



SIBiG Scuola Italiana
di BioGestalt®

TESI DI DIPLOMA

di LIANA DUGARO

corso triennale di formazione
in Counseling a indirizzo biogestaltico
accreditato da AssoCounseling (CERT- 0078-2012)

**Counseling BioGestaltico e Coaching Ontologico
si incontrano**

relatori

Riccardo Sciaky e Alessandra Callegari

Milano, 10 maggio 2014

1. **Introduzione**
2. **Counseling BioGestaltico e coaching ontologico a confronto**
 - 2.1 **Il counseling BioGestaltico – attualità, consapevolezza, responsabilità**
 - 2.2 **Il coaching ontologico – apprendimento e “distinzioni linguistiche”**
 - 2.3 **Attualità-consapevolezza-responsabilità come punto di contatto tra le due discipline**
3. **Le distinzioni linguistiche applicate all'enneagramma**
4. **Conclusioni**
5. **Bibliografia**

1. Introduzione

Che differenza c'è tra counseling e coaching?

Questa è la domanda che mi sento spesso rivolgere da chi si interessa al mio duplice percorso formativo come counselor e come coach. In questo testo propongo la mia risposta prendendo spunto dagli apprendimenti teorici e dall'esperienza pratica maturata con le sessioni di counseling BioGestaltico e di coaching ontologico.

Nel corso della trattazione che segue si mettono in luce i principali punti di contatto tra le due discipline e descrivo una possibile applicazione nel counseling BioGestaltico di tecniche specifiche del coaching ontologico, funzionali nell'aiutare il cliente ad ampliare il suo punto di vista. A questo fine, si fa specifico riferimento all'enneagramma, una delle mappe della personalità utilizzate in BioGestalt per favorire l'auto-comprensione e la trasformazione interiore, che descrive nove tipi di personalità, al di là di tutte le possibili differenze individuali, e i rapporti tra loro.

Proporre un punto d'incontro tra counseling e coaching è anche un modo per fornire ai counselor BioGestaltici una prospettiva nuova e spunti di riflessione per provare a integrare approcci diversi nella pratica con i clienti.

2. **Counseling BioGestaltico e coaching ontologico a confronto**

In quanto professioni di aiuto che si rivolgono a persone sane, hanno entrambe l'obiettivo di accrescerne consapevolezza ed assunzione di responsabilità rispetto al loro essere nel mondo, assecondandone la naturale spinta verso la crescita, piuttosto che cercando puramente di risolvere un problema particolare.

Sia il counseling che il coaching si basano su una relazione empatica con il cliente, durante la quale la fase di accoglienza è fondamentale per la generazione di un contesto adeguato, tramite l'ascolto attivo di ogni forma di espressione dell'interlocutore sia verbale che non, sia che sia l'espressione di sentimenti, di pensieri ed espressioni fisiche. Sintonizzarsi sul linguaggio del cliente facendo attenzione alle parole che usa, il modo in cui le esprime o il modo in cui si pone senza dire, mettersi nei suoi panni, sentire lo stato d'animo e guardare le cose dal suo punto di vista sono i fondamenti di entrambe le professioni di aiuto.

Una lieve differenza la notiamo nell'attenzione che il counselor BioGestaltico pone all'espressione fisica del corpo del cliente e alla descrizione del suo sentito fisico di un'emozione, mentre il coach ontologico si concentra sull'espressione verbale del pensiero, delle credenze e delle emozioni, per cercare di capire che tipo di "osservatore del mondo" è il cliente che ha di fronte. In definitiva, se entrambe le discipline si autodefiniscono come "l'arte di fare domande", nel counseling gestaltico la domanda di fondo è: "come ti senti?", mentre il coaching ontologico è più orientato ad indagare il: "cosa pensi / (ti) dici?"

Partendo dall'accoglienza, come **counselor BioGestaltico**, aiuto il cliente a sviluppare quello che lui stesso porta in sessione, con i pensieri, le emozioni ed il vissuto fisico del momento, senza tuttavia forzarlo in direzioni e su esperimenti che sento troppo lontani dalle sue corde. Gli offro uno spazio nel quale potrà "ascoltarsi", proprio perché sa di essere ascoltato da qualcun altro, e chiarirsi le sue emozioni ed i suoi sentimenti, per arrivare a trovare un'alternativa alla rimozione ed alla proiezione, ovvero a quei meccanismi di difesa che ci portano a negare di provare una certa emozione, rifiutandola oppure attribuendola all'altro (ad esempio non riconoscendo la nostra rabbia oppure rinfacciando all'altro una rabbia che in realtà appartiene a noi stessi). In questo modo il cliente, sentendosi accolto, accettato, compreso, ricomincia ad avere fiducia in se stesso, si libera del peso che lo opprime e riesce così a cogliere anche voci interiori più sottili, che possono già indicare una possibile via di soluzione. Osservo il cliente nel suo modo di essere presente in sessione, con l'espressione energetica, la postura e la prossemica del corpo, la respirazione, il tono di voce; lo seguo nel racconto di sé, aiutandolo a dare maggiore peso alle emozioni, ai sentimenti che emergono, ed al relativo sentito corporeo, piuttosto che agli aspetti intellettuali, così come alla sua situazione attuale piuttosto che al passato. Supporto il cliente nella formulazione cosciente delle sue diverse emozioni e fungo da specchio, facendo notare ciò che emerge dall'altro, senza criticare, senza discutere, senza esprimere consenso o giudizio. Ponendo un'attenzione particolare al sentito corporeo, prendo a riferimento una delle tesi di base della bioenergetica secondo la quale i cambiamenti della personalità sono condizionati dai cambiamenti della condizione corporea: respirazione più profonda, maggiore motilità, espressione di sé più piena e libera.

Con questi presupposti cerco di fornire al cliente una più ampia possibilità di auto-ascolto, sia delle sensazioni fisiche emergenti del corpo (tremori, pizzicori, calore, tensioni, dolori), sia di quelle emotive (tristezza, serenità, gioia, rabbia). Al tempo stesso, posso aiutarlo ad acquisire consapevolezza del modo in cui respira ed a trovare una relazione tra questo e le tensioni che prova nel corpo. In base alle caratteristiche di ciascun cliente e delle situazioni che emergono in sessione, il processo di counseling,

e quindi l'esperienza di maturazione del cliente stesso, sarà più incentrato sul lavoro di consapevolezza corporea, sul “grounding”, sul respiro e sulla manifestazione fisica delle emozioni, piuttosto che sulla sperimentazione corporea di un gesto associato ad un determinato contenuto verbale, o sull'interpretazione di specifiche polarità. Nel corso dei colloqui chiarisco al cliente che attraverso il processo di counseling egli viene assistito per trovare le soluzioni di cui ha bisogno e, in definitiva, per affrontare in maniera più integrata sia quello specifico problema che quelli successivi, assumendosene la responsabilità.

Differentemente, come **coach ontologico** guiderò il cliente (coachee) con le mie domande in un processo di esplorazione dei suoi dialoghi (sia interiori con se stesso che di interazione con gli altri) e delle credenze limitanti che li determinano. Lo supporterò nel prendere consapevolezza della sua capacità di fare dichiarazioni, richieste, offerte e di prendere impegni. Lo aiuterò a disinnescare quelle credenze che non sono più funzionali e ad individuare nuovi punti di vista che gli/le consentano di raggiungere gli obiettivi che si pone per la sua vita.

Il coach ontologico non dice al cliente cosa fare, non fa pressione, non consiglia, non dà raccomandazioni, piuttosto esplora, fa domande, offre interpretazioni generative, sfida rispettosamente i suoi modelli mentali per aiutarlo a sviluppare un nuovo sguardo, che permetta la scoperta di nuove azioni e possibilità. In definitiva, compito del coach è quello di accompagnare il cliente nella progettazione di azioni future, per facilitarne l'accesso ai risultati che lo stesso stesso desidera.

Il coaching ontologico mira al raggiungimento di risultati “extra-ordinari”, mantenendo il focus sulla persona e non sul risultato. Concentrandosi sul proprio “essere”, la persona diventa molto più flessibile per modificare il proprio “fare”. Il paradigma di riferimento è quello secondo il quale, per ottenere un risultato, è necessario prima comportarsi in modo tale da produrre quel risultato. E per comportarsi in quel modo, è necessario prima essere il tipo di persona capace di comportarsi così. Detto in altre parole: per avere è necessario prima fare e per fare è necessario prima essere. Il nuovo paradigma “essere per fare per avere” si contrappone così a quello su cui tende a basarsi la cultura occidentale: “fare per avere per essere”.

Nei paragrafi che seguono si richiamano gli elementi fondamentali del counseling biogestaltico e del coaching ontologico, al fine di evidenziarne gli elementi di condivisione, che possono costituire un punto di partenza per un approccio integrato.

2.1 Il counseling BioGestaltico – attualità, consapevolezza, responsabilità

Il nome BioGestalt® nasce dall'unione delle parole Bioenergetica e Gestalt, i due indirizzi complementari che sottolineano, in particolare:

- 1) il valore del corpo, come strumento per attivare l'energia, per entrare in contatto con se stessi e con gli altri, per far affiorare le emozioni ed esprimerle in maniera intensa e completa;
- 2) l'importanza dell'esperienza vissuta, più che l'analisi verbale e l'interpretazione;
- 3) la necessità di operare soprattutto nel presente, ovvero nel qui e ora;
- 4) il coinvolgimento attivo ed empatico del counselor, con la sua intuizione, creatività e congruenza.

Aspetti centrali dell'approccio BioGestaltico, che associa il lavoro sul corpo a quello sulla mente, sono, quindi, l'*attualità* (qui ed ora), la *consapevolezza* (di pensieri, emozioni, respiro e sensazioni corporee) e la *responsabilità*. Sebbene l'attenzione all'attualità, alla consapevolezza e alla responsabilità siano in

apparenza atteggiamenti diversi, in realtà non sono che aspetti di un unico modo di *essere nel mondo*. Essere responsabile, dal termine inglese *respons-able*, cioè capace di risposta, comporta essere nel presente (“qui ed ora”), ed essere veramente nel presente implica essere consapevole. Non si può essere responsabili di qualcosa di cui non si è consapevoli e non si può essere consapevoli se non di qualcosa che sta accadendo nel presente.

Con l'espressione **qui e ora** si intende un atteggiamento di vita rivolto alla situazione presente, portando l'attenzione a quello che sto facendo, pensando e sentendo in questo momento. Cosa significa vivere nel qui e ora? Significa considerare che l'unica realtà concreta a cui possiamo davvero fare riferimento è quella che stiamo vivendo nel momento presente, anziché vivere attaccati al passato (a qualcosa che è accaduto) o al futuro (a qualcosa che pensa accadrà), come spesso accade nella nostra cultura occidentale. Essere nel presente porta con sé un profondo senso di incertezza, poiché si abbandonano le costruzioni passate cui siamo attaccati e le ipotesi sul futuro, e si rimane, quindi, nel flusso continuo di trasformazioni che sono proprie della vita. Questa incertezza, che all'inizio possiamo sperimentare come angosciante, si rivela in realtà una modalità creativa di stare nel mondo. La paura dell'ignoto e del dolore, il senso di impermanenza (transitorietà, incessante mutazione e trasformazione di ogni cosa) lasciano il posto a un contatto pieno con la realtà presente, che diventa presenza necessaria per vivere in maniera efficace e adeguata.

In questo contesto la **consapevolezza** è qualcosa di più della semplice comprensione cognitiva (coscienza) e unisce tutti e tre i livelli dell'individuo, il cognitivo, il sensoriale e l'emotivo. Essere consapevoli vuol dire essere nel nostro corpo, nei nostri gesti, nelle parole che diciamo e nei sentimenti che proviamo. Purtroppo, questi livelli sono usualmente sconnessi tra loro e non consentono alla persona di avere un contatto pieno con l'esperienza che vive in ogni momento.

Accrescere la propria consapevolezza pensando e sentendo appieno in ogni momento (“continuum di consapevolezza”) è uno degli obiettivi fondamentali della terapia gestaltica, la quale consente di sviluppare la capacità di auto-osservazione necessaria per orientarsi e vivere pienamente nel mondo. A maggior ragione ciò è vero per la BioGestalt che favorisce anche un migliore radicamento e una maggiore consapevolezza corporea, portando così l'individuo a realizzare ancora più a fondo le proprie capacità di provare piacere e gioia di vivere nel corpo e nella psiche.

La **responsabilità** comporta vivere pienamente ed in prima persona la propria esperienza di vita, significa sperimentare e mettere in campo tutte le proprie capacità e risorse sane per raggiungere un autentico e stabile benessere psicofisico e relazionale.

Oltre a fare riferimento ai tre aspetti centrali che ne guidano l'approccio, nell'ambito della BioGestalt si utilizzano diverse mappe di riferimento per supportare il percorso di auto-conoscenza dei clienti: dal ciclo del contatto della Gestalt, alle strutture caratteriali di Lowen, all'enneagramma, una mappa della personalità le cui origini risalgono alla tradizione Sufi, a più di mille anni fa. Ai fini di questa trattazione viene presa in considerazione proprio la mappa dell'**enneagramma**. Si tratta infatti di uno strumento di auto-conoscenza che approfondisce l'analisi caratteriale sia sui piani emotivo e istintuale, sia su quello cognitivo e quindi meglio di altri si presta a fungere da base di riferimento per rappresentare un possibile punto di contatto tra l'approccio BioGestaltico e quello del coaching ontologico.

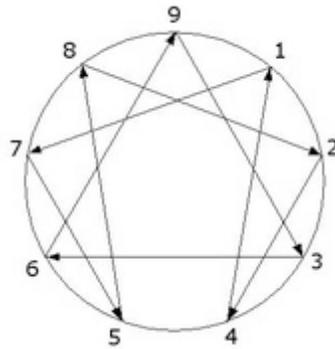
La tradizione dell'enneagramma venne prima raccolta da Oscar Ichazo, che nel 1969 presentò varie applicazioni di questa mappa all'Associazione degli Psicologi del Cile e poi sviluppata da Claudio

Naranjo in quella che lui definisce come Psicologia degli Enneatipi.

L'enneagramma è una teoria dei caratteri umani che riconduce le persone a nove tipi fondamentali (in greco “ennea” = nove, “gramma” = lettera, punto) e si presenta come un cerchio diviso in nove parti create dalla sovrapposizione di un triangolo equilatero e un esagramma irregolare.

Come tutte le mappe di personalità, e forse più di ogni altra, non va confusa con il territorio: ogni individuo è sempre un unicum che non può mai essere interamente descritto all'interno di uno schema, per ricco che sia.

Centro dell'AZIONE
(rabbia - pancia)



Centro dell'INTELLETTO
(paura - testa)

Centro dell'EMOZIONE
(tristezza - cuore)

L'enneagramma stabilisce 9 tipologie di carattere, dette enneatipi, raggruppate in tre “Centri”:

- 1) Il Centro dell'azione, che funziona sulla base dell'impulso naturale (istinto) e che include gli enneatipi dell'angolo in alto 8, 9 e 1. Questi tendono a essere più rivolti all'azione e la loro intuizione è basata sul corpo. La rabbia fa da sfondo a tutti e tre i tipi istintivi.
- 2) Il Centro dell'emozione, che funziona sulla base dei sentimenti e delle relazioni e che include gli enneatipi dell'angolo di destra 2, 3 e 4. Questi tendono a essere più in contatto con i propri sentimenti, e la loro intuizione è basata sull'emozione. La tristezza fa da sfondo a tutti e tre i tipi emotivi.
- 3) Il Centro dell'intelletto, che funziona sulla base dello studio e della riflessione (razionalità) e include gli enneatipi dell'angolo di sinistra 5, 6 e 7. Questi tendono a privilegiare la ragione, e la loro intuizione è basata sulla mente. La paura fa da sfondo a tutti e tre i tipi razionali.

Ogni tipo di personalità rappresenta la cristallizzazione delle nostre difese infantili nel processo di adattamento precoce con l'ambiente e si struttura attorno a un nucleo emozionale (passione dominante), un nucleo cognitivo (fissazione dominante) e un nucleo che riguarda la sfera degli istinti che regolano l'attività umana (istinto di conservazione, sociale e sessuale). Per ogni enneatipo è possibile individuare tre sottotipi a seconda dell'“istinto” che è più forte e importante per noi (quello della sopravvivenza per il conservativo; quello del rapporto sentimentale per il sessuale; quello del rapporto con gli altri in generale per il sociale), arrivando a un ricchissimo e sofisticato ventaglio di 27 tipi.

Secondo tale impostazione il malessere dell'individuo è collegato alla cronicizzazione di una strategia adattiva che interferisce con la saggezza del proprio organismo. Il carattere non cambia ma la conoscenza e la consapevolezza del nostro carattere ci permettono di gestirlo e di esprimerci nel miglior modo possibile.

2.2 Il coaching ontologico – apprendimento e “distinzioni linguistiche”

La parola "coaching" significa "addestramento" e proviene dal campo sportivo, in cui l'allenatore dice ai giocatori come ottenere prestazioni migliori. "Ontologia" è una parte della filosofia che è definita come la scienza dell'essere. Letteralmente, coaching ontologico significa “addestramento nell'essere”.

Il coaching ontologico è una disciplina che offre un modo diverso di interpretare gli esseri umani, il loro modo di relazionarsi, di agire e di raggiungere gli obiettivi proposti per se stessi, per le loro aziende e per la società. Si basa sui seguenti due principi fondamentali:

- 1) Non sappiamo come stanno le cose, sappiamo solo come le osserviamo o come le interpretiamo. Viviamo in mondi interpretativi (Rafael Echeverria).
- 2) Gli esseri umani non hanno meccanismi biologici che permettono di percepire come le cose “sono”; le nostre percezioni sono limitate, possiamo percepire solo da un determinato punto di vista e con i nostri condizionamenti.

Questo non significa che non abbiamo accesso alla realtà: le cose sono, esistono, ma non possiamo conoscerle indipendentemente da noi che le stiamo osservando. Non si può separare l'osservatore dall'osservato perché ognuno interpreta la realtà a modo suo. Ciascuno, con la sua storia e i suoi modelli mentali, vive nella sua realtà e la interpreta in modo diverso. La nostra esperienza è filtrata dal nostro sistema di credenze, dai nostri modelli mentali, di conseguenza abbiamo prospettive diverse rispetto ad uno stesso fatto. Tutto ha a che fare con la percezione. A seconda di quello vediamo ci si rendono disponibili determinate azioni e non altre. Se ampliamo il nostro campo di percezioni, ampliamo il nostro campo d'azione. Il coaching interviene su uno dei tre domini della percezione (emozione, linguaggio, corpo). Quando cambia uno dei domini, cambiano anche gli altri.

Oltre a ciò, il coaching ontologico ritiene che il linguaggio non sia semplicemente descrittivo della realtà, ma generativo della stessa. Secondo questo modello le parole non sono “neutre”. Nel loro significato è sempre racchiusa un'azione, che cambia la realtà in cui sono espresse. Sia quando parliamo che quando ascoltiamo, non diciamo o ascoltiamo semplicemente delle parole, ma originiamo o riceviamo anche delle azioni. In questo senso, secondo i filosofi J. Austin e J. Searle parlare è un atto, un “atto linguistico”. Rafael Echeverria, padre dell'ontologia del linguaggio, ha identificato i seguenti atti linguistici, utili ad indagare, ed eventualmente a modificare, l'approccio del cliente al mondo che lo circonda: affermazioni (basate sui fatti), opinioni (basate sui giudizi), dichiarazioni, richieste, offerte e promesse (in cui ad una richiesta o un'offerta si risponde “sì”).

Il coaching ontologico è un processo di trasformazione attraverso il quale gli individui rivedono, sviluppano e ottimizzano i loro modi di essere nel mondo. Si presenta come una conversazione che crea una nuova cultura e non come una tecnica che mantiene invariata la cultura. In questo processo la crescita avviene nel dominio del Sé, attraverso l'apprendimento “trasformativo” che mette in discussione i modi tradizionali di percepire e interpretare, che interrompe i comportamenti abituali, consentendo all'individuo di cominciare a operare con maggiore creatività, leadership e proattività. Si tratta fondamentalmente di un processo che ci libera dalla sofferenza e dalle credenze limitanti e ci collega con le nostre risorse e la nostra capacità di intervenire nella nostra vita, per ottenere un maggiore benessere e una maggiore efficacia nel raggiungere i risultati che ci poniamo. Sviluppa l'attitudine e la capacità di generare nuove idee, creare nuove opportunità, scoprire nuovi significati, inventare nuovi modi per trovare nuove connessioni a livello individuale o sociale.

L'apprendimento e la creatività sono gli strumenti fondamentali del coaching ontologico. Apprendere per fare. Essere creativi per progettare la nostra vita. Di frequente, uno dei problemi fondamentali

dell'apprendimento è che non sappiamo di non sapere: cioè spesso ci comportiamo come se già sapessimo tutto e così facendo ci chiudiamo alla possibilità di affrontare un mondo pieno di risorse nuove che potremmo cogliere come opportunità di apprendimento. Il coaching è il processo attraverso il quale si accorcia il divario di apprendimento tra il “so-posso-ho” e il “non so-non posso-voglio”, che porta a nuove risposte e nuove azioni.

Il coach guida il coachee nel processo di apprendimento attraverso il linguaggio. Egli osserva il modo di parlare del cliente, esplorando sia il suo dialogo interiore che quello con le persone che lo circondano, individua le conversazioni ricorrenti, le interpretazioni, i giudizi e le credenze limitanti da cui queste traggono origine, propone, aiuta il cliente ad acquisire un punto di osservazione più funzionale.

Con riferimento al dialogo interiore, ad esempio, si dice che un cliente ha una “conversazione da vittima” quando tende ad attribuire all'esterno la causa dei suoi mali e a non vedersi come parte del problema. La convinzione di essere innocente lo porta all'inazione, alla lamentela, al risentimento, ecc. Tuttavia, il prezzo dell'innocenza è l'impotenza e solo dal momento in cui il cliente riuscirà a vedersi come parte del problema, potrà diventare parte della soluzione e individuare azioni per lui più funzionali a migliorare la sua situazione di partenza. Uno degli strumenti che il coach ontologico ha a disposizione, per aiutare il cliente a rendere più funzionale il proprio dialogo interiore, sono le cosiddette “distinzioni linguistiche” che consentono di apprendere un nuovo punto di vista e di mettere in atto azioni nuove e più efficaci. Con il termine “distinzioni linguistiche” ci si riferisce a parole che si utilizzano abitualmente con una determinata interpretazione, e che il coaching ontologico ripropone in una nuova visione o con una diversa sfumatura, in modo da favorire la riflessione, il cambio di prospettiva, e portando, quindi, ad azioni differenti. Non è tanto importante la nuova interpretazione che viene data ad una parola, quanto la possibilità che dà di allargare il punto di vista e di ampliare le opzioni disponibili, perché fare ciò consente di fare azioni diverse. Una importante distinzione linguistica, nota anche al counseling BioGestaltico, è data dalla parola *Respons-Abilità*, intesa come abilità a rispondere (*respons-ability*), in contrapposizione all'atteggiamento da vittima, che assume chi si dimostra incapace di agire nella propria vita, attribuendo all'esterno ciò che gli/le capita.

Con riferimento, invece, al modo che il cliente ha di relazionarsi con gli altri, il coach ontologico indagherà il suo utilizzo degli atti linguistici, ovvero la capacità che il cliente ha di fare dichiarazioni che aprano possibilità anziché chiuderle (dicendo “questo è possibile” piuttosto che “questo è impossibile”), di emettere giudizi fondati sui fatti, di richiedere, di offrire e di prendere impegni.

2.3 Attualità-consapevolezza-responsabilità come punto di contatto tra le due discipline

Il termine responsabilità nell'accezione comune rimanda all'impegno, al sacrificio, al prendersi cura degli altri, mentre per la Terapia della Gestalt e per il coaching ontologico ha un significato diverso, legato dal concetto di "colpa" e di "causa" degli eventi. In questi contesti, la responsabilità, intesa come abilità a rispondere, ha infatti a che vedere con la necessità di “rispondere” in modo coerente e integrato agli stimoli interni o esterni scaturiti da una determinata esperienza. Essere responsabile, quindi, significa vivere pienamente ed in prima persona la propria esperienza di vita; significa abbandonare qualsiasi atteggiamento da “vittima” trasformandosi in “agente” o “attore”. In questo contesto va dunque letto l'invito che counselor e coach fanno al cliente di parlare in prima persona, evitando le generalizzazioni. Ciascuno di noi è responsabile dei propri comportamenti, dei propri

pensieri e delle proprie emozioni, e soltanto di quelli.

Dire che è sufficiente accrescere la consapevolezza, il senso di realtà e la responsabilità della persona comporta una *fiducia di base nell'adeguatezza della nostra natura*. In Gestalt la maturazione avviene attraverso il passaggio dal sostegno ambientale all'auto-sostegno, basandosi sul principio di autoregolazione organismica, secondo il quale ogni individuo è capace di far fronte alle proprie necessità e ai propri bisogni.

Allo stesso modo, scopo del coaching è quello di rendere la persona autonoma nel vivere la sua vita in modo più funzionale possibile, basandosi sul presupposto che ognuno possieda un talento interiore che aspetta solo di essere svelato, che la realtà dipenda da una percezione soggettiva che può essere modificata e che inoltre, sia possibile cambiare i comportamenti fino ad arrivare nel tempo a modificare l'identità stessa della persona.

In entrambe le discipline, il presente è il punto da cui partire per acquisire via via maggiore consapevolezza, con le specifiche differenze.

Da un lato, il counselor BioGestaltico si focalizza di più su ciò che il cliente sente e prova a livello emotivo e fisico, proponendo domande orientate a favorire nel cliente la consapevolezza del proprio sentire, orientata ad una maggiore auto-conoscenza:

Che cosa fai (comportamento)?

Che cosa senti (emozioni, sensazioni)?

Che cosa vuoi (responsabilità intenzionale)?

Che cosa ti aspetti (sostegno / auto-sostegno)?

Che cosa eviti (fantasmi catastrofici)?

Dall'altro lato, il coach ontologico è più orientato ad esplorare ciò che il cliente dice (e si dice) e a individuare, attraverso le sue parole, che tipo di osservatore del mondo lui è e quali credenze limitanti ha. Attraverso le sue domande il coach aiuta il cliente ad aumentare la consapevolezza dei propri pensieri al fine di favorire un'azione diversa e più funzionale:

Che cosa vuoi?

Che cosa fai?

Che cosa ti manca?

Che cosa ti dici?

A quale scopo fai/non fai?

Quali possibilità si aprono/chiudono?

Che cosa puoi dirti di diverso?

Che altro puoi fare?

Una volta individuato il punto dal quale il cliente osserva il suo mondo, il coach ontologico lo supporterà nell'esplorazione di nuovi punti di vista e lo guiderà nell'apprendimento, facendo ulteriori domande, ricapitolando e proponendo distinzioni linguistiche che lo aiutino ad ampliare le sue possibilità di azione nel futuro.

Di seguito riporto alcune delle principali distinzioni linguistiche, genericamente applicabili, indipendentemente dalla personalità che abbiamo di fronte. Più avanti nel testo si propongono le distinzioni che possono risultare più efficaci se proposte a clienti con determinate peculiarità caratteriali. A questo fine si considera l'enneagramma come mappa di personalità di riferimento, e si propongono, quindi, le distinzioni che sembrano essere più funzionali per ciascun enneatipo.

Ego / Ego-less

Se l'”ego” è l'eccesso di autostima ed egocentrismo, l'”ego-less” è umiltà, semplicità, naturalezza, franchezza. Allo stesso tempo l'ego è il concetto di se stessi come distinti dal resto del mondo e dagli altri, è il motivo per cui tendiamo a pensare che la nostra costruzione del mondo “è” il mondo. Crediamo di avere una percezione corretta, di essere in possesso della verità, di avere il punto di vista più adeguato, di avere ragione. Questo ci fa perdere di vista i nostri obiettivi e confondere impegni e priorità. Coltivare l'ego-less vuol dire far propria l'idea che la nostra percezione della realtà non è la realtà, vuol dire vivere svegli, con la coscienza che la nostra struttura cognitiva racchiude molte trappole che ci fanno vivere in modo reattivo, mostrando automatismi di cui non sempre siamo consapevoli e che molte volte sono fonte di conflitti, malessere e sofferenza.

Fatti / Opinioni

Si considera un fatto un evento possa essere indicato vero o falso. Differentemente, un'opinione (usato qui come sinonimo di giudizio) non è mai vero o falso, ma sufficientemente fondata oppure infondata, rispetto ai fatti che la sostengono. Di conseguenza, un fatto non è modificabile, mentre un'opinione sì. Saper distinguere i fatti dalle opinioni è importante, in quanto le nostre azioni non dipendono direttamente dai fatti avvenuti, ma dalla nostra opinione rispetto a quelli. Cambiando il punto di vista posso cambiare la mia interpretazione dei fatti e, quindi la mia opinione sull'accaduto. Di conseguenza posso intraprendere azioni diverse e più funzionali per migliorare le mie relazioni interpersonali ed aumentare il mio benessere.

Inferire

Inferire è una capacità adattativa dell'essere umano che ci permette di sopravvivere, in quanto ci dà la capacità di selezionare i dati rilevanti della situazione in cui ci troviamo, analizzarli e prendere rapidamente le nostre decisioni. Tuttavia, il fatto di selezionare una percentuale minima di dati, interpretare solo quelli e in base a quei pochi dati, darci una spiegazione ed emettere un giudizio che ci porta ad un dato comportamento e non ad un altro.

L'inferenza è relazionata agli stimoli percepiti e anche all'interpretazione che diamo a ciò che sta succedendo, in base alla nostra storia personale, alle esperienze passate e, in definitiva, alla nostra visione del mondo. Se ci troviamo di fronte ad un problema che non riusciamo a risolvere, possiamo sempre analizzare l'inferenza che abbiamo fatto ed eventualmente fare una selezione di dati (fatti) diversa che ci porti ad una diversa soluzione. Anche quando non possiamo selezionare dati diversi, ci rimane sempre la possibilità di modificare l'inferenza o l'opinione che ci facciamo rispetto a quanto accaduto. Se la stessa situazione permette a persone diverse di fare inferenze diverse, possiamo riproporci di rivedere le nostre inferenze e in questo modo, aiutarci a sbloccare molte situazioni conflittuali.

Fiducia

Fiducia negli altri, in noi stessi o nel mondo che ci circonda.

Secondo il modello del coaching ontologico, la fiducia si può alimentare, costruire e anche ricostruire in modo volontario quando viene a mancare. Anche nel caso in cui l'altra persona venga a mancare, possiamo ricostruire i nostri giudizi e decidere che vogliamo continuare a fidarci. Alimentare la fiducia implica occuparsene e prendersene cura, e ogni volta che si presenta una difficoltà, anche se piccola, invece di ignorarla conviene tenerne conto e avere una conversazione per chiarire le cose. Le persone che si impegnano con la fiducia, si impegnano anche a gestire qualsiasi questione che dovesse sorgere nella relazione, per piccola che sia.

Immaginando di avere una finestra di fiducia, perché una relazione sia fluida abbiamo interesse a

mantenere la finestra più aperta possibile. Tuttavia a volte succedono cose che ci fanno chiudere la finestra di fiducia. In quei casi riteniamo che l'altro sia venuto meno e che quindi tocchi a lui dare spiegazioni o chiedere scusa. Tuttavia, questa idea ci toglie potere, perché ci impedisce di attuare, lasciandoci alla mercé dell'altro e delle sue decisioni.

Il coaching ontologico ritiene che ciascuno di noi abbia il potere di aprire o chiudere la finestra della fiducia, ed anche il potere di affrontare il tema come e quando ci sembri più opportuno: farci avanti e chiedere spiegazioni o richiedere un'azione riparatrice che compensi il danno causatoci.

In qualsiasi momento possiamo scegliere di iniziare le conversazioni necessarie per restaurare la fiducia. Quando si tratta di relazioni per noi importanti dovremmo imparare a prenderci cura, riparare e restaurare la nostra fiducia ogni volta che sia necessario.

La fiducia, a sua volta, è alimentata da tre giudizi: la sincerità, la competenza e la affidabilità.

- Sincerità: crediamo che l'altro ci dica il vero.

- Competenza: crediamo che l'altro sia competente per compiere ciò per cui si è impegnato.

- Affidabilità: crediamo che l'altro farà ciò per cui si è impegnato.

Ci fidiamo nella misura in cui i fatti precedenti confermano e verificano il nostro giudizio di credibilità.

Le esperienze del passato influiscono sui nostri giudizi presenti e fanno sì che confidiamo o che dubitiamo della sincerità o della competenza degli altri. Si può decidere di non fidarsi in modo generalizzato o di approfondire le sfumature, individuando in quale ambito della relazione è venuta a mancare la fiducia e, quindi, azioni orientate ad intervenire su aspetti concreti.

Parliamo di fiducia come se non dipendesse da noi, ma da azioni che l'altro fa o genera. Questo tuttavia ci chiude possibilità e ci mette nella mani dell'altro. Saremmo molto più liberi di intervenire dove ne abbiamo più bisogno se fossimo capaci: 1) di generare la fiducia di cui abbiamo bisogno per relazionarci con gli altri, 2) di gestire le relazioni più adeguate per restaurare la fiducia, 3) di chiedere ciò di cui abbiamo bisogno.

Vittima / Responsabile

La vittima è orientata a cercare una spiegazione. Spesso si esprime con dei “devo”. E' innocente e impotente (dichiarandosi non colpevole dichiara anche la sua impotenza). Ragiona sempre in termini di bene o male e quindi ha difficoltà ad accettare la propria implicazione nei fatti. Il colpevole è per definizione l'altro. La vittima non si riconosce come parte del problema che lo affligge. È abitualmente considerata come l'elemento più debole e quindi quello che merita l'attenzione e la simpatia degli altri, quello che risveglia la compassione e dovrebbe ottenere giustizia ed essere ripagato del torto subito.

Con la conversazione da vittima ("Ho subito questa decisione, non ne sono responsabile, cosa ci posso fare? Non dipende da me!") ci si limita la capacità di azione. Per risolvere il problema è necessario attivare la nostra "Abilità a Rispondere", sentirsi parte del problema e scegliere di agire. Il Respons-Abile tiene nelle sue mani il potere di rispondere. La sua conversazione sarà: "Ho subito questa decisione ma in questa situazione non ci voglio stare. Cosa posso fare per uscirne?". La respons-abilità, vista come abilità a rispondere, corrisponde alla capacità di elaborare il maggior numero di azioni possibili per la risoluzione del problema.

Parlando di responsabilità non dobbiamo focalizzarci su ciò che è buono o cattivo, giusto o sbagliato, ma sulle possibili azioni e sul fatto che l'interpretazione ci dia una maggiore o minore possibilità di risolvere il problema. Il responsabile si considera come parte del problema e quindi sceglie di agire per trovare una soluzione. Siamo responsabili anche delle nostre emozioni. Non sono gli altri che ci fanno

arrabbiare. La loro responsabilità si limita al fatto che genera in noi una certa emozione. Poi siamo noi a decidere come interpretare e quindi ad agire.

Analizzando una relazione interpersonale dal punto di vista della colpevolezza entrambe le parti sicuramente si considerano innocenti e giudicheranno che il colpevole è l'altro. Facendolo dal punto di vista della responsabilità, entrambe le parti potranno ammettere di aver contribuito a lasciare che la relazione si raffreddasse e nessuno dei due ha fatto qualcosa per evitarlo.

Essere vittima o responsabile significa chiudere o aprire possibilità di azione.

Risentimento

“Il risentimento è come bere veleno e aspettare che l'altra persona muoia.” (Carrie Fisher).

Il risentimento è uno stato emotivo di sofferenza divenuto cronico (ri-sentire). Nietzsche definisce il risentimento come l'emozione dello schiavo, non perché lo schiavo sia risentito, ma perché chi vive nel risentimento vive in schiavitù.

Quando ci sentiamo risentiti, percepiamo noi stessi come vittime innocenti, mentre l'altro è colpevole. Tuttavia, spesso dovremmo accettare che noi stessi abbiamo contribuito, in un modo o nell'altro, affinché si producessero i fatti che lamentiamo.

Il risentimento ci porta dei benefici a breve termine, in quanto ci fa sentire innocenti, ci fa sentire meritevoli dell'appoggio e della simpatia degli altri, e ci consente di giustificarci di fronte alla possibilità di fare qualcosa, di affrontare la situazione per trovare una soluzione.

Tuttavia, cedendo al risentimento ci mettiamo in una posizione di dipendenza nei confronti di chi rendiamo responsabile del nostro risentimento e gli consegniamo la chiave della nostra felicità e della nostra libertà come persone. Spesso il risentimento si installa e si sviluppa perché ci sentiamo offesi, però non attuiamo una conversazione adeguata per sistemare le cose.

Il coaching ontologico aiuta a superare il risentimento mediante la assunzione di responsabilità rispetto alla nostra implicazione nei fatti, l'accettazione di ciò che è successo e il perdono, che scioglie i lacci che ci legano al passato e interrompe il ciclo della sofferenza.

Aspettativa / Richiesta / Offerta / Promessa

L'aspettativa è la speranza di realizzare o ottenere qualcosa, che, tuttavia, non è necessariamente associata alla determinazione necessaria ad agire in modo da ottenere quello che desideriamo. Si veda anche più avanti la distinzione fornita per l'E2 (aspettativa / impegno). Richieste e offerte pongono in persone diverse l'onere di compiere la promessa. Una richiesta o un'offerta a cui si risponda con un sì diventa una promessa. In questo senso l'offerta è una promessa “condizionale” che si completa solo con l'accettazione. Le promesse implicano un impegno manifesto e reciproco. La mancanza di compimento di una promessa ci dà il diritto di formulare un reclamo. La maggior parte di ciò che ci circonda si basa sulla capacità degli esseri umani di fare promesse. Le promesse per essere tali devono avere almeno un'altra persona con cui ci sia un impegno. È importante che ci sia un accordo tra le parti (conversazione).

Non fare una richiesta a volte genera risentimento, perché ci aspettiamo che gli altri sappiano cosa vogliamo. D'altro canto, chi non fa offerte assume una posizione passiva e non mostra quale possibilità rappresenta lui/lei per gli altri (che offerta sei tu per gli altri?). Una promessa coinvolge due processi, quello di esprimerla (atto comunicativo) e quello di compierla (atto comunicativo o fisico), che di solito si realizzano in diversi periodi di tempo. Una promessa che non specifica chiaramente la data di compimento non è una promessa. Non obbliga al rigore chi deve eseguirla e non consente il reclamo

dell'altra parte. La promessa è legata alla sincerità e alla competenza di chi si impegna.

Amore

“Al manager possono piacere o meno le persone che gestisce. Il leader ama la gente che guida, che gli piaccia o no” (Jim Selman).

Nel coaching ontologico distingo l'amore come sentimento (eros) dal concetto di amore-azione (agape), ovvero la disposizione ad interessarsi in modo autentico all'altro nel suo processo di sviluppo, a stare attento alle sue necessità legittime e al suo benessere. L'amore-azione è un elemento imprescindibile di qualsiasi processo di apprendimento (padre-figlio, maestro-alunno, coach-cliente, capo-collaboratore).

Caratteristiche dell'amore-azione, quelle di un buon padre, maestro, leader: pazienza, bontà, umiltà, rispetto, generosità, indulgenza, fiducia. Altra caratteristica è lo “sguardo amoroso” che ci permette di vedere gli altri come esseri legittimi e completi, con cui condividiamo la stessa essenza lo stesso bisogno di trascendenza e che, come noi, contengono al loro interno tutto ciò che è necessario per esprimere il loro massimo potenziale. Accettiamo l'altro, non lo giudichiamo, vediamo le sue possibilità anche oltre ciò che sembra ragionevolmente possibile. Nell'amore-azione c'è anche la convinzione che il nostro interlocutore non ha bisogno dei nostri consigli, indicazioni, istruzioni o sermoni e che sia sufficiente la nostra presenza, la nostra disponibilità e la nostra fiducia nelle sue possibilità.

Con le persone da cui ci sentiamo distanti è importante trovare il modo di mettere da parte quello che sentiamo per l'altro e centrarci nell'amore-azione, coltivando la pazienza, la benevolenza, l'umiltà, l'indulgenza, il rispetto, la generosità e la fiducia.

Empatia / Simpatia

La simpatia è la capacità che ci permette di connetterci con i sentimenti, le emozioni e le idee degli altri in modo spontaneo, nella misura in cui sono allineati con i nostri. Diversamente, l'empatia è la capacità che ci permette di captare e comprendere le emozioni, le idee e i sentimenti dell'altro senza giudicarli. Si tratta di un'abilità interpersonale estremamente preziosa in qualsiasi interazione umana. Non possiamo essere efficaci nella comunicazione se non siamo capaci di connetterci empaticamente con l'altro. Quando comunichiamo con empatia lo facciamo perché siamo capaci di prescindere, anche solo temporaneamente, dal nostro punto di vista, di svuotare la nostra mente e ascoltare con tutto il nostro essere, per entrare nel punto di vista dell'altro. Quando empatizziamo siamo capaci di accettare l'altro come un essere unico e diverso. Abbiamo la convinzione che la sua percezione del mondo, i suoi giudizi e le sue osservazioni sono legittimi, per quanto siano differenti e perfino opposti ai nostri.

L'effetto più importante della comunicazione empatica è che la conversazione risultante ha il potere di trasformare chi vi partecipa. L'ascolto profondo ed il rispetto permettono la apertura e la possibilità di apprendere qualcosa di nuovo, di trovare un approccio che prima non vedevamo, di guardare la situazione da un altro punto di vista.

3. Le distinzioni linguistiche applicate all'enneagramma

La seguente tabella riporta la “passione” o motivazione fondamentale di ogni enneatipo, ovvero il bisogno nevrotico che ciascun tipo cerca con devozione di soddisfare e che si converte in un parassita per la mente. Dedichiamo la vita alla nostra passione, togliendo tempo al nostro vero sé e ai nostri veri bisogni.

Per ciascuna passione, che in questo contesto rappresenta una promessa di felicità che non porta alla felicità, si riportano le distinzioni linguistiche mutate dal coaching ontologico che risultano più funzionali al raggiungimento di un maggiore benessere di chi si riconosca in quello specifico enneatipo.

9. Accidia (evita il conflitto)

Tolleranza/Accettazione
Dichiarazione del “no”
Richiesta

8. Lussuria (evita la debolezza)

Aggressione
Sincerità / Sincericidio
Tolleranza / Accettazione

7. Gola (evita il dolore)

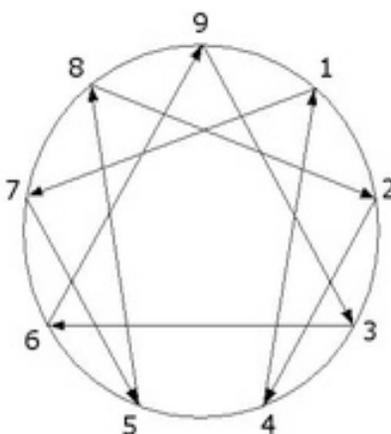
Sogno / Visione
Impegno / Obbligo
Promessa

6. Paura (evita la devianza)

Impegno / Obbligo
Pre-occuparsi / Occuparsi
Problema / Sfida (opportunità)

5. Avarizia (evita il vuoto)

Gratitudine
Fiducia
Risentimento



1. Ira (evita la collera)

Vulnerabilità
Esigenza / Eccellenza
Ego / Ego-less

2. Orgoglio (evita il bisogno)

Generosità
Aspettativa / Impegno
Risentimento

3. Vanità (evita l'insuccesso)

Essere / Fare
Errore / Fallimento
Controllo

4. Invidia (evita l'ordinarietà)

Lamentela / Reclamo
Dolore / Sofferenza
Risentimento

Più avanti nel testo per ciascun enneatipo verrà indicata anche la rispettiva “fissazione”, ovvero l'idea irrazionale di fondo che ne orienta l'agire.

Sarà anche evidenziato il modo in cui ciascun enneatipo assume sfumature diverse nei suoi tre sottotipi, a seconda che prevalga l'“istinto” di sopravvivenza (sottotipo conservativo), della ricerche dell'intimità di coppia o familiare (sottotipo sessuale), di socialità (sottotipo sociale).

L'istinto viene considerato di per sé sano, come nella visione psicoterapeutica dopo Reich, mentre le passioni possono rappresentare un problema in quanto tendono a invadere e contaminare l'energia pura dell'istinto stesso. Ad esempio, l'istinto di sopravvivenza di un sei conservativo è contaminato dalla paura (passione prevalente dell'enneatipo Sei) e fa emergere un bisogno di sostegno, appoggio e rassicurazione.

Per ciascun sottotipo si indicherà anche la specifica passione distintiva al di là della passione che caratterizza genericamente l'enneatipo. Ad esempio la vanità, passione principale dell'enneatipo Tre, si declinerà nelle tre passioni satellite di ciascun sottotipo: sicurezza, per il sottotipo conservativo, attrazione, per quello sessuale e prestigio, per quello sociale.

Poiché il coaching ontologico ha un approccio prettamente linguistico e ogni enneatipo ha un diverso stile di comunicazione, prima di passare ad esporre le distinzioni linguistiche funzionali al superamento delle credenze limitanti di ciascuno, può risultare utile fare riferimento al seguente enneagramma degli stili di comunicazione, così come proposta da Antonio Barbato.

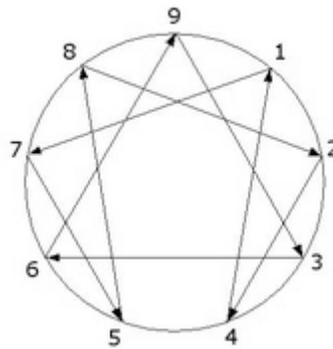
saga

dare la colpa

raccontare storie

fissare limiti

trattato



predica

dare consigli

propaganda

lamento

A - Enneatipi del centro dell'Emozione (cuore)

Sentimento: tristezza

Due – passione: orgoglio (evita il bisogno), fissazione: falsa abbondanza

L'enneatipo Due non vuole riconoscere il proprio bisogno. Confonde il proprio piacere con il dare piacere all'altro; non ha un contatto diretto con le sue necessità essenziali. Deve presentarsi come colui che ha tutto e più dare; deve essere visto come una persona che non ha bisogno e che non ha esigenze.

Caratterizzato dalla passione orgoglio e dalla fissazione falsa abbondanza, è un tipo di personalità che si manifesta in un continuo bisogno di dare, che sottende però un profondo bisogno di ricevere, non riconosciuto. La propria capacità di dare, di essere un “donatore”, si rivela una falsa generosità, proprio perché sottende un profondo bisogno di ricevere amore, affetto, approvazione, riconoscimento, cercando di rendersi indispensabile all'altro. Spesso in questo enneatipo troviamo persone che sono state molto viziate (“la principessa sul pisello”).

Sottotipi

- Conservativo (privilegio): è il sottotipo meno appariscente (contro-orgoglio), egocentrico, tutto gli è dovuto, si sente importante senza doverlo provare.
- Sessuale (conquista): manifesta l'orgoglio soprattutto nella relazione attraverso la seduzione.
- Sociale (ammirazione): è quello che ha più bisogno dell'apprezzamento altrui (ambizione).

Distinzioni funzionali a chi si riconosce nell'E2

Generosità

Il coaching ontologico dà una nuova dimensione al concetto tradizionale di generosità del dare, includendo sia il dare che il ricevere. In questa ottica ampliata, le persone veramente generose non solo si comportano in modo altruista, ma sono anche capaci di lasciare lo spazio necessario per ricevere, per accogliere quello che gli altri hanno da donare.

Quando una persona si mostra molto generosa con un'altra, si crea un disequilibrio nella relazione che si può riaggiustare solo quando l'altra persona può restituire, in un modo o nell'altro, qualcosa in cambio. Quando ci sentiamo grati, la nostra prima reazione è di contraccambiare, cerchiamo di ripagare, riequilibrare la bilancia, restituire qualcosa che ci è stato dato.

Una persona generosa sia nel dare che nel ricevere, sa apprezzare ciò che gli altri hanno da dargli. Sa chiedere aiuto, perché è capace di dire “da solo non posso”, tiene conto e valorizza le opinioni degli altri, sa riconoscere, congratularsi e valorizzare le persone del suo gruppo, di amici o di collaboratori.

Aspettativa / Impegno

L'aspettativa è la speranza di realizzare o ottenere qualcosa, che, tuttavia, non è necessariamente associata alla determinazione necessaria ad agire in modo da ottenere quello che desideriamo. Molte volte, infatti, l'aspettativa si crea senza esprimersi. Le persone che vivono nell'aspettativa, lontane dall'azione, si aspettano che si realizzino determinate cose, però non agiscono in modo aperto e diretto per ottenere ciò che desiderano, ne hanno conversazioni franche e dirette rispetto a ciò che si aspettano dagli altri.

Il divario esistente tra il mondo che ci circonda e le aspettative che ci facciamo è causa di molta sofferenza e frustrazione.

Diversi motivi ci spingono a rimanere nel mondo delle aspettative. Da un lato capita che riteniamo talmente ovvio il modo in cui noi riteniamo debbano essere le cose, da non renderci conto che l'altro possa avere una visione diversa. Dall'altro, il fatto di non chiedere apertamente ci consente di evitare un no, oppure di non mostrare la vulnerabilità di aver bisogno di qualcosa, oppure perché riteniamo che l'altro sia in dovere di sapere ciò di cui abbiamo bisogno e debba darcelo. In ogni caso, non c'è conversazione o la conversazione è insufficiente e priva di una richiesta esplicita. Il problema è che quando non esprimiamo le nostre necessità con onestà e franchezza, è molto probabile che rimaniamo insoddisfatti e frustrati, cedendo alla lamentela e al risentimento. Diversamente, quando ascoltiamo e ci impegniamo con le nostre necessità e i nostri desideri, passiamo all'azione in modo diretto e franco, facendo richieste, dimostrandoci vulnerabili e correndo il rischio che ci dicano di no. Quando abitiamo il mondo dell'impegno, generiamo le conversazioni necessarie per impegnarci e per ottenere l'impegno dell'altro. Possiamo fare richieste e offerte, chiudere accordi o reclamare quando le promesse non vengono mantenute.

Molto spesso abbiamo l'aspettativa che i nostri genitori, i nostri figli, i nostri compagni, siano perfetti. Tuttavia, loro non ci hanno mai fatto nessuna promessa in tal senso. Cosa succederebbe se impiegassimo nell'accettare gli altri così come sono metà dell'energia che mettiamo nel cercare di cambiare gli altri affinché si adeguino alle nostre aspettative?

Risentimento

Vedi descrizione relativa nel precedente capitolo.

Ritengo che la distinzione di risentimento sia applicabile in particolare all'E2, nella misura in cui questi prova risentimento quando il suo bisogno, che per altro reprime dandosi agli altri, non è riconosciuto da chi gli sta intorno.

Altre distinzioni applicabili all'E2:

Aggressione: vedi E8	Gratitudine: vedi E7
Vulnerabilità: vedi E1	Richieste: vedi capitolo precedente

Tre – passione: vanità (evita l'insuccesso), fissazione: inganno / auto-inganno

L'enneatipo Tre evita l'insuccesso che lo farebbe sentire un fallito. Falsifica il proprio essere autentico, costruendo una immagine personale presentabile per il mondo, con l'aspettativa che questa sia accettata, amata e confermata. Trasferisce la sua carica energetica a una azione funzionale a rispondere alle aspettative del mondo esterno. Ciò implica una disconnessione dalle proprie emozioni e necessità.

Caratterizzato dalla passione vanità e dalla fissazione inganno / auto-inganno, vuole essere riconosciuto e amato attraverso i fatti e i risultati raggiunti. È una persona legata al successo, molto portata all'azione, focalizzata al raggiungimento degli obiettivi: un tipo di personalità che troviamo per esempio spesso fra chi svolge attività legate al marketing, all'economia, al mondo imprenditoriale; persone che hanno molto bisogno di essere riconosciute come brave, capaci e abili (mentre il Due è più legato al riconoscimento della sua bontà, generosità, del suo “essere per gli altri”).

Sottotipi

- Conservativo (sicurezza): è il meno apparentemente vanitoso (“contro-vanità”), vuole essere tanto perfetto che non si concede la vanità, è concentrato sull'acquistare denaro e status.
- Sessuale (attrazione): vuole piacere, soprattutto alla persona che ama, e compete per proiettare un'immagine sessuale vincente.
- Sociale (prestigio): è il più condizionato dal desiderio di “brillare” davanti al mondo e presentare un'immagine sociale positiva.

Distinzioni funzionali a chi si riconosce nell'E3

Essere / Fare

Quando non abbiamo chiara la distinzione tra essere e fare, crediamo che la nostra identità si formi per mezzo delle nostre azioni: “io sono quello che faccio”. In questo modo, al fine di consolidare un'identità più stimata, facciamo e facciamo, sperando di ricevere il riconoscimento e l'apprezzamento degli altri. In questo modo, tuttavia, ci dimentichiamo del nostro vero sé, delle nostre necessità, dei nostri interessi. Inoltre, se io “sono quello che faccio”, qualsiasi errore si converte in un grave attentato alla mia identità e lo vivo come un autentico fallimento.

Un possibile indizio sulla mancanza di questa distinzione è una frase del tipo: “faccio solo ciò che so fare e che so che mi riesce bene”. Il fare ci dirige eccessivamente verso l'esterno, verso l'altro. La conseguenza è che perdiamo il contatto con noi stessi. L'idea che io sono quello che faccio suole accompagnarsi ad un'idea di inamovibilità. Poiché pare che esista un “motore interno” che ci spinge a comportarci sempre nello stesso modo, diamo per scontato che questo motore continuerà a funzionare per il resto della nostra vita. E' stato sempre così e così sempre sarà. In questo modo chiudiamo qualsiasi possibilità al cambiamento, all'apprendimento, allo sviluppo.

Poiché il mio fare, che è parte costitutiva del mio essere, è fatto di tanti fare, posso modificare il mio modo di essere adottando nuove modalità di fare le cose.

Errore / Fallimento

L'apprendimento è un processo nel quale la pratica e l'errore si succedono in modo naturale e logico. Tuttavia, molte volte queste idee ci sembrano evidenti solo in teoria, dato che in pratica ci risulta spesso

difficile osservare l'errore in modo adeguato e vantaggioso. Viviamo in una società straordinariamente focalizzata sui risultati e che considera l'errore come un ostacolo e, quindi, come qualcosa da penalizzare. In questo contesto evitiamo in tutti i modi di sbagliare. Abbiamo imparato a temere l'errore, a viverlo come un tremendo fallimento, a occultarlo, a negarlo a noi stessi o ad attribuirlo ad altri. Se vediamo l'errore come una opportunità di apprendimento, e non come un fallimento, ce ne possiamo far carico senza sentirci in colpa, possiamo analizzarne le cause con maggiore obiettività, disegnare piani di emergenza o prendere misure affinché non si ripeta in futuro.

Quando pensiamo che un errore sia un fallimento, abbiamo paura di esplorare e di provare cose nuove. Con questo approccio non c'è molta apertura per l'innovazione e la creatività. Al contrario, quando possiamo guardare all'errore come ad un'opportunità per apprendere, abbiamo meno paura di innovare e di provare cose nuove.

Allo stesso tempo, quando pensiamo che l'errore sia un fallimento, le emozioni associate più di frequente saranno paura, timore, sfiducia, tensione, irritabilità, rabbia. Questo stato d'animo ci impedisce di divertirci e rende il lavoro duro e in salita. Al contrario, quando possiamo guardare l'errore come una opportunità di apprendimento, le emozioni associate saranno sicuramente più vicine all'ottimismo, all'allegria, all'interesse di esplorare, alla fiducia.

Infine, quando pensiamo che l'errore corrisponde ad un fallimento, è molto più probabile che giudichiamo negativamente gli errori degli altri. Ci diciamo che non sono responsabili, che non sono attenti, che non si impegnano. Di conseguenza ci arrabbiamo e reagiamo con rimproveri. Quando il leader di un gruppo di lavoro ha questo modo di vedere le cose, il gruppo reagisce rischiando il meno possibile, verificando ogni nuova azione, aspettando istruzioni, nascondendo gli errori, giustificandosi.

Quando un leader è capace di vedere l'errore come un'opportunità di apprendimento genera con il suo gruppo un tipo di comunicazione totalmente diverso, nel quale le cose si possono dire apertamente e dove gli errori possono essere analizzati con il fine di apprendere dagli stessi. Le organizzazioni che hanno tra i loro principi strategici l'innovazione, lo sviluppo e la creatività, raggiungeranno i loro obiettivi nella misura in cui si assicurino che i propri manager sappiano gestire l'errore come un'opportunità di apprendimento.

Controllo

Quando esercitiamo il controllo su un'altra persona, a livello profondo le stiamo trasmettendo il seguente messaggio: "Non mi fido di te. Voglio che le cose si facciano a modo mio. Non credo tu sia capace di responsabilizzarti". Questo giudizio genera nell'altro due possibili risposte: la resistenza o la sottomissione. Le persone che resistono si ribellano, disobbediscono e contravvengono alle regole se ne hanno l'opportunità. Le persone che si sottomettono, invece, si abbandonano al controllo, cedono la responsabilità, aspettano istruzioni, smettono di prendere iniziativa, non sono più tanto proattive e partecipano sempre meno. In queste situazioni, l'attitudine al controllo tende ad aumentare nel momento in cui mi rendo conto che gli altri non si impegnano, mentre io mi faccio via via sempre più carico di compiti che spettano a loro. Si crea così una spirale che si auto-alimenta.

Se il controllo genera le due possibili reazioni di resistenza o sottomissione, la responsabilità e l'impegno necessitano, al contrario, di un ambiente di fiducia. Tuttavia, per poter generare un ambiente di fiducia, chi ha l'attitudine al controllo, dovrà innanzitutto rendersi conto che, per quanto cerchi di controllare i diversi aspetti della propria vita o della vita delle persone che lo circondano, in realtà non può

controllare niente. Il controllo è un'illusione che ci dà una falsa sicurezza, perché la vita è piena di imprevisti e di variabili che ci sfuggono completamente. La forza con cui tentiamo di controllare è la stessa che ci trascina nel senso opposto, verso l'angoscia di non riuscirci, fino al punto in cui siamo controllati dal nostro stesso controllo. Quando riusciamo ad accettare questo e ci affidiamo al fluire della vita, la nostra relazione con il mondo che ci circonda cambia profondamente, ci rilassa e ci avvicina agli altri.

Altre distinzioni applicabili all'E3:

Esigenza / Eccellenza: vedi E1	Impegno / Obbligo: vedi E6
Dichiarazione del “no”: vedi E9	Risentimento: vedi capitolo precedente
Fiducia: vedi capitolo precedente	Empatia / Simpatia: vedi capitolo precedente

Quattro – passione: invidia (evita l'ordinarietà), fissazione: falsa carenza

L'enneatipo Quattro evita la tristezza semplice. Il senso dell'esistenza dipende in gran parte dal livello di carenza e frustrazione rispetto a ciò che si percepisce come desiderabile negli altri. E' molto in contatto con il suo desiderio di essere amato e riconosciuto, e lo idealizza a tal punto che niente potrà soddisfarlo. Questa paradossale ricerca dell'infelicità è come un focolare sempre acceso nell'attesa del ritorno di chi se n'è andato.

Caratterizzato dalla passione invidia e dalla fissazione falsa carenza, è un tipo di personalità che può essere molto auto svalutante, pur sentendosi speciale: speciale soprattutto nella sofferenza e nella sensibilità, di cui si sente un campione. Temperamento artistico, malinconico, romantico, tragico, è attratto da ciò che è irraggiungibile: il suo ideale non è mai qui e ora e ha un forte senso della teatralità. Tende a paragonarsi con il resto del mondo: vive la propria situazione di perenne mancanza e si blocca sull'assenza e sulla perdita, rispetto a quello che gli altri hanno; spesso non riconosce la propria invidia, sia rispetto ai propri vissuti, sia rispetto alle circostanze del proprio essere nel mondo.

Sottotipi

- Conservativo (tenacia): è quello che si nega l'invidia e pur sentendola molto non se la può permettere (“contro-invidia”), sopporta la frustrazione e tende a non chiedere all'esterno ma a se stesso.
- Sessuale (odio): è molto richiedente, competitivo nel rapporto di coppia, manifesta un'oralità aggressiva che si esprime con rabbia e rifiuto.
- Sociale (vergogna): è il più timido, pieno di sensi di colpa per il proprio bisogno e per la propria rabbia, che non riesce a manifestare.

Distinzioni funzionali a chi si riconosce nell'E4

Lamentela / Reclamo (sessuale, sociale)

“Quando ti lamenti fai di te stesso una vittima. Quando ti esprimi, sei nel tuo potere. Allora, quando è possibile o necessario, cambia la situazione esprimendoti o intraprendendo un'azione. Accetta la situazione oppure lasciala perdere. Qualunque altra cosa è follia.” (Eckhart Tolle)

La lamentela è una conversazione che esprime frustrazione perché le cose non sono andate come speravamo e che genera emozioni negative in noi stessi e nell'ambiente che ci circonda: frustrazione, risentimento, desiderio di vendetta, ed anche giudizi negativi sulla colpevolezza dell'altro, sulla nostra situazione di vittima, sulla nostra incapacità di cambiare le cose, ecc.

Possiamo avere una conversazione di lamentela a tre livelli: con noi stessi, con terze persone o con la persona che ha generato la nostra frustrazione. Nel primo caso teniamo una conversazione privata con noi stessi perché crediamo di non poter esprimere quello che sentiamo. In questa situazione è molto difficile ritrovare la tranquillità perché la conversazione interna tende a ripetersi per ore, giorni o addirittura mesi, fino a diventare tossica. Il secondo caso è molto simile al primo con la differenza che abbiamo un testimone, un amico con cui sfogarci, affermare il nostro punto di vista e magari ledere l'immagine pubblica di chi riteniamo ci abbia danneggiato. Il risultato è che, dopo esserci sfogati, continueremo a sentirci frustrati, risentiti, trattati ingiustamente. La lamentela espressa davanti alla persona che ha generato la nostra frustrazione, comporta un passo importante rispetto alle due opzioni anteriori, visto che abbiamo la possibilità di parlare di ciò che ci ha generato frustrazione con la persona adeguata.

Ad ogni modo, se desideriamo sanare la relazione, la lamentela non sarà molto utile. Abbiamo bisogno di qualcosa di più, qualcosa di diverso. Da lì la distinzione tra avere una conversazione per lamentarsi e avere una conversazione per reclamare. La differenza essenziale tra questi due tipi di conversazione si trova nell'intenzione: “A che fine avrò questa conversazione?”.

Una conversazione per reclamare ha come obiettivo ultimo quello di sanare la relazione. Per questo, la persona che reclama indaga, cerca di capire il punto di vista dell'altro, espone i suoi punti di vista e le sue opinioni, lasciando da parte la carica emotiva, fa nuove richieste per cercare un nuovo impegno nel suo interlocutore, lascia lo spazio affinché nel futuro le cose siano diverse. Un buon reclamo deve lasciare lo spazio necessario affinché l'altra parte possa riparare, e, allo stesso tempo, delle buone scuse devono indagare il modo migliore di riparare il danno che abbiamo causato.

Dolore / Sofferenza

Il dolore ha in gran parte fondamenti biologici che influenzano il sistema nervoso centrale, mentre la sofferenza è direttamente correlata all'interpretazione che diamo di ciò che ci succede.

Il detto di Epiteto: “Non sono le cose che tormentano gli uomini, quanto le opinioni che si hanno di esse”, rappresenta appieno l'opportunità fornita da questa distinzione per trattare la sofferenza umana. Infatti, se siamo capaci di modificare le nostre interpretazioni di ciò che ci accade, possiamo trovare un modo efficace di liberarci della sofferenza associata a quelle interpretazioni.

Dall'esperienza del campo di concentramento, Viktor Frankl ha tratto la seguente consapevolezza: “se non è in tuo potere cambiare una situazione che ti produce dolore, sempre potrai scegliere l'attitudine con cui affrontare questa sofferenza”.

Esistono due idee a proposito della sofferenza che, quando possono essere accettate, offrono un ampio margine di intervento. La prima è che la sofferenza è spesso poco adattativa, innecessaria e negativa per la nostra vita. La seconda è che la sofferenza si alimenta delle interpretazioni che diamo, della storia che ci raccontiamo, delle spiegazioni che diamo di ciò che ci succede. Se accettiamo queste due idee, il carattere innecessario della sofferenza e le conversazioni che lo alimentano, potremmo accettare la possibilità di modificare le nostre conversazioni per affrontare in modo diverso le circostanze avverse della vita.

Oltre a ciò, tutti sappiamo che nel corso della nostra vita ci saranno cambiamenti e trasformazioni che comporteranno delle perdite e ci causeranno dolore. Questa paura di ciò che ci può succedere è anche fonte di molta sofferenza. Soffriamo perché abbiamo paura del dolore. Di conseguenza, la sofferenza può essere vista sia come una reazione alle spiegazioni che ci diamo di ciò che è successo, sia come una reazione alla nostra anticipazione di eventi funesti, alla possibilità della perdita.

La sofferenza ha molte strategie che hanno tutte un costo per noi, nella misura in cui ci ancorano all'idea di quanto sia insopportabile la perdita subita (o che temiamo di subire) e gli effetti devastanti che sulla nostra vita: ci possiamo impedire di affrontare rischi, ci possiamo arrabbiare o risentire lasciando che l'odio, il risentimento e il desiderio di vendetta invadano il nostro cuore, possiamo rassegnarci e rimanere ancorati alla sofferenza, con le porte chiuse alla vita, possiamo rifiutarci di accettare le perdite che ci porta la vita, possiamo evitare le situazioni di lutto e negare il dolore, nascondere dietro all'alcol, a una vita accelerata e scollegata da ciò che sentiamo veramente.

La sofferenza è un errore del pensiero, è un'interpretazione di ciò che succede. Le cose non feriscono in quanto tali, ma per i giudizi o le interpretazioni che attribuiamo loro. Il modo migliore di evitare la sofferenza, quindi, è quello di imparare a guardare in faccia la vita, ammettendo che ogni volta che ci relazioniamo con l'ambiente o con altre persone abbiamo l'opportunità di sentire piacere, ma anche dolore. Sono le due facce della stessa medaglia. Non possiamo sperimentare pienamente l'una se ci neghiamo l'altra.

Risentimento

Vedi descrizione relativa nel precedente capitolo.

Ritengo che la distinzione di risentimento sia applicabile in particolare all'E4, nella misura in cui questi prova risentimento quando la sua malinconia, la sua sofferenza esistenziale, non è riconosciuta dagli altri.

Altre distinzioni applicabili all'E4:

Vittima / Responsabile: vedi capitolo precedente	Aggressione (sessuale): vedi E8
Aspettativa / Impegno: vedi E2	Sincerità / Sincericidio (sessuale): vedi E8
Richiesta (conservativo): vedi E9	Fiducia: vedi capitolo precedente

B - Enneatipi del centro dell'Intelletto (testa)

Sentimento: paura

Cinque – passione: avarizia (evita il vuoto), fissazione: isolamento

L'enneatipo Cinque non vuole sentire il vuoto. Cerca di conservare il poco che sente di aver conquistato o di possedere dentro di sé. Prende le distanze dalla proprio bisogno di sentire di esistere e di essere amato, e prende le distanze dall'altro che potrebbe risvegliare questa sua necessità. Per riuscire in questa rinuncia si vede obbligato a separarsi dai propri sentimenti e a concentrare la sua energia in una passione intellettuale che immagina potrebbe colmare la sensazione di sentirsi povero e diseredato.

Caratterizzato dalla passione avarizia e dalla fissazione isolamento, è un tipo di personalità che manifesta un forte ritiro rispetto al mondo; molto intellettuale, ha grosse difficoltà a entrare in contatto con le proprie emozioni, a stare nel corpo, a essere in intimità con gli altri. Avaro soprattutto di sé, mantiene una distanza emotiva per proteggere il proprio privato, tende a non farsi coinvolgere, a osservare la vita dall'esterno. La sua difesa si basa sul fare a meno: degli altri e delle cose. Distaccato dai sentimenti, si sente prosciugato dai bisogni.

Sottotipi

- Conservativo (rifugio): è il più isolato, il più rinunciatario, il più chiuso nella propria torre d'avorio.
- Sessuale (fiducia): è il più appassionato, sensibile e romantico, si ritira dal mondo ma si ritira in coppia (“contro-avarizia”). Pur avendo difficoltà nel contatto con gli altri, ha bisogno di intimità nella coppia e il mondo nel quale si racchiude comprende di solito anche il partner, nel quale cerca una fiducia totale. Ha desideri intensi verso l'altro e può essere anche sentimentale.
- Sociale (totem): il distacco dal mondo è compensato dall'accumulare sapere e vivere sempre nella mente. Sente il bisogno di allinearsi ai valori del gruppo di appartenenza.

Distinzioni funzionali a chi si riconosce nell'E5

Gratitudine

La gratitudine è un'emozione che ci invade quando pensiamo che ciò che abbiamo è buono e adeguato per noi, quando possiamo valorizzare ciò che ci offre la vita. Allo stesso tempo, è anche un'attitudine che possiamo coltivare con la mente. Ogni volta che pensiamo che qualcosa non è sufficiente, stiamo chiudendo la porta all'emozione della gratitudine.

Nel modello del coaching ontologico si dice che la gratitudine è un'attitudine nei confronti della vita, che vale la pena coltivare, perché si ritiene che quando è presente genera allegria, pace e fluidità. La gratitudine favorisce l'amore per la vita e per gli altri.

La gratitudine si può praticare con se stessi, nelle relazioni con gli altri e con il mondo in generale. La gratitudine verso se stessi presuppone di accettare che quello che siamo ha valore ed è sufficiente, apprezzare le nostre risorse, percepirci come un essere unico, speciale e prezioso. Quando questo succede, posso sentirmi come un regalo per il mondo e per gli altri, e nelle mie interazioni potrò offrirmi per restituire qualcosa di ciò che ho più che per ottenere qualcosa che mi manca. Anche la gratitudine nei confronti degli altri è relazionata con le aspettative. Se posso apprezzare quello che l'altro ha per me e valutarlo come qualcosa di prezioso e speciale, potrò ricevere con allegria e gratitudine qualsiasi cosa mi venga data. Osservare le cose in questo modo, facilita enormemente il

contatto, l'apertura e, in ultima istanza, l'amore. La gratitudine nei confronti del mondo richiede che crediamo che ciò che riceviamo dal mondo sia altrettanto valido e sufficiente. Anche in questo caso, se riesco a ricevere ciò che mi viene dato senza aspettativa rispetto a come dovrebbe essere, eviterò la frustrazione di non ottenere ciò che desidero e potrò ricevere con allegria quello che mi viene dato e sentire gratitudine per ciò che ricevo in ogni momento.

L'emozione e l'attitudine della gratitudine sono intimamente connesse all'azione di ringraziare. Quando ci sentiamo profondamente grati, abbiamo la necessità di esprimerlo in qualche modo, e nel farlo diamo a noi stessi l'opportunità di celebrare tutto quello che la vita ci dà, tutto quello che gli altri hanno da offrirci. Le espressioni di gratitudine favoriscono e affiatano le relazioni, generando tra le persone un'energia di complicità, fluidità, fiducia e allegria.

A volte il ringraziamento è una formalità, quello che ci viene dato ci sembra insufficiente e notiamo di più ciò che ci manca piuttosto che ciò che abbiamo, e quindi la gratitudine non può essere manifestata pienamente. Abbiamo paura di mostrarci vulnerabili e non ringraziamo ritenendo che non sia stato fatto niente di particolarmente significativo per noi o per paura che ci venga chiesto qualcosa in cambio.

Fiducia

Vedi descrizione relativa nel precedente capitolo.

Ritengo che la distinzione di “fiducia” sia applicabile in particolare all'E5 nella misura in cui questi evita di lasciarsi coinvolgere dagli altri e dalle situazioni della vita. Il tema della mancanza di fiducia in se stesso e/o negli altri, mi sembra centrale per questo enneatipo. In questo senso, la possibilità, evidenziata più sopra, di individuare l'ambito in cui la fiducia è carente/assente (quello della sincerità, dell'affidabilità o della competenza) e di attuare nel modo più funzionale per costruirla o ricostruirla, si presenta come un possibile strumento di lavoro per migliorare l'interazione con se stessi ed il mondo circostante.

Risentimento

Vedi descrizione relativa nel precedente capitolo.

Ritengo che la distinzione di “risentimento” sia applicabile in particolare all'E5 nella misura in cui questi prova risentimento nei confronti di se stesso o degli altri quando entra in contatto con una sensazione della propria inadeguatezza nei confronti del mondo che lo circonda, o viceversa.

Altre distinzioni applicabili all'E5:

Generosità: vedi E2	Dolore / Sofferenza: vedi E4
Empatia: vedi capitolo precedente	Impegno / Obbligo: vedi E6

Sei – passione: paura (evita la devianza), fissazione: auto-accusa.

L'enneatipo Sei teme di deviare dalle norme del gruppo. La passione della paura comporta una necessità compulsiva di muoversi nella relazione e nel mondo sempre in uno stato di allerta. L'angoscia della perdita di senso si trasforma in costante ansietà di fondo che l'enneatipo Sei riesce ad attenuare separando nettamente il bene dal male, il buono dal cattivo. Poi si identifica alternativamente con uno o con l'altro in un costante tentativo di sentirsi buono per salvarsi dal pericolo di essere castigato e quindi essere *degno* del rifiuto. Canalizza l'angoscia nella ricerca del nemico, causa del danno sofferto, arrivando perfino a preferire di sentirsi egli stesso colpevole piuttosto che navigare in un oceano incontrollabile. L'accusa è il suo modo di entrare in contatto con se stesso e con il mondo.

Caratterizzato dalla passione paura e dalla fissazione auto-accusa, è un tipo di personalità fortemente connotato dall'ansia, dal dubbio, dall'insicurezza, dalla sensazione di pericolo che deriva dallo stare nel mondo, in relazione con gli altri. Timoroso, normativo, procrastinatore, ha paura di agire perché esporsi significa poter essere attaccati; a volte sposa le cause perse, ed è capace di grande lealtà e fedeltà.

Sottotipi

- Conservativo (calore): è il più pauroso o fobico, è desideroso di protezione e di affetto e spesso si sente perseguitato.
- Sessuale (forza): noto come “contro-fobico”, reagisce alla paura con l'aggressività, la preoccupazione per la propria forza si può esprimere in atteggiamenti intimidatori negli uomini e sessualmente aggressivi nelle donne.
- Sociale (dovere): cerca di sopperire alle proprie paure dandosi un atteggiamento doveristico, di obbedienza (che può spingersi fino alla cecità fanatica), che gli garantisce una sorta di protezione dalle proprie fobie; teme fortemente la disapprovazione dell'autorità, con cui si rapporta in modo ambivalente.

Distinzioni funzionali a chi si riconosce nell'E6.

Impegno / Obbligo

Le azioni che mettiamo in atto sono sempre coerenti con le nostre intenzioni, anche se non sempre abbiamo la saggezza o il coraggio per renderci conto di ciò con cui siamo veramente impegnati. Ad esempio, la persona che lavora dodici ore al giorno è più impegnata con il suo lavoro che con altre cose, come fare esercizio fisico o dedicare tempo agli affetti. Anche quando ci sembra che non stiamo facendo o contribuendo (con) niente, siamo in realtà impegnati a non fare o a non contribuire.

E' quindi interessante chiederci, in ogni situazione, con cosa siamo impegnati, riflettere su ciò che realmente vogliamo e allineare le nostre azioni con quello che desideriamo ottenere. Il coach ontologico presterà sempre attenzione a quello che il cliente dichiara essere il suo obiettivo e a ciò su cui s'impegna concretamente nell'azione, in modo da evidenziare un'eventuale mancanza di coerenza.

Quando ci impegniamo con qualcosa profondamente, facciamo una scelta libera e volontaria per raggiungere i nostri obiettivi e ci assumiamo il costo e lo sforzo correlati a questa scelta, nel parlarne utilizziamo un linguaggio differente rispetto a quando ci sentiamo obbligati, e ci carichiamo di energia e forza.

Contrariamente, quando ci sentiamo obbligati, ci poniamo in una posizione in cui ci sentiamo forzati a fare qualcosa che non abbiamo scelto, che ci viene imposto, qualcosa che dobbiamo fare perché ce l'hanno detto, perché le cose sono o devono essere così, perché non farlo comporterebbe conseguenze per noi negative. Appare, quindi, un linguaggio vittimista: “devo”, “non ho scelta”, “se non lo faccio rischio di..”. Arriviamo a credere che qualsiasi cosa facciamo comporti un obbligo: portare i figli a scuola, uscire a cena con gli amici, andare in palestra. In uno stato di obbligo, siamo preoccupati delle conseguenze di non compiere, in uno stato di impegno, il focus si trova nel desiderio, nella passione, nella motivazione per fare le cose che abbiamo scelto liberamente.

Questa distinzione ha il potere di dare a ciascuno di noi la possibilità di decidere attivamente come vogliamo posizionarci di fronte alle diverse circostanze della nostra vita. Possiamo, quindi, decidere di stare nell'impegno e di vivere con coerenza le nostre scelte, di accettare le difficoltà di ogni giorno come parte delle nostre scelte e di quello che vogliamo ottenere. Possiamo anche decidere di bandire dalla nostra vita il linguaggio dell'obbligo e sostituirlo con quello dell'impegno.

Pre-occuparsi / Occuparsi (applicabile soprattutto al sottotipo conservativo)

Proverbio cinese: “Se il tuo problema ha soluzione, perché ti preoccupi? Se il tuo problema non ha soluzione ...perché ti preoccupi?”

Il pre-occuparsi, nel senso di “occuparsi anticipatamente” di qualcosa, genera uno stato d'animo che porta a vedere qualsiasi situazione come un problema. Generalmente, questo atteggiamento si manifesta in “conversazioni di non possibilità” in cui si fanno congetture negative circa l'avverarsi o meno di eventi futuri. La pre-occupazione si associa a quello che chiamiamo linguaggio vittimista, di chi non vede alternative perché pensa che non si possa fare niente, che il problema non dipende da noi, che non abbiamo la possibilità di risolverlo.

Al contrario, occuparsi significa avere un piano d'azione, e porta alla sensazione di avere un'opportunità, una possibilità di risolvere la situazione. Considero il problema come una sfida e un'opportunità di azione. La nostra conversazione interna è completamente differente nei due casi, e, riuscire a vedere il problema come un'opportunità, ci permette di rilassarci perché sappiamo che stiamo facendo tutto ciò che è in nostro potere (conversazioni di possibilità che generano emozioni positive perché ci sentiamo capaci di risolvere i nostri problemi quotidiani).

Questa distinzione aiuta a decidere in che momento è meglio occuparsi e passare all'azione e, in questo modo, rilassarci e vivere in modo più equilibrato.

Problema / Sfida (opportunità)

Vedere una situazione come se fosse un problema restringe il campo del possibile. Il problema diventa qualcosa di esterno a noi su cui non abbiamo presa e che ci porta nel ruolo di vittima. Non farò niente per risolvere il problema se non mi ritengo in grado di farlo. Allo stesso tempo, non è detto che tutti i problemi vadano risolti perché potrebbero essere funzionali ad altro.

Contrariamente, se affronto la stessa situazione come se fosse un'opportunità e ne colgo la sfida, al momento la consapevolezza di poter fare qualcosa, di poter intervenire per cambiare la situazione in modo funzionale per me e riesco ad agire in modo coerente alle mie necessità.

Molto spesso ci facciamo ostacolare da etichette standardizzate su che cosa vada considerato come un problema (ad esempio la perdita del lavoro) e non ci diamo la possibilità di trasformarlo in un'opportunità per noi e il nostro futuro.

Per riuscire ad individuare l'opportunità, e cogliere così la sfida che la situazione ci offre, può essere utile farsi le seguenti domande: che cosa rende questa situazione un problema per te? (etichetta del problema), a cosa ti serve vedere questa situazione come un problema?, in che modo può diventare un'opportunità?, che cosa vuoi realmente?, che cosa ti manca per ottenerlo?, cosa ti farà fare di diverso questa nuova consapevolezza?

Il passaggio da un atteggiamento orientato al problema ad un atteggiamento orientato alla sfida può svilupparsi lungo le seguenti tappe:

1. Dichiaro che quello che è successo è un problema per me;
2. Rivedo il mio dialogo interiore ed giudizi personali per riuscire a trasformare il problema in sfida. Esempio facendo mia la distinzione linguistica di vittima / responsabile (vedi capitolo precedente);
3. Prendo un impegno con me stesso (cosa puoi fare di diverso?)
4. Definisco un piano d'azione impiegando le mie risorse o costruendo una rete di aiuto (si veda anche la distinzione di aspettativa / richiesta / offerta / promessa descritta nel capitolo precedente, o quella di vulnerabilità descritta in E1).

Altre distinzioni applicabili all'E6:

Fiducia: vedi capitolo precedente	Sincerità / Sincericidio (sessuale): vedi E8
Vittima / Responsabile (conservativo): vedi capitolo precedente	Empatia: vedi capitolo precedente
Sogno / Visione: vedi E7	Essere / Fare: vedi E3
Tolleranza / Accettazione (sociale): vedi E9	Errore / Fallimento: vedi E3
Aggressione (sessuale, sociale): vedi E8	Risentimento: vedi capitolo precedente

Sette – passione: gola (evita il dolore), fissazione: auto-indulgenza.

L'enneatipo Sette fugge alla sofferenza. La passione della gola lo porta all'irrefrenabile necessità di assaporare tutto ciò che il mondo offre, prendendo quello che è eccitante e gustoso e soprattutto rifiutando con facilità tutto ciò che fa male. Evita il contatto con la sensazione di vuoto “riempiendosi la bocca” di esperienze e stimoli piacevoli. Il piacere della ricerca di stimoli richiede un movimento costante che evita che l'enneatipo Sette senta la carenza o la frustrazione con cui il mondo lo confronta. Se qualcosa o qualcuno scompare, è sufficiente orientarsi verso un altro stimolo piacevole.

Caratterizzato dalla passione gola e dalla fissazione auto-indulgenza, è molto legato al bisogno di procurarsi piacere; è un tipo fondamentalmente estroverso, affabulatore, e può essere di grande compagnia. Ha una forma di oralità che, a differenza di quella del Due, si esprime andando a cercare esperienze piacevoli ed evitando noia, tristezza e dolore. Eterno fanciullo, si accosta alla vita in modo edonistico, avventuroso, epicureo. Restio a impegnarsi, tende a mantenere aperte tutte le possibilità, a iniziare le cose senza finirle, a distrarsi facilmente. Può essere seduttivo e manipolativo, ed è portato a pianificare e a inventare strategie, il che lo porta a essere poco nel presente, a rimanere in superficie, a calarsi difficilmente nelle esperienze, facendo fatica a stare e ad approfondire.

Sottotipi

- Conservativo (famiglia): è il più goloso (cibo), ingegnoso, furbo, e tende a creare un gruppo di persone con cui ritrovarsi e condividere interessi e piaceri. Costruisce relazioni basate su idee come: “io sarò famiglia per te ed esigo che tu sia famiglia per me”, “uniamoci, io ti sarò utile e tu mi sarai utile”.
- Sessuale (suggestionabilità): è il più sognatore e anche troppo entusiasta, aspira ad un mondo più alto e avanzato (immagina qualcosa di meglio della realtà desolata), non ha una natura terrena ma celestiale, idealizza l'ordinario e guarda le cose con l'ottimismo tipico degli innamorati. E' un carattere completamente ottimista in tutti i sensi.
- Sociale (sacrificio): è il ”contro-gola” in quanto è difficile riconoscere in lui la passione della gola che si sforza di nascondere con un comportamento altruista, ha tanti stimoli interni che lo spingono al piacere, ma non se lo può permettere, può essere molto idealista ed è capace di accettare i limiti, e quindi rinunciare ad un piacere, in vista di un progetto futuro.

Distinzioni funzionali a chi si riconosce nell'E7

Sogno / Visione

Sognare non costa niente, non richiede impegno. Quando sogniamo ma non facciamo nulla per ottenere ciò che desideriamo, non siamo di fatto disposti a pagarne il prezzo. La visione, invece, è il nostro sogno messo in azione. Quando abbiamo una visione chiara sentiamo la determinazione e la forza che ci spinge a fare qualcosa per la sua realizzazione. C'è impegno.

Questa forza in un sogno non c'è e molto spesso c'è invece la frustrazione per ciò che avrebbe potuto essere e non è stato. Ci diamo un sacco di spiegazioni per giustificarci e non muovere un dito per ottenere quello che sogniamo e spesso diamo la colpa a fattori esterni a noi. Ogni volta che ci giustifichiamo ci stiamo dando una scusa per non impegnarci con ciò che sta succedendo.

Quando non sappiamo distinguere tra sogno e visione è probabile che abbiamo più difficoltà ad intendere fino a che punto siamo capaci di intervenire nella nostra propria vita. E nel vedere altri che ottengono quello che vorremmo noi li invidiamo pensando che lo abbiano ottenuto grazie alla fortuna, senza dare valore allo sforzo che hanno dovuto mettere in gioco per ottenerlo.

Nel coaching la visione è importante per la capacità che ha di mobilitarci una volta che ci impegniamo ad ottenere quello che desideriamo e lo perseguiamo con determinazione. Tuttavia, più importante dell'obiettivo è il percorso che facciamo per raggiungerlo, ciò che mettiamo in gioco lungo la strada e gli apprendimenti che facciamo.

Impegno / Obbligo

Vedi descrizione relativa in E6.

Ritengo che la distinzione tra impegno ed obbligo sia applicabile in particolare all'E7, nella misura in cui questi vive con difficoltà la scelta e l'esclusione di alternative comunque interessanti, e possa fornirgli l'opportunità di decidere attivamente come posizionarsi di fronte alle diverse circostanze della vita.

Promessa

Vedi descrizione relativa alla distinzione aspettativa / richiesta / offerta / promessa nel precedente capitolo.

Ritengo che la distinzione di promessa sia applicabile in particolare all'E7, nella misura in cui questi tende a vivere in modo edonistico e sulla superficie delle cose, senza entrare realmente nella profondità di situazioni e relazioni.

Altre distinzioni applicabili all'E7:

Responsabilità: vedi capitolo precedente	Vulnerabilità: vedi E1
Dolore / Sofferenza: vedi E4	Fiducia: vedi capitolo precedente
Generosità: vedi E2	

C - Enneatipi del centro dell'Azione (pancia)

Sentimento: rabbia

Otto – passione: lussuria (evita la debolezza), fissazione: vendetta

L'enneatipo Otto rifiuta la debolezza, non ha capacità empatica. E' un carattere eccessivo, il più impulsivo dei caratteri del centro dell'azione. Il consumo di energia, la ricerca di stimoli intensi, l'attrazione per la violenza e il rischio, la manifestazione effusiva dell'entusiasmo sono espressioni tipiche della lussuria. La sua passione consiste nell'ottenere qui e ora soddisfazione e gratificazione, come un adolescente. Il futuro non esiste e il passato non è necessario. E' pragmatico e concreto.

Caratterizzato dalla passione lussuria e dalla fissazione vendetta, vive la vita con intensità: la lussuria non è legata necessariamente alla sessualità, ma indica il bisogno di esperienze forti, che lo facciano sentire vivo; la sua passione per l'eccesso si manifesta in tutte le esperienze e ambiti della vita. È l'enneatipo più aggressivo e prepotente: combattivo, pieno di energia, ama la lotta e va all'attacco per sé e per gli altri. Disprezza la debolezza, può essere molto protettivo ma tende ad avere sempre il controllo della situazione: è il capo per antonomasia, che si fa carico dei problemi, ma pretende ubbidienza e lealtà. Manifesta facilmente la propria rabbia, anche con violenza; può avere tendenze sadiche o antisociali.

Sottotipi

- Conservativo (soddisfazione): esageratamente egoista, concentrato sull'appagamento dei propri bisogni ed il controllo del proprio territorio.
- Sessuale (possessività): è il più ribelle, tende al distacco sociale, è controllante e dominante, soprattutto nel rapporto di coppia.
- Sociale (complicità): è il “contro-lussuria”, un carattere che si esprime solo in termini contraddittori, la cui violenza ebbe origine dalla solidarietà. Include gli altri nella propria cerchia, protettore dei deboli se ne fa paladino contro l'ingiustizia, mitizza l'amicizia, aborre il tradimento.

Distinzioni funzionali a chi si riconosce nell'E8

Aggressione

L'aggressione è un'espressione esterna di ciò che ci succede quando siamo arrabbiati, ed emerge dalla credenza che l'altro ci provochi dolore e quindi meriti un castigo (desiderio di vendetta). La persona che aggredisce lo fa perché, a sua volta, sente di essere stata aggredita.

Per il coaching ontologico, l'aggressione si ha quando non riusciamo a guardare l'altro come un essere legittimo e accettare le sue differenze, quando non riusciamo a comprendere i suoi bisogni e a connetterci con essi, in altre parole non possiamo guardarlo amorevolmente. Ad un piano profondo, viviamo queste differenze come una aggressione e ci sentiamo minacciati. Ogni volta che guardiamo l'altro senza legittimarlo, senza accettare le sue emozioni, i suoi pensieri o le sue azioni, ci stiamo comportando con lui in modo aggressivo.

Ogni volta che diciamo o facciamo qualcosa che porta il nostro interlocutore a resistere e a difendersi reagendo in modo aggressivo, potremmo dedurre che in qualche modo lo stiamo aggredendo: l'altra persona potrebbe essersi sentita ferita, giudicata o poco accettata.

Se il coach può incorporare questa distinzione e accettare la sua capacità di aggredire, è disponibile a rispondere a domande di questo tipo: Cosa hai detto esattamente che gli/le ha dato fastidio? Come l'hai detto, con che tono, con quale emozione, in quale contesto? Da “dove” l'hai detto? Che cosa ti stava succedendo? Cosa stavi pensando in quel momento? Quali giudizi avevi su quella persona in quella situazione?

Sincerità / Sincericidio

La sincerità è una qualità piuttosto apprezzata: verità, assenza di finzione, coerenza tra quello che pensiamo, quello che diciamo e quello che facciamo. Ci fidiamo di più delle persone che giudichiamo sincere e, al contrario, non ci fidiamo delle persone che giudichiamo insincere, false o bugiarde. Esiste una relazione innegabile tra sincerità e fiducia ed è importante tenerne conto, perché quando la fiducia viene minacciata le relazioni si incrinano ed è difficile risanarle.

Se avviciniamo il termine sincerità e riflettiamo sul suo opposto, ci troviamo con l'insincerità o la bugia ad un estremo del continuum. Tuttavia, potremmo vedere l'altro estremo non come quello della sincerità, quanto piuttosto come quello dell'estrema sincerità o “sincericidio”.

Dice André Maurois: “Essere sincero non significa dire tutto ciò che si pensa, ma non dire mai il contrario di ciò che si pensa”. In questo senso la sincerità occuperebbe in un punto intermedio tra l'insincerità e il “sincericidio”. Quando riflettiamo sul concetto di estrema sincerità dobbiamo tenere in conto almeno tre distinzioni linguistiche.

1) Quando ci è difficile distinguere tra sincerità ed estrema sincerità (o sincericidio) è probabile che abbiamo la credenza che sia assolutamente necessario dire sempre ciò che pensiamo, indipendentemente dall'effetto che possiamo ottenere esprimendolo, nel breve o nel medio periodo. In questo caso ci sembrerà prioritario mantenerci fedeli al concetto che abbiamo di noi stessi di persona sincera, onesta e coraggiosa, perfino più coraggiosa della maggioranza delle persone, “che non sempre si azzardano a dire quello che pensano”.

2) Esiste una certa relazione tra il “sincericidio” e l'emissione spontanea e senza filtri di tutta una serie di giudizi automatici. Quando siamo in preda al sincericidio ci sembra di parlare partendo dalle nostre convinzioni più profonde, mentre in realtà la maggior parte delle volte stiamo ripetendo giudizi di altri, che appartengono all'ambito culturale o sociale in cui ci muoviamo.

3) Se tutto ciò che diciamo contiene un'intenzione, consideriamo che quando siamo sincericidi non siamo totalmente innocenti, per quanto ci possano sorprendere le reazioni degli altri: “non capisco perché te la prenda così tanto, te lo dico per il tuo bene”. Visto così, il sincericidio non smette di essere un'aggressione, un modo di provocare l'altro per ottenere ciò che desideriamo. Un sistema che permette la manipolazione, il controllo o il dominio dell'altro, per quanto operi in modo molto sottile e poco cosciente.

La differenza tra sincerità e sincericidio sta in un corretto equilibrio tra le conversazioni pubbliche (quelle che teniamo con gli altri) e le conversazioni private (con noi stessi). E' importante diventare consapevoli delle nostre conversazioni private ed elaborarle in modo adeguato prima di renderle pubbliche, in modo che l'effetto che hanno sugli altri sia esattamente quello che desideriamo.

Prendere coscienza dell'impatto che possono provocare le nostre parole e delle possibili conseguenze implica una maggiore conoscenza di noi stessi. Le seguenti domande ci possono aiutare in questo senso: a che fine terrò questa conversazione? Che benefici / pregiudizi mi deriveranno da questa conversazione? Che impatto può avere su di me o sugli altri quello che sto per dire?

Tolleranza / Accettazione

Vedi descrizione relativa in E9.

Ritengo che la distinzione tra tolleranza e accettazione sia applicabile in particolare all'E8, nella misura in cui questi tende ad avere un atteggiamento intollerante, che trova il suo opposto, funzionalmente valido, non nella tolleranza, quanto piuttosto nell'accettazione.

Altre distinzioni applicabili all'E8:

Vulnerabilità: vedi E1	Controllo: vedi E3
Empatia: vedi capitolo precedente	Ego / Ego-less: vedi capitolo precedente

Nove – passione: accidia (evita il conflitto), fissazione: dimenticanza di sé

L'enneatipo Nove evita i conflitti tramite la narcotizzazione e l'annebbiamento della coscienza. E' motivato a mantenere un basso livello di coscienza in modo che nessuno stimolo, né emotivo né ambientale, possa entrare in conflitto con il suo status-quo o con un equilibrio preconstituito. Di fronte alla perdita di senso dell'esistenza l'enneatipo Nove reagisce con l'indolenza spirituale e psichica. Le energie si investono nell'azione esteriore che tende a risolvere compulsivamente qualsiasi tipo di conflitto o confusione. Davanti al dolore della separazione, nega la separazione stessa: “ se non esiste una separazione tra te e me, illusoriamente non esisterà nemmeno la possibilità di essere abbandonato”.

Caratterizzato dalla passione accidia (pigrizia interiore) e dalla fissazione dimenticanza di sé, è un tipo che tende a essere pigro, a volte inerte, soprattutto sul piano esistenziale e intellettuale. Spesso consenziente, accomodante e arrendevole, ha difficoltà a dire di no, a mettersi in gioco, a prendere posizione; da buon mediatore fa di tutto per evitare il conflitto e per conciliare e considerare sempre tutti i punti di vista. Fa molta fatica a centrarsi su di sé e a riconoscere i propri bisogni ed è più proteso a sentire i bisogni degli altri dimenticandosi di sé. Tende a narcotizzarsi con cibo e cose e può essere preda di dipendenze alimentari o di altro tipo; tende ad astrarsi, a procrastinare, antepoendo ai veri obiettivi delle attività secondarie; è pigro nell'affrontare l'esistenza e investire energie rispetto ai propri obiettivi.

Sottotipi

- Conservativo (appetito): ha più degli altri la tendenza a sostituire i reali bisogni compensandoli con dei surrogati : cibo, hobby particolari, tv.
- Sessuale (simbiosi/unione): è molto dolce, esprime la propria dimenticanza di sé in un forte desiderio di fusione della coppia.
- Sociale (partecipazione/appartenenza): è il “contro-accidia”, meno rassegnato degli altri, avendo scoperto che fuori dal nucleo familiare può esistere un luogo in cui trovare il proprio posto, è più energico, generoso, attratto dalla possibilità di far parte di un gruppo.

Distinzioni funzionali a chi si riconosce nell'E9

Dichiarazione del “no”

Dire “no” è una dichiarazione di assertività. A volte dobbiamo farla se vogliamo essere onesti con noi stessi. E' una dichiarazione che definisce il rispetto che noi abbiamo di noi stessi e quello che gli altri hanno verso di noi. A volte il “no” si esprime con un “basta”, se vogliamo terminare un processo, o con un “questo non è accettabile per me”, per definire fino a che punto siamo disposti ad accettare una certa cosa.

Le persona che hanno difficoltà a dire di no cercano l'apprezzamento, l'accettazione e il riconoscimento degli altri dando di sé un'immagine di persone amabili, disponibili, disposte ad aiutare, ecc.

L'incapacità di dire di no / basta / questo non è accettabile per me porta alle seguenti conseguenze:

- Risentimento nei confronti dell'altro, da parte del quale mi aspetto un dato comportamento senza richiederlo.
- Non accettazione del no dell'altro (frustrazione) e di conseguenza, a non chiedere per non rischiare il no. Chi dice sempre di sì si aspetta che lo facciano anche gli altri.
- Difficoltà a mantenere le promesse (dicendo sempre di sì a tutti, tendiamo a non mantenere le promesse con le persone con cui abbiamo più confidenza, che sono anche quelle che ci interessano di più).

- Difficoltà a ottenere la fiducia o il perdono dell'altro, o a sanare una relazione (dicendo di sì a tutto si evidenzia il servilismo, le concessioni inadeguate e la perdita di dignità).

Tolleranza / Accettazione

Tollerare significa consentire qualcosa che non si ritiene lecito senza approvarlo espressamente. Accettare vuole invece dire approvare qualcosa, prenderla per buona.

C'è una differenza importante tra questi due termini.

La tolleranza ha una connotazione di indulgenza, associata all'idea che io giudico ciò che tu fai o dici non lecito per me. Se credo che il mio modo di vedere le cose è quello giusto, quello che deve essere, e ritengo, quindi, di aver ragione, allora credo anche che tu sbagli. Credo di essere più legittimo di te. Posso permetterti, però solo fino ad un certo punto, mi elevo al di sopra di te, mi ergo a giudice di ciò che è corretto e di ciò che non lo è, e, così facendo, pongo dei limiti.

L'accettazione, invece, richiede di poter vedere l'altro come un essere legittimo di per sé e più profondamente, con l'idea che la mia percezione della realtà non è niente di più che un punto di vista. Se io non possiedo la verità, allora il tuo modo di vedere il mondo è tanto legittimo quanto il mio.

Nella cultura occidentale la tolleranza è un valore ed essere tollerante è, per molti, qualcosa di intrinsecamente buono. Tuttavia, in ultima analisi, tollerare comporta permettere qualcosa che ci è alieno, che sta fuori dai nostri schemi. Naturalmente, questo non significa che dobbiamo accettare tutto o che non possiamo essere intolleranti di fronte a determinate situazioni, come la violenza, il totalitarismo o l'abuso di potere.

Nella relazione con un altro essere umano, solo se ci sforziamo di dargli la massima legittimità, anche quando faticiamo ad intendere la sua visione del mondo o il suo modo di affrontare la vita, potremo ascoltarlo con empatia e senza giudizio. Questo tipo di accettazione è particolarmente importante nelle professioni di aiuto, nell'insegnamento, e, più in generale, nell'esercizio della leadership. Un insegnante o un capo che unicamente tollerano un alunno o un collaboratore, gli stanno trasmettendo l'idea di un "conflitto rinviato", come dice Maturana nel suo testo "La objetividad, un argumento para obligar", Granica 2005.

L'accettazione, al contrario, permette di costruire relazioni basate sull'uguaglianza, la fiducia, di coordinare azioni con impegno, aiutando l'altro a crescere e a sviluppare le proprie risorse.

Accettare persone simili a noi è facile, la difficoltà aumenta quando si tratta di accettare chi è diverso da noi. Per questo, nel modello del coaching ontologico, si dice che l'accettazione è una distinzione da coltivare attraverso l'apertura, la flessibilità e la fiducia.

La distinzione tra tolleranza e accettazione può essere estesa dall'ambito dell'interazione personale a quello sociale. Le società più avanzate hanno una grande capacità di accettare il diverso.

Allo stesso tempo possiamo applicare questa distinzione nei nostri confronti. Quando ci sentiamo soddisfatti delle nostre possibilità e delle alternative che ci si presentano nella vita, in qualche modo stiamo accettando ciò che ci succede. Quando ci sentiamo sufficientemente di valore, stiamo accettando quello che siamo. Accettare ciò che siamo o le alternative che abbiamo nella vita ci dà forza e ci apre molte porte, ci dà la possibilità di sentirci capaci, ci permette di agire con autenticità e operare con le risorse disponibili.

Richiesta

Vedi descrizione relativa nel precedente capitolo.

Ritengo che la distinzione di aspettativa / richiesta / offerta / promessa sia applicabile in particolare all'E9, nella misura in cui questi tende ad andare incontro ai bisogni degli altri spesso rimanendo sordo o andando contro ai propri.

Altre distinzioni applicabili all'E9:

Vittima / Responsabile: vedi capitolo precedente	Lamentela / Reclamo: vedi E4
Risentimento: vedi capitolo precedente	Aspettativa / Impegno: vedi E2
Impegno / Obbligo: vedi E6	Fiducia: vedi capitolo precedente

Uno – passione: ira (evita la collera), fissazione: perfezionismo

L'enneatipo Uno non accetta la collera. La passione dell'ira è un impeto rabbioso che sente di fronte al vuoto esistenziale provocato dalla perdita della condizione originale di pienezza. Si allontana sia dal dolore che dalla paura assumendo un'attitudine di superiorità per riparare il distacco, che lui ritiene un errore, attraverso un'impulso all'azione concreta e perfetta che elimini la sofferenza.

Caratterizzato dalla passione ira e dalla fissazione perfezionismo, si pone come valore quello di fare tutto bene e comportarsi secondo le regole, cercando di essere sempre perfetto in ciò che fa e nella relazione con il mondo.

Critico verso se stesso e gli altri, idealista, si sente eticamente superiore. Sicuro che esista un modo giusto di agire, fa grande uso delle locuzioni “si deve” e “bisogna”. È un carattere rigido, schematico, che può essere paragonato al tipo rigido/ossessivo di Lowen. Pur essendo caratterizzato dall'ira, ha nell'incapacità di riconoscerla in sé un tratto fondamentale: fa fatica a vedere il profondo risentimento che cova dentro di sé rispetto alle cose che non sono fatte bene, o al comportamento proprio o altrui che non è perfetto come dovrebbe. Non vede l'ira che lo muove e anela a una perfezione sempre irraggiungibile, vivendo internamente un continuo fermento che lo fa essere di volta in volta duro e severo con se stesso o con gli altri, fino a un'estrema intolleranza.

Sottotipi

- Conservativo (preoccupazione): è il “contro-ira”, ha buone intenzioni, non lascia trasparire l'ira, manifesta il proprio perfezionismo nella preoccupazione di essere perfetto. Ritene di essere troppo imperfetto e per questo la sua attività si manifesta in un costante e ossessivo miglioramento di sé. E' il perfezionista per antonomasia.
- Sessuale (veemenza/zelo): il riformatore, teso a perfezionare l'altro, in particolare il partner. E' caratterizzato da un forte spirito di conquista e di dominio.
- Sociale (inadattabilità/superiorità): è il più inflessibile, tende a sentirsi perfetto così com'è e per questo può commettere gravi errori. Ha una vera passione per il sentire: “io ho ragione e tu ti sbagli” e questo implica un certo potere sugli altri. E' come se dicesse: “se sei in torto ho più diritto di te di dominare la situazione”.

Distinzioni funzionali a chi si riconosce nell'E1.

Vulnerabilità

Chi non si mostra vulnerabile:

1. tende ad usare frasi del tipo: “posso farlo da solo”, “non ho bisogno di niente da te”, “non devo niente a nessuno”, “non c'è niente di cui devo ringraziarti”;
2. è meno disponibile all'apprendimento che parte sempre da una dichiarazione di “non so”;
3. vive l'errore in modo molto negativo e cerca di nascondere agli altri o addirittura anche a se stesso (“io no sbaglio mai”, “io ho sempre ragione”;
4. genera antipatia, viene giudicato come prepotente, vanitoso, poco umile.

Nel coaching ontologico, la vulnerabilità non si associa ad un concetto di debolezza, in quanto caratteristica di chi può essere ferito fisicamente o moralmente, ma è vista piuttosto come una forza, che si manifesta nella capacità di dire non so, chiedere aiuto, ringraziare. La capacità di dimostrarsi vulnerabile è una caratteristica fondamentale di un buon leader.

Chi si mostra vulnerabile:

1. si esprime con frasi del tipo “non so”, “ho bisogno del tuo aiuto”, “ti ringrazio”, “ti ammiro”;
2. è più aperto all'apprendimento (qualsiasi processo di apprendimento inizia con un “non so”, o con un “ho bisogno del tuo aiuto”);
3. non ha bisogno di nascondere i suoi errori e li affronta con umiltà, li accetteremo come un'opportunità per apprendere e non come un fallimento.
4. genera simpatia, è percepito come più avvicinabile, entra più facilmente in connessione.

Esigenza / eccellenza

La persona esigente cerca di fare le cose perfette, piuttosto che al meglio. Questo intento risulta logicamente impossibile, e l'esigente rimane insoddisfatto, frustrato ed ansioso. Il cammino della persona esigente è pieno di auto-rimproveri e di sofferenza: “avresti potuto farlo meglio”, “avresti potuto sforzarti di più”. La persona esigente ha questa conversazione: “Io sono quello che faccio. E quello che sono oggi è ciò che sempre sarò. Il mio essere ed il mio fare sono intimamente identificati e, inoltre, sono inamovibili e immutabili”.

In un contesto di esigenza:

1. Qualsiasi errore, qualsiasi passo falso lungo il cammino, è visto sia come un fallimento insostenibile che colpisce la mia identità nel profondo, sia come un ostacolo che si interpone nella ricerca della perfezione. Di conseguenza è meglio porre tutta l'attenzione ad evitare l'errore e quindi, a rischiare il meno possibile. In tal caso, quando si presenta un errore possiamo negarcelo, nascondere o addirittura addossarlo a qualcun altro, al fine di evitarci la sofferenza e la frustrazione che ci darebbe ammetterlo, cosa molto difficile, perché ci esporrebbe all'idea di aver fallito.
2. E' più difficile fidarsi degli altri, perciò aumenta la necessità di controllare tutto al fine di garantire il risultato. Maggiore è il controllo esercitato, minore è l'impegno che si ottiene dal gruppo. La comunicazione aperta e spontanea scompare, la delega diminuisce e l'ambiente diventa sempre più teso.
3. C'è obbligo, non c'è molto da celebrare, le cose non sono mai abbastanza bene. L'attenzione si pone più su ciò che manca che su ciò che c'è e questo genera tensione. Di conseguenza non si trovano motivi per sentirsi soddisfatti e, quindi, per celebrare, ringraziare, complimentarsi.
4. Tutto il beneficio viene rinviato al momento in cui si raggiungerà l'obiettivo. Tuttavia, questa è un'idea falsa, perché quando finalmente si arriverà a quel punto, non si sperimenterà nessun benessere e rapidamente ci si focalizzerà su un nuovo obiettivo per il quale iniziare una nuova lotta.

Nel modello del coaching ontologico, l'eccellenza viene definita come la cura e l'attenzione per fare le cose nel miglior modo possibile, si attua mettendo in gioco le nostre migliori capacità ed offre frutti importanti nell'ambito dell'apprendimento, della creatività e della crescita personale. Aristotele diceva che l'eccellenza non è un'azione ma un'abitudine e che per sviluppare l'abitudine all'eccellenza dobbiamo imparare a farci continuamente domande. L'eccellenza genuina è il risultato di uno stato di eccellenza interiore, in cui si riesce a distinguere tra ciò che si è e ciò che si fa, e tra ciò che si è e ciò che si può diventare. Accetti che l'apprendimento, lo sviluppo e il cambio sono possibili e lavori per sviluppare relazioni armoniche e rispettose, focalizzate sul desiderio di assistere ed essere assistito, di cooperare, invece di competere, di dare il meglio di te stesso e, in ultima analisi, di godere di una sensazione interiore di benessere.

In un contesto di eccellenza:

1. Gli errori sono parte naturale dell'azione e possono anche essere visti come un'opportunità per identificare deviazioni, migliorare e apprendere da quanto fatto. In questo contesto è più facile spingersi a provare cose nuove, assumere rischi e mostrare creatività.
2. La leadership si concentra sul miglioramento, sull'apprendimento e sulla crescita delle persone. Questo facilita una comunicazione più aperta e autentica e un maggiore impegno dei gruppi. La delega si fa più responsabile e il clima lavorativo più positivo.
3. C'è più allegria, i successi si celebrano, il feed-back e il riconoscimento fluiscono in modo naturale, le persone si divertono nell'affrontare nuove sfide, risolvere problemi, raggiungere gli obiettivi posti.
4. Si prova il benessere, la soddisfazione e l'allegria che derivano dalla possibilità di creare, dall'apprendimento, dal clima di cameratismo che si genera.

Ego / Ego-less

Vedi descrizione relativa nel precedente capitolo.

Ritengo che la distinzione tra ego ed ego-less sia applicabile in particolare all'E1, nella misura in cui questi si pone nei confronti del suo mondo come il detentore del sapere su come vanno fatte le cose.

Altre distinzioni applicabili all'E1:

Tolleranza / accettazione: vedi E9	Sincerità / Sincericidio: vedi E8
Fatti / Opinioni: vedi capitolo precedente	Vittima / Responsabile: vedi capitolo precedente
Essere / Fare: vedi E3	Empatia: vedi capitolo precedente
Errore / Fallimento: vedi E3	Fiducia: vedi capitolo precedente
Pre-occuparsi / Occuparsi: vedi E6	Risentimento: vedi capitolo precedente
Aggressione: vedi E8	Gratitudine: vedi E2

4. Conclusioni

Counseling e coaching sono mondi che vicendevolmente si conoscono poco e che spesso sono poco conosciuti dalle persone che non ne hanno esperienza diretta o addirittura confusi con altri approcci. Per fare un po' di chiarezza sul tema, nell'ottica di una possibile integrazione futura, in questo testo propongo la mia risposta a tre domande:

Che cosa sono il counseling BioGestaltico e il coaching ontologico?

Quali sono le differenze e i possibili punti di contatto tra i due approcci?

Quali strumenti del coaching ontologico possono essere utili al counselor BioGestaltico?

Per riuscire a fornire ai counselor strumenti di più immediata comprensione e utilizzo ho scelto di focalizzare l'attenzione sui tre aspetti centrali dell'approccio BioGestaltico, l'attualità, la consapevolezza e la responsabilità, che sono i parametri di riferimento per ogni sessione di counseling. Con riferimento a questi aspetti propongo le “distinzioni linguistiche”, strumenti del coaching ontologico, che meglio si prestano ad essere applicate dal counselor BioGestaltico con clienti di cultura occidentale e indipendentemente dal tipo di personalità che ha di fronte.

In un successivo approfondimento, propongo distinzioni linguistiche più specifiche con riferimento agli stili caratteriali delineati dalla mappa dell'enneagramma, al particolare approccio cognitivo di ciascun enneatipo e alle principali credenze che ne limitano l'azione responsabile e funzionale.

In questo ambito, l'applicazione delle distinzioni linguistiche all'enneagramma si propone sia come ulteriore strumento ad uso del counselor BioGestaltico per aiutare il cliente a vivere appieno la propria consapevolezza, abilità a rispondere e presenza nel qui ed ora, sia come una possibile nuova chiave di lettura del modo di essere nel mondo di ciascun enneatipo.

5. Bibliografia

BioGestalt counseling e enneagramma:

BARBATO Antonio, Enneagramma delle personalità e leadership,
www.dircredito.info/documenti/Editoriali/2011

BARBATO Antonio, Una breve introduzione ai tipi dell'enneagramma,
<http://www.enzasansone.it/download/>

CLARKSON Petruska, Gestalt Counseling, Sovera 2012

LOWEN Alexander, Bioenergetica, Feltrinelli 2013

NARANJO Claudio, Atteggiamento e prassi nella terapia Gestaltica e Teoria della tecnica Gestalt, Melusina

NARANJO Claudio, Carattere e nevrosi, Astrolabio 1996

NARANJO Claudio, 27 personajes en busca del ser, La Llave 2012

MARCHINO Luciano, MIZRAHIL Monique, Il Counseling, Trasformare i problemi in soluzioni, Frassinelli 2007

PALMER Helen, L'enneagramma, Astrolabio 1996

PERLS Fritz, La terapia della Gestalt parola per parola, Astrolabio

Coaching ontologico:

AUSTIN John L., Come fare cose con le parole, Marietti 2000

ECHEVERRIA Rafael, Onologia del lenguaje, Granica 2007

FRANKL Viktor, Alla ricerca di un significato nella vita, Mursia 2012

GOLEMAN Daniel, Intelligenza emotiva, BUR 2011

GUARNIERI Silvia, ORTIZ DE ZARATE Miriam, No es lo mismo, LID 2012

ROSENBERG MARSHALL Bertram, Le parole sono finestre (oppure muri) introduzione alla comunicazione non violenta, Esserci 2003

SCLAVI Marinella, Arte di ascoltare e mondi possibili, Mondadori 2003

WHITMORE John, Coaching, Sperling & Kupfer, 2006