

L'anziano, il benessere e la qualità di vita

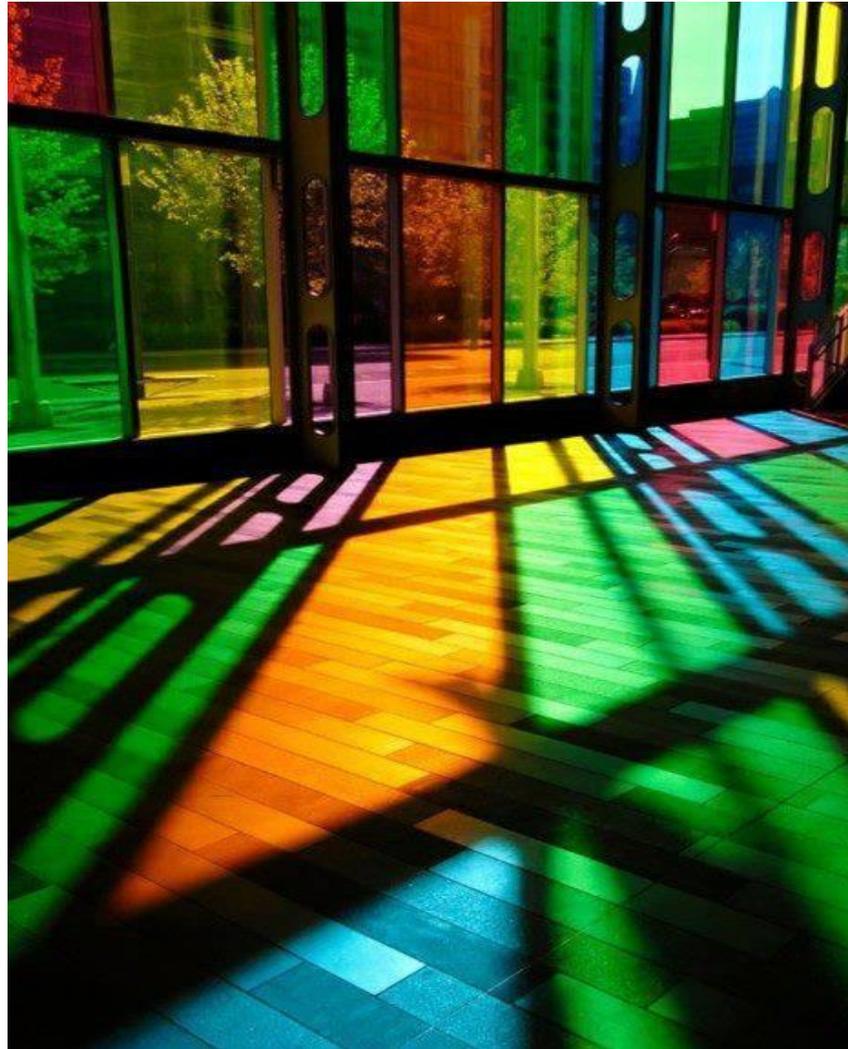
Umberta Telfener

utelfener@gmail.com

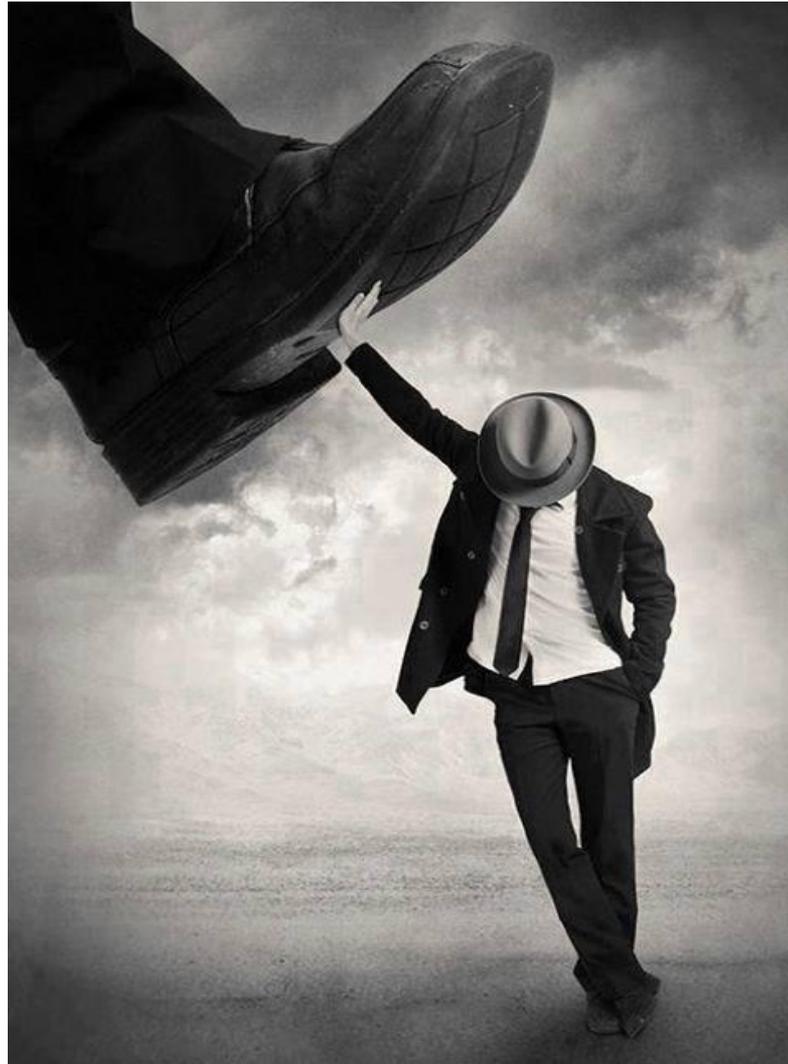
www.systemics.eu

www.associazioneclelia.org

La vita senza colori non ha senso



Ognuno di noi deve difendersi dalle
avversità



Il benessere e la qualità della vita dei pazienti dipendono da:

- Entrare in relazione con gli altri e col contesto per quanto possibile
- Mantenere le capacità comunicative almeno non verbale al meglio
- Aver una qualità di vita
- Avere un *care taker* passabile
-

Le relazioni sono fondamentali



Comunicazione efficace: non è solo parole né razionalità

- Verbale, non verbale e tonale, tono tempo e volume
- La prossemica
- Il contesto
- Il *turn taking*
- Le ripetizioni
- Il contatto oculare
- L'atteggiamento verso il mondo e il malato
-

Le operazioni che dovete mettere in atto:

1. Creare e mantenere la relazione col paziente e con la sua rete
2. Fare una diagnosi delle risorse in campo
3. Fare un'analisi della domanda: di cosa hanno bisogno
4. Scegliere un posizionamento:
 - Rispetto
 - Energia
5. Mantenere contatto con gli altri operatori implicati

1. Costruire e mantenere la relazione

La relazione non andrebbe mai data per scontata.
Quali elementi la mantengono nel tempo?

- La comunicazione e le sue regole e trappole
- Il dialogo come danza relazionale
- La contrattazione su obiettivi e scopi
- L'ascolto attivo
- La condivisione di uno spazio e l'organizzazione di regole
- Il contratto
- L'attenzione ai feedback
-

2. Diagnosi delle risorse in campo

Dobbiamo conoscere la persona che ci sta di fronte, ma questo è molto difficile. Possiamo utilizzare categorie diverse: mediche, neurologiche, psicologiche, relazionali

Certamente ci dobbiamo anche occupare delle risorse in campo:

- Familiari
- Individuali
- Relazionali
- Sociali
-

Fare una diagnosi delle risorse
significa prendere in considerazione
quali sistemi?

3. Cos'è l'analisi della domanda?

Analisi della domanda

- Cosa ci si aspetta da noi? Quali fantasie/domande/ipotesi sono attive rispetto al nostro coinvolgimento? Cosa ci viene chiesto?
- Qual è la definizione del problema da parte di tutte le persone coinvolte
- Chi all'interno del sistema ritiene il problema importante, chi se ne preoccupa e come, chi lo squalifica o lo ignora, chi altro sta partecipando al gioco relazionale che già vede noi implicati?
- Quali sono i tentativi messi finora in atto per modificare la situazione e per intervenire?
- Quali sono le fantasie/ipotesi su ciò che potremmo mettere in moto? Cosa ci si aspetta quindi e verso cosa si tende, verso quale idea di cambiamento/salute mentale o benessere? Verso quale idea di intervento?

4. IL *POSITIONING*

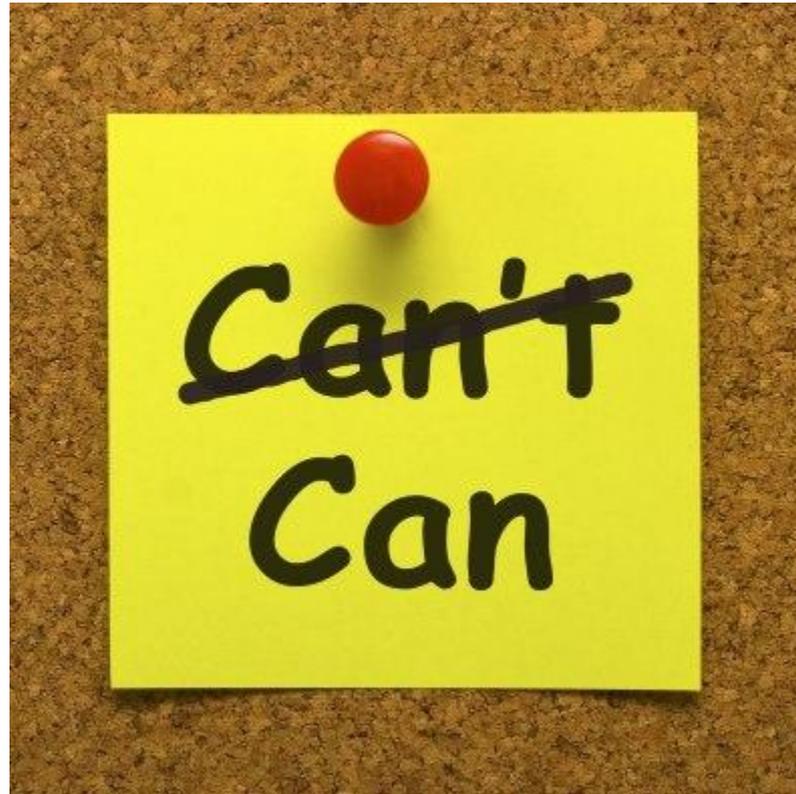
Campbell ha parlato esplicitamente del “*positioning*” (Campbell, Groenbaek, 2006) costruito che ha fatto derivare dalla teoria di Harré & Langenhove (1999), i quali parlano di categorie di diritti, compiti e obblighi a comportarsi in modi determinati e a richiedere certe azioni dagli altri. Parlano di *interactive e reflexive positioning*, cioè del fatto che gli altri ci danno una posizione nel contesto e che anche il singolo deve assumere una determinata posizione rispetto alla struttura.

Cercare il proprio posizionamento

- Cosa vuol dire secondo voi “posizionarsi”?
- Quale posizionamento avete avuto?
- Quali altre posizioni potete assumere?

Cambiare atteggiamento?

Sono le premesse che determinano le
nostre azioni



Il rispetto ne è l'ingrediente principale



Il rispetto

Forse la più importante accezione insita nel termine “lavoro” è quella di “rispetto”. Avvicinarsi alle persone in quanto operatori consapevoli della dialettica caos/ordine, stabilità/cambiamento, disponibilità/ritrosia, implica nutrire un profondo rispetto sia per se sia soprattutto per le persone con cui lavoriamo, con le loro richieste, i loro problemi, le istanze

5. Collaborazione/partecipazione



Partecipare

- Conoscere gli altri come soggetti e mettersi in gioco come soggetto
- Prestare attenzione alle premesse proprie e degli altri operatori
- In che modo partecipo all'evoluzione/ omeostasi: la possibilità di diventare dottor omeostata
- Esplicitazione del proprio pensiero, trasparenza
- Il rispetto

Le responsabilità nel lavoro

- **Sociale:** determinata dal mandato da parte della società/datori di lavoro
- **Relazionale:** il significato che l'espressione della propria competenza assume all'interno della relazione con gli altri significativi
- **Tecnica:** considerarsi competente rispetto a delle prassi
- **Personale:** verso se stessi e la propria vita

Le responsabilità lavorative

- Verso gli altri
 - Competenza
 - Voglia di mettersi in gioco
 - Curiosità (entusiasmo, energia)
- Verso se stessi
 - Formazione continua e disponibilità ad esplorare
 - Benessere personale
- Verso ambedue
 - Tenersi informati, stimolati, non in burn out
 - Non cadere in pattern ripetitivi
 - Creare un contesto di rispetto
 - Complessificare/mutare premesse

Strategie per non auto-limitarsi



Alcune operazioni collaudate

- *un operatore respons-abile delle sue azioni*
- *consapevole della necessità di scegliere rispetto a decisioni che sono per principio indecidibili*
- *attento a linguaggio e azioni*
- *attento al proprio posizionamento*
- *Attento a non colludere*
- *che considera ciascuno libero di agire verso il futuro che desidera*
- *che agisce su sé stesso e sulla relazione perché è incluso nel sistema*
- *che aumenta il numero di scelte per sé e per gli altri (valorizza l'eterarchia computazionale)*

Il futuro che immaginiamo

- Non leggi le istruzioni e non lo costruisci come un mobile di Ikea o il Lego
- E' come un'avventura in mezzo al mare: dipende da molti fattori, dal clima, dal mare, dalla compagnia. Ciascuno è una piccola componente dell'equazione
- Tanto vale lasciarsi andare e accettare il limite del sistema, possono succedere cose straordinarie e del tutto inattese, che ci fanno cambiare