

# IL RUOLO DEL FACILITATORE NEI GRUPPI DI MUTUO AIUTO PER IL LUTTO

ARNALDO PANGRAZZI

Formatore nell'ambito dell'auto-mutuo aiuto e autore di testi relativi al lutto e all'elaborazione della perdita; membro del Comitato di Coordinamento nazionale dei gruppi di auto-mutuo aiuto per il sostegno alle persone in lutto.

La persona chiave nell'impostazione, attivazione ed evoluzione di un gruppo è rappresentata dal facilitatore. C'è un ventaglio di termini, aventi sfumature e accezioni diverse, che lo definiscono, quali: animatore, coordinatore, responsabile, conduttore, presidente, guida, facilitatore eccetera.

L'uso del termine « facilitatore » possiede indubbi vantaggi in quanto ne denota la funzione specifica di favorire la relazione tra i membri e la crescita globale del gruppo.

Nell'ambito italiano il ruolo di facilitatore è generalmente assunto da un professionista (psicologo, psicoterapeuta, medico, educatore, sacerdote), mentre in quello americano, culla del movimento dei *support groups*, nella maggior parte dei casi, da persone che hanno vissuto direttamente la problematica giustificativa del gruppo.

Ci sono certamente vantaggi nell'affidare il gruppo a una figura professionale o esperta.

Innanzitutto, la sua presenza assicura maggiore obiettività nell'affrontare sentimenti e tematiche che investono da vicino gli altri membri del gruppo. Inoltre, i suoi interventi di esplorazione o mediazione possono educare i componenti ad apprendere e coltivare modalità efficaci di supporto reciproco e il suo contributo psicologico o pedagogico e i suoi *insights* sul processo luttuoso favoriscono l'evoluzione positiva della crescita grupppale.

Ci sono anche delle controindicazioni e dei pericoli nell'affidarsi a un esperto o professionista nella conduzione del gruppo.

Tra questi, come puntualizzato più tardi, c'è il rischio che i componenti assumano un atteggiamento di eccessiva dipendenza dal facilitatore e che ne rimangano sacrificate le potenzialità.

## 1. Fase iniziale: informazione e sensibilizzazione

Il facilitatore è, di solito, colui che si muove per la nascita di un gruppo, attraverso una varietà di contatti tesi a far decollare l'iniziativa e ad attirarvi le persone che ne hanno bisogno.

Predisporre, innanzitutto, un dépliant illustrativo che descrive gli scopi del gruppo, il luogo, l'orario, la frequenza degli incontri e altre informazioni pertinenti.

Successivamente cura la diffusione delle informazioni utilizzando una varietà di mezzi e strategie, quali:

- il passaparola;
- volantini per le chiese o segnalazione sui bollettini o fogli parrocchiali;
- annunci alle radio locali;
- inserzioni sui giornali;
- dépliant distribuiti negli ospedali, farmacie o uffici medici;
- poster nelle biblioteche comunali o centri culturali.

Talvolta, l'avvio di un gruppo è preceduto da una conferenza sul tema della perdita o del lutto, promossa a livello comunale, parrocchiale o istituzionale, per sensibilizzare e informare chi è interessato o bisognoso di questa forma di aiuto.

## 2. L'ambientazione del gruppo

Nel predisporre l'avvio di un gruppo, il facilitatore cerca i locali disponibili e ne cura la disposizione, cosciente che l'atmosfera che si crea rivesta vitale importanza nel promuovere la condivisione tra i partecipanti.

In generale, le sedie sono disposte a cerchio o a semicerchio per permettere a tutti di vedersi e di rapportarsi in un clima di uguaglianza.

L'impostazione dello spazio suggerisce lo stile di gruppo, che non è didattico o accademico, ma partecipativo.

In alcuni luoghi, il momento dell'accoglienza è accompagnato da una tazza di tè o da qualche bevanda, perché ragioni che lo hanno fatto sorgere, condivide qualcosa di sé, quindi invita i convenuti a presentarsi e a comunicare qualcosa dei propri vissuti e delle proprie aspettative.

La presentazione dei partecipanti è un momento di grande impatto e importanza, in quanto aiuta a sciogliere il ghiaccio e a comprendere tasselli delle storie umane nascoste dietro i volti dei presenti. Questa conoscenza iniziale diventa la piattaforma su cui costruire le tappe successive di scambi più approfonditi.

Il gruppo diventa luogo di narrazione del proprio vissuto, contesto da cui ricevere supporto e comprensione, scuola di vita da cui imparare lezioni preziose sul modo di gestire i sentimenti, i bisogni e le sfide prodotte dalle perdite.

Il facilitatore, dopo l'introduzione iniziale, richiama alcuni benefici del gruppo, quali:

- l'ascolto reciproco e la disponibilità a rivelarsi;
- la comunicazione orizzontale tra pari;
- la consapevolezza che altri hanno sentimenti e problemi analoghi ai propri;
- la caduta delle difese psicologiche, alla luce delle sofferenze che accomunano i partecipanti;
- lo scambio e il confronto sui diversi modi di vivere il cordoglio;
- il crescente senso di appartenenza e amicizia che gli incontri promuovono;
- l'opportunità di consolidare la fiducia personale attraverso lo sviluppo di atteggiamenti costruttivi.

In momenti opportuni il facilitatore trasmette alcune norme da tenere presenti per un cammino positivo del gruppo, tra cui:

- iniziare puntualmente gli incontri, per non abituarsi a cronici ritardi;
- parlare uno per volta;
- mantenere la confidenzialità su quanto condiviso nel gruppo;
- personalizzare i contributi: « La mia esperienza... », « Io mi sono sentito... », invece di generalizzare: « Tutti abbiano sofferto... »;
- condividere la propria esperienza, invece di dare consigli;
- rispettare la varietà di atteggiamenti assunti nel cordoglio, senza assolutizzare un modello, come ad esempio asserire che il modo migliore di testimoniare l'affetto per il defunto è quello di recarsi spesso al cimitero.

#### **4. Abilità del facilitatore**

Facilitatori non si nasce, ma si diventa.

Le qualità auspicabili in chi dirige un gruppo di mutuo aiuto, sono:

- un sentito interesse per il problema delle perdite;
- la disponibilità a farsi carico dell'iniziativa;
- la capacità di accoglienza e di ascolto dei partecipanti;
- un'adeguata conoscenza della fenomenologia e delle dinamiche del gruppo;
- una buona familiarità con le tematiche luttuose e i processi che favoriscono la guarigione;
- la capacità di promuovere l'interazione positiva tra i membri;
- una buona dose di umiltà e tenacia nel far fronte ai momenti delicati e/o difficili del gruppo.

#### **5. Lo sviluppo del gruppo**

Ogni gruppo ha la sua storia specifica, le sue dinamiche, le sue modalità interattive.

I fattori determinanti della sua evoluzione sono costituiti dal ruolo esercitato dal facilitatore e dal grado di apertura e coinvolgimento dei componenti.

Alla prima fase di introduzione e conoscenza reciproca, accompagnata spesso dall'esplicitazione delle finalità del gruppo e da alcune norme cui attenersi, segue quella della condivisione. Nella misura in cui gli incontri settimanali o quindicinali permettono ai convenuti di dare voce al proprio cordoglio, verbalizzare i sentimenti, esporre problemi o difficoltà incontrati, segnalare aree di crescita o processi di maturazione, il mutuo aiuto diventa spazio per la graduale guarigione del cuore e della mente.

Ogni componente del gruppo rivela atteggiamenti diversi:

c'è chi ha bisogno di parlare molto e chi preferisce ascoltare e osservare, chi trasmette speranza e chi pessimismo, chi dalla vita non sembra esigere molto e chi pretende tutto, chi piange e chi ride, chi vive solo di ricordi e chi inizia a fare progetti, chi verbalizza solo sentimenti di sconforto e chi è capace di gratitudine.

C'è chi, anche dopo due o tre incontri soltanto, ha compreso sufficientemente le dinamiche del lutto ed è in grado di continuare da solo il cammino, chi lo frequenta fino a quando gli è necessario e chi invece diventa dipendente dal gruppo e sente che non può rinunciarvi e allontanarsi.

Il ruolo del facilitatore è quello di far sì che le persone possano esprimersi e confrontarsi, senza rivolgersi costantemente a lui, ma interagendo tra loro.

Qualora qualcuno tendesse a fornire a un altro componente in crisi una pioggia di consigli, il facilitatore interviene per invitare a condividere la propria esperienza, non a impartire facili soluzioni. Dove un partecipante assumesse un eccessivo protagonismo, interviene per affermarne il contributo, ma anche per delimitarne diplomaticamente lo spazio, dando la parola ai più timidi o restii a esporsi; lì dove qualcuno avesse l'inclinazione a cambiare argomento o a distrarre i partecipanti con domande inopportune, si adopera per riportare l'attenzione su aspetti solo accennati, ma non adeguatamente trattati.

Il suo apporto non intende mortificare, ma educare a vivere bene l'esperienza di gruppo esaltandone le potenzialità attraverso il rispetto di ogni persona, l'uso positivo del tempo, l'adesione ad alcune norme, al fine di renderlo un luogo di apprendimento e di crescita.

## **6. Ruoli assunti dal facilitatore**

Il facilitatore può assumere una varietà di ruoli o funzioni all'interno del gruppo.

L'assunzione di questi ruoli dipende dal carattere della persona, dalla formazione conseguita, dall'apprendimento interiorizzato.

C'è un facilitatore portato a centrarsi sugli obiettivi e sui compiti del gruppo, che interpreta uno stile di conduzione organizzato, efficiente e attento a realizzarne le finalità.

C'è un altro facilitatore che è più attento alle persone, ai loro vissuti e stati d'animo e si adopera perché guadagnino fiducia in se stesse e le incoraggia a esprimersi e a condividere le loro sofferenze, risorse e speranze. Il suo stile di conduzione è più relazionale e attento al processo e alle dinamiche interne.

Un'efficace conduzione di gruppo comporta l'integrazione e il saggio equilibrio tra queste due dimensioni, vale a dire l'attenzione sia ai compiti da svolgere che alle relazioni da coltivare, sapendo discernere su quale aspetto soffermarsi nelle diverse tappe dell'evoluzione del gruppo.

È possibile, inoltre, parlare da una parte di uno stile di guida del gruppo *autoritario e accentratore*, dall'altra di uno stile *democratico e orientato* alla collaborazione.

Lo stile autoritario si manifesta nella tendenza del facilitatore ad assumere un approccio direttivo, dando un'impronta di forte protagonismo nel prendere le decisioni, controllare il processo, dogmatizzare la percezione delle cose.

Lo stile democratico, invece, privilegia l'approccio relazionale, fa leva sul lavoro comune, si consulta nelle decisioni, è flessibile, promuove la partecipazione di ognuno, persegue la verità delle cose in una comunione di intenti.

In qualche occasione, lo stile direttivo può rivelarsi efficace e produttivo; in generale, però, lo stile democratico risulta più idoneo a promuovere la partecipazione, il rispetto reciproco, l'amicizia e la corresponsabilità di tutti nel conseguire le finalità del gruppo.

Fatte queste debite distinzioni e ritornando ai ruoli potenzialmente assunti dal facilitatore, questi si possono classificare attorno a due matrici: i ruoli funzionali e i ruoli relazionali.

*I ruoli funzionali* hanno attinenza con i compiti da svolgere che sono propri del facilitatore e riguardano:

- dare inizio all'incontro;
- offrire informazioni utili ai presenti;
- coordinare gli interventi;

- sintetizzare gli elementi emersi;
- concludere l'incontro.

*I ruoli relazionali* mirano a incentivare l'interazione tra i membri e possono essere svolti dal facilitatore, ma anche dai membri del gruppo particolarmente sensibili e attenti alle dinamiche relazionali.

I ruoli relazionali di particolare rilievo comportano l'abilità di:

- empatizzare e/o trasmettere comprensione verso i vissuti delle persone;
- stimolare la partecipazione dei presenti;
- educare all'ascolto, al rispetto reciproco, alla valorizzazione delle differenze;
- focalizzare l'attenzione, specie quando si manifestano

tendenze alla dispersione;

- promuovere la riflessione e l'introspezione su esperienze o stati d'animo che richiedono un approfondimento;
- sottolineare nuove intuizioni o segni di crescita dei partecipanti;
- stabilire i limiti, soprattutto quando emerge il pericolo di eccessivi protagonismi o dello sconfinamento in altri temi;
- armonizzare i contributi.

Nella misura in cui il facilitatore interpreta ruoli o esercita interventi che potenziano il coinvolgimento e la coesione tra i membri, il gruppo diventa fecondo. Riscontri positivi dei suoi benefici effetti sono l'entusiasmo e il desiderio di ritornare, l'atmosfera di vicinanza e fiducia tra i membri, la distribuzione di compiti specifici in base alle attitudini personali, il contatto informale che fa seguito agli incontri.

## **7. Problematiche ricorrenti nella vita del gruppo**

Il gruppo è un fenomeno sociale e, come tale, esprime le potenzialità e i limiti che lo caratterizzano. Tra le problematiche ricorrenti nei gruppi di mutuo aiuto si annoverano quelle prese in esame qui di seguito.

*La presenza di un numero o troppo esiguo o eccessivo di partecipanti.* Un numero troppo ridotto di persone (tre o quattro) può condurre alla stagnazione, legata alla ripetitività di esperienze e testimonianze. Si cerca di rimediare a questo problema moltiplicando i contatti informali e il passaparola per incentivare l'adesione al gruppo di altre persone, provate da una perdita, ma esitanti a fare questo passo.

Dinanzi all'altra sfida, concernente un numero elevato di partecipanti, oltre diciassette-venti unità, la soluzione risiede nella creatività del facilitatore, chiamato a dinamizzare lo scambio alternando momenti di riflessione guidata in sottogruppi (tre o quattro persone) con altri di condivisione in assemblea.

*La presenza di persone emozionalmente bloccate.* Il gruppo non è in grado di rispondere a tutti i bisogni. Per prevenire o arginare il rischio che vi aderiscano persone problematiche (con squilibri, fissazioni, depressioni acute, dipendenze dall'alcol...), alcuni facilitatori hanno adottato la prassi di un'intervista preliminare. Questo filtro permette di orientare le persone problematiche verso forme di aiuto più professionali.

Dove questa prassi non potesse essere adottata e il facilitatore si ritrovasse con casi delicati nel gruppo, spetta a lui il compito di un dialogo personale con queste persone al fine di esplorare modalità più appropriate di sostegno.

*L'eccessivo controllo o monopolizzazione del gruppo da parte di uno dei partecipanti, con il rischio di generare tensione, scontentezza o ritiro da parte di altri.* Per ridimensionare l'eccessivo bisogno di interventismo di queste persone, il conduttore manifesta la sua autorevolezza, definendone diplomaticamente i limiti, ad esempio dicendo:

« Penso che X abbia già espresso la sua opinione in materia, per cui diamo spazio ad altri, che non hanno ancora avuto modo di esprimersi... ».

*Il rischio di psicoanalizzare o spiritualizzare gli scambi.*

Nella prima trappola rischia di incorrere il facilitatore stesso, specie se psicologo o psicoterapeuta. Nel condurre la dinamica, potrebbe essere condizionato dalla sua formazione professionale e lasciarsi trascinare dando un indirizzo terapeutico più che educativo-relazionale al mutuo aiuto.

Il pericolo di spiritualizzare gli incontri sorge quando il conduttore o i soggetti del gruppo, spinti da una forte impronta religiosa, sono portati a far leva e, talvolta, ad assolutizzare l'apporto religioso, relativizzando l'apporto di altre risorse umane, psicologiche e relazionali.

Senza nulla togliere alla valenza delle risorse religiose, occorre rispettare le diverse sensibilità dei presenti valorizzando la varietà di ambiti – emotivo, mentale, fisico – entro cui le persone possono trovare conforto e supporto nell'elaborazione del lutto.

*La superficialità degli scambi.* Esiste il rischio che il gruppo si trasformi in una discussione da salotto, specie da parte dei vecchi partecipanti che si lasciano prendere dalla tentazione di trascorrere il tempo discorrendo di cose frivole o superficiali.

Questo tipo di scambio delude le attese di chi era venuto sperando di trovarvi ispirazione e giovamento e affrontare meglio il proprio lutto.

Il taglio eccessivamente sociale che prendono alcuni gruppi di mutuo aiuto potrebbe vanificare gli scopi per cui sono sorti. Se è vero che un indirizzo più leggero e scherzoso potrebbe denotare la graduale guarigione dei componenti, dall'altro questi si comportano come se avessero dimenticato i propri difficili inizi, ignorando gli stati d'animo di chi vive un'altra stagione del lutto.

Questo è evidente nei palesi atteggiamenti paternalistici verso i nuovi arrivati, sommersi spesso da una litania di rassicurazioni e consigli da parte dei membri più stagionati.

Il facilitatore, consapevole di questa dinamica, riconduce l'attenzione sui temi più urgenti e meno evasivi e valuta, anche informalmente, se non sia giunto il momento per alcuni di lasciare il nido, continuando a mantenere i contatti e l'amicizia fuori del gruppo.

Possono proseguire coloro che si riconoscono come guaritori feriti e vivono la permanenza nel gruppo come una missione. Avendone sperimentato il beneficio, vi rimangono per affiancare altri nel cammino verso la speranza e la graduale guarigione e preparandosi a divenire facilitatori di un altro gruppo.

*La cronica dipendenza dal gruppo.* Come precedentemente accennato, ci sono coloro che hanno ricevuto così tanto dal gruppo, che non possono nemmeno pensare di lasciarlo. Sarebbe un altro lutto, un'altra tragedia. Lo frequentano per anni, anche se non hanno molto con cui contribuire né molto da attingere. In qualche modo lo usano come una stampella su cui appoggiarsi per sopravvivere.

L'insicurezza o la mancanza di fiducia in se stessi tramanda all'infinito l'ora di dirsi addio per spiccare il volo verso il futuro. Il facilitatore, quando avverte mature le condizioni perché le persone proseguano il cammino da sole, introduce il valore e la pedagogia del congedo.

Talvolta incoraggia la *formalizzazione dell'addio*, stimolando chi sta per lasciare il gruppo a comunicare riflessioni e sentimenti sull'esperienza vissuta.

Opportunità sociali, culturali, religiose, ricreative permetteranno a molti di rivedersi.

*Il rischio della routine e della sterilità.* In alcuni gruppi subentra il rischio della ripetitività, che impoverisce la riflessione sul patrimonio di sapienza che ogni esperienza, anche luttuosa, racchiude. La sterilità si combatte alimentando la creatività e inventando modi diversi di affrontare argomenti già abbozzati o trattati precedentemente.

La Bibbia è un libro antico, ma sempre nuovo, se si accostano le storie e i personaggi con sensibilità o prospettive sempre nuove.

Le lettere dell'alfabeto sono solo poco più di venti, ma componendole in migliaia di modi diversi si dà forma alla comunicazione, si producono i libri, si scrivono i giornali.

Così è nel gruppo di mutuo aiuto: lo si rende stimolante diversificando le modalità di autopresentazione, talvolta soffermandosi ad analizzare in maggiore profondità un sentimento (ad esempio la tristezza o il senso di colpa o la rabbia...) o focalizzando l'attenzione su una determinata tematica (i rapporti in famiglia o con gli altri, la sfida a perdonare o a perdonarsi, l'arte di prendersi cura di sé e l'autostima, le risorse umane e spirituali nel lutto, come affrontare le feste o le

ricorrenze significative) o servendosi di racconti, quali metafore di una sana elaborazione del cordoglio.

Nella misura in cui si scoprono linguaggi nuovi o metodi diversi per addentrarsi nell'esperienza dei partecipanti, il gruppo mantiene la sua vitalità e offre spunti per dilatare i propri orizzonti, approfondire la conoscenza di sé, scoprire nuovi percorsi per uscire dal labirinto del dolore.

## **8. Il facilitatore, potenziale ostacolo**

Ai rischi precedenti è doveroso aggiungere quelli talvolta provocati dal facilitatore, che riguardano:

- un forte bisogno di controllo sull'evoluzione del gruppo, attraverso un approccio centralizzato e direttivo, che rischia di penalizzare la spontaneità e creatività del processo;

- la tendenza a considerare il gruppo come propria creatura, che non è stata solo partorita e allattata, ma che ha bisogno di costante protezione. Di conseguenza, non ne affida la guida ad altri, perché ne teme un cambio di identità; per cui basta un contrattempo, un problema di salute, un disagio professionale, un ingorgo nel traffico, per sospendere la riunione, perché nessuno si sente all'altezza di portare avanti l'interazione;

- la possibilità che sorga un conflitto tra il facilitatore e un membro del gruppo, che si risolve nella formazione di sottogruppi alleati con l'uno o con l'altro, o nella fuoriuscita del « ribelle » dal nucleo.

In casi estremi, può accadere che il facilitatore di un gruppo di mutuo aiuto, consumato dall'ambizione o dall'autoreferenzialità, finisca con il decretare l'agonia e la morte del gruppo.

## **9. L'evoluzione del gruppo**

Il gruppo ha i suoi ritmi e le sue stagioni; non punta sulla permanenza, ma sull'elasticità e flessibilità nel rispondere ai bisogni, per cui c'è chi va e chi viene, chi inizia e chi termina.

Chi lascia porta con sé il beneficio di nuove amicizie, di lezioni preziose per la vita, di momenti significativi condivisi, che hanno contribuito a risanarne il cuore e a cicatrizzarne le ferite.

Chi entra concorre a rinnovarlo, a iniettarvi nuova linfa, a giustificarne le finalità.

Il gruppo non è a servizio del facilitatore, ma esiste per esaudire necessità altrimenti disattese e nella misura in cui realizza questo mandato incide sulla realtà interna ed esterna degli aderenti.

Il ruolo del facilitatore risulta estremamente significativo nelle tappe iniziali di organizzazione e strutturazione del gruppo, nel modellare uno stile di accoglienza e interazione, che diventa guida e riferimento per i componenti.

Man mano che i partecipanti intrecciano rapporti di mutuo sostegno e sano confronto, la sua presenza diventa più sfumata e meno evidente.

La sua osservazione lo orienta a individuare persone che dimostrano particolari capacità e attitudini per l'empatia, l'ascolto e l'interazione efficace. Oltre a riconoscerne il contributo positivo, il facilitatore ne coltiva le potenzialità proponendo loro un maggiore inserimento nel gruppo, anche nel ruolo di suoi diretti collaboratori. Nella misura in cui cresce la loro fiducia ed esse sono in grado di effettuare interventi efficaci, il facilitatore gradualmente si ritira affidando loro l'animazione del gruppo e mantenendosi nel ruolo di consulente.

## **BIBLIOGRAFIA**

Articolo tratto dal libro "I giorni rinascono dai giorni"

*Condividere la perdita di una persona cara in un gruppo di auto-mutuo aiuto*

*A cura di Livia Crozzoli Aite e Roberto Mander*

[www.gruppoeventi.it](http://www.gruppoeventi.it)