



CPT Ravenna
11 Novembre 2020:
**Incontri di supervisione per
contrastare lo SLC**

Claudia Righetti

Netiquette



Mettiamo in muto quando rimaniamo in silenzio



Se la rete regge mettiamoci la faccia: è bello vedersi!



Parliamo uno alla volta e quando prendiamo la parola diciamo il nostro nome



Se possibile stiamo in un luogo tranquillo



Se avete domande prendete la parola o scrivetele in chat



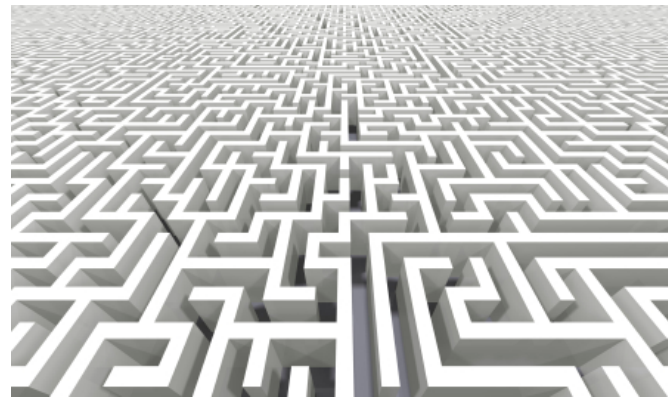
Se cade la connessione riconnettiamoci



CONTESTO

In che contesto ci troviamo ?

V.U.C.A






V.U.C.A.

VUCA è l'acronimo delle definizioni inglesi

- **V**olatility
- **U**ncertainty
- **C**omplexity
- **A**mbiguity

sintetizza le sfide che le organizzazioni devono affrontare. In altre parole, significa volatilità/mobilità/inclinazione al cambiamento, incertezza, complessità e ambiguità





Origini del termine V.U.C.A.

- Inizi degli anni '90 ARMY American War College (l'Accademia militare dell'Esercito degli Stati Uniti) conia questo acronimo, per studiare e descrivere gli effetti in quel mondo multilaterale **'VOLATILE, INCERTO, COMPLESSO ed AMBIGUO'** che si andava configurando dagli inizi degli anni '90 del secolo scorso, cioè con la fine della 'Guerra fredda'.



SENECA

Il maggior ostacolo alla vita è proprio l'attesa:
fa dipendere tutto dal domani e, intanto,
sciupa l'oggi. Tu vorresti organizzare quanto
è nelle mani del destino, e ti lasci sfuggire ciò
che è già nelle tue. A quale scopo? A cosa vor-
resti arrivare? Tutto quanto deve ancora venire
è incerto: vivi il tuo presente.

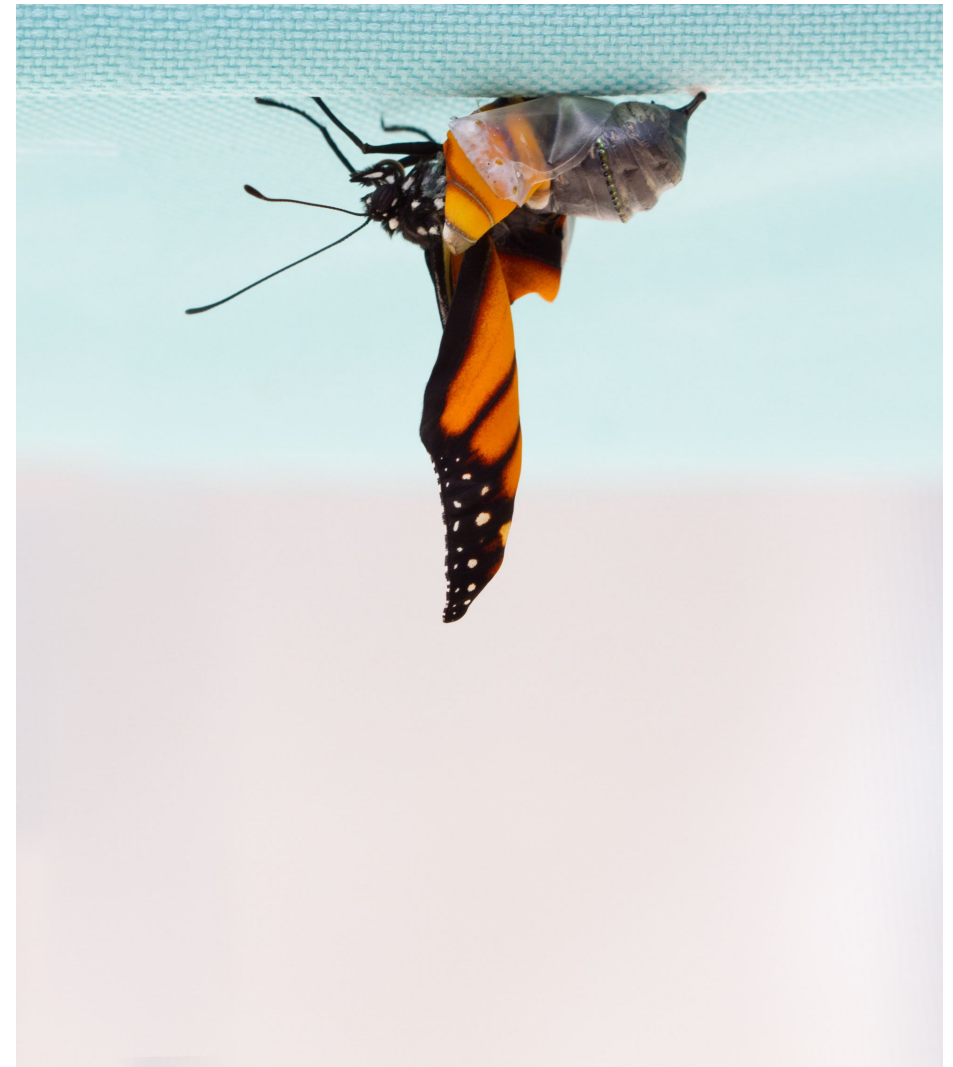
Dove ci troviamo?

**IN UN POTENTE
CAMBIAMENTO DELLA
NOSTRA VITA OVVERO
IN**

**UN PROCESSO DI
TRASFORMAZIONE CHE
VEDE L'INTERAZIONE
TRA DUE LEVE**

- UNA FORZA

- UNA RESISTENZA





- Quelli **subiti** (percepiti spesso come negativi): COVID 19 docet
- Quelli **ricercati** (percepiti spesso come positivi):
 - Atteggiamenti / Comportamenti / Metodologie che vogliamo acquisire e incorporare nelle vita lavorativa
 - Atteggiamenti / Comportamenti / Metodologie che vogliamo eliminare






L'emergenza COVID 19





COVID 19 persone e gruppi

- Si può parlare di TRAUMA?



COVID 19 :
occorre
riconoscere che
è un trauma e
per alcuni versi
ha assunto la
dimensione del
lutto (perdita)

Siamo stati separati da famiglia e
amici

Abbiamo perso le routines
quotidiane comprese quelle sociali

Abbiamo perso la libertà personale
(#iorestoacasa)

Perdita vicaria: persone a noi vicine
che perdono affetti

Il mondo è diventato un posto
insicuro e incontrollabile



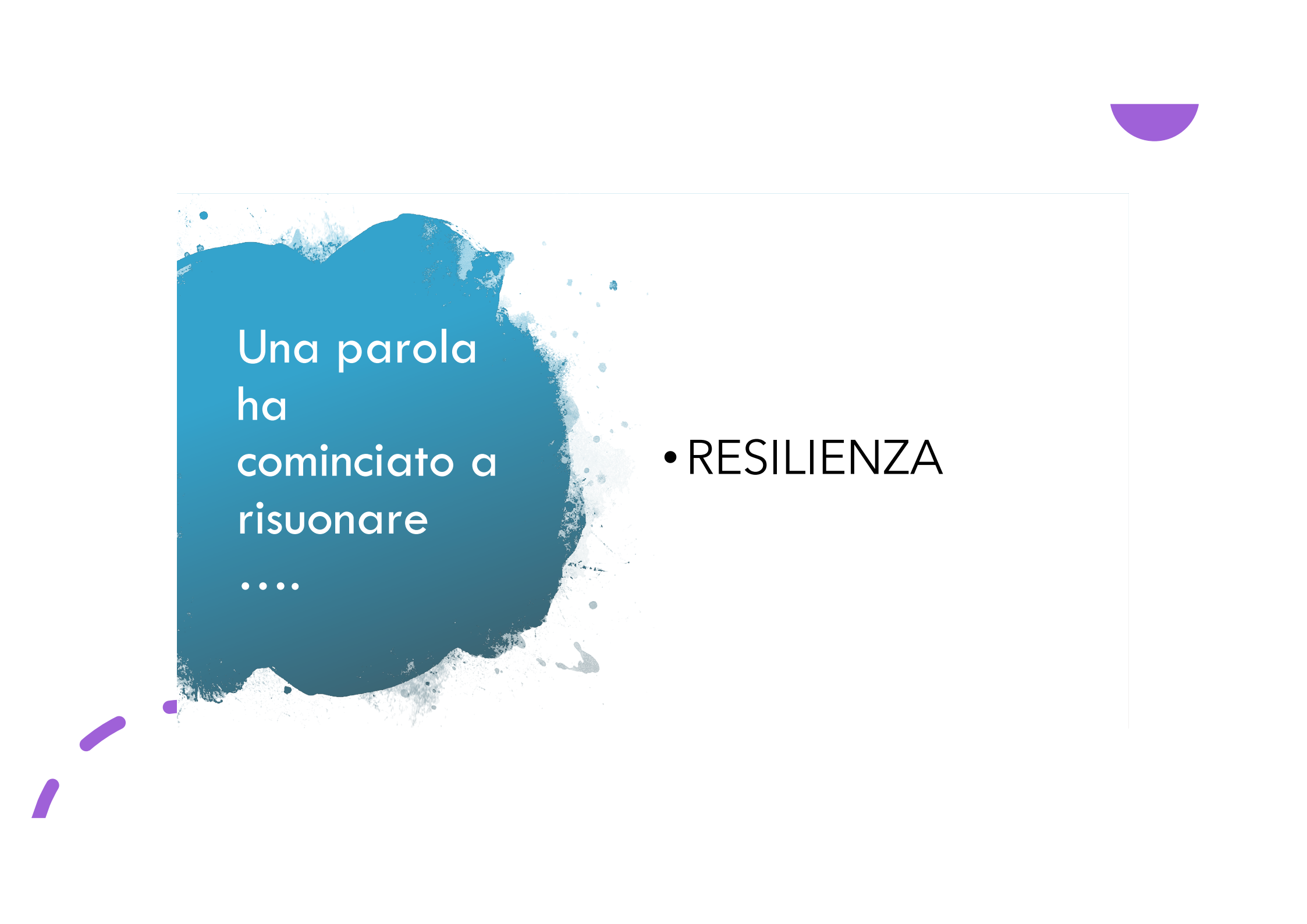
TRAUMA

- Dalla sera alla mattina molti di noi hanno perso la struttura spaziale-sociale-temporale con la quale hanno regolato quotidianamente la propria esistenza.




COVID 19

- La nostra vita all'improvviso è completamente cambiata e abbiamo dovuto fare i conti con fattori di:
 - PERDITA
 - INCERTEZZA
 - PERICOLO



Una parola
ha
cominciato a
risuonare
....


• RESILIENZA



Un punto di vista sulla Resilienza

....

- Essere resilienti **non significa** sfuggire alle avversità o rimanere impassibili di fronte alle difficoltà.
- **Significa** permettere allo stress di risvegliare in noi quei punti di forza fondamentali dell'essere umano: **coraggio**, **connessione** e **crescita** (Linda Graham)



Decidere in che
modo lasciarsi
trasformare

- Essere resilienti non significa evitare le difficoltà, bensì svolgere un **ruolo attivo nel definire in che modo lasciarsi trasformare dalle difficoltà.**»
- Le persone, i gruppi resilienti permettono all'esperienza dell'avversità di cambiarle/i. Mantengono un senso di fiducia in sé stessi fondamentale, nonché una connessione con qualcosa di più grande di loro. Inoltre, trovano modi per dare significato alla sofferenza.



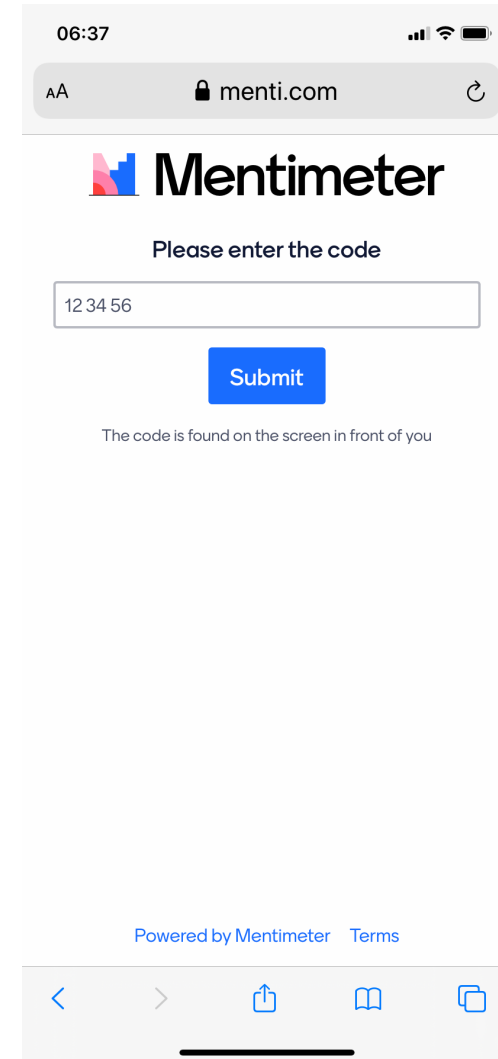
Riprendersi, andare avanti

- Riprendersi:
Affrontare una delusione, una difficoltà, un disagio, una catastrofe. **Ripristinare l'equilibrio di base.**
- Andare avanti: L'avversità diventa un segnale per sviluppare nuovi punti di forza, **trovare nuove possibilità**, un nuovo significato.



Cosa sta succedendo?

- Digitate il seguente sito:
www.menti.com
- Vi comparirà l'immagine a fianco
- Inserite il codice che vi dirò

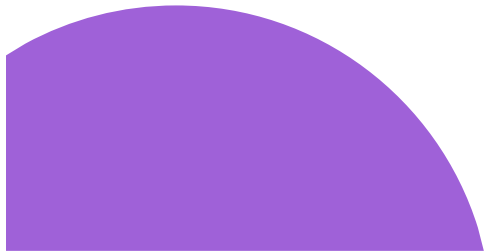




[WWW.MENTI.COM](https://www.menti.com)

Pensando alla vostra esperienza di coordinatori, nei gruppi in cui coordinate cosa è prioritariamente emerso fra queste due possibilità?

- Ripristino equilibrio di base
- Nuove possibilità






Crescita post-traumatica

- Nuovi punti di forza individuali, abilità di *coping*;
- Nuovi punti di vista, saggezza, maturità;
- Senso di significato, senso di scopo più profondo;
- Fede religiosa più profonda, maggiore altruismo e apertura;
- Relazioni più profonde, sia nella sfera intima che all'interno della comunità;
- Maggiore capacità di apprezzare la vita grazie (e non a prescindere da) al processo di guarigione.

(Richard Tedeschi)

“Il trauma è una realtà della vita. Non deve essere necessariamente una sentenza di morte.” - *Peter Levine*, ideatore dell'approccio *Somatic Experiencing*





Cambiamento



COVID 19 Qualcosa è cambiato...

- Rispetto ai cambiamenti organizzativi dei quali si ha avuto esperienza sino ad oggi, quello attuale si caratterizza per:
- la sua **origine esogena** (causa scatenante);
- per la sua **dimensione generalizzata** (riguarderà tutte le organizzazioni)
- per **la difficoltà a valutarne le caratteristiche temporali**






Effetti sulla salute psicologica del singolo

- La fase pandemica, il timore per la propria salute e quella dei familiari, la continua richiesta di adattamenti in ogni contesto sociale, lavorativo, familiare possono portare a effetti sulla **salute individuale**, contribuendo all'insorgenza di nuove patologie o all'aggravamento delle precedenti.





Protocollo Governo, 2020 siglato dalle parti sociali il 14 marzo 2020 e integrato il 24 aprile 2020

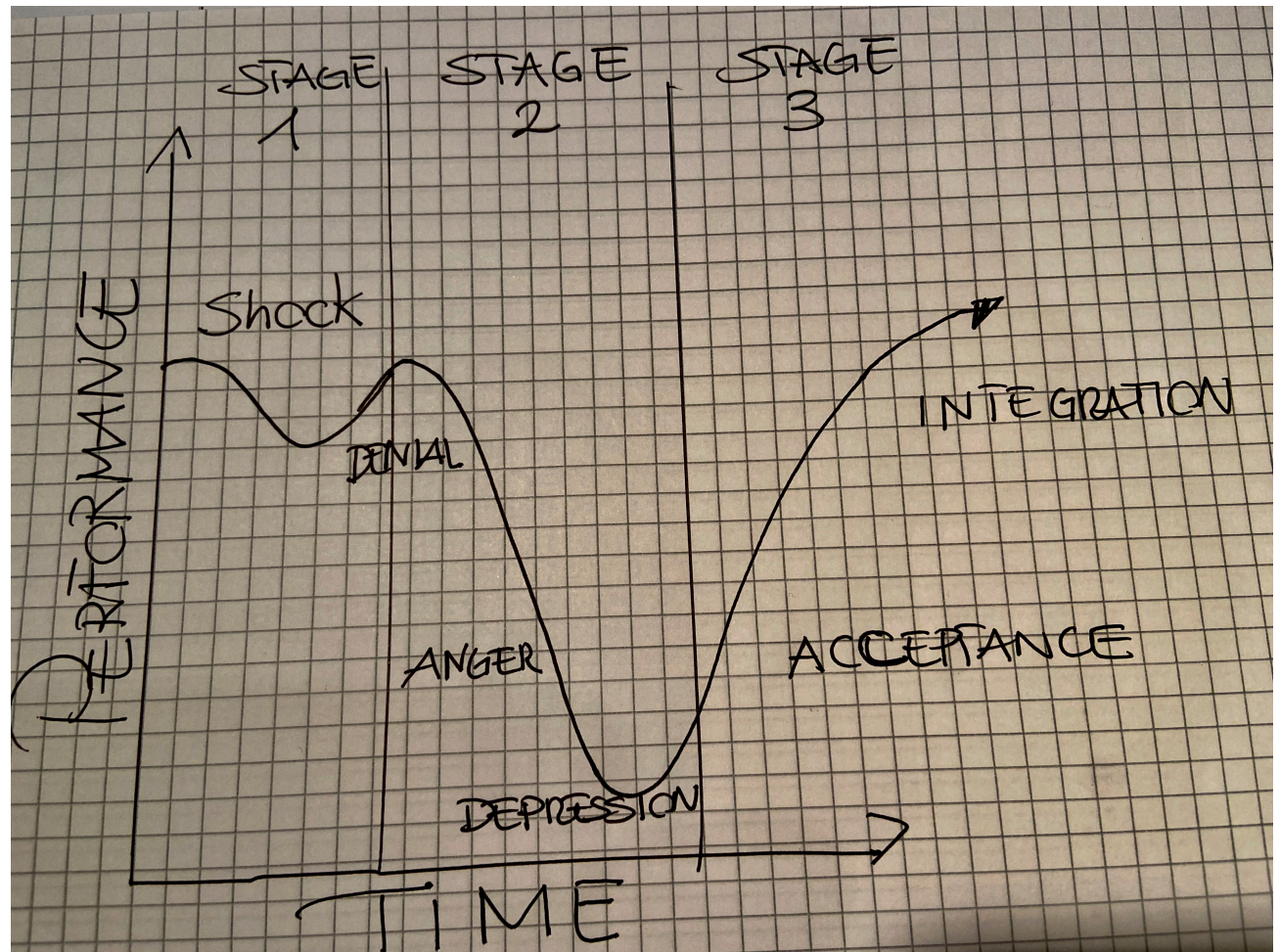
- Documento in cui sono indicati **13 cambiamenti** necessari alla ripresa delle attività produttive
 - Questi hanno richiesto modifiche molto rilevanti nel funzionamento delle organizzazioni e un adattamento continuo, perché contempla temporanee e straordinarie misure di tutela della salute dal COVID 19 e di salvaguardia delle aziende e del posto di lavoro.
- 



- Il cambiamento è spesso accompagnato da **incertezza**, può creare lavoro aggiuntivo nella transizione e al termine può portare a un senso di perdita
- Lo stress prodotto dal cambiamento organizzativo può essere legato sia al processo di cambiamento sia ai risultati raggiunti



La curva del cambiamento
(modello di Elisabeth Kubler Ross)



SHOCK e RIFIUTO

Fase Breve



- Comporta un rallentamento o calo produttività. Da una situazione di sicurezza e capacità decisione si passa a una dimensione di ricerca di rassicurazioni e di stallo
- A cosa è dovuto lo shock:
 - Mancanza informazioni
 - Sentirsi minacciato
 - Paura di sbagliare
- Le persone possono convincersi che il cambiamento non accadrà e conseguentemente la performance potrebbe ritornare al livello pre-shock

RABBIA DEPRESSIONE

- Ci può essere la ricerca di un capro espiatorio a cui attribuire la colpa a qualcuno o qualcosa
- Dare la colpa a qualcuno o a qualcosa permette di proseguire nella fase di rifiuto fornendo un nuovo focus per le paure e le ansie che l'impatto causa
- I sentimenti comuni includono:
 - Sospetto
 - Scetticismo
 - Frustrazione
- Il punto più basso si tocca quando la rabbia svanisce e si prende la consapevolezza che il cambiamento è autentico
- Il morale è basso, i livelli di insicurezza e ansia sono al massimo. Si può sperimentare: apatia, solitudine, sensazione di lontananza
- La performance è al minimo. Ci si perde su problemi o piccole questioni a discapito delle attività quotidiane
- L'unica rassicurazione può derivare dal fatto che altri si trovano nella stessa situazione

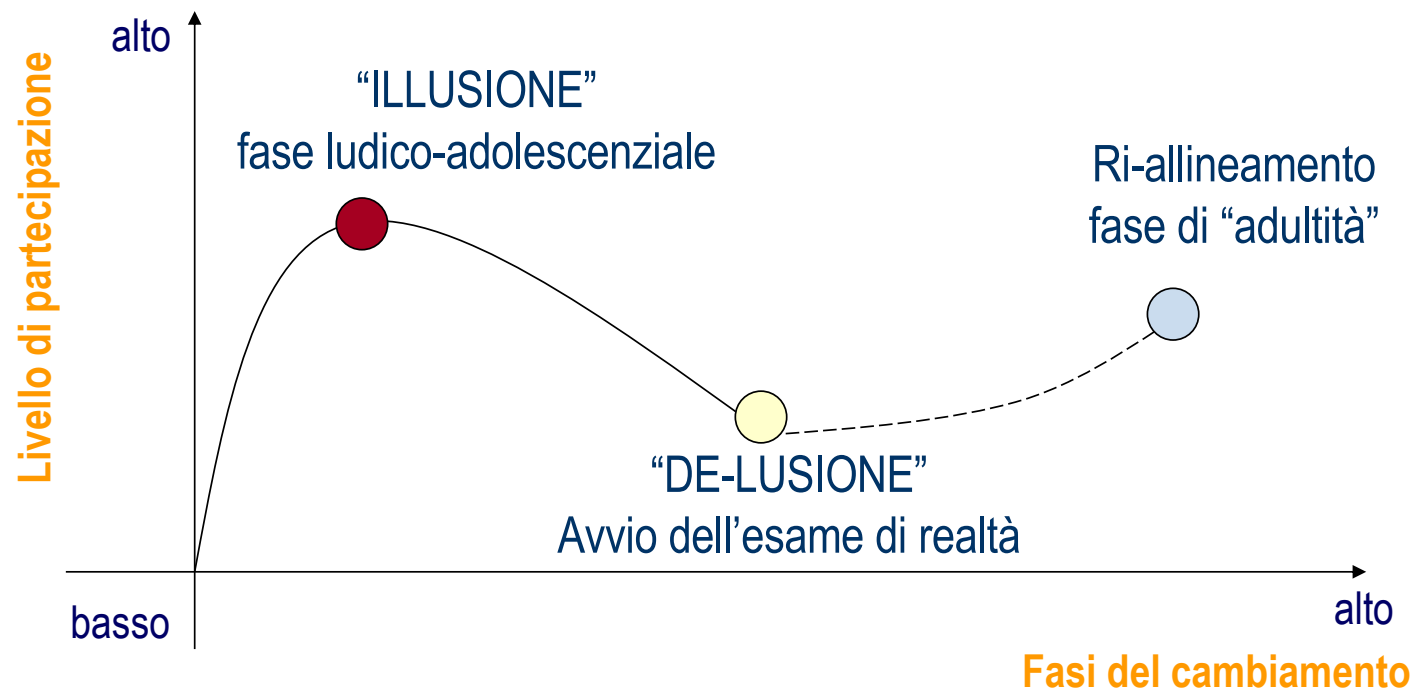
ACCETTAZIONE ED INTEGRAZIONE

- Si accetta l'inevitabilità del cambiamento e si lavora per il cambiamento e non contro il cambiamento
- Le emozioni cupe della fasi precedenti lasciano spazio a ottimismo ed entusiasmo
- Emergono nuovi pensieri:
 - La possibilità di nuove opportunità
 - Sollievo per essere sopravvissuti al cambiamento
 - impazienza per il completamento del cambiamento
- Step Finale Integrazione:
 - Accettazione
 - Speranza
 - Fiducia

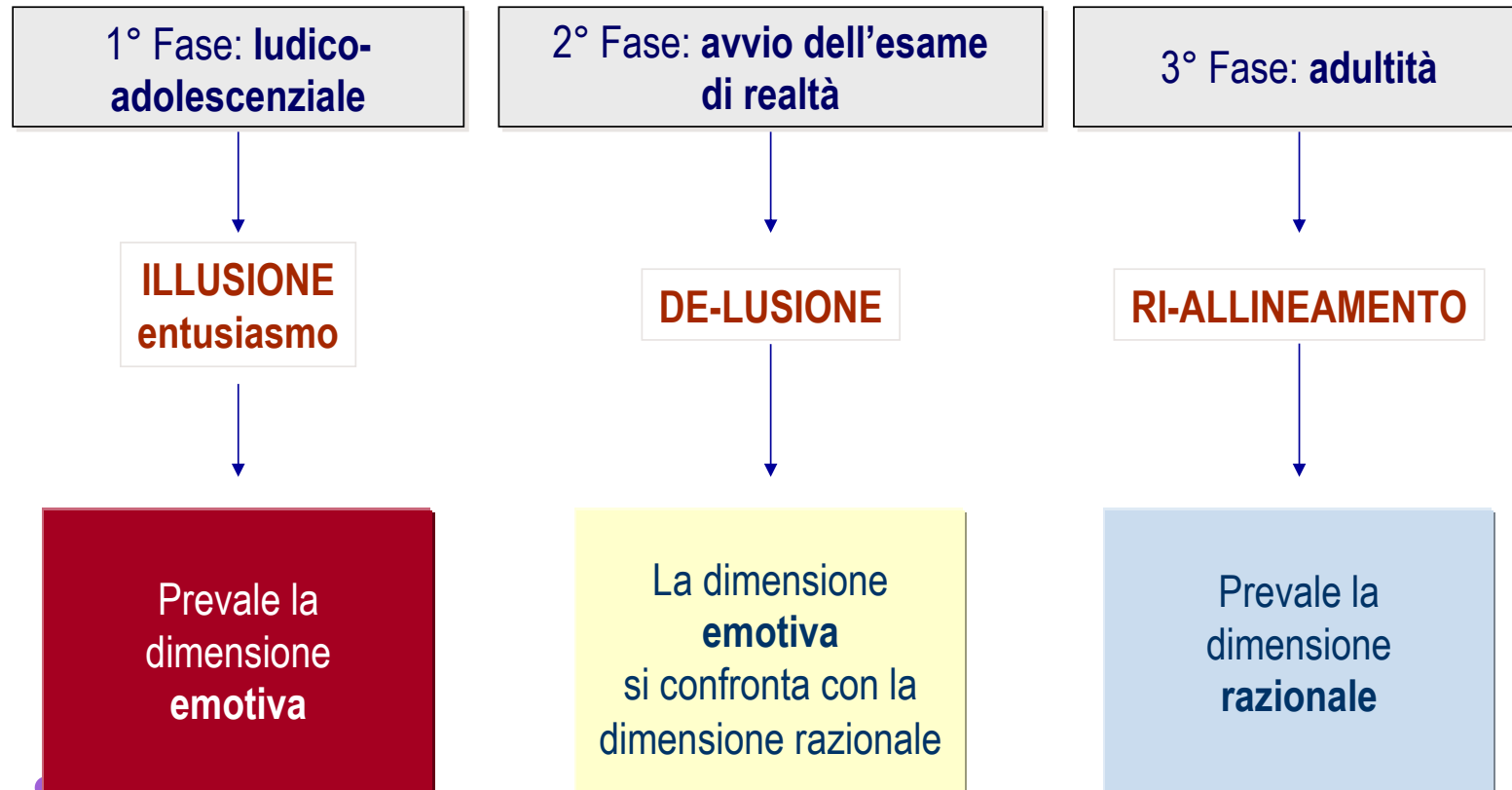
- 
- Ogni persona reagisce a modo suo davanti a un cambiamento e non tutti sperimentano ogni stadio.
 - Alcune persone possono passare tanto tempo nello stadio 1 e 2 mentre altri (magari più abituati a cambiare) possono passare abbastanza velocemente allo stadio 3
 - Ognuno ha la sua curva e i suoi tempi
- 

Ognuno a modo suo

La curva del cambiamento



Le fasi del cambiamento



La matrice del cambiamento

