

Relazioni etiche, sane, di cura



**Buona Strada,
gli IABR e ICM della Regione Trentino – Alto Adige/Südtirol**



RELAZIONI ETICHE, SANE, DI CURA

Come capi siamo chiamati ad essere sentinelle di benessere all'interno delle nostre comunità, ovvero nelle relazioni fra pari nelle nostre unità

1. Introduzione

In occasione del weekend metodologico interbranca regionale che si è svolto a Levico il 15-16 febbraio 2025 tutti i Capi hanno potuto lavorare sul tema delle relazioni; il sabato ogni Branca l'ha affrontato sulla base dei propri bisogni, mentre la domenica sono stati invitati ad unirsi con tutti gli altri Capi anche i Capi Gruppo e staff di Co.Ca. per lavorare e confrontarsi tutti insieme sul documento "Relazione etiche, sane, di cura".

In particolare, ci si è concentrati sull'ultima parte del documento, ovvero il seguente paragrafo: "Quali competenze il Capo Gruppo e/o la Comunità capi sono chiamati a incentivare? Suggerimenti di formazione: di quali competenze il capo si deve dotare?"

Il tema delle relazioni è un tema molto importante e sentito fra i Capi e questo li ha portati ad un confronto stimolante e arricchente sull'argomento in generale e su come ognuno in prima persona le viva, perché il modo in cui ognuno vive le proprie relazioni con i pari si rispecchia in quelli che sono i rapporti con i ragazzi.

Il cuore delle relazioni dei Capi sono i ragazzi stessi, ma altrettanto importanti sono i rapporti all'interno degli staff e infine quelli interpersonali all'interno delle Comunità Capi.

È proprio nelle Comunità Capi che bisogna cercare di creare un clima di cura e accoglienza dei bisogni di tutti perché, se non si riesce ad avere relazioni sane con i pari, difficilmente si riuscirà a svilupparle con i ragazzi che ci vengono affidati.

All'interno degli staff e delle Comunità Capi la relazione è importante e solitamente funziona anche perché alla base non vi è il semplice andare d'accordo, ma anche la condivisione di valori e di intenti e il fare insieme ciò in cui crediamo; importante è pertanto la nostra presenza come educatori e la condivisione di valori e obiettivi.

2. Riferimenti

In questo documento sono state raccolte e messe a fattor comune tutte le riflessioni emerse nel weekend metodologico, suddivise in quattro macro tematiche presenti nella parte finale del documento di riferimento ovvero "Relazioni etiche, sane, di cura" della Commissione CG-5/2021 (Moz. 08/2021)

3. Struttura del documento

Nella rielaborazione di quanto condiviso dai capi e capo, abbiamo pensato di focalizzare il documento su quattro principali argomenti:

1. Accrescere la capacità di discernimento su sé stessi e sui propri vissuti, di monitoraggio lucido e onesto delle emozioni che si provano nei vari contesti e delle reazioni che tali emozioni suscitano. Educare al diritto di dire "no" in situazioni di disagio e malessere.;
2. Maturare una seria responsabilità verso i propri errori: saperli riconoscere, riconoscere il danno arrecato, saper chiedere perdono, riparare.
3. Accrescere la disponibilità al confronto; confronto da portare avanti avendo sviluppato un reale desiderio di ascolto e senso di responsabilità verso l'altro e il suo benessere.
4. Capacità di vivere la dimensione comunitaria con spirito di accoglienza sia dei possibili errori di ognuno, sia dei bisogni di ciascuno, collaborando a costruire un clima non giudicante, al fine di favorire momenti di verifica seri, onesti e concreti.

Di seguito si riporta una rielaborazione di quanto uscito dai lavori di gruppo, con un focus particolare sulle relazioni che si costruiscono tra capi e quelle che nascono tra capi e ragazzi.

3.1. Accrescere la capacità di discernimento su sé stessi e sui propri vissuti, di monitoraggio lucido e onesto delle emozioni che si provano nei vari contesti e delle reazioni che tali emozioni suscitano. Educare al diritto di dire "no" in situazioni di disagio e malessere.

La **capacità di discernimento** espressa nel documento è stata letta dai Capi della Regione come il saper rileggere la propria storia, capire a che punto si è.

Per discernere, ognuno di noi ha bisogno di tempo e non sempre il luogo dove ci si trova può essere effettivamente quello giusto: il contesto è quindi il punto cruciale.

Inoltre ognuno deve esser disposto **all'ascolto**, deve sapersi domandare il perché delle cose e sapere leggere i limiti personali e degli altri. L'ascolto va vissuto con coerenza, mantenendo i principi in cui crediamo e vivendo la relazione con **sincerità**.

Il **discernimento personale** è un passaggio necessario per poter essere testimoni credibili, un proprio percorso di crescita in continuo divenire, che presuppone sincerità verso sé stessi e gli altri, la capacità di tenere conto del punto di vista altrui, ma anche di conoscere sé stessi e i propri limiti, sapendosi mettere in discussione.

Ognuno ha i propri limiti e difficoltà, ma solo quando siamo in grado di **accettarli**, e accettare noi stessi, siamo in grado di **esternalizzarli e comunicarli** agli altri, per avere delle relazioni sincere e genuine, evitando incomprensioni e aiutando le altre persone a capirci meglio.

La gestione di questi limiti è un aspetto cruciale per un corretto funzionamento delle relazioni all'interno delle Comunità Capi, in cui è necessario riconoscere il confine proprio e degli altri, per evitare che si possa arrivare a una rottura; solo essendo **onesti** con noi stessi e con gli

altri possiamo riuscire a instaurare relazioni più sincere con gli altri. Per fare questo è necessario un **percorso di crescita** che richiede del **tempo** e che permetta di conoscersi e capirsi.

L'altro aspetto su cui i Capi si sono confrontati riguarda le emozioni e le relazioni che possono nascere. **La relazione** in una Comunità Capi alle volte non è profonda, in quanto ci si conosce poco: si fanno tante cose insieme, specifiche e mirate, ma alle volte manca il rapporto più ampio e approfondito che permette di parlare di vere relazioni autentiche con la Comunità Capi.

Tutto ciò talvolta ci porta ad evitare il conflitto: metter sul piatto questioni "spinose" a volte pone qualcuno in difficoltà, richiede una buona disposizione da parte del ricevente e genera il rischio di coalizioni.

Ci sono anche momenti in cui la Comunità Capi è vissuta come luogo di sfogo, anche un po' a sproposito; in questo caso è cruciale il ruolo dei Capi Gruppo, che devono provare a gestire oggettivamente le situazioni di tensione, che potrebbero generare in loro frustrazione e portarli a chiedersi "ma ne sono capace?". Per gestire situazioni complicate uno stimolo potrebbe venire dall'esterno; c'è infatti la possibilità di affidarsi ad esempio a psicologi, o altre figure, che possano supportarci in processi e situazioni che ci sembrano più grandi di noi.

Per accettare il giudizio altrui dobbiamo darci il tempo necessario affinché le relazioni che abbiamo costruito siano sufficientemente mature per instaurare un **luogo non giudicante**, dove vi sia effettivamente il modo e il tempo per vivere la **correzione fraterna**. Lo scautismo dovrebbe essere un "luogo sicuro" privo di giudizi/pregiudizi, voti, competizione. Andrebbe favorito un clima di fiducia, confronto e rispetto reciproci; le emozioni sono tali se libere e spontanee, sono diverse in ciascuno e bisogna quindi imparare ad accettarle senza aspettative fuorvianti.

È sempre difficile accettare indicazioni o osservazioni altrui rispetto ai propri vissuti, anche perché spesso si vorrebbe lavorare sulle **emozioni** degli altri, ma si fa fatica a riconoscere ed esprimere le proprie. Infatti, riconoscere le emozioni e ciò che scatenano in noi per molti Capi rappresenta una difficoltà, perché spesso non si riesce a dare nome ad un'emozione e, non riuscendo ad identificarla, non si capisce come agire e come contestualizzarla. Per questo motivo è molto importante **capire come una data situazione ci fa sentire** e per farlo dobbiamo **parlare** e confrontarci con gli altri membri della comunità in cui siamo, andando oltre l'emotività.

Il monitoraggio delle emozioni implica anche saperle **riconoscere** e per questo l'essere autentici è fondamentale; riconoscerle è importante anche per saperle gestire, esternando eventuali problemi per risolverli.

Talvolta si preferisce però ignorare le emozioni (es. rabbia, frustrazione), ma questo potrebbe causare problemi ancora maggiori; quando sorgono problemi in staff, per esempio,

dopo aver provato rabbia o frustrazione personale (es. perché non mi sento compreso nelle mie posizioni dalla mia staff), affrontare il problema può portare a sentirsi sollevati, così come risolverli insieme aiuta anche la coesione della staff stessa. Per far questo sono necessari **flessibilità** e **consapevolezza**; inoltre, possiamo creare occasioni strutturate in cui è possibile sciogliere assieme questi nodi: i momenti di verifica.

Su questo punto del documento, l'ultimo confronto fra i Capi ha **riguardato la capacità di "dire di no"**, che spesso può rappresentare una criticità nelle nostre relazioni: da una parte non ci sentiamo di "dire di no" perché non sappiamo come la persona reagirà, dall'altra questo non deve diventare una scusa per tirarsi indietro davanti alla difficoltà. Per poterlo dire è necessario creare un **ambiente accogliente**, che non è detto si crei in automatico nelle nostre Comunità Capi, dove la presenza di Capi di lunga esperienza e nuovi Capi talvolta fa sentire questi ultimi a disagio nell'espone la propria opinione; situazione questa che crea indubbio dispiacere.

Si può imparare il **valore educativo del diritto di "dire no"**, in quanto gli scout "sanno obbedire", ovvero sanno quando dire no e quando dire sì, con responsabilità. Occorre dare un senso al "no", così come è importante saperne condividere e accettare le motivazioni.

È inoltre importante imparare a riconoscere anche quando viene pronunciato un "sì", che in realtà nasconde il contrario, o viceversa, e di conseguenza rispettare anche il diritto al silenzio.

Spesso quando vorremmo dire "no" ci troviamo in una **situazione di difficoltà** e, mettendo da parte l'orgoglio, dobbiamo riuscire a **chiedere aiuto** al prossimo; in questo caso è necessario del tempo per creare una relazione che permetta di avere il coraggio di superare questa difficoltà. Un ingrediente essenziale all'interno della Comunità Capi o degli staff è quindi la collaborazione e la presenza di un ambiente in cui ognuno di noi può sentirsi libero di esprimere ciò che pensa; in questo modo posso "dire di no" così come lo possono fare gli altri, senza che nessuno si senta in colpa.

Uno degli esempi più comuni che è stato riportato dai Capi riguarda le proposte che arrivano in Comunità Capi, che sono sempre tante: al momento della proposta spesso generano entusiasmo che, a sua volta, tende a "sovraccaricarci". In questo, imparare a "dire di no" ad alcune di esse è un buon terreno dove esercitare discernimento.

Sentiamo il senso del dovere, responsabilità, ansia per tutto quello che dobbiamo fare, rabbia e frustrazione se non riusciamo ad avere il tempo/le energie per fare. Al contempo, però, qualcuno vede un senso di libertà nel poter scegliere!

Inoltre quando si ricevono proposte di staff/coca, talvolta si possono provare duplici emozioni, all'apparenza un po' in contrasto: da una parte il desiderio di tirarsi indietro, perché magari in quel determinato periodo si avranno anche altre attività da seguire o semplicemente mancheranno le energie per farlo, ma dall'altra ci si sentirà in colpa a dire di no.

È infine interessante l'educarsi a ragionare prima di dare una risposta: ad esempio nel programmare le attività per i nostri ragazzi/e-bambini/e, ragionare sull'intenzionalità educativa, per poi capire se abbiamo le energie per farlo come staff/coca.

3.2. Maturare una seria responsabilità verso i propri errori: saperli riconoscere, riconoscere il danno arrecato, saper chiedere perdono, riparare.

Per quanto riguarda questa responsabilità citata nel documento è emerso dai Capi che riconoscere i **propri errori** significa guardarsi dentro, cambiare prospettiva e non limitarsi a una scusa formale. Riconoscere lo sbaglio, chiedere scusa e poi trovare un modo per riparare è un percorso, un processo che richiede tempo ed energia, come un'arte da coltivare. Il concetto di riparazione, ormai quasi in disuso nella cultura del consumo, ha un valore profondo: **rimediare significa prendersi cura**, come nella tecnica giapponese del kintsugi, che usa la polvere d'oro per riparare le crepe.

Chiedere perdono è un lavoro di squadra; la Comunità Capi dovrebbe essere un ambiente protetto che aiuti a maturare la **consapevolezza dei propri errori**, che aiuti ad andare oltre, senza identificare chi ha sbagliato con l'errore commesso. Inoltre la Comunità Capi è un contesto in cui si impara a riconoscere il valore dell'opinione altrui, ad accettare la correzione con umiltà e a prepararsi al confronto nel mondo "senza fazzolettone". È essenziale che questo avvenga in un ambiente **non giudicante**, in cui la **correzione fraterna** possa esistere davvero e non restare un concetto astratto.

Dopo un richiamo o un confronto, cosa succede? Il rischio è che il problema resti sospeso, senza un reale cambiamento; è importante sottolineare la responsabilità verso i propri errori con una correzione da fratelli.

Nella vita al di fuori dello scautismo non siamo abituati ad un confronto aperto e sincero. La mancanza di fiducia reciproca basata su esperienze pregresse e il "pregiudizio" o convinzione di conoscere già le persone coinvolte, sono un ostacolo. Un altro limite è la permalosità individuale: a nessuno piace veder sottolineati i propri errori; come fattori facilitanti vengono citati **l'empatia e il vero ascolto** dell'altro. A volte i rapporti stretti di amicizia sono essi stessi una difficoltà: c'è il timore di rovinare il rapporto, non si riesce ad essere diretti e sinceri.

L'**errore** non è una condanna, non è la "fedina penale" di una persona e, oltre a riconoscere ciò, servono consapevolezza, volontà e umiltà per ammettere i propri sbagli. Quando il conflitto viene ignorato, cresce la frustrazione, ci si sente impotenti, le relazioni si appesantiscono. La paura di riconoscere certe mancanze nasce spesso dal timore di rovinare i rapporti, ma il silenzio genera solo incomprensioni a catena. Si rischia di creare un ambiente carico di tensioni, in cui tutto si riduce a frecciate e non a dialoghi costruttivi.

Spesso l'orgoglio impedisce di riconoscere l'errore, tuttavia chi ha imparato a lavorare su di sé, a conoscersi e ad accettare la propria fallibilità, sa quanto questo sia essenziale per il bene comune.

Prima di pensare agli sbagli altrui e ai percorsi di comunità dobbiamo **partire dal riconoscere i nostri errori**. Gli altri possono aiutarci, ma è fondamentale mettersi in discussione ed essere disponibili ad assumersi la responsabilità delle conseguenze di ciò che si è fatto, anche senza che qualcuno ce lo faccia notare. La parola chiave è autovalutazione, che si accompagna a fatica.

Il rancore irrisolto è tossico e porta solo dolore; spesso i disguidi nascono dalla poca chiarezza e dalla testardaggine di chi pensa solo al proprio punto di vista.

Anche la capacità di **perdonare sé stessi** è molto importante, così come trovare il tempo e gli spazi per la cura di sé stessi. **Accettare i propri limiti** aiuta a mettersi nei panni degli altri e a costruire una comunità capace di affrontare il conflitto con maturità e rispetto.

Saper chiedere scusa e saper perdonare non sono solo atti di responsabilità, ma anche di liberazione, che alleggeriscono le relazioni e le rendono più autentiche. Questi percorsi permettono di riparare l'errore e ricostruire l'armonia dei rapporti.

3.3. Accrescere la **disponibilità al confronto**; confronto da portare avanti avendo sviluppato un reale desiderio di ascolto e senso di **responsabilità verso l'altro e il suo benessere**.

I Capi hanno anche discusso sulla disponibilità al confronto che viene citata nel documento, sostenendo che in Comunità Capi si aspira a creare un clima di **empatia** e di **capacità di ascolto** reciproco della fragilità di ognuno, così che ciascuno possa percepire benessere grazie all'empatia degli altri e alla capacità di mettersi nei panni delle altre persone.

L'ascolto serve a trovare soluzioni comuni e significa cambiare prospettiva: questo porta le persone a confrontarsi tra loro in modo costruttivo, in un clima di apertura al pensiero dell'altro, ad essere aperti alle opinioni e idee altrui. Infatti, **l'ascolto attivo** e il **confronto costruttivo** possono essere strumenti per accogliere opinioni diverse e trovare soluzioni comuni; quando avviene un confronto positivo, si sviluppa in ognuno di noi felicità e senso di crescita.

Si sente la necessità di spostarsi dalle dinamiche di potere e creare relazioni basate sul **dialogo** e la **comprensione**; il confronto stesso infatti, per essere efficace, non deve essere ancorato a un atteggiamento oppositivo, ma deve concretizzarsi nell'andare avanti insieme. Il confronto deve essere uno sforzo attivo da parte di tutti, qualcosa che va cercato ed è un desiderio di incontro delle vite degli altri.

Davanti alla chiusura o all'indisponibilità al dialogo, si può provare frustrazione e fatica: vivere relazioni serene e sane è più importante che avere ragione; si deve inoltre cercare di

accogliere i disaccordi che possono nascere in modo costruttivo, senza chiudersi o imporsi sugli altri, impegnandosi a ricercare un equilibrio tra il proprio punto di vista e quello altrui, aprendosi a questa persona.

Le situazioni e gli screzi passati dovrebbero essere seguiti da un perdono sentito, perché solo così, alla prossima occasione, saremo aperti ad un **ascolto sincero**. Come persone è facile serbare rancore per avvenimenti passati: serve pertanto il coraggio di affrontare la situazione, ma anche essere disponibili a un perdono sincero; questo è l'unico modo affinché la relazione possa proseguire in maniera profonda e costruttiva.

Ammettere gli errori è tra i principali strumenti di prevenzione, ma solo se si crea questo contesto un Capo riuscirà a riconoscerli e accettare di ammetterli. Si è molto marcata la responsabilità di ogni Capo verso i propri errori, ed è stato definito un dovere il riconoscimento di essi.

La collaborazione tra i Capi Gruppo è fondamentale per una gestione delle dinamiche relazionali tra adulti all'interno di una Comunità Capi. In questo contesto l'altra persona è una ricchezza: va fatto perciò un lavoro sulla disponibilità al confronto, anche stabilendo insieme delle regole sul modo di dialogare.

È importante trovare occasioni informali di scambio, creare momenti e riunioni di conoscenza, dedicarsi del tempo per ascoltarsi; molte volte infatti è più facile fraintendere un comportamento quando non si conosce bene la persona con cui si ha a che fare, o la sua storia. In incontri informali di Comunità Capi si possono approfondire i rapporti con i compagni di strada a livello personale; questa conoscenza ci può aiutare a sviluppare una maggiore comprensione dell'altro, dei suoi modi di fare, di quello che dice. Lo strumento del gioco può sicuramente aiutare in questo, alimentando confidenza reciproca.

L'altro concetto contenuto nel punto del documento in analisi ha portato i Capi a confrontarsi sul senso di responsabilità che ognuno ha, che aiuta a trovare la verità e risolvere i conflitti che possono nascere e che, inoltre, ha come obiettivo il **benessere altrui**. Volere che un'altra persona stia bene nasce dall'aver vissuto esperienze insieme e aver condiviso emozioni positive, che attivano quasi automaticamente un desiderio di scoperta e riscoperta reciproche; da questo ne scaturisce la responsabilità e l'attenzione al suo benessere.

Il star bene, così come la **serenità**, sono concetti importanti all'interno delle comunità capi, dove in certo qual modo si affida la loro riuscita al comportamento e attitudine degli altri, perché "la mia felicità comincia anche da te".

3.4. Capacità di vivere la dimensione comunitaria con spirito di **accoglienza sia dei possibili errori di ognuno, sia dei bisogni di ciascuno**, collaborando a costruire un **clima non giudicante**, al fine di favorire momenti di verifica seri, onesti e concreti.

È emersa innanzitutto, legata alla parola "bisogni" espressa nel documento, una possibile dicotomia fra **bisogni formativi** (normalmente al centro delle attenzioni di una Comunità Capi) e **bisogni personali**; tuttavia, spesso è presente un mix fra i due.

I bisogni nascono dalle difficoltà: in generale, però, emergono più facilmente nella condivisione di esperienze, che porta a conoscersi, e quindi capirsi meglio e affrontare i problemi insieme.

Inoltre, è importante cogliere sia le esigenze dei ragazzi che quelli dei singoli Capi: alle volte non è facile comprenderle, ma è indispensabile, perché ogni Capo arriva con la sua storia e le sue necessità, che sono in relazione con quelle degli altri.

Se la diversità di bisogni, nei diversi contesti, crea un "non detto", porta alla mancata comprensione degli stessi, che può sfociare in rabbia nelle relazioni interpersonali.

Rimane aperto un interrogativo sulla "necessità" di dover rispondere a queste esigenze, o quanto anche la loro semplice, o meno, condivisione, possa essere di supporto alla persona. Dobbiamo sempre ricordarci che "siamo Capi, ma siamo persone" e, anche per questo, è importante favorire il protagonismo.

A volte esistono scelte complicate, per le quali è difficile non essere giudicanti ed accettare; questo aspetto manca nella società odierna in cui viviamo. All'interno dello scautismo va quindi allenato, poiché non è automatico porsi con tale stile relazionale.

Spesso le relazioni interpersonali favoriscono **l'accettazione dell'altro**, delle sue difficoltà, dei suoi errori. Allo stesso tempo l'intensità di questi rapporti può essere un impedimento poiché, per paura di incrinarle, non si è onesti e alle volte si preferisce evitare il discorso per non "rovinare il clima"; i problemi non vengono quindi affrontati, oppure lo sono quando è troppo tardi.

È difficile creare ambienti che permettano **correzione fraterna** e **accoglienza**: spesso le emozioni complicano; pertanto, è importante il carattere e la propensione del Capo Gruppo, il cui ruolo è centrale anche perché non tutte le discussioni possono essere affrontate nel "grande gruppo". Bisogna infatti evitare di trasformare la discussione in un processo e porre attenzione a cosa può essere utile alla persona in questione (non siamo tutti uguali, non reagiamo tutti allo stesso modo, è inutile creare sofferenze inutili).

È importante anche avere un **confronto onesto**, perché gli altri possono vedere ciò che io non vedo; un giudizio sincero e non fine a sé stesso può essere costruttivo e portare ad una crescita personale.

Il **clima non giudicante** viene visto come spazio sicuro sia tra Capi, che con i ragazzi, per creare un clima di famiglia felice; questo diventa quindi una sfida per le Comunità Capi nel formare una **dimensione comunitaria**, collaborando per trovare i bisogni e gli errori, per poi rifletterci tutti insieme.

Importante per costruire questo clima è saper **ascoltare, accogliere il giudizio** degli altri e i possibili **errori**, evitando di far finta che questi non esistano, perché tutti possono sbagliare; inoltre, dagli sbagli si può imparare, oltre a creare un clima di correzione fraterna all'interno della Comunità Capi, dove non si deve screditare l'errore stesso, ma coglierlo come punto su cui lavorare e crescere.

Per creare un ambiente non giudicante, inoltre, è importante **sentirsi accolti**, anche se alle volte si ha timore rispetto a chi è più competente, esperto o "vecchio". È necessaria la capacità di vivere la dimensione comunitaria come accoglienza dell'altro, che contempra la possibilità di commettere errori; quando manca questo atteggiamento all'interno di una Comunità Capi o di uno staff, il servizio diventa solo *performance*, una gara a chi fa meglio. Mantenere un clima di **correzione fraterna**, che appare quindi essenziale, si lega a quanto presente nel documento come "**verifica** concreta"; inoltre, può portare alla necessità di momenti più strutturati rispetto ad una semplice esposizione di fatti. A questo proposito una riflessione rimane aperta sulla necessità di verificare tutto, o anche di lasciar correre.

Giudicare l'azione, e non la persona, potrebbe essere un punto di vista differente per valutare noi stessi e la crescita educativa che proponiamo; tuttavia, spesso non avviene perché, nell'analisi, qualcosa condiziona i pensieri e giudizi. Una verifica **seria e onesta** può portare fiducia e conoscenza reciproca, arrivando ad accogliere parti di noi che ci sembrano diverse, o considerare diverse modalità di pensiero e azione.

La verifica **non è giudicante** se si mette al centro il bene delle persone che ci sono state affidate; essere empatici e desiderosi di ascoltare può portare alla gioia di uno spirito di correzione fraterna, che non va a toccare la persona stessa, anche se alle volte non è facile si crei.

È importante vivere questo momento anche come sollievo, dove si accoglie e si capisce che l'errore è inevitabile: è importante esplicitarlo e capire che siamo tutti fallibili. Inoltre, può essere visto anche come possibilità di rimettersi in gioco.

Purtroppo, molte volte il tempo per avere occasioni di verifica è poco, perché la riunione di Comunità Capi è alla sera, tutti sono stanchi, ci sono tante altre cose da fare e organizzare...

È poi fondamentale la **comunicazione**, perché può generare un confronto "sano" o meno, che può far sentire attaccato, o meno, l'interlocutore; il dialogo è necessità, con attenzione alla concretezza delle situazioni e dei fatti in oggetto.

Dal punto di vista soggettivo, inoltre, si è già accennato alla paura di "urtare", ovvero alla fatica nel capire come far arrivare al meglio un messaggio al destinatario.

A volte si può riscontrare difficoltà a proporre qualcosa soprattutto in staff molto numerose, o con Capi già "navigati", provando un senso di rabbia quando non si riesce a collaborare, così come di fatica nel trovare il proprio posto.

Condividere in Comunità Capi queste problematiche è utile, perché un occhio esterno può facilitare la soluzione. Nello stesso ambiente è importante anche stimolare la riflessione su quanto, come singolo, si possa essere di aiuto agli altri nella loro condivisione; ognuno deve fare la sua parte, non può essere solo la Comunità ad andare incontro alla persona.

La fatica ad essere totalmente sinceri, infine, si lega molto al timore di allontanamento o pregiudizio, alla paura di essere marchiati, di essere quelli che "cantano fuori dal coro". È pertanto necessario creare occasioni per esprimere le proprie preoccupazioni, come strategia per lavorare meglio e sentirsi liberi.