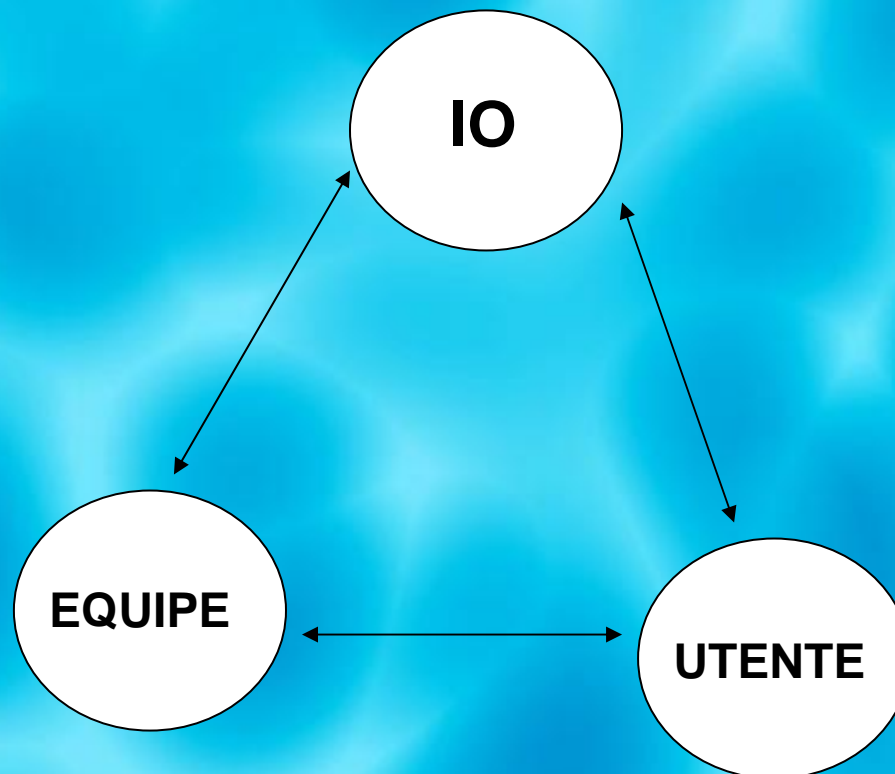


Premessa

- ◎ Il “problem solving”, nella prospettiva costruttivista, è una ESPERIENZA in cui sono coinvolte diverse PERSONE in relazione ad un PROBLEMA

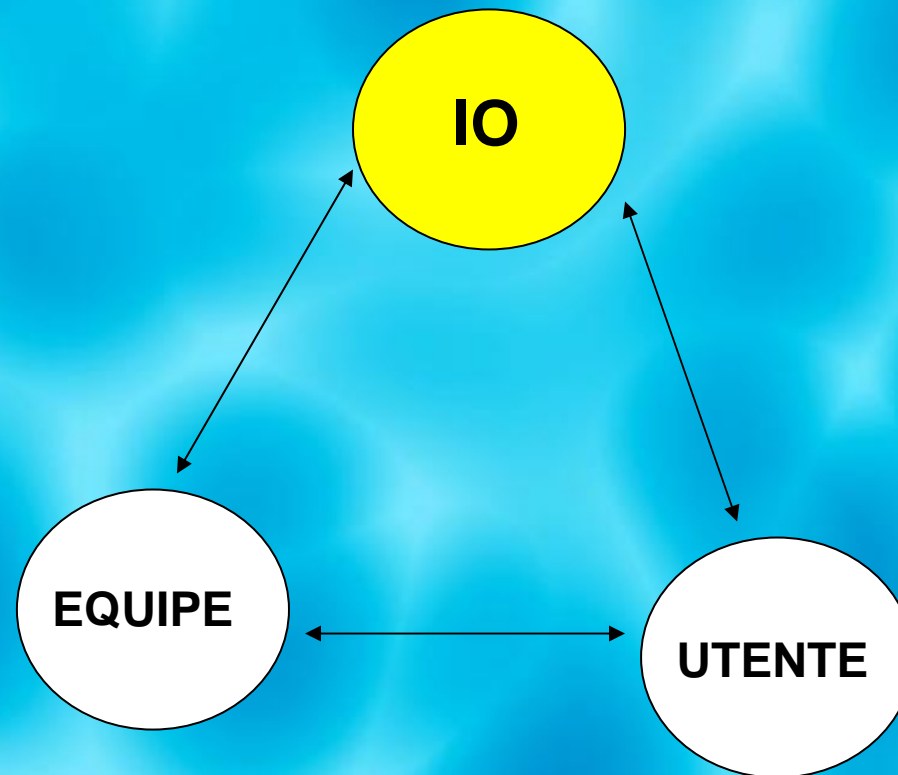
Premessa 2

I Protagonisti dell'esperienza



Premessa 3

I Protagonisti dell'esperienza



Che senso ha
considerare come io vivo
l'esperienza di problem
solving in équipe
in relazione a persone a
rischio?

Nelle esperienza della prima giornata
abbiamo visto che:

Partecipare ad una situazione professionale
condivisa non significa viverla e vederla
nello stesso modo. (*esperienza dei bozzetti dei
personaggi*)

- Sentire le stesse cose
- Valutare professionalmente la situazione nello stesso modo
- Utilizzare uno stesso modo di comunicare
- Agire nello stesso modo

QUINDI

L'importanza di considerare i differenti modi di vivere una situazione non riguarda esclusivamente le esperienze PERSONALI ma anche quelle PROFESSIONALI

L'agire Professionale

- ⊙ È fondamentale porre l'attenzione non solo su cosa faccio ma al come lo faccio che non corrisponde al chiedersi come lo devo fare (come IO lo sto facendo).

Il Calcio

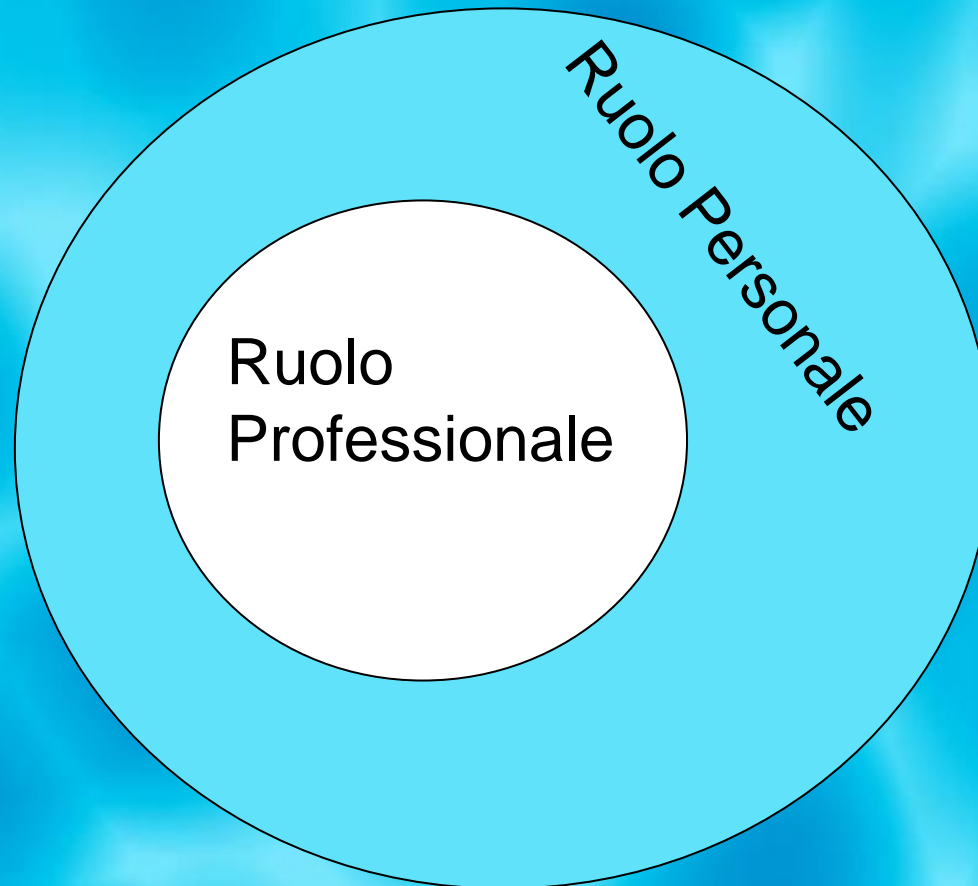
Il Traffico

RUOLO PROFESSIONALE

Cosa intendiamo per ruolo professionale:

- Le competenze e conoscenze specifiche
- Aspetti personali: come io scelgo di interpretarle nel metterle in atto

RUOLO PROFESSIONALE



RUOLO PROFESSIONALE

Considerare gli aspetti personali del proprio ruolo professionale non significa ritenere che tutto va bene giustificato dal fatto che ciascuno può vedere e vivere la situazione in modo diverso!

Che cosa Non Funziona?

Non considero le
priorità Professionali



considero cosa
DEVO fare ed
escludo me come
persona



Che cosa intendiamo per Non Funziona

Significa stare male o vivere una sofferenza nell'esperienza lavorativa della relazione d'aiuto:

- In questi termini nel primo caso il togliere valore ai principi specifici della professione
- Nel secondo caso il togliere valore a quello che è importante per me nel muoversi all'interno di un protocollo.

Nella situazione di urgenza

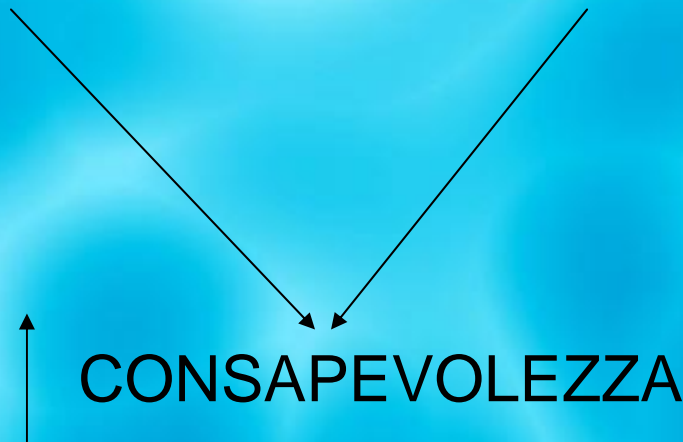
È una situazione inaspettata in cui mi trovo all'improvviso davanti ad un problema e che comporta un alto rischio.

- ⊙ Il sentire è un problema
- ⊙ Si cerca di semplificare
- ⊙ le procedure conosciute non sono applicabili

Come emerge lo stare male

SITUAZIONE A RISCHIO

LAVORO DI ÉQUIPE



A cosa mi può portare la consapevolezza 1

- ⊙ Rabbia

- ⊙ Senso di impotenza

“La colpa è dell'altro che non
risponde (è resistente)”

A cosa mi può portare la consapevolezza 2

- ◎ Frustrazione

- ◎ Senso di inadeguatezza

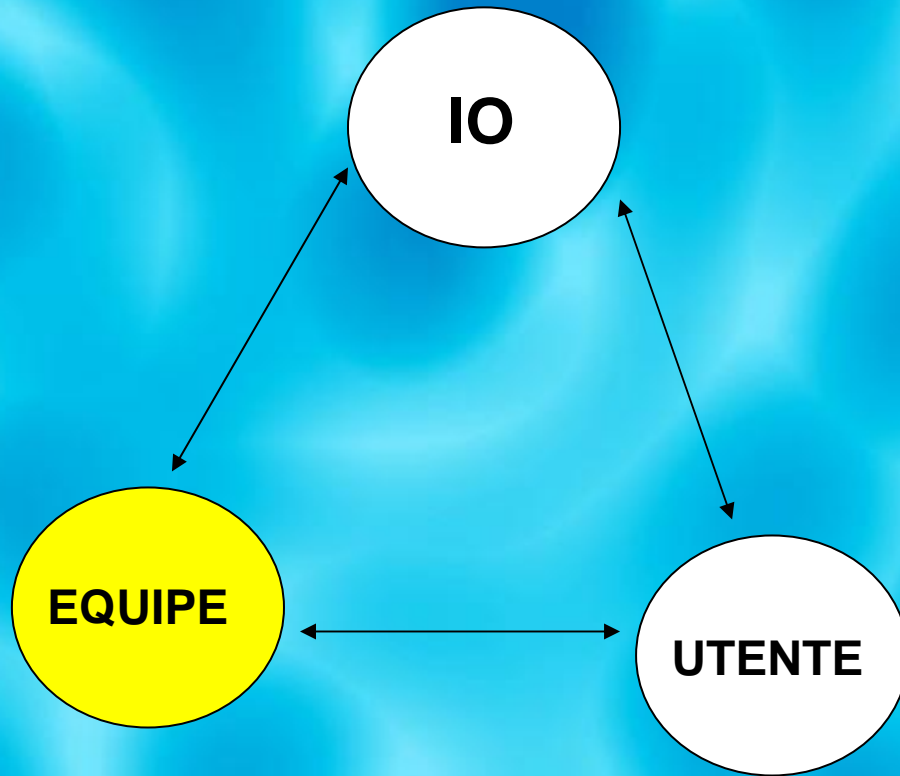
“La colpa è mia che non so fare”

A cosa mi può portare la consapevolezza 3

- ⊙ Isolamento, paralisi
- ⊙ Senso di sfiducia negli altri e nei colleghi
- “È colpa del non funzionamento dell'equipe”

L'operatore che scoppia: percorsi di Burn out

- Nel primo caso è l'operatore che diventa progressivamente più freddo e distaccato ed arrabbiato con l'utente.
- Nel secondo caso è l'operatore che va incontro al fallimento del proprio ruolo personale e professionale (sintomi fisiologici)
- Nel terzo caso è l'operatore che boicotta l'equipe e perde il senso dell'agire professionale



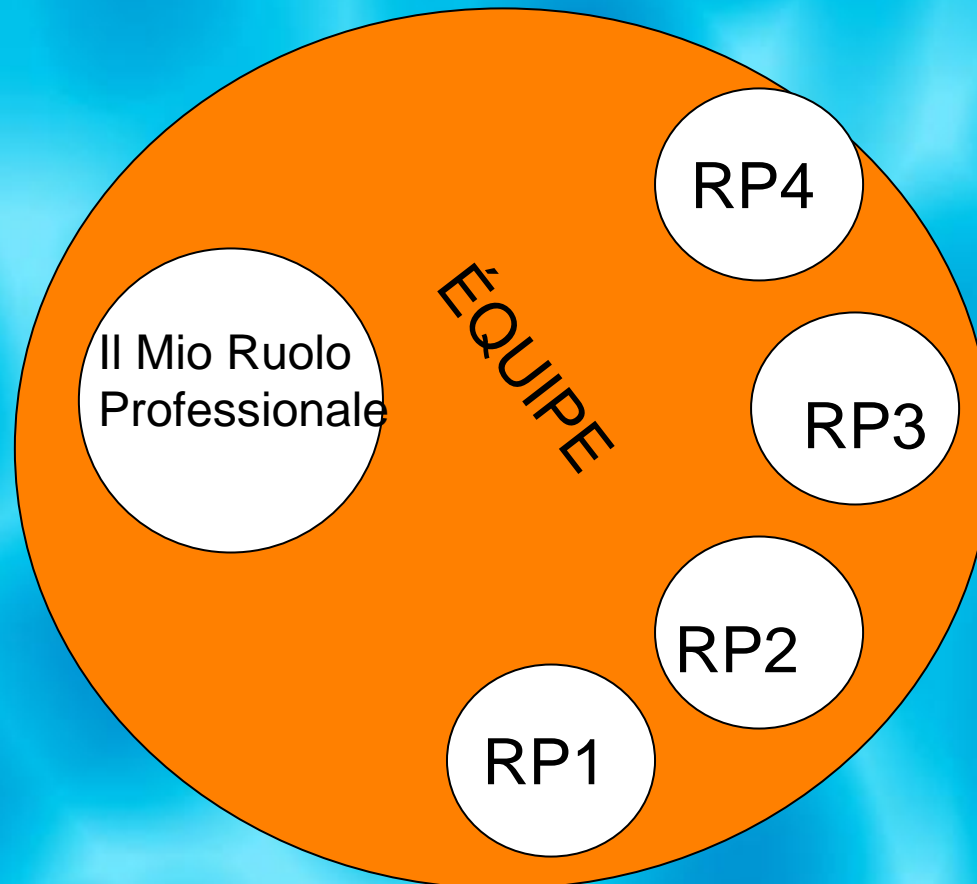
L'esperienza nei sottogruppi

- ◎ L'équipe è composta da persone con ruoli Professionali diversi e con Modalità diverse di interpretare tali ruoli nella situazione di Problem Solving. Vi è stato chiesto di costruire un'équipe che partisse da questi presupposti.

L'esperienza nei sottogruppi

Nelle equipe create i tre gruppi hanno scelto personaggi con modi di vivere diversi in un'ottica di buon funzionamento dell'equipe

ÉQUIPE



Il Rispetto dei Ruoli Professionali in équipe

- ◎ L'esperto di ciascuna prospettiva professionale è colui che gioca quel ruolo
- ◎ All'interno di una équipe ciascuna prospettiva professionale ha uguale valore
- ◎ Riconoscere l'esperto e rispettarne il valore è la condizione necessaria per lavorare in équipe e prendere delle decisioni insieme

Il lavoro di équipe

- ◎ Le persone cercano di applicare procedure/protocolli per far fronte ad un problema: finchè le procedure consentono al gruppo di lavoro di dare delle risposte a sé e all'utente e ad essere soddisfatti, a poterci stare, le cose funzionano.
- ◎ Le procedure ed i protocolli nascono da precedenti esperienze che hanno avuto buon esito e tendono a semplificare il lavoro.

Cosa Non funziona

Il NON considerare il proprio Punto di vista ed agire su scelte altrui

DELEGA

ÉQUIPE

Il Mio Ruolo
Professionale

Considerare Il proprio Punto di Vista come l'unico criterio per agire.

RESPONSABILITÀ

Ruolo
Professionale

ÉQUIPE

Come emerge "lo stare male" in équipe

SITUAZIONE A RISCHIO

LE PROCEDURE NON
SONO APPLICABILI

```
graph TD; A[SITUAZIONE A RISCHIO] --> C[LA SCELTA NON È SODDISFACENTE]; B[LE PROCEDURE NON SONO APPLICABILI] --> C;
```

LA SCELTA NON È
SODDISFACENTE

Equipe che scoppia

(burnout, alto turn over operatori, difficile
condivisione del lavoro, impossibilità di prendere
decisioni di equipe, clima difficile ...)

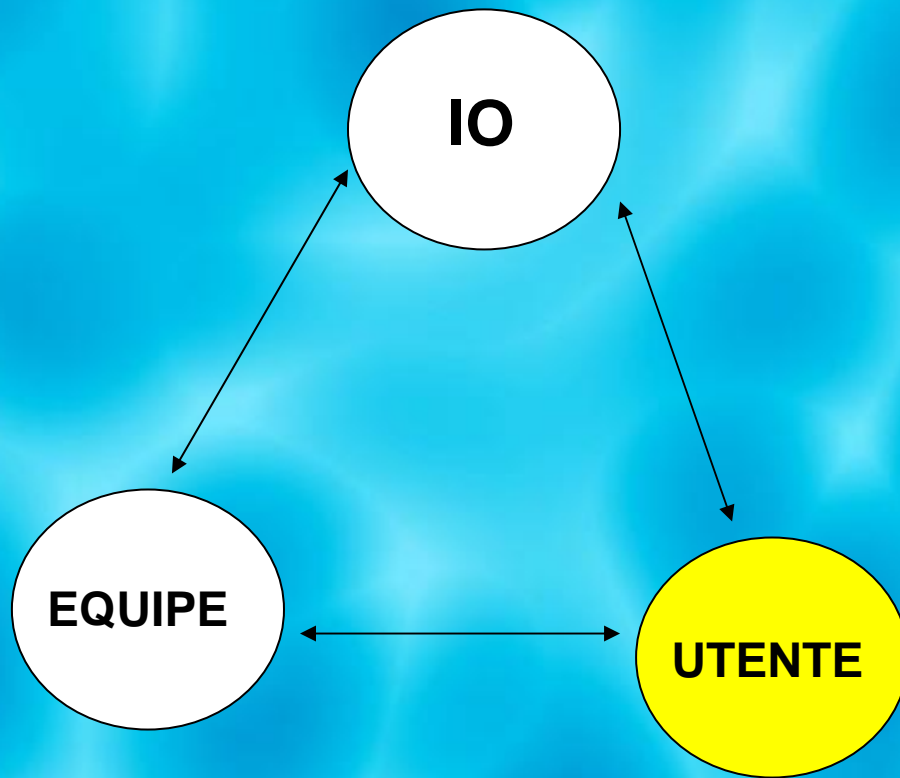
- Non tiene in considerazione i diversi punti di vista dei membri che ne fanno parte.
- La decisione viene presa senza condivisione tra i membri.
- L'èquipe non è più una risorsa ed è pervasa da un senso di stanchezza

Delega e Responsabilità

È una dimensione che ha un senso alla luce di come una persona interpreta il proprio ruolo professionale.

Distribuzione della Responsabilità

- ◎ Ognuno ha la propria responsabilità professionale.
- ◎ Qualcuno ha ruoli di responsabilità che comprendono le responsabilità di altri.
- ◎ Nei processi decisionali d'èquipe ognuno partecipa con modalità specifiche della propria professionalità. In tal senso è necessario considerare, rispetto ad una decisione, gli aspetti messi in luce da ogni singola professionalità in merito.



Bibliografia

- ⊙ Bannister D., Fransella F. (1980), *Inquiring man: The Psychology of personal constructs*, Penguin Books, Harmondsworth (trad. It. *L'uomo ricercatore*, Martinelli, Firenze, 1986).
- ⊙ Chiari G., Nuzzo M.L. (1996) *Le basi epistemologiche delle psicoterapie cognitive*, in B.G. Bara (a cura di), *Manuale di psicoterapia cognitiva*, Bollati Boringhieri, Torino.
- ⊙ Epting F.R. (1984), *Personal constructs counseling and psychotherapy*, Wiley, New York (trad. It. *Psicoterapia dei costrutti personali*, Martinelli, Firenze 1990).
- ⊙ Kelly G.A. (1955), *The psychology of personal constructs*, vols 2, Norton, New York (2nd ed. Routledge, London 1991)
- ⊙ Maturana H.R., Varela F.J., (1987), *The tree of knowledge: The biological roots of human understanding*, New Science Library, Bosto (trad. It., *L'albero della conoscenza*, Garzanti, Milano 1987).
- ⊙ Neimeyer R. A. (1988) *Clinical guidelines for conducting interpersonal transaction groups* International Journal of Personal Construct Psychology, 1: 181-90
- ⊙ Winteer D.A. (1997) *Personal construct perspectives on groups psychotherapy* in *Sharing understanding and practice*, P.Denicolo e M.Pope (Eds) EPCA Publication - Farnborough