

**SCUOLA POST-UNIVERSITARIA DI IPNOSI CLINICA
SPERIMENTALE**

**CENTRO ITALIANO DI IPNOSI CLINICO SPERIMENTALE
C.I.I.C.S.
ISTITUTO FRANCO GRANONE**

**CORSO BASE DI IPNOSI CLINICA E COMUNICAZIONE
IPNOTICA**

Anno 2014

**LA FENOMENOLOGIA DELL'IPNOSI
IN UNA PROSPETTIVA LAVORATIVA**

**CANDIDATO:
Gabriela Ciobanu**

**RELATORE:
Dott. Foppiani Ennio**

SOMMARIO

Introduzione.....	4
Cap.1 Ipnosi e trasformazione.....	6
Come padroneggiare l'ipnosi.....	7
Silenzio e rilassamento.....	7
Cap.2 Il benessere organizzativo	9
Metodologia del benessere organizzativo...	12
Gli indicatori di benessere organizzativo...	14
Cap.3 Capacità di attivare le proprie risorse con l'ipnosi e l'autoipnosi.....	15
Conclusioni.....	17
Bibliografia	19
Allegato	20



Colonna senza fine

La semplicità è la complessità risolta (La simplicité est la complexité résolue) Constantin Brancusi – scultore romeno 1876-1957



INTRODUZIONE

La professione infermieristica è proiettata verso un elevato livello di responsabilità e competenze che richiedono l'acquisizione di nuovi strumenti per gestire al meglio l'assistenza alla persona.

Contenere e limitare i fattori generatori di stress nel contesto lavorativo, aiuta ad un erogazione di interventi assistenziali di particolare efficacia rendendo beneficiari i pazienti, e permettendo agli operatori di ottenere risultati specifici importanti, ma anche dei vantaggi economici e sociali per tutti.

Le situazioni vissute quotidianamente dagli infermieri e dei operatori socio-sanitari insieme ad molti altri fattori, costituiscono e determinano il benessere o il clima organizzativo all'interno dei contesti lavorativi. Tutti coloro che si occupano di organizzazione e

di gestione delle risorse umane sanno che un'organizzazione , per essere efficace e produttiva , deve essere in grado di promuovere e mantenere un adeguato livello di benessere fisico e psicologico di coloro che sono i veri protagonisti della crescita e dell'evoluzione dell'organizzazione stessa.

La breve esperienza impostata in modo non strutturato e informale sviluppata nel proprio contesto lavorativo ha creato la possibilità di significative riflessioni.

L'accesso alla formazione sull'ipnosi, per infermieri e una grande opportunità di creare nuovi strumenti di lavoro di tipo relazionale da utilizzare sia all'interno della relazione di aiuto che nella relazione con l'equipe.



CAPITOLO I

IPNOSI E TRASFORMAZIONE

Il più autorevole esperto italiano, Franco Granone, definisce l'ipnosi “ la possibilità di indurre in un soggetto un particolare stato psicofisico che permette di influire sulle condizioni psichiche, somatiche e viscerali del soggetto stesso, per mezzo del rapporto creatosi tra questi e l'ipnotizzatore per mezzo di monoideismi plastici¹”. La possibilità quindi di indurre volontariamente la trance ad un'altra persona.

L'ipnosi è un modo di comunicare, una dimensione di vita che investe tutta la persona e proietta i suoi benefici effetti in tutte le direzioni e su tutti gli aspetti del comportamento umano². L'ipnosi non è una pratica misteriosa rigorosamente confinata nello studio del terapeuta.

¹ Franco Granone, *Trattato di ipnosi, vol.1*, UTET, 2009, p.3

² R.Bandler, J.Grinder, *Ipnosi e trasformazione. La programmazione neurolinguistica e la struttura dell'ipnosi*, Casa Editrice Astrolabio, p.8

COME PADRONEGGIARE L'IPNOSI

Per padroneggiare l'ipnosi , occorre aver presente alcuni accorgimenti. E' necessario avere ben chiaro e ben definito l'obiettivo da raggiungere: qual è l'idea che deve esprimersi plasticamente, ossia qual è il comportamento da realizzare e quale è la rappresentazione mentale che la definisce in maniera adeguata. L'idea da realizzare deve essere fatta propria dal soggetto con cui si opera perché possa attivarsi il dinamismo atteso. Perché la rappresentazione mentale possa essere espressa in termini fisici e/o di comportamento deve essere “carica della valenza giusta” (motivazione, aspettative, orientamento attenzione). E ancora altro accorgimento, è che, ovviamente, l'azione definita dall'obiettivo deve essere di possibile realizzazione per il soggetto in virtù della sua costituzione psicofisica e delle sue potenzialità di apprendimento.³

SILENZIO E RILASSAMENTO

La pratica delle ultime generazioni di ipnotisti, pur sapendo come l'ipnosi sia una cosa diversa del sonno, usano iniziare il soggetto

³ A.M.Lapenta, M.Somma, G.Tirone, M.Tosello, E.Casiglia, A.M.Rossi, *Ipnosi sperimentale e clinica*, Ed. Artistica Bassano, 2006, P.66

all'ipnosi attraverso l'impiego di tecniche di rilassamento. Tale modalità ha la sua importanza e la sua giustificazione. La rappresentazione mentale, l'immagine mentale, il pensiero sono una forza. E lo sono in particolare se esprimono in maniera focalizzata l'energia della coscienza.

La coscienza e la presenza al pensiero è l'azione in embrione; e più il pensiero è circoscritto, preciso, unico, carico di significato, più è ricco di forza interna per il manifestarsi della coscienza. Perché l'ipnosi o l'autoipnosi possa essere realizzata deve essere chiaro all'operatore qual è il pensiero realmente efficace. Il pensiero nervoso, incerto, agitato, distratto, senza chiarezza, che scivola da un contenuto all'altro, non guidato, è un pensiero povero di energia realizzatrice.

La rappresentazione mentale deve essere affermativa, decisa, chiara nella sua finalità.

Il pensiero esprime la sua potenza quando è unico ad occupare la mente. Quando è unico obiettivo da raggiungere e tutta l'energia mentale è orientata ad esso, il pensiero si fa plastico, creativo.

La focalizzazione dell'attenzione è attiva quando è libera da passioni, emozioni e sentimenti fuorvianti quali sono la paura, la preoccupazione nella riuscita, il desiderio.

La rappresentazione mentale trova la sua massima espressione in uno stato equilibrato della mente.

Si comprende facilmente come un “ambiente mentale equilibrato” sia sinonimo di rilassamento, di tranquillità e pace interiore.

Il rilassamento fisico è l'introduzione al silenzio interiore. E nel silenzio della mente che la rappresentazione mentale, l'immagine, il pensiero esprime la totalità della sua energia.

Il silenzio è non soltanto assenza di rumori esterni , ma assenza di giudizio e passività attenta.

CAPITOLO 2

IL BENESSERE ORGANIZZATIVO



Con il termine di benessere organizzativo si intende l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che

animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative.

- L'organizzazione può considerarsi in buona salute se:
- allestisce un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente. Per ambiente salubre si intende un ambiente che garantisca le fondamentali regole di igiene; confortevole e accogliente fa riferimento ad aspetti di funzionalità – in rapporto sia alle esigenze lavorative che a quelle dei lavoratori e/o clienti, di gradevolezza estetica e di cura dell'aspetto dell'ambiente;
- pone obiettivi espliciti e chiari ed è coerente tra enunciati e prassi operative;
- riconosce e valorizza le competenze e gli apporti dei dipendenti e stimola nuove potenzialità. Si fa riferimento al fatto che vengano riconosciute le caratteristiche individuali e le diversità degli apporti: ponendo al singolo richieste congrue rispetto a quello che lui è (ruolo, competenze, qualifiche) e fa, facilitando l'espressione del saper fare in tutte le sue potenzialità (tecnico-professionali, trasversali e sociali);

riconoscendo reciprocità degli scambi: attribuendo un corrispettivo per quanto si riceve (economico, visibilità sociale, ecc.); promuovendo lo sviluppo del saper fare con : aggiornamento, condivisione e circolazione delle conoscenze, ecc;

- ascolta le istanze dei dipendenti . L'organizzazione considera le richieste e le proposte dei dipendenti come elementi che contribuiscono al miglioramento dei processi organizzativi e che vengono pertanto tenute in considerazione nei principali processi decisionali di definizione obiettivi, organizzazione lavoro, definizione regole, ecc.;
- stimola un ambiente relazionale. Si fa riferimento alla qualità della comunicazione e allo stile di lavoro sia a livello orizzontale che verticale;
- assicura scorrevolezza operativa, rapidità di decisione, supporta l'azione verso gli obiettivi . Si fa riferimento al fatto che viene assicurata la fluidità operativa della vita lavorativa: i problemi vengono affrontati con l'intenzione di superarli, non si creano falsi problemi che rallentano il lavoro, prevale la sensazione che si procede verso gli obiettivi comuni, anche a partire dalle situazioni problematiche;

- stimola nei dipendenti il senso di utilità sociale contribuendo a dare un senso alla giornata lavorativa dei singoli e al loro sentimento di contribuire ai risultati comuni. Viene inoltre salvaguardato il rapporto funzionale tra l'attività dei singoli e gli obiettivi aziendali.⁴

METODOLOGIA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO



Il benessere organizzativo deve strutturarsi sulla base di osservazioni e/o interventi in ambiti multidisciplinari i quali spaziano dai vari fattori ambientali, fisici (legati cioè alla singola persona) e sociali (che coinvolgono, cioè, il complesso di relazioni che il lavoratore ha sia nella sua situazione lavorativa che in quella legata alla sfera degli interessi sia personali che affettivi). L'analisi pertanto deve focalizzarsi su questi principali fattori di intervento, osservando quelle che sono le principali categorie di reazione del lavoratore alla vita aziendale nonché ad eventuali cambiamenti. Uno dei primi

⁴ Quaglino, G.P., Mander, M., I climi organizzativi, Il Mulino, Bologna, 1986

fattori è lo *stress*. Sorvolando sulla descrizione che quest'ultimo ha nel campo della medicina, possiamo definirlo in questo modo: "Lo stress rappresenta la "pressione" di eventi psicologici che causano, nell'organismo, una reazione generale di adattamento agli stessi". Oltre ad un "evento psicologico" possiamo estendere questa definizione anche come la reazione ad un semplice fattore di cambiamento, interno od esterno. Lo stress è un fenomeno soggettivo, in quanto ognuno percepisce e reagisce a possibili *stressors*, ovvero situazioni percepite potenzialmente stressanti. Il termine generico stress viene distinto in *distress*, come stress "negativo" e disadattativo, che può condurre anche a reazioni patologiche, ed in *eustress* come stress "positivo", che deriva dall'attivazione ed energia che gli impegni derivanti dalle pressioni ambientali stimolano nel soggetto. Oltre però ad osservare come la persona sia in grado o meno di gestire e di affrontare situazioni stressanti, l'analisi deve spostarsi anche sul "come" certi ambienti lavorativi possano provocare o alleviare stati di disagio e di forte pressione⁵. L'approccio ottimale, relativamente a questo tipo di analisi, consiste nell'individuare determinate aree di intervento: una diretta al singolo, una diretta all'organizzazione, una diretta al binomio organizzazione-individuo,

⁵ <http://www.diritto.it/docs/33158-motivazioni-ed-indicatori-di-benessere-organizzativo?page=2>

inteso come l'insieme delle relazioni personali volte a favorire gruppi di lavoro.

L'approccio alla singola persona consente di potenziare le risorse individuali necessarie ad affrontare con maggiore efficacia le situazioni ritenute stressanti.

GLI INDICATORI DI "BENESSERE ORGANIZZATIVO"

Elemento osservato	Significato
Senso di appartenenza.	Dà indicazione di soddisfazione per sentirsi parte di un <i>team</i> e ne condivide la <i>mission</i> .
Voglia di impegnarsi per l'organizzazione.	Desiderio di lavorare per l'organizzazione, anche oltre il richiesto, voglia di fare il più possibile e di riqualificarsi, se richiesto, nell'organizzazione.
Voglia di andare al lavoro.	Piacere quotidiano piacere nel recarsi al lavoro, "nessun senso di peso" nel recarsi il giorno al lavoro.
Elevato coinvolgimento.	Sensazione di essere importanti per l'azienda; di essere stimati e tenuti in considerazione.
Speranza di poter cambiare le condizioni negative attuali.	Fiducia nelle proprie possibilità di poter suggerire o contribuire con il <i>management</i> per superare criticità osservate.
Rapporto tra vita lavorativa e privata.	Compatibilità tra gli impegni di lavoro e il tempo richiesto dalla propria vita privata (esigenze familiari, studio, hobbies, etc.).
Relazioni interpersonali.	Ottimo rapporto con i colleghi, caratterizzato dal buon andamento dei rapporti lavorativi, ma anche da una buona relazione extralavorativa (amicizia, cordialità, condivisione dei <i>coffe-break</i> e delle pause pranzo, etc.)
Valore della gerarchia.	Condivisione del ruolo che intercorre tra superiorità gerarchiche e subordinati e dei valori generali espressi dall'organizzazione.
Immagine del complesso dell'organizzazione.	Fiducia nelle capacità realizzatrice dell'organizzazione, dell'efficacia e dell'efficienza della sua azione.

*"E se diventi farfalla nessuno pensa più a ciò che è stato quando strisciavi
per terra e non volevi le ali."*

Alda Merini

CAPITOLO 3

CAPACITÀ DI ATTIVARE LE PROPRIE RISORSE CON L'IPNOSI E L'AUTOIPNOSI



L'interesse degli sportivi e non solo, verso l'aspetto psicologico della performance si è fatto più grande da quando si è riconosciuto che, oltre che dalla preparazione fisica, le prestazioni dell'atleta dipendono dallo stato mentale con il quale egli affronta tanto l'allenamento vale ugualmente per varie attività, quanto il momento della gara. La condizione ideale è spesso descritta come uno stato piacevole in cui le sensazioni sgradevoli come il dolore o la fatica

vengono percepite “sullo sfondo”, la performance viene ultimata quasi senza sforzo e l’azione sembra svolgersi più lentamente del normale. Si tratta dunque di uno stato psicofisico complesso che unisce al livello di tensione adatto alla disciplina praticata, un’attenzione molto focalizzata ed una generale sensazione di benessere ed efficacia. La letteratura scientifica anglosassone definisce questo stato come “*Flow*” o come “*Zone*” (L’immersione nell’azione insieme alla motivazione intrinseca e alla situazione di rilassamento e controllo fanno dello stato di flow una situazione di per sé gratificante, indipendentemente dai risultati dell’azione stessa). Alcuni autori rilevano che molte sono le analogie con la trance ipnotica essendo questa uno stato in cui le risorse dell’attenzione vengono mobilitate per favorire il cambiamento ed il raggiungimento di uno stato funzionale alla vita della persona. Questa corrispondenza, insieme all’efficacia dell’ipnosi nel migliorare la prestazione dell’atleta, è stata esplorata in uno studio condotto grazie alla partecipazione di una squadra universitaria inglese . Durante le sedute ipnotiche gli operatori hanno puntato ad associare immagini mentali delle migliori performance delle atlete all’atto di stringere la racchetta tra le mani, in modo che l’emergere delle risorse utili venisse legato alla situazione bersaglio. I risultati hanno dimostrato che l’intervento ipnotico, oltre ad aver favorito, durante le partite,

l'ingresso nel particolare stato psicologico descritto sopra, ha effettivamente migliorato la precisione delle battute delle partecipanti. Queste hanno riportato di essersi sentite più calme, rilassate, serene e concentrate durante la competizione⁶.



CONCLUSIONI

Con questa premessa, è stata proposta all'equipe formata da infermieri, operatori socio-sanitari, educatori, psicologo, l'ipnosi. Tutti gli operatori invitati hanno aderito con curiosità ad incontri individuali, visto che per tutti era la prima esperienza di ipnosi, durante i quali è stato presentato il progetto, con probabilità di sviluppo nel futuro proponendo delle attività di gruppo.

⁶ <http://organizzazione-qualita.com/risorse/coinvolgere-al-meglio-le-vostre-risorse/>

Nell'incontro individuale è stata applicata l'induzione, avendo concordato come obiettivo il rilassamento dei muscoli, focalizzata a generare una sensazione di benessere profondo, sicurezza, protezione ed soddisfazione, il sentirsi più calmo, rilassato, sereno e concentrato durante l'attività lavorativa. In seguito è stato creato l'ancoraggio per poter accedere in autonomia allo stato di rilassamento raggiunto. Tutte le persone partecipanti al primo incontro sono volontariamente tornate per il secondo incontro individuale, durante il quale la persona è stata invitata ad applicare quanto appreso nel primo incontro ed entrare in autoipnosi utilizzando l'ancoraggio. In questo modo i partecipanti diventano consapevoli della facilità di praticare l'autoipnosi che può andare al beneficio di se stessi in primis e poi al beneficio del sistema lavorativo di cui ne fa parte.

BIBLIOGRAFIA

Franco Granone, *Trattato di ipnosi*, vol.1, 2, UTET;

R.Bandler, J.Grinder, *Ipnosi e trasformazione*. La programmazione neurolinguistica e la struttura dell'ipnosi, Casa Editrice Astrolabio;

A.M.Lapenta, M.Somma, G.Tirone, M.Tosello, E.Casiglia, A.M.Rossi, *Ipnosi sperimentale e clinica*, Ed. Artistica Bassano, 2006;

Quaglino, G.P., Mander, M., *I climi organizzativi*, Il Mulino, Bologna, 1986;

B.A.Erickson, B.Keeney, *M.H.Erickson un guaritore americano*, Edizioni Dialogika, 2011;

CIICS, A.M.Lapenta, *Diapositive*, Corso Base Di Ipnosi Clinica e Comunicazione Ipnotica, 2014;

CIICS, M.Muro, *Comunicazione ipnotica nelle procedure diagnostico/terapeutiche*, Corso Base Di Ipnosi Clinica e Comunicazione Ipnotica, 2014;

<http://www.diritto.it/docs/33158-motivazioni-ed-indicatori-di-benessere-organizzativo?page=2>;

<http://organizzazione-qualita.com/risorse/coinvolgere-al-meglio-le-vostre-risorse/>;

Intervista al Coordinatore del servizio della Struttura residenziale di gravi gravissimi di Sacile.

ALLEGATO

Intervista allo Psicologo Coordinatore del Centro Residenziale di gravi gravissimi di Sacile.

Cosa ne pensi dell'idea di coinvolgere gli operatori e di rafforzare la loro posizione lavorativa con l'ipnosi?

Io trovo un aiuto in questo, anche perché avrei difficoltà io a farle. La posizione di coordinatore, la trovo incompatibile con l'applicazione di queste tecniche. I due aspetti non possono stare nella stessa figura, non riuscirei da coordinatore a fare l'ipnotista per la stessa persona.

Secondo te possono esserci sviluppi per il futuro riguardo l'equipe ?

Secondo me sì, anche perché la scuola che stiamo seguendo è una scuola di comportamentismo di nuova generazione e ha dentro un lavoro sull'equipe con tecniche di rilassamento, di costruzione del benessere, di psicologia positiva, per spianare le strade in costruzione di percorsi positivi: come fare per affrontare al meglio la quotidianità sul lavoro, poi a casa, quindi per essere e restare in uno stato mentale positivo ti aiuta a stare bene a ricercare il benessere . Questo pensiero è dentro il comportamentismo di nuova generazione, io ci ho sempre creduto. Trovando una scuola di quel tipo e applicando un sistema di quel tipo, parallelamente si hanno dei

percorsi di questo tipo, dove le tecniche di rilassamento e l'ipnosi ,
esistono, forse sotto un altro nome, ma ci sono.