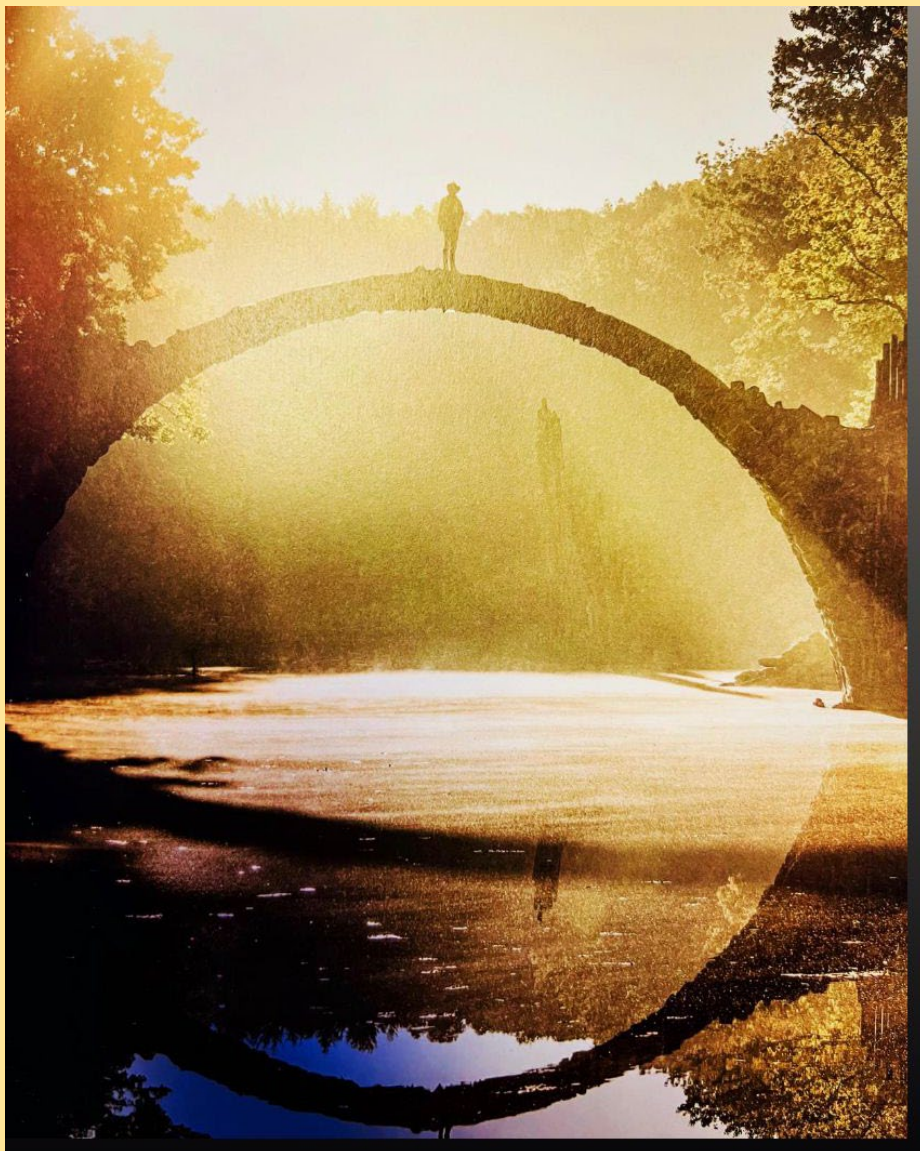




AREA ITALIANA ONLINE

Forum di dialogo tra i gruppi

**LA MIGLIORE GESTIONE
DEI COMPORTAMENTI
VIOLENTI E
DESTABILIZZANTI**

11 marzo 2024, h. 20.00

PARTI

Introduzione

Fonti

Comportamenti e conseguenze

Gestione

Prevenzione

INTRODUZIONE

Scopo di questa presentazione è sintetizzare nel modo più completo e tagliato sulle specificità delle riunioni online le indicazioni disponibili sul tema dei comportamenti violenti e destabilizzanti, nel tentativo di proporle nel modo più efficace e condiviso spunti e insegnamenti.

Fonti: è dedicata alla individuazione delle fonti di letteratura e di esperienza utili per rinvenire indicazioni e che sono dunque state poste alla base del lavoro.

Comportamenti e conseguenze: è dedicata all'individuazione di tutti i possibili comportamenti rientranti nel concetto di comportamenti violenti e destabilizzanti e delle conseguenze che producono.

Gestione: è dedicata all'individuazione di tutte le indicazioni sulle modalità di intervento e di gestione di tali comportamenti quando si verificano.

Prevenzione: è dedicata all'individuazione di tutte le indicazioni sulle possibilità di prevenire nel migliore dei modi l'assunzione e la diffusione nei gruppi di tali comportamenti.

FONTI

LETTERATURA

OPUSCOLO: Comportamenti violenti e destabilizzanti

TESTO BASE:

Atmosfera di recupero 13, 74, 78, 280

Equilibrio emotivo 54, 107, 280

FUNZIONA COME E PERCHÉ

Coscienza di gruppo 144, 222

Equilibrio 166

Pazienza 74

Comune benessere 133, 164, 221

Atmosfera di recupero 179

VIVERE PULITI

Crisi emotive e spirituali 121

Stabilità 205

Impegno 208

Spirito di servizio 268

ESPERIENZE

Esperienze di gruppo

Discussioni in gruppo

Discussioni in RDS

Discussioni in Area

Confronto con membri anziani

COMPORTAMENTI E CONSEGUENZE

Opuscolo sui comportamenti violenti e destabilizzanti

«Talvolta i gruppi incontrano difficoltà a mantenere un clima che consenta la condivisione del recupero tra i dipendenti. Questo opuscolo tratta una di queste difficoltà: un comportamento violento e destabilizzante nei gruppi NA. Le informazioni qui contenute sono volte ad aiutare i gruppi ad adempiere alla responsabilità di accogliere i membri evitando che una singola persona minacci la sicurezza dei partecipanti a una riunione».

Il primo paragrafo dell'opuscolo contiene **tre passaggi fondamentali**.

- **Clima di recupero:** i comportamenti in questione rilevano perché mettono in pericolo il clima di recupero all'interno del gruppo
- **Comportamenti violenti e destabilizzanti:** tali comportamenti sono caratterizzati da aspetti di violenza e di destabilizzazione.
- **Accoglienza e sicurezza:** rispetto a tali comportamenti il gruppo ha la specifica responsabilità di ripristinare un corretto clima di accoglienza e sicurezza per i partecipanti

CLIMA DI RECUPERO

I comportamenti violenti e destabilizzanti non sono **mai fatti individuali** o attinenti al rapporto **tra i membri** di volta in volta interessati.

Rilevano per l'intero gruppo perché attengono al **clima di recupero** in cui esso è immerso.

Rappresentano una rottura dell'**unità** del gruppo da cui dipende il **recupero individuale** di ciascun membro

Come da **prima** tradizione.

COMPORTAMENTI VIOLENTI

La violenza **non** è solo fisica. Per violenza infatti si intende qualunque indebito **uso della forza** da parte di una persona sull'altra e quella forza può essere anche di tipo **psicologico** o **morale**.

I comportamenti violenti sono dunque **sicuramente** un problema **anche** per le riunioni e i gruppi online.

Esempi di violenza **non** fisica:

- minacce
- prevaricazioni
- intimidazioni
- insulti e altre violenze verbali
- molestie sessuali o di altro tipo
- violazioni dell'anonimato
- atteggiamenti indebitamente giudicanti

COMPORTAMENTI DESTABILIZZANTI

Tutti i comportamenti violenti sono **destabilizzanti**. È vero anche il **contrario**?

La risposta sembra essere **negativa**. Sono emersi anche comportamenti sicuramente **non** violenti ma **recepiti** come destabilizzanti.

Esempi:

- predazione **emotiva**
- rapporti indebitamente «**esclusivi**»
- consapevole **violazione** delle **regole della riunione** e delle **decisioni della coscienza di gruppo**
- **monopolizzazione** dell'attenzione ed **esibizionismo**
- opinioni **soggettive** sul programma
- **allontanamento** dai principi
- sconfinamenti nella **politica** o nella **religione**
- **propaganda**

COMPORTAMENTI E ANZIANITÀ

I comportamenti violenti e destabilizzanti riguardano **spesso** membri entrati da poco in NA.

È però bene ricordare che possono riguardare, soprattutto nelle forme non violente, **anche** i membri anziani.

Forse ha senso richiamare la figura dei cd. **diaconi sanguinanti**, individuata dalla letteratura di AA (v. Dodici passi dodici tradizioni, p. 191 e ss.).

Anche nell'essere leader/anziano possono esserci modalità sbagliate: laddove si tende a governare anziché servire, ad affermare anziché a spiegare, ad enunciare posizioni personali o ad asserire non spiegate tradizioni («*si è sempre fatto così!*»), anziché argomentare dialetticamente facendo corretto riferimento alla letteratura e ai principi, sicuramente si realizzano alcuni dei comportamenti citati.

SICUREZZA E ACCOGLIENZA

Nel valutare questi comportamenti, e nel conseguente intervento, il gruppo **non** si intromette nel rapporto problematico tra due o più membri.

Agisce a tutela di **se stesso** e della propria **capacità** di essere e restare un luogo di **accoglienza** e **sicurezza** per ogni dipendente che lo voglia frequentare.

Se questo è il fine, non è sbagliato, nel rispetto del più comune principio di **precauzione**, parametrare misure e interventi alla sicurezza e all'accoglienza dei membri più bisognosi e meritevoli di protezione e tutela: i **nuovi venuti**.

Quel che è superabile agevolmente tra membri con una certa anzianità può non esserlo per qualcuno che è arrivato nelle stanze da poco.

E questo deve essere tenuto particolarmente presente alla luce del ruolo di «**porta di ingresso**» che le riunioni online hanno per molti dipendenti in **uso** e portatori di **riserve**, ancora non disposti a frequentare le stanze fisiche.

GESTIONE

Opuscolo sui comportamenti violenti e destabilizzanti

«Ci sono **differenti gradi** di comportamenti destabilizzanti e molte provocazioni non sono ... gravi come altre. In parecchi casi una situazione di disturbo non pesante **può essere gestita** in modo efficace dal **segretario** del gruppo, dal **moderatore** o da un **anziano** in grado di farlo. Questo opuscolo tratta le situazioni destabilizzanti che possono verificarsi **durante** lo svolgimento di una riunione. I comportamenti attuati **fuori** da una riunione, ad esempio molestie o atteggiamenti tali da ledere i membri più vulnerabili, possono nuocere anch'essi all'atmosfera di recupero di un gruppo. **Sebbene** tali argomenti non siano direttamente affrontati in questo opuscolo, la **capacità** di un gruppo di garantire confronti sereni e significativi gli permetterà di affrontare e gestire al meglio **ogni** situazione critica che possa verificarsi al suo interno. A volte i membri che cercano di gestire un comportamento destabilizzante provocano un disagio **altrettanto** pesante della situazione iniziale. Questi suggerimenti vengono forniti affinché i membri di un gruppo possano agire **insieme** per garantire il clima di recupero del gruppo stesso; **non** sono concepiti per consentire ad alcun membro di esercitare una qualsiasi **autorità** su qualunque altro membro».

PRINCIPI GENERALI 1/2

Livelli di gravità. Esistono diversi gradi di destabilizzazione: anche la reazione può avere diversi gradi e deve quindi essere individuato quello corretto.

Minimo indispensabile. In alcune circostanze è sufficiente l'azione del moderatore, del segretario o di un membro anziano, riservando la reazione – immediata o successiva – dell'intero gruppo, o di una parte di esso, ai casi più gravi.

Misura nella reazione. Chi interviene/gestisce un comportamento destabilizzante deve sempre tenere presente che anche la sua iniziativa ha un'inevitabile conseguenza destabilizzante: anche per questo deve sempre moderarla e limitarla allo stretto necessario, calibrandone al meglio modi e termini.

PRINCIPI GENERALI 2/2

Iniziativa del gruppo. L'iniziativa deve sempre restare un'azione a tutela del gruppo. La reazione a un comportamento destabilizzante non deve mai diventare un atto di autorità individuale di un membro sull'altro

Comportamenti fuori dalla riunione. Anche i comportamenti violenti e destabilizzanti fuori dalla riunione possono incidere sul clima di recupero individuale. I principi generali possono essere utilmente applicati anche in quei casi, soprattutto quando gli aspetti di destabilizzazione sono portati all'interno dei gruppi o delle rds.

ESEMPI CONCRETI DI INTERVENTO 1/3

Intervento del moderatore

Laddove non sia sufficiente un suo intervento estemporaneo e mitigatore, il moderatore può interrompere la riunione; annunciare una pausa di 5 minuti; chiedere silenzio e riflessione; proporre una preghiera della serenità. Lo scopo di tutte queste iniziative è rompere la situazione di frizione tra singoli e riportare la spiritualità in prospettiva di gruppo.

Avvicinamento.

In aggiunta è possibile immaginare che uno o più membri, preferibilmente anziani, avvicinino l'interessato rappresentandogli le conseguenze e la non accettabilità del suo comportamento. Modi, maniere e formazione (approccio individuale e in due o tre membri) devono essere attentamente calibrati, nell'ottica di garantire la migliore efficacia e comprensione dell'iniziativa. Tenzionalmente è sempre preferibile che l'iniziativa non sia autonoma, ma sempre valutata, seppure informalmente, a livello di gruppo.

ESEMPI CONCRETI DI INTERVENTO 2/3

Riunione di recupero ad hoc

Altra opzione praticabile è dedicare la successiva riunione spirituale a quanto avvenuto con lo scopo di sensibilizzare e responsabilizzare il più possibile il gruppo sul tema. Tuttavia, affinché la riunione non costituisca occasione di nuova destabilizzazione è necessario che oggetto della discussione non siano o non diventino in corso di riunione lo specifico fatto e il suo autore.

RDS o RDA

Altro possibile intervento è la decisione della coscienza di gruppo di dedicare una RDS a quanto è avvenuto. Oltre alle due finalità del precedente intervento, questo ha lo scopo di responsabilizzare il gruppo nell'individuazione e nell'attuazione di strategie condivise, oltre che nell'individuazione al suo interno delle personalità meglio votate a mediare e fermare i comportamenti. Analogamente, è possibile portare, con gli stessi fini, la questione alla RDA.

ESEMPI CONCRETI DI INTERVENTO 3/3

Estremi rimedi

Non si possono escludere casi più gravi in cui nessuno degli interventi esemplificati riesce ad avere successo. In tali situazioni è da valutare l'esclusione del membro dalla/e riunione/i per un certo periodo. Allo stesso modo, se la situazione implica un pericolo concreto per la sicurezza personale di uno o più membri (minacce concrete e reiterate, atti persecutori, molestie telefoniche reiterate, ecc.), è da valutare la richiesta di interventi esterni, in particolare delle forze dell'ordine. Un membro in questi casi estremi con il proprio comportamento rinuncia temporaneamente al suo diritto al recupero e all'anonimato. La gravità delle iniziative in questione consiglia comunque che le relative decisioni non siano mai individuali, ma per quanto possibile sempre condivise e valutate dal gruppo, o comunque tra più membri.

PREVENZIONE

IL RUOLO DELLE TRADIZIONI 1/2

I principi dell'opuscolo e del resto della letteratura, ma anche le esperienze raccolte e condivise **confluiscono**, nella questione in discussione, nella direzione di una **importanza centrale delle tradizioni**.

Da più di un punto di vista. Se le tradizioni sono ciò che **ordina** il **funzionamento** di ogni gruppo e di NA nel complesso:

- il comportamento destabilizzante per quell'ordine viola **sempre** una o più tradizioni;
- ristabilire l'ordine delle tradizioni deve costituire **sempre** l'obiettivo e il punto di riferimento di ogni intervento di gestione e correzione di quei comportamenti.

IL RUOLO DELLE TRADIZIONI 2/2

Sembra però esserci anche un **terzo** importante aspetto.

Una **solida** conoscenza delle tradizioni e una **diffusa** condivisione dell'importanza della loro messa in pratica appaiono anche la via migliore per **evitare** che si verifichino comportamenti violenti e destabilizzanti, prima che per gestirli e correggerli.

Peraltro, l'opzione di prevenire quanto più possibile il verificarsi di comportamenti violenti e destabilizzanti è sicuramente la **migliore e più conforme** a un funzionamento corretto del gruppo e di NA, perché **esclude o riduce comunque al minimo** ogni rischio per il clima di recupero.

Per questo non è forse sbagliato ritenere un vero e proprio **dovere** la prevenzione in capo ai gruppi, ai servitori e in definitiva a tutti i membri degli stessi.

TRADIZIONI RILEVANTI

1ª. Il nostro **comune benessere** dovrebbe venire **al primo posto**; il recupero individuale dipende dall'unità di NA.

3ª. L'**unico** requisito per essere membri è il **desiderio di smettere di usare**.

5ª. Ciascun gruppo non ha che un solo **fine primario: trasmettere il messaggio** al dipendente che soffre ancora.

10. Narcotici Anonimi **non ha opinioni** su questioni estranee, perciò il nome di NA non dovrebbe **mai** essere coinvolto in pubbliche controversie.

11. Lo stile delle nostre relazioni pubbliche è basato maggiormente sull'**attrazione** che sulla propaganda; noi abbiamo bisogno di mantenere sempre l'anonimato personale a livello di stampa radio e filmati.

12. L'anonimato è il fondamento spirituale di tutte le nostre tradizioni e ci ricorda di **anteporre sempre i principi alle individualità**.

SUGGERIMENTI DI PREVENZIONE 1/3

- Favorire una solida **preparazione dei moderatori** e degli altri servitori sulle tradizioni, sensibilizzandoli all'opportunità di un adeguato approfondimento e della frequenza a gruppi tematici
- Valutare l'organizzazione di **seminari di condivisione** tra i servitori sulla conduzione e sui corretti modi di intervento e gestione dei comportamenti violenti e destabilizzanti
- Promuovere l'**omogeneità della moderazione** e del servizio sugli aspetti rilevanti mediante individuazione di enunciati condivisi nelle parti relative ai comportamenti e alla protezione del clima di recupero

SUGGERIMENTI DI PREVENZIONE 2/3

- Svolgere espliciti **richiami e riferimenti alle tradizioni**, nel corso della conduzione, nei principali momenti in cui si applicano nella gestione delle riunioni e di quanto in esse accade
- Mantenere sempre, nel corso della conduzione, **attenzione all'applicazione delle tradizioni** segnalandone sempre la violazione **anche** nel caso di comportamenti minori che di per sé non siano violenti o destabilizzanti
- Organizzare più spesso **testimonianze sulle tradizioni** di anziani che vertano sul loro significato e sulla loro importanza per il recupero all'interno dei gruppi, nonché per il corretto funzionamento degli stessi
- Promuovere nel migliore dei modi nei confronti di tutti i partecipanti alle riunioni online **gruppi o riunioni dedicati alle tradizioni**, nel momento della settimana o in ogni altro opportuno momento durante le riunioni

SUGGERIMENTI DI PREVENZIONE 3/3

- Promuovere lo **studio e il confronto** sui comportamenti violenti e destabilizzanti nelle specificità che assumono nelle stanze online
- Valutare l'eventuale opportunità di promuovere un **opuscolo specificamente dedicato** al tema
- Valutare la ripresa dei cd. **inventari di gruppo** o di analoghe forme di confronto volte a consentire nei gruppi momenti di autocoscienza su eventuali malfunzionamenti e insufficienze nella trasmissione del messaggio e ad affrontare nel modo più sano disagi e non detti tra i membri
- Sensibilizzare al dovere di massima **tutela dell'anonimato dei nuovi venuti** e alla necessità di mantenerli orientati anzitutto alla relazione con il gruppo e protetti dalla stessa

“Buon senso, apertura mentale, confronto pacifico, informazioni precise, rispetto reciproco e salutare recupero personale permettono a un gruppo di affrontare efficacemente quasi tutto quello che può succedere”.

Il Manuale del Gruppo