenti e ritmi che poco si addicono all'umano.

L'evoluzione in atto: quante invenzioni che hanno prodotto nuovi oggetti (ad esempio quella della mountain bike) nascono da un gruppo di lavoro, da somme d'intervento a più mani, in tempi diversi; non è poi così matematicamente certo che chi fa da se fa per tre: provate a spostare un armadio da soli o in compagnia...a vivere un'esperienza gioiosa o luttuosa e non avere l'opportunità di dividerne la soddisfazione od il peso con un "vicino stretto"!

Come possiamo poi non commentare il contenuto "esplosivo" dell' **Energia che si scatena in un contatto ...**

Contatto fisico ed emotivo come nascita e mantenimento di un momento/vicinanza quasi...magico! R. Spitz nel suo libro circa il primo anno di vita ha senza alcun dubbio evidenziato che non si supera tale età senza aver immagazzinato sufficiente affetto tramite parole ed "accudimenti".

Dopo le prime coccole formative e rassicuranti, proviamo continuamente esperienze "energetiche" attraverso il contatto con il resto del mondo: dall'individuo alla comunità o meglio non si da individuo senza comunità; chi pensa di essersi "fatto" da solo forse si dimentica che almeno il latte qualcuna/o gliel' ha procurato.

In base alle sensazioni di ritorno, ad una sorta di feedback emotivo che percepisco nel relazionarmi prendo le misure della realtà e della mia differenziazione dal resto che non è me.

E l'adolescenza? Papà stai zitto in macchina mentre mi accompagni al cinema con le mie AMICHE se no mi fai fare delle figure... Amicizie, essere accettato dal gruppo dei pari con pari abbigliamento e modi del dire... accettare gli altri, accettare se stessi, il primo amore, il secondo che si scorda.....

Gruppi, compagnie, riunioni d'èquipe fino allo sperimentare l'eccellenza di un gesto di squadra descritto mirabilmente da M. Novak:” *Quando un gruppo di individui si concretizza come una squadra e inizia veramente a comportarsi come un tutt'uno a 5 o a 11 teste piuttosto che come un aggregato di 5 o di 11 individui, si riesce quasi a percepire fisicamente l'istante in cui questa fusione avviene;*

è un nuovo tipo di realtà che giunge a manifestarsi su un nuovo livello di consapevolezza umana. Una squadra di pallacanestro, ad esempio, può entrare ed uscire molte volte da questa condizione nel corso della medesima partita; e ogni giocatore così come l'allenatore e i tifosi, possono accorgersi della differenza...e per coloro che hanno fatto parte di una squadra che ha conosciuto il tutt'uno l'esperienza è indimenticabile, è come aver raggiunto, anche solo per un momento, un più alto livello di esistenza; un'esistenza che è proprio come dovrebbe essere.”

Ci verrebbe da dire che, quando il livello dell'incontro raggiunge l'apice del suo comodo e intenso fluire, si possa scoprire una sorta d'empatia sociale, di ATMOSFERA “psicofisicocreativa condivisa” in cui appunto il prodotto della gruppo va ben oltre la somma di quanto singolarmente ognuno ha messo in campo. C'è la percezione forse di un moltiplicatore che si autogenera all'interno di quel gruppo e mette in grado di andare oltre gli obiettivi prefissati, talvolta superandoli. Citiamo come parallelo il Concilio Vaticano II°: doveva durare mesi e con l'approvazione di testi già decisi ma quell'èquipe di 2450 vescovi e cardinali riuniti così numerosi per la prima volta nella storia “partorirono” documenti inediti e moderni ancor oggie ci lavorarono creativamente per 3 anni...

Io lo so che non sono solo anche quando sono solo... Nel gruppo porto la mia “invadenza” come presenza positiva e costruttiva ma anche con le mie “psicodinamiche” a volte imprecise, speriamo raramente inficciate da fenomeni tipo proiezioni,... tentativi di primeggiare... aver sempre ragione... Qualcuno può anche soffrire la socializzazione ma preferiamo ragionare in positivo: la forza del gruppo può risultare “seducente”, smuovere resistenze, trainare, invogliare, motivare, rinsaldare, provocare il superamento di limiti “indotti” da abitudini infantili, da ambienti troppo “sicuri e sempre giusti”, di modalità non più idonee per il proprio livello di crescita...e per il livello di crescita del gruppo stesso!

Nell'èquipe posso portare dentro ciò che mi porto dentro: sono il risultato di tutte le relazioni fin qui esperite e le mie parole lo riveleranno subito ai più attenti... Si potrebbe affermare che nella vita pochi sono i momenti in cui si è radicalmente soli e per fortuna: un conto è un proficuo spazio/tempo dedicato a se stessi (rilassamento, hobbies, meditazione, camminate nella natura, musica, arte...) per ri-caricarsi, un altro è l'isolamento per incomunicabilità o vittimismo.

...E rido e piango e mi fondo con il cielo e con il fango: l'unità del gruppo non è mai una sorta di fusione in cui è facile perdersi o perderne l'indirizzo, lo scopo della sua “riunione” a meno che non lo si voglia intenzionalmente. Ci si fonde nel senso di lasciar perdere il piacere della gratificazione personale a vantaggio della GRATIFICAZIONE del gruppo stesso inteso come raggiungimento del successo di tutti, sia concreto che di soddisfazione “umorale”. Con il cielo e con il fango, toccare il cielo con un dito, mischiare il sacro con il profano... Il gruppo come posto “fisico” che ad un certo punto non sta più nella pelle della sua fisicità ma trascende in dimensioni nuove, anche diverse assai dai loro “genitori”: idee, soluzioni, innovazioni, scoperte, creatività, intuizioni, scintille...

Scopo del presente corso è quindi quello “modesto” di trasmettere ancora passione circa quella “cosa” che chiamiamo... con il... “lavorare insieme”: ma ne vale ancora la pena? Accenniamo qui subito un tentativo di risposta: sì!

Perché?

Perché il gruppo è per sua natura contagioso: quando una squadra segna la gente a casa si abbraccia, si fa festa nelle piazze per una finale...l'ENERGIA CHE SI SCATENA IN UN CONTATTO!

“Quando entriamo poi nell’esperienza dell’ammalarsi, del soffrire o del curare, la tenda si anima per tutti di una particolare agitazione; diventa un luogo molto affollato e confuso in cui accanto ai personaggi familiari del passato che ci hanno amato, formato e guidato ritroviamo altri personaggi nuovi che via via diventano familiari: per l’operatore i colleghi, i malati e i loro parenti; per il paziente gli operatori, i familiari, gli altri ricoverati e gli amici; per i familiari i propri congiunti e gli operatori che sono i continuatori del lavoro che compivano a casa...Ogni nuova esperienza infatti non modifica solo gli ospiti o il personale che le compie ma è sempre un’ulteriore definizione del “chi siamo” e del “cosiammo qui a fare” di un servizio e introduce pensieri, sentimenti, tecniche nuove che si spendono poi nel quotidiano lavoro di reparto” (G.Braidì).

A) Le tappe di un affiatamento: dall'egocentrismo alla collaborazione

Un piccolo input per “testare” l'affiatamento di una équipe di lavoro rilevabile, ad esempio, in una RSA?

Potrebbe bastare il chiedere al primo operatore un'informazione sul suo procedere assistenziale e/o sanitario: se prevale nella risposta il “noi” del reparto su l’io” del singolo o della categoria professionale d'appartenenza... siamo sulla strada ottimale della conferma che lì dentro c'è una buona identità condivisa d'intenti, senso, scopi, riconoscimenti e significati.

Non è più il singolo quindi che cura ma ne diventa solo “la mano” di un “corpo curante” più vasto. Non può reggere il pur bravo infermiere per molto tempo: cessato il fuoco dell'innamoramento circa il nuovo ambiente percepirà prestissimo il fuoco del burnout; in realtà nei luoghi carichi di frammentazione come quelli dove la patologia prova pesantemente il normale fluire del benessere e delle comunicazioni affettive non è mai sufficiente una risposta non vagliata almeno da un'équipe ristretta ed anche “supervisionata”. Persino la creatività paradossalmente non nasce spesso da un'improvvisazione: quelle maggiormente efficaci esplodono in un contesto protetto di “regole scelte e condivise” in cui ci si sente liberi e sicuri nell'esporsi, nell'esprimersi perché lì il giudizio è rarefatto, la critica bellicosa spenta, l'accettazione e l'innovazione sono conquiste di quella casa e dei suoi residenti.

Ogni gruppo che lavora e specie in ambito medico, psicologico o riabilitativo ha bisogno di individui che “sanno” della relazione tra loro. Infatti, non solo dalla somma coordinata delle loro competenze, non unicamente dalla comune conoscenza degli strumenti del lavoro o delle patologie, non il sapere preciso circa il dove e come mettere le mani portano al successo... In un'équipe di lavoro prima di tutto occorre che le persone si mettano in condizione di sviluppare sinergia. La parola deriva da “sunergo” che significa “collaboro con”. Se risulta ovvia la buona e rapida intesa col collega nell'urgenza di un pronto soccorso meno scontata, è il luogo e il tempo da cui nasce la predisposizione del singolo a questa comunanza di prontezza di spirito, a questa energia giovanottiana... che si scatena in un contatto. Esiste quindi una “sinergia arcaica” prima personale senza la quale non si danno sbocchi collaborativi produttivi. F.Fornari parla di “buona famiglia interiore” e A. Bauleo “gruppo interno”: l'idea della buona famiglia interiore come tenda appunto in cui sono presenti e vivono dentro di noi tutti i personaggi importanti della nostra vita. Addirittura in altre specie troviamo impresse tracce di un imprinting parentale indelebile. Eccone alcuni esempi:

- Una ricerca di un' università inglese ha evidenziato come le vecchie foglie prima di cadere "informino" quelle giovani di ricordi e li tramandino di generazione in generazione. Come da pubblicazione su Nature, pare che prima di staccarsi e morire, ogni foglia "trasferisca" alle appena nate, tutte le informazioni di cui è in possesso e indispensabili per sopravvivere, come quelle relative a luce, umidità dell'aria e livello di anidride carbonica. L'esistenza di una tradizione culturale delle foglie è stata osservata per la prima volta dai biologi di Sheffield, studiando una piantina di *Arabidopsis thaliana*. Grazie a questo passaggio di consegne le foglie neonate modificano e adattano il numero dei pori che si trovano sulla loro superficie e che utilizzano sia per la fotosintesi, sia per mantenere l'equilibrio ottimale di acqua.

- Dal libro di Jean Marie Pelt -"Le piante vita amori e problemi", apprendiamo che: "*Dal fiore semplice a quello composto , dal nido d'insetto all'alveare , dalla casetta in campagna al grande collettivo urbano , al sommo dei grandi assi biologici , la tendenza alla concentrazione , all'organizzazione comunitaria e alla socializzazione si afferma sempre più nettamente sia nella pianta che nell'insetto o nell'uomo .*

Non a caso spesso i grandi concentramenti umani vengono definiti anche "alveari". Pelt prosegue: "*In primo luogo , gli individui , i primissimi esseri formati negli oceani ai primordi della vita consistevano in un'unica cellula dal contenuto indifferenziato... Si perfezionarono poi per miliardi di anni , fino a formare le cellule "moderne", in cui molti minuscoli organi svolgono ciascuno il preciso incarico loro assegnato. Poi si "socializzarono" da esseri monocellulari si a quelli pluricellulari... Si formano tessuti e organi ciascuno dei quali ha una sua precisa funzione, come il cervello, il cuore, i reni, il fegato o nelle piante le radici, i fusti, le foglie e i fiori. L'organismo diventa una macchina complessa, con funzioni prevalentemente equilibrate e capace delle più brillanti prestazioni. Dall' "organismo individuale" all'organizzazione sociale il passo è breve, giacché il corpo sociale seleziona anch'esso i suoi organi in base alla legge sempre attuale della divisione e della distribuzione del lavoro: ogni organismo, ogni professione assolve l'incarico che gli spetta, a vantaggio di tutta la società."*

E per quanto riguarda l'essere umano? Renee Spitz nella sua opera già citata ci indica chiaramente come il rapportarsi del bambino con i suoi genitori sia alla base del suo muoversi poi nei rapporti sociali esterni alla famiglia. Anche gli studi di Grof sugli stili di nascita riportano approfondite riflessioni su come il tipo di parto vissuto dal bambino porti con sé degli impulsi, alcuni imprinting emotivi che si riproporranno poi nella socialità della vita adulta. Già prima della nascita è possibile per il futuro neonato "provare" un rapporto significativo con i genitori, i quali, parafrasando il discorso delle foglie fatto poco sopra, gli trasmettono le informazioni utili per diventare "un futuro albero". Affermazioni supportate da altre ricerche: qui citiamo Bernard This col suo libro. " Come nascono i padri" (Edizioni Laterza) e un contributo del musicoterapeuta Tomatis. B. This scrive : "*In utero il bambino percepisce la voce del padre e i suoni gravi lo sono più facilmente degli acuti. Dopo la nascita la voce del padre legata alla sicurezza fetale, esercita effetti rassicuranti sul bambino, effetti non apprezzati a sufficienza... grida di meno.. si calma più facilmente "* . Racconta di un esperimento in cui s'invitava il padre a ripetere alcune parole: " sorridi, stai bene" al bimbo ancora nel grembo materno, in una serie scadenzata ben precisa. Alla nascita, le stesse parole di nuovo pronunciate sono risultate foriere di calma per il neonato: segno che il bambino riconosceva quelle parole.

Circa la musicoterapia con bambini che hanno dei problemi di udito Tomatis approfondisce il rapporto tra la voce della madre e il feto: *“Egli parte dal presupposto che il feto ode e ascolti la voce della madre che non è solo un "nutrimento emotivo", ma è anche uno strumento che lo prepara ad acquisire il linguaggio che utilizzerà dopo la nascita. Tomatis ha ipotizzato che, a causa dell'ambiente acustico dell'utero (costituito dalle pareti dell'utero stesso e dal liquido amniotico), il feto può udire soltanto i registri più alti (o frequenze) della voce materna. Basandosi su questo assunto ha elaborato un modo di escludere le frequenze più basse della voce materna allo scopo di simulare l'esperienza di ascolto intrauterino. La voce della vera madre (o, in sua assenza, di una sua sostituta) viene perciò filtrata per renderla quanto più possibile simile ai suoni uditi dal feto nel grembo materno. Riproporre la voce filtrata della madre offre al bambino la possibilità di essere "riprogrammato" a livello acustico. È una maniera simbolica di rivivere tutte le fasi di sviluppo che portano al linguaggio, nella speranza di recuperare le fasi andate perdute. L'obiettivo è anche quello di destare il "desiderio" di ascoltare in modo attivo, un modo cioè che Tomatis ritiene ben diverso dall'udire passivamente. Questo "desiderio di ascoltare" (suscitato e sollecitato dalla voce della madre) rende possibile ricostruire la meccanica dell'ascolto. Non bisogna dimenticare che il feto ode i suoni che gli giungono attraverso il liquido amniotico, mentre il bambino ode i suoni che gli giungono attraverso l'aria.*

Imitando questo processo evolutivo, si porta gradualmente il bambino dai suoni filtrati ad alta frequenza ai suoni non filtrati a frequenza mista, continuando fino a che è in grado di ascoltare l'intera voce non filtrata della madre e di comprendere quello che gli viene detto: ed è questo il momento che gli operatori chiamano la nascita sonora."

Ma la socialità tra genitori e figli non si limita ovviamente alla parte fisica del rapporto e si estende prevalentemente alla sfera emotiva. Il bambino cresce non solo perchè è nutrito con il latte materno fino allo svezzamento o perchè le persone si relazionano con lui attraverso il suono delle parole ma cresce soprattutto perchè il tutto viene veicolato dagli e tra gli affetti. Senza un punto di riferimento attraverso il quale scambiare emozioni in un rapporto è difficile che il bambino dia la sua coloritura emotiva agli oggetti e alle persone che incontra nella sua evoluzione. L'emozione trasforma, il recepito, il provato in PERCEZIONE, in SIGNIFICATO, in SENSO. Qui solo accenniamo a come, nel nostro “professionale quotidiano” in cui ci rapportiamo alla persona che è diventata anche paziente o utente di un servizio, ci ritroviamo a comunicare con lei e con i colleghi del gruppo di lavoro con lo stesso “abecedario emotivo” che ha conosciuto le prime lettere ai nostri stessi albori della vita. Di nuovo Spitz si rifà a un interessantissimo lavoro di M. Von Senden: esamina l'inizio e lo sviluppo della percezione visiva in individui che sono nati ciechi a causa di una cataratta congenita, operati in età posteriore e che tecnicamente dopo l'intervento, avrebbero potuto vedere. Ci racconta cosa accadde a quelle persone, fornendoci importanti intuizioni sulla necessità vitale di un rapporto con le figure di riferimento, per dare significato alle esperienze e percezioni emotive raccolte dal bambino nella sua evoluzione. " *La maniera in cui questi pazienti descrivono la loro prima esperienza di percezione visiva , ci fornisce delle preziose informazioni. Il caso n. 65 , una ragazza di diciotto anni " vedeva ma non riusciva a distinguere niente se non una quantità di diversi tipi di luce. Non riusciva nemmeno a comprendere che queste nuove e strane sensazioni provenivano dai suoi occhi , finchè non ne fece la prova chiudendo le palpebre e accorgendosi che ciò arrestava le sensazioni.*

Questa descrizione che è tipica della maggior parte dei casi esaminati, ci sembra un documento estremamente suggestivo per la comprensione di ciò che il neonato può sperimentare quando vede per la prima volta la luce del sole o piuttosto quando apre per la prima volta gli occhi: 1) la percezione sembra che cominci come una totalità e le varie modalità percettive debbono essere separate una dall'altra nel corso dello sviluppo; 2) la percezione nel senso in cui percepiscono gli adulti, non è presente fin dall'inizio; deve essere acquisita, deve essere appresa... Questi assunti trovano la conferma nella seguente citazione riferita dal chirurgo a proposito del paziente numero 17 il quale quando aprì gli occhi per la prima volta, il terzo giorno dopo l'operazione, domandò al paziente che cosa poteva vedere; rispose... un' estensione di luce, in cui tutto appariva monotono confuso e in movimento. Egli non poteva distinguere gli oggetti". Gli esempi di Von Senden dimostrano che l'uomo acquisisce una percezione visiva attraverso l'apprendimento. Noi ci domandiamo: quale apprendimento e come avviene? Spitz stesso di nuovo risponde alla domanda: " Von Senden riferendo i suoi casi afferma parecchie volte che i pazienti operati, per apprendere e vedere devono essere emozionalmente coinvolti. Il lettore ricorderà che noi consideriamo l'emozione nel quadro delle relazioni oggettuali, come il più potente incentivo all'apprendimento. E' ovvio, per esempio, che nei casi citati da Von Senden, la capacità di vedere doveva essere acquisita lentamente attraverso un processo di apprendimento in un ambito di esperienza affettiva fornita da relazioni". Si sa che il bambino impara per imitazione, ma la sua originalità, il suo stile personale che poi porterà nel mondo e nel rapporto con gli altri, quanto gli derivano dal patrimonio di rapporto sociale con le sue generazioni precedenti ?

E ancora : è possibile che lo stile emotivo respirato dal figlio nel rapporto con i genitori, possa in qualche modo ripresentarsi in maniera metamorfosata arricchita e nuova nel suo comportamento adulto?

La risposta a nostro avviso è affermativa; non mancano del resto altri esempi anche illustri... Dalla Rivista "Cuore e salute" N°4 abbiamo una testimonianza molto particolare sulla nascita della cardiologia.

".....Ai medici divenne possibile diagnosticare le malattie del cuore solo dopo che vennero fatte tre grandi scoperte; la prima è dovuta a un medico austriaco di nome Auenbrugger figlio di un proprietario di osteria a Graz.

Si tratta di una manovra molto semplice, che oggi tutti i medici eseguono visitando l'ammalato, ma alla quale prima di lui nessuno aveva pensato.

Con il dito medio della mano piegato a martello Auenbrugger percuoteva lo stesso dito della mano sinistra appoggiato al torace del malato.

Con il suo udito finissimo, poichè oltre che un bravo medico era anche un valente musicista, egli riusciva a distinguere la differenza dei suoni, stabilendo se la zona percossa era areata oppure solida.

Provando e riprovando per sette anni Auenbrugger riuscì a differenziare il suono del polmone normale da quello prodotto dal polmone colpito da polmonite o con un versamento pleurico. Del versamento ne stabiliva perfino il livello.

Così la percussione del torace riuscì anche a stabilire la delimitazione dell'area del cuore, precisando se le sue dimensioni erano normali o ingrandite.

Quando fu sicuro della validità della percussione discusse il suo metodo in un libretto che presentò alle autorità mediche.

Anziché elogi, trovò incredulità e critiche e quando gli venne chiesto come avesse avuto l'idea della percussione del torace, rispose che gli era venuta vedendo suo padre che usava lo stesso metodo per stabilire il livello del vino e della birra nelle botti.

Paragonare l'arte medica a quella dell'oste venne giudicata una grave offesa per la scienza al punto che il povero Auenbrugger fu costretto a lasciare l'ospedale.

Si consolo' diventando un compositore di successo.

In vecchiaia ebbe la soddisfazione di vedere che tutti i medici di Europa eseguivano la percussione del torace"

Il Signor Godfrey N.Hunsfield (che di mestiere progettava lavatrici) ha raccontato di come gli era venuta l'idea dell'invenzione della T.A.C. (Tomografia Assiale Computerizzata).

Franco Fontanini nel suo articolo "Il sole sopra le brume" dalla rivista Antologia Cuore e Salute del 1986 spiega che

" l'idea viene all'ingegner Hunsfield dopo un colloquio con il radiologo che aveva in cura la zia.

Gli parve assurdo che tanti raggi x fornissero informazioni cosi scarse da non permettere di precisare la natura della malattia polmonare.

Riflettendo su questo calcolo' che una radiografia riportava non piu' dell'1% delle potenziali informazioni"

Chi ha visto la macchina per la T.A.C, del resto sa che assomiglia in un modo impressionante all'interno del cestello di una lavatrice!

La base della capacità di stare nei rapporti sociali e di starci con la propria originale identità, affiancata ed ottimizzata all'altrui, **il formare un gruppo di lavoro o di studio o di gioco**, risiede nella socialità del bambino con i suoi rapporti primari. Meno sarà interferita la socialità del figlio nei rapporti con i suoi genitori, più egli svilupperà da adulto, predisposizione alla collaborazione su un piano paritario.

Scrivono Mario Perini nella sua relazione al XX Congresso Nazionale CSeRMEG (Costermano, 24-26 ottobre 2008) sul tema "Le relazioni all'interno dell'equipe"

"Un'equipe chirurgica, ad esempio, è costituita dal chirurgo e dal suo assistente, dall'anestesista, da strumentisti, infermieri e altri tecnici; ciascuno ha un'idea precisa del proprio ruolo e di quelli degli altri e sa esattamente qual è il compito di ciascuno; è chiara anche la leadership del chirurgo, ma è altrettanto chiaro che nel momento in cui i parametri vitali del paziente superino una data soglia di pericolo la leadership passerà immediatamente all'anestesista, che la manterrà finché la crisi non sia passata..

*In un gruppo di lavoro motivato ed efficiente i diversi ruoli – e in particolare quello del leader – sono carichi di forti investimenti affettivi di tipo narcisistico. Entro certi limiti questi investimenti sono utili perché forniscono l'energia psichica necessaria per superare gli ostacoli e mantenere l'autostima nei momenti difficili. **Tuttavia perché la collaborazione sia possibile e sufficientemente stabile occorre che l'atteggiamento narcisistico venga mitigato e messo al servizio del compito**".*

Non è sempre facile che il narcisismo o il protagonismo personale possano essere messi da parte e mitigati al servizio del compito. Nel gruppo di lavoro spesso vengono proiettati quegli stili di rapporto che hanno caratterizzato i rapporti primari e ...dintorni.

Se il gruppo a volte viene definito come: "una piccola famiglia" allora dobbiamo tenere conto che in questa "piccola famiglia" vi sarà il gioco e l'assegnazione di ruoli parentali e filiali con i relativi vissuti di piccole e grandi gelosie, invidie, squalifiche, esclusività....

Reazioni di rivalità verso i propri colleghi, simili a quelle magari sperimentate con un fratello o una cugina, per l'idea di sentirsi "preferiti dal padre o dalla madre a favore dell'altro fratello o sorella." Sensi di ingiustizia talvolta oggettivi, ma talvolta fortemente sproporzionati verso il coordinatore.

Non dimentichiamo che i conflitti nei confronti dell'autorità possono addirittura diventare esplosivi se in questo rapporto si proiettano ad esempio tutte le ingiustizie che si pensa di avere vissuto (oppure che si è davvero vissuto) nei rapporti parentali.

Già, non proprio una cosa da poco se occorre mettersi tutti al servizio del compito per avere successo. E al paziente quale parente stretto possiamo ricordare? Con quale "zio" potrebbe prendersela ora abbigliato simbolicamente con un camice?

Nelle istituzioni che si fanno carico delle malattie è avvantaggiata una certa regressione che appesantisce i rapporti: è la capacità di trasformarla in crescita personale e professionale la sfida ed insieme la soddisfazione a cui siamo chiamati a rispondere.

2. Preparo prima nel pensiero il successo della mia riunione

Il contributo che segue riguarda in generale il ruolo del pensiero positivo inerente il fluire della vita ed in modo particolare di chi si occupa di relazioni d'aiuto, di riabilitazione. Gli stessi stimoli qui presentati sono da "augurare" a tutti gli approcci delle riunioni di équipe come terreno predisponente...buona terra...per buoni frutti. Anche il gruppo curante abbisogna di "cure" ed attenzioni come gli assistiti e forse più di loro: dal suo rifornimento dipende la "benzina" spendibile per le auto (utenti) che giungeranno alla stazione di servizio.

In tutte le "prestazioni sanitarie" e non, siamo tutti all'eterna ricerca di quello che oggi di moda viene detto empatia: entrare (èn) e percepire sentimenti (pathòs), emozioni, passioni, desideri... condividere cioè la vita e la vita che pulsa caratterizzata da elementi positivi come la creatività, la bellezza, gli affetti (anche un poco scassati), l'accoglienza, la fiducia, la gioia, l'abbondanza, la pace, l'entusiasmo, il movimento, la musica, la natura, la voglia per qualcosa...!

Pensiamo sia proprio vera l'affermazione che non sia tanto la morte l'esperienza soggettiva più negativa ma il morire soli; ... la vita è l'arte della vicinanza e la vicinanza non conosce né tempo... né spazio... perché la sua unità di misura è Altro; chiedetelo a due innamorati o ad una vedova se non si sentono vicini proprio ora all'amato che dista 400km o 400... anni luce...

La vicinanza e gli affari di cuore non possono essere limitati e tanto meno contenuti: al massimo qualcuno può cercare di studiarli meglio...auguri!

Vogliamo dire qualcosa circa la vicinanza partendo dai pensieri: ma i pensieri di chi? Del paziente? Dell'operatore? Ed i pensieri che c'entrano con la realtà?

Abbiamo appreso dalla neurofisiologia che un'azione avviene generalmente due volte: quello che facciamo "ora" altro non è che il pensiero di "prima", siamo oggi il "pensato" di ieri e domani saremo il "pensato" di oggi.

Solo nel campione la rapidità di connessione tra genialità, istintualità e motricità ha intervalli minimali, l'inconscio ed il conscio calciano alleati strategicamente...ma ce ne sono 2/3 soltanto per squadra e non in tutte!

Per migliorare una situazione/atteggiamento è quindi il caso di prestare "UN 'AMOREVOLE ATTENZIONE" a ciò che pensiamo per poter quindi modificare il risultato a cui tendiamo e la qualità di ciò a cui teniamo.

Non è sempre igienico vantarsi della "libertà" dei propri pensieri: qualche volta raggiungono il livello di anarchia e ribellione nei confronti del suo stesso padrone! Chiedetelo all'insonne che desidererebbe così tanto precipitare nelle braccia di Morfeo e invece si trova a fare i conti con un turbinio di pecore che non vorrebbe contabilizzare affatto ma che di fatto gli stanno già preparando un'altra notte bianca senza shopping.

Pensare pensieri sani!

Sembra un'affermazione banale, troppo semplice e scontata al punto... che sul podio dei farmaci più venduti in Italia compaiono da anni l'antidepressivo e/o l'ansiolitico.

Addirittura "ci hanno convinto" che è saggio conservare nella vita delle "sane preoccupazioni" per non farsi trovare impreparati nel caso di accadimenti negativi. Così ci si trova senza volerlo a respirare un clima culturale di "iperattenzione vigile" che fa accadere veramente, nei meno attrezzati, almeno una sindrome stressogena.

Provate a non partire immediatamente allo scattare del semaforo verde e avrete da subito il polso della situazione dello "stato emotivo" di chi vi segue a meno che non sia già su di un'ambulanza...

Il confine tra una valida considerazione dei dati di realtà ed il pessimismo è estremamente labile: basta una spruzzatina di sensi di colpa, aver commesso qualche umano errore nel passato, aver dato retta ad un giudizio restrittivo di qualche nostro vecchio insegnante, qualche etto in più sotto il gluteo o un menisco in meno, la folle idea che è meglio volare basso basso lento lento piuttosto che illudersi ed illudere ed il gioco della "autosuggestione negativa" è ben riuscito.

E' di Michelangelo, quello della cappella Sistina, l'affermazione "L'errore più comune non è mirare in alto ma in basso e centrare il bersaglio in pieno" e "Perdente non è chi arriva ultimo in una gara, ma chi si siede e sta a guardare" è della madre di Oscar Pistorius. E il film circa la legge 180 - *Si può fare*, di Giulio Manfredonia?

La prima vicinanza comincia da quella con se stessi e con i buoni pensieri a nostro favore.

Si è portati, specie chi lavora per la salute e nel sociale, a sostenere, guidare, incoraggiare gli altri e giustamente e con maggior zelo se questi stanno attraversando una momentaccio...E' naturale, è il nostro compito, abbiamo scelto noi questa professione...E così con gli amici, con i parenti: quanti kilocalorie di comprensione e disponibilità spendiamo spontaneamente e volentieri per i nostri simili? Quante belle pensate che ci escono dalla corteccia per aiutarli? Consigli, indicazioni, sostituzioni, perdoni...E verso di noi usiamo la stessa "generosità"? Ecco allora una "vocina" dell'inconscio che ci potrebbe subdolamente sussurrare: "...Ma se nutro un po' troppo la mia autostima poi non corro il rischio di incrementare il mio egoismo, il mio narcisismo?"

Il rischio di “dare” all’esterno sempre di più può portare invece all’eccesso opposto ovvero quello di non essere stati ancor più bravi, quasi ad inseguire quello che alcuni autori chiamano “delirio di onnipotenza”, “di sostituzione” caratteristico di alcune categorie professionali. Se non ci si sente sempre al top, se il nostro “giudice interno” (superIO) è clemente con tutto il mondo ma pignolo e assai solo con noi stessi, allora si può giungere all’autosentenza dell’autorimprovero, ad un’iniziale percezione d’inadeguatezza, stanchezza, facile irritabilità, respiri supplementari, addormentamenti stentati, alterazione del ritmo fame sempre in veglia, malavoglia... “Potevo stare più attento...non sono più quella di prima...la solita fretta...non sono mai stato portato per questa cosa...già da piccolo non...se sapessero cosa ho combinato a casa...che figura di... e se non passasse...ormai...”.

Se i pensieri di lunedì, sia consci che inconsci (chi si è preso la cura di contarli ne ha identificati circa 60.000 giornalieri e purtroppo una loro grossa fetta vengono ripetuti, rinforzandone l’efficacia, l’indomani) creeranno le condizioni delle azioni di martedì...preferiamo allora correre il pericolo mortale di credere che siamo anche noi persone speciali come lo sono tutti e ce lo ripetiamo nel nostro dialogo interno...

Amiamo e accettiamo quello che sappiamo essere e fare oggi e con questa carica e consapevolezza di valore ci avviciniamo agli altri e al futuro con la medesima fiducia e positiva considerazione. Possiamo esercitarci nel passare al vaglio il “materiale “che ci passa per la testa e/o ascoltare i pensieri degli utenti diventati già “parola” alla lente del: “Quello che ho pensato o sentito ha un connotato piuttosto negativo o positivo? Mi trasmette ottimismo o pessimismo? E’ un pensiero motivante o scoraggiante? Stimola un circolo vizioso o virtuoso? Mi farà provare blocco e paura o incentiverà la mia autostima? Aumenterà la mia voglia di partecipazione o mi isolerà ulteriormente? Faciliterà il recupero motorio o lo appesantirà? Sosterrà la propositività o agevolerà l’impotenza? “
Pensare pensieri sani!

Furono per primi il dott. Emile Coué a collegare autosuggestione a forza di volontà e poi J.H. Schultz a precisare una vera e propria tecnica, il quotato Training Autogeno, riprendendo le intuizioni di O.Voght, le leggi dei fisiologi W.H. Carpenter e A. Forel (ideomotoria e dell’ideoplasia) secondo le quali l’idea, l’immagine può determinare degli effetti non solo sui movimenti ma anche su tutte le funzioni vegetative.

Coué indicava l’autoripetizioni di frasi e immaginazioni/visualizzazioni come supporto al miglioramento (la più celebre: *Tous les jours à tous punti de vue de je vais mieux en mieux* andava ripetuta velocemente 20 volte al giorno e prima di coricarsi): il suo scopo era quello di consentire all’inconscio di ricevere ed accettare le suggestioni benefiche senza che l’interferenza potente del pensiero critico riuscisse a bloccarle (*ad es... E se anche questa notte non dormissi?*). Una sorta di training meno “ortodosso” e più “disponibile” rispetto al più rigoroso metodo del collega tedesco.

Pensare pensieri sani!

Stupendo l’intervento della dott.ssa Cornelia Kasper al convegno tenutosi ad ottobre all’ IRCCS - Istituto Nazionale dei Tumori di Milano dove consigliava sulla scia di quanto detto prima, un esercizio “preventivo” e di spessore circa l’importanza da restituire alla comunicazione delle emozioni, specie quelle più gradevoli (anche Vasco nell’ultimo cd canta a proposito della loro centralità : “*Ho fatto un patto sai con le mie emozioni, le lascio vivere e loro non mi fanno fuori!*”).

Potremmo chiamarlo esercizio dei fagioli: si tratta di prendere una manciata di legumi secchi e tenerli in una tasca; poi spostarne uno in un’altra ogni volta che si sente o che si vive durante la giornata un momento di gioia. Nel dopo cena si tirano fuori tutti i fagioli dalla seconda tasca e si racconta al figlio, al padre/madre o al partner quali sono stati i momenti di gioia rappresentati dagli stessi.

Non solo per noi, chi ha un tumore VIVE: prima di avere qualcosa si E’ qualcuno! Sono vivo prima della malattia, durante la malattia e per un po’ di gente si “ resta” anche dopo la malattia.

Comunicare pensieri sani, di gioia, anche in condizioni umano/fisiche al limite non sono barzellette: la “dottora” spende la vita e ricerca in prima linea, come tanti di noi, **una vicinanza emotiva che da senso, solleva, commuove, conforta, diverte** anche fino ai saluti finali.

Al contrario c'è gente con emocromo ok in giro ma con tasche senza fagioli e neanche lenticchie o piselli da raccontare.

Pensare pensieri sani per stare vicini agli altri. Qui è più facile e basta qualche accenno: gli operatori della salute e gli educatori abbiamo già visto come l'hanno nel sangue l'attitudine al sostegno. In riferimento ai pensieri possiamo condividere l'indicazione a farci più "caso" nello scoprire l'atteggiamento mentale che sta dietro una comunicazione verbale e non recapitatoci dal "nostro" utente. Potremo identificarle/classificarle in due colonne: una con il segno più e l'altra col meno.

Ci mettiamo la mano sul fuoco circa la certezza della nostra capacità quotidiana già operativa mentre ecologicamente ricicliamo il bidone dell'umido e del secco rappresentati dalle "pensate in bianco e nero" ... in un presente un poco più sano e a colori:

- Incitiamo;
- diluiamo la quantità di nero esagerata spesso presente nel tono dell'umore che accompagna la malattia di chi è ammalato quasi ammalandolo per una seconda volta;
- facciamo "vedere" dove sarà possibile arrivare con il nostro sguardo e il tono della voce convincente non perché abbiamo appena terminato un corso di recitazione ma perché siamo credibili come professionisti e come persone;
- trasmettiamo fiducia nel cambiamento: la cura e l'insegnamento non possono lasciare le cose come prima così come ogni relazione; l'arte della vicinanza per sua natura crea gestazioni e novità! ...Altrimenti quanto pensato non ha inciso nella realtà, non ha prodotto niente, il pensiero pochino di ieri è stato uguale a quello scarso di oggi e a quello dell'altro ieri, ha annoiato... Ma ci sono ancora, ad esempio, operatori e/o professori che annoiano?
- Diciamo che arriveremo lì entro la fine di...gennaio: iniziare un'attività partendo dal risultato, visualizzandone le singole tappe, accarezzandolo col la fantasia lo fa piacere ancor più all'inconscio e se "quello" decide...100% Brumotti! L'inconscio quando è d'accordo con la volontà la moltiplica, ne enfatizza le energie fino al successo della realizzazione e al contrario, quando la contrasta, la rende perdente.
- Parliamo dei piccoli passi, del bene transitorio di cui siamo stati già testimoni perché una maratona non si improvvisa e ti può far addirittura spavento: cominciamo con una 3 km a piedi... Vedi, ce l'ha fatta anche Antonio, Giulia, Mirko e Cameron ...assieme magari, parlando...
- Siamo dell'idea che è bene essere anche persone serie ma non prendere tutto troppo sul serio: la severità appesantisce prima noi e tende poi ad allontanare i vicini di casa, tranne se masochisti. Anche la malattia che di per sé ha già un connotato di "serietà organica" non rimpolpiamola altresì con una "psicoserietà". Notevole la risposta di Alex Zanardi a quell'intervistatore americano che lo stuzzicava circa la limitazione delle sue protesi: ha compiuto in diretta una circumnavigazione protesica comica e da circo altrimenti impossibile a degli arti naturali. Ma il vero spettacolo se ci permettete è lui; **il pensare SANO** non fa crescere capelli ai calvi, non allunga arti agli amputati ma sa togliere il trauma secondario "psicologico" lasciando chiaramente inalterato quello somatico e scusate se è poco. Pensiamo che uno Zanardi così non cambierebbe le sue protesi con la depressione di un normodotato...e se incontrassimo il signor Pistorius a una delle mostre 15 km settimanali....altro che autostima dei...non diversamente abili.
- Ci è facile leggere nei pensieri altrui non perché abbiamo poteri galattici ma perché è normale immaginare come possano terminare male alcuni interventi di pazienti cominciati con l'elencazione di dolori seriali, sfortune, malasorte, impossibilità al cambiamento, resistenze, blocchi, impotenze...Facciamo appello e verbalizziamo che sappiamo dell'essere, giusto poco più di un ammasso di qualche cellula, che messo in un terreno di coltura posto di fronte tra l'indirizzarsi verso il buio o incontro ad una lampadina scelta sempre e solo spontaneamente la seconda...

-
- Tutti amano sentire, riscoprire, riascoltare qualcuno che gli ricordi la loro vocazione alla vita, la loro chiamata alla gioia quando avevano un corpicino nuovo, pensieri birichini, la pelle elastica e non solo quella, ipercinesie domate a fatica da maestre affaticate in tanti anni di banchi, gli amici veri o di gomma dell'adolescenza, la guerra vinta perché finalmente finita e persa da tutti, le feste, le ferie, il viaggio di nozze, la simpatia delle suocere, i nuovi figli e nipoti...Tutti tranne qualche eccezione che gradisce il silenzio e quindi confermerà la regola.

Chiaramente quando i traumi emotivi vissuti hanno pesato in tutta la propria "macignità" può non bastare un ricorso alle formule auto suggestive: qui è più che prescrivibile un percorso psicoterapeutico individualizzato. Tra le recenti tecniche ci permettiamo di segnalare il gradimento per il metodo EMDR utilizzato con successo dalla dott.ssa Francine Shapiro (1987) per elaborare i sintomi del disturbo da stress post-traumatico (PTSD) dei veterani della guerra del Vietnam, delle vittime di abusi sessuali, di disastri naturali ed eventi disturbanti dell'infanzia. Pensare Pensieri Sani per andare più lontani. Occuparci amorevolmente della qualità dei nostri pensieri e sottolinearne /facilitarne la plusvalenza anche in quelli altrui non può che far aumentare la gente sana in circolazione. E' bello vedere come formatori più disparati per cultura, religione, etnia vadano a solidarizzare con l'indicazione di prendersi a cuore il proprio dialogo interno. Giusto per citarne una a caso: "Occorre allenarsi ad avere pensieri buoni" (Carlo Maria Martini); un invito a non respirare l'aria viziata del pessimismo rallentante e coltivare il training a tirare fuori il meglio (educare) per andare lontani...La penultima della neurofisiologia? Si possono allenare i dendriti e quindi la creatività. Si è creativi più ci si allena, anche negli anni. Verdi e Michelangelo diedero il loro meglio da giovani?

3 L'insorgere della competizione: fattori interni ed esterni

Nonostante le comunicazioni di tipo fortemente competitivo, rispetto alla vita di gruppo che vengono "sommistrate ai cuccioli di essere umano", almeno dopo i primi 7 anni della loro vita nelle prime classi di scuola elementare, la natura pare avere leggi diverse da quelle che gli uomini si sono dati allontanandosi da essa.

La natura infatti ha sempre dimostrato che il singolo se si allontana dal branco, se si sottrae alla vita del gruppo avrà moltiplicate per mille le possibilità di una sorte sfavorevole.

Non a caso le principali tecniche predatorie di alcuni animali cosiddetti "feroci", si basano proprio su una combinazione di lavoro all'interno della loro organizzazione, per cui una parte dei cacciatori spaventa i cacciati al fine di **isolare una preda dal gruppo** e renderla più accessibile all'aggressione finale di altri cacciatori..

L'uomo nel corso degli anni, circa le attività di gruppo pare "essersi fatto maggiormente pubblicità" per attività piuttosto distruttive (guerra) rispetto ai miracoli ottenuti da un'equipe di chirurghi, ricercatori...Eppure rimaniamo tutti estasiati quando un'equipe di musicisti (dicesi orchestra) riesce a suonare in modo armonico.

Sembra che solo il gioco del calcio sia in grado di far comprendere agli uomini quanto sia utile lavorare in squadra e quanto l'insieme degli undici giocatori in campo, rappresenti di fatto il dodicesimo giocatore...

Ma anche qui la squadra viene spesso presentata nella logica di un gruppo che è tale non solo perché formato da persone che hanno rapporti collaborativi tra loro, ma soprattutto perché viene contrapposto a un altro gruppo.

Non a caso nelle competizioni sportive si usa il termine latino "versus" che significa letteralmente: "in opposizione".

L'evoluzione invece avviene per il contrario: coordinazione e simmetria.

La progressione geometrica e simmetrica e "di gruppo" nella natura è infatti sempre presente a livello biologico.

I primi organismi vissuti in fondo al mare agli albori della vita, si sono evoluti sia quando hanno acquisito migliori capacità di movimento, (rispetto ad altri che erano fermi) ma soprattutto quando pur diversificando le loro funzioni hanno fatto capo a un pensiero, ad un'attività cerebrale che ne regolava **in gruppo** tutte le diverse funzioni.

Sappiamo benissimo che nell'uomo i due emisferi cerebrali collaborano insieme (cosa ci succederebbe se l'emisfero sinistro fosse *versus* l'emisfero destro?), che cosa significhi la collaborazione cuore-polmone nella circolazione sanguigna...

Il ritmo stesso del cuore ben preciso e cadenzato è un'attività fisiologica che regola il buon funzionamento dell'apparato cardio circolatorio: quando accade qualcosa "in opposizione a questo ritmo – equilibrio" possiamo incontrare solo patologie.

La biologia dell'uomo ci dice che si vive se gli organi che compongono l'essere umano collaborano, ma se si mettono uno contro l'altro

Quali sono i principali effetti della competizione nei rapporti tra membri di un gruppo ?

Questi effetti sono molto bene metaforicamente illustrati dalle vicende della seguente storia:

"Un giorno quattro ciechi stavano camminando lungo un sentiero ai margini della foresta, quando in lontananza udirono la voce di un uomo che conduceva un elefante.

Essi furono molto incuriositi, in quanto, essendo ciechi dalla nascita, non avevano la benché minima esperienza di cosa fosse un elefante e così pregarono quest'uomo di lasciare che ognuno palpasse l'animale, affinché potessero farsene un'idea.

Il conduttore dell'elefante acconsentì e i quattro ciechi iniziarono, con molta curiosità, a toccare l'animale in diverse parti del suo enorme corpo.

Uno toccò le orecchie, un altro prese in mano la coda, un altro ancora abbracciò una zampa, infine all'ultimo capitò la proboscide.

Alla fine essi si riunirono e cominciarono a parlare delle loro esperienze.

Iniziò quello che aveva toccato le orecchie, dicendo:

«L'elefante, amici miei, è come una grande foglia di banano!»; quello che aveva preso in mano la coda affermò a sua volta: «Non è vero niente, l'elefante assomiglia a una scopetta con un manico flessibile!».

Fu allora il momento di quello che aveva toccato la zampa:

«Non avete capito proprio nulla, l'elefante è del tutto simile ad un grosso tronco d'albero!»; infine, quello che aveva palpato la proboscide disse: «Ma come avete fatto a non accorgervi che l'elefante è come un grosso serpente!». I quattro non si trovarono per nulla d'accordo su cosa fosse un elefante e perciò iniziarono a litigare."

(G.Morgan Images)

I risultati di un gruppo nel quale i rapporti sono dominati dalla competizione e dal non coordinamento, sono quindi paragonabili alla cecità per quanto riguarda la direzione e il raggiungimento degli obiettivi che il gruppo si è prefissato.

Gli obiettivi non vengono raggiunti o in minima parte, perchè si perde strada facendo sia la forza propulsiva, sia la direzione..Tempo ed energie vengono sprecati.

Del resto non c'è molto da sforzarsi nell'immaginare cosa potrebbe accadere ai pazienti di fronte ad operatori sanitari che fanno della patologia del paziente un terreno di competizione e non di studio sinergico..... A tal proposito abbiamo purtroppo testimonianza di un ragazzo che si trovò a vivere un' esperienza "traumatica": prima di entrare in sala operatoria assistette a torace nudo, ad una litigata tra i due chirurghi che dovevano operarlo.

Il motivo del diverbio era l'esatta ubicazione dell'incisione sul suo torace per posizionare un drenaggio polmonare. Il particolare agghiacciante fu che il litigio venne accompagnato da "colpi di pennarello" sulle zone del torace del paziente, zone che ognuno dei due chirurghi riteneva essere il miglior luogo deputato al taglio...."

Naturalmente individui in forte conflitto con se stessi o esasperatamente evitanti il confronto (non parliamo di semplice timidezza) fanno fare molta fatica al gruppo perché in fondo ne fanno "troppa essi stessi"...

E' vero che spesso i medici sono stati paragonati a dei lupi solitari , ma è anche vero che se un branco di lupi si coordina e circonda un bisonte è il bisonte ad avere la peggio ...

Metaforicamente il bisonte può essere proprio il problema che è così grosso che il singolo non lo potrebbe affrontare , ma in gruppo sì!

Qui di nuovo ci illumina la relazione di Mario Perini che scrive:

“ Eppure accade che i medici lamentino di sentirsi soli e sovraccarichi, di vivere un malessere ignorato o gravato dall'incomprensione, ma quando si offre loro un “ contenitore gruppale ” dove finalmente possono esprimersi, condividere e magari capire, allora non di rado si tirano indietro.

Non dobbiamo stupircene troppo, dopo tutto. Ai medici – ospedalieri o di comunità, non fa molta differenza - mancano in larga misura le competenze emotive necessarie alla gestione di relazioni complesse come quelle che animano un gruppo. Non solo non gliele hanno insegnate nella formazione di base, ma nemmeno sul campo hanno trovato chi li aiutasse a far tesoro della loro potenzialmente ricca esperienza umana in termini psicologici e relazionali oltre che tecnici. “ Per affrontare questi problemi già nel 1950 erano nati in Ungheria i cosiddetti Gruppi Balint che iniziavano a riconoscere e lavorare sulle comunicazioni emotive sperimentate nel rapporto con il paziente assistito a vari livelli. Attraverso il "Gruppo Balint", (dal nome del suo inventore) si proponeva di migliorare le capacità dei medici di utilizzare con i pazienti la relazione interpersonale come fattore terapeutico.

Con sua moglie, per oltre 5 anni, lavorarono con gruppi composti da 8-10 medici, basandosi su due ipotesi principali:

- *il medico stesso è il farmaco principale che viene somministrato al paziente,*
- *nel rapporto tra paziente e medico si possono produrre sofferenze ed irritazioni inutili, che Balint si è reso conto essere evitabili laddove il medico divenga maggiormente in grado di ascoltare e comprendere ogni paziente nella sua singolarità, entrando in relazione con lui in modo più consapevole del fatto che anche la loro relazione è parte sia dell'atto diagnostico sia dell'atto di cura. Un incontro tra colleghi durante la propria attività, poteva favorire sia un momento di condivisione dell'esperienza, sia un sostegno psicologico reciproco. Ma lo specifico obiettivo del percorso formativo mediante il "Gruppo Balint" è quello di un lavoro su di sé, da parte di ciascun medico, per arricchire e potenziare i versanti terapeutici della sua personalità di curante: la formazione è una pratica di derivazione psicoanalitica che consiste nel frequentare attivamente un gruppo composto da 8/12 medici e condotto da un supervisore che si incontra con cadenza settimanale per almeno due anni. In ogni sessione di lavoro, della durata di un'ora e mezza, viene presentata, da uno dei medici partecipanti, una situazione clinica della quale il medico stesso sia stato protagonista con il suo paziente. Dopo il racconto, ciascuno dei partecipanti esprime al gruppo ciò che a suo parere ha avuto luogo a livello relazionale”*

(tratto da Wikipedia).

Abbiamo scoperto da poco che esistono anche gruppi Balint per gli infermieri , a contatto continuo con vissuti carichi di angoscia, paura, disperazione, solitudine, morte.

Occorre quindi in un'equipe, darsi il tempo di ascoltare il collega e di costruire la relazione non solo dal punto di vista dell'affiatamento personale, ma anche per il fatto che i componenti del gruppo devono essere attrezzati a non prendere come attacchi "strettamente personali" , tutti gli agiti e le teatralizzazioni dei vissuti raccolti nel rapporto con l'utenza. Questo predispone un affinamento della propria capacità di ascolto emotivo, un addestramento circa l'analisi delle comunicazioni emotive e soprattutto una disponibilità giocata a "mettersi nei panni dell'altro" come viene bene metaforicamente espressa in questa piccola storiellina

*" Un filosofo che possedeva solo un paio di scarpe
chiese al ciabattino di riparargliele
mentre lui stava ad aspettare
" E' ora di chiusura" replico' il ciabattino,
"percio' non posso sistemartele subito
Perchè non tornate a prenderle domani?"
"Ho solo un paio di scarpe e non posso andare in giro scalzo"
"Se è per questo potrei prestarvi per un giorno un paio di scarpe usate"
"Cosa! Mettere le scarpe di un altro, per chi mi prendi?"
"Perchè siete tanto contrario a calzare scarpe altrui, quando invece non vi turba affatto
andare in giro con in testa le idee degli altri?"
("La preghiera della rana" - Edizioni Paoline pag 34)*

Occorre dotare l'operatore sanitario di strumenti di lettura psicologica del materiale emotivo raccolto nel momento con il paziente, perchè altrimenti non solo non verrebbe utilizzato per "avvicinare" la vicinanza con l'utente, ma appesantirebbe emotivamente l'operatore e anche talvolta "deflagrerebbe all'interno dei rapporti dell'equipe ".

Da qui la necessità di una supervisione psicologica costante agli operatori della sanità: i vissuti, se non supervisionati, e rielaborati a favore di un miglior equilibrio psichico del paziente, o di un suo miglior adattamento alla struttura che lo ospita, possono altresì ripercuotersi notevolmente in termini di burnout.

Finiscono per rappresentare quei fattori esterni alla vita dell'equipe, che però ne entrano a far parte, proprio per l'inevitabile empatia (en pathos=entrare nel sentimento) con la quale gli operatori interagiscono con gli assistiti, sia che si tratti di medici, di infermieri, di fisioterapisti o il personale tutto.

Non è un caso che ai primi posti nelle categorie soggette ai cosiddetti "**esaurimenti nervosi professionali**", vi siano proprio gli 1-assistenti sanitari, 2-i medici, 3- insegnanti/educatori e 4- psicologi.

Ecco allora qui di seguito, per aiutare la riflessione, un elenco di alcuni vissuti (abbiamo selezionato solo i "negativi") che sono inevitabilmente legati alla condizione di malattia:

*Irritazione e rabbia spesso indirizzata verso i parenti accusati di aver abbandonato l'anziano nella struttura

*Noia , tristezza, angustia, depressione per il senso di perdita delle risorse personali e per il diradarsi dei rapporti significativi

*Paura per il futuro

*Disagio e disorientamento per la perdita dei punti di riferimenti intimi della propria casa

*Senso di impotenza per il pensiero di non potere controllare al meglio le reazioni del proprio corpo

*Sconforto e perdita di speranza nel caso di gravi malattie o di degenze molto lunghe

*L'imbarazzo in certi casi perchè il proprio corpo viene "manovrato" o "igienizzato" da altri

- * La nostalgia, la malinconia per il tempo passato e gli entusiasmi che non tornano più
- * L'invidia verso le persone che stanno bene
- * Il turbamento, la frustrazione per la comparsa di eventi traumatici nella propria vita.
- * Il senso di fallimento e di colpa rimuginando sugli errori del passato
- * Il panico per l'evolversi della malattia
- * la gelosia tra i compagni di camera
- * il bisogno di contatto fisico
- * la sessualità
- * il disgusto
- * il risentimento
- * la soggezione
- * il rimorso
- * l'esasperazione

La comunicazione quotidiana di questi sentimenti (spesso con caratteristiche di forte intensità) da parte dei pazienti agli operatori che li curano, viene definita in gergo tecnico psicanalitico: "induzione emotiva" ed entra a far parte del bagaglio psicologico della vita dell'operatore quasi a livello di "trasfusione"; ovviamente entra a far parte anche delle dinamiche emotive di una squadra di lavoro esponendola al facile belligerare. Basti pensare a cosa può provocare in un gruppo, il risentimento, l'odio o l'invidia raccolti induttivamente nel rapporto emotivo con i propri assistiti, e non riconosciuti ma appunto proiettati o riversati e talvolta anche verbalmente, teatralizzati, nel gruppo di lavoro.

Senza supervisore o con un coordinatore capace sarà poi così difficile partire da una riunione impostata sulla programmazione del nuovo e trovarsi nel giro di poco a "discutere animatamente" su faccende vecchie e fuori dall'ordine del giorno?

Dall' impotenza alla forza di un gruppo che lavora all'unisono

Non è facile in un'epoca di sfrenato individualismo accettare di perdere qualcosa, prestigio, riconoscimento, stima...

Sembra che manchi il terreno sotto i piedi al solo nominare la parola "perdere."

Nei rapporti di un gruppo di lavoro è senz'altro controproducente mettersi nell'ottica di "chi vince o perde" qualcosa, prestigio, potere, maggior riconoscimento economico o scientifico.

In un buon gruppo di lavoro quello che viene "perso" non cade in un buco nero, ma crea uno spazio che può essere occupato dal pezzo di talento dell'altro-a

Quando ogni membro del gruppo accetta la validità del suo pezzo di lavoro è qui che avvengono i più inaspettati miracoli.

Ne è un lampante esempio la vicenda dei rapporti nel gruppo dei minatori cileni rimasti intrappolati proprio nella primavera del 2012 nelle viscere della terra per molti giorni. Un articolo ha descritto i comportamenti degli uomini che componevano questo gruppo, proprio quando la salvezza era più vicina.

"In fondo alle viscere della terra i minatori non stanno litigando affatto su chi risalirà per primo. Lo ha raccontato il ministro della Salute cileno, Jaime Manalich. "Ho parlato poche ore fa con i minatori, gli ho riferito che stavamo discutendo dell'ordine in cui sarebbero stati portati fuori e ho spiegato loro che la scelta sarà fatta in base a fattori tecnici". Il ministro ha così raccontato ai microfoni dei giornalisti la strabiliante reazione degli operai. "E loro mi hanno estremamente sorpreso". "Signor ministro, va bene, ma io vorrei risalire per ultimo, per favore", ha detto uno. E allora un altro è saltato su: "No, amico mio, ho detto io che sarei stato ultimo". "No, no, davvero, io voglio andare per ultimo, ha cominciato allora a dire un altro". "I minatori - ha infine commentato il ministro - sono un esempio encomiabile di spirito di solidarietà e impegno".

In questo caso il gruppo costituisce una sua personale identità che rappresenta più della semplice somma delle varie esperienze, talenti e caratteristiche dei singoli.

Rappresenta proprio una moltiplicazione esponenziale delle singole esperienze, talenti e caratteristiche che per emergere in un amalgama devono gioco forza lasciare spazio a tutti.

Quindi un gruppo composto da 10 persone che sia unito, finisce per avere una potenzialità di dieci alla decima sia nelle situazioni in cui è chiamato a costruire in un clima favorevole, sia quando si tratta di affrontare situazioni tragiche .

Ovviamente in questo modo la possibilità di rendere concreto qualche ottimo risultato è indubbiamente maggiore.

Quando il gruppo prende forma, i suoi risultati concreti sembrano proprio figli della sua identità.

Queste che potrebbero a prima vista apparire come "generiche affermazioni di carattere buonista", in realtà hanno dei profondi risvolti scientifici infatti il bene fa bene a tutti , non solo a un gruppo di lavoro, ma anche agli utenti di cui esso si occupa.

Tre , quattro, cinque, sei , operatori che trovano sinergia nella loro equipe corrispondono a un numero maggiore di guarigioni nei pazienti a loro affidati.

Scopriamo infatti dalle pagine 64 e 65 del libro di Bateman A. e Fonagy P. " Guida pratica al trattamento basato sulla mentalizzazione" -Edizioni Cortina, che:

"Mantenere alto il morale dell'equipe è essenziale se si vogliono evitare fenomeni di burn-out e contenere eventuali reazioni emotive improprie verso altri pazienti o colleghi.

Con " morale dell'equipe" si intende senso generale di fiducia e l'atteggiamento prevalente all'interno dell'equipe.

Atteggiamenti positivi fiduciosi e appassionati tendono ad evocare stati d'animo analoghi nei pazienti e favorire un loro miglior coinvolgimento nel processo terapeutico.

Atteggiamenti negativi, ansiosi e demotivanti finiranno con l'alimentare un clima disperante e speculare a molti degli stati di animo vissuti dai pazienti

Questi cominciano a sentire che quel che c'è dentro di loro, ora è anche all'esterno. E l'equivalenza psichica trova la sua conferma.

Terapeuti che non si trovano in accordo devono lavorare insieme per trovare un'interpretazione e una sintesi dei rispettivi punti di vista

Tuttavia l'interazione tra i terapeuti non può essere lasciata al caso, la discussione dei casi tra i vari terapeuti è inserita nel programma delle attività

per mantenere un buon clima di gruppo e per garantire una migliore aderenza al modello da parte dei terapeuti."

" E' opportuno dar voce ad eventuali divergenze di opinioni e comporre il dissenso se è possibile, e ogni terapeuta dovrebbe cercare di comprendere il punto di vista del suo co-terapeuta

Le divergenze di vedute sono inevitabili , e una volta alla settimana ci sono delle riunioni più ampie di consultazione-supervisione in cui si affrontano tali questioni.

E' qui che si realizza quell'integrazione tra i vari punti di vista e si stabiliscono di comune accordo le strategie da adottare nel gruppo."

• Capisci “Roma per toma”: la manipolazione nelle comunicazioni

Comunicazione deriva dal latino *cum* = con e *munire* = legare, costruire e dal latino *communico*=mettere in comune, far partecipe.

Che bello pensare alla comunicazione come ad un elemento capace di arrecare piacere, di essere di per sé utile, edificante, costruttiva appunto. Pensiamo alla comunicazione tra amici: persino l'apparente inutile “cazzeggiare” verbale è in grado di facilitare buonumore, scioltezza, allegria, benessere. Anche le pause intorno al distributore automatico del caffè in ospedale o all'interno dell'R.S.A. hanno una valenza pregnante circa la coesione e la preparazione di un terreno dove strategie di reparto più importanti potranno poi venire condivise con minori resistenze.

Quando alla riunione tra individui si applica il raggiungimento di uno scopo ecco che le “psicodinamiche” si popolano dell’insieme di tutte le “storie” personali, delle storie delle èquipe precedenti, della storia e del modo di fare ed essere di quella particolare ed unica struttura; il “bello della diretta” può lasciare intravedere insieme anche il brutto di quello che potrebbe sortirne fuori.

Quante volte si è “andati” ad una riunione pensando tra se:”...che palle...sempre le stesse cose per non cavare un ragno al buco...quella lì poi quanto parla...” incuranti degli effetti della programmazione neurolinguistica concernente le aspettative. Secondo la fisica quantistica sperimentalmente applicata alla psicologia, è facile trovare nella realtà quello che ci si aspetta alla condizione che conscio ed inconscio abbiano un’unità d’intenti: con premesse favorevoli e facilitanti la comunicazione e la costruzione del gruppo è probabile che succeda ciò che alcuni ricercatori chiamano *collasso d’onda*, ovvero il buon esito di quanto pensato, desiderato, ipotizzato e poi concretizzato.

Erroneamente si da per scontato che gruppi composti da persone abbastanza simili, omogenei siano più produttivi rispetto a quelli eterogenei: la diversità invece arricchisce l’innovazione, il dibattito, il salto nel vuoto dell’intuito e non ancora realizzato, nella “trasgressione” a buon fine delle regole e del “contenitore” senza la quale scarseggerebbe crescita umana e professionale. In ambito sanitario è stata effettuata una ricerca sull’efficienza dei gruppi decisionali in 27 ospedali inglesi. *“Le innovazioni introdotte hanno riguardato argomenti come: miglioramenti nella gestione delle risorse, aumenti degli introiti, riduzione dei costi, espansione o miglioramento dei servizi e così via. I risultati hanno evidenziato che nei gruppi “efficaci” i membri erano capaci di costruire, dapprima nel gruppo, in seguito anche nell’organizzazione, un contesto e un clima in cui l’innovazione era valorizzata e sostenuta piuttosto che punita o osteggiata. Il numero di innovazioni prodotte non era influenzato dalla presenza di membri con particolari capacità innovative, in quanto questi influivano piuttosto sulla loro radicalità. Non si rilevava una relazione tra anzianità di servizio e capacità innovativa; inoltre la maggior disponibilità di risorse finanziarie non solo non influenzava il livello delle innovazioni introdotte ma addirittura diminuiva la soddisfazione del benessere del gruppo.”* (Da R. Zamperini e R. Floreani, pubblicato da “Doctor”). In effetti ogni soggetto dotato di buon senso accetta l’idea che persone ragionevoli possono avere opinioni diverse (ma corrette) sul modo di raggiungere gli obiettivi proposti; questa diversità deve essere però presentata in modo **non offensivo e non lesivo della personalità degli altri**; in tal caso la differenza di opinioni viene accettata in modo costruttivo e può costituire una pietra su cui procedere alla costruzione della soluzione.

Quando invece le differenze diventano rigide e nette, diviene imperante la logica del “vincere o perdere” e tale diversità di opinione può degenerare in un conflitto interpersonale generando soluzioni che tendono più alla vittoria del singolo o di un sottogruppo sull’altro che non alla reale soluzione del problema stesso.

E’ nota la figura del “Bastian Contrario” È il personaggio che, ad ogni illustrazione di progetti o proposte, presenta sempre critiche, eccezioni e contestazioni. È spesso invisibile al coordinatore o leader, in quanto viene avvertito da quest’ultimo come una minaccia alla sua autorevolezza. In realtà, se ne distinguono due sotto-tipologie: la prima è costituita da colui che avanza critiche e difficoltà immotivate, tese solo ad ostacolare il successo delle idee altrui; la seconda invece è rappresentata da persone che, dotate di accentuate capacità analitiche, riescono a cogliere le contraddizioni interne o gli errori “in progress” di una news quando non sono ancora individuabili dagli altri componenti del gruppo e presentano perciò obiezioni fondate, motivate. Queste persone risultano quindi preziose, in quanto consentono l’evitamento, se ascoltate in tempo, di decisioni potenzialmente disastrose; per questo motivo possono godere di elevato apprezzamento in un gruppo rispettoso dell’eterogeneità, restando ai margini e incomprendi se inseriti invece in un gruppo “autoritario”. All’opposto troviamo il partecipante Yes-Man. Si tratta del tipico personaggio che non contrasta mai le opinioni altrui. Giudicato spesso con disprezzo, il suo ruolo può invece garantire al leader la sicurezza circa delega e votazioni permettendogli altresì di sgravarsi di una parte delle sue incombenze senza timore di tradimenti o di disubbidienze.

Assume però un effettivo valore negativo quando il peso di questa tipologia diviene eccessivo all'interno del gruppo, inducendo nel leader la falsa impressione di unanimità di consenso e soffocando la normale dialettica interna.

Ben altro peso negativo segnala sulla bilancia quel membro del gruppo che potremmo identificare come **manipolatore**: propone velatamente la celebrazione del proprio ego e del potere dell'io rispetto al noi del gruppo. In letteratura sacra lo paragoneremmo al serpente della genesi impegnato a distribuire mele con lo stesso rigore di un fruttivendolo: plagio, affermazioni mirate e spesso contraddittorie, incurante della crescita professionale sua e del gruppo. Non sa dove sta di casa l'empatia ma spesso cerca di entrare nella casa di chi "conta" per prestigio o responsabilità. Un esempio?

Nel bel mezzo di una riunione di reparto un'animatrice con "attitudini manipolatorie" interviene affermando con voce leggera ma decisa: "...A sostegno di questa nostra nuova iniziativa gradirei che le A.S.A. ci dessero una mano anziché stare lì a far niente..."?!?!

Alla presenza del direttore amministrativo, del medico di reparto, del caposala ecc... le ASA di turno non hanno detto nulla...Tutti sapevano che i carichi di lavoro delle assistenti sanitarie sono già abbastanza "interessanti" trattandosi di un nucleo protetto...

Provocazione? Io lavoro meglio di te? Io sì che so organizzare?...Dietro tutto questo vociare dell'io (specchio specchio delle mie brame chi è la più bella del reame?) è facile trovare una regina matrigna bisognosa di autostima che per sopravvivere pare debba "contrattare" quella degli altri.

Qualche giorno dopo ho chiesto ad altre operatrici di reparto non presenti all'incontro come sarebbero intervenute: "*Avremmo ribadito con calma e decisione quello che normalmente facciamo durante quell'ora in cui sarebbe stata inserita la nuova attività di animazione e che se le condizioni oggettive del nucleo l'avrebbero permesso (salute degli ospiti, urgenze ecc.) si sarebbero rese volentieri disponibili*". A volte si preferisce il silenzio, il lasciar correre, altre una piccola alleanza in un sottogruppo che si contrapponga all'atteggiamento arrogante del singolo...Noi sosteniamo la presenza costante di una supervisione che porti alla luce ed elabori quei vissuti devastanti che solo alcune patologie con cui ci si misura quotidianamente sono in grado di indurre. Anche la formazione di "qualità" ha qui uguale valenza e, perché no, per alcuni casi un'indicazione ad un percorso di sostegno psicologico personalizzato.

Il contrario di un manipolatore potrebbe pensarla così "... Traggio il massimo beneficio dalla mia esposizione condivisa e godo dell'esposizione condivisa degli altri perché non c'è rivalità nella crescita ma divisione ...degli utili, moltiplicazione della soddisfazione, elevazione fino alla creatività. "

Williamson direbbe forse così ad un altro manipolatore della comunicazione in cerca di conversione, ovvero mendicante di autostima: "*La nostra paura più profonda non è di essere inadeguati. La nostra paura più profonda, è di essere potenti oltre ogni limite. E' la nostra luce, non la nostra ombra, a spaventarci di più.*

Ci domandiamo: " Chi sono io per essere brillante, pieno di talento, favoloso? " In realtà chi sei tu per NON esserlo?

Il nostro giocare in piccolo, non serve al mondo. Non c'è nulla di illuminato nello sminuire se stessi cosicché gli altri non si sentano insicuri intorno a noi. Siamo tutti nati per risplendere, come fanno i bambini. E quando permettiamo alla nostra luce di risplendere, inconsapevolmente diamo agli altri la possibilità di fare lo stesso. E quando ci liberiamo dalle nostre paure, la nostra presenza automaticamente libera gli altri."

Storie di vittorie insieme

Al cuore della vittoria

Il primo trapianto di cuore fu effettuato il 3 Dicembre 1967 da Christiaan Barnard assistito dal fratello Marius e da **un team di una trentina di persone**. Il paziente dopo l'operazione visse circa tre settimane; **il secondo trapianto di cuore** ebbe molto più successo.

La vicenda del secondo trapianto è stata ben descritta dalla parte del paziente, nel famoso libro "Bleiberg racconta" Edizioni Garzanti 1969, in cui il Sig. Bleiberg descrive tutte le tappe vissute prima e dopo l'operazione. Ci interessa in questo caso quanto racconta nelle pagine 91 e 92: *"La storia naturalmente è iniziata molto tempo prima che io arrivassi in sala operatoria. Se dovessi risalire agli inizi, dovrei parlarvi dei lunghi difficili anni di ricerca da parte dei medici e scienziati di molti paesi soprattutto delle ricerche eseguite all'ospedale Groote Schure a Città del Capo proprio dal professor Barnard, l'uomo che più tardi doveva compiere la grande impresa del trapianto. Tutte queste ricerche permisero all'equipe di eseguire l'operazione, con fiducia, cognizione di causa, e molte speranze di successo. Ma la storia che io sto per raccontarvi, cioè quella del trapianto, comincia dal momento in cui l'equipe fu messa in stato di preallarme. **Il gruppo fra uomini e donne, comprendeva complessivamente 51 persone, ognuna delle quali aveva il suo compito ben preciso ed essenziale.** Tenersi pronti significava che dovevano essere disponibili ventiquattro ore su ventiquattro. Dovunque fossero, qualunque cosa stessero facendo dovevano garantire di essere a portata di telefono: la chiamata poteva arrivare da un momento all'altro. Dopo questa avrebbero dovuto precipitarsi all'ospedale e occupare i loro posti di combattimento per adempiere ai compiti per cui erano addestrati a lungo e coscienziosamente e che erano in grado di svolgere con tranquillità ed efficienza.*

Il volto della vittoria

*"- Norris aveva subito una dozzina di chirurgie ricostruttive multiple, che gli avevano salvato la vita, ma non permesso di viverla in modo normale. La sua esistenza è davvero cambiata a marzo di quest'anno, grazie a un donatore anonimo e alla scelta dei medici del reparto di chirurgia plastica, ricostruttiva e maxillo-facciale della [Scuola di medicina dell'Università del Maryland](#). Per compierla, i dottori hanno dovuto tenere in considerazione non solo il gruppo sanguigno, ma anche il colore della pelle e la struttura ossea del donatore. **Norris ha subito l'intervento più esteso e complesso di ricostruzione del volto mai realizzato: 36 ore consecutive di lavoro, e un'équipe di più di 100 persone tra medici, infermieri e scienziati.** Sono state utilizzate tecniche chirurgiche mai sperimentate prima, complessi cocktail di medicine pre e post trattamento, e simulazioni al computer. Un intervento che ha alle spalle più di dieci anni di ricerche, finanziate dall'Ufficio di ricerca navale del Dipartimento della difesa americano per aiutare i veterani di guerra deturpati da ordigni esplosi all'improvviso." Corriere della Salute - Carola Traverso Saibante -*

Un' amore di vittoria

“Alti omoni dall'aria “sospetta”, vestiti di bianchissimi comici mi accolsero quindici anni fa al “San Gerardo”. Piccolo e spaventato, avevo creduto fino ad allora di poter essere protetto soltanto dai miei genitori, che mi stavano accanto. Eppure, quegli uomini alti e indaffarati si occupavano di me con cura e sollecitudine.

Così, dopo un po' cominciai a sorprendermi di pensare a loro come ai miei “angeli custodi, Il professor M. e il dottor J. per un bimbo di 5 anni erano alti sì, ma tanto gentili e positivi. Riuscivano sempre a rubarmi un sorriso.

M., con gli occhi sempre sorridenti, i modi sereni, le spiegazioni semplici, mi infondeva fiducia ed energia anche quando il mio coraggio un po' barcollava. Lui è per me un esempio, un dottore straordinario, un luminare che seguo sempre con stima immensa e affetto non appena si parla di lui sui giornali o in televisione.

E penso che l'esser stato accompagnato dalla malattia alla guarigione da medici così eccezionali mi abbia fatto scegliere di studiare psicologia all'Università. Aiutare chi attraversa momenti difficili e testimoniare che anche dalle esperienze più dure se ne può uscire rafforzati è uno dei miei più grandi desideri. E il segno tangibile di quanto una malattia possa distruggere e di quanto una guarigione, a base di medicine e di tanto amore, possa far sbocciare sono io stesso. Certo, per qualche tempo dopo la guarigione ho fatto dei brutti sogni. I miei “angeli custodi” non potevano proprio fare tutto da soli, pensavo. Ma non era così.

*Avevano pensato a sollevare il morale dei “loro ragazzi” persino dopo la guarigione. **Così, sono entrato a far parte della “Mitica”, la nazionale di calcio del “San Gerardo”, la mia squadra del cuore. E quei cattivi pensieri sono stati superati e vinti magicamente, dopo la mia prima partita a Monza.** Noi ragazzi della Mitica siamo trenta e siamo torti fortissimi, anche se qualche volta concediamo qualche punto agli avversari, La nostra è davvero una squadra affiatata, dove e la solidarietà, la grinta e il sorriso sbaragliano tutte le altre sui campi di calcio d'Italia.*

*Il dottor J, poi, da buona “ala sinistra” negli anni Settanta, ancora oggi ci dà qualche consiglio tattico per vincere le partite più difficili. Lui ed il professor M. sì, che ne hanno vinte tante di “partite per la vita **con la loro squadra del “San Gerardo”.***

***Le medicine sono fondamentali, si sa. Ma sentirsi amati è indispensabile.** E loro hanno regalato il prezioso sollievo di un sorriso a tanti bambini che sono già guariti e a tanti che, oggi, lottano per vincere la loro partita. Sono uomini, certo. Ma uomini e professionisti di tanti fatti e poche parole, che mi hanno ridato il sorriso. E io, adesso, non sono più capace di vivere senza.” (Associazione Maria Letizia Verga: testimonianza di Emanuele Rifaldi)*

Vincere quando tutto sembra inutile

Don Gianluigi Perruggia prete della diocesi di Milano . con la sua equipe per le cure palliative formata da circa 17 persone (medici anestesisti rianimatori, psicologhe infermieri sociologi e psicologi olistici) ha assistito in un decennio più di 5.000 pazienti in fase terminale.

Scrivo nel suo libro: “L'abbraccio del mantello vita di equipe e spiritualità nelle cure palliative “

“Non sono bravo io, non sei bravo tu , ne lo può essere nessuno di noi , ma siamo bravi noi nel nostro insieme dentro il quale poi ciascuno deve dare il meglio di se “

“ Nel conto di una vita di equipe di cure palliative è compreso ovviamente un linguaggio specialistico, con cui bisogna imparare a convivere ovviamente non capendoci niente o quasi. Naturalmente non è che un assistente spirituale debba intendersi di cose farmacologiche e affini, però vale certamente la pena di sentirne parlare tra colleghi che si confrontano tra loro, per migliorare la qualità dei servizi, magari poi consigliando (spiritualmente) pazienti e parenti a rispettare dosi e modalità di somministrazione dei farmaci.

E anche contribuendo, insieme agli psicologi e ai volontari, ad integrare ridimensionandole , le medicine chimiche con quelle umane dell’ascolto, dell’affetto della presenza rassicurante...

Lungo le tre-quattro ore di riunione settimanale, i colleghi si scambiano decine di informazioni di carattere medico infermieristico, imprescindibili nell’illustrazione di casi clinici ,laddove il paziente è prima di tutto descritto nelle sue caratteristiche fisio-patologiche , per poi venire considerato dal punto di vista psico-socio relazionale e spirituale.

Quindi o “chiamarsi fuori” il che comporterebbe un inimmaginabile uscire ed entrare - continuamente nella saletta dove si svolge la riunione- , o ipotesi altrettanto impensabile dal punto di vista della palli azione- , cioè della cura totale, - estraniarsi con la testa ritenendo che quello della descrizione medica è un argomento che non riguarda l’assistente spirituale

Oppure come è stato per me, rimanere nel gruppo in tutto e per tutto , per recepire e valutare insieme agli altri l’insieme delle condizioni di ogni paziente e delle prestazioni fornitegli da aggiornare man mano.

Un prezzo da pagare per esserci davvero e condividere nei particolari il lavoro di gruppo Per quanto m,i riguarda – ribadisco per l’ennesima volta- che il conoscere molto particolari sulla situazione fisiologica a dei malati e i loro rapporti con chi li cura , mi mette in grado di modulare il mio intervento tenendo conto il più possibile di tanti fattori condizionante la salute psico-spirituale di chi vado a visitare.

Il sabotatore e gli altri che invece “ci tengono”

Il tema di questo contributo ci fa venire in mente che un gruppo di lavoro può essere talvolta paragonato a una spedizione, in cui è ovvio che la presenza di un sabotatore non solo manda in rovina tutto il progetto, persone comprese.

Il sabotatore è l’invidioso per eccellenza, quello che non riesce a sopportare il successo degli altri e di non essere protagonista riconosciuto.

Spesso sono poi così “furbi” da riuscire a passare per i soli vincitori.

Un esempio emblematico di “**vincitori sulle spalle altrui**” è senza dubbio quello relativo alla vicenda della conquista del K2.

Walter Bonatti, Achille Compagnoni e Lino Lacedelli, come è noto, furono i primi alpinisti italiani a tentare con successo la scalata al K2; ma sebbene la conquista della montagna ebbe luogo nel 1954 , le vicende legate ai loro rapporti durante quell’impresa, si sono chiarite solo pochi anni fa.

Vi è stata infatti per molti anni una fortissima “querelle” tra il Bonatti e la coppia Compagnoni Lacedelli i quali dichiararono falsità circa il comportamento del primo, nelle ultime fasi dell’ascesa.

In queste fasi Bonatti , con l’alpinista Pakistano Madhi aveva il compito di trasportare le bombole di ossigeno ad una quota superiore dove erano accampati in tenda Compagnoni e Lacedelli; quota da cui avrebbero dovuto fare il balzo finale verso la vetta.

Le cose non andarono proprio come previsto, in quanto Bonatti si ritrovò a dover cercare la tenda di Lacedelli e Compagnoni per portargli le bombole, a MOLTI METRI PIU IN ALTO DEL PREVISTO.

La cosa e le distorte comunicazioni tra i 4 alpinisti, provocarono il fatto che Bonatti e Madhi si ritrovarono al buio della notte senza avere il tempo di arrivare alla tenda di Compagnoni e Lacedelli e quindi passarono tutta la notte senza riparo a quota 8000 metri.

All'alba Madhi ridiscese e poi anche Bonatti abbandonando sul luogo le bombole di ossigeno. Compagnoni e Lacedelli scesero a prendere le bombole e ripartirono con successo per la vetta che raggiunsero proprio grazie all'ossigeno portato dagli altri.

Il merito dell'epica conquista venne dato a Compagnoni e Lacedelli, mentre Bonatti fu falsamente accusato di essersi trovato in quelle condizioni perché avrebbe voluto tenere per se le bombole di ossigeno, al fine di tagliare fuori gli altri due dalla vittoria finale, arrivando "per primo" in vetta.

La cosa finì anche in tribunale, andando avanti per moltissimo tempo, infatti solo pochi anni fa a, Bonatti venne riconosciuta la veridicità della sua versione dei fatti.

In quelle drammatiche vicende che tra l'altro causarono amputazioni all'alpinista pakistano, Bonatti (il più giovane della spedizione) era quello che aveva dimostrato di tenerci, ma era falsamente passato come "il sabotatore"

I vincitori ufficiali erano gli altri due i quali erano però anche stati i sabotatori della verità. Queste reali vicende, ci aiutano a capire cosa può succedere in un gruppo quando vi sono parti che **"vogliono a tutti i costi arrivare per primi in vetta"** (costi quel che costi) dove la vetta può essere una promozione lavorativa, un riconoscimento di successo, un aumento di stipendio, o più generalmente una prestigiosa esposizione sociale.

Ci sono in questi casi gli strappi, le accelerazioni di una parte del gruppo che **"ritiene di essere nel giusto"** e quindi l'inevitabile squalifica dell'altra parte che pur dandosi da fare, viene lasciata indietro.

Questa lacerazione crea talmente rabbia e scollamento al punto tale che alcune persone possono prendere la decisione di cambiare gruppo, cambiare posto di lavoro, cambiare ambito.

Il rischio di quelli che si sentono ingiustamente svalutati, è anche quello di vivere una rabbia impotente che si ritorce contro implodendo dentro, con conseguenze negative per la salute.

In questo caso l'andare via dal gruppo può essere vissuto anche come una sconfitta, ma può voler anche dire l'apertura di nuove e più consone possibilità.

Dice il proverbio *"Quando Dio chiude una porta è perché vuole aprire un portone"*

Quindi le capacità di una persona che non sono state riconosciute in un gruppo non devono considerarsi perse.

Un altro modo di sabotare scientemente è quello di nascondere informazioni importanti per dirigere la situazione dove vuole il sabotatore.

Questi sono per così dire sabotatori endogeni cioè che vengono da dentro, ma esistono anche dei sabotatori esogeni, "importati nel gruppo senza che ce ne si accorga": parliamo in questo senso di un "collega" che senza accorgersene porta del malessere nel gruppo tale da rendere meno lucido il lavoro di tutti.

A ciò risultano esposte non solo di equipe di lavoro, ma anche i gruppi familiari nei quali il malessere psicologico da anni non affrontato, a partenza magari da un suo membro che parte da un membro, quasi per una forma di contagio emotivo (ricordiamo a questo proposito la differenza tra psicosi endogena e psicosi esogena, bene illustrata nel libro di Vittorio Volpi "Rapporto di coppia e salute mentale dei figli" Edizioni Analisi Psicologica) può dilagare nell'intero nucleo parentale.

In questi casi è l'intero gruppo -famiglia che si trova emotivamente coinvolto nel malessere del parente, a perdere lucidità, forza, unità e capacità di problem solving.

Ma la perdita più lacerante è quella dell'unità.

Il vecchio slogan del movimento operaio e contadino dei primi del 900: "Uniti si vince" porta infatti con se un messaggio vero soprattutto nella pratica in molti campi.

La pratica clinica di molti psicologi e psicoterapeuti che lavorano con gruppi famiglia, dimostra come uno dei primi effetti di un malessere psicologico grave di un figlio è la disunione della coppia genitoriale.

Come detto sopra, quando nel gruppo c'è una persona che sta molto male può destabilizzare tutte le attività, se non riconosce e non cura il proprio malessere.

Riportiamo a questo proposito il caso di un gruppo di operatori A.S.A che si occupavano di assistenza domiciliare agli anziani e a persone con gravi difficoltà psichiche.

Nel gruppo c'era la presenza di un collega con seri problemi psicologici: le altre pur essendo informate del fatto che spesso non si recava al lavoro, di fronte alla coordinatrice, fingevano di non sapere nulla, nel tentativo di "coprirlo".

Non si accorgevano però che in questo modo le operatrici né hanno aiutato la persona a risolvere i suoi problemi né hanno migliorato le loro condizioni di lavoro che erano diventate più pesanti perché autocostrette a fare da sostitute.

E' evidente che in casi simili è necessaria la presenza di riunioni di supervisione che servano sia per comprendere quanto accade, ma anche per aiutare il coordinatore a meglio valorizzare, motivare e tirare fuori il meglio dalle persone "che ci tengono".

Educare significa proprio "trarre fuori": agevolare, facilitare la scoperta del proprio tesoro in modo da "beneficiarlo" a vantaggio comune.

Come riconoscere i talenti di una persona e soprattutto come riuscire a convincerla ad amalgamarli al fine di fare un gruppo?

Spesso ci si trova di fronte a persone che all'inizio di un lavoro in un gruppo, mostrano una grande svalutazione di se o all'opposto trovarsi di fronte a persone che vanno alla ricerca di accumulare un potere scientifico.

Il conduttore quindi non dovrebbe volere cloni di se stesso, ma persone che sicuramente sono in grado di superarlo e di migliorare quanto da esso imparato, mettendoci del loro.

Il conduttore è uno che semplicemente consegna e spiega l'esperienza accumulata, cerca di fare in modo che nel gruppo venga raccolta tutta questa esperienza e le persone "che ci tengono", trovino degli agganci che suscitino qualche scintilla personale

Per riconoscere i talenti di una persona e soprattutto aiutare la persona a riconoscersi ovviamente è necessario da parte del coordinatore un approccio di fiducia e di osservazione disinteressata, si tratta non di misurare ma di cogliere, non di giudicare ma di favorire, non di tarpare ma di incoraggiare sempre senza giudizio.

Un rapporto pedagogico in cui ovviamente è necessaria anche la presenza della correzione intesa non come supponenza, ma con lo spirito sempre utile del vecchio detto: "sbagliando si impara"

La modalità della valorizzazione e del suscitare motivazione fa parte anch'essa dello stile educativo in quanto una volta individuati i talenti dei membri del gruppo e create le occasioni affinché questi talenti si possano esprimere, è spianata la strada alla valorizzazione personale che è la miglior cosa per un gruppo

Suscitare motivazione fa parte sempre di questa attività educativa e di coordinamento del gruppo, ma è piuttosto difficile

Infatti spesso gruppi che lavorano con persone in difficoltà vanno a mettere le mani nella demotivazione più profonda dei loro utenti, nella perdita di speranza, nel non vedere prospettive, nel sentirsi perseguitati, presi di mira dal destino, sentirsi costretti a soffrire.

L'operatore socio-sanitario entra così in contatto con vissuti di rabbia, di angoscia, di paura, di terrore, e talvolta si ascoltano storie raccapriccianti o molto brutte che tendono a dare immagini e impressioni di forte svalutazione dei propri utenti

Sorgono quindi a volte pensieri del tipo "ma perché devo lavorare per una persona così, per una situazione di questo tipo che è troppo cronicizzata?"

C'è il rischio per l'operatore:

- * di sentirsi uno che "da le perle ai porci" e quindi in questo senso dirsi " ma chi me lo fa fare"
- * di pensare di non essere capito e quindi non perseverare
- * di pensare che sia inutile far tutta questa fatica perchè poi il risultato non lo si vede mai.
- * svalutare quello che viene proposto perchè soggetto talvolta ad attacchi forti e quindi di nuovo sviluppare senso di inutilità rispetto alla propria fatica del lavoro.

E quindi è molto faticoso per l'operatore "che ci tiene" lavorare in queste condizioni costantemente demotivanti ed è anche difficile per un coordinatore far capire ai membri del suo gruppo come poter gestire e sopportare questa dinamica indotta proprio dal rapporto emotivo con gli utenti. Spesso gli operatori non ne vogliono sapere di riflettere su queste dinamiche e finiscono più o meno consapevolmente "per allontanare" una persona che da troppo tempo gli procura angoscia. E' difficile far trovare gioia dove gioia non c'è quasi mai, salvo apparire a volte improvvisamente e miracolosamente come quando dopo tanta salita si vede uno sprazzo di panorama sereno, ma invece c'è spesso logoramento.

Ecco il lavoro del gruppo in questo caso è come quello della goccia giornaliera anche a volte impercettibilmente e talvolta agendo il grande senso di impotenza degli utenti, un granellino alla volta , una goccia alla volta come in una trasfusione in cui però si può salvare una vita.

In questo senso è molto importante per un coordinatore educare i partecipanti del gruppo alla sopportazione e alla fatica, insegnare la pazienza.

Occorre aiutare i membri del gruppo a capire come entrare nell'ottica che ben insegna un massima di Gibrain

" Quando ho piantato il mio dolore nel campo della pazienza ho prodotto frutti di gioia ."

Perchè questa è anche l'ottica attraverso la quali gli utenti devono passare se vogliono usufruire appieno delle cure .

L'operatore può aiutare gli utenti in questo senso, mentre per il paziente, il campo dove piantare il suo dolore sono tutte le difficoltà psicofisiche e tutte le limitazioni legate alla loro malattia .

E qui ancora una volta ci si scontra con una realtà fatta sia di persone in difficoltà sia di strutture che chiedono aggiornamento , ma di una realtà che chiede interventi immediati tecniche mediche, una realtà che vuole tutto subito o comunque al più presto possibile se no non sei scientifico, che vuole la soluzione dall'esperto magari facendo il minimo di fatica possibile.

Educare all'anamnesi approfondita

Occorre tempo per raccogliere dati della storia di una persona e talvolta mesi prima di uscire dal blocco e trovare le parole giuste che servano ai aiutare ad aprire porte

Tutto questo spesso risulta "antieconomico" ma necessario.

Ecco cosa ne pensa a questo proposito Bernard Low, famoso cardiologo, inventore del defibrillatore e del cardio-convertitore, ma soprattutto Premio Nobel per la Pace.

Nel suo libro "L'arte perduta di Guarire " Garzanti spiega che il 75% delle diagnosi azzeccate sono il frutto del semplice colloquio e dell'osservazione del paziente in laboratorio

Bernard Lown è stato intervistato dal Elvira Serra una giornalista del Corriere della Sera e la sua intervista è stata pubblicata sul Corriere della Sera del 20 Giugno 2004 a pagina 16 in un articolo dal titolo molto chiaro: "*Ascoltare di più i pazienti: solo una frase dura 24 secondi*"

Riportiamo il testo di questa intervista poichè ci sembra utilissimo per continuare le riflessioni di questo capitolo.

"Professor Lown cosa manca ai medici di oggi ?

Risposta : " Non sanno ascoltare . E' urgente che imparino a farlo, seguendo dei corsi mirati , se necessario!

Non si dovrebbe fare già all'Università?

Risposta: " Non sempre e non abbastanza . Gli studenti di medicina mi sorprendono per la loro arroganza. Sembrano bambini davanti a un videogioco

Dedicano due minuti al degente e poi si inchiodano di fronte al monitor per osservare il profilo dei lipidi, l'ecocardiogramma e tutti gli altri esami."

Le donne sono più attente ?

Risposta : " Ho sempre sostenuto che quello femminile sia un genere superiore. Ma non in corsia. Purtroppo, quando si mettono in competizione con gli uomini, le donne finiscono spesso con il diventare ancora più aggressive dei loro "antagonisti".

Che cosa dovrebbero fare i dottori per migliorarsi ?

Risposta : "Leggere la letteratura, Tolstoj e "La morte di Ivan Ilic", Gabriel Garzcia Marquez e "L'amore ai tempi del colera", Sarte e "La porta chiusa"...Aiutano a farsi un'idea dell'infinità varietà del genere umano e a comprendere più facilmente chi si ha davanti."

Uno studio europeo dice che i medici interrompono il paziente 18 secondi dopo che ha cominciato a parlare

Secondo lei qual' è il tempo giusto da dedicare a un malato ?"

Risposta: "Anche negli Usa il primo stop avviene dopo 18 secondi

Eppure una ricerca ha dimostrato che al paziente basterebbe arrivare a 24 secondi per completare quello che ha da dire!

Un tempo perfetto per tutti non esiste : c'è chi avrà bisogno di 10 minuti , chi di venti , è importante la flessibilità."

Perchè lei punta quasi tutto sul saper ascoltare ?

Risposta : " Qualche anno fa venne da me un uomo con un forte dolore alla spalla. Gli chiesi della sua vita. Mi raccontò di avere problemi con il suo capo, di non essere felice in ufficio. Parlammo per un poco .

Infine gli domandai come va la sua spalla ?

E lui: quale spalla ?

Si era già dimenticato .

E' evidente che non tutto si risolve con le parole

Ma il primo colloquio è certamente il biglietto di ingresso alla performance della vita di una persona".

Dal comportamento animale/etologia un questionario per agevolare le dinamiche di gruppo

E' ovvio che noi uomini e donne non siamo uccelli, non siamo formiche, non siamo api , non viviamo in branchi (anche se spesso ci comportiamo molto peggio di un branco aggressivo) ma è vero che certe leggi che servono alla sopravvivenza di un singolo in natura sono leggi che servono anche alla sopravvivenza di diversi tipi di gruppi.

Continuiamo ora la nostra ricerca cercando di immaginare nella pratica di lavoro, come sia possibile applicare al comportamento di alcune principali leggi etologiche che regolano l'attività di gruppi di animali, e pensiamo anche a quali sono le difficoltà che incontriamo in tal senso.

A tal fine utilizziamo un questionario con domande aperte corredate da immagini

RISPONDI ALLE DOMANDE SEGUENTI PER SAPERE QUALI SONO I PUNTI SU CUI SI PUO' LAVORARE, PER MIGLIORARE FATTIVAMENTE IL RAPPORTO CON LE COLLEGHE E I COLLEGHI DELLA TUA EQUIPE DI LAVORO.

PRIMO INPUT

Guarda la fotografia almeno per 30 secondi e leggi il commento virgolettato, sotto evidenziato in colore blu.



foto tratta da wikipedia

"Per meglio difendersi dagli attacchi dei feroci predatori come leoni e ghepardi, i grandi erbivori delle praterie africane hanno messo a punto varie strategie di difesa che permettono loro di meglio sfruttare le lunghe gambe adatte alla fuga veloce.

Non è quindi un caso che questi animali si spostino in gruppi di centinaia di individui. Di fronte alla fuga di un intero branco, il predatore fatica ad individuare un obiettivo preciso e viene facilmente disorientato dal movimento caotico e imprevedibile degli altri animali.

Si può dire che questi noti erbivori delle praterie africane, abili corridori, affidano al comportamento di gruppo le loro possibilità di salvezza.

Rispondi alle due domande

Nella pratica del lavoro con i tuoi colleghi-ghe quando avverti che il gruppo entra in crisi, cosa favorisce la tua capacità di coordinarti per uscire dalle difficoltà?

Cosa lo impedisce ?

SECONDO INPUT

Guarda la foto almeno per 30 secondi e leggi il commento virgolettato, sotto evidenziato in colore blu.



(foto tratta da internet)

"Anche se è diffusa l'opinione che ciò che porta gli uccelli a creare movimenti organizzati in stormi sia la presenza di un "capo" all'interno del gruppo, non è così.

Piuttosto, ogni elemento dello stormo prende a riferimento l'uccello a lui più vicino, cercando di allinearsi alla direzione da esso assunta. È questo che determina il movimento "a gruppi".

I benefici che gli uccelli traggono raggruppandosi in stormi sono numerosi.

Per il predatore può risultare più difficile l'individuazione di uno specifico soggetto all'interno di un gruppo numeroso ed apparentemente disordinato, tanto da rendere difficile la predazione.

L'appartenenza ad uno stormo assicura che ci sia un elevato numero di occhi disponibili per scoprire l'imboscata e vanificare la tecnica predatoria.

La sicurezza all'interno dello stormo è assicurata anche durante la ricerca del cibo e l'abbeveraggio.

L'elevato numero di individui assicura che ci siano sempre uccelli di guardia e pronti ad avvisare il gruppo al minimo segnale di pericolo mentre gli altri individui sono dediti alla ricerca del cibo."

Rispondi alle due domande

Nel tuo lavoro di gruppo cosa favorisce il fatto che tu possa anche prendere come riferimento il o la collega più vicini, per mantenere una buona direzione rispetto agli obiettivi previsti ?

Cosa lo impedisce ?

TERZO INPUT Guarda la fotografia almeno per 30 secondi e leggi il commento virgolettato, sotto evidenziato in colore blu.



" Le api dimostrano una notevole capacità di scelta, che le contraddistinguono e pongono su un livello superiore rispetto a tutti gli altri animali, talvolta addirittura anche all'uomo, in quanto, differentemente dagli uomini, questi insetti conoscono soltanto l'utile comune ed il bene dell'intero gruppo ed agiscono in funzione di questo "

Rispondi alle due domande

Cosa favorisce nei rapporti con i tuoi colleghi e colleghe, il creare le condizioni per l'utile comune e il bene dell'intero gruppo ?

Cosa impedisce nei rapporti con i tuoi colleghi e colleghe, il favorire l'utile comune e il bene dell'intero gruppo ?

QUARTO INPUT

Guarda la fotografia almeno per 30 secondi e leggi il commento virgolettato, sotto evidenziato in colore blu.



La zattera di salvataggio fatta di formiche (Fotografia di David Hu e Nathan J.Mlot tratta da un sito internet)

" Se sommerse dall'acqua le formiche di fuoco formano un canotto di salvataggio quasi inaffondabile e conservano nella struttura l'aria per far sopravvivere le formiche più in basso.

Rispondi alle due domande

Cosa favorisce che tu possa creare degli spazi di "rifiatatura" - recupero, nei rapporti con i tuoi colleghi, in modo che il gruppo possa continuare a reggere la pressione del lavoro?

Cosa impedisce che tu possa creare degli spazi di "rifiatatura" - recupero, nei rapporti con i tuoi colleghi, in modo che il gruppo possa continuare a reggere la pressione del lavoro?

QUINTO INPUT ovvero "quando il problema è più grosso di te "

Guarda la fotografia almeno per 30 secondi e leggi il commento virgolettato, sotto evidenziato in colore blu.



Un gruppo di lupi attacca un bisonte americano (foto tratta da Wikipedia)

" La funzione di ogni lupo è organizzata all'interno di un branco, con una struttura sociale fortemente gerarchica Il branco è guidato da due individui che stanno alla punta della piramide sociale, il maschio alfa e la femmina alfa. La coppia alfa (di cui solo uno dei due componenti può essere il "capo") possiede più libertà rispetto al resto del branco, anche se i due non sono capi nel senso umano del termine: gli individui alfa non impartiscono ordini agli altri lupi; bensì, possiedono la libertà di scegliere cosa fare, quando farlo, dove andare, quando andare. Il resto del branco, che possiede un forte senso della collettività, solitamente li segue."

Rispondi alle due domande

Cosa favorisce che tu possa attingere alla forza del gruppo di fronte ad un problema che si presenta come molto più grande delle tue singole forze?

Cosa impedisce che tu possa attingere alla forza del gruppo di fronte ad un problema che si presenta come più grande delle tue singole forze?

SESTO INPUT

Guarda la fotografia almeno per 30 secondi e leggi la poesia sotto alla foto.



(fotografia tratta da "sfondigratis" di Internet)

*" Ho visto uno scoiattolo in giardino
piccolo, rosso, sempre in movimento
dal tiglio al faggio , dal castano al pino
a balzi brevi, con la coda al vento.
Ha la sua tana, certo, ma è nascosta,
ha un suo granaio, dove non si sà,
ma s'arrampica, corre senza sosta
e raccoglie provviste in quantità.
Le castagne, le pigne , le nocciole
son tutte quante a sua disposizione;
può prendere per se quelle che vuole
e sceglie le più belle , sane e buone.
Facciamo come lui, mettiamo insieme,
pensando all'anno che verrà,
un tesoro segreto: qualche seme
di coraggio e di buona volontà,
speranze, desideri , sogni , fede
per il tempo che andrà veloce o lento...*

*Lo scoiattolo rosso che ci vede
balza tra i rami con la coda al vento."
(Poesia di Giannina - maestra della Scuola Waldorf)*

Rispondi alle due domande

Cosa favorisce il "mettere insieme e conservare" nei rapporti con i tuoi colleghi , semi di speranza e di buona volontà ?

Cosa impedisce il "mettere insieme e conservare" nei rapporti con i tuoi colleghi , semi di speranza e di buona volontà ?

SETTIMO INPUT : LA FORMAZIONE A V

Guarda la fotografia almeno per 30 secondi e leggi il brano virgolettato, sotto evidenziato in colore blu.



(foto tratte da un sito internet di fondi gratis)

" Le strutture sociali degli Odontoceti sono generalmente dominate da associazioni tra individui di sesso femminile, cui poi si uniscono i maschi al momento della riproduzione. Le stenelle dal lungo rostro, si associano in scuole formate da circa 100 individui. All'interno della scuola si formano delle sotto-associazioni di circa 12 individui, che nuotano in modo sincronizzato in una formazione a forma di V, simile a quella che si osserva nelle oche in volo."



Uno stormo di oche (*Chen caerulescens*) migra nei cieli. La loro formazione di volo è l'inconfondibile formazione a V - Cosa ci può insegnare il loro modo di volare in gruppo ?

Volano in questo modo perchè al battere delle loro ali, l'aria produce un movimento, che aiuta l'oca che sta dietro.

In questo modo esse aumentano la loro forza di volo rispetto ad un' oca che va da sola.

Questo per paragone fa pensare che le persone che condividono una direzione comune e hanno il senso della comunità,

possono piu' facilmente arrivare a compiere il loro obiettivo.

Rispondi alle due domande

Come puoi avvicinarti a realizzare quello che hai letto nel bravo precedente, nei rapporti con i tuoi colleghi e colleghe di lavoro ?
Cosa lo favorisce ?

Cosa impedisce di avvicinarti a realizzare quello che hai letto nel brano precedente, nei rapporti con i tuoi colleghi e colleghe di lavoro?

Alla fine del questionario, confronta e metti in comune con i tuoi colleghi o con il tuo coordinatore le tue risposte. Accetta come materiale costruttivo soprattutto per te, tutto quello che emergerà nelle discussioni che potrebbero sorgere. Verifica infine se la messa in pratica delle modifiche apportate nelle tue relazioni con i colleghi, hanno portato a maggior successo nel raggiungimento degli obiettivi della tua equipe di lavoro.

Una fiaba: “Avete mai visto un frutteto?”

Per approfondire questo argomento partiamo dalla lettura della seguente fiaba scritta nell'anno 2007 da Don Marco Greci, sacerdote di una Parrocchia in Lissone provincia di Monza - Brianza
Testo fiaba : "Avete mai visto un frutteto?"

"Per chi non l'avesse mai visto è una specie di bosco dei golosi, dove da ogni albero pendono decine e decine di frutti che sembrano dirti : “Allora cosa aspetti, mangiami !!”

La nostra storia inizia proprio in un grandissimo frutteto, talmente grande che a volte persino il padrone si perdeva.

In questo posto potevi incontrare tutti i frutti che Dio con immensa pazienza aveva pensato e creato: dalle dolci mele rosse, alle vellutate albicocche, dalle bionde banane ai succulenti ananas , dalla delicata uva al gustosissimo melone.

Il padrone aveva molto a cuore questo suo piccolo paradiso: zappava quotidianamente il terreno vicino ad ogni pianta , lo concimava in modo che potesse dare maggior nutrimento curava gli alberi con la preoccupazione di un genitore tutte le volte che qualche parassita li attaccava.....

E parlava con loro

Si avete capito bene!! Questo scontroso contadino alto e largo come una quercia secolare con la pelle dura come l'ebano , si inteneriva a tal punto di fronte ai suoi “ragazzi” che si intratteneva per ore a parlare con loro.

La cosa piu' strana di tutta questa storia è che gli alberi , o meglio la frutta appesa agli alberi gli rispondeva !!!

Ed è cosi' che il nostro amico passava tutta la giornata a discutere ora con le mele, chiacchierone e sempre pronte alle battute, ora con le serie e compassate pere, ora con le vivaci e spregiudicate arance.

Ogni frutto aveva delle proprie qualità e il contadino apprezzava la compagnia di ciascuno dei suoi “figli.”

Un giorno, quando era ormai tempo di raccolta, le mele presero coraggio e gli dissero una cosa che pensavano da tempo.

“Avremmo una cosa da dirti....”

“E' un'altra barzelletta? “ chiese il contadino che ormai le conosceva bene.

“No è una cosa molto piu' seria “ risposero pensierose.

“Qual è il problema?”

“Noi siamo contentissime di stare insieme , ma vorremmo conoscere qualcuno di nuovo... sai com'è.. Noi mele siamo fatte tutte allo stesso modo, dovresti saperlo ormai...!”

“Si lo so benissimo come siete fatte...” rispose il contadino. “A volte pur di parlare raccontate della barzellette che mi fanno piangere talmente sono brutte.”

“Grazie per il complimento.....Allora potresti esaudire questo nostro desiderio???”

Il contadino disse loro che ci avrebbe riflettuto e nei giorni successivi si accorse che anche gli altri frutti avevano auto la stessa idea delle mele.

Cosi, quando ormai era arrivato il momento della raccolta, prese un grosso cesto e raccolse un frutti per ogni albero.

Poi lascio' passare una settimana prima di andare a vedere come stessero andando le cose fra i frutti del cesto e quando lo apri' venne travolto da una baraonda indescrivibile.

La mela urlò disperatamente: “Togliammi subito da qui!”

La pera aveva perso la sua proverbiale serietà e si agitava come un leone in gabbia minacciando:

”Vi faccio causa a tutti, volgari bifolchi che non siete altro!!

Avrete notizie dal mio avvocato!!”

“Vi ammazzo tutti !” sbraitò il pompelmo che era talmente arrabbiato da essere diventato rosso come un'arancia.

L'uva sostenne che gli avevano staccato gli acini per dispetto, la prugna si lamentò perché la prendevano in giro per le sue qualità lassative e così via.

Ognuno aveva qualcosa da ridire sull'altro.

Il contadino, non appena vide quel che era successo, si mise le mani nei capelli e gridò un Basta!!! Che duro per almeno dieci minuti e che fece completamente ammutolirei abitanti del cesto.

“Ma come??? Vi ho dato la possibilità di stare insieme e tutto quello che sapete fare è criticare e offendervi gli uni e gli altri???”

I frutti rimasero in silenzio. Poi dopo qualche secondo l'anguria, la più grossa fra tutti prese coraggio e disse:

”E' vero, volevamo stare con gli altri, ma forse questo non è il modo giusto.....

Ognuno di noi vive separato, è come se ci fossero dei muri che ci impediscono di accettarci e di condividere le nostre qualità.

Il contadino riflettè su quello che aveva affermato la saggia anguria e fece una proposta:

”La soluzione c'è... Perché non vi trasformate in un succo di frutta? Almeno così non ci sarebbero più ostacoli fra di voi.”

La pera che nel frattempo si era calmata, obiettò: “Sì, ma così ognuno di noi perderebbe il proprio sapore!!!”

”Hai ragione “ affermo mestamente il contadino – “Ma allora come facciamo???”

Allora, dal fondo della cesta si sentì una vocina: “PERCHE' NON DIVENTIAMO UNA MACEDONIA.?”

Era la voce della fragola che fino a quel momento non aveva aperto bocca.

“Ma certo, come ho fatto a non pensarci prima???” – esclamò il contadino

Non tutti i frutti erano d'accordo e il mandarino si fece portavoce dei dubbi di questi ultimi.

“Ma così dovremmo essere tagliati a pezzettini???”

“Sì, confermo il contadino – “MA E' L'UNICO MODO CHE VI PERMETTE DI RESTARE UNITI E DI MANTENERE IL GUSTO DI OGNUNO DI VOI- BISOGNA ESSERE CAPACI DI SOPPORTARE QUALCHE SACRIFICIO SE SI VUOLE DAVVERO UNA COSA”

E i frutti volevano davvero stare insieme per condividere le loro qualità uniche.

E il risultato di questa loro volontà fu' la macedonia più gustosa che il contadino avesse mai mangiato.

Morale della favola:per essere un gruppo, per essere una comunità, bisogna sopportare qualche sacrificio, donare qualcosa di se e gustare le qualità buone dell'altro!!”

Questa fiaba rappresenta materiale per riflettere

L'assistenza arriva a volare alto, a superare se stessa, a confluire nella storia di esistenza che si intrecciano intorno al bene che i vari protagonisti reciprocamente si scambiano. Il lavorare bene diventa un aspetto importante dello stare bene nella vita per l'operatore e paziente e anche curare un familiare ammalato o il vivere malattia, può diventare una delle esperienze più significative della vita”(G.Braidì).

BIBLIOGRAFIA

Pangrazzi A. "Sii un girasole accanto ai salici piangenti – dialoghi con i malati" Camilliane Torino 2005

Peruggia G. "L'abbraccio del mantello-Vita di equipe e spiritualità nelle cure palliative" Monti Saronno 2002

Sawyer. K. "La forza del gruppo - il potere creativo della collaborazione" Giunti 2012

De Mello A. "La preghiera della rana. La saggezza popolare dell'oriente" – Volume 2 Paoline 1997

Bateman A. Fonagy P "Guida pratica al trattamento basato sulla mentalizzazione" -Edizioni Cortina, 2010

Bauleo A. "Ideologia gruppo famiglia" Feltrinelli Milano 1978

Bleiberg P "Bleiberg racconta " Garzanti 1969

Braidi G "Il corpo curante" Franco Angeli 2002

Morgan G "Images" Franco Angeli Milano 1995

Fornari F. "Psicoanalisi in ospedale" Cortina Milano 1985

This. B. " Come nascono i padri" Laterza 1972

Spitz. R "Il primo anno di vita" Armando Roma 1973

Jean Marie Pelt - "Le piante vita amori e problemi" Laterza

Volpi. V "Rapporto di coppia e salute mentale dei figli" Analisi Psicologica

Intervista di Elvira Serra pubblicata sul Corriere della Sera del 20 Giugno 2004

"Ascoltare di più i pazienti: solo una frase dura 24 secondi

Articolo di Carola Traverso Braibante " *La favolosa storia (a lieto fine) del trapianto facciale più complesso al mondo* " 18 Ottobre 2012 www.corriere.it