

Analisi di quanto fatto dalla squadra dopo l'intervento

## IL LEADER E IL GRUPPO

Corso Caposquadra AIB  
24 giugno 2018, Lonate Pozzolo (Va)  
Dott.ssa Gaia Maria Garavaglia



### Intervento della squadra...




### Cosa proviamo dopo?



stanchezza  
fatica  
tristezza  
gioia  
soddisfazione  
frustrazione



### Cosa può fare il leader?

- Area di decompressione
- Smobilitazione
- Defusing
- debriefing





### Area di decompressione

Area in cui i volontari possano prendersi una tregua dallo scenario, tranquillizzarsi, rinfocillarsi, bere qualcosa e relazionarsi con gli altri.




### SMOBILITAZIONE

- È un intervento brevissimo effettuato dopo il lavoro sull'evento, anche con tante persone, spesso nell'area di decompressione
- Il leader fa una riunione con la squadra, parla (psicoeducazione) per una decina di minuti, dei sintomi dello **stress** e delle **strategie di coping**
- I partecipanti hanno un breve periodo per parlare e smaltire emozioni, prima del rientro a casa; una ventina di minuti di riposo prima di lasciare la zona



## SMOBILITAZIONE 2

- Qui i componenti della squadra, ascoltano il discorso del leader, bevono e mangiano qualcosa e poi possono essere congedati
- Serve anche per mantenere unite le squadre
- Si possono avere più team in smobilitazione contemporaneamente, in gruppi di 6-8 persone
- Lo scopo principale è fornire informazioni non favorire il dibattito.
- Rimandarli al Defusing



complessa reazione di risposta di tutto l'organismo come risposta di adattamento a situazioni, avvenimenti, eventi vissuti come più grandi delle proprie capacità, risorse

Secondo una ricerca lo stress aiuta a tenere in forma il cervello. Toh, credevate foste rompiscoglioni ed invece siete personal trainer.



CORPO  
EMOTIVO

MAL DI TESTA SOMATIZZAZIONI FATICA MANCANZA DI RESPIRO	INCLINE AGLI INCIDENTI > ALCOOL E > FUMO INSONNIA PERDITA APPETITO
SCORAGGIAMENTO IRRITABILITA' APATIA E DEPRESSIONE APPRENSIONE	PREOCCUPAZIONI, INCUBI INDECISIONI DECISIONI AFFRETTATE NEGATIVITA'

**STRESS**

COMPORTAMENTO  
TESTA

## STRATEGIE DI COPING

### CENTRATE SUL PROBLEMA

Vengono attivate per ridurre la fonte di stress puntando sulle proprie risorse per modificare la situazione

Problem solving  
Consentono di continuare le attività orientate al compito

### CENTRATE SULLE EMOZIONI

Mirate alla riduzione dei risvolti psicologici negativi dell'evento stressante

Riducono in disagio; evitano suto percezioni negative; consentono il mantenimento di contatti interpersonali gratificanti



## STRATEGIE DI COPING 2

Raccogliere informazioni  
Pensare  
Stare con gli altri  
No alcool  
Fare esercizio fisico  
hobby  
Ampliare La prospettiva  
parlare  
rilassarsi  
scrivere



## STRATEGIE DI COPING 3

Esiste anche un terzo tipo: COPING PROATTIVO  
Cioè attivato prima che l'evento si verifichi che ha dei benefici per la persona, la squadra perché:

- Minimizza l'ammontare complessivo di stress che la squadra potrebbe incontrare
- Aumenta il numero di opzioni possibili per affrontare la situazione
- Consente di preservare risorse personali quali tempo ed energia



## DEFUSING

- Intervento in piccoli gruppi a poche ore dall'evento
- Momento per infondere senso di sicurezza, favorendo il pensiero costruttivo sull'evento e appoggio squadra
- Intervento di basso profilo di 20-40 minuti:
  - introduzione (5-7 minuti)
  - esplorazione (10-20 minuti)
  - psicoeducazione (5-15 minuti)
  - conclusione defusing



## DEFUSING 2

### Introduzione:

Il leader spiega lo scopo: offrire una struttura, atmosfera protetta e avviare un processo costruttivo di coping

### Definire le regole:

- Riservatezza: i partecipanti non devono dire al di fuori del gruppo cose che vengono dette da altri
- Stare fino alla fine
- La partecipazione è incoraggiata e non obbligatoria: è consentito limitarsi ad ascoltare
- Offrire un ulteriore supporto se fosse il caso



## DEFUSING 3

### Esplorazione:

- Ai partecipanti viene chiesto di discutere l'esperienza appena vissuta, è una conversazione
- Chiunque voglia parlare è invitato a farlo; così come chiunque voglia rimanere in silenzio può farlo
- È un momento di ascolto, non di indagine profonda
- Convalidare e normalizzare le reazioni
- Valutare la necessità di ulteriore aiuto



## DEFUSING 4

### Psicoeducazione:

- Accettare e riassumere l'esplorazione
- Normalizzare esperienze e reazioni
- Fornire informazioni su reazioni normali a situazioni anomali (strategie di coping, tecniche pratiche di superamento dello stress- svaghi, hobbies, alimentazione sana, rilassamento, esercizio fisico), a chi rivolgersi per ulteriore aiuto..



## DEFUSING 5

### Conclusione di un defusing

- Organizzare un Debriefing se necessario
- Fare commenti riassuntivi per congedare il gruppo
- Prendere contatti con chi avesse necessità di ulteriore aiuto



## DEBRIEFING

- Al termine dell'intervento o dell'evento la squadra si raduna per una revisione critica di quanto è stato fatto
- Tutti i membri devono analizzare le azioni compiute, gli errori, i momenti di difficoltà, le strategie attuate ma anche i sentimenti provati, le preoccupazioni e le ansie vissute
- È importante che ciascuno si senta assolutamente libero di esprimersi ed altrettanto lo è mettere in evidenza gli aspetti positivi dell'intervento



## DEBRIEFING 2

- E' quindi simile al defusing, ma va più in profondità e tutti i partecipanti devono mettersi in gioco, tirando fuori la propria esperienza.
- Il leader deve anche capire se ci siano problemi all'interno della squadra o per l'evento discusso che necessiti di un **debriefing psicologico** (intervento molto strutturato condotto da uno psicologo formato) o di un intervento psicologico per qualche soggetto che appare più provato di altri (ex EMDR).



Debriefing psicologico  
(Esercitazione Odescalchi,  
giugno 2016)

