

DIARIO DI BORDO

“Come un’orchestra: l’equipe alla ricerca della sua armonia”

Premessa

Il Diario di Bordo è uno strumento di cui ci serviamo per testimoniare, come una biografia, l’esperienza di relazione, scambio e “sguardo” sul sistema umano rappresentato da un’equipe di lavoro.

Obiettivi che ci siamo posti all’apertura degli incontri:

Legati al lavoro d’equipe:

- attivare un approccio sistemico all’osservazione e percezione dell’equipe: sviluppare consapevolezza circa il senso degli sguardi differenti;
- promuovere la conoscenza delle dimensioni strutturali del lavoro d’equipe: sviluppare la consapevolezza circa i significati individuali legati al ruolo e all’interpretazione personale dello stesso.

Legati alla mediazione dei conflitti:

- promuovere l’approccio della riconciliazione applicato alla realtà d’equipe;
- sviluppare la consapevolezza circa la dimensione emotiva fondante tensioni e conflitti nel lavoro d’equipe.

Il corso ha offerto ai partecipanti l’opportunità di rinominare ciò che avviene dentro lo spazio dell’equipe condividendo un **linguaggio comune**, fatto di parole dense di senso: ai giorni d’oggi emerge l’esigenza di “riattraversare le parole per dargli nuova densità”.

L’immagine dell’orchestra e della musica sono state presentate come metafora del processo diretto ad armonizzare i conflitti e donare nuova linfa vitale all’equipe.

L’immagine veicolata per osservare il modo generativo dell’equipe, dei suoi membri e del loro lavoro è stata quella dell’orchestra:

- esplorare l’orchestra: non come una persona che si inoltra in un museo, ma come quando ci si inoltra in una casa, una casa immaginale nella quale possiamo sentirci tutti legittimati a spostare gli oggetti, così come in questo corso possiamo autorizzarci ad utilizzare termini specifici propri della musica, anche senza essere musicisti professionisti;
- in un’orchestra è necessario ascoltare gli altri: questo tipo di *ascolto* è un ascolto contemporaneo della maggior parte dei suoni. E’ un ascolto diverso di quello del pubblico. I migliori solisti assieme non formano il miglior quartetto. Che siano due musicisti assieme o un’intera orchestra ciò che è basilare è la loro capacità d’*intesa* che non è razionale né discorsiva. In un’orchestra i singoli ego sono integrati al servizio di qualcosa più grande di loro: smarrimento del proprio io individuale;
- per lavorare assieme e produrre “armonia” nei risultati è importante conoscersi e misurarsi. L’audizione genera condivisione d’apertura autentica. Ci siamo confrontati sull’anima antica che ha accolto le radici della scelta di operare nel sociale.

Un modo per poter rendere “vicino” lo sguardo sul nostro collega, sul nostro coordinatore, sul nostro “vicino” è quello di dare spazio al fatto che lui si possa far conoscere e che noi possiamo fare in modo di aprirci per vederlo da “vicino”. Abbiamo sperimentato un modo molto semplice per conoscere gli altri, attraverso delle “audizioni” che musicisti e direttori hanno fatto per poter “accordare” se stessi e i propri strumenti con gli altri. Ognuno si è presentato attraverso la propria “anima antica”, ri-narrando le radici della propria nascita professionale.

L’ascolto durante le narrazioni delle origini e delle radici delle scelte professionali è stato un ascolto non giudicante. Per mettere in pratica questo tipo di ascolto ci si deve “de-capitare” (mettere da parte il Razionale, identificato con la testa) contattare i sentimenti. L’obiettivo è stato di metterci in contatto con i **vissuti primari**, con le emozioni che risuonano in noi all’ascolto dell’altro. L’obiettivo è cercare di astenersi dal giudizio e dalle interpretazioni. Non è un processo naturale e quindi a volte inconsapevolmente il giudizio può emergere.

Altro elemento di difficoltà, perché entrato ormai a far arte del modo in cui noi “guardiamo” il mondo è stata la tendenza a psicologizzare (usare termini e tecniche della psicologia).

Il sentito più è breve e più è efficace. Il mediatore dovrebbe essere senza ego: non dice quello che lui sente. E’ uno specchio.

Molto spesso quando un sentito è profondo, dalla persona che lo riceve può essere dato un “no” anche se in realtà è vero. Anche se un sentito è sbagliato può essere comunque un’opportunità per dare spazio alla parola.

Per mediare occorre **sfidare la profondità**. Ciò è accompagnato dalla paura di andare oltre ma anche dalla difficoltà a volte a riconoscere se il sentito riguarda me stesso o il configgente. Un ponte per il riconoscimento può partire dalla caduta dei ruoli: dal sentito “superficiale” si può arrivare a quello profondo. I sentiti sono come delle porte che possono aprirsi: è la persona che decide se entrarci. La mediazione non è fatta solo di sentiti verbali, ma anche di **sentiti non verbali** (sguardi, gesti contenitivi, ...)

Il sentito più bello è quello che il mediatore ascolta insieme a chi lo riceve.

La mediazione è riconoscere l’altro nel **qui ed ora**.

Abbiamo rivisitato le audizioni collocando i sentiti in tre categorie: ideali, eu-stress e di-stress, perché volevamo condividere ciò che naturalmente muove (ideali), ciò che nutre (eu-stress), ciò che sottrae (di-stress).

Ideali:

- poter far star bene anche chi è meno fortunato di me
- giocavo sempre con i bambini molto più piccoli di me
- cerco sempre di essere positiva e di trasmetterlo
- stavo bene quando non ero da sola, lo faccio per me non per l’utente
- mi dicevano sempre “da grande aiuterai gli altri”
- ho capito che non avevo niente da insegnare ai bambini
- cerco di recuperare il controllo negli altri
- ricerca di me stessa
- volevo imparare ad aiutare l’altro
- compositore che sta cercando di creare la propria opera d’arte
- desiderio di accogliere e sentirmi parte di un tutto
- accedere ad un pensiero non più semplice dove volere è potere e basta
- prendermi cura degli altri per far sì che gli altri possano prendersi cura di me
- prendersi cura del seme che cresce pian piano e sboccia
- ricerca della relazione con l’altro per comprendere meglio me stessa
- ricerca di una professione che racchiudesse al mia anima pragmatica e quella profonda

- tornavo a casa felice quando riuscivo a svelare delle piccole cose dell'altro
- credo che ora sto realizzando l'unico modo per potermi sentire
- i bambini sono un tutt'uno con me
- il lavoro è la mia vita, è parte di me
- lavoro sociale è una lotta
- volevo star insieme alla gente, creare relazioni, collegamenti, ponti
- mi ha accompagnata il senso di appartenenza, stabilità, comunità, famiglia
- ho cercato di mettere in equilibrio: creatività, giustizia e vicinanza
- mi sono affidata agli incontri
- ricerca di strade che potessero completarmi: ricerca di quello che si è già
- mi sono innamorato della rappresentazione delle situazioni dell'essere attraverso l'uso del corpo
- sto facendo pace con una professione che sembrava scritta da altri nella mia vita
- faccio attenzione alle piccole cose
- salto dal logico all'irrazionale non calcolabile, le cose non avvengono per caso
- lavoro con persone che mi hanno aiutata a crescere, ha diventare la persona che ora mi piace
- dare agli altri serve a me per compiermi

Di-stress:

- far veder che sono forte
- mi obbligo a parlare
- giusta vicinanza ed empatia
- non è stato molto semplice questo lavoro di riflessione su di sé
- dimensione della mia professione rispetto all'utente
- bisogno di aver tutto sotto controllo
- sofferenza
- senso del dovere
- bisogno di compensazione
- frustrazione
- bisogno di essere utile
- dualismo: solitudine-bisogno di stare con l'altro ma di non esserne capace
- scontro tra diversi valori (ancora adesso a casa mia non sanno che lavoro faccio)
- cercare continuamente accettazione negli altri
- non sapere il motivo
- sentirsi esclusi
- non avere tempo di discutere sul senso delle parole dette
- mancata condivisione
- fatica di dimostrare quello che si è
- bisogno di protezione
- assenza di controllo (o troppo)
- ricerca di nuove motivazioni
- delusione
- stanchezza
- pentimento
- essere in attesa
- sentirsi "intasata"
- angoscia
- paura
- dover reggere le aspettative degli altri
- scegliere di fare, di essere.. in opposizione a qualcun altro o qualcos'altro
- mettere/mettersi in discussione
- bisogno di chiedere aiuto
- pianto trattenuto
- fatica della conciliazione
- fatica di dare senso a ciò che si sente

- farsi da parte
- sempre a disposizione degli altri ma poco a disposizione di se stessi
- dare la miglior forma possibile
- inquietudine
- lotta
- amarezza
- rancore
- ostinazione
- chiusura
- sentirsi voce fuori dal coro
- fatica di tener su un muro a tutti i costi
- urlo che vendica di vivere pienamente
- dolore di sentirsi incompleti
- demone dell'ignoto

Eu-stress:

- apertura
- riconoscenza
- autenticità
- amore
- ero proprio dentro tutta
- capacità di lasciar andare
- passione
- sensibilità
- altruismo
- serenità
- tranquillità
- passività
- praticità, concretezza
- freschezza, genuinità
- leggerezza
- ricerca del bello di sé
- gratitudine
- forza
- solitudine
- bellezza del pudore
- grande umanità
- sorpresa
- tristezza
- umiltà
- silenzio
- desiderio come motore di ricerca
- energia
- ironia
- momenti di vera sintonia (momento sospeso)
- reciprocità
- fiducia personale e professionale
- dare confini
- coraggio
- voglia di aprirsi
- cambiamento
- volontà, costanza, impegno
- sicurezza

- voglia di scoprire
- capacità di riflessione
- ricerca serena
- bontà
- curiosità
- ridimensionamento dei vecchi valori
- voglia di imparare
- creatività
- fierezza di far parte (della propria equipe)
- deporre la propria maschera
- sospiro di sollievo
- chiarezza del dubbio
- sentirsi, ascoltarsi, essere in profondo contatto con se stessi
- chiarezza dei propri obiettivi
- piacere
- appagamento
- dolcezza, tenerezza
- determinazione
- ostinazione
- soddisfazione
- sicurezza
- linearità
- disponibilità a lasciarsi attraversare dalla potenza degli incontri
- consapevolezza di cosa non va bene
- sorriso originario che anestetizza il dolore
- divertimento
- conoscenza attraverso la meraviglia
- capacità di leggere e cogliere i dettagli
- voglia di vedere se c'è un'altra strada
- profonda quiete
- sentire le proprie radici
- grande fiducia in se stessi

Proiezione video: "La telefonata più bella del mondo".

Esercizio: suddivisione in gruppi in base all' appartenenza ad un' equipe (formazione anche di equipe didattica ad hoc per partecipanti singoli). Riflessione e discussione intra-gruppo su come l'equipe ascolta. Qual è la qualità dell'ascolto in equipe?

Nel de-briefing post esercizio ci si è soffermati su momento di riflessione, finalizzato alla definizione di:

- o quali elementi a livello di gruppo si costituiscono come ostacoli all'ascolto?
- o quali invece secondo la percezione d'equipe fungono da coadiuvanti all'ascolto?

Ostacoli:

Un elemento che è stato portato dai partecipanti come ostacolo al processo di ascolto è stata l'assenza di un contenitore nel quale al primo posto possa esserci desiderio di fare equipe. Le difficoltà maggiori emergono, in base all'esperienza dei partecipanti, nel definire un contesto che non sia un obbligo ma che abbia un senso più profondo e che permetta la definizione di uno spazio in cui ci sia il "noi". Altri elementi citati come ostacoli, barriere all'ascolto sono stati:

pregiudizio con cui si arriva in equipe
diverso livello di **consapevolezza del sentire**
attribuzione della mancanza di comprensione nella comunicazione solo a se stessi

Coadiuvanti:

intenzione nello stare
appartenenza al gruppo
spazio emotivo
voglia di **costruire** qualcosa assieme
possibilità e coraggio di dire delle cose
fidarsi, affidarsi, compensazione, crescere assieme
parlare per **farsi capire** e comprendere
equipe in cui si **trasmette**
ascolto attivo

Di seguito sono riportati alcuni elementi che sono emersi dall'osservazione delle equipe di lavoro durante l'esecuzione di esercitazioni proposte in aula durante il corso.

Osservazioni e spunti

Promuovere una cultura
della dis-tensione

Elementi di tensione più comuni

- Pregiudizio come automatismo
- Non dar spazio all'altro
- Sentirsi in obbligo (imposizione)
- Utilizzare locus esterni (attribuzione causale esterna, "scuse") per spostare il timore di mettersi in gioco
- Ascolto passivo (considerare l'ascolto come dimensione di minore importanza rispetto al parlare)

Risposte delle equipe di carattere generativo e creativo

- Ci siamo autorizzati a raccontarci, a svelarci
- Abbiamo trovato il coraggio di far uscire tutta la rabbia e la sofferenza
- Abbiamo deciso di mettere in primo piano NOI, prendendoci spazi e tempi necessari
- Accetto di sentire tutto e di venire coinvolto totalmente
- Abbiamo sentito la necessità di fidarci gli uni degli altri per crescere insieme
- Condividere per sentirci meno carichi di pesi esterni ma più carichi di forza interna

Risposte delle equipe di carattere “sopravvivenza”

- Cognitivizzazioni
- Darsi una struttura
- L'assenza della presenza mascherata da partecipazione
- Attuazione dell'istinto di operosità
- Alla ricerca della gratificazione istantanea

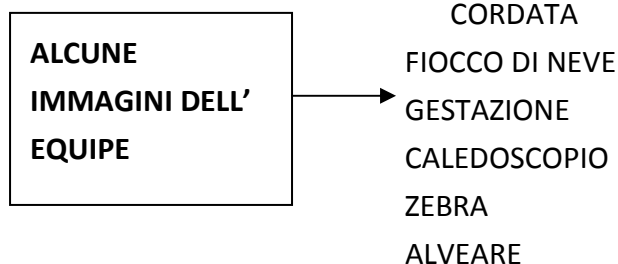
Questo dar parola alle zone d'ombra ha aiutato le
equipe a trovare una condivisione di sensi più
profonda, più di cuore, solo in questo modo
l'esecuzione di ciascuno riesce a sintonizzarsi, a
trovare il ritmo, il tono giusto, nell'esecuzione
dell'altro

...l'orchestra è alla ricerca della propria armonia.

Che cosa significa essere coordinati?

- non mi sento coordinata perché non capisco qual è il mio ruolo e il ruolo del coordinatore
- non mi sento sicura, appoggiata e manca condivisione
- nell'urgenza so già che decisione prendere e non è necessaria la condivisione, altrimenti passa troppo tempo
- vedrei come coordinatore una persona che non fa il nostro stesso lavoro ma una figura filtro tra noi e la parte istituzionale
- ora la coordinatrice c'è poco, entra e esce continuamente, fa poche ore in confronto alle nostre: i nostri tempi sono diversi dai suoi
- vorrei un persona attenta ai bisogni dell'equipe e non tanto ai suoi
- vorrei che la coordinatrice sia presente lì nel servizio per ricevere istantaneamente informazioni e per respirare la nostra stessa aria
- non pensare che l'equipe sia una perdita di tempo, riconoscere che l'altro a sempre qualcosa da darti
- abbiamo poche risorse, quindi molte volte togliamo tempo all'utenza concreta
- mi sto ribellando alla coordinatrice, sto lasciando una patata bollente all'equipe
- penso che tra poco l'equipe non ci sarà più..
- io mi sono ribellata e la coordinatrice mi ha lasciato a casa 3 settimane
- titolare si è promossa coordinatrice
- da parte della coordinatrice non ci sono suggerimenti o pareri ma ordini
- Elena: "io sono sola e andandomene metto in difficoltà le altre"
- "siamo sempre sotto pressione, quindi anche se te ne vai il clima non cambia"
- manca un po' di condivisione: a volte vengono prese decisioni anche al di fuori dell'equipe con chi è presente in servizio in quel momento
- la coordinatrice a volte gratifica solo una persona non l'intera equipe
- manca gratificazione o almeno un giudizio o restituzione su ciò che viene fatto
- sento che lui in equipe non è completamente presente, non è interessato a conoscere tutti i suoi strumenti
- mi sento un po' abbandonata
- mi sento abbandonata , lasciata fuori
- la coordinatrice non comunica molto, manca condivisione
- per risolvere questo disagio ho incominciato a cercarla di più, ad avvicinarmi a lei maggiormente
- mi sono modulata su di lei

Quale immagine attribuireste alla vostra equipe?



All'interno del gruppo degli operatori durante la discussione sono emersi aspetti specifici legati alla professione dell'assistente sociale. Di seguito riportiamo quelli più rilevanti:

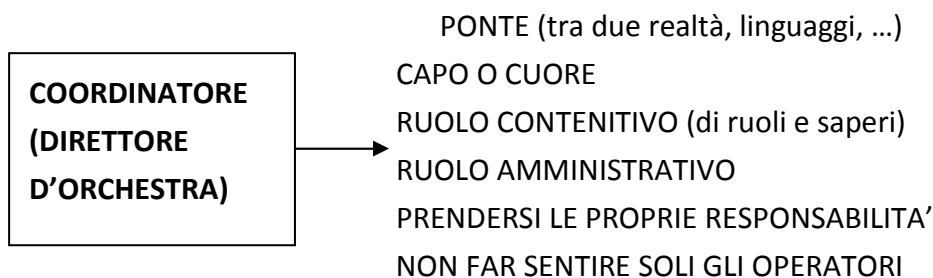
SOLITUDINE NELLA PLURIAPPARTENENZA:

- Essere referenti di molti "pezzettini" di fronte all'utente
- Appartenenza a tanti piccoli progetti aperti
- mancanza di un contenitore nel quale sentirsi contenute ed ascoltate
- Assistente sociale come pronto soccorso ("noi veniamo chiamate quando a loro serviamo, non veniamo coinvolte veramente")

NON VOGLIAMO ESSERE COORDINATE MA CI SENTIAMO SOLE:

- Indipendenza ("siamo difficilmente coordinabili")
- Lotta ("mi hanno tolto il ruolo, anche se continuo ugualmente a coordinare i miei educatori")
- Solitudine
- Frustrazione per confusione dei ruoli ("siamo delle coordinatrici mancate", "non abbiamo mai accettato di essere musiciste")
- Mancanza di condivisione delle modalità di lavoro (tentare di costruire buone prassi e pratiche)
- Necessità di ridimensionare le aspettative

[Coordinatori](#)



Coordinatori d'equipe

DIRETTORI D'ORCHESTRA

Promuovere l'autenticità e i suoi margini

COSTRUIRE L'ALLEANZA CON I PROPRI MUSICISTI

Proiezione del video di Chick Corea: piano, contrabbasso e batteria.
Un esempio di abilitazione alla partecipazione.

Emozioni, sentimenti suscitati?

energia
intesa
ritmo
corpo
intensità
sostegno
divertimento
coralità
complicità
forza
piacere
partecipazione
scioglimento
passione
padronanza
simpatia
comunicazione
successo
coinvolgimento
riconoscimento
naturalezza
sintonia
empatia

Che cosa avete visto nel gruppo?

coordinatore che lasciava spazio
prima regole poi spazio e fiducia
un tutto senza le parti
sostegno nel momento dell'ascolto

Conservare o Generare?

Abilitare gli altri alla partecipazione adulta e consapevole:

Non archiviare ma condividere
Non custodire ma rendere viva l'esperienza

Funzioni del coordinatore:

- cura dello spazio di cooperazione, di libertà individuale e di presenza di ciascun operatore

- mantenimento dello spazio dell'equipe e attenzione verso ciò che accade in questo spazio
- monitoraggio: mantenere ordine e pulizia nello spazio dell'equipe. Problematiche celate dal coordinatore possono "sporcare" lo spazio dell'equipe: l'atteggiamento più funzionale che il coordinatore dovrebbe adottare nei confronti della propria equipe non è tanto quello di archiviare il problema che è presente, quanto invece condividerlo con gli altri membri del gruppo. Questo atteggiamento si rivela utile specialmente nei casi nei quali il problema potrebbe costituire una minaccia all'armonia intra-equipe. Il coordinatore non deve custodire ma rendere viva l'esperienza. procedendo in questo modo si creano relazioni tra adulti responsabili che prendono atto del problema e che cercano una soluzione, evitando inoltre così tensioni e rivendicazioni che potrebbero spezzare le connessioni con l'organizzazione di appartenenza.
- costruzione di un'alleanza (autorevole e non autoritaria). Costruzione della possibilità di fare, possibilità per raggiungere obiettivi in equipe (obiettivo condiviso).

La visione non accompagnata dall'azione rimane un sogno.

L'azione non accompagnata da una
visione è un incubo.

L'obiettivo del coordinatore all'interno di un equipe deve essere quello di mettere insieme fondando sulla fiducia: durante questo corso una modalità operativa che è stata utilizzata è stato destrutturare l'equipe lavorando sui vissuti per poi ristrutturarla creando una cornice nuova attorno a questi vissuti.

Nella creazione di questa nuova cornice un elemento di difficoltà potrebbe essere capire da che punto, da quale livello partire. per poter trovare una risposta a questo quesito è necessario porsi con un atteggiamento meditativo nei confronti della realtà: provare a stare nel qui ed ora. Guardare ciò che c'è e non far finta che non ci sia.

Nella funzione di coordinatore una persona si ritrova nella posizione elettiva di colui o colei che possiede uno sguardo generale e dall'alto delle cose. Per poter intervenire efficacemente su un'equipe inserita all'interno di un contesto allargato, il coordinatore deve conciliare **prospettive diverse**:

TECNICA
adempimenti formali
ORGANIZZATIVA
vision dell'organizzazione
ESCLUSIVA

ESSENZIALE
emozioni, valori, esperienze pregresse
ORGANICA
ottica sistemica: al cambiamento di una parte tutto muta
INCLUSIVA
equipe come organismo con una membrana che lascia passare
ciò che "nutre" l'equipe
lasciar passare ciò che aumenta l'efficienza, l'efficacia, lasciare
lo spazio in cui ciascuno possa giocare le proprie competenze

La qualità del funzionamento di un sistema dipende dal suo punto più debole

- Un modo efficace per cambiare un sistema è attaccare il suo punto più debole.
- Il punto in cui un sistema si romperebbe se sottoposto a pressione può essere utilizzato come effetto leva per rendere il sistema più efficiente e reattivo.

Ex: la velocità complessiva di un trasferimento dipende da quella della sua fase più lenta: se in un viaggio di un'ora si perde un quarto d'ora per un ingorgo ad un incrocio, trovando un percorso alternativo che permetta di evitare quell'incrocio la velocità complessiva aumenta del 25%.

Crescita di un sistema: tutti gli elementi devono poter crescere assieme. Incentivare l'armonia dell'equipe si traduce nel fare il proprio pezzo lasciando l'apertura, lo spazio affinché l'altro faccia il suo.

Un coordinatore deve riuscire a "tenere dentro" tutte le persone, tutti i punti di vista che sono presenti all'interno dello spazio dell'equipe

L'ascolto autentico permette all'energia vitale di circolare all'interno del gruppo: aspettative, pregiudizi e giudizi imbrigliano questa energia potenzialmente "nutriente". In termini di fisica quantistica la costituzione del campo (energetico, dell'equipe) dipende da tutti i suoi elementi.

Un tipico modello mentale dominante che impedisce la crescita di un gruppo è quello dell'ineluttabilità della situazione in atto. L'obiettivo scardinante ed innovatore di un coordinatore potrebbe essere definire un punto zero: decidere che da un tempo definito il modello mentale dominante che genera il punto debole del sistema cambierà. Nella pratica occorre consapevolezza: non agire con il "pilota automatico".

Di seguito riportiamo alcuni elementi cardine portati dai coordinatori:

- come portare ad altri membri dell'equipe non partecipanti al corso la mia nuova consapevolezza post-corso?
- come creare contesto all'interno del quale l'equipe possa cogliere stimoli, ad osservare elementi dei quali io sono già consapevole?

- come fare “pulizia” nel gruppo così che non si creino tensioni e possibili strappi con l’organizzazione?
- come poter leggere l’equipe all’interno del ciclo di vita che sta attraversando?
- come poter coniugare l’appartenenza al gruppo con la diversità di ruolo tecnico/contratto?
- come far fronte ad equipe strutturalmente “sfilacciata” in forti personalità?
- come conciliare esigenze diverse?

Sia nel lavoro con gli operatori che in quello con i coordinatori si è delineato come importante e sentito per i partecipanti il tema della **super-visione**.

Soffermandosi su questo concetto è stato possibile scindere la persona che ricopre questo tipo di ruolo dall’azione che effettivamente esercita. L’obiettivo degli interventi di super-visione, in particolare quelli focalizzati sui processi, è rendere chiari ed accessibili dinamiche importanti legati al lavoro in equipe, sempre nel rispetto reciproco e dentro uno spazio di confronto. Una possibilità arricchente di lettura della super-visione è interpretarla come una preziosa terzietà di sguardo che possa aggiungere, aprire nuove porte ed evitare l’autoreferenzialità. Molto dipende da come equipe concepisce la super-visione, dal significato che le attribuisce: terzo “sostenente” o terzo “strutturante”?

Cura della relazione coordinatore- coordinato

Che cosa permette al vostro gruppo di **sentirsi un NOI**? Che cosa invece lo ostacola? Di seguito gli elementi emersi:

Coadiuvanti:

- avere risposte
- raccontarsi
- fiducia
- intesa
- riconoscimento
- sicurezza
- condivisione
- tempo

Ostacoli:

- rigidità
- non avere risposte
- aspettative disilluse
- assenza di un progetto evolutivo

Che tipo di attenzione può mettere ciascuno affinché l’altro cambi, la relazione cambi?

- Attenzione allo scollamento, divisione nell’equipe tra: potere e operatori
- Riconoscere che l’informazione è potere
- Creare procedure interne all’equipe non esportabili ma proprie dell’equipe stessa per aiutare a raggiungere una condivisione di sensi, che però non ingabbiano
- integrazione di linguaggi diversi

TUTTI QUELLI CHE ...

sono nati tra 1970 e il 1985
sono nati prima del 1975
non importa l'età ... hanno tanto da dare e da ricevere!
sono femmine e sono fiere di esserlo
sono maschi e sono fieri esserlo
sono psicologi
sono educatori
sono assistenti sociali
lavorano con i minori
lavorano con gli anziani e gli adulti
sono innamorati della loro professione
sentono di appartenere alla propria equipe
lavorano con delle persone e non degli "utenti"
sentono che in equipe è meglio che solisti
sono all'inizio e ce la metteranno tutta
vogliono far crescere la propria equipe
sono alla ricerca della propria armonia

SONO CIÒ CHE SONO PER MERITO DI CIÒ CHE SIAMO TUTTI

Danza popolare
Nodi umani e scioglimento
Fiaba "Momo"

Bilancio: cosa porto a casa dal corso?

ho ricevuto molto
sentire il vissuto degli altri e trasmettere il nostro
sentire criticità e risorse
lavorare assieme significa rispettarci come persone e come professioni
si sono aperte delle porte
chiudere delle ferite personali
mi è piaciuta l'audizione ed essere specchio
bellezza della possibilità di potersi confrontare
poter portare la testimonianza del corso al resto dell'equipe
riconoscere e riconoscerci
occasione magica
voglia di rimanere sull'autenticità
Formazione con la "F" maiuscola
potenza della sintonia
spazio più cosciente
provare a muovere staticità dell'equipe
grazie
sguardo diverso, sguardo riappacificato
ricchezza nella quotidianità delle relazioni
cambio di prospettiva
piccoli cambiamenti portati fuori dal corso
incontri favolosi sui quali poter riflettere
pensare percorsi possibili
ascoltare la storia di una persona

immagine dell'equipe come fiocco di neve
bellezza e ricchezza del poter partecipare ad equipe diverse
equipe non più come strumento incartato che nessuno usa
stimoli

tanti buoni propositi

bellezza dell'andare al di là della professione
da sola al corso, ma la mia equipe sempre "presente"
movimento, essere in viaggio, porto sicuro
semina abbondante

a tratti faticoso: costo emotivo del corso
messi in condizione di fiducia e di non giudizio
cure del seme affinché germogli

ricreare occasioni di laboratorio di umanità
se non si parte dall'umanità le cose diventano asettiche
ho aperto gli occhi sulle persone con cui lavoro
un grazie di cuore

gioia di appartenere a tante equipe e non rabbia di non appartenere a solo una
freschezza di dare all'equipe qualche passo di danza nuovo per ballare assieme

fatica di essere in varie equipe

contentezza di riuscire ancora a mettermi in gioco
stare in disparte e guardare la freschezza delle equipe giovani
voler sempre tenere viva la possibilità.

Che il Vostro concerto abbia inizio ... !