

# Il gruppo come fattore di contrasto allo SLC

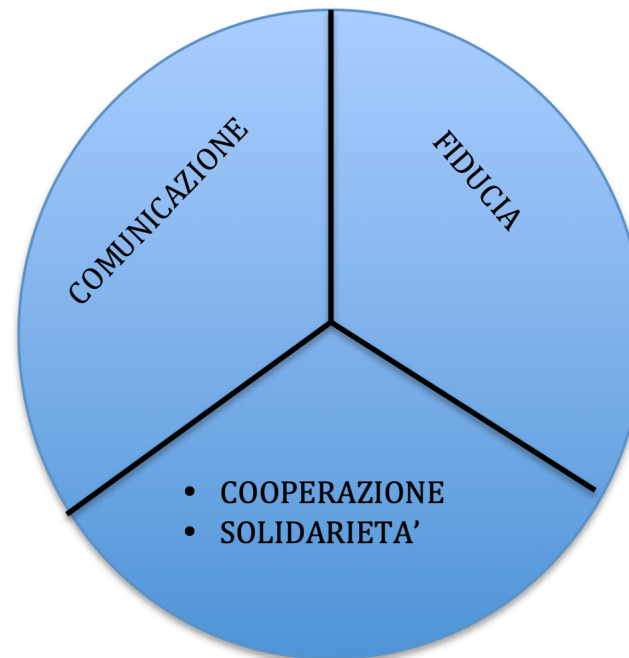
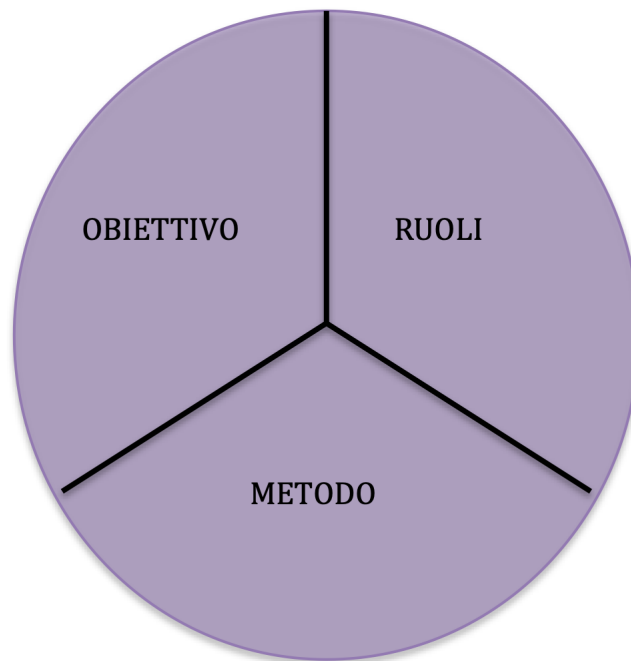
Materiale elaborato da Dott.ssa  
Claudia Righetti

# Modello Karasek

***Parte dalla premessa che una eccessiva domanda sul lavoro (DEMAND) insieme ad uno scarso controllo (CONTROL) del compito genera STRESS.***

***Include il concetto di Effetto Protettivo agito da Colleghi / Superiori / Familiari***

# I FATTORI DEL LAVORO DI GRUPPO



# 3 processi “SENTINELLA”

## Area Socio Emotiva

COMUNICAZIONE

COOPERAZIONE (SOLIDARIETA’)

FIDUCIA

# SINTOMI COMUNICAZIONE

- Stili comunicativi e relazionali evitanti
- Stili comunicativi e relazionali aggressivi
- Stili comunicativi e relazionali MANIPOLATIVI OPPORTUNISTICI (ambiguità)
- Silenzio
- Talking over
- Ruoli funzionali ai bisogni individuali: aggressore, dominatore, narcisista, judge,..
- Assenza di ascolto

# SINTOMI SFIDUCIA

- Pregiudizi (etichette)
- Basso senso di appartenenza / commitment
- Bassa condivisione dei vissuti emozionali (espongono e rendono vulnerabili)
- Accentramento e rigidità nella divisione dei compiti (lo faccio io perché come lo faccio io...)
- Assenza di ascolto (domande di comprensione)

# SINTOMI COOPERAZIONE

- Assenza di rispetto dei programmi condivisi
- Messa in discussione di decisioni già presa
- Incapacità di prendere decisioni
- Scarso scambio e circolazione delle informazioni
- Mala gestione errori e sbagli (ricerca colpevole e responsabile più che ricerca delle soluzioni)
- Isolamento e discriminazione soggetto debole (dinamica capro espiatorio)

- Non prestarsi ascolto reciproco
- Non dare spazio agli altri
- Non poter esprimere opinioni
- Bassa disponibilità al confronto
- Non percepire i bisogni degli altri
- Critiche distruttive
- Sentirsi sconfitti se non prevalgono le proprie idee
- Individualismo
- Narcisismo
- Aggressività di singoli
- Leader che diventa despota
- Intolleranza in rapporto ai momenti di stanchezza del gruppo
- Difficoltà ad accettare errori e momentanei fallimenti
- Mancanza di senso di appartenenza
- Fretta / superficialità / approssimazione



# IL SILENZIO

- Cosa dice questo silenzio di noi ?
- Cosa possiamo fare per andare oltre al silenzio se non è un silenzio di attesa o di meditazione?
- Fare la “**verifica di riconoscimento**” soprattutto per il coordinamento
- IL SILENZIO non è PER FORZA un PROBLEMA:
- può avere diversi significati :
- Conferma (silenzio come curiosità, attesa, disponibilità, appartenenza ecc)
- Disconferma (noia, disinteresse, rifiuto ecc) tali devono essere analizzati dal leader e da tutti i componenti del gruppo di lavoro.

# I RUOLI

- Intorno a queste due figure cardine troviamo tre categorie di ruoli che investono i restanti componenti del gruppi:
  - i ruoli **divergenti**,
  - i ruoli **convergenti**,
  - i ruoli **operativi**
  - i ruoli **invisibili**.

# I RUOLI

- LEADER
- CONTRO- LEADER

# I RUOLI

- All'opposto del leader troviamo il ruolo del contro-leader, che lo contrasta e il cui scopo è quello di prenderne il posto.
- Nei gruppi di grandi dimensioni può accadere che egli formi un sotto-gruppo di gregari che lo seguono e lo sostengono
- L'eventuale eliminazione del contro-leader, o l'allontanamento, è inutile perché ci sarà quasi certamente qualcuno che ne prenderà il posto.

# I RUOLI DIVERGENTI

- **I ruoli divergenti sono quelli che enfatizzano la diversità, il dissenso e la singolarità e che possono manifestarsi in varie forme e atteggiamenti quali:**
  - L'aggressività attraverso attacchi diretti, insoddisfazione, ironia;
  - L'opposizione come l'ostilità, l'avversione, il restare contrario;
  - L'esibizionismo con il monopolio degli interventi, il richiamo dell'attenzione e l'auto-riferimento;
  - La superiorità attraverso il disinteresse, il distacco, il sarcasmo e la distrazione;
  - La dipendenza con la ricerca di appoggio,
  - La passività e la sfiducia in sé stessi;
  - La dominazione attraverso il comportamento autoritario, la presa di potere decisionale.

# I RUOLI CONVERGENTI

- ruoli convergenti che promuovono la coesione e si manifestano con:
  - L'incoraggiamento tramite le espressioni di sostegno, la solidarietà e l'adesione alle proposte;
  - L'armonizzazione delle differenze sdrammatizzando e spersonalizzando i conflitti;
  - La ricerca dell'accordo cioè la ricerca continua del dialogo e della negoziazione;
  - La facilitazione della comunicazione stimolando i silenziosi e canalizzando i loquaci;

# I RUOLI OPERATIVI

- I ruoli operativi che sono utili alla soluzione del compito si esprimono con:
  - La stimolazione del gruppo attraverso la proposta di nuove idee e i suggerimenti concreti;
  - L'informazione con la richiesta di chiarimenti o la produzione di materiale chiarificatore;
  - La richiesta di opinioni, cioè l'ascolto e l'interesse per tutte le posizioni;
  - L'organizzazione pratica delle attività

# COME SI MANIFESTA LA DIFFERENZIAMENTO DEI RUOLI?

- alcuni membri si centrano sul compito
- altri membri giocano ruoli di tipo espressivo detti “di mantenimento” (clown, burlone)



# Come si manifesta la differenziazione dei ruoli

- INVISIBILI : tendono a passare inosservati e vengono cooptati dai diversi sottogruppi quando emergono divisioni o conflittualità interne
- LEADER D'OPPOSIZIONE : nelle interazioni presenta spesso un punto di vista oppositivo e divergente; non è un leader ma vorrebbe esserlo; si oppone stabilmente a quello che si sta facendo nel gruppo senza avere una valida alternativa da proporre