

La relazione interpersonale nei gruppi di lavoro: strategie e significati secondo l'ottica cognitivo costruttivista

Perché fornire una formazione per "stare in gruppo"?

VANDONI CARLA MARIA, Psicologa Psicoterapeuta, CTC Scuola di formazione in Psicoterapia Cognitiva sede di Torino, Responsabile Area Clinica STPC
 TIRELLI GIULIA, Psicologa Psicoterapeuta, H.R. Consultant, Sessuologa clinica, Centro Medico Polispecialistico Torino
 FERRERO MERLINO SILVIA, Psicologa Psicoterapeuta, Dipartimento Salute Mentale ASL TO2 (Torino), Responsabile Area Formazione STPC

"Un individuo è definito da ciò che lo distingue da altri individui.
 Una persona è definita dal rapporto con altre persone"
 (Liotti, La dimensione interpersonale della coscienza)

Per funzionare, un gruppo, deve avere chiaro il proprio obiettivo e tale obiettivo deve poter essere costantemente condiviso da ciascun membro.
 In questo modo, il SMI prevalente attivo all'interno del gruppo è la cooperazione paritetica, che consente maggiore consapevolezza ed una migliore alleanza.

Ogni operatore, come ogni paziente, ha una sua storia [...] e singoli modelli operativi interni che declineranno in modo particolare i diversi sistemi motivazionali (si pensi ai sistemi di regolazione del comportamento di attaccamento, cooperazione paritetica, competizione, esplorazione) (Liotti, 2015) e che ispireranno [...] le modalità relazionali e cooperative all'interno del gruppo stesso.
 (Mazza, Terapie imperfette, p. 214)

LE FUNZIONI DEL GRUPPO

IL GRUPPO COME:

Strumento di lavoro clinico e consapevole
 Occasione formativa permanente e di crescita
 Luogo di pensiero e di mentalizzazione
 Possibilità terapeutica (rifugio e cura) che riduce il disagio e incrementa la consapevolezza tra i membri

Mente collettiva che:

- consente l'elaborazione di ipotesi e dà alla storia evolutiva in atto un senso
- connette e non frammenta i dati

NARRARE E CONDIVIDERE
 PER TOLLERARE, GESTIRE E CO-COSTRUIRE...

UNA RILETTURA DELLE DINAMICHE DI GRUPPO

- Autonomia/Indipendenza (Interdipendenza)
- Condivisione/Isolamento
- Competizione/Cooperazione
- Integrazione
- Appartenenza
- Sicurezza
- Libertà/Costrizione
- Limite
- Competenza (Emotiva, Cognitiva E Relazionale)
- Alleanza
- Contratto

La nostra esperienza presso la Casa Agorà di Moncrivello (VC), struttura per persone con disabilità

Due Équipe pluriprofessionali (centro diurno e nucleo residenziale) composte da: coordinatore, psicologo, infermiere, educatori, operatori socio-sanitari e istruttore motorio

Erano come una "barca nel bosco, persi nella confusione, schiacciati dalle difficoltà gestionali e da un continuo inarrestabile turn-over..."



TEMPI E LUOGO

Il progetto è stato realizzato presso la sede di lavoro delle équipe e ha previsto 30 ore di attività così articolate:
 Primo incontro in plenaria dedicato alla conoscenza e condivisione dei principali costrutti teorici secondo l'ottica costruttivista.
 Sei incontri di formazione e supervisione rivolti separatamente ai due gruppi di lavoro.
 Incontro conclusivo di sintesi in plenaria.

OBIETTIVI

1. Proposta e condivisione di un modello di lavoro con i gruppi a partire dai fondamenti teorici della prospettiva cognitivo costruttivista.
2. Riflessione sulle dinamiche di ciascun gruppo secondo l'ottica cognitivo costruttivista e condivisione degli strumenti di riflessione su di sé e sulle proprie modalità di relazione nel contesto di lavoro in gruppo e di équipe.
3. Riflessione sul ruolo del gruppo come strumento di lavoro clinico e di consapevolezza personale nella sua funzione protettiva per il benessere dell'operatore.

METODOLOGIA E STRUMENTI

Gli incontri dell'intero percorso sono stati strutturati in modo da favorire l'interattività e la discussione sulle tematiche significative per i gruppi di lavoro.
 Fondamentale è stato l'utilizzo di giochi relazionali e role-play che ha permesso ai partecipanti di tradurre costrutti, emozioni e riflessioni in esperienza diretta e condivisa, favorendo così un rinnovato accesso alla consapevolezza del proprio stile relazionale e del proprio sé professionale nel contesto lavorativo.

RIFLESSIONI CONCLUSIVE

Per ogni équipe abbiamo riscontrato risorse e problematiche, "due facce della stessa medaglia": valorizzare le risorse e considerare gli aspetti problematici come possibili oggetti di lavoro futuro è stato ciò che si è condiviso con committenza e operatori.

RISORSE	PROBLEMATICHE
Motivazione all'apprendimento e alla conoscenza, alla condivisione, alla cooperazione e all'appartenenza. Buona cooperazione quando l'obiettivo è dichiarato. Buono l'accudimento in risposta a sensazioni ed emozioni spiacevoli.	Confini labili -> confusione e non riconoscimento dei ruoli; obiettivi dati per scontati. Disorganizzazione delle risorse disponibili culminante nella mancanza di un punto di riferimento nella praticità -> smarrimento e disorientamento (dichiarati). Insicurezza, sovraccarico, sfiducia e ansia.
😊 Tanto più sono presenti difficoltà di organizzazione e regolazione, tanto più emergono specifiche motivazioni	
Competenza cognitiva (problem solving).	Competenza: comunicativa (ascolto e circolarità nella comunicazione) - emotiva (accesso e regolazione) - relazionale (difficoltà nella relazione sé-gruppo + gestione utenza).
😊 Competenza cognitiva e competenze relazionali	
Motivazione al benessere personale e lavorativo e buon accesso al corpo; empatia e senso di umanità.	Consapevolezza (scarsa) delle dinamiche di gruppo. Integrazione -> scarso equilibrio tra la soddisfazione dei bisogni individuali e quelli del gruppo.
😊 Le difficoltà a tenere insieme (con confini delineati e allo stesso tempo flessibili) sé, l'altro e il proprio gruppo	

QUALE FUTURO?

Oltre alla prosecuzione del progetto, ci interessa specialmente approfondire le correlazioni, qui individuate, tra le risorse e le problematiche.

Le équipe hanno riconosciuto l'importanza di avere uno spazio relazionale e consapevole in cui stare, comunicare e dare senso. Rileggendo secondo i SMI le loro relazioni e ridefinendo gli obiettivi da perseguire, hanno cominciato così a riappropriarsi del loro presente interpersonale e lavorativo.

BIBLIOGRAFIA
 -Fonagy P., Allison E. (2012), "Cos'è la mentalizzazione?". Tr. it. in Midgley N., Vrouva I. (a cura di), La mentalizzazione nel ciclo di vita. Raffaello Cortina, Milano 2014.
 -Liotti G. (2005), "La dimensione interpersonale della coscienza", Carocci, Roma.
 -Mazza R., "Terapie imperfette", Raffaello Cortina, 2016.
 -Quaglino G. P., Casagrande S., Castellano A. (1992), "Gruppo di lavoro, lavoro di gruppo", Raffaello Cortina, Milano.