

SERVIZIO DI SUPERVISIONE IL PROGETTO: LA DIVISA CURATA

Dott.ssa Cristiana Ricotti



Io CAD ti consegno la divisa.
Io Coordinatore CAD ti confeziono la divisa su misura al servizio.
Io Formazione CAD ti alleno come Professional Trainer .
Io Supervisore CAD ti alleno come Psychological Trainer.

PROGETTO DI SUPERVISIONE CAD:

LA DIVISA CURATA

Dott.ssa Cristiana Ricotti

PREMESSA

La supervisione è chiamata a occuparsi soprattutto del benessere degli operatori, inteso come appagamento psicologico e non come miglioramento di performance. Tale benessere è caratterizzato da consapevolezza mentale, disponibilità emotiva e comportamento professionale ed è strettamente legato alla soddisfazione di tre bisogni "universali", che ciascun operatore ha, al di là del ruolo svolto o del servizio in cui è inserito: il bisogno di riconoscimento, di valorizzazione e di coinvolgimento.

FINALITA' GENERALE

Il benessere di un operatore si articola su due registri di funzionamento: uno è quello del fare, quello che ci spinge ad essere attivi, a produrre risultati, a fare programmi e strategie per realizzarli.

Quando siamo impegnati a fare, restringiamo la nostra consapevolezza all'obiettivo che ci siamo dati e a tutto ciò che lo riguarda.

Ma c'è anche un secondo registro di funzionamento, che è rappresentato dalla modalità dell'essere, del piacere e del valore del nostro lavoro, del nostro fare.

Quest'ultimo viene alimentato dagli aspetti attentivi, contemplativi, riflessivi e di consapevolezza dell'operatore.

Se non abbiamo equilibrio tra questi due registri, stiamo male e diventiamo insoddisfatti e inappagati del nostro fare, della nostra operatività e del nostro lavoro.

***"L'eccessivo aumento delle prestazioni, porta all'infarto dell'anima" -
Byung Han La società della Stanchezza.***

Con opportune facilitazioni e sollecitazioni strutturate, la supervisione coltiva, nutre e favorisce questa seconda modalità che, diversamente, risulterebbe denutrita e trascurata.

Di fatto, durante la supervisione, l'operatore e il gruppo di lavoro si fermano, mettono pausa alla loro operatività, smettono di fare e portano attenzione al loro qui ed ora lavorativo, al loro presente professionale.

Con queste opportune facilitazioni e sollecitazioni strutturate, la supervisione guida l'operatore e il gruppo di lavoro a portare presenza nella loro divisa da lavoro, a prenderne consapevolezza, ad averne cura.... ad avere una ***DIVISA CURATA!***

OBIETTIVI SPECIFICI

1. FARE ATTENZIONE AL LAVORO DI CURA

Il portare attenzione e consapevolezza agli “interstizi” del lavoro di cura, alla routine quotidiana, a ciò che viene fatto in automatico. Il portare la propria presenza proprio

in questi momenti è un dare valore, peso ed intensità anche a questi attimi assistenziali, è un dimorare questi tempi di cura che, diversamente, vengono trascurati, smarriti, abbandonati.

*“...Ma il meglio è spesso quando non succede niente....
Ciò che più mi manca ... è quella cosa del tutto quotidiana
che non riesco più a ricordare.”
di J. Gilbert
-Momenti Salienti e Interstizi-*

2. FARE PAUSA:

Favorire spazi e tempi di pausa dall’operatività, dal fare, dalle attività, perché sono proprio le pause a dare senso, significato e valore al nostro lavoro, alla nostra cura, al nostro lavoro di cura.

Il prendersi una pausa permette uno spazio e un tempo in cui cessare le attività orientate ad un obiettivo e lasciare “fiorire” la nostra modalità di essere al lavoro, la nostra presenza il nostro valore, il nostro piacere, i nostri significati.

*“Non credo di suonare le note meglio di altri.
Ma le pause, quelle sì, è lì dove dimora l’arte.”
di Arthur Rubinstein*

3. FARE SQUADRA (COACHING DI GRUPPO)

Favorire spazi e tempi di gruppo perché il malessere, lo stress, la velocità del lavoro riducono le nostre qualità sociali, fanno perdere di vista l’importanza del gruppo e, soprattutto, la risorsa che è costituita dall’essere insieme. Lo sanno bene gli uccelli migratori che scelgono di non lottare per la competizione e la sopravvivenza, ma di cercare assieme le condizioni più favorevoli per la loro vita. Il gruppo costituisce il loro superpotere che gli permette di compiere un’impresa che, da soli, sarebbe impossibile.

“Chi corre veloce corre da solo”
- un proverbio-

4. FARE NUOVE STORIE DI CURA

Le storie sul lavoro di cura funzionano come cura, come una sorta di terapia: la scrittura, infatti, crea armonia nella relazione tra pensiero ed emozione; è un dono,

infatti, che ti consente di mettere in ordine i tuoi pensieri e le tue emozioni, parola per parola.

Scrivendo sul proprio malessere, si ha la possibilità di “buttarne” fuori il peso, e di diminuirne la pressione emotiva.

Ri-scrivendo sul proprio malessere, si ha la possibilità di cambiarne la percezione e, conseguentemente, l’emozione correlata.

“Date parole al vostro dolore, se volete che il vostro cuore non si spezzi”
-Macbeth- di Shakespeare

5. FARE COACHING INDIVIDUALE E DI GRUPPO SULLE “LIFE SKILLS” (COMPETENZE DI VITA)

La conoscenza, l’apprendimento, il consolidamento e il mantenimento di competenze psicologiche, trasversali ai ruoli, quali la flessibilità psicologica, l’autocompassione, le competenze di mindfulness e di relazione favoriscono non solo un miglioramento prestazionale nel lavoro di cura, ma anche l’appagamento dell’operatore.

6. FARE GIOCO DI SQUADRA COL SERVIZIO DI GESTIONE SERVIZI

L’attenzione al benessere dell’operatore s’integra necessariamente e funzionalmente con l’attenzione alla buona gestione dei servizi erogati, tale per cui il servizio di supervisione s’integra necessariamente e funzionalmente con la gestione dei servizi, sostenendola, rinforzandola e completandola.

7. FARE BLOG

L’opportuna gestione del blog aziendale favorisce processi attentivi, riflessivi e di consapevolezza sul lavoro di cura a disposizione degli operatori, fornisce un canale di ascolto della loro voce e una vetrina delle loro competenze, permette processi promozionali, di auto-sostegno e auto-finanziamento al lavoro di cura.

STRUMENTI

1. Modello psicologico dell'Acceptance and Commitment Therapy (ACT).

Vengono applicati i principi e le tecniche dell'ACT, un approccio cognitivo e comportamentale, diretto a sviluppare competenze psicologiche per superare i momenti critici e di malessere, e a vivere e a lavorare il proprio presente, muovendosi nella direzione tracciata dai propri valori.

2. Tecniche di gruppo (team working; team building; group learning).

Il gruppo di lavoro ha dimostrato di dare benessere al singolo operatore solo, però, se funziona bene: se il gruppo di lavoro funziona bene, è un super potere che chiede tutela, sostegno, cura, attenzione e promozione.

3. Tecniche narrative e immaginative.

L'uso di immagini e di parole ha dimostrato di stimolare benessere psicologico: il cambio di un'immagine o di una parola, cambia l'emozione relativa (voto di castità vs voto di vastità).

AZIONI

1. Incontri di gruppo.
2. Colloqui Individuali.
3. Valutazione di competenze psicologiche trasversali al ruolo.
4. Partecipazione a coordinamenti di Servizio.
5. Osservazioni "partecipate" presso il servizio.
6. Promozione del servizio blog aziendale con video e audio, disegni, produzioni narrative, progetti degli operatori, "pillole psicologiche" per la cura del lavoro di cura.
7. Collaborazione con operatori per la visibilità del lavoro di cura di CAD.

PROPOSTE A COSTO "0"

1. Modalità Social del Supervisore CAD.
2. Modalità Interattiva del Blog Aziendale.
3. Attivazione di Tirocini di psicologia.
4. Docenze corsi OSS.