

### **Δυσκολίες και προκλήσεις στην εργασία Balint**

Η επιλογή του συγκεκριμένου θέματος για το εκπαιδευτικό μας σαββατοκύριακο ίσως να μοιάζει κάπως παράξενη σε πρώτη εντύπωση. Και όπως αποδείχτηκε όταν άρχισα να ψάχνω για σχετική βιβλιογραφία, οι αναφορές πάνω στο θέμα είναι πολύ λιγοστές, ίσως γιατί υπάρχει ένας γενικότερος φόβος ότι αν ασχοληθούμε με οτιδήποτε άλλο πέρα από τα θετικά στοιχεία μιας ιδέας ή μιας μεθόδου, θα βρούμε λόγους για να την απορρίψουμε. Νομίζω όμως, ότι χρειάζεται να σκεφτούμε πως οι ομάδες Balint δημιουργήθηκαν για να προσφέρουν στους συμμετέχοντες έναν ασφαλή χώρο συζήτησης των συναισθηματικά επίπονων και δύσκολων πλευρών της δουλειάς τους και όχι τόσο των ευχάριστων και των αβασάνιστων στιγμών της. Με αυτή τη διαπίστωση στο νου, ίσως θα συμφωνήσουμε ότι και στη θεωρητική προσέγγιση των ομάδων, οι δυσκολίες και οι προκλήσεις μπορούν και πρέπει να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας και προβληματισμού, ακριβώς τα προβλήματα και τα εμπόδια της θεραπευτικής σχέσης βρίσκονται στο επίκεντρο της εργασίας και του ενδιαφέροντος της ομάδας.

Τα θέματα που φαίνεται να μας προβληματίζουν σχετικά με τη μέθοδο και την πρακτική των ομάδων Balint, αφορούν τρεις τομείς οι οποίοι βρίσκονται σε συνεχή αλληλεπίδραση. Αυτοί είναι, πρώτον η ενδοψυχική κατάσταση των μελών και των συντονιστών –το πώς δηλαδή αισθάνεται ο καθένας και η καθεμία από μας για την ομάδα και τη δουλειά που κάνει μέσα σ' αυτή- δεύτερον οι διαπροσωπικές σχέσεις τόσο μεταξύ των μελών όσο και μεταξύ των μελών και του συντονιστή ή των συντονιστών, και τρίτον η αλληλεπίδραση της ομάδας με το ευρύτερο κοινωνικό, επαγγελματικό και επιστημονικό περιβάλλον στο οποίο εντάσσεται. Αποφάσισα να επικεντρωθώ στις δύο πρώτες κατηγορίες προβλημάτων λαμβάνοντας υπόψη μου τις ιδιαίτερες συνθήκες που χαρακτηρίζουν τη δική μας πραγματικότητα και βασιζόμενη όχι μόνο στη βιβλιογραφία αλλά και στην προσωπική μου εμπειρία. Ο λόγος που θα αφήσω έξω τον παράγοντα «περιβάλλον» δεν είναι γιατί θεωρώ την αλληλεπίδραση με αυτό ασήμαντη, αλλά γιατί στην περίπτωση της Ελληνικής Ομάδας Balint δεν έχουν δημιουργηθεί ακόμα συνδέσεις μεταξύ της ομάδας και της ευρύτερης κοινότητας.

Αρχικά, ένα σημαντικό μέρος των δυσκολιών που προκύπτουν στις ομάδες, αφορά την υποκειμενική κατάσταση των μελών και των συντονιστών, δηλαδή τον τρόπο με τον οποίο ο καθένας βιώνει και αντιμετωπίζει τα προβλήματα που φέρνει ή ακούει μέσα στην ομάδα, ανάλογα με την προσωπικότητά του, την επαγγελματική του ταυτότητα και τον ρόλο του. Επιπλέον, στον υποκειμενικό χώρο εντάσσεται και το πως το feedback που παίρνει κάποιος από την ομάδα, τον επηρεάζει θετικά ή αρνητικά (θα δούμε παρακάτω πότε συμβαίνει το δεύτερο), επιφέροντας ιδανικά

μία ουσιαστική αλλαγή στον εαυτό του και στον τρόπο με τον οποίο σχετίζεται με τους ασθενείς του, όπως υποστήριζε ο Balint. Σε αυτό το σημείο θεωρώ χρήσιμη μία ιστορική αναφορά σε σχέση με τις καταβολές τις μεθόδου και τις προσδοκίες που είχε ο δημιουργός τους από τη συμμετοχή των γιατρών και των άλλων επαγγελματιών σ' αυτές.

Ο Balint εκπαιδεύτηκε ως ψυχαναλυτής στην Ουγγρική Σχολή Ψυχανάλυσης σύμφωνα με το εκπαιδευτικό μοντέλο της οποίας, η πρώτη εποπτεία του εκπαιδευόμενου ψυχαναλυτή γινόταν με τον αναλυτή του, ως μέρος της διδακτικής του ανάλυσης. Συζητώντας ο εκπαιδευόμενος το περιστατικό του στην ανάλυσή του, είχε την ευκαιρία να διερευνήσει μέσα από τους ελεύθερους συνειρμούς του, την συνύφανση της μεταβίβασης του ασθενή του με τη δική του αντιμεταβίβαση (που είναι η ασυνείδητη απάντηση του αναλυτή στη μεταβίβαση του αναλυόμενου) και να καταλάβει πως τα δικά του βιώματα, οι αντιστάσεις του, οι άμυνες του, επηρέαζαν τη σχέση του με τον ασθενή του και τη θεραπευτική διαδικασία.

Όταν αργότερα ο Balint δημιούργησε μαζί με τη σύζυγό του Enid ένα εκπαιδευτικό σχήμα αρχικά για κοινωνικούς λειτουργούς και στη συνέχεια για γενικούς ιατρούς, βασίστηκε σε δύο αρχές. Η πρώτη ήταν ότι η ψυχοθεραπεία δεν είναι θεωρητική γνώση αλλά προσωπική δεξιότητα που αποκτιέται μόνο μέσα από την έκθεση σε πραγματικές καταστάσεις και στα προβλήματα που ενυπάρχουν σε αυτές, και δεύτερον ότι η απόκτηση αυτής της δεξιότητας οδηγεί και σε μία περιορισμένη αλλά σημαντική αλλαγή στην προσωπικότητά του γιατρού. Καθώς οι κοινωνικοί λειτουργοί στους οποίους αρχικά απευθυνόταν αυτό το εκπαιδευτικό σχήμα δεν είχαν τη δυνατότητα να κάνουν οι ίδιοι μία ψυχαναλυτική θεραπεία που θα τους βοηθούσε ενδεχομένως να αντιμετωπίζουν πιο αποτελεσματικά τα προβλήματα των πελατών τους, ο Balint ενσωμάτωσε στοιχεία της δικής του εκπαίδευσης στις ομάδες του, δημιουργώντας τη γνωστή από την εμπειρία μας μέθοδο Balint. Χαρακτηριστικά ο ίδιος έγραφε: «Αποφάσισα να χρησιμοποιήσω την εμπειρία μου από το ουγγρικό σύστημα εποπτείας για να δημιουργήσω μία εκπαιδευτική μέθοδο η οποία θα βασίζεται κυρίως στην κοντινή μελέτη της αντιμεταβίβασης του γιατρού μέσα από ομαδικές μεθόδους».

Παρ' όλα αυτά ο Balint δεν επιθυμούσε να μετατρέψει τα σεμινάρια του σε ομάδες ψυχοθεραπείας γιατί αυτό θα τα απομάκρυνε από τον πραγματικό τους σκοπό που ήταν κατ' αρχάς εκπαιδευτικός. Αν ενυπήρχε ένα στοιχείο «θεραπείας» μέσα σε αυτή τη διαδικασία, αυτό δεν συνέπιπτε με την κλασική έννοια της ψυχοθεραπείας, αλλά αφορούσε μόνο τη μελέτη της μεταβίβασης του ασθενή στον γιατρό του και τη χρήση αυτής της καινούργιας κατανόησης που είχε ο γιατρός για να πετύχει μία πιο θεραπευτική αντιμετώπιση του ασθενούς. Άλλωστε, όπως αναφέρεται στη βιβλιογραφία αλλά το βλέπουμε και στην πράξη, αυτό που εκθέτει ο συμμετέχων στην ομάδα είναι οι «δημόσιες» αντιμεταβιβάσεις του, δηλαδή αυτές

που μπορούν να συζητηθούν μέσα στην ομάδα και σχετίζονται με τον ασθενή και τη δουλειά του και όχι στοιχεία που τον αφορούν ως ιδιωτικό πρόσωπο και τον τρόπο για παράδειγμα με τον οποίο σχετίζεται με την οικογένειά του ή τους φίλους του. Γι' αυτό τον λόγο άλλωστε ο Balint μιλάει για μία αλλαγή στο «επαγγελματικό εγώ» του γιατρού θέλοντας προφανώς να διαχωρίσει το «επαγγελματικό εγώ» από το συνολικό «εγώ» του προσώπου που συμμετέχει στην ομάδα και που εκτός από επαγγελματίας έχει και άλλες ιδιότητες οι οποίες όμως δεν έχουν θέση σε μία ομάδα Balint όπως θα είχαν σε μία ατομική ή ομαδική ψυχοθεραπεία.

Η αλήθεια είναι όμως ότι το «επαγγελματικό εγώ» δεν διαχωρίζεται με τρόπο στεγανό και κάθετο από το συνολικό «εγώ» και αυτό από την μέχρι τώρα εμπειρία μου, μπορεί να αποτελέσει πηγή προβλημάτων και σε ατομικό και σε διαπροσωπικό επίπεδο αν τα μέλη και ο συντονιστής δεν είναι πολύ προσεκτικοί. Για παράδειγμα, σε ομάδες όπου συμμετέχουν επαγγελματίες που ταυτόχρονα διατηρούν και φιλική σχέση, μπορεί να συμβεί ένα μέλος να προσεγγίσει το πρόβλημα που παρουσιάζεται στη θεραπευτική σχέση μέσα από τη γνώση που έχει για την παρουσιάστρια από την πλευρά της φίλης και όχι του μέλους. Συνήθως μία τέτοια ανορθόδοξη προσέγγιση συνοδεύεται από ένα σχόλιο που εκφράζει επιφυλακτικότητα από το ίδιο το μέλος που λέει «Δεν ξέρω αν είναι σωστό να το πω αυτό, γιατί αυτό το ξέρω από τη σχέση μου μαζί της», κάτι που μάλλον αποδεικνύει ότι το μέλος έχει επίγνωση ότι παρεκκλίνει από τον τρόπο με τον οποίο έχουμε συμφωνήσει να δουλεύουμε μέσα στην ομάδα, σεβόμενοι δηλαδή αυτά που θέλει και επιλέγει να πει κάθε παρουσιαστής για το περιστατικό του και τον ίδιο. Φυσικά πολλές φορές καταλαβαίνουμε περισσότερα από όσα λέγονται και συχνά το να τα επισημαίνουμε όταν συζητάμε το περιστατικό είναι πολύ χρήσιμο για τον παρουσιαστή. Θεωρώ όμως ότι είναι εντελώς διαφορετικό να κάνουμε μία υπόθεση βασιζόμενοι στα λεγόμενα εντός της ομάδας από το να χρησιμοποιούμε γνώσεις που έχουμε για το συνολικό «εγώ» του παρουσιαστή μέσα από μία άλλη σχέση.

Ένα παρόμοιο πρόβλημα που προκύπτει ειδικά σε ομάδες επαγγελματιών ψυχικής υγείας είναι να χρησιμοποιεί κανείς τις θεωρητικές του γνώσεις για να συνάγει συμπεράσματα για το συνολικό «εγώ» του παρουσιαστή βασιζόμενος στο «επαγγελματικό του εγώ» όπως αυτό διαγράφεται μέσα από τις παρουσιάσεις του. Ξεκινώντας δηλαδή από την παραδοχή ότι οι πλευρές του εαυτού μας δεν είναι ασύνδετες μεταξύ τους αλλά διαπλέκονται και αλληλοχρωματίζονται, παρατηρούμε περιπτώσεις όπου ένα μέλος κάνει επισημάνσεις για την επαγγελματική συμπεριφορά του παρουσιαστή βασιζόμενο σε συμπεράσματα που αφορούν το σύνολο του χαρακτήρα του όπως αυτός παρουσιάζεται μέσα στην ομάδα. Με αυτόν τον τρόπο, το μέλος μπαίνει σε μία θέση «ισχύος» έναντι του παρουσιαστή αφού στην πραγματικότητα τον αντιμετωπίζει σαν ασθενή τον οποίο επιθυμεί να «διαφωτίσει» με την κλινική του οξυδέρκεια αγνοώντας όμως ότι καθώς δεν

πρόκειται για μία θεραπευτική σχέση, τα συμπεράσματα που συνάγει είναι σε μεγάλο βαθμό αυθαίρετα και αποσπασματικά.

Και σ' αυτή την περίπτωση όπως και στην προηγούμενη, νομίζω ότι αυτό που έμμεσα πλήττεται είναι η ισοτιμία και το "fair game" εντός της ομάδας αφού ένα μέλος βασιζόμενο είτε σε προσωπική γνώση είτε στην επαγγελματική του κατάρτιση, προσπαθεί να «δει» με έναν τρόπο μάλλον παρεισφρητικό για τον παρουσιαστή και ενοχλητικό συνήθως για τα μέλη που παρακολουθούν, αυτό που οι υπόλοιποι δεν μπορούν να «δουν». Οι προθέσεις για μία τέτοια συμπεριφορά είναι συνήθως καλές –τουλάχιστον σε συνειδητό επίπεδο- αφού αποσκοπούν στο να βοηθήσουν τον παρουσιαστή και την ομάδα να καταλάβει καλύτερα το περιστατικό. Ταυτόχρονα όμως παρακάμπτεται η αρχή που ορίζει ότι η εργασία της ομάδας βασίζεται σ' αυτό που ο παρουσιαστής μας φέρνει να εξετάσουμε και όχι σ' αυτό που ξέρουμε απ' έξω ή που νομίζουμε ότι βλέπουμε «πίσω από την κουρτίνα» την οποία ούτως ή άλλως κανείς δεν μας ζητάει να τραβήξουμε.

Οι επιπτώσεις τέτοιων φαινομένων μέσα σε μία ομάδα μπορεί να είναι από απλά ενοχλητικές και παροδικές μέχρι πολύ σοβαρές και μόνιμες, οδηγώντας ένα μέλος ακόμα και στην παραίτηση από την ομάδα. Σίγουρα ο ρόλος του συντονιστή είναι πολύ σημαντικός σε αυτές τις περιπτώσεις καθώς εκείνος έχει την ευθύνη να υποδείξει όταν χρειαστεί, που τελειώνει η ανάλυση της περίπτωσης και που αρχίζει η «ψυχανάλυση» του παρουσιαστή, η οποία όπως είπαμε λίγο νωρίτερα δεν αποτελεί αντικείμενο των ομάδων Balint. Σταδιακά βέβαια αυτό γίνεται κατανοητό απ' όλα τα μέλη και όταν μία ομάδα «δέσει», μπορεί να εσωτερικεύσει αυτά τα όρια καθιστώντας περιττή την υπενθύμιση τους από τον συντονιστή. Υπάρχουν όμως φορές ακόμα και σε ομάδες που λειτουργούν καλά, που όταν τα πράγματα δυσκολέψουν εξαιτίας δυσάρεστων συναισθημάτων που αναδύονται στα μέλη από την παρουσίαση, υπάρχει η τάση να καταφεύγουν σε τέτοιες συμπεριφορές στην προσπάθειά τους να ανακτήσουν τον έλεγχο της κατάστασης, καθώς είναι δύσκολο να αποδεχτούν το αίσθημα ανυπόκριας και αδυναμίας που προκαλούν πολλές θεραπευτικές σχέσεις που παρουσιάζονται.

Μία απαραίτητη προϋπόθεση για να μπορέσει μία ομάδα να εργαστεί παραγωγικά, είναι η ύπαρξη ενός κλίματος ασφάλειας που επιτρέπει στα μέλη να συμμετέχουν με ειλικρίνεια και ελευθερία στο έργο της ομάδας χωρίς να φοβούνται να εκθέσουν τις ελλείψεις και τις αδυναμίες τους ή να εκφράσουν την προσωπική τους γνώμη. Αυτή η ασφάλεια ενισχύεται από συμπεριφορές που βασίζονται στο σεβασμό του πλαισίου, του απορρήτου, του ρόλου του συντονιστή κλπ, και αντανακλώνται στην ψυχολογική κατάσταση των μελών που αισθάνονται ότι δεν φοβούνται να εκτεθούν και να είναι ο εαυτός τους, καθώς μέσα στην ομάδα βρίσκουν αποδοχή, κατανόηση και σεβασμό από τους άλλους. Η συμβολή του συντονιστή στη δημιουργία ενός τέτοιου κλίματος είναι ουσιαστική, καθώς εκείνος είναι υπεύθυνος για την τήρηση

των κανόνων και την προστασία των μελών από αδιάκριτες ερωτήσεις, επιθετικές συμπεριφορές και άλλες καταστάσεις που φέρνουν τα μέλη σε δύσκολη θέση. Παρ' όλα αυτά, όπως αποδεικνύεται στην πράξη, υπάρχουν παράγοντες που συχνά ξεπερνούν τη βούληση ή τις ικανότητές του συντονιστή, οι οποίοι συχνά διαταράσσουν την ομαλή διεξαγωγή του έργου της ομάδας και άρα χρήζουν της προσοχής μας.

Σε διαπροσωπικό επίπεδο, μέσα στις ομάδες, ειδικά σε αυτές που δεν έχουν «δέσει» γιατί δουλεύουν λίγο καιρό μαζί ή δημιουργούνται *ad hoc* όπως σε ένα εκπαιδευτικό weekend, πολλές φορές παρατηρεί κανείς μία λιγότερο ή περισσότερο έκδηλη επιθετικότητα που εκφράζεται ως ανταγωνιστικότητα και κόντρα μεταξύ κάποιων μελών. Αυτή είναι μία δύσκολη κατάσταση που δημιουργεί πόλωση στην ομάδα και αποκλεισμό των μελών που δεν θέλουν να πάρουν θέση στη διαμάχη. Όπως μπορεί κανείς να φανταστεί, τα αποτελέσματα δεν είναι καθόλου θετικά για το έργο της ομάδας αφού η σκέψη και η κατανόηση καταστέλλονται και το περιστατικό μπαίνει σε δεύτερη μοίρα. Επιπλέον, η προσοχή και το ενδιαφέρον το μελών μεταφέρεται σε αυτό που συμβαίνει σε διαπροσωπικό επίπεδο είτε για να αποφορτίσουν το κλίμα είτε για να υποστηρίξουν κάποιο από τα εμπλεκόμενα μέρη.

Μία παρόμοια δυσλειτουργία παρουσιάζεται όταν κάποιο μέλος υπονομεύει για λόγους χαρακτηρισολογικούς ή άλλους τον συντονιστή στον ρόλο του. Παρατηρούμε δηλαδή σε ορισμένες περιπτώσεις, ένα μέλος που έχει δυσκολία να αποδεχτεί τη διαφοροποίηση του ρόλου του συντονιστή από τα υπόλοιπα μέλη και την δικαιοδοσία που συνεπάγεται ο ρόλος του, να τον ανταγωνίζεται αμφισβητώντας άμεσα ή έμμεσα τη θέση του μέσα στην ομάδα. Εδώ οι αρνητικές συνέπειες δεν αφορούν μόνο τον αποσυντονισμό και τον αποπροσανατολισμό της ομάδας από τον πραγματικό της σκοπό, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της διαμάχης δύο μελών, αλλά επιπροσθέτως κλονίζει το αίσθημα ασφάλειας και σταθερότητας γιατί προκαλεί ανασφάλεια στα μέλη σε σχέση με τη δυνατότητα του συντονιστή να διαφυλάξει το πλαίσιο και φυσικά αποσπά τον ίδιο τον συντονιστή από τη δουλειά του.

Τέλος, ένα συνηθισμένο φαινόμενο που συναντάμε στις ομάδες είναι αυτό του «αποδιοπομπαίου τράγου» που συμβαίνει όταν επιλέγεται λιγότερο ή περισσότερο συνειδητά από την ομάδα ή από ένα μέρος της, ένα μέλος το οποίο είτε επειδή έχει χαρακτηριστικά που το διαφοροποιούν από τους υπόλοιπους, είτε επειδή άλλοι λόγοι το καθιστούν «εύκολο θύμα», γίνεται ο αποδέκτης της επιθετικότητας των υπολοίπων. Λειτουργεί δηλαδή ως αντικείμενο προβολής των αρνητικών στοιχείων της ομάδας που αδυνατεί να εμπεριέξει τον θυμό, την θλίψη, ματαίωση και άλλα δύσκολα συναισθήματα που προκύπτουν μέσα από την εργασία της και ζητά να απαλλαγεί από αυτά «φορτώνοντάς» τα σε ένα μέλος. Για να αντιμετωπιστεί μία

τέτοια δυσλειτουργική κατάσταση, η οποία κατά κανόνα οδηγεί στην εκδίωξη του «αποδιοπομπαίου τράγου» από την ομάδα, χρειάζεται να επισημανθεί το πρόβλημα έγκαιρα και να αναζητηθούν τα αίτια τα οποία κάνουν απαραίτητη την προβολή των αρνητικών συναισθημάτων σε ένα άτομο και τους λόγους για τους οποίους η ομάδα δυσκολεύεται να επεξεργαστεί την επιθετικότητά της.

Ο τρόπος με τον οποίο τα μέλη και ο συντονιστής διαχειρίζονται την απογοήτευση και τους κλυδωνισμούς που δέχεται είτε εκ των έσω είτε από το εξωτερικό περιβάλλον, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τη συναισθηματική τους ωριμότητα αλλά και την ψυχική τους επένδυση στην ομάδα, η οποία μπορεί να ενισχύσει την αντοχή και την ελπίδα όταν δημιουργούνται κρίσεις. Επίσης, ο χρόνος είναι ένας πολύ σημαντικός αρωγός στο δέσιμο μιας ομάδας όταν αυτή έχει καλές προοπτικές, καθώς ενδυναμώνει τους δεσμούς μεταξύ των μελών και εξοικειώνει τον καθένα με τον τρόπο σκέψης του άλλου μειώνοντας τις πιθανότητες για παρεξηγήσεις και αυξάνοντας τον βαθμό κατανόησης μεταξύ τους.

Τα προβλήματα και οι δυσκολίες στην εργασία Balint είναι δεδομένα και εν μέρει αποτελούν και προκλήσεις που μας κινητοποιούν να ενδιαφερθούμε για να βρούμε πιο αποτελεσματικούς τρόπους αντιμετώπισής τους. Όταν όμως δεν επισημαίνονται και δεν αντιμετωπίζονται, μπορεί να γίνουν αιτία ρήξεων, αποχωρήσεων, ακόμη και διάλυσης των ομάδων. Ο Balint για να αντιμετωπίσει τις αυξημένες περιπτώσεις αποχωρήσεων, είχε καθιερώσει τις «συνεντεύξεις αμοιβαίας επιλογής» για τα μέλη που ήθελαν να ενταχθούν σε μία ομάδα, ώστε και το υποψήφιο μέλος να έχει τη δυνατότητα να γνωρίσει τη μέθοδο και ο συντονιστής να αξιολογήσει αν η προσωπικότητα του υποψηφίου είναι κατάλληλη για την ομάδα και αν ο ίδιος θα ωφεληθεί από αυτήν. Αυτή η διαδικασία θεωρείται γενικά αρκετά βοηθητική αν και δεν εφαρμόζεται πάντα καθώς εξαρτάται και από το πλαίσιο στο οποίο διεξάγεται μία ομάδα (για παράδειγμα στους φοιτητές ιατρικής προφανώς δεν μπορεί να ισχύσει).

Ακόμα όμως και αν με την αρχική επιλογή μπορεί κανείς να διασφαλίσει σε έναν βαθμό ότι δεν θα παρουσιαστούν ιδιαίτερα προβλήματα στο έργο της ομάδας, κάποια άλλα ζητήματα φαίνονται εκ των υστέρων, βιωματικά, όταν η ομάδα μπει σε λειτουργία. Η αντιμετώπιση των προβλημάτων που προκύπτουν στην πορεία συνήθως δεν είναι ικανά να την εκτροχιάσουν από τον αρχικό της σκοπό. Η συμβολή του συντονιστή ως “leader” που ηγείται κατά μία έννοια αυτής της προσπάθειας είναι ιδιαίτερος σημαντική. Επειδή όμως η μέθοδος Balint βασίζεται στη συλλογικότητα και τη συνεργασία, θεωρώ ότι ακριβώς όπως στις δυσκολίες της θεραπευτικής σχέσης κάθε μέλος συμβάλλει στην κατανόηση με τη συμμετοχή του, ομοίως και στα προβλήματα που αφορούν τη λειτουργία της ομάδας, η συμβολή των μελών είναι εξίσου απαραίτητη για να ξεπεραστούν τα εμπόδια που δυσκολεύουν την εργασία της ομάδας.