

# **[ ] [** *Formazione e consulenza filosofica* *in strutture sociali e sanitario-assistenziali*



*«L'uomo semina un pensiero e raccoglie un'azione.*

*Semina un'azione e raccoglie un'abitudine.*

*Semina un'abitudine e raccoglie un carattere.*

*Semina un carattere e raccoglie un destino».*

(Swami Sivananda)

**[ ] [LIBERA] [MENTE]**  
CONSULENZA E PRATICHE FILOSOFICHE

di Alberto Latorre, via san Carlo 16 - 25080 - Muscoline (BS)  
CF: LTRLRT74M22B157I - PI: 02470170982  
cell. +39 347 69 86 384 - tel./fax +39 0365 679 115  
[www.liberamentecpf.com](http://www.liberamentecpf.com) - [info@liberamentecpf.com](mailto:info@liberamentecpf.com)

## E TU, CHE COSA STAI COLTIVANDO?

Erogare prestazioni di **qualità**, garantire la **centralità** dell'utente, promuovere l'**umanizzazione** della cura.

Per questi tre **obiettivi** si investono risorse su presidi, processi, prodotti e programmi.

Quanto si investe sulle **persone** che utilizzeranno il presidio e il prodotto, che attiveranno processi e svilupperanno programmi?

Le persone che impiegano il prodotto e il presidio sull'utente per prestare la cura, sono **il principale strumento di cura**.

Bisogna **prendersi cura di chi cura**.

3

## COME PRENDERSI CURA DI CHI CURA?

Spazi di **ascolto** e riflessione, tempo per ricaricare le energie, **senza giudizi**.

**Condivisione**, supervisione, **passione**.

**Formazione** continua permanente.

**Ispirare** le persone a (**tras**)formare se stesse: **per migliorarsi e migliorare**.

**Dedicare tempo**. Concretamente. Continuativamente.

«Un problema può rimanere tale o diventare un'occasione per crescere».

## PERCHÉ FERMARSI A PENSARE?

Anche le macchine hanno bisogno di *manutenzione*.

Le persone *non* sono macchine.

Prendersi cura delle persone significa prendersi cura dei loro *pensieri*, delle loro *emozioni*, dei loro *sentimenti*, delle loro *idee*.

Per farlo bisogna *fermarsi*. A *pensare*.

Perché per *agire* bisogna prima pensare.

4

## SU CHE COSA SI AGISCE?

Prevenzione sindrome di *burn-out* e stress lavoro correlato.

Gestione *conflitti* e aggressività: colleghi, utenti, familiari.

*Crescita* professionale e *consapevolezza* del ruolo. Lavoro di *equipe*.

*Relazione* e *comunicazione*, anche con utenti psichiatrici e dementi.

Dinamiche delle *relazioni d'aiuto* e costrutti emotivi.

«Per trovare buone risposte, bisogna porre buone domande».

equipe  
sentimenti  
relazione  
idee  
comunicazione  
consapevolezza  
emozioni  
agire  
crescita  
pensare

## A CHI SI RIVOLGE?

Operatori **professioni d'aiuto**: medici, infermieri, educatori, ASA, OSS, logopedisti, fisioterapisti...

Dipendenti **tecnico-amministrativi** di strutture socio-sanitario-assistenziali.

**Volontari** attivi in ambiti sanitari e socio-assistenziali.

**Familiari** di utenti.

A loro in quanto **persone**, perché facendo crescere le persone, crescono anche i **ruoli**.

## PERCHÉ?

Per **umanizzare** la cura e migliorare la **qualità** del servizio.

Per promuovere la centralità dell'**utente**.

Per diffondere politiche di **soddisfazione**.

Per **valorizzare** le **persone**, il loro **lavoro** e migliorare il **clima** di lavoro.

Per **stare bene**, per **crescere**.

«Le persone non sono ciò che sono, ma ciò che possono diventare».

**PERCORSI FORMATIVI**

**PRATICHE FILOSOFICHE**

**CONFERENZE**

**SUPERVISIONE**

**VALORIZZAZIONE**



Titolo	Tematiche	Finalità generali	Contenuti principali	Destinatari	Durata
<p><b>ACCOMPAGNARE CHI ACCOMPAGNA</b></p> <p>Percorso per professioni sanitario-assistenziali all'accompagnamento alla morte</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– accompagnamento alla morte</li> <li>– elaborazione del lutto</li> <li>– supporto emotivo ed esistenziale agli operatori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– garantire assistenza umana ed empatica ai pazienti in fase terminale</li> <li>– essere in grado di star accanto a familiari di pazienti terminali</li> <li>– fornire strategie cognitivo-comportamentali nel percorso di accompagnamento alla morte</li> <li>– sostenere nella fatica della presa in carico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– la malattia e la famiglia</li> <li>– forme di rimozione</li> <li>– l'accompagnamento</li> <li>– fasi di elaborazione del lutto</li> <li>– forme di adattamento</li> <li>– dolore fisico e sofferenza</li> <li>– le cure palliative</li> <li>– il ruolo dell'equipe</li> </ul>	<p>Personale sanitario e socio-assistenziale: ASA, OSS, infermieri professionali, educatori professionali, assistenti sociali, psicologi, medici.</p> <p><i>(min. 6 - max 15)</i></p>	24 ore
Titolo	Tematiche	Finalità generali	Contenuti principali	Destinatari	Durata
<p><b>LA RELAZIONE DI CURA</b></p> <p>Percorso formativo per la valorizzazione delle risorse individuali e di gruppo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– controllo stress lavoro-correlato</li> <li>– prevenzione sindrome da burn-out</li> <li>– lavoro di equipe</li> <li>– gestione dei conflitti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– prevenire il logoramento psico-fisico da stress lavoro-correlato e la sindrome da burn-out</li> <li>– diminuire la resistenza al cambiamento</li> <li>– incrementare il senso di appartenenza all'organizzazione</li> <li>– migliorare il clima di lavoro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– gestione dello stress</li> <li>– sindrome da burn-out</li> <li>– dinamiche relazioni d'aiuto</li> <li>– la percezione della qualità</li> <li>– la gestione del reclamo</li> <li>– pratiche di ascolto attivo</li> <li>– assiomi della comunicazione</li> <li>– comunicazione non verbale</li> <li>– comunicazione efficace</li> <li>– stili comunicativi</li> <li>– comunicazione assertiva</li> <li>– gestione creativa dei conflitti</li> </ul>	<p>Tutte le figure professionali della struttura: personale tecnico-amministrativo, sanitario e socio-assistenziale.</p> <p><i>(min. 8 – max 20)</i></p>	32 ore

Titolo	Tematiche	Finalità generali	Contenuti principali	Destinatari	Durata	
8	<b>MANAGEMENT SOCIO-SANITARIO</b>  <b>Percorso per lo sviluppo delle capacità organizzative e collaborative</b>	– gestione e coordinamento servizi e reparti	– sviluppare un maggiore raccordo tra processo decisionale e ambito operativo – intervenire sugli equilibri nella gestione dei ruoli impliciti all'interno dei servizi e dei reparti – diffondere cultura esperienziale e aziendale – potenziare e abilitare le risorse del personale coordinatore e responsabile – favorire diffusione di processi di delega	– creatività e pensiero laterale – stili e tipologie di leadership – quadrilatero della soddisfazione – funzione immagine del ruolo – tecniche di problem solving – gestione del reclamo – fenomeni e fattori gruppali – processo di delega – assiomi della comunicazione – canali comunicativi – modalità di comunicazione efficace – shaping and modelling – strategie di comunicazione assertiva – feed-back – visione e dimensione assiologica dei conflitti – piramide dei conflitti – resistenze al cambiamento – processo di cambiamento	Direttori generali, direttori amministrativi, direttori sanitari.  Responsabili di coordinamento, servizi, uffici, reparti o nuclei.  <i>(min. 4 – max 15)</i>	40 ore





Titolo	Tematiche	Finalità generali	Contenuti principali	Destinatari	Durata
<b>RELAZIONE E COMUNICAZIONE CON L'UTENTE PSICHIATRICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- modalità relazionali e comunicative con utenti schizofrenici e dementi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- riconoscere i vissuti sviluppati dai pazienti in relazione al grado di insight</li> <li>- trasferire conoscenze teoriche e strumenti operativi per la lettura dei fenomeni scompensativi</li> <li>- prevenzione insorgenza e riduzione frequenza e intensità di fenomeni scompensativi</li> <li>- potenziare, negli operatori, strategie di autocontrollo emozionale</li> <li>- sviluppare strategie comunicative efficaci e capacitanti</li> <li>- mantenere negli utenti abilità residuali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- inquadramento teorico patologie psichiatriche e dementigene</li> <li>- il concetto di insight e di qualità di vita</li> <li>- recovery e augenblick</li> <li>- il punto di vista del paziente</li> <li>- il concetto di effettività</li> <li>- la comunicazione facilitata</li> <li>- la comunicazione capacitante</li> <li>- le competenze elementari</li> <li>- l'approccio capacitante</li> </ul>	<p>Figure professionali operanti nei nuclei protetti o in strutture di riabilitazione e reinserimento.</p> <p><i>(min. 6 – max 20)</i></p>	16 ore
<b>VOI QUI, NON SAPETE FARE IL VOSTRO LAVORO!</b>  <b>Come passare dalla reazione all'azione di fronte a un comportamento aggressivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gestione aggressività</li> <li>- relazione con utenti e familiari</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- favorire la gestione dell'aggressività</li> <li>- diminuire i livelli di conflittualità</li> <li>- valorizzare le professionalità</li> <li>- stimolare processi di riconoscimento della qualità dei servizi erogati</li> <li>- favorire il passaggio dalla reazione all'azione dinnanzi al comportamento aggressivo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- il comportamento aggressivo</li> <li>- tipologie di conflitto</li> <li>- schismogenesi</li> <li>- reazione all'aggressività</li> <li>- aspettative, risonanze, proiezioni</li> <li>- paradigma ermeneutico</li> <li>- irrazionalità ed emotività</li> <li>- piano emotivo, razionale, empatico</li> </ul>	<p>Tutte le figure professionali della struttura: personale tecnico-amministrativo, sanitario e socio-assistenziale.</p> <p><i>(min. 8 – max 20)</i></p>	20 ore



Titolo	Tematiche	Finalità generali	Contenuti principali	Destinatari	Durata
<p><b>PER BEN-ESSERE VOLONTARIO</b></p> <p>Percorso formativo per volontari attivi in strutture sanitarie e socio-assistenziali</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– formazione alla relazione e al rispetto dei ruoli per volontari</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– riconoscere spazi e ambiti di intervento</li> <li>– agire adeguate modalità di relazione interpersonale con anziani fragili e operatori della struttura</li> <li>– riconoscere le dinamiche implicite delle relazioni d’aiuto</li> <li>– incrementare consapevolezza del proprio ruolo</li> <li>– fornire strumenti cognitivi ed emotivi per una corretta gestione del proprio vissuto emotivo</li> <li>– promuovere la crescita e la valorizzazione della figura di volontario e della sua specifica professionalità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ascolto attivo</li> <li>– la relazione con la fragilità</li> <li>– motivazioni delle relazioni d’aiuto</li> <li>– dinamiche implicite delle relazioni d’aiuto</li> <li>– empatia</li> </ul>	<p>Volontari delle associazioni operanti all’interno di strutture sanitarie e socio-assistenziali.</p> <p><i>(min. 6 – max 15)</i></p>	<p>10 ore</p>

10



*«Diventa ciò che sei». (F. Nietzsche)*

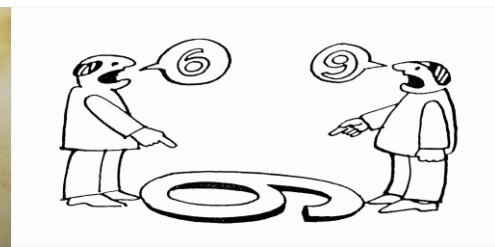


Titolo	Tematiche	Descrizione	Su che cosa si riflette	Durata
<b>CHE COSA ACCADE QUANDO SI SBAGLIA?</b>	rilevazione e gestioni di errori, discrepanze, non conformità; disagio, errore, incertezza, brutte figure: cosa si perde, cosa si guadagna	Si fa presto a dire che bisogna imparare dai propri errori. Spesso però gli errori sono motivo di vergogna, biasimo, critica, colpa. Si cerca di nasconderli, si puniscono, si sminuiscono, si cercano altri responsabili. Eppure sono davvero una grande risorsa se si sa che cosa rappresentano per sé e gli altri. Se si sa che cosa guardare, che cosa dire, come dirlo e quando dirlo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Che cosa si può davvero imparare dai propri errori e da quelli altrui?</li> <li>– Che cosa si può fare di fronte a un errore?</li> <li>– Che cosa si può fare per evitarli in futuro?</li> <li>– Come si gestisce l'errore?</li> <li>– Come passare da <i>chi è stato</i> a <i>come evitare che riaccada</i>?</li> </ul>	attività modulabile dalle 4 alle 8 ore
Titolo	Tematiche	Descrizione	Su che cosa si riflette	Durata
<b>CHE LINGUA PARLIAMO?</b>	pratiche per la co-costruzione di un linguaggio comune e condiviso	Spesso, benché si parli la stessa lingua, si ha l'impressione di non capirsi. Spesso si vorrebbe che gli altri ci capissero al volo. Spesso si vorrebbe che i collaboratori avessero una visione comune. Spesso, però, mancano le parole per dirlo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Perché è importante parlare tutti la <i>stessa lingua</i>?</li> <li>– Che cosa significa parlare tutti la <i>stessa lingua</i>?</li> <li>– Come costruire e diffondere la <i>stessa lingua</i>?</li> </ul>	attività modulabile dalle 4 alle 8 ore
Titolo	Tematiche	Descrizione	Su che cosa si riflette	Durata
<b>ENTRARE IN ASCOLTO</b>	pratiche di ascolto attivo con resilienza	Ascoltare è diverso da udire e da sentire. Ascoltare è un dono di sé all'altro. Si può ascoltare in molti modi, ma raramente l'ascolto è profondo, efficace, attivo. Eppure ascoltare è la condizione indispensabile per poter costruire una relazione efficace, autentica. Per poterla mantenere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Che cosa significa ascoltare?</li> <li>– Perché è difficile ascoltare?</li> <li>– Che cosa si ottiene da un ascolto attivo?</li> <li>– Come praticare un ascolto attivo?</li> </ul>	attività modulabile dalle 4 alle 8 ore



Titolo	Tematiche	Descrizione	Su che cosa si riflette	Durata
<b>ESSERCI CON PRESENZA</b>	laboratorio su tempi, spazi e ritmi dello stare con sé, con gli altri, nel mondo e con il mondo	Come ogni cosa ha il suo tempo, così ogni persona e ogni relazione hanno il loro tempo e ancor più i loro spazi. Essere presenti autenticamente in una relazione richiede rispetto dei tempi, degli spazi e dei ritmi, ancora prima dei propri e di quelli altrui, di quelli del mondo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Che cosa significa essere presenti?</li> <li>- Quali tempi, ritmi, spazi abitiamo?</li> <li>- Quali vorremmo abitare?</li> <li>- Quali abitano gli altri?</li> <li>- Quali abita il mondo?</li> </ul>	attività modulabile dalle 4 alle 8 ore
Titolo	Tematiche	Descrizione	Su che cosa si riflette	Durata
<b>QUI ABBIAMO UN PROBLEMA!</b>	creatività; problem solving; pensiero laterale	Spesso talune situazioni appaiono come un labirinto senza via di uscita. Altre come una ragnatela: più ci si dibatte, più ci si sente imprigionati. Trovare soluzioni, innovare, creare sono possibilità che ciascuna persona possiede, ma che spesso non crede di avere. C'è solo un modo per scoprirlo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Che cosa accade quando ci si trova ad affrontare un problema irrisolvibile?</li> <li>- Che cosa accade quando nessuna soluzione sembra efficace?</li> <li>- Come abilitare e liberare le potenzialità di creatività, innovazione, capacità di soluzione delle persone e dei gruppi?</li> </ul>	attività modulabile dalle 4 alle 8 ore
Titolo	Tematiche	Descrizione	Su che cosa si riflette	Durata
<b>SO-STARE NEL CONFLITTO?</b>	gestione creativa dei conflitti	I conflitti sono inevitabili dove si trovano due persone. Se non ci sono è perché o si nascondono, o c'è qualcuno che subisce passivamente. I conflitti fanno male, bruciano, quando sono gestiti con modalità aggressive, eppure sono essenziali per la crescita delle persone, delle organizzazioni, delle relazioni. Gestire un conflitto creativamente non significa inventarsi nulla, significa inventarsi tutto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quali modalità si impiegano per la gestione dei conflitti?</li> <li>- Perché gestire un conflitto creativamente?</li> <li>- Come gestire un conflitto creativamente?</li> </ul>	attività modulabile dalle 4 alle 8 ore

Titolo	Tematiche	Descrizione	Su che cosa si riflette	Durata
<b>UNO-DOPPIO SGUARDO</b>	Laboratorio per (ri)trovare la propria efficacia ed efficienza	«Essere efficaci, essere efficienti. Questo si vuole da sé e dagli altri, sul lavoro. Poche chiacchiere!» Questo allora è il vostro laboratorio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si può essere veramente efficaci?</li> <li>- Si può essere umanamente efficienti?</li> <li>- Come?</li> </ul>	attività modulabile dalle 4 alle 8 ore
Titolo	Tematiche	Descrizione	Su che cosa si riflette	Durata
<b>IL SENSO DEL NOSTRO ASSISTERE. Costruire valore a partire dal senso e significato del proprio lavoro</b>	Ricerca e co-costruzione di senso e significato	Le persone necessitano di costruire, ricercare, condividere sensi e significati di quanto stanno facendo, di quello in cui spendono il proprio tempo, le proprie energie, la propria vita. Ciò consente di poter continuare a esprimere il meglio di sé, di trarre intima soddisfazione dal tempo, dalla fatica, dalla vita che si dedica al lavoro. Attribuire a ciò che si fa un significato che va oltre il contingente e che si apre a un orizzonte di senso più vasto, condividere con altri le ragioni del proprio impegno, sono aspetti fondamentali per poter sostenere la fatica, per non ritrovarsi a vivere come ingranaggi di una macchina, per preservare e ri-scoprire la propria umanità, per vivere più serenamente possibile il proprio posto e luogo di lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qual è il senso del lavoro di assistenza?</li> <li>- Dove sentiamo la fatica?</li> <li>- Come essere e rimanere persone?</li> </ul>	attività modulabile dalle 4 alle 12 ore



*«La filosofia insegna ad agire, non a parlare». (Seneca)*



Titolo	Tematiche	Descrizione	Finalità	Destinatari	Durata
<b>LA RELAZIONE CHE CURA</b> <i>La relazione con la persona anziana</i>	relazione, cura, persona, malattia, fragilità, inserimento in struttura, sguardo, ascolto, empatia	Relazionarsi con una persona ammalata o fragile all'interno di una struttura richiede certamente una serie di competenze specifiche, tecniche, ma soprattutto l'affinamento di alcune doti empatiche, umane, verso le quali gli utenti risultano particolarmente sensibili e bisognosi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incentivare relazioni rispettose, umane ed empatiche</li> <li>- Valorizzare il contributo di tutti i caregivers</li> <li>- Promuovere la centralità dell'utente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Operatori</li> <li>- professioni d'aiuto</li> <li>- Volontari</li> <li>- Familiari</li> </ul>	2 ore
<b>UMANIZZARE L'INTERVENTO DI CURA</b> <i>Gesti, ambiti, ragioni per essere umani</i>	umanizzazione, cura, prendersi cura, attenzione all'altro, gestione richieste	Prendersi cura di una persona ammalata o fragile, significa prendersi carico tanto della malattia e degli scompensi che essa produce, quanto soprattutto della persona e delle sue relazioni. Umanizzare la cura non significa fare qualcosa di particolare, ma riconoscere al di là della malattia, la persona. Non è tanto ciò che si fa a determinare la differenza, quanto piuttosto, come lo si fa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promuovere la cultura dell'accudimento</li> <li>- Sostenere nella fatica emotiva della presa in carico, della cura, dell'assistenza</li> <li>- Promuovere la centralità dell'utente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Operatori</li> <li>- professioni d'aiuto</li> </ul>	4 ore
<b>DENTRO LA VITA DELLE EMOZIONI</b> <i>Che cosa accade quando in famiglia appare la fragilità</i>	emozioni, sentimenti, stati d'animo, famiglia, malattia, affidamento ai servizi	Sostenere il carico emotivo e assistenziale di un caro ammalato o fragile è un peso che stravolge vite, relazioni, famiglie. In alcuni casi fa esplodere situazioni già di per sé problematiche, in altri modifica equilibri che si pensavano immutabili. Affidare un proprio caro ai servizi è spesso un'esigenza che si accompagna a un vissuto di dolore e frustrazione aggiuntivo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sostenere i familiari dell'utente</li> <li>- Migliorare i rapporti con gli operatori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Familiari</li> </ul>	2 ore



Titolo	Tematiche	Descrizione	Finalità	Destinatari	Durata
<p><b>OLTRE CIÒ CHE APPARE</b></p> <p>Si può accompagnare alla morte?</p> <p>Riflessioni per uno spazio di possibilità</p>	<p>accompagnamento, angoscia, presenza, autonomia, rimozione, elaborazione lutto, perdita, separazione, vita</p>	<p>Il peso emotivo di chi si fa carico di accompagnare una persona al morire è denso di interrogativi, incertezze, dolore, ma al tempo stesso ricco di calore, di umanità, di vita. Certamente è un percorso che cambia per sempre la vita di chi lo percorre. Ogni volta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sostenere i caregivers nel percorso di accompagnamento al morire</li> <li>- Indagare timori e angosce legate alla morte</li> <li>- Esplorare possibilità di senso e significato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Operatori</li> <li>- professioni d'aiuto</li> <li>- Volontari</li> <li>- Familiari</li> </ul>	<p>2 ore</p>



*«Imparare senza pensare è fatica perduta, pensare senza imparare è pericoloso». (Confucio)*

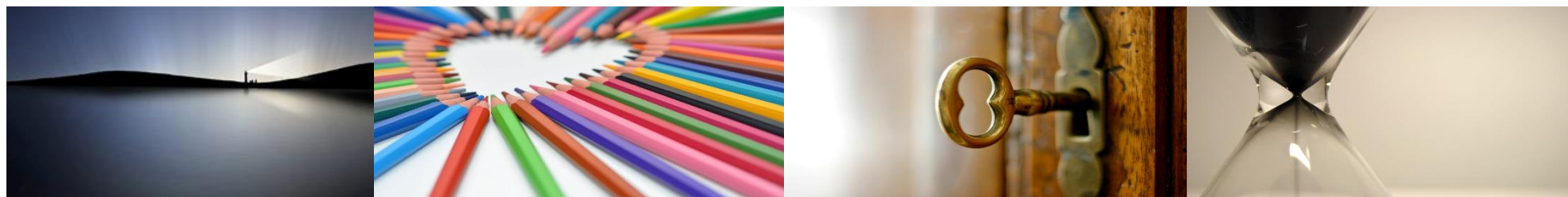


Titolo	Tematiche	Descrizione	Finalità	Destinatari	Durata
<b>CONSULENZA ALLA DIREZIONE</b>	gestione		– Sostenere nei processi di		sedute di
	complessità, gestione conflitti, stili e tipologie di leadership, processi di delega	La consulenza individuale si propone di sostenere la direzione nella gestione di situazioni ordinarie e straordinarie, facilitando l'individuazione di soluzioni e possibili strategie operative.	cambiamento – Vagliare la pianificazione strategica – Sostegno cognitivo alla soluzione dei problemi	– Direzione (sedute individuali)	1 ora frequenza monte ore da stabilire
Titolo	Tematiche	Descrizione	Finalità	Destinatari	Durata
<b>CONSULENZA E SUPERVISIONE STAFF DIRETTIVO</b>	gestione gruppi di lavoro, pianificazione, problem solving, comunicazioni interne ed esterne	La consulenza e la supervisione di equipe affiancano operativamente lo staff di direzione nella gestione delle situazioni ordinarie e straordinarie offrendo un contributo in termini di chiarificazione dei processi decisionali e facilitazione dei rapporti, delle strategie da adottare, del piano di comunicazione interno ed esterno.	– Facilitare processi di chiarificazione – Favorire i processi deliberativi – Sostegno cognitivo-emotivo nella gestione della complessità – Comunicazioni efficaci	– Staff di direzione (riunioni di equipe)	sedute di 2 ore frequenza e monte ore da stabilire
	Titolo	Tematiche	Descrizione	Finalità	Destinatari
<b>SUPERVISIONE EQUIPE DI NUCLEO E REPARTO</b>	contenitore emotivo, protezione, gestione conflittualità, sostegno nella ricerca di soluzioni	Nell'ambito delle professioni d'aiuto è indispensabile fornire spazi nei quali sia possibile confrontarsi senza giudizi, nel quale poter trovare sostegno cognitivo-comportamentale e che funga allo stesso tempo da contenitore emotivo dell'aggressività. Ciò, favorendo processi di chiarificazione e di individuazione di soluzioni o strategie alternative, contribuisce a rendere il gruppo progressivamente coeso, ad appianare conflitti, a individuare soluzione e a uniformarsi nei comportamenti professionali.	– Offrire spazi di ascolto e di rigenerazione empatica e relazionale – Supervisionare dinamiche – Facilitare i rapporti interni – Diminuire la conflittualità – Favorire la gestione di utenti e familiari – Sostenere l'equipe nella soluzione dei problemi	– Equipe di nucleo, servizi, reparti	sedute di 2 ore frequenza e monte ore da stabilire





Titolo	Tematiche	Descrizione	Finalità	Destinatari	Durata
<b>GRUPPI DI SOSTEGNO PER FAMILIARI</b>	<p>contenitore emotivo, elaborazione malattia, perdita, separazione, rapporti familiari intergenerazionali, affidamento ai servizi</p>	<p>L'affidamento ai servizi di una persona cara ammalata o fragile è un percorso pieno di insidie e contraddizioni che spesso finiscono per essere convogliate verso la struttura e gli operatori con richieste e lamentele, tanto nei contenuti quanto nei toni, irrazionali, immotivate, infondate. Si tratta di manifestazioni tipiche di una conflittualità intrapersonale incapace di elaborare la perdita, la fragilità, l'affidamento. Il gruppo di sostegno offre la possibilità di rendere i familiari consapevoli di determinate dinamiche e aiutarli ad agire in maniera funzionale per sé, il proprio caro, gli operatori della struttura.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sostenere i familiari nell'affidamento ai servizi</li> <li>- Diminuire la conflittualità verso gli operatori</li> <li>- Favorire un corretto coinvolgimento nella presa in carico</li> <li>- Favorire politiche di soddisfazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Familiari degli utenti</li> </ul>	<p>sedute di 2 ore frequenza e monte ore da stabilire</p>



*«Se il pensiero è sicuramente inefficace senza azione, l'azione senza pensiero lo è altrettanto». (Z. Bauman)*

18

Descrizione	Fasi progettazione	Finalità	Durata
<p>Ciascuna struttura, per quanto condivida con altre realtà, problematiche, dinamiche, prassi, valori e risorse interne simili, è profondamente diversa e unica, perché uniche e diverse sono le persone che vi operano e gli utenti che a lei si rivolgono.</p> <p>Costruire un percorso di valutazione e valorizzazione del personale significa rispondere in maniera specifica e mirata ai bisogni della struttura, al suo desiderio di crescita, di miglioramento e di cambiamento.</p> <p>Significa immaginare gli scenari futuri e sapervi giungere per tempo. Significa accompagnare i propri collaboratori e i propri utenti nel loro percorso di vita. Significa farsi accompagnare da loro, aiutarli a dare il meglio di sé, per se stessi e gli altri. Per la comunità e il mondo nel quale vivono.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisi fabbisogno formativo</li> <li>- Attivazione di focus-group</li> <li>- Co-progettazione intervento</li> <li>- Condivisione</li> <li>- Attivazione</li> <li>- Monitoraggio</li> <li>- Misurazione</li> <li>- Valutazione</li> <li>- Restituzione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevenire fenomeni di burn-out e stress lavoro-correlato</li> <li>- Valutazione del personale</li> <li>- Valorizzare risorse interne</li> <li>- Finalizzazione delle risorse umane</li> <li>- Migliorare la comunicazione interna ed esterna</li> <li>- Favorire processi di trasformazione e cambiamento</li> <li>- Sostenere nell'implementazione di nuove procedure e riorganizzazioni</li> <li>- Gestire politiche di soddisfazione e qualità del servizio</li> <li>- Immaginare e progettare nuovi servizi per il futuro</li> <li>- Affrontare e superare le crisi</li> </ul>	<p>da stabilire sulla base del fabbisogno formativo e degli obiettivi aziendali</p>



*«Il valore di un'idea sta nel metterla in pratica». (T.A. Edison)*

## ALBERTO LATORRE



Formatore e consulente filosofico. Laurea e Dottorato di Ricerca in Filosofia; Master di 2° livello in Consulenza Filosofica; Cultore della Materia presso il Dipartimento di Scienze Umane dell'Università degli Studi di Verona; supervisore progetti di tirocinio in ambito scolastico e sanitario-assistenziale al Master Co.Fil. Università Ca' Foscari di Venezia. Mi occupo di consulenza filosofica individuale e di gruppo, di supervisione a gruppi di lavoro e di formazione in ambito aziendale, scolastico, sociale e sanitario-assistenziale su tematiche quali: strategie di comunicazione; leadership e management; sostegno alla genitorialità e a familiari di persone malate; dinamiche di gruppo; gestione dei conflitti; consulenza processi di cambiamento, crescita e trasformazione. Collaboro con cooperative, associazioni no-profit, agenzie formative, fondazioni, RSA, enti pubblici, strutture sanitarie, aziende e società di consulenza.

19

### COLLABORAZIONI IN AMBITO SOCIALE E SANITARIO-ASSISTENZIALE

A.C.B. Servizi Srl Brescia; Amministrazione Comunale Città di Salò (BS); A.Pro.M.E.A. Associazione Provinciale degli Enti Assistenziali Mantova; Associazione Amici della Casa di Riposo Rezzato (BS); Associazione Culturale Olga Fiorini Busto Arsizio (VA); Associazione Volontari Le Rondini Lumezzane (BS); Azienda Speciale Casa di Riposo Tignale (BS); Casa di Riposo Calcinato (BS); Casa Famiglia Madre Colomba Gabriel Solferino (MN); Centro Servizi per il Volontariato Brescia; Comunità Montana di Valle Sabbia Nozza di Vestone (BS); Cooperativa Sociale Area Barghe (BS); Cooperativa Sociale La Cordata Roè Volciano (BS); Cooperativa Sociale Laser Brescia; Cooperativa Sociale Nuove Prospettive Caravaggio (BG); Fondazione A. Nuvolari Roncoferraro (MN); Fondazione di Cura Città di Gardone v/T (BS); Fondazione Le Rondini onlus Lumezzane (BS); Fondazione mons. A. Mazzali Mantova; Fondazione Servizi Integrati Gardesani Salò (BS); Galdus Società Cooperativa Milano; Il Delfino onlus associazione di volontariato Lumezzane (BS); Irecoop Lombardia soc. coop. a.r.l. Milano; Istituto Franciscanum Luzzago Brescia; Istituto Istruzione Superiore Don Milani Montichiari (BS); Parrocchia di sant'Antonio di Padova alla Brunella Varese; Saef srl Brescia; Studio AM Verona; Volontari Croce Bianca Lumezzane (BS).

*«A furia di ripetersi che non è facile, ci si comporta come se fosse impossibile».*

]] [LIBERA][MENTE  
CONSULENZA E PRATICHE FILOSOFICHE

cell. +39 347 69 86 384 - tel./fax +39 0365 679 115  
www.liberamentecpf.com - info@liberamentecpf.com

