

XVII Incontro della Rete Baby-Friendly



Accesso e opportunità di sostegno per tutte e tutti

9 ottobre 2024

Aula Pocchiari, Istituto Superiore di Sanità, Roma



JA PreventNCD
Joint Action Prevent Non-Communicable Diseases





XVII Incontro della Rete Baby-Friendly

Accesso e opportunità di sostegno per tutte e tutti

9 ottobre 2024

Aula Pocchiari, Istituto Superiore di Sanità, Roma

LA CURA DI CHI SI PRENDE CURA

Leonardo Speri



JA PreventNCD
Joint Action Prevent Non-Communicable Diseases





Dichiarazione di conflitto d'interessi

Interessi delle Aziende Private del settore della salute, rilevanti per i contenuti della presentazione

Leonardo Speri

- | | |
|---|----|
| 1 – Azionista o portatore/trice di interessi o componente o dipendente di Aziende Private del settore della salute | NO |
| 2 – Consulente o componente di un panel scientifico di Aziende private del settore della salute | NO |
| 3 – Relatore pagato o autore/editore/ di articoli o documenti per Aziende Private del settore della salute | NO |
| 4 – Pagamento di spese di viaggio, alloggio o iscrizione a convegni, conferenze o eventi da parte di Aziende private del settore della salute | NO |
| 5 – Ricercatore o responsabile scientifico in studi di Aziende private del settore della salute | NO |
| 6 – Aderenza al Codice Internazionale sulla Commercializzazione dei Sostituti del Latte Materno | SI |
- 



Dichiarazione di conflitto d'interessi

Interessi delle Aziende Private del settore della salute, rilevanti per i contenuti della presentazione

Leonardo Speri

- | | |
|--|----|
| 7 – Professionista convinto di non doversi aggiornare e ridiscutere l'appropriatezza dei propri interventi | NO |
| 8 – Dirigente con responsabilità di budget con premio commisurato alla riduzione di spesa | NO |
| 9 – Rappresentante sindacale di categoria interessato all'aumento della quota dei propri iscritti | NO |
| 10 – Ricercatore universitario in accumulo di pubblicazioni per aumentare la visibilità accademica | NO |
| 11 – Funzionario delle emergenze interessato a smaltire i beni di prima necessità in eccesso in magazzino | NO |
| 12 – Amministratore locale in cerca di voti convinto che il sostegno alle famiglie passi attraverso la fornitura gratuita di sostituti ed altri beni (biberon) | NO |
- 

Un presupposto

dalla SAM 2024

- «Quando l'allattamento è protetto e sostenuto, le donne hanno più del doppio delle probabilità di allattare.
- Si tratta di una responsabilità condivisa.
- Le famiglie, le comunità, il personale sanitario, i politici e gli altri responsabili delle decisioni giocano tutti un ruolo centrale.» *

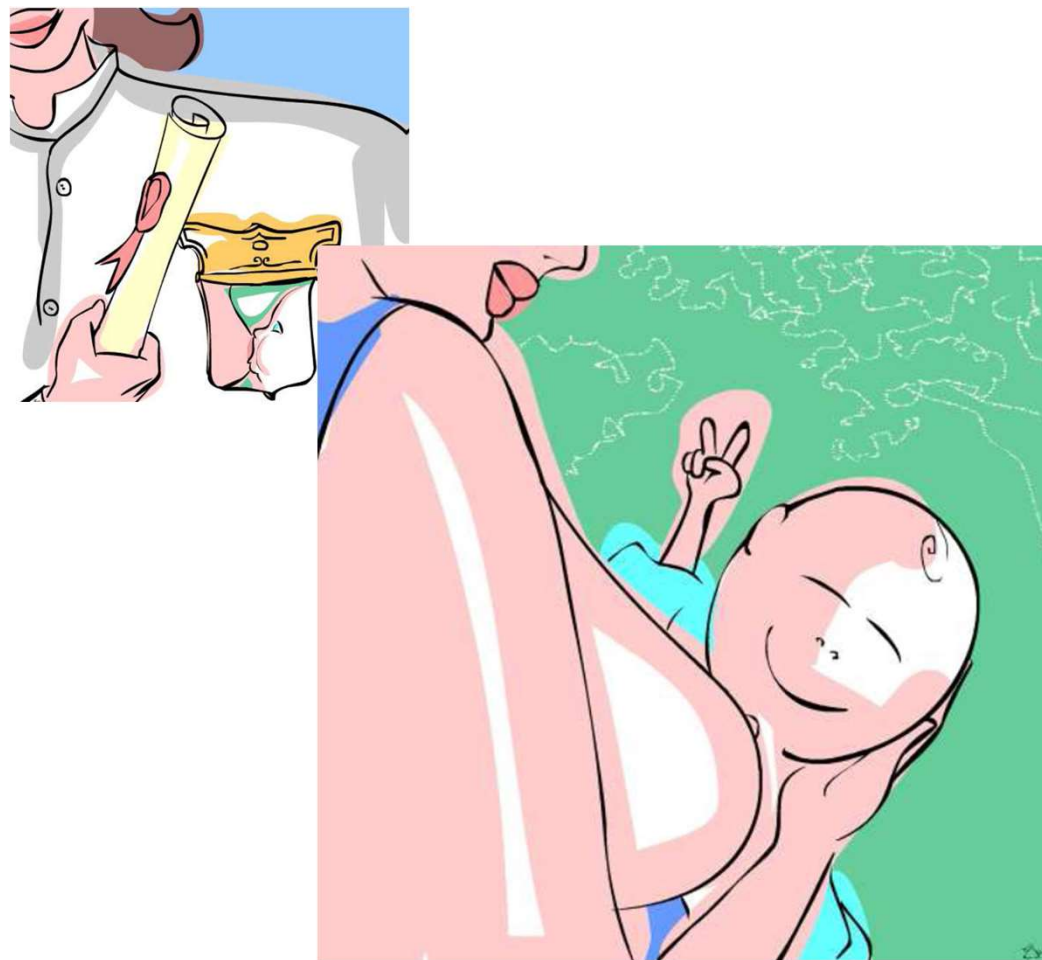


*<https://www.unicef.it/media/settimana-allattamento-tema-stop-disuguaglianze-sostegno-a-360/>

Un presupposto

in altre parole ... e di conseguenza

- Le mamme per poter esprimere al meglio le proprie competenze, allattamento compreso, **devono poter star bene** ...
- ... anche il personale sanitario, per poter esprimere al meglio le proprie competenze **deve poter star bene**
- Anche questa è una responsabilità condivisa.





Quali ostacoli al benessere dei professionisti?

Stress da lavoro correlato (vale per l'individuo quanto per il gruppo)

- Strutturali

Congruità numerica, retributiva, dell'aggiornamento/formazione, del carico di lavoro, organizzativa (turni, mansioni, ecc ...), nella conciliazione vita-lavoro, ecc.

- Psicologici

Riconoscimento professionale, autonomia, integrazione nel gruppo di lavoro, gestione dell'équipe, [...],

presenza di attività caratterizzate da elevato carico emotivo.

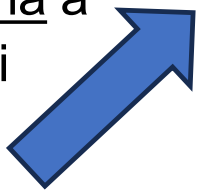
Quali ostacoli al benessere dei professionisti?

Psicologici: presenza di attività caratterizzate da elevato carico emotivo.

Esposizione al
trauma vicario:
operatore come
seconda vittima,
a rischio di
*Stress Postraumatico
Secondario / Burn-out*

ma anche

Esposizione quotidiana a
flussi emotivi specifici
legati al compito:
le **emozioni di ruolo**
(e difese conseguenti)



[...] in un P.S. i professionisti devono gestire un'ansia diversa da quella di un Reparto di Dialisi, in un Hospice si muovono dimensioni affettive del tutto diverse di quelle di una Sala Parto.

[...] *ogni «relazione», ogni situazione*, può provocare onde emotive diverse, da tenere a rabbiose, da preoccupate a risentite, ecc.

[...] carichi emotivi difficili da sopportare che spesso comportano un raffreddamento emotivo fino al congelamento, che fa apparire il medico insensibile e cinico*

***Napolitano S. (2018) Stress Traumatico Secondario, Compassion Fatigue e Burn Out nelle Professioni Sanitarie** in Speri L. *Prendersi cura del gruppo* in Gangemi M., Tamburlini G. *Pediatria di famiglia*, Il Pensiero Scientifico, Roma 2004

Quali risposte allo stato emotivo dei professionisti?

Psicologici: presenza di attività caratterizzate da elevato carico emotivo.

- Individuali
(*poche*)
Parlare, cura di sé, tecniche di sopravvivenza, di compensazione, tecniche psicologiche specifiche (EMDR), ecc. Suggestimenti che presuppongono che il cambiamento della situazione lavorativa sia fuori portata
- di Gruppo
(*meno*)
La condivisione in gruppo permette di affrontare i carichi emotivi, ma può attivare anche **dinamiche distorte**, da gestire (es. “**postura antalgica**” di chiusura e isolamento del collega sofferente, ecc.)
- Istituzionali
(*ancor meno*)
L’istituzione può favorire od ostacolare la condivisione emotiva, ma più spesso la ignora; va curata. Nelle situazioni difficili finisce per **amplificare l’ansia** anziché contribuire a **smontare l’ansia** (es. colpevolizzazione vs dispositivi di condivisione), o **non decide**, trasferendo **ambiguità** nella filiera fino al front office.



Quali emozioni di ruolo nel percorso nascita

Alle emozioni nelle diverse fasi, risposte emotive diverse dei professionisti

Quali emozioni? Della mamma, dell'altro genitore, da chi c'è intorno,
arrivano ai diversi professionisti
Scoprirle è un esercizio sempre aperto

Concepimento/desiderio-paura-...

Gravidanza/attesa-pienezza-timori-...

Parto/morte-vita/angoscia-bellezza-gioia-...

Allattamento/potenza-sfinimento-felicità-prigionia-...

Accudimento/autoefficacia-dubbio-incapacità-impotenza-...

Separazione/ansia-controllo-liberazione-...

Ogni persona a contatto, il professionista, si mette in sintonia con qualche emozione
e diventa **Portavoce** di una parte, tutte hanno diritto di cittadinanza

Nascita del Figlio = Nascita di un Progetto

Alle emozioni nelle diverse fasi, risposte emotive diverse dei professionisti

Quali emozioni
arrivano ai
Scoprirle è

Concepimento
Gravidanza
Parto/morte
Allattamento
Accudimento
Separazione

Ogni persona
e diventa P

PROGETTO COME "FIGLIO": UNA METAFORA INTERATTIVA E VITALE IN PIÙ CONTESTI

A. Concepimento di un progetto - le premesse
(pensare l'altro)

B. Gestazione - tessere una rete individuale,
gruppo e istituzionale

C. Nascita - fatica, rischi angoscia e bellezza

D. Allattamento e accudimento - sostenerne lo
sviluppo - la risorsa organizzazione

E. Allattamento e accudimento - sostenerne lo
sviluppo - la risorsa formazione

F. Svezamento e maturità - differenziazione e
autonomia - l'incontro con il mondo adulto

Alberto Grazioli, Nicoletta Livelli, Leonardo Speri - COIRAG, Jesolo 2024

40

Dall'esperienza della C.O.I.R.A.G.

COIRAG.ORG

Aver Cura dei Sistemi di Cura <(2002)

www.psychomedia.it/pm-cong/2002/brescia.htm

qualche emozione

Attenzione ai contenuti, su cosa lavori ma anche ai processi, come lo fai.....

Dai dirigenti alle mamme: una cascata perversa?

Gestione d'équipe: trasmissione intra-istituzionale di un modello relazionale – un esempio

Effetti negativi di una modalità prescrittivo autoritaria:

Esiti sul benessere del professionista e del gruppo

Esiti sulla relazione con le madri

Esiti sull'outcome*



Dai dirigenti alle mamme: una cascata perversa?

Esiti sull' outcome

L. Speri, 13.02.21, Convegno Brazelton

Caratteristiche gestionali e risultati nelle unità di terapia intensiva neonatale: risultati da un'analisi cluster (Fanelli et al. 2020)

Tre modelli gestionali:

- Tradizionale (n 14) enfasi sulla gerarchia ed esecutività, scarsa autonomia dei singoli
- Collaborativo (n 19) specializzazione professionale, autonomia professionale, coordinamento funzionale, alta motivazione
Significativamente migliori outcome di salute
- Individualistico (n 18) modello manageriale meccanicistico, basato esclusivamente sulle competenze professionali di ogni profilo, disattenzione per organizzazione e relazioni tra le persone

Simone Fanelli, Roberto Bellù, Antonello Zangrandi, Luigi Gagliardi, Rinaldo Zanini, Managerial features and outcome in neonatal intensive care units: results from a cluster analysis BMC Health Services Research (2020) 20:957 <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05796-0>

Dalle mamme ai dirigenti: una risalita virtuosa?

Trasmissione intra-istituzionale di un modello relazionale – un altro esempio

Effetti positivi di una modalità improntata all'empowerment (BFHI)

Esiti sulla relazione con le madri?

Esiti sul benessere del professionista e del gruppo?

Esiti sull'istituzione?

Esiti sull'outcome:
Incremento excl BF

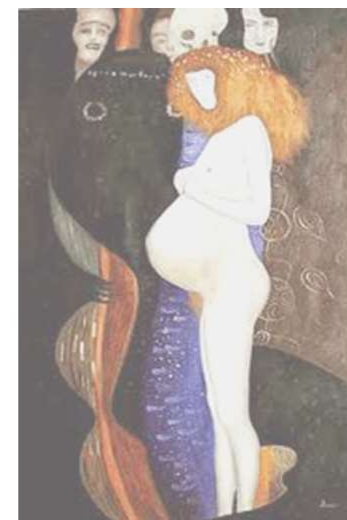
*L'Empowerment delle madri e della comunità
(Carta di Ottawa)*

sostenere e non sostituirsi

Coerenza a tutti i livelli del processo di promozione:

Da mamma&bambino

- ... alla famiglia
- ... al gruppo di lavoro
- ... all'azienda sanitaria
- ... alla regione
- ... alle istituzioni
nazionali, europee ... globali



REGIONE DEL VENETO



UOS SPPS - ULSS 20 VR

genit  ri più



guadagnare
salute
rendere facile lo stare saluti

Dalle mamme ai dirigenti: una risalita virtuosa?

Trasmissione intra-istituzionale di un modello relazionale – un altro esempio

Effetti positivi di una modalità improntata all'empowerment (BFHI)

Esiti sulla relazione con le madri?

Esiti sul benessere del professionista e del gruppo?

Esiti sull'istituzione?

Esiti sull'outcome:
Incremento excl BF

*L'Empowerment delle madri e della comunità
(Carta di Ottawa)*

sostenere e non sostituirsi

Coerenza a tutti i livelli del processo di promozione:

Da mamma&bambino

- ... alla famiglia
- ... al gruppo di lavoro
- ... all'azienda sanitaria
- ... alla regione
- ... alle istituzioni
nazionali, europee ... globali



REGIONE DEL VENETO



UOS SPPS -

Dalle mamme ai dirigenti: una risalita virtuosa?

Trasmissione intra-istituzionale di un modello relazionale – un altro esempio

Effetti positivi di una
modalità improntata
all'empowerment (BFHI)

Esiti sulla relazione con
le madri?

Esiti sul benessere del
professionista e del
gruppo?

Esiti sull'istituzione?

Esiti sull'outcome:
Incremento excl BF



La BFHI: alle radici di un cambiamento

The First wave (San Diego 1992)

- La centralità della diade mamma/bambino e la «zero separation» hanno comportato un cambiamento radicale nella cura: più protezione più sostegno



Un cambio di paradigma

Nell'organizzazione

- Il cambiamento e le sue sfide hanno messo in crisi sia l'organizzazione che le professioni

La sfida della trasformazione
del punto nascita in "ospedale amico dei bambini"

Un
Cambiamento
Culturale



Di: **Organizzazione
Conoscenze
Emozioni**



REGIONE DEL VENETO



UOS SPPS - ULSS 20 VR

genit  ri più



guadagnare
salute
rendere facili le scelte salutari

Un cambio di paradigma

Nella cura

- Crisi e nuove sfide sul piano del *sapere e saper fare* ma soprattutto su quello del *saper essere* che implica le emozioni di chi cura, come singoli come gruppo

La testimonianza di una puericultrice
Come abbiamo lavorato.. Per quasi trent'anni.

Sapevamo esattamente
quello che dovevamo fare:
accudire i bambini ...ovvero
... Sostituirci



REGIONE DEL VENETO



UOS SPPS - ULSS 20 VR

genit  ripiù



guadagnare
salute

Un cambio di paradigma

Una transizione non senza dolore, esposti ad una sofferenza insopportabile, ma anche alla fine di una professionalità a favore di altro

- «piuttosto che al nido meglio lavorare in chirurgia dove almeno si vive o si muore!»
(da una puericultrice - BFH Soave 2002)
- «Un bambino piccolo che si sveglia affamato nell'oscurità della notte, si sente minacciato di completo rifiuto e abbandono che egli percepisce sotto forma di paura della morte per fame»*



*Bettelheim B. *Il Mondo Incantato*, Feltrinelli, 1998

Foto:<https://www.uppa.it/guida-pianto/>

Un cambio di paradigma

Cosa abbiamo imparato?

Trovare la misura per

sostenere
senza
sostituire

richiede

«capacità negativa»,
cioè stare nell'incertezza
ed è fortemente ansiogeno.

Un'ansia di cui ci deve far
carico

*Tra distanza e vicinanza:
"Non-Intrusione" non significa "Abbandono"*



un appoggio fornito con tempestività
nel momento del bisogno e ritirato con
altrettanta tempestività nel momento
della crescita di una maggiore
autonomia



REGIONE DEL VENETO

genitori più

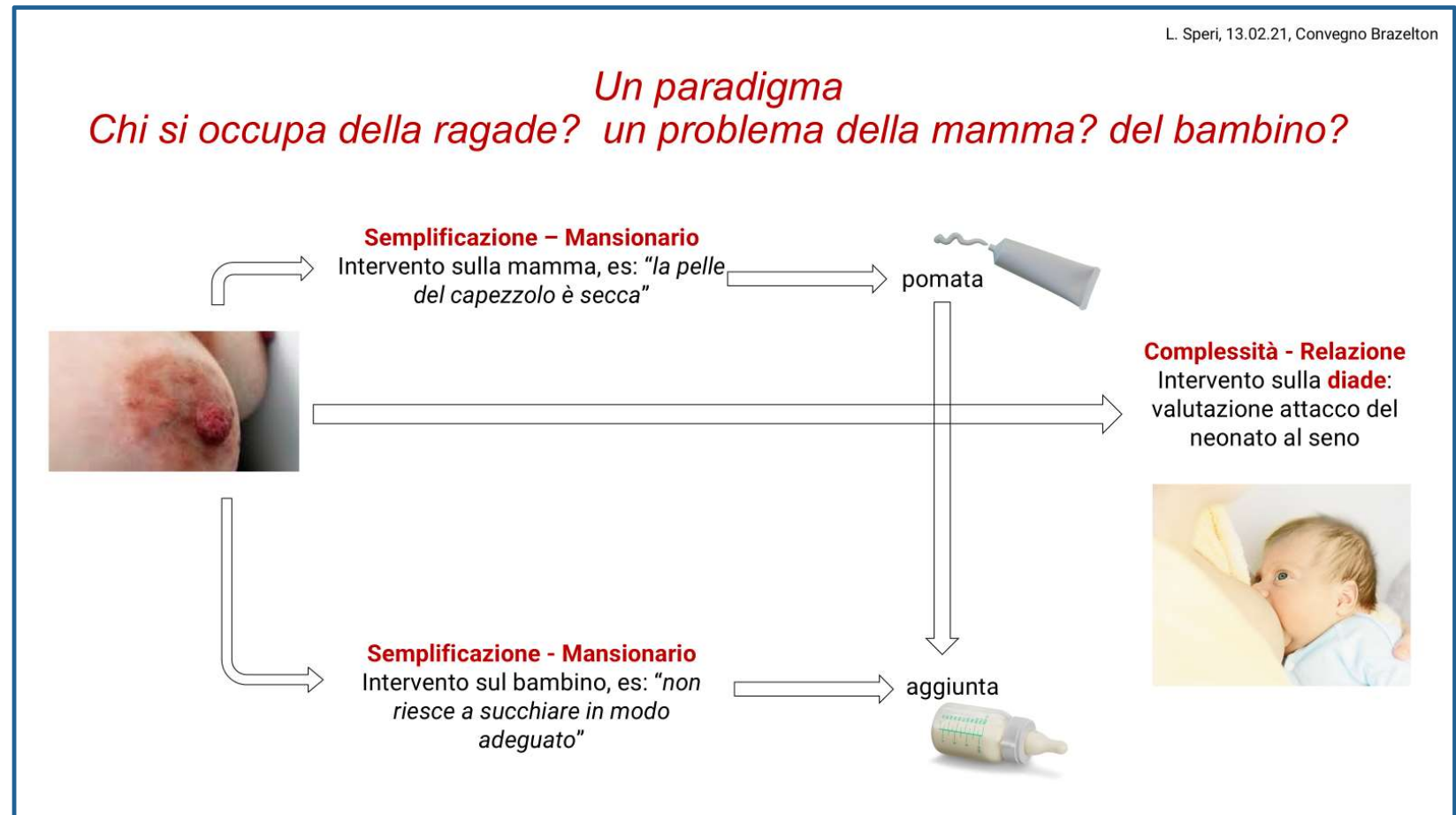
REGIONE DEL VENETO
ULSS9
SALIZADA

Nuovo paradigma: nuove domande

Nella cura

Mansione
vs
Compito

Quale è
il compito?



Nuovo paradigma nuove domande

Nella cura

Mansione
VS
Compito

Di chi è
il compito?



* Esempio IBCLC: una competenza innovativa trasversale rispetto alle professioni

Dalla cura al prendersi cura

La potenziale conflittualità inter- professionale

- Le nuove aree grigie, terra di nessuno
(della mamma e del bambino in realtà)
generano ansia nei singoli, nelle categorie professionali, e nei gruppi di lavoro:
- Impossessarsene?
(è di mia esclusiva competenza!)
- Scappare?
(non è affar mio!)
- Paralizzarsi nell'ambivalenza?
(mah! a chi toccherà mai?)



Claude Boujon // *Litigio*, Babalibri 2014

Dalla cura al prendersi cura

La potenziale conflittualità inter- professionale

- Le nuove aree grigie,
terra di nessuno
(della mamma e del
bambino in realtà)
generano ansia nei singoli,
nelle categorie professionali,
e nei gruppi di lavoro:
- Impossessarsene?
(è di mia esclusiva
competenza!)
- Scappare?
(non è affar mio!)
- Paralizzarsi nell'
ambivalenza?
(mah! a chi toccherà mai?)



Claude Boujon // *Litigio*, Babalibri 2014

Dalla cura al prendersi cura

La potenziale conflittualità inter- professionale

- Le nuove aree grigie,
terra di nessuno
(della mamma e del
bambino in realtà)
generano ansia nei singoli,
nelle categorie professionali,
e nei gruppi di lavoro:
- Impossessarsene?
(è di mia esclusiva
competenza!)
- Scappare?
(non è affar mio!)
- Paralizzarsi nell'
ambivalenza?
(mah! a chi toccherà mai?)



Claude Boujon // *Litigio*, Babalibri 2014

Nuovo paradigma nuove domande

Nell'organizzazione

- Come non rifugiarsi nella **mansione** davanti alle difficoltà del **compito**?
- Come non riversare le ansie, **l'ambiguità**, i conflitti sulla **madri**?
- Recuperare la centralità del **«compito»**

L. Speri, 13.02.21, Convegno Brazelton

*Semplificare o affrontare la complessità?
Responsabilità scaricata sull'utente o l'istituzione si fa carico di
sciogliere l'ambiguità e mettere in rete le competenze parcellizzate?*



Come cambiare?

Le condizioni per un cambiamento

- È la natura umana?
- È una questione di cultura organizzativa?
- È il cosiddetto 'Fattore umano' col quale si scontrano i vari 'ardimenti tecnologici' e cioè *'la non ingegnerizzabilità dei processi motivazionali ed adrenalinici degli abitanti delle organizzazioni'**



Ci si deve aspettare una conversione sulla via di Damasco?

*Roberto Vaccani : Bocconi - Milano

Come cambiare?

Le condizioni per un cambiamento

- È la natura umana?
- È una questione di cultura organizzativa?
- È il cosiddetto
‘Fattore umano’
col quale si scontrano i vari
‘ardimenti tecnologici’ e cioè
*‘la non ingegnerizzabilità dei
processi motivazionali ed
adrenalinici degli abitanti
delle organizzazioni’**

*Roberto Vaccani : Bocconi - Milano



Il mancato lavaggio delle mani e la strage delle puerpere di metà ottocento)
Vedi la storia in: *Il dottor Semmelweis* Libro di Louis-Ferdinand Céline

Prendersi cura -in gruppo- del cambiamento

Le emozioni hanno diritto di cittadinanza e sono una risorsa per la cura

- Molti formatori sottolineano le opportunità offerte dai conflitti, a saperli leggere ed utilizzare
- Ma andare d'accordo è solo una questione di buona volontà?

«...non ho mai pensato che potesse essere oggetto di studio, ma che la buona riuscita di un gruppo fosse legata alle caratteristiche 'spontanee e fortuite' delle persone»

dai Questionari, pre-congresso ACP - Jesolo 2024



Claude Boujon *Il Litigio*, Babalibri 2014

Prendersi cura di chi cura in funzione del compito

Un compito istituzionale inderogabile

- Come andare d'accordo?
- Come non riversare le ansie, l'ambiguità, i conflitti sulla madre?
- Recuperare la centralità del «**compito**»: il capezzolo è della mamma per il bambino

L. Speri, 13.02.21, Convegno Brazelton

Prendersi cura di chi cura



Lotto- Uffizi

Genitorialità istituzionale*

Come far crescere un progetto?
Come costruire una rete?
Come prendersi cura di chi cura?

Oggi sappiamo che le emozioni istituzionali sono di natura gruppale, sono fortemente ansiogene e connesse al compito, producono sofferenza diffusa e si rendono invisibili nascondendosi nelle pieghe della cultura organizzativa

Le istituzioni tutte, ma in particolare quelle che si occupano di malattia vs. salute, sono in grado di lavorare qualitativamente in funzione del grado di alfabetizzazione emotiva dei loro membri.

E. Ronchi Gruppi che curano: le istituzioni della salute la salute delle istituzioni. Brescia 2004

**<http://www.psychomedia.it/pm/grpther/psoa/speri.htm>*

Devo a Lina Di Maio- Pediatra di Napoli l'immagine di Anna e Gioacchino che interpretano bene la funzione genitoriale che ho chiamato istituzionale

In pratica

qualche idea per accompagnare il cambiamento*

L. Speri, 13.02.21, Convegno Brazelton

Cosa fare, concretamente

Coprogettazione del cambiamento

Tempi più lunghi risultato più solido, rapporti formalizzati più consistenti di quelli informali

Formazione comune

Esempi: Corsi BFC/BFHI, Formazioni GenitoriPiù, Corsi Brazelton,

Assunzione di un linguaggio condiviso, elaborazione degli arroccamenti professionali,

Valutazione / Autovalutazione

Guardare insieme i dati. Dialogare con i genitori e ascoltare insieme i feedback (modello valutazione BFH) per passare dal **giudizio** alla **consulenza reciproca**

- * **Orientamento al compito.** Passare dal **compito** inteso come mansionario – al compito come scopo del lavoro del gruppo. Allenarsi al comprensione delle dinamiche istituzionali
- * **Prendersi cura di chi cura.** Considerare gli aspetti emotivi Offrire/cercare strumenti per l'elaborazione delle dinamiche interprofessionali legate al compito di cura

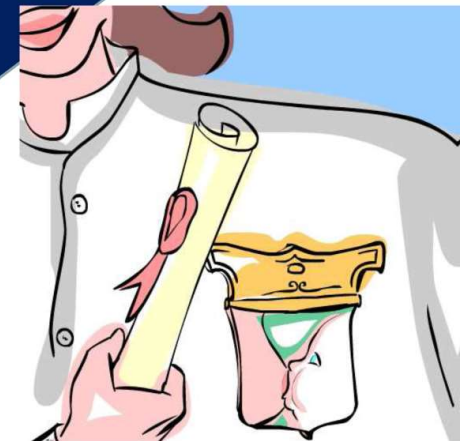
* Attività e ricerca svolte e dal Gruppo COIRAG per l'Età Evolutiva (coirag.org) e da ARIELE Psicoterapia (arielepsicoterapia.it)

Aver cura di chi cura, perché il sostegno non si rovesci in peso

leonardosperi@gmail.com

Preparare tutto il personale sanitario per attuare compiutamente i protocolli

Passo 2



**Aver cura di chi cura, perché il sostegno
non si rovesci in peso**

**Grazie per questa
attenzione!!!!**

leonardosperi@gmail.com

