

FEDERAZIONE



BREZZO di BEDERO



CONVEGNI INTERREGIONALI AVULSS 2012

IL CONFLITTO

*Vi esorto ad essere apostoli
di pace e riconciliazione
Don Giacomo Luzietti*



PER NON DIMENTICARE
SINTESI DEGLI ARGOMENTI TRATTATI

Indice

1. **RELAZIONE INTRODUTTIVA DEL PRESIDENTE**
2. **“DAL CONFLITTO ALLA MEDIAZIONE”**
 - 2.1. Il significato al termine
 - 2.2. La natura
 - 2.3. La gestione e la mediazione
 - 2.5. La ricerca di positività
3. Considerazioni del Responsabile Culturale della Federazione

Note a margine dell'estensore

Desideriamo ringraziare tutti coloro che si sono spesi per ben organizzare i quattro convegni interregionali 2012 e gli oltre 1000 volontari che vi hanno partecipato, crediamo che ovunque sia stato ben rappresentato quel “lavorare insieme per servire meglio” in cui noi tutti crediamo e che ha dato e darà magnifici frutti anche negli anni a venire.

Un ringraziamento sentito e doveroso è indirizzato ai relatori che si sono spesi con illuminante professionalità per offrire a tutti noi conoscenze, metodi, indicazioni, strategie, ecc. alcuni in forma dialogica ed altri con slides che sinteticamente ci hanno offerto innumerevoli spunti.

Per coloro che non hanno potuto lasciare il testo degli interventi, abbiamo utilizzato appunti,. ci scusiamo fin d'ora se sono stati trascurati passaggi degni di nota, ma abbiamo creduto che anche se scarni od essenziali, questi argomenti possono essere forieri ed evocativi di ciò che abbiamo ascoltato e potremo fare nostro ed al tempo stesso opportunità per successive riflessioni.

Come è noto, nei convegni dopo l'introduzione del Presidente della Federazione, gli interventi si snodavano in due direzioni: una psicologica e l'altra teologico-pastorale. Abbiamo riportato le relazioni a carattere psicologico estraendo i grandi temi e per ognuno di essi indicando, uno di seguito all'altro, i contributi dei vari oratori che si sono succeduti nei vari incontri. Lo scopo è di porre in risalto i punti di convergenza ed alcune differenze così da accrescere i nostri bagagli culturali.

Buon ricordo!

Giulia Menchetti

PRESIDENTE DELLA FEDERAZIONE AVULSS Dott. Paolo SPINACI

(Introduzione ai lavori)

Care amiche e cari amici dell'AVULSS benvenuti al convegno interregionale. Il filo conduttore che lega tutti e quattro i convegni è il tema trattato e cioè il Conflitto.

Tema interessante se visto nella giusta prospettiva.

Chi di noi non ha avuto contrasti o problemi di conflittualità nella sua vita, in famiglia, con gli amici, con i vicini, nei gruppi ai quali partecipa oppure al lavoro? Indubbiamente il conflitto ha un grande peso nella nostra vita. Vi siete mai chiesti se si può sfuggire o se si può evitare questa conflittualità che a vari livelli ci investe ogni giorno? I rapporti con l'altro non sono sempre soddisfacenti. Perché tendiamo ad accettare o a rifiutare l'altro nel suo comportamento? Ci manca la fiducia di credere in lui, la relazione è difficile e critica e la comunicazione, talvolta, è difficile o addirittura conflittuale. Alziamo la voce, ci irritiamo e ci mettiamo nella condizione di non ascoltare l'altro. Eppure le nostre relazioni interpersonali ed ancor più quelle di un volontario, richiedono la capacità di accettare e gestire anche tutto ciò che è diverso da noi stessi: persone, pensieri, valori, culture non nostre. Si comprende, allora, come il conflitto debba essere visto, nella nostra quotidianità, in posizione indubbiamente centrale e meriti molta attenzione.

Ecco come è sorta l'idea di fare un convegno del volontariato sul *conflitto*, non certo per fare un esercizio intellettuale su un argomento interessante, **ma per arrivare a fornire ai nostri volontari elementi di riflessione che portassero al superamento del conflitto stesso ed alla conversione del conflitto, da elemento distruttivo, in un elemento positivo di crescita.**

Quando ci siamo posti il problema di trovare un argomento che potesse interessare ed essere anche utile strumento per la crescita dei nostri volontari, cosa che ci sta molto a cuore, abbiamo esaminato quelli che sono i problemi fondamentali delle dinamiche di gruppo, cioè quei problemi che riguardano le relazioni interne ed esterne di una Associazione e la sua gestione.

Abbiamo rilevato, però, che la maggior parte dei problemi, sono eminentemente complessi e vasti, come la *comunicazione*, la *leadership*, la *cooperazione*, la *competizione* e richiedono una analisi lunga e complessa, talora anche a livello universitario e più che essere trattati in un convegno come questo, necessitano di seminari di studio.

Se non potevamo discutere di argomenti così articolati, potevamo, però, prendere in considerazione altri problemi, sempre complessi, ma più aggredibili, più alla nostra portata, che si sviluppano nelle dinamiche di tutti i gruppi e potessero aiutare le Associazioni a migliorare se stesse.

Provate ad immaginare cosa avviene quando un gruppo si riunisce per un determinato compito. I volontari si occupano prima di tutto del contenuto, cioè del compito da trattare e discutono sul come portare avanti il loro incarico. E qui possono subito, sorgere problemi di comunicazione fra le varie persone, contrasti fra chi conduce il

gruppo e gli altri membri e si possono creare varie fazioni a sostegno di una o dell'altra tesi. Possono sorgere dei conflitti.

Voi direte che conflitto non è la parola giusta, è troppo aspra, meglio usare termini più soft.

La parola Conflitto viene dal latino Fligo-fligere cioè colpire, urtare, battere. Perché non usare, invece, Contrasto, che significa stare contro, opporsi?

Non ci è sembrata la stessa cosa, ogni cosa va chiamata con il suo vero nome.

La parola conflitto richiama la guerra, è vero, ma conflitto ha un ampio spettro di significati fra i quali anche quello peggiore di lotta armata, di immagini dolorose di scontri e di combattimenti che però, non ci riguardano.

Si potrebbe osservare che all'interno dell'AVULSS esistono sì diatribe anche un po' vivaci, ma addirittura conflitti o comportamenti conflittuali proprio no.

Impareremo anche a conoscere che esistono vari tipi di conflitti che nulla hanno a che vedere con le guerre, ma che devono, comunque, essere affrontati e risolti. Il conflitto sorge come conseguenza del compito da affrontare, del lavoro da svolgere. Non a caso in tutti i corsi di gestione delle risorse o manageriali il conflitto, o meglio la gestione del conflitto è un argomento che non manca mai, anche perché se osservato da un altro punto di vista il conflitto è considerato una risorsa: vivacizza i gruppi. Va, però affrontato e risolto. I tentativi per risolverlo possono essere vari, bisogna imparare a conoscerli ed a percorrerli.

Il Direttivo ha pensato, allora, di prendere in considerazione questo tema, non soffermandosi però, solo alle dinamiche di gruppo, ma andando oltre e prendendo in considerazione tutti i vari tipi di contrasti che si evidenziano sia nei rapporti all'interno del gruppo, sia nei rapporti con l'esterno.

Sappiamo che i volontari sono delle persone disponibili e generose, nondimeno non sono esenti da quelle problematiche comportamentali che affliggono l'umanità e che causano tensioni e discussioni che vanno oltre i normali dibattiti, proprio perché legati alla personalità di ciascuno di noi.

Esaminando infatti, modi di agire dei volontari nelle associazioni e alcune situazioni che si sono presentate all'interno delle AVULSS, si è rafforzata l'idea di spingere tutti a mettersi in discussione, di non far finta che va tutto bene, che siamo perfetti in quanto volontari validi ed attenti al prossimo.

E' ovvio che quanto sto dicendo debba valere per ognuno di noi: per noi responsabili di sede, che cerchiamo di fare del nostro meglio per traghettare l'AVULSS verso traguardi maggiori, per voi responsabili di regione, di zona o di associazioni, elementi di raccordo tra la federazione e le Associazioni e per voi volontari che operate sul campo.

Tutti anche se cerchiamo di fare del nostro meglio, qualche debolezza comportamentale l'abbiamo.

Le finalità di questo convegno sono precise: farci riflettere che anche i volontari sono esseri umani normali come tutti gli altri, non esenti, da certi modi di agire che, dovrebbero essere evitati da tutti ed a, maggior ragione, da volontari e soprattutto dai volontari dell'AVULSS.

Amici dell'AVULSS, noi non siamo una bocciofila, siamo volontari dell'AVULSS che si riconoscono nella Carta del volontario di Don Giacomo. Oggi siamo qui per imparare, per meditare e per portare a casa preziose informazioni e utili consigli.

Trattare un argomento così complesso, sia sotto il profilo psicologico / sociologico, sia sotto quello teologico ci è sembrato fattibile e utile. Psicologico/sociologico per una analisi che va dal “*conflitto alla mediazione*” necessario per una comprensione del fenomeno e per rendersi conto che i contrasti e la compresenza di visioni diverse devono alimentare le relazioni e non distruggerle, teologico perché siamo si laici ma di ispirazione cristiana e Don Giacomo, nostro ispiratore e protettore ci dice “*Vi esorto ad essere apostoli di pace e di riconciliazione*” e ci suggerisce che, al di là di tutte le considerazioni tecniche e scientifiche, il problema lo si può affrontare alla luce dei principi cristiani ed evangelici. Per noi, poi, questa visione acquista un significato particolare, traccia una indiscussa via da seguire che spegne quelle velleità, che talvolta abbiamo, di vincere e di prevalere.

E' vero, spesso si agisce in buona fede, avendo a cuore la nostra associazione e pensando di fare una cosa giusta ci si accalora arrivando fino a polemiche accese che possono anche trascendere i limiti. Impareremo, quindi, a conoscere, che esistono anche forme di conflitti, che non sono lotte, ma che sono divergenze di opinioni, che sono solo contrasti e che se convenientemente incanalati offrono opportunità di crescita ed apprendimento cioè diventano una occasione costruttiva di miglioramento.

D'altra parte, il conflitto di per sé non è né buono né cattivo, sta a noi coglierne i lati positivi perché possa dare buoni frutti. Inoltre se lo esaminiamo sotto il profilo gestionale, il conflitto è un grave problema in una organizzazione, poiché ha impatto sia sulla performance dei soggetti, sia sulla perdita dei soggetti stessi. In molte associazioni si hanno defezioni di volontari perché vi sono state divergenze di opinioni che hanno causato degli scontri che si sono risolti con delle fughe. Questo è avvenuto perché il conflitto non è stato, o non si è potuto gestirlo bene.

La struttura del gruppo ha la sua influenza, più grande è il gruppo, più esiste la possibilità di un potenziale conflitto chiaramente imputabile alla governabilità ed alla difficoltà di organizzare e gestire molte persone. Vi è poi anche un altro problema da considerare e sono i ruoli: se vi è poca chiarezza nella definizione dei ruoli, cioè “chi fa che cosa”, o se il ruolo è male interpretato, si apre uno spazio vuoto che diventa terreno di conflitto e di conquista di spazi operativi nel primo caso ed ad atteggiamenti dittatoriali nel secondo caso. Bisogna, perciò, che il conflitto rimanga un fenomeno limitato che venga analizzato, compreso ed indirizzato verso una soluzione

Non è mio compito fare una analisi del perché e del come si creano i conflitti nelle nostre Associazioni, mio compito è farvi solo comprendere che non ne siamo esenti, che il tema è stato proposto proprio per spingerci ad una analisi di quello che accade nei nostri gruppi in primis, fra volontari e responsabili, ma anche fra volontari e volontari, fra associazioni e federazione, o nei rapporti con gli enti, siano esse pubblici o privati, civili o ecclesiali.

Come potete notare l'esame dei potenziali conflitti si rivolge sia all'interno delle nostre associazioni, ma anche all'esterno di esse, cioè nei rapporti che si creano con altre istituzioni che possono essere il CSV, il Comune, i gestori delle case di riposo, altre associazioni di volontariato, la chiesa ecc. Ognuno di voi ha qualche caso da raccontare perché è stato coinvolto in incontri/scontri con responsabili di strutture, a ragione o a torto, non sempre ben disposte verso il volontariato

Lo spettro delle possibilità di conflitti si allarga a tutto il nostro vissuto in ambito associativo, e in considerazione del fatto che, come ho già detto, occupa una parte centrale della nostra esistenza, merita tutta la nostra attenzione.

Questa mattina avremo il piacere di ascoltare le conferenze in programma, mentre nel pomeriggio ci saranno i gruppi di approfondimento dove ognuno avrà la possibilità di

scegliere un tema per discutere insieme ad altri volontari, una tipologia di conflitto che a lui interessa in modo particolare.

Verrà proposto un caso di un conflitto e si discuterà su come affrontarlo, quale atteggiamento sia da tenere; ognuno apporterà il suo contributo e condividerà, quindi, la sua visione con quella di altri volontari con esperienze diverse da quelle sue (speriamo ovviamente senza conflitti!).

Al termine della riunione si cercherà di mettere insieme tutte le vostre considerazioni per poi presentarle e discuterle insieme domenica mattina al fine di ricavare utili spunti per far crescere le nostre associazioni ed i nostri volontari in competenza ed in **una cultura delle relazioni**.

Scopo di tutto questo nostro lavoro è far sì che le persone, ma in particolare i volontari AVULSS arrivino ad avere relazioni costruttive che vadano oltre l'IO, per prendere in considerazione, con spirito costruttivo, l'Altro, tenendo presente che il volontario Avulss non è animato dal desiderio di posizioni direttive o di prestigio, quanto dall'aspirazione di servire gli altri, per donare loro un momento di serenità.

Per non venir meno a questo principio, in caso di conflitti che lo coinvolgono, se può essere necessario, è capace anche di fare un passo indietro senza rimpianti.

CONVEGNI INTERREGIONALI 2012
DAL CONFLITTO ALLA MEDIAZIONE
Contributi a carattere sociale e psicologico

Stralcio delle considerazioni offerte da:

- **Giudice ANZANI** (testo non rivisto dal relatore e frutto di appunti)
- **Prof. Giuseppe MANNINO**
- **D.ssa Loredana BENVENGA**
- **Prof. Mauro COPPA**

DIAMO UN SIGNIFICATO AL TERMINE
CONFLITTO

La parola conflitto il cui significato deriva dal verbo latino *cum-fligere* ha un significato duplice e per certi versi ingannevole. Oggi noi diamo al termine non tanto il significato di “urtare, contrastare, combattere”, ma piuttosto quello di **prendere una decisione, tenendo conto che decidere dal latino significa “tagliare” quindi dividere.**

Pertanto ogni decisione non è una soluzione, ma piuttosto un taglio e questo ci richiama alla responsabilità di cambiare il metodo. Se viviamo dentro il conflitto non dobbiamo cercare decisioni ma piuttosto **cercare il bandolo**, una frase comune come <<non c’è il presidente per decidere>> crea una soccombenza e nella soccombenza si genera una rivolta.

Propongo una riflessione: poiché la vita è un continuo contatto, ci fa più male la carezza o lo schiaffo? Poiché di urto trattasi, come si nota, l’urto può essere benevolo, aggressivo, conflittuale, ecc.

Cosa c’entra tutto questo con il volontariato?

Perché sei un volontario? Perché l’altro ti attrae: Ti attrae con la sua sofferenza, con la sua disperazione, con le tante situazioni sociali non risolte.

Perché offrire assistenza? Perché significa “stare lì”, stare accanto, vicini alle malattie dell’anima, alla rabbia che scatena il vivere certe condizioni di vita, quindi essere a fianco anche nei momenti di conflittualità delle persone ed è questo che attrae.



Oggi noi diamo al termine i significati di “urtare, contrastare, combattere”, richiamando oscuri presagi di guerra, immagini di vincitori e di vinti, idee di potere coercitivo, competizione negativa.

Tuttavia, il termine conflitto originariamente conteneva un secondo significato, peraltro presumibilmente il primo in senso etimologico, **che rimandava ad un'idea di incontro acceso che aveva la possibilità di risolversi positivamente.** Il termine utilizzato in tal senso da Cicerone, rimanda alla possibilità di “**fare incontrare confrontare riunire avvicinare**” (Cicerone). Solo tardivamente il termine acquisterà anche le valenze di combattere, contendere ed infine urtare ostilmente. Nella lingua italiana sembrerebbe reificato soltanto questo ultimo significato.

Gallino definisce il conflitto come un *tipo di interazione più o meno cosciente tra due o più soggetti individuali o collettivi caratterizzata da una divergenza di scopi tale, in presenza di risorse troppo scarse perché i soggetti possano conseguire detti scopi*

simultaneamente, da rendere oggettivamente necessario, o far apparire soggettivamente indispensabile, a ciascuna delle parti, il neutralizzare o deviare verso altri scopi o impedirne l'azione altrui, anche se ciò comporta sia infliggere consapevolmente un danno, sia sopportare costi relativamente elevati a fronte dello scopo che si persegue¹.

Le organizzazioni sono luoghi privilegiati di conflitti di diverso tipo, vista la spiccata qualità relazionale tra individui.

Afferma Spaltro: *“ogni mutamento e ogni innovazione passano attraverso il conflitto, tra status quo e speranza futura. Solo se si pensa che il futuro sia migliore dello status quo è possibile un cambiamento, che perciò passa attraverso il conflitto tra oggi e domani”².*

Il termine stesso organizzazione è inscindibile dal termine conflitto. **“Come non esiste un uomo senza cuore così non esiste un'organizzazione senza conflitto.”** (Spaltro)

Il conflitto è l'equivalente organizzativo dell'emotività individuale. I conflitti sono le emozioni del livello collettivo e come tali sono l'origine della vita psichica delle organizzazioni e dei suoi sintomi o disturbi. **Una mancanza di conflitto rende l'organizzazione rigida e statica, l'eccesso di conflitto la rende invasa e senza programmabilità.**

Sia la mancanza che l'eccesso di conflitto non consentono sviluppo e differenziazione nelle organizzazioni e dunque le bloccano e schiacciano nel presente oscurandone il passato ed impedendone il futuro.



Cosa si intende per conflitto?

Sembrerebbe esserci quasi una risposta scontata, tanto questa parola è, purtroppo, inflazionata nel linguaggio comune, attraverso i media, nei rapporti interpersonali, nei gruppi.

La lingua latina, come sempre soccorre il bisogno esplicativo: il vocabolo conflitto è una parola colta che riprende il latino CONFLICTIJS dal verbo CONFLIGERE, composto da CUM, con e di un raro FLIGERE, urtare, sbattere contro.

Il prefisso CUM indica che l' "urto" non è unilaterale. Ma coinvolge almeno due parti: è così definita una lotta, un contrasto, un coinvolgimento di due o più persone.

Kurt Lewin, psicologo tedesco, pioniere della Psicologia Sociale, così lo definisce: **"Il conflitto è quella situazione in cui le forze di valore, approssimativamente uguali ma dirette in senso opposto, agiscono simultaneamente sull'individuo"**. Quando esiste un conflitto pertanto, siamo in presenza di assetti motivazionali contrastanti rispetto alla meta.

In altri termini il conflitto in psicologia indica uno scontro tra ciò che la persona, o il proprio gruppo di appartenenza desidera e un'istanza INTERIORE, INTERPERSONALE o SOCIALE CHE IMPEDISCE LA SODDISFAZIONE DEL BISOGNO o dell'obiettivo connessi a tale desiderio.

Il termine conflitto è omnicomprensivo e può rimandare a vari livelli a noi interessa proficuamente riflettere sui conflitti che rimandano alla sfera psicologica e sociale

¹ L. Gallino, Dizionario di sociologia, UTET, Torino, 1993, p.156.

² Cfr. Spaltro, Enzo e de Vito Piscicelli, Paola, *Psicologia per le organizzazioni*, La Nuova Italia Scientifica, Roma, 1990, pp.111-134.

dell'individuo: i conflitti psichici ed i conflitti interpersonali che possono talora turbare in maniera consistente il comportamento del singolo e del gruppo.



Che cosa è il conflitto?

È un processo che si verifica quando, all'interno di una relazione, una persona percepisce che l'altra agisce in maniera negativa.

Il conflitto, il litigio, lo scontro siccome producono sofferenza e disagio, sono stati sempre visti come un problema, qualcosa da evitare, da risolvere subito.

Ma possiamo vivere senza conflitti

- Conflitti personali, educativi, lavorativi, affettivi ... ogni giorno ne sperimentiamo diversi
- Il conflitto è fisiologico, non è eliminabile, e allora
- Si può e si deve imparare a trasformarlo in risorsa, per vivere meglio anche le nostre esperienze di solidarietà insomma

Il conflitto è un problema da gestire, non una guerra da combattere!

DIAMO UN SIGNIFICATO AL CONCETTO LA NATURA DEL CONFLITTO

1) Il Conflitto CONCORRENTE.

Nessun mi è nemico, ma se il posto a cui miro è unico e siamo tutti desiderosi di prendere quel posto, sapendo che poi qualcuno ne farà una esclusività, anche se si tratta di un posto “scarso”, mi trovo in competizione, in concorrenza.

Questo tipo di conflitto si risolve con la regola della coda in posta. Stiamo tutti in fila paziente.

Nella soluzione dei conflitti è utile ricercare il dogma dell’eguaglianza ed è necessario schierarsi usando l’intelligenza rammentando sempre che i volontari stanno dalla parte dei deboli.

2) Il conflitto ANTAGONISTA

Si fronteggiano interessi schierati e contrapposti, come ad esempio compratore-venditore, lavoratori-datori di lavoro, inquilini-padroni di casa. Sono i conflitti più aspri e difficili perché riguardano interessi opposti.

Come si risolve: la storia non ci ha insegnato una via sicura, ma dobbiamo imparare a sradicare dal cuore umano l’ODIO che non ti fa vedere l’altro ma soltanto un volto, quindi non un altro IO ma un TU nemico.

Le maggiori crudeltà sono generate da conflitti antagonisti in cui l’altro ha avuto un volto cancellato.

L’educazione cancella l’odio e lo sostituisce con la pietas. Educare ed educarsi a pensare così! Nella verità, nella tolleranza.

L’altro può non credere nel mio Dio, ma io so che è il mio Dio, è un Padre e vuole bene a tutti. Un giorno anche lui lo vedrà faccia a faccia e sradicherà l’odio e lo sostituirà con la pietà.

Vari tipi di conflitto antagonista:

- 1) Dopo la 194 conflitto tra la vita nascente e la salute della mamma
- 2) La vita vecchia come fardello: la soluzione è la vicinanza
- 3) La condizione di FITNESS (il termine **fitness** deriva dall'aggettivo inglese fit (adatto) e viene tradotto in lingua italiana con i termini idoneità, capacità, preparazione fisica e stato di forma fisica) e la condizione di malattia, ad esempio il disagio mentale (1 su 10 ne soffre)
- 4) Devianza
- 5) Conflitto domestico
- 6) Conflitto politico
- 7) Conflitto razziale
- 8) Conflitto da crisi economica.

Sono tutti conflitti nei quali il volontario può restare invischiato.



La natura del conflitto è soggettiva-percettiva, ermeneutico-fenomenologica: giocano un ruolo essenziale l'interpretazione e la rappresentazione che le parti danno della situazione.

Il conflitto, quindi, viene percepito in modo diverso dalle diverse personalità coinvolte, dell'orientamento emotivo relazionale dalla controparte, dal contesto, dalla struttura degli interessi in gioco.

Il conflitto è frutto di percezioni diverse non per oggetto ma per soggetto esperiente, nasce da pre-considerazioni sature di menti individuali.

La possibilità di gestire il conflitto riguarda il lavoro di insaturazione dello spazio mentale organizzativo ed individuale.

Una mente satura è bloccata in una presentificazione che non vede il futuro e nega il passato, una mente insatura vive il presente come il dinamico frutto dell'impegno soggettivo di reti di significati che nascono nella storia e si proiettano verso l'infinito.

Conflitto e crisi sono la conseguenza di decisioni non prese, che determinano contraddizione.

Quando si sceglie, si prende una decisione, se non si riesce a scegliere ci si trova di fronte ad una contraddizione. Se poi la contraddizione, cioè la decisione non presa, diventa dolorosa, la si rimuove e la si trasforma in conflitto.

In altre parole, quando il dissidio dentro di noi ci dà fastidio, lo trasformiamo e lo proiettiamo all'esterno come un dissidio tra noi e gli altri.

Ogni conflitto deriva da una scissione interna, infatti, noi lottiamo contro gli altri quando non riusciamo a lottare dentro noi stessi. Gandhi diceva che " *i veri conflitti sono quelli che si svolgono dentro di noi ed è lì che noi dovremmo adeguatamente trattarli*".

Quindi il conflitto appare essere una caratteristica delle situazioni collettive, ma in realtà è la **proiezione sul collettivo di "conflitti interiori**.



Il **conflitto intrapsichico** rimane confinato nell'interiorità dell'individuo e si esplica tra desideri, mete o sentimenti in contrasto tra loro, dove la soddisfazione degli uni provoca la frustrazione degli altri o, adottando il modello pulsionale freudiano, tra pulsioni inconscie libidiche e le difese al loro appagamento.

Il campo d'intervento prioritario qui è quello della psicoterapia, il cui scopo precipuo è proprio quello di risanare il conflitto interno e riportare l'individuo ad uno stato di benessere psicologico.

Il **conflitto interpersonale** invece, si manifesta quando i bisogni, gli obiettivi ed il modo di vedere le cose si scontrano con quelli degli altri.

In questo senso esso è in stretta relazione con la frustrazione perché i desideri, i bisogni e le esigenze spesso continuano a sussistere anche se apparentemente inconciliabili.

Il campo di osservazione della vita quotidiana dell'uomo ci permette di osservare che spesso a suscitare il conflitto non è un oggetto o un'attività particolare, quanto un modello di comportamento, un complesso di atteggiamenti e valori.



Perché nascono i conflitti?

- Ogni volontario/a si porta in questa esperienza di solidarietà se stesso, le sue esperienze, la sua educazione, il suo modo di concepire la relazione con gli altri, i suoi interessi, la sua sensibilità ed intelligenza..
- Ognuno non sfugge alla vita quotidiana, che è piena di conflitti
- *Ogni volontario/a interpreta lo spirito di servizio ed il senso del dono in maniera personale*

Quelli che ... creano i conflitti

Quelli che ... sono caratterialmente litigiosi, e non accettano compromessi

Quelli che ... minacciano, sopportano tutto, ma a tutto c'è un limite

Quelli che ... si auto commiserano, faccio tutto io, e non ricevo aiuto da nessuno ... non è giusto

Quelli che ... gli altri sono poco sensibili, solo io so come fare veramente volontariato!

Quelli che ... io ti salverò, buttando il cuore al di là dell'ostacolo !

...è lo scopo della mia vita, non posso fallire!

Quelli che ... faccio tanto, ma il mio responsabile non riconosce i miei meriti, mentre per l'altra volontaria, che fa molto meno di me ed anche peggio, ci sono soltanto elogi

Quelli che ... evitano di litigare, rimandano continuamente la chiarificazione, e poi all'improvviso scoppiano ed aggrediscono



DIAMO UN SIGNIFICATO AL CONCETTO **LA GESTIONE e LA MEDIAZIONE NEL CONFLITTO**

Rischi nei quali incorrono i professionisti della bontà:

- Conflittualità
- Dinamiche interne <<ti faccio vedere chi comanda qua!>>
- Piccole sostanze grandi conflitti

E' importante avere fiducia nella soluzione dei conflitti.

I conflitti che possono coinvolgere i volontari sono di quattro tipi e producono dominio, sottomissione, integrazione o evitamento.

Immaginiamo un quadrato ed all'interno inseriamo delle caselle dove compaiono

<p>la stima che abbiamo di noi stessi, la capacità di supremazia che abbiamo sugli altri genera una forza che vince ed una che perde. Io riesco a sovrastare l'altro tanto da avere un predominio su lui.</p> <p style="text-align: center;">DOMINIO Io vinco tu perdi</p>	<p>la bassa stima di sè e la bassa stima dell'altro generano una difesa psichica volta ad allontanare un individuo da uno stimolo ansiogeno, evitando di fronteggiare lo stimolo: <<con te non si può ragionare ed è meglio che non ne parliamo più>></p> <p style="text-align: center;">EVITAMENTO Perdiamo tutti e due.</p>
<p>laddove si verifica una alta stima di sè e degli altri si può giungere alla negoziazione. Si perviene ad una soluzione imperfetta per entrambi i contendenti, ma accettabile da entrambi.</p> <p style="text-align: center;">INTEGRAZIONE Io vinco, tu vinci</p>	<p>alta stima per gli altri e scarsa per noi genera una situazione dove l'altro vince ed io perdo. In questo caso il conflitto si placa ma rimane latente.</p> <p style="text-align: center;">SOTTOMISSIONE Io perdo tu vinci</p>

Se immaginiamo di inserire in mezzo a questo quadrato un tondo con una bella scritta

COM-PROMESSO,

il termine assume il significato di desiderio di prometterci qualche cosa.

Pertanto insieme, desideriamo praticare il possibile.

Nei conflitti, qualche volta, bisogna anche praticare soluzioni imperfette frutto della negoziazione.

L'esito di un conflitto in una associazione può generare situazioni dove qualcuno se ne va via perché germi di piccole gelosie, ad esempio, per le cariche sociali possono arrivare a generare persino abbandoni.

I conflitti non mediati possono provocare danni inimmaginabili.

E' importante cercare di risolverli al più presto per non rimanerne impantanati.

Dopo aver preso in esame la negoziazione, è importante avere la consapevolezza che è necessario tener presenti alcune fasi indispensabili:

1	L'APPROCCIO (caffè e biscotti) non si assumono prendendo di petto il dolce!
2	LE POSIZIONI (separate i problemi dalle persone). Consapevolmente ricordate che le cose stupide le fanno anche gli intellettuali
3	GLI INTERESSI (ciò che desiderate)
4	GENERARE ALTERNATIVE: vediamo se ci sono più soluzioni alternative
5	ACQUISIRE LA CAPACITÀ DI FARE UN PASSO INDIETRO
6	L'averne molta cultura non è sufficiente per aiutarci nella soluzione di un conflitto
7	LA SOLUZIONE PEGGIORE è la chiusura del conflitto e risoluzione dello stesso con il metodo aggressivo (si fa così e basta)
8	LA SOLUZIONE MIGLIORE è il compromesso; riconosci che anch'io ho una linea, una dignità e solo così riusciremo a parlarci
9	COLLABORAZIONI
10	NEGOZIAZIONE

Strategie preventive e comportamenti personali:

- 1) Rispetto dell'etica professionale
- 2) Rispetto di etiche, scelte e regole
- 3) Riconoscere i propri errori
- 4) Ricerca della giustizia e dell'equità.



Ury e Smoke nel loro articolo *Anatomy of a crisis* hanno evidenziato quattro fattori che rivestono particolare importanza in una crisi e, dunque più in generale, nei fenomeni conflittuali:

1. La posta in gioco è molto alta: una crisi si distingue dal normale flusso del processo decisionale per l'aspettativa di grosse perdite e dunque per l'alta posta in gioco. Quando gli operatori sono sotto stress, possono commettere errori nel prevedere correttamente l'escalation in un conflitto poiché, ad esempio, semplificano le difficoltà di giudicare le potenziali conseguenze delle proprie azioni;

2. Disponibilità temporale ridotta: E' il caso in cui si ha a disposizione poco tempo per prendere decisioni cruciali con l'urgenza di agire. La percezione di un evento come crisi o meno dipende dalla quantità di tempo a disposizione dei decisori;
3. Forte incertezza: i decision maker spesso riferiscono delle sensazioni nel dover affrontare una situazione di crisi e tra queste la più citata risulta essere la grande incertezza derivata dalla mancanza di informazioni importanti;
4. Scarsa disponibilità di opzioni: una crisi può non sembrare grave finché chi deve decidere sul suo esito sente di avere ancora delle opzioni disponibili. I decisori tendono a ridurre la propria flessibilità, escludendo alcune possibili alternative risolutive³.

Ognuno di questi fattori è inevitabilmente più soggettivo che oggettivo, poiché le persone perseguono gli obiettivi che sperano di potere raggiungere senza incorrere in situazioni conflittuali.

Gli autori sopra citati sostengono che i quattro fattori alla base del conflitto possono anche essere delle "leve strategiche", azionabili intenzionalmente.

Nella misura in cui si debba aggravare il conflitto si può alzare la posta in gioco, accrescere la sensazione di incertezza e ridurre la percezione delle opzioni a disposizione. Al contrario, se lo scopo è quello di gestire il conflitto e produrre cambiamento, è necessario orientare le parti a:

- controllare le poste in gioco percepite,
- assicurare adeguate risorse temporali,
- assicurare un flusso di informazioni puntuali e credibili⁴.

Un conflitto gestito aumenta le motivazioni che portano al cambiamento, all'intervento e all'attività;

- **aumenta la mobilitazione dell'energia psichica e la capacità innovativa che porta l'individuo ad essere più efficace nel raggiungimento degli obiettivi lavorativi e relazionali;**
- **aumenta la coscienza del proprio ruolo** e del proprio potere nella situazione relazionale e offre continui feed-back, cioè reazioni della controparte;
- **aumenta l'identità da parte delle due o più componenti conflittuali:** definisce meglio gli amici e i nemici e la loro reciproca interazione; un conflitto, di qualunque genere sia, determina un'attenzione a tutti i tipi di conflitti possibili: così un conflitto interpersonale costringe ad analizzare e trattare anche i conflitti intrapersonali e viceversa, i conflitti interni ad affrontare realisticamente attivamente i conflitti esterni.

Dunque se il concetto del conflitto uscisse dall'ossessione della riduzione all'unità, della semplificazione e del sentimento di colpa ed entrasse nella dinamica positiva del conflitto come costruttore e non distruttore di energia potrà essere considerato forza produttiva e risorsa personale, relazionale e organizzativa.

Tra il dire ed il fare ci sta di mezzo il mare, direte voi, ed io vi rispondo che tra l'impotenza e l'onnipotenza è possibile avere la competenza!

Fuor di proverbio, non voglio ignorare che ogni nuova visione, ogni conoscenza genera paura, paura del cambiamento.

Oppure è possibile gestire la complessità, valorizzare la diversità, accettare il dubbio e l'incertezza, l'ansia dell'ignoto, la creatività ricombinante che crea un nuovo modo di

³ Cfr. G. Gabassi, *Psicologia del lavoro nelle organizzazioni*, Ed. Franco Angeli, Milano, 2006, pp.181-184.

⁴ Ibidem, p. 187.

percepire le vecchie cose! **È l'arte della mediazione intesa come gestione del conflitto.**

Ricapitolando:

Se la mediazione è creare un nuovo modo di percepire le vecchie cose;
Se ogni nuova visione produce paura. Paura del cambiamento;
Se ogni cambiamento è un conflitto;
Se Il conflitto è vita;

Allora la mediazione è una nuova visione che produce conflitto e vita!



Nella nostra cultura la parola conflitto è spesso associata allo scontro, a emozioni negative quali la rabbia o peggio, l'odio verso gli altri.

Molto raramente si pensa che esso al contrario possa divenire confronto e crescita tra gli individui, occasione per creare conoscenza dell'altro diverso da me, un momento costruttivo di scambio reciproco.

In realtà il conflitto è una esperienza comune a tutti gli uomini, che può nascere in tutti i gruppi di appartenenza. In qualsiasi relazione di due o più persone, per molteplici cause legate a diverse aspettative dei singoli coinvolti e può generare occasioni di incomprensione, disaccordo e lite.

Ma il conflitto spaventa, la gente ne ha spesso paura e tende preferibilmente a rimuoverlo più che ad affrontarlo.

Quante volte sento dire, da amici conoscenti e pazienti: <<non voglio litigare, preferisco il quieto vivere, meglio evitare...>>

Questo perché viviamo tutti in realtà complesse ma, diciamolo, più portate allo scontro che al dialogo, alla prevaricazione sull'altro più che all'accettazione della diversità. Per questo pensiamo sia meglio negare i conflitti piuttosto che affrontarli. E così ne perdiamo tutto il potenziale creativo insito.

Ma cosa genera un conflitto. Come si instaura?

Un ruolo importante lo gioca la "permalosità" sociale assai stratificata.

Da un lato segnala una legittima esigenza di far rispettare il proprio spazio vitale, dall'altro però evidenzia come senza una sorta di alfabetizzazione relazionale, una rieducazione delle emozioni, sia sempre più difficile risolvere le controversie relazionali.

Le emozioni giocano un ruolo primario.



Imparare a litigare?

- i conflitti sono una forma di relazione, ma occorre imparare a conoscerli, e poi gestirli in maniera competente
- le lamentele, le battute acide non servono, meglio in confronto aperto e schietto.... sì, ma come si fa?

Le domande che aiutano a risolvere il conflitto

- Quale situazione o cosa ha generato quel problema?
- Come si è sviluppato (e non perché)
- Mi riguarda, o riguarda altri volontari, con altre funzioni e responsabilità?
- C'è una richiesta di aiuto?
- Quali emozioni mi suscita, e quali sentimenti vivono gli altri?

Gli ostacoli alla soluzione del conflitto

- Un atteggiamento rinunciatario, di fuga o evitamento dal problema (tanto non serve a niente discutere)
- La gestione di un grande gruppo genera la maggiore possibilità di conflitti, in particolare con volontari giovani
- Un atteggiamento autoritario /aggressivo (ma cosa ti è saltato in testa di dire?)
- Un atteggiamento censorio e giudicante (chi è il colpevole)

Come gestire il conflitto? Piccola guida pratica-

1. Prendiamo tempo, evitando le risposte impulsive, aspettiamo il momento giusto
2. Evitare il «muro contro muro»: quando c'è tensione abbassiamo il livello, consentiamo la decantazione del problema
3. Esprimere una richiesta, partendo da ciò che sento, che osservo, da ciò che vorrei
4. Fare una critica costruttiva, cioè mirare al problema, e non alla persona, in modo da evitare che l'altro, sentendosi giudicato, si difenda e rifiuti la relazione
5. Mediare una soluzione che faccia sentire ad ognuno che ha portato a casa qualcosa di positivo, che nessuno ha perso
6. Utilizzare uno stile collaborativo:
7. Ascoltare chi parla, mostrando interesse
8. Non interrompete l'altro mentre parla
9. Comunicate come vi sentite
10. Siate chiari: dite cosa non vi piace dell'altra persona
11. Chiedere ad una terza persona di gestire il conflitto, da una posizione equidistante



DIAMO UN SIGNIFICATO AL CONCETTO POSITIVITA' NEL CONFLITTO

L'uomo di pace non rifiuta il conflitto, il suo sguardo affettuoso parte dal presupposto che l'altro non è il suo potenziale nemico ma è suo fratello. Quando incontrerete persone che hanno piccoli "handicap" voi raddoppierete le vostre affettuosità ed attenzioni e diverrete "ambasciatori di pace".

Usare diplomazia è ciò che trasforma un volontario in un uomo di pace.

Dobbiamo sempre tener in gran conto che non sono i gesti materiali ma piuttosto la ragione profonda, il profilo relazionale, che trasformano un volontario in un uomo di pace o lo rendono tale e poi, al termine del servizio ottenere la grazia di "scompare", "dissolversi".

Il seme ti deve marcire dentro Giovanni 12, 20-28 *Questi si avvicinarono a Filippo, che era di Betsàida di Galilea, e gli chiesero: ... Gesù usa la metafora del seme che deve morire, spaccarsi, venire meno, per ... della nostra vigliaccheria, dei nostri vizi, tutti i vizi, deve marcire, decomporsi, ... al germoglio dell'anima, che è dentro di noi, di rafforzarsi, crescere e vivificare.-...*

Quindi in un conflitto i tentativi di soluzioni sono:

- Compromesso
- Integrazione
- Sguardo affettuoso
- Prendere le distanze (racconto dei due porcospini di Schopenhauer)

Noi sbagliamo a intendere per conflitto tutte le nostre frustrazioni. Il conflitto si sviluppa per la concorrenza di diversi attori e deve spingere i contendenti a :

- Una analisi
 - A negoziazione (i conflitti che lasceremo ad "oziare" rimangono tali).
- Impariamo ad utilizzare il compromesso.

Come si negozia: è fondamentale avere chiari gli obiettivi, quindi la concretezza, la sostanza e la consapevolezza delle relazioni umane.

Nel termine "aver ben chiari gli obiettivi" si aggiunge la coscienza delle relazioni. Laddove si riesca a raggiungere l'obiettivo senza guastare le relazioni, la soluzione del conflitto sarà buona.

Solo così il conflitto sarà pedagogia di giustizia.

Nessuno è neutrale in un conflitto

Non devo rivedere sempre le mie idee.

Nella convivenza comune è importante che la nostra vita sia meno spinosa.



L'utilizzo dei conflitti in senso costruttivo e non distruttivo è un importante fattore per l'organizzazione e dipende dalla capacità di gestire i conflitti negoziando e mediando⁵.

Gestire il conflitto è questione di negoziazione, cioè uscire dalla logica dualistica del bianco o del nero ed imparare a procedere per sfumature, imparare ad usare il grigio, che a sua volta contiene diverse sfumature.

Peraltro, oggi, una serie di esperienze progressivamente accumulate ci mostrano come il successo non coincida con la vittoria e che vincere non significa eliminare l'avversario, ma che il vincere sia lo star meglio noi senza escludere l'altro.

Il soggetto è il titolare di un progetto di vita e di benessere e come tale va incentivato ad esprimerlo e realizzarlo⁶.

Per molto tempo è prevalsa l'idea secondo cui il benessere personale può diventare possibile solo mediante il malessere dell'altro. Detto altrimenti: *homo homini lupus*.

Ciò accade nelle società in cui vige uno stato di povertà di risorse.

Ma le risorse scarse, fanno riferimento all'oggettività, ai bisogni ineludibili, non alla soggettività. Le risorse soggettive fanno riferimento ai desideri che per loro stessa definizioni sono infiniti.

L'abbondanza delle risorse permette agli uomini di considerare il proprio e l'altrui benessere, diffondendo sempre di più la dialettica della cooperazione e non della competizione.

E poichè il benessere non esiste in origine e va quindi inventato anche a scapito di sé e dell'altro da sé, il benessere è invece possibile insieme, **sè** e l'altro, **la cooperazione rappresenta la modalità più efficiente di questa invenzione.**

Insieme si sta meglio che da soli; (*Χαι αντροπος ανερ πολιτικον εστιν*) recitava Aristotele) tutto quello che ci porta a star in compagnia, il benessere, serve per la gestione dei conflitti. **La vittoria che porta all'eliminazione dei conflitti non facilita la compagnia e quindi non permette di fare del conflitto una forza produttiva.**

Vincere ci fa stare male: prima per il vincere in sè e poi per la perdita del nemico.

Stare in conflitto significa stare in compagnia, come tutta l'esperienza sportiva dimostra.

Non abbiamo solo bisogno di etica, ma nutriamo sempre più desiderio di estetica. Il buono non è sufficiente per gestire i conflitti perché dietro al buono sta in agguato l'intransigenza, la rigidità ed il fondamentalismo.

Il bello aiuta il buono a gestire i conflitti perché genera futuro e speranza che prendono il sopravvento sul passato e sulla minaccia.

Il lavoro, l'organizzazione, l'occupazione servono a produrre ricchezza e benessere. Oggi abbiamo bisogno non solo di buon lavoro ma anche di bel lavoro. Spesso, cercando la bellezza, si incontrano nuove idee.

Il conflitto può dunque diventare un'occasione di apprendimento, che ci riporta all'arte della maieutica socratica: un approccio metodologico e di potenzialità nella formazione e nella conoscenza. Se infatti il conflitto attiva un bisogno di risposte, ecco che la maieutica basa la sua efficacia sulla capacità delle persone di riconoscersi attraverso domande che permettano di esplicitare il conflitto nella sua dimensione evolutiva e creativa. **La mediazione** a tal proposito si presenta tra due termini, tra due soggetti, e possiamo considerarla come un traduttore, **un operatore del cambiamento.**

⁵ Cfr. E. Spaltro, *La forza di fare le cose: fondamenti di psicologia del lavoro*, Ed. Pendragon, Bologna 2003, p.207.

⁶ *Ibidem*, p.48



Le emozioni giocano un ruolo primario.

Nel gruppo possono nascere meccanismi patologici che favoriscono la conflittualità:

1. **Presenza di soggetti litigiosi.** Taluni sul piano caratteriale o per indole, sono predisposti al conflitto al di là del contenuto di comunicazione trasmesso.
2. **Scarsità di risorse.** Quando si rivendicano legittimamente delle istanze, dei bisogni che risultano carenti.
3. **Lotta di potere.** Spesso la disparità di ruolo nei rapporti può portare l'uno a prevaricare sull'altro....
4. **Invasione.** Il proprio spazio viene minacciosamente avvertito come invaso, manipolato e ci si difende attaccando.
5. **Disconferma.** Il mancato riconoscimento del ruolo e dell'esistenza dell'altro suscita reazioni aggressive.

Questi ed altri motivi obbligano ad una necessaria *gestione positiva* del conflitto che potrà favorire un'evoluzione costruttiva dello stesso.

Ognuno di noi ha più risorse di quello che crede: l'esperienza conflittuale consente di mettersi alla prova. Così si impara, si acquista forza.

Dobbiamo imparare a sostenere il conflitto, a mediare, a gestirlo in maniera nuova.

Per farlo però è necessario:

1. **Conoscere le proprie emozioni:** spesso lo stato emotivo prevalente è la rabbia che attiva un sistema vegetativo con reazioni corporee spesso inadeguate. Bisogna riconoscerle ed imparare da esse, senza esserne travolti.
2. **Ascolto empatico:** l'empatia consente l'apertura ad una lettura delle situazioni diversa dalla propria; ciò comporta il \ominus non rifiutare o squalificare l'altro accettando così la sua personale visione delle realtà.
3. **Gestione creativa:** dall'incontro di diversi punti di vista, si arriva ad una sintesi creativa dei bisogni delle persone coinvolte. Per questo è necessario mettere a fuoco il problema, chiarire gli interessi di tutti, affrancarsi dalle modalità di risoluzione inefficaci usate fino a quel momento.

Nei gruppi, ancora, possono esserci *difetti comunicazionali* che possono favorire incomprensioni: ad esempio parlare tutti insieme, squalificare l'altro, passare da un argomento all'altro, farsi influenzare reciprocamente, trascurare la turnazione.

Sarebbe opportuno effettuare periodicamente una verifica sulla comunicazione verbale e non e dei sottesi *giochi di potere* agiti nelle relazioni.

Si potrebbe, ad esempio, effettuare un piccolo esercizio: annotare quante persone intervengono in una discussione, se più di 1-2 volte, se sempre le stesse, quante interruzioni si oppongono, quanto ci si prolunga nel tempo (voracità intellettuale), quante volte un intervento comincia con "non sono d'accordo".

Si può osservare la *comunicazione non verbale* di chi non interviene attraverso la *mimica* e la *postura, i gesti*: qualcuno prova noia, irritazione, chiusura? Distoglie lo sguardo dall'interlocutore?

Questo esercizio può veicolare e chiarire i vissuti all'interno del gruppo, raffinando così le tecniche di conoscenza e d'intervento utili per l'esperto osservatore.

Questi organizzerà incontri periodici per l'elaborazione dei vissuti, incoraggerà il sostegno reciproco tra i membri, rinforzerà la motivazione che è alla base della scelta del gruppo di appartenenza, infine indirizzerà verso la scelta di una guida spirituale.

Noi siamo volontari, per il servizio indossiamo il camice.

Esso ci accompagna tutto l'anno, non si ripone nell'armadio come gli altri pezzi del guardaroba: su e giù secondo stagione.

Noi non lo mettiamo, piuttosto è lui che rappresenta noi, la nostra scelta di servizio agli altri.

Allora stringiamoci agli altri, costruiamo un *web*, una grande rete di relazioni autentiche dove ciascuno è dipendente dagli altri.

Facciamo di tutto per rompere il cerchio amaro e ipnotico della solitudine.

Ricominciamo oggi da qui, nella nostra vita,

Parliamoci.

Di fronte a qualcuno arrabbiato, quando siamo portati a dire montagne di parole spesso inutili, offriamoci come *tempo e spazio* di ascolto dell'altro,

**L'urlo di chi sta male raggiunga il nostro cuore
e ci muova a costruire vere comunità**



FARE COMUNITÀ

Il fatto di sentire e vivere una fraternità di persone che ti vogliono bene, che si vogliono bene, che si aiutano, è stato importantissimo.

...questo modo di essere Comunità, ti dà il senso della costante vicinanza, del camminare insieme, del portare i pesi gli uni degli altri, e diventi anche un esempio per quelli che ti stanno intorno e trovano così tante difficoltà nel vivere insieme.

da "Korogocho", di padre Alex Zanotelli

CONVEGNI INTERREGIONALI 2012

IL CONFLITTO

RESPONSABILE CULTURALE DELLA FEDERAZIONE AVULSS

Giulia MENCHETTI

(relazione conclusiva)

Desidero riflettere con voi attraverso qualche considerazione.

PRIMA CONSIDERAZIONE

IMPARARE A LAVORARE CON GLI ALTRI è uno dei compiti ineludibili per coloro che si impegnano nel volontariato in contesti in cui si deve collaborare insieme.

Tutto questo suona scontato, così come si dà per scontato che CHI DEVE LAVORARE CON GLI ALTRI sappia farlo.

Nel nostro emisfero di motivazioni altruistiche non POSSIAMO CONCEDERCI L'INCAPACITÀ di non collaborare E STIMARE coloro che condividono i nostri stessi valori.

Molte iniziative originate e sostenute dalle migliori intenzioni e apparentemente condivise non trovano spazi vitali e di continuità e, in molti casi, falliscono per questa incapacità.

Chi si impegna nella realizzazione delle stesse sovente non riesce a sintonizzare le proprie idee/energie con quelle degli altri perché questi ultimi scatenano continui ostacoli legati soprattutto a sentimenti non controllati e dimoranti nella non stima di chi ci sta a fianco.

Ecco come il fallimento di tante lodevoli iniziative arriva INATTESO e FRUSTRANTE ma INOPPUGNABILE e viene spiegato come un fatto NATURALE, addebitabile sempre all'altro!

Chi partecipa a INTERAZIONI SOCIALI condivide con i suoi interlocutori quello che succede in un determinato spazio-tempo.

Nessuno è responsabile di tutto perché se fosse possibile avere anche un minimo contributo da un'altra persona si potrebbero sempre raggiungere risultati inaspettati e insperati sempre nell'ottica di un benessere interiore nostro che trasmettiamo agli altri in termini di serenità e speranza e benessere interno della nostra associazione.

Questa premessa, era indispensabile per comprendere il "nostro FILO DI ARIANNA" ed il lavoro che si è fatto all'interno dei gruppi per poter fornire a ciascuno di noi la possibilità di essere quell'uno che fa la differenza nei conflitti che ci circondano. Essere quell'uno che sollecita l'altro o gli altri al rispetto delle regole condivise per non permettere che il conflitto sorgente sia soltanto foriero di scontri, ma al contrario sia quello di incontri.

SECONDA CONSIDERAZIONE

Nelle relazioni, mi permetto un aggettivo sicuramente limitativo, **MAGISTRALI** che abbiamo ascoltato, abbiamo scoperto l'importanza di **STARE NEL CONFLITTO** perché nel momento in cui “decidiamo” dobbiamo possedere la consapevolezza che **TAGLIAMO** qualcosa, quindi **DIVIDIAMO** e non **UNIAMO**.

Ecco, questo è il punto di partenza della consapevolezza che si può cambiare **METODO, CERCARE IL BANDOLO**.

Nei lavori di gruppo (nella limitatezza dei tempi e degli spazi) abbiamo cercato di **PROPORRE** un metodo minimale:

- Avete operato la prima scelta di scegliere il gruppo di interesse
- Avete condiviso **REGOLE, ANALISI, EMOZIONI E RELAZIONI**
- Avete lavorato in gruppo, imparando anche la grande parola che offrono i silenzi e l'ascolto, perché l'ascolto non si impara per tecnica comunicativa, ma **METTENDOCI MENTE E CUORE**.

TERZA CONSIDERAZIONE

Il sogno o più razionalmente l'obiettivo da perseguire è quello di rinnovare il modo di pensare **GAREGGIANDO NELLO STIMARSI A VICENDA!**

Credo che tutti noi, consapevolmente quando il conflitto ci attanaglia la gola, dovremmo avere la capacità di pensare che stando nel conflitto cresceremo.

Ognuno di noi ha bisogno dell'altro e se rispetto la sua libertà ed esercito con umiltà e mitezza - privato delle emozioni dannose – perché ho imparato ad analizzarle e comprenderle – avrò la forza di esprimere il mio punto di vista senza sfida, senza sottomissione o prevaricazione e andrò incontro alla **PARTECIPAZIONE**.

QUARTA CONSIDERAZIONE

Abbiamo proposto nei gruppi un lavoro da fare su noi stessi e volendo potremmo proporlo nelle associazioni di appartenenza nelle varie tipologie di conflitto che rappresentano la quotidianità.

Mi auguro abbiate notato che vi abbiamo guidati e riscoprire l'importanza che riveste **la scrittura del conflitto** come metodo da perseguire per poter fare la verifica del **contesto** in cui si svolge ed anche l'importanza della **giusta distanza** (Schopenhauer e i porcospini) e dell'osservazione **priva** dei sentimenti e colma delle **relazioni** così da sfociare nel **DIA-LOGO** e.... in esso, tutto diventa possibile!

Proporre questi argomenti in un convegno significa continuare gli approfondimenti nella formazione permanente C'è tantissima bibliografia e....

UN TRUCCO

Sappiate stare sulla FRONTIERA

*luogo di incontro e scontro, dimensione di conflittualità inevitabile
ma anche terreno fertile di apprendimento personale e relazionale*

il trucco è la giusta distanza e il desiderio/motivazione di essere apostoli di pace e riconciliazione!