

IL CAMBIAMENTO ED IL GOVERNO DELLE RELAZIONI TRA MEDICI PARTECIPANTI ALLE AFT DEL VENETO COME SALVARSI LA VITA?

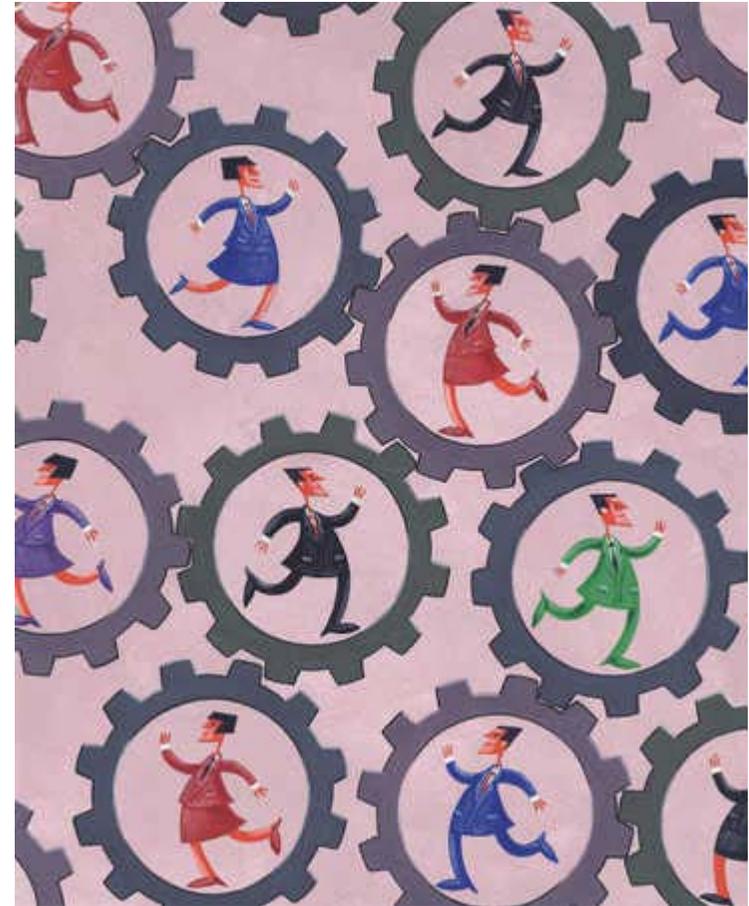


A.MATTIOLA, M.A.LONGO
PADOVA 26 MAGGIO 2012

GRUPPO

INSIEME DI PERSONE
INTERDIPENDENTI
CARATTERIZZATO DA

- ORGANIZZAZIONE
- MOBILITÀ
- NON SOMMATIVITÀ



UN GRUPPO È UNA TOTALITÀ DINAMICA,
CONTEMPORANEAMENTE MAGGIORE E MINORE
DELLA SOMMA DELLE SUE PARTI

UN GRUPPO

HA UNA STORIA, CHE IN CERTI
CASI PRODUCE IDENTITA' E
APPARTENENZA

STRUTTURA LEGAMI SIGNIFICATIVI
TRA I PROPRI COMPONENTI

PREVEDE MODIFICAZIONI (NEI
RUOLI, NELLE SCELTE, NEGLI
OBIETTIVI)





EQUIPE

GRUPPO ARTIFICIALE DUREVOLE (MONO O PLURIPROFESSIONALE)

COMPOSTO DA PROFESSIONISTI CHE CONDIVIDONO

- ❖ UN PERCORSO DI LAVORO COMUNE
- ❖ DEGLI OBIETTIVI (BASATI SUL FARE)
- ❖ MINORE INVESTIMENTO EMOTIVO

LIVELLI DI COMPLESSITÀ IN UN GRUPPO

LIVELLO DELLE CARATTERISTICHE DEI PARTECIPANTI

LIVELLO DEI RUOLI CHE I PARTECIPANTI RICOPRONO

LIVELLO DEGLI OBIETTIVI (INDIVIDUALI, DEL GRUPPO, DEI SERVIZI DI APPARTENENZA DEI VARI SOGGETTI ...)

LIVELLO DEGLI SCAMBI COMUNICATIVI

LIVELLO DEL CLIMA E DELLE EMOZIONI

LIVELLO DELLA STORIA E DEL CICLO VITALE



PARTENDO DALLA VOSTRA ESPERIENZA QUALI COMPORTAMENTI INDIVIDUALI RENDONO PIÙ DIFFICILE IL BUON FUNZIONAMENTO DI UN GRUPPO?

- SCARSO IMPEGNO NEL LAVORO
- VOLER STRAFARE
- CREDERSI MIGLIORI DEGLI ALTRI
- NON RISPETTARE LA PROFESSIONALITÀ DEGLI ALTRI
- NON CONDIVIDERE LE INFORMAZIONI

COSA PUÒ RENDERE POSSIBILE GLI ATTEGGIAMENTI ELENCATI?

I BISOGNI INDIVIDUALI

- AVERE RELAZIONI
SIGNIFICATIVE CON GLI
ALTRI
- NON SOFFRIRE
- ESSERE RICONOSCIUTO
- ESSERE ACCETTATO
- ESSERE APPREZZATO
- RICEVERE GRATIFICAZIONI



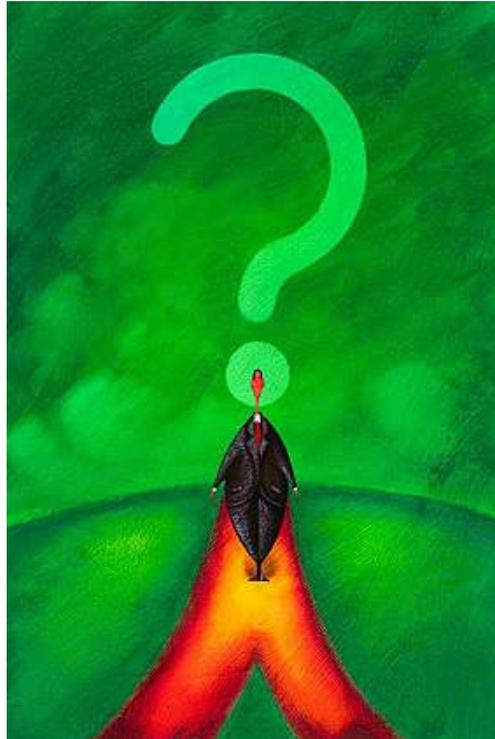
I DIRITTI ASSERTIVI

- ❖ ESSERE ASCOLTATI
- ❖ ESPRIMERE OPINIONI PERSONALI
- ❖ DIRE DI NO SENZA ESSERE COLPEVOLIZZATI
- ❖ FARE RICHIESTE SULLA BASE DELLE PROPRIE ESIGENZE TENENDO CONTO DI QUELLE DEGLI ALTRI
- ❖ CAMBIARE IDEA E POSIZIONE
- ❖ SBAGLIARE
- ❖ CHIEDERE INFORMAZIONI E CHIARIMENTI
- ❖ ESSERE INDIPENDENTE
- ❖ CERCARE GRATIFICAZIONI
- ❖ STARE BENE
- ❖ ISOLARSI



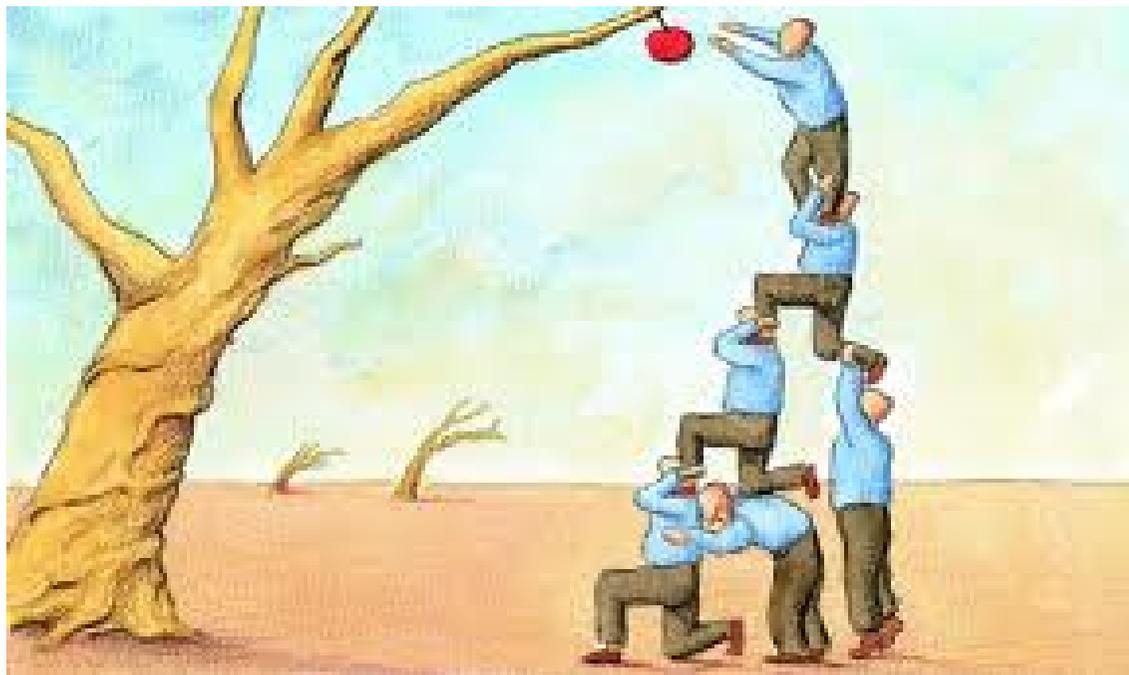
VS

COSA POSSIAMO
FARE PER
COSTRINGERLO A
CAMBIARE
ATTEGGIAMENTO



COSA POSSIAMO
FARE PER
RENDERE
POSSIBILE AL
COLLEGA UN
COMPORAMENTO
DIVERSO

IL COMPORTAMENTO DI UN ELEMENTO DI
UN GRUPPO
PUÒ MODIFICARSI SE
SI MODIFICA IL COMPORTAMENTO
DEL GRUPPO NEI SUOI CONFRONTI



...IL PUZZLE...



OBIETTIVI

RUOLI

PERSONAGGI

COMUNICAZIONE

CONTENUTI

RELAZIONE

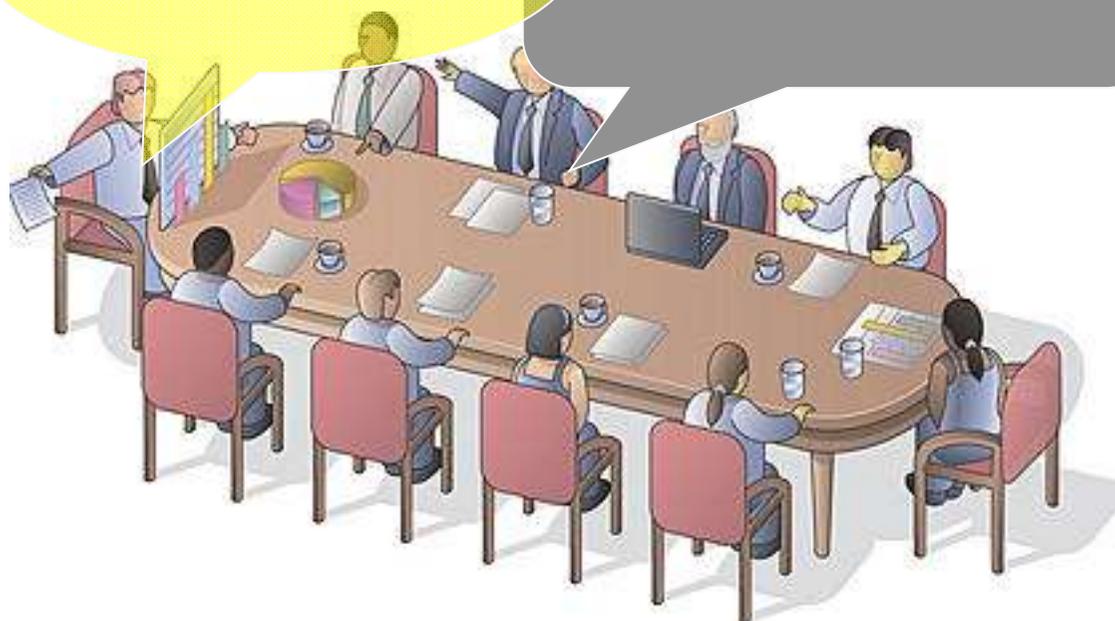


SCARSA CONCRETEZZA
CONFUSIONE DI COMPITI



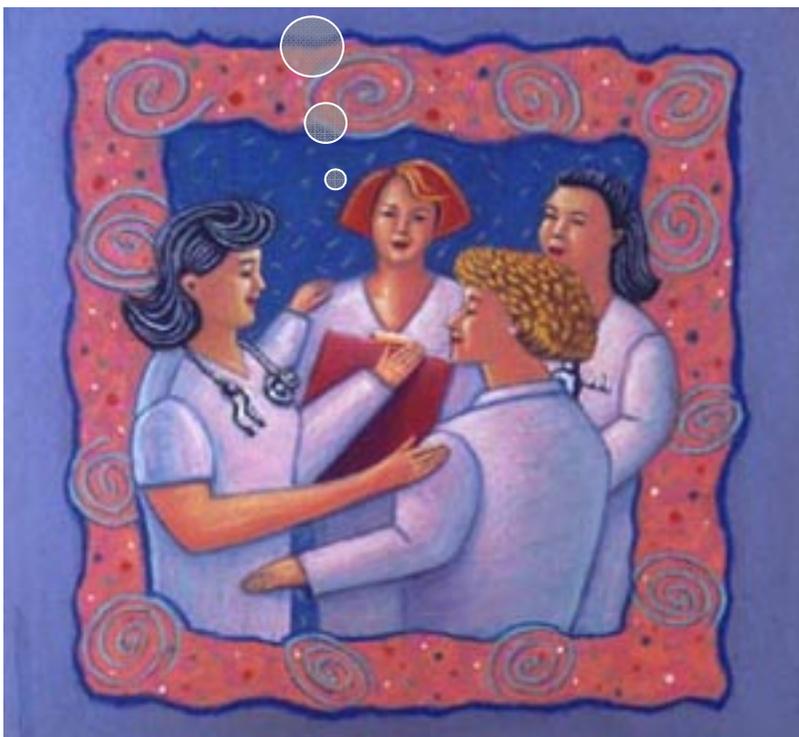
COMPITI!!

OBIETTIVO!!!

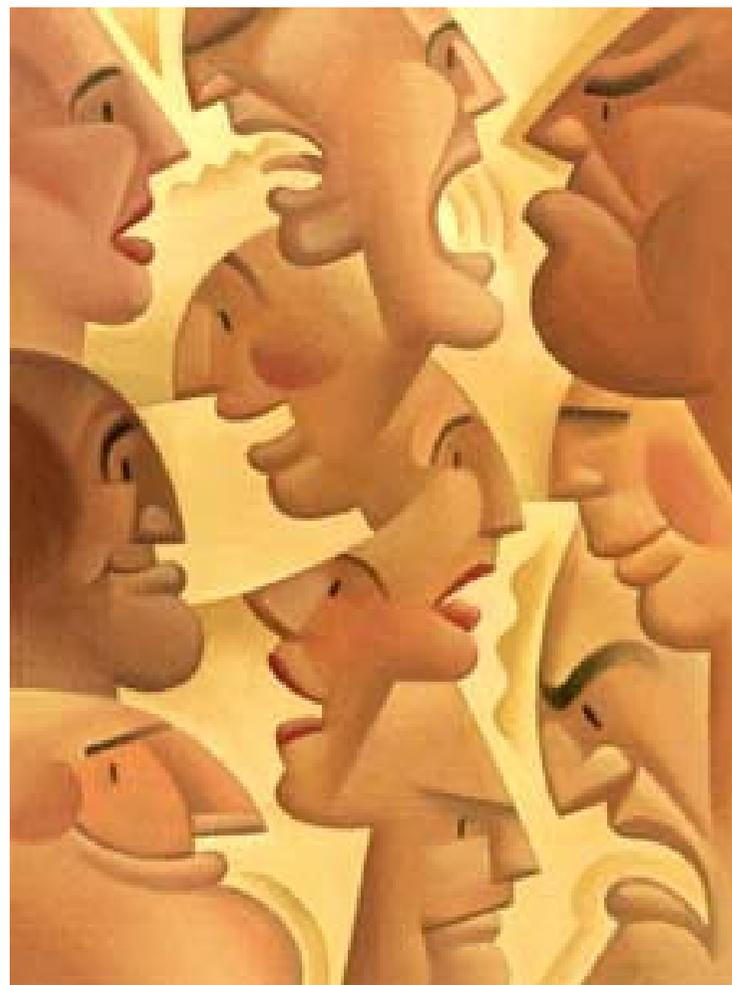


SCARSO
COORDINAMENTO
AZIONI ALLA CIECA₁₃

SOGNO



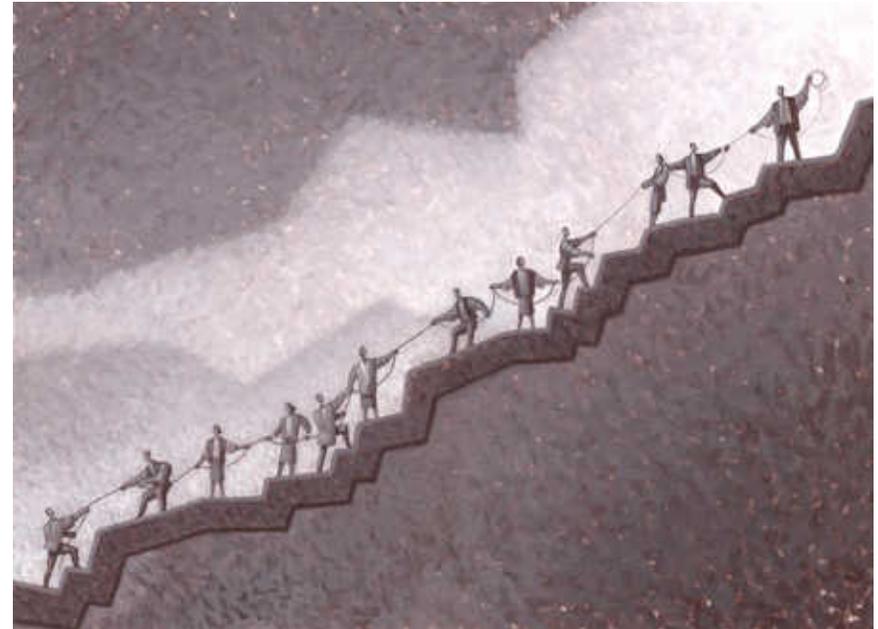
REALTA'



NONOSTANTE... ALMENO

UN GRUPPO “BUONO ABBASTANZA”

TUTTI I COMPONENTI DEL
GRUPPO
SI CONSIDERANO
INTERESSATI AL
RAGGIUNGIMENTO
DELL’OBIETTIVO
SI SENTONO AUTORIZZATI A
INTERVENIRE
SONO MOTIVATI A FARLO



OBIETTIVI

RUOLI

PERSONAGGI

COMUNICAZIONE

CONTENUTI

RELAZIONE



QUELLI CHE...



- ① CERCANO DI AVERE INFORMAZIONI PIÙ CHIARE
- ② TENTANO DI ARMONIZZARE I PUNTI DI VISTA DIFFERENTI, ALLEGGERENDO L'ATMOSFERA
- ③ INCORAGGIANO IL GRUPPO O QUALCUNO DEL GRUPPO
- ④ CERCANO DI DARE MAGGIORE CHIAREZZA A CIÒ CHE È STATO DETTO O È SUCCESSO
- ⑤ ESPRIMONO LE PROPRIE IMPRESSIONI SU CIÒ CHE È STATO DETTO O È SUCCESSO
- ⑥ PROVANO A RIASSUMERE, A FARE IL BILANCIO PARZIALE
- ⑦ SI PREOCCUPANO DI SEGNALARE I LIMITI
- ⑧ (TEMPO, ARGOMENTO) E RIPORTANO AL TEMA CONCRETO

QUELLI CHE...



- ① DANNO CONTINUAMENTE LA LORO OPINIONE
- ② DOMINANO O ALMENO CI PROVANO
- ③ MONOPOLIZZANO L'ATTENZIONE
- ④ SABOTANO, BLOCCANO LA DISCUSSIONE
- ⑤ SONO AGGRESSIVI QUANDO ATTACCANO O QUANDO SI DIFENDONO
- ⑥ GIUDICANO, SVALUTANO GLI ALTRI
- ⑦ CERCANO ALLEANZE PER RAGGIUNGERE OBIETTIVI PERSONALI
- ⑧ DIMOSTRANO DISINTERESSE
- ⑨ SI AGGREGANO INDISCRIMINATAMENTE ALLE IDEE O ALLE POSIZIONI DI ALTRI
- ⑩ CERCANO DI STARE DA PARTE, DI NON ESPORSI

OBIETTIVI

RUOLI

PERSONAGGI

COMUNICAZIONE

CONTENUTI

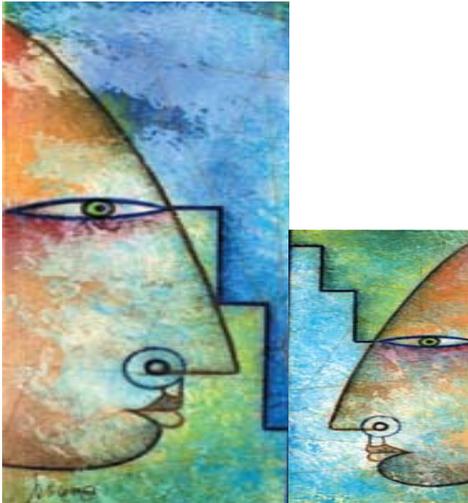
RELAZIONE



COMUNICAZIONE

GLI SCAMBI COMUNICATIVI POSSONO ESSERE

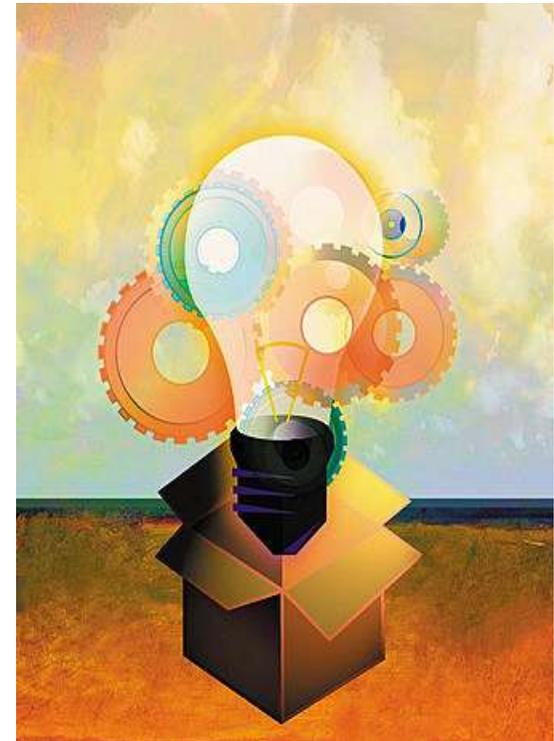
SIMMETRICI SE SONO
FONDATI
SULL'UGUAGLIANZA



COMPLEMENTARI SE SONO
FONDATI SULLA DIFFERENZA

STRATEGIE DI SOPRAVVIVENZA DEL COORDINATORE

- INTERVENTI DI 'METACOMUNICAZIONE' CHE CONSENTANO AL GRUPPO DI VEDERE LE DIFFICOLTÀ PER RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI E TROVARE IL MODO DI SUPERARLE
- PROPORRE DOMANDE CREATIVE: COSA NON HO ANCORA VISTO SUCCEDERE, COSA NON È ANCORA STATO DETTO
- RIABILITARE IL RUOLO DELL'AVVOCATO DEL DIAVOLO: DARE VOCE AL DISSENSO



STRATEGIE DI SOPRAVVIVENZA PER IL COORDINATORE



- STIMOLARE IL GRUPPO A FONDARE LE PROPRIE VALUTAZIONE SU DATI CONCRETI E CONDIVISIBILI
- VALORIZZARE CIÒ CHE STA SULLO SFONDO
- COGLIERE IL POSITIVO DI QUANTO VIENE PRESENTATO IN NEGATIVO

CAUTELE

TENER CONTO DELLA STORIA DEL GRUPPO

TENER CONTO DEGLI ASPETTI LEGATI ALL'EFFICIENZA:
REGOLE, TEMPI, CONTRATTO, LINGUAGGIO, PERTINENZA

TENER CONTO DEGLI ASPETTI LEGATI ALL'EFFICACIA:
RICOGNIZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE
PERSONALI, RIDEFINIZIONE DEI MANDATI, METODO
VALIDO PER ARRIVARE ALL'OBIETTIVO

TUTELA DEL CLIMA, DEI PARTECIPANTI, DEL CONTESTO,
DELLE RELAZIONI

IL RUOLO DEL COORDINATORE

AVVIO DELLA RIUNIONE

ATTENZIONE:

AL LUOGO, ALLO STILE, AL CONTENUTO DELLA CONVOCAZIONE,
ALLA DISTRIBUZIONE DEGLI INTERVENTI E DEI COMPITI

OBIETTIVO: CREARE UN'ATMOSFERA POSITIVA DI APERTURA E
SCAMBIO (DALL'INFORMALITÀ ALLA FORMALITÀ DEL GRUPPO DI
LAVORO)



EVIDENZIARE GLI SCOPI DELLA RIUNIONE



- L'OBIETTIVO DEVE ESSERE CHIARO E CONDIVISO:
- DEFINIRE LA SITUAZIONE DA AFFRONTARE IN TERMINI CONCRETI (COSA VOGLIAMO VEDER CAMBIARE? QUALI DIFFICOLTÀ VOGLIAMO SUPERARE)
- INDIVIDUARE LE SOLUZIONI TENTATE (COSA ABBIAMO FATTO FINO AD ORA?)

- DEFINIRE L'OBIETTIVO IN TERMINI CONCRETI E REALISTICI (COSA VOGLIAMO OTTENERE ALMENO?)
- DEFINIRE I SEGNALI (INDICATORI) CHE SERVIRANNO A VALUTARE SE SI PROCEDE NELLA MANIERA GIUSTA (COSA CI ASPETTIAMO DI VEDER SUCCEDERE PER PRIMA COSA? E POI?)



ATTENZIONE

E' IMPORTANTE STIMOLARE E FAVORIRE LE STRATEGIE DI COOPERAZIONE E LIMITARE LE STRATEGIE DI ATTACCO E SVALUTAZIONE RECIPROCA

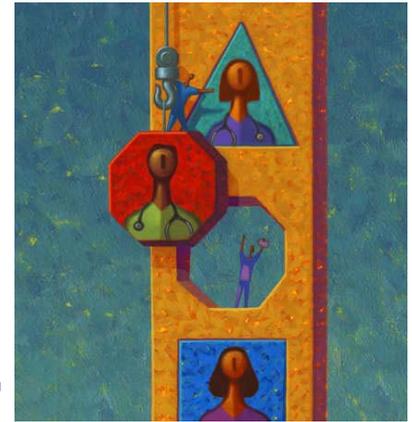


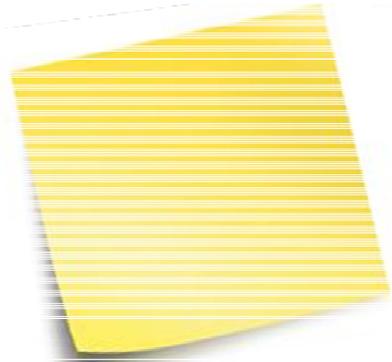
LA VALUTAZIONE NON ENTRA NEL MERITO, MA OFFRE UN ESAME DI EFFICACIA RISPETTO AGLI OBIETTIVI DI COOPERAZIONE CONDIVISI

I COMPITI

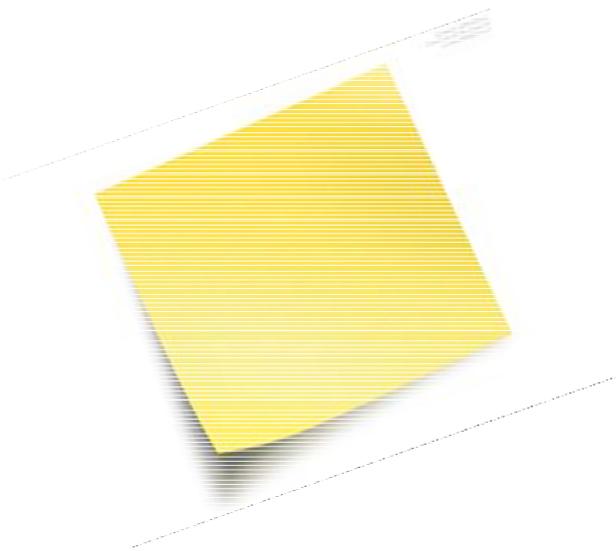
LA CHIAREZZA DEI COMPITI DIPENDE:

- DALLA CAPACITÀ ORGANIZZATIVA DEL COORDINATORE
- DALLA REALE DISPONIBILITÀ, ALL'INTERNO DEL GRUPPO, DI COMPETENZE ADEGUATE AI COMPITI ASSEGNATI
- DALLA SUFFICIENTE CONOSCENZA, DA PARTE DEI MEMBRI DEL GRUPPO, DEI COMPITI SVOLTI DAGLI ALTRI
- DALLA CAPACITÀ DI AUTOREGOLAZIONE DEL GRUPPO

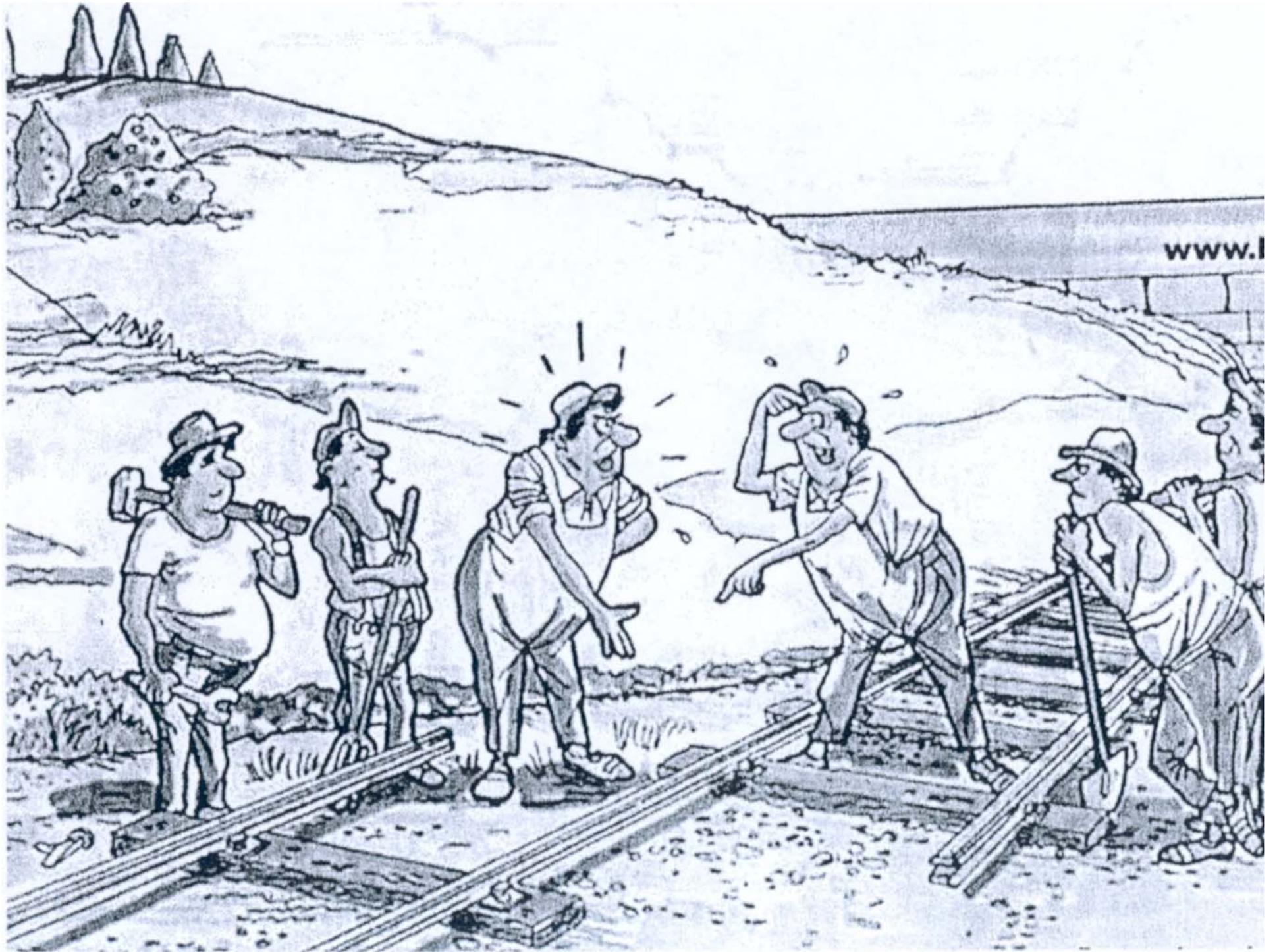




- IN UN GRUPPO REALE (NON UTOPISTICO) LA CONDIVISIONE (DEGLI OBIETTIVI, DELLE SCELTE OPERATIVE) PUÒ NON ESSERE TOTALE, NEL SENSO CHE:
- PUO' NON DURARE PER SEMPRE
- PUÒ RIGUARDARE SOLO ALCUNI ASPETTI DELL' OBIETTIVO
- PUÒ NON CONVINCERE TUTTI



LA CONDIVISIONE SOSTENIBILE È POSSIBILE QUANDO IL GRUPPO È IN GRADO DI TOLLERARE LA CONDIVISIONE PARZIALE SENZA SENTIRSI DELUSO, E SENZA VEDERE IN CHI NON CONDIVIDE TUTTO UN SABOTATORE O UN ELEMENTO DI PERICOLO



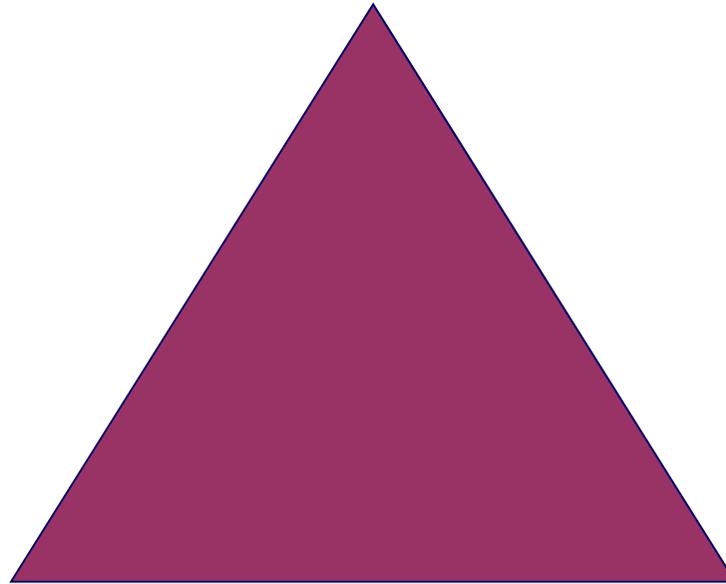
MITI SUL CONFLITTO



L'ARMONIA È NORMALE, IL CONFLITTO NO

- LA CONFUSIONE È IRRAZIONALE
- IL CONFLITTO È
INDESIDERABILE E DEPLOREVOLE
- CONCILIARE VUOL DIRE
ATTENUARE LE DIFFERENZE
- LA CONCORDIA È DEFINITIVA

ASCOLTO ATTIVO



AUTOCONSAPEVOLEZZA
EMOZIONALE

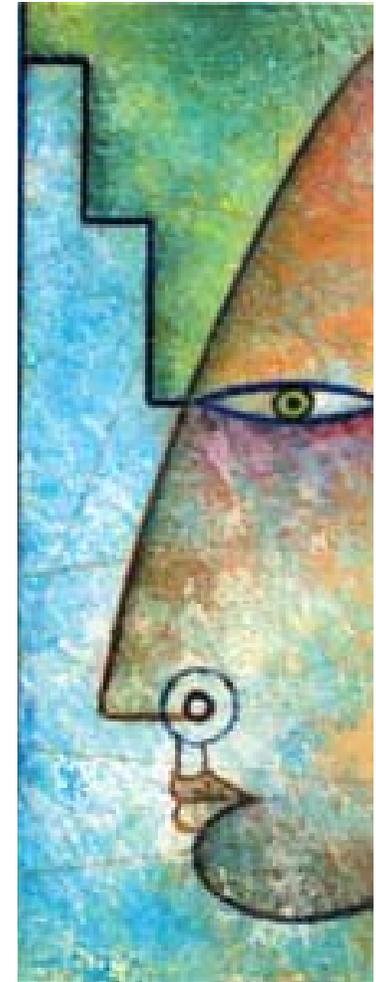
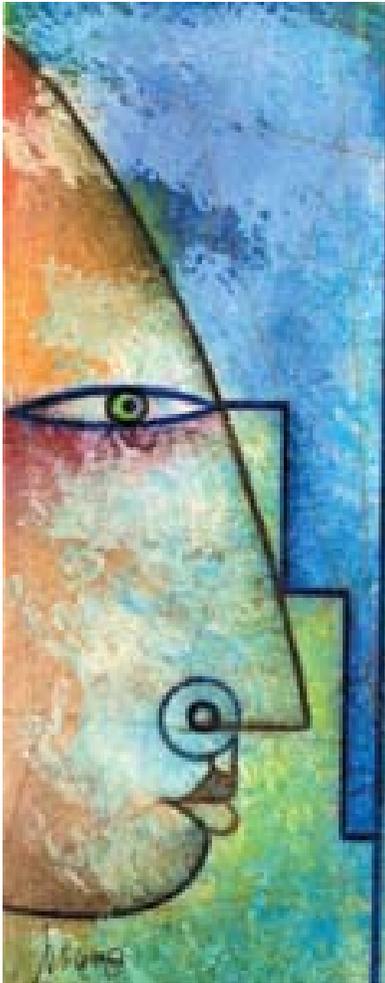
GESTIONE CREATIVA
DEI CONFLITTI

LE TRE COMPONENTI DEL CONFLITTO

CONTRADDIZIONE DI BASE:
INCOMPATIBILITÀ FRA
ESIGENZE O OBIETTIVI DI DUE
INDIVIDUI, DUE GRUPPI ECC.

COMPORAMENTI:
AZIONI E COMUNICAZIONI
MESSE IN ATTO DAI DUE
ATTORI PER RAGGIUNGERE I
PROPRI OBIETTIVI

EMOZIONI:
MODO IN CUI CIASCUN VIVE I
COMPORAMENTI
DELL'ALTRO E REAGISCE AD
ESSI

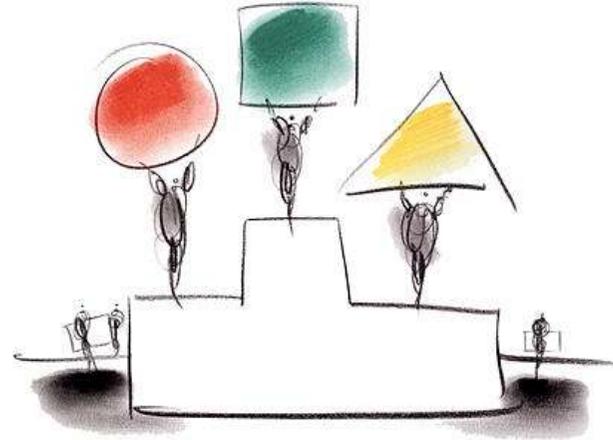


FASI DEL CONFLITTO

ARGOMENTATIVA

IDEOLOGICA

PERSONALE



BIBLIOGRAFIA



- BUSO P., LOTTA E COOPERAZIONE. PERCORSI PER UN'EVOLUZIONE ECOLOGICA DEL CONFLITTO.; ARMANDO EDITORE 2004
- COCCO G., TIBERIO A., LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE RELAZIONALI IN AMBITO PSICOSOCIALE; FRANCO ANGELI, 2005
- EULI E., DILEMMI E DILETTI DEL GIOCO.; LA MERIDIANA, 2004
- MAISSONEUVE J., LA DINAMICA DI GRUPPO; CELUC LIBRI, 1973
- QUADRINO S., IL BELLO DEL GRUPPO.; ED. CHANGE, 2005
- QUAGLINO G.P., CORTESE C.G. GIOCO DI SQUADRA.; RAFFAELLO CORTINA, 2003
- QUAGLINO G.P., ET AL., GRUPPO DI LAVORO, LAVORO DI GRUPPO, RAFFAELLO CORTINA, 2003
- WATLZAWICK, CHANGE. LA FORMAZIONE E LA SOLUZIONE DEI PROBLEMI.; ASTROLABIO 1974