

Caserta - 28 - Settembre 2007
Convegno Nazionale FNOMCeO

“Medicina e Sanità declinate al femminile”

*Perché parlare di leadership a medici...
Per ri-trovare un ruolo di guida e di opinion leader per ogni medico...*

*Perché parlare di leadership al femminile??
Per riflettere su come sia possibile trasformare, per le donne medico, difficoltà e ostacoli in risorse, ma anche per riscoprire quelle qualità archetipicamente femminili che possano essere usate, da tutti...*

In una medicina, ricca di saperi e tecniche, capace di sperimentare anche la robotizzazione, dobbiamo mettere in campo quelle competenze, che vengono chiamate soft o trasversali, come la capacità di relazionarsi con gli altri, in un lavoro di squadra efficace, per meglio accogliere le richieste che ci vengono fatte e un nuovo concetto di leadership.

Mi aspetto che questo incontro sia solo un inizio, dove saranno poche le cose che potranno essere dette, tante quelle non dette. Mi piacerebbe che questi temi, (presentati qui, quasi come un percorso di postulati, svolti di solito in corsi di formazione, dove con tempi maggiori, e un mettersi in gioco individuale, vi è uno spazio per partecipare e argomentare) superassero il breve momento di una relazione in un convegno.

*Gli imput sui quali ci muoveremo si riferiscono a una visione culturale ormai condivisa, verso la quale si potrà provare sintonia.
Ma se vogliamo incidere sui comportamenti organizzativi, dovremo trovare buone prassi che, concretamente, favoriscano politiche di uguaglianza, e azione positive là dove sono necessarie.
Non possiamo limitarci a riconoscere che nella medicina vi è stata una femminilizzazione, dobbiamo promuovere una situazione di agio lavorativo per donne e uomini.*

*la caduta della medicina:
praticata prima da figli di dei, sacerdoti . filosofi ...
poi da donne*

*La caduta della medicina è dovuta alla presenza delle donne??
Quanto il declino della considerazione della professione medica è dovuto alla presenza delle donne?
Già ai tempi di Ippocrate ci raccontano di donne che si occupavano di medicina, ma per praticarla le donne si travestivano da uomini. Una di loro, Agnodice - 300 a.C.- quando fu*

scoperta ad Atene non fu cacciata ma, a causa sua, si modificò il regolamento, in modo che le donne, che lo volevano, potessero frequentare e praticare.

Le donne hanno dimostrato curiosità e determinazione anche quando, all'epoca di Epicuro, potevano frequentare le scuole di filosofia solo insieme agli schiavi.

La presenza delle donne nella medicina, con alterne vicende, è riscontrabile in tempi lontani: a volte esercitando forme di discontinuità, rispetto all'ufficialità della professione e apportando lievito benefico, spesso misconosciuto.

Ci sono dei paralleli fra la nascita del sistema politico e l'inserimento delle donne in medicina.

Il sistema politico è nato senza le donne perché queste non erano, a quel tempo, elettrici. I partiti hanno inventato la politica, con funzioni e ruoli solo per gli uomini.

Il suffragio, concesso anche alle donne, è un meccanismo solo aggiuntivo, senza che strutture, forme e ruoli dei partiti siano stati modificati.

Lo stesso discorso vale per le professioni, la medicina in particolare.

Nel mondo della sanità, quando sono arrivate le donne, non sono cambiate le regole e ci si poteva inserire solo omologandosi.

Le donne sono entrate nella medicina a fatica un po' alla volta, la Montessori si è laureata nel 1896, negli anni 20 le donne erano solo 210.

Ma negli ultimi anni la presenza femminile in medicina ha avuto notevoli incrementi.

Nel '90 le colleghe iscritte erano 60.500 pari al 25 % dei sanitari, nel '96 erano 88.500 pari al 27%, al maggio scorso 2002 erano 112.723 e rappresentano il 32% dei medici in attività. Oggi sono 131.052 e rappresentano il 34,50.

La progressiva femminilizzazione del mondo della sanità è un processo in atto, che non necessariamente e non automaticamente, è e sarà favorevole alle donne.

Si riconoscono competenze femminili ma, nel quotidiano, non si valorizzano soggetti femminili.

C'è un collo di bottiglia che impedisce la progressione di carriera.

Fra i motivi i vincoli derivati dalle responsabilità familiari, l'impossibilità di armonizzare tempi di vita e tempi professionali.

In politica recentemente un partito si è dato regole nuove per rappresentare pienamente un mondo fatto da uomini e da donne.

Per permettere una rappresentativa presenza dei due sessi, in organismi come gli ordini, occorre darsi strumenti innovativi.

L'Associazione Nazionale Magistrati sta sperimentando regole che garantiscano la presenza equilibrata dei due sessi, negli organismi direttivi

Esemplificativo per noi è il numero degli ordini con una donna come presidente

Oggi abbiamo una sola presidente donna e 102 uomini. Nel precedente mandato vi erano due presidenti donna e nel precedente ancora tre. Si perde il poco che si è guadagnato.

Ma le presidenti di ordini spesso lo sono per un solo mandato, perché in posizione di visibilità le donne sono transitorie, fuori da cordate e reti di sostenitori.

Se non c'è accumulo di esperienze e di contatti, si resta in posizione marginale.

E se guardiamo alla presenza quantitativa troviamo in Italia solo cinque ordini virtuosi, che hanno nel proprio consiglio una rappresentanza al femminile rispettosa della percentuale delle iscritte.

Fra questi ordini quello di Pescara, il cui presidente Lanciotti da anni ascolta le nostre richieste e sperimenta buone forme di collaborazione.

*il potere è omofilo, promuove e coopta quelli uguali a se stessi.
Un contro è fare qualcosa contro le donne, un conto è fare qualcosa per le donne.
Come mai donne senza figli non fanno carriera?*

Maria Cristina Bombelli

Non c'è una spinta a fare qualcosa per le donne, da parte degli uomini che detengono il potere.

Se i carichi familiari sono un ostacolo per la progressione apicale, occorre però anche riflettere sul perché molte donne medico che non hanno figli e molte donne senza famiglia non fanno comunque carriera.

*Ada Innecco, con la sua ricerca condotta tra gli Iscritti all'Ordine Provinciale di Venezia, e pubblicata nel 2003 (**LA QUALITÀ DI VITA DEL MEDICO Indagine tra gli iscritti all'Ordine di Venezia**, Ada Innecco, Nicoletta Lo Monaco, Collana: Fondazione Pfizer) ci dice che la donna medico dopo un lungo corso di studi, molte volte, rinvia la procreazione sine die, per meglio cogliere le opportunità del lavoro, poiché la maternità è considerata come un ostacolo all'esercizio della professione.*

La ricerca evidenzia che il 40% delle donne medico non ha figli a fronte del 20% dei maschi e che il 20% è single rispetto al 9% dei colleghi.

Sembra quindi che il lavoro sia ostacolo alla maternità e che le mancate maternità non favoriscono una progressione di carriera, perché, almeno in una provincia del nord, non vi sono avanzamenti neanche per le donne senza carichi familiari.

Ma è vero che le donne vogliono emergere e progredire nella carriera? proprio tutte? Emerge, da più parti, il sospetto che, oltre le difficoltà obiettive, ci siano difficoltà intrinseche a frenare le donne, che la competizione per ottenere il successo abbia alti costi emozionali, che non sempre si è disposti a sostenere.

*Cosa sono le donne disposte a sacrificare per il successo sul lavoro?
Vi possono essere freni interiori, legati alla fatica del potere
e a giochi di competizione?*

Le donne particolarmente sensibili ad un impegno etico e di responsabilità sociale; possono non essere disposte a sacrificare, per il successo sul lavoro, la famiglia o il tempo per sé.

Possono non aspirare a posizioni di vertice in nome di relazioni più gratificanti o più pressanti come quelle familiari e affettive, o possono essere discontinue nella partecipazione proprio per i carichi della vita.

Dobbiamo lasciare a tutti la possibilità di scegliere come spendere la propria vita, e lasciare a quelle donne che decidono di emergere nel lavoro la possibilità di farlo senza il peso d'eccessive rinunce, sforzi e compromessi.

Parallela all'omologazione delle donne a modelli pre-esistenti c'è un'altra omologazione vissuta da tutti i medici: quella verso la tecnica e la comunicazione di massa.

*omologazione delle donne medico a regole pre-esistenti
omologazione di uomini e donne
alla tecnica e alla comunicazione di massa*

L'ultimo mezzo secolo rappresenta l'età della scienza, della tecnica e della comunicazione. I media costruiscono realtà e consenso, e modificano il nostro modo di pensare, trasformandolo da analitico e sequenziale in olistico e globale. Le informazioni, sovrabbondanti che ci circondano, possono essere sì superficiali ma sono comunque elementi di conoscenza, che interagiscono con il nostro comunicare.

*La comunicazione mediatica
rende i medici, nel quotidiano,
meno credibili*

Se la comunicazione dà potere alla scienza, una nostra comunicazione efficace, può dare potere e ruolo alla professione, può costruire strategie e motivazioni con le persone con le quali lavoriamo.

*Senza riconoscimento pubblico
e cioè linguistico non si sarebbe
scienza..
senza comunicazione sulla scienza,
non vi sarebbe nessuna
potenza della scienza.*

Emanuele Severino

I vari autori, le cui frasi vi propongo, sono solo alcuni dei tanti possibili. Testimoniano che questi temi hanno una storia, a volte sono un omaggio, a volte un gesto d'affetto.

Attingo a piene mani da uomini e donne perché il sapere non ha sesso. E c'è un sapere diffuso delle donne che, se riconosciuto e sentito, può dare sostegno e forza, perché nel nostro cammino non siamo sole e non partiamo da zero.

Il luogo in cui ci troviamo mi fa di dedicare qualche parola ad una donna vissuta a Caserta, non presente fra le donne del passato citate abitualmente, come Maria Gaetana Agnesi, insegna matematica di Milano.

Mi riferisco a Maria Carolina d'Austria, o meglio Maria Carolina d'Asburgo-Lorena. Negli appartamenti palatini privati della reggia di Caserta si può vedere una biblioteca di sei stanze, ricca di 12.000 volumi..

Appartengono a Maria Carolina, arrivata a Napoli nel 1768, sedicenne per sposare Ferdinando IV, di un anno maggiore di lei, diventato re a solo otto anni, poiché il di lui padre Carlo di Borbone aveva ereditato, dal fratello morto senza eredi, il regno di Spagna. Orgogliosa per l'appartenenza alla sua famiglia di origine, volitiva ed impetuosa, convinta di essere nata per governare, convinse Ferdinando a demandarle completamente il governo dello Stato, trasferendolo dall'orbita spagnola a quella austriaca.

Sulla sua volontà d'essere attiva e presente, nel governo dello stato, vi sono luci e ombre. Certo condizionò, con i suoi interessi culturali, le scelte artistiche e politiche del mondo napoletano trasformandolo in un centro brillante e cosmopolita.

Contribuì in maniera determinante alla creazione dello statuto di San Leucio, emanato da Ferdinando IV di Borbone.

Secondo alcuni fu proprio lei a scrivere il Codice Leuciano che fu edito dalla Stamperia Reale del Regno di Napoli, nel 1789 in 150 esemplari.

Il testo, interpreta e rende concreti gli ideali di uguaglianza sociale ed economica, e pone grande attenzione al ruolo della donna.

San Leucio chiamata anche Ferdinandopoli o Carolinopoli, era una collina destinata, con il suo paese omonimo, alla lavorazione della seta.

Lì, donne e uomini vissero da uguali, con pari compensi.

Alle donne erano riconosciuti gli stessi diritti degli uomini, avevano la possibilità di studiare, di scegliere il compagno e potevano educare i propri figli.

Potevano ereditare e avevano il diritto alla proprietà.

Tutto questo durò solo una decina d'anni.

Quando scoppiò la Rivoluzione Francese, storici raccontano che, Maria Carolina disse: «credo che abbiano ragione», ma le sue idee illuministiche crollarono con la decapitazione della sorella, Maria Antonietta, ultima regina di Francia.

Allora divenne vendicativa e spietata nei confronti dei giacobini napoletani e fu costretta a fuggire con la sua corte a Palermo per l'occupazione francese nel 1806. Morirà a Vienna nel 1814 senza essere più tornata a Caserta.

Tornando al nostro essere, uomini e donne nella sanità vediamo come che i cambiamenti esterni producano variazioni del nostro sentire.

Quando non si riesce a fare secondo le incontenibili attese altrui, a partire dalle quali spesso ci si misura, si fatica a declinare i propri obiettivi e la propria identità fra contesti e cornici.

La responsabilità stessa si muove fra ciò che è permesso e ciò che è possibile, rimbalzando fra responsabilità individuale, capacità d'iniziativa, autonomia nell'azione, senza darsi il tempo dello spazio e dell'ascolto che permettono la conoscenza di sé, senza la quale non è possibile incontrare l'altro.

***Emerge, un disagio,
nel mutamento nelle attese sociali,
non come perdita della gioia di
vivere,
ma come patologia dell'azione .
Si sperimenta un fallimento nella
capacità di spingere a tutto gas
il possibile fino al limite
dell'impossibile.***

(Galimberti Umberto)

Qualcuno dice non ci sono differenze fra uomini e donne.
Per favore usciamo dalle secche della neutralità e lavoriamo perché le differenze diventino realmente un arricchimento.

Al di là della potente retorica dell'uguaglianza, per cui "tutti le persone nascono uguali", sappiamo che le persone non sono per nulla identiche, anzi vige un'assoluta diversità umana, per la quale noi siamo "diversamente differenti".

-Interrogarsi sull'uguaglianza significa dunque innanzitutto interrogarsi su quali siano gli aspetti della vita umana che debbono essere resi eguali.

Per poter parlare di eguaglianza occorre preventivamente porsi il duplice quesito: "perché eguaglianza?" "eguaglianza di che cosa?" (Amartya Sen)

e a fronte quali sono le differenze fra le persone, quali le differenze fra uomini e donne. Le differenze fra donne e uomini sono tante e possono essere considerate da vari punti di vista

differenze uomo donna

archetipi junghiani

diversity management

dicotomie ragione emozione

- Gli archetipi maschile/femminile, come un patrimonio genetico simbolico, costituiscono uno schema, con elementi che, non ci pervengono né dall'esperienza né dalla cultura, indicano idee innate e predeterminate.

Possono cioè essere usati in qualsiasi contesto culturale, basandosi su valori universali, applicati a sé stesso e alla propria vita.

Ritroviamo figure archetipiche nei miti, nelle favole, nei sogni e formano, tutti insieme, la memoria dell'umanità mostrando, nelle diverse culture, differenze nette fra il maschile e il femminile.

Jung chiamò gli archetipi 'inconscio collettivo' per distinguerlo da quello 'individuale'. La conoscenza simbolica di questo sistema fornisce una chiave per la comprendere meglio sé stessi e i rapporti che stabiliscono con gli altri, permette a tutti la libertà di assumere su di sé diversi ruoli, vivendo, con agio, contraddizioni e interazioni.

Le donne potranno

"...cercare dentro di sé la bambina fiduciosa che sa meravigliarsi

la donna adulta che sceglie e

la donna saggia che è consapevole

della dimensione sacra della vita normale. Jean s Bolen

- Agli inizi degli anni novanta, negli Stati Uniti sperimentarono come valorizzare le diversità culturali, perché, in termini di potenziale umano, un luogo "multiculturale" possiede molta più ricchezza di un gruppo "monoculturale".

La valorizzazione delle differenze diventa quindi un obiettivo e ci s'interroga su come realizzare concretamente, in un ambiente di lavoro e organizzativo, strategie che tengano conto di altre culture e vadano oltre la cultura dominante.

Nasce così il Diversity management che indica la capacità di integrare le diversità, accogliendo il peculiare contributo che ciascuno/a potrà portare.

Si passa così dalla cultura della pari opportunità ad un concetto più ampio di cultura delle differenze, su cui costruire una gestione delle risorse umane, attenta alle esigenze delle persone ed in grado di valorizzare il contributo di ciascuno.

In quest'ottica si sviluppano politiche "family friendly", politiche di welfare lavorativo e aziendale, che puntano sul work-life-balancing e producano miglioramenti nello stato di benessere dei dipendenti.

Tale benessere può essere misurato per l'azienda in termini di aumento della produttività, riduzione dell'assenteismo e turnover dello staff, un calo della litigiosità e dei costi di assicurazione...

Le iniziative sulla **conciliazione di sistema** rappresentano un investimento dai risultati misurabili: le aziende hanno capito quanto sia fondamentale aiutare i dipendenti a conciliare vita lavorativa e vita professionale.

L'attuazione di pratiche per la conciliazione o meglio l'armonizzazione lavoro e tempi di vita, erode le barriere culturali e aumenta la consapevolezza che la condivisione serve alla società.

-infine parlare delle differenze uomo donna significa parlare della storia delle emozioni, riflettere su come tenere insieme ragioni e passioni, ragione e emozioni, imparare come muoversi fra ragione sentimento perché i sentimenti non impicciano, anzi coadiuvano la razionalità.

In passato filosofi -Platone Cartesio e Kant- hanno separato le emozioni dalla razionalità e in tutta la cultura occidentale si è creduto che le capacità intellettuali fossero del tutto indipendenti dalle emozioni.

Questa dimensione di contrapposizione ha dimenticato che polarità alternative impediscono sempre di conseguire la totalità

*" Le posizioni estreme non
conducono all'annullamento del
contrasto, bensì ad un suo
inasprimento:"*

Eraclito

Per le donne muoversi fra queste dicotomie è particolarmente gravoso, occorre, trovando una chiave di letture diversa, scoprire il valore della molteplicità, del poter essere e vivere senza sensi di colpa o desideri di perfezione, perché ogni binomio può essere vissuto come una scelta lacerante ma anche come un confine che unisce.

Pensate a dentro e fuori a presenza e assenza....

presenza-compresenza
presenza-assenza
intuizione-deduzione
semplificà-complexità
singularità-pluralità
staticità-movimento
continuo-discontinuo
accogliere-respingere
simbolico-reale
dettagli-infinito
percorsò-obiettivo
introversò-estroversò
luce-ombra
sensualità-sessualità

Vale la pena di imparare a convivere con le proprie contraddizioni, senza cadere nella trappola del dover scegliere, una volta per tutte, ma consentendoci di decidere, secondo le circostanze, volta per volta.

*- "Le emozioni giocano un ruolo
nel processo decisionale
e portano alla creazione di circostanze
vantaggiose per l'organismo che le esibisce".
Antonio Damasio*

*"le emozioni "sono" pensiero, una forma
di intelligenza e di discernimento,
al centro . della vita individuale
ma anche di quella sociale,
come motore delle relazioni
interpersonali.
Martha Nussbaum*

Oggi medici esperti di neuroscienze, come Antonio Damasio e Giacomo Rizzolatti, hanno evidenziato un ruolo per l'empatia, formulando risposte capaci di integrare corpo e mente. Si riscopre che le emozioni sono forme di valutazione interpretativa intelligenti, valide quanto le altre forme di ragionamento.

Le emozioni hanno in sé valore come elementi costitutivi di una buona vita, dice Damasio, lo studioso portoghese noto per L'errore di Cartesio, che mostra come la soluzione dei problemi, in cui s'imbattano gli umani, è sempre collocata nel quadro più ampio della presa di decisioni, che non vengono prese con il solo ragionamento.

Damasio compie il tentativo di unificare mente, cervello e corpo.

Partendo da alcuni casi clinici, egli dimostra come l'idea dell'esistenza di un pensiero puro, di una razionalità non influenzata da emozioni e sentimenti, non abbia riscontro nella realtà.

La mente umana prende in considerazione il peso emotivo che deriva dalle nostre precedenti esperienze, fornendoci una risposta sotto forma di sensazione viscerale e non effettua un'analisi razionale dei pro e dei contro di ciascuna scelta.

Le nostre esperienze lasciano tracce, che richiamano in noi emozioni e sentimenti, che sono in grado di condizionare fortemente, e a nostra insaputa, le nostre convinzioni e le nostre scelte.

Le emozioni diventano quindi risposte regolatorie e adattative e sono responsabili dei cambiamenti dello schema corporeo nello schema cerebrale.

Il neurone specchio è un neurone motorio che si attiva, sia quando osserviamo un'azione compiuta da altri, sia quando la compiamo noi stessi. Con le teorie dei "Neuroni specchio" possiamo spiegarci la ragione di molti dei nostri comportamenti, individuali e sociali, e del nostro comprendere le azioni degli altri. Le stesse aree del cervello deputate all'agire consentono anche di percepire e di conoscere.

Si ha capacità di empatia quando ci si immedesima nelle emozioni altrui, comprendendone gli stati mentali.. Empatia è un termine coniato all'inizio del novecento, nella psicologia dell'esperienza estetica, per indicare la relazione fra l'artista e il fruitore che proietta se stesso nell'opera. Ora con Rizzolatti si è scoperto che si può empatizzare con gli altri imitandone le azioni.

Osservare un'azione altrui, induce l'attivazione di un sistema di aree cerebrali, largamente sovrapposto a quello attivato quando si esegue personalmente quell'azione...ma attenzione l'attività di questo sistema specchio sembra essere proporzionale alla familiarità che si ha con l'azione osservata.

Se non abbiamo mai preso una racchetta da tennis in mano, non sapremo empatizzare, con le azioni di Federer e Nadal ora fra i migliori tennisti del mondo.

C'è incapacità di riconoscere un'emozione negli altri se non si è stati capaci di provare quell'emozione in prima persona.

Se non abbiamo mai provato dolore non potremo provare empatia con quelli che provano dolore. Spesso mettiamo in atto meccanismi di difesa per non riconoscere e non lasciar entrare nella nostra vita il dolore e emozioni.

Inoltri studi preliminari ci consentano di ipotizzare come il cervello maschile mostri una capacità empatica minore di quello femminile.

Le diverse attitudini empatiche potrebbero essere alla base della maggiore capacità di relazione interpersonale di tipo collaborativo delle donne.

Negli uomini sembra che la capacità relazionale sia prevalentemente di tipo competitivo.

Con questa chiave di lettura possiamo dire che l'esperienza oggi condivisa, il nostro alzarci tutti in piedi, con sul petto un fiocco colorato, con un pensiero rivolto ai fatti accaduti in questi giorni in Birmania, ci segna anche nel vissuto corporeo.

Il vissuto corporeo consente un apprendimento più veloce di quello che si ha con la sola elaborazione mentale.

Affianco alla scoperta delle neuroscienze anche Martha Nussbaum, filosofa ed etica, sostiene che le emozioni "sono" pensiero, forma d'intelligenza e di discernimento, al centro della vita individuale e sociale, motore delle relazioni interpersonali,

*Torniamo alla massiccia presenza delle donne in medicina e chiediamoci
Ora che noi donne ci siamo, **in che modo vogliamo esserci?**
Come possiamo manifestare il nostro essere, le consapevolezze, le motivazioni e gli obiettivi, le energie e le esperienze...
Chiediamoci cosa possiamo dire di noi e come ci vedono gli altri*

Quando si parla di leadership
al femminile cosa si intende ?

Parliamo della leadership

esercitata dalle donne

o di certe caratteristiche

specificamente femminili?

Da più parti si pensa che caratteristiche femminili, di leadership, possano aiutare a comprendere le differenze culturali dei popoli e a valorizzarle.

Nell'evidenziare le differenze cerchiamo una possibilità per integrare le nostre caratteristiche, per andare avanti insieme. Lo facciamo con le parole di un politico.

"Un vero leader dovrebbe essere un mix fra

Alessandro Magno e Penelope,

cioè dovrebbe possedere una doppia attitudine.

La capacità di guardare e di spingere avanti

e quella di cucire di mettere i pezzi insieme.

Con lo spirito di conquista di Alessandro Magno,

senza la capacità di tessere relazioni e

rapporti necessari a sostenere l'azione ,

si rischia di arrivare da soli.

D'altra parte chi sa essere soltanto Penelope,

tessendo contatti e mantenendo un consenso che

diventa fine a se stesso

si perde nella paralisi.

Serve saper leggere e interpretare le incognite

che abbiamo davanti , prefigurare soluzioni e visioni.

Giuliano Amato " un altro mondo è possibile "

-riflettere su come sia possibile
trasformare per le donne medico,
difficoltà e ostacoli in risorse,

-riscoprire quelle qualità
archetipicamente femminili
che possano essere usate,
da tutti,
per uscire dalle difficoltà
della categoria di questo periodo.

*Se digitiamo la parola leadership su Google troviamo infinite definizioni.
Ve ne propongo una ricordando che, in ogni caso, si parte con il guidare se stessi, (come guidare gli altri se non siamo capaci di guidare noi stessi!), con l'aprire strade nuove, con lo spandere energie per contagiare altre persone e per motivare.
Temiamo conto dei vari contesti in cui ci muoviamo, quello relazionale e quello organizzativo*

La leadership è l'arte di guidare
verso il raggiungimento di
risultati eccellenti
ma è anche la capacità di far
crescere individui e gruppi
in modo da consentire
a ciascuno
di esprimere al meglio le proprie
potenzialità.

La leadership appartiene a chi non ha paura degli ideali, ha capacità di saper anticipare quello che c'è nell'aria.

*La si apprende più facilmente "su un campo di pallacanestro o pescando con la lenza, che in una scuola " (James Hillman in *Forme del potere*)*

Nella vera leadership, l'azione non è disgiunta dal pensiero.

Ecco perché tutte le arti dello zen (tiro con l'arco, calligrafia, arti marziali) sono le scuole più raffinate per impararla: allenano ad un'azione talmente concentrata da contenere in sé tutto il pensiero necessario.

Le azioni di una leadership efficace
sono relative al
cambiamento:

e per farlo guidano, aiutano
favoriscono nuovi
apprendimenti,
praticano una cura come slancio
creativo

La cura è forse la strada che la leadership in medicina dovrebbe percorrere, per ri-direzionare energie emozionali, «attuare le condizioni per il benessere», nell'«aprire agli altri la possibilità di trovare se stessi offrendo le condizioni per potersi prendere cura di sé».

Le donne, possono rielaborare il concetto di cura, in medicina, passando da una cura non riconosciuta socialmente, invisibile, tipicamente femminile a una cura come slancio creativo. Vorrei ricordare che, nella tradizione, il lavoro di cura delle donne è tanto più efficace quanto meno visibile: diventa visibile solo quando non è fatto o quando viene riconosciuto dall'altro. Un esempio per tutti. La sottile arte del rammendo, quello che viene fatto bene se non si vede, è tanto più perfetto quanto più è invisibile. Quando le donne entrarono nella professione medica erano portatrici del lavoro di cura come attenzione, ma dopo anni vogliono partecipare al lavoro organizzativo e gestionale perché sanno di saper fare anche rammendi evidenti come opere creative.

Il concetto di leadership si
incastra in profondità con
la relazione:

La comunicazione non è un optional in medicina, ma uno strumento di cura.

"Cio' che va acquisito,
di pari passo con la ricerca scientifica,
e' la capacita' di comunicare
con i pazienti.

La comunicazione medico-paziente
e' il piu' potente mezzo attraverso il quale
e' possibile curare.

Il dialogo non rappresenta solo
l'introduzione alla cura e alla diagnosi,
ma è addirittura una prima forma di
assistenza, destinata a trasformarsi in
un trattamento parallelo a quello di
intervento clinico sulla patologia"

Umberto Veronesi

Ma attenzione al nostro linguaggio, al nostro modo di dire le cose...
Il parlare è specchio di quello che pensiamo

Il linguaggio non è solo ciò che
diciamo ma ancor prima ciò che
pensiamo.

Ascoltate il linguaggio dell'altro
perché il modo di parlare riflette
il modo di pensare.

Le donne quando si sentono giudicate
tengono sotto controllo le emozioni,
e il loro linguaggio è spesso asettico,
curato, senza sbavature.

Gli uomini, al contrario, si permettono
uno stile più sciolto".

Patrizia Rovati,

Con quali strumenti essere guida in medicina?

*Leggete le frasi che seguono, fate vostre quelle con le quali avete maggiore affinità e
gettate le altre*

*Io suggerisco un tema di riflessione: la necessità di riformulare perché l'altro capisca,
quando troppo spesso usiamo un linguaggio non comprensibile fra noi e noi.*

*quali strategie per la leadership,
consapevolezza di sé e del proprio contesto
comunicazione efficace
promuovere il cambiamento, verso obiettivi alti,
ma condivisibili e raggiungibili
capacità di organizzare il proprio gruppo di lavoro,
motivando e valorizzando le persone
conseguire i risultati
diffondere e testimoniare valori ed etica e
deontologia
capacità di riformulare i messaggi difficili
ancorare il nuovo alla cultura presente
partire dalle risorse presenti per sviluppare le mancanti.
imparare dagli errori e dai successi
attrarre le persone verso scopi comuni*

Abbiamo parlato più volte di **obiettivo** e riflettiamo su questo termine
La nostra cultura ha concetto del fine, del telos, tende a obiettivi pre-costituiti.
L'arte della guerra (Sun Tzu), è un libro, trasmesso oralmente per almeno due secoli
prima di essere scritto, in Cina intorno al V secolo prima di Cristo.
E' un testo importante anche in occidente per tutti quelli che si occupano di organizzazioni.
Il pensiero cinese privilegia il consecutivo, **ne deriva che...**
Si parte dalla situazione piuttosto che da un proprio obiettivo stabilito e si procede
sfruttando il potenziale di situazione individuato, i fattori favorevoli fino a farli crescere,
coinvolgendo l'altro in un processo di de-strutturazione e di cambiamento
Si coglie ciò che sta attorno, e si cerca la via per la quale qualcosa passa.
In questa logica possiamo riconoscere anche la flessibilità tipicamente femminile,
da sempre povera di potere e di visibilità, che riesce a ipotizzare in una società patriarcale
strategie di sopravvivenza, per sé e per i suoi figli.

*"Se si sanno riconoscere gli altri
così come se stessi, imperfetti e
vulnerabili, ma anche portatori di
potenzialità inesprese, si sviluppa
l'immaginazione intesa come
«lateralità»;*

*non si fissa un obiettivo centrale,
che potrebbe frustare le aspettative,
ma piuttosto si colgono le possibilità
che si creano via via"*

Claudia Piccardo

Da una ricerca del Censis emerge che le donne hanno doti nella trasparenza, nell'ascolto, nel saper mediare tra le diversità, nell'avere cura delle relazioni e nell'avere attenzione alle conseguenze pratiche delle proprie azioni. Hanno anche un senso particolare dell'agire collettivo e della capacità di rappresentanza.

*-La capacità di "ambientazione"
significa capacità di ascolto,
compassione, immaginazione
saper stare nella relazione - esserci -
in modo autentico e creativo,
con continuità e naturalità.*

*Significa farsi carico dell'altro in
modo complessivo, delle sue
esigenze e dei suoi desideri, dei suoi
limiti ma anche delle sue risorse.-
Marina Piazza*

Le donne forse troppo soggettive, hanno la capacità di fermarsi per accettare il limite e il dolore e riflettere su se stesse, sulla propria interiorità. Non usano logiche sottrattive.

Voi sapete la differenza fra i giochi a somma zero (c'è chi vince e c'è chi perde, ma la somma è sempre zero) e a somma diversa da zero, dove si vince insieme, perché s'individuano soluzioni valide purché vantaggiose per tutti.

Quali sono per contro le caratteristiche maschili?

**competizione e tensione alla vittoria
ogni energia orientata al risultato
pensano in modo lineare
decisioni centralizzate
accumulo di informazioni
autorità e regole**

Per anni si è opposta logica di contenuto –femminile –a quella di prodotto – maschile.

La logica di prodotto produce un risultato visibile, vi è un impegno sul compito più che sulla relazione.

La logica di contenuto privilegia la relazione con i collaboratori e il risultato non è un prodotto visibile, ma contenuto» nell'azione stessa.

Ora si pensa che il prodotto non possa mai prescindere dal contenuto nella relazione.

L'esercizio della leadership si va assimilando, in molte organizzazioni, a manifestazione di attenzione e cura, dove si tiene insieme piuttosto che mettere in alternativa, dove si rinnova un equilibrio fra sentimento e passione.

Tutto facile ?? certamente no ...

*"Impariamo a lavorare con l'ombra:
con la difficoltà di ciascuno, e anche con la tossicità*

dell'intera organizzazione"
Gian Piero Quaglino

Quali proposte concrete?

Questo per noi è un punto di ri-partenza, un dare visibilità ad un'aggregazione per esprimere la propria forza, per la creazione di un nuovo potere...

Vorrei che pensassimo al potere come nuovo paradigma....non solo sostantivo e verbo....

Ma potere inteso come capacità di integrarsi senza omologarsi, con una struttura ideale non gerarchica ma di rete, un luogo di costruzioni di proposte, d'aggregazione di idee e consenso, di condivisione della conoscenza e dell'esperienza

Vi propongo una rete di mentoring, dove donne esperte e meno esperte mettano insieme i propri saperi, per non perdere quello che abbiamo creato.

Nella nostra rete, con persone uniche, assonanti e dissonanti, con storie reali e metaforiche, ognuna diventerà mentore e forza per l'altra.

Il mettersi in rete significa anche fare un po' d'ordine dentro di sé, capire il presente, ritrovare emozioni e motivazioni perdute, sapere quello che si è diventati e cosa si può diventare, scrivere dei propri agi e delle proprie estraneità, della voglia di fermarsi e di non competere.

Una donna importante ha detto: il potere non mi è indispensabile. Se mi viene dato lo esercito volentieri; ma se devo alzare il telefono per averlo, la mano mi rimane in tasca..

Invece di cercare di azzerare i limiti e le difficoltà vedremo come sia possibile trasformarli in risorsa.

Dalla rete di mentoring potremo costruire una piattaforma di buone qualità o buone capacità, qualità che possano essere integrate da altre donne nel loro percorso, e che siano la base per nuovi modelli di leadership al femminile, creati a partire da donne reali, ben collocate nel mondo lavorativo.

rete di mentoring

*luogo di costruzioni di proposte,
di aggregazione di idee e consenso,
di condivisione di conoscenza ed
esperienza,*

*costruire
da storie con la propria unicità,
con assonanze e diversità
una piattaforma di qualità
capacità e pratiche
per nuovi modelli di leadership al
femminile,*

Una rete fatta da tante tessere di mosaico, dove si instaura circolarità di relazione, che non annulla le individualità ma trae forza, non dalla somma delle persone, ma dall'insieme dei rapporti che legano.

*La realtà è una rete
di relazioni ed ogni sua parte
non può essere compresa
che in rapporto al resto"*
Fritjof Capra

Per raccontare di sé e trasformare il mondo

*"Dire il senso delle proprie
relazioni con il mondo
trasforma il mondo,
trasformando il nostro
rapporto con esso".*
Hannah Arendt,

Se dovessimo scrivere una ricetta alla fine del nostro percorso potremmo tracciare con una grafia chiara tre parole

*umiltà
umanità
umorismo*

Fermiamoci sull'ultima parola..

Umorismo, autocritica e ironia possono diventare continua scoperta di senso, nelle pieghe della quotidianità

Per le donne, una modalità' fondamentale per guardare il mondo, per evitare il pericolo di farsi attrarre dal prestigio e dagli onori. Se qualcosa ci turba fermiamoci e osiamo una risata irriverente davanti ad ogni convenzione,
È un modo di staccarsi da noi stesse e dagli altri.

*"Ma non appena vi sentite attirare
nel vortice del girotondo
del potere,
smettete subito.
Spezzate il cerchio con una
risata"*
Virginia Woolf, *Le tre ghinee*,



Al **Convegno Nazionale FNOMCeO “Medicina e Sanità declinate al femminile”**

28 Settembre 2007 - Reggia di Caserta

Le slide presentate per la relazione **Leadership al femminile** avevano questo sfondo di figure femminili.

L'immagine, ripresa da un affresco di autore ignoto datato 1712, si trova all'interno del chiostro del Convento dei Minori Osservanti, che oggi ospita il Museo della ceramica di Castelli.

Castelli, nel cuore delle montagne abruzzesi, ai piedi del Monte Camicia, nel Parco del Gran Sasso è un borgo circondato da calanchi argillosi.

E' proprio la presenza dell'argilla, insieme a quella dell'acqua (per l'impasto) e della legna (per i forni), che portarono una comunità di monaci benedettini, nove o dieci secoli fa, ad iniziare la produzione della ceramica.

Questi monaci successivamente insegnarono agli abitanti del paese ad utilizzare le risorse di questa terra, per realizzare oggetti di ceramica.

La produzione di maioliche, attiva fin dal 1400 raggiunse l'apice della gloria nei secoli successivi.

Maioliche castellane si trovano nei più importanti musei del mondo.