

Assistenza connessa: il benessere nelle reti di terapia intensiva pediatrica in Oceania

Relatori:

Jacinta Winderlich

Dietista clinica specializzata in pediatria

Monash Children's Hospital

Liz Crowe

Direttrice del benessere

Royal Brisbane and Women's Hospital

Salve e benvenuti alla serie di podcast della Settimana mondiale di sensibilizzazione sulle unità di terapia intensiva pediatrica (PICU) 2026 del WFPICCS. Sono Jacinta Winderlich, dietista di terapia intensiva pediatrica presso il Monash Children's Hospital di Melbourne, in Australia, e ricercatrice presso l'Antic RC e il Dipartimento di Pediatria dell'Università di Monash. Questo è il periodo dell'anno in cui rendiamo omaggio all'incredibile lavoro svolto nelle unità di terapia intensiva pediatrica di tutto il mondo. Quest'anno, la nostra campagna si concentra su un tema cruciale: prendersi cura di chi si prende cura degli altri. E oggi, è un grande privilegio avere con noi la dottoressa Liz Crowe, l'ospite speciale ideale per discutere di questo importante argomento. L'obiettivo del tema di quest'anno è quello di sottolineare l'importanza del benessere degli operatori sanitari come pilastro fondamentale di una terapia intensiva pediatrica sicura, etica e sostenibile. I professionisti delle PICU affrontano ogni giorno intense sfide emotive, etiche e cliniche. Sostenere le persone che forniscono questa assistenza è essenziale, non solo per il loro benessere, ma anche per la qualità e la sicurezza dell'assistenza fornita ai bambini e alle loro famiglie. In questa serie di podcast, esploreremo come i team di tutto il mondo stanno affrontando il benessere degli operatori sanitari, condividendo esperienze, sfide e idee che possono aiutare a costruire ambienti di terapia intensiva più sani e solidali, e in questo episodio ci concentreremo sull'incredibile lavoro svolto in Oceania. Cominciamo con un caloroso benvenuto a te. Liz, potresti raccontarci un po' di te e del tuo lavoro?

Ciao a tutti. Oggi abbiamo due australiani con noi, il che è davvero emozionante. Mi chiamo Liz Crowe. Ho lavorato come assistente sociale in terapia intensiva pediatrica per circa 25 anni nell'ospedale qui a Brisbane, e poi ho conseguito un dottorato di ricerca sui fattori di rischio e di protezione per il personale che lavora in terapia intensiva pediatrica. E questo riguardava tutto il personale, il team

multidisciplinare, compreso il nostro personale amministrativo, i nostri ricercatori e i nostri medici sul campo. Lavoro come specialista del benessere del personale al Royal Brisbane and Women's Hospital, che è un grande ospedale per adulti qui a Brisbane. Sono anche docente presso l'Università del Queensland come professore associato a contratto e svolgo molte ricerche sul benessere.

Eccellente. Grazie. Liz, come abbiamo detto all'inizio, sei sicuramente l'ospite d'eccezione ideale, in grado di unire sia l'esperienza clinica che la prospettiva accademica e di ricerca. Allora, cosa hai pensato quando hai scoperto che il tema della World PICU Awareness Week di quest'anno è prendersi cura di

chi si prende cura degli altri. Ad essere sincera, mi piace, ma al contempo alzo un po' gli occhi al cielo. Provo un'enorme frustrazione al riguardo. Ovviamente, il benessere è la mia passione. Tuttavia, quando guardiamo alla ricerca sul benessere che viene condotta nelle unità di terapia intensiva pediatrica (PICU) e, in un contesto più ampio, nel complesso, ci concentriamo solo su argomenti negativi. Ci concentriamo solo sul burnout. Ci concentriamo solo sul disturbo da stress post-traumatico. Ci concentriamo solo sul disagio psicologico, sull'ansia, sulla depressione. Nel complesso, non guardiamo mai a ciò che trattiene le persone nell'organizzazione, a ciò che rende interessante il lavoro. Quando abbiamo fatto ricerche in PICU, abbiamo scoperto che gran parte di ciò che trattiene le persone nel lavoro è il significato, la significatività del lavoro. Non si tratta solo di ciò che accade ai pazienti e di quanto possa essere significativo quel lavoro, compreso quanto possa essere significativa e importante una buona morte; spesso pensiamo alla morte come a qualcosa di angosciante o traumatico, mentre la ricerca non dimostra che le persone che sono davvero impegnate nel processo in realtà si sentano piuttosto appagate, oltre che tristi. Non guardiamo all'importanza della stimolazione dell'ambiente di squadra, a tutte le cose che in realtà trattengono le persone lì.

Immagino di essere frustrato e di alzare gli occhi al cielo, perché penso che stiamo dedicando un'enorme quantità di tempo

a guardare gli individui, a cosa possiamo fare per essere più resilienti, o a cosa possiamo fare

per garantire la nostra longevità, mentre la scienza dice molto chiaramente che le persone attratte da questo lavoro sono piuttosto toste, come se fossero normalmente al massimo della loro forma. Qualunque sia la tua disciplina, sei attratto dal lavoro perché ti piace la terapia intensiva. Ti piace il ritmo frenetico. Ti piace. È stimolante. Ti piace. Ti mette alla prova. Ciò che danneggia le persone è il sistema. Quindi continuiamo a proporre soluzioni individuali a quello che è un problema sistemico, e non saremo mai in grado di risolvere le carenze e i turni irrealistici, sai, gli obiettivi per migliorare, con lo yoga o il Cal cold floor. I numeri. Sai, non è così che funzionerà. E quindi ciò che in realtà danneggia le persone è normalmente il sistema. Non è il lavoro.

Grazie, Les. Mi piace molto l'idea di concentrarsi sugli aspetti positivi piuttosto che su quelli negativi, e anche di togliere la responsabilità dall'individuo e concentrarsi sull'organizzazione e sul servizio. Quali sono alcune delle strategie, o cosa dovremmo vedere dalle nostre organizzazioni e dai nostri servizi? Allora, sulla base del tuo lavoro e di ciò che hai scoperto,

guarda, ci sono molte componenti del benessere, e sicuramente dobbiamo assumerci una certa responsabilità individuale per il nostro benessere, quindi le cose che possiamo controllare sono: con chi scegli di frequentarti e il tuo comportamento sul lavoro. Sappiamo che se lavori con un team leader passivo-aggressivo, che fa il prepotente, è pignolo, microgestisce, ecc., non c'è niente che possa risolvere la situazione. Ma immagino che ci siano cose di cui possiamo assumerci la responsabilità, come assicurarci di avere degli alleati nel reparto. Assicurarci di chiedere conto alle persone, assicurarci di muoverci ogni giorno. Non è necessariamente perché, sapete, tutti sono in pronto soccorso e hanno personalità di tipo A che dovete correre una maratona, ma è, sapete, tipo, assicurarsi di fare qualche forma di attività fisica. Assicurarci di prendere una boccata d'aria fresca ogni volta che è possibile. È molto più facile farlo in un posto come l'Australia, rispetto, sapete, se siete nei Paesi Bassi e fa un freddo gelido, o se siete in un posto dove fa molto caldo, ma assicuratevi di avere un contatto con la natura. Sapete, cercate di prendervi cura del vostro sonno. Di nuovo, una cosa molto più difficile da fare se si lavora a turni. Quindi ci sono queste cose che possiamo fare individualmente, a livello di squadra. C'è molto che possiamo fare gli uni per gli altri. Ad esempio, fare da mentori, sostenerci a vicenda, portare il proprio senso dell'umorismo al lavoro, non prestare sempre attenzione al linguaggio quando notiamo che sempre più persone entrano in questo lavoro sensibili al rischio di subire danni. Quindi le persone iniziano il loro primo giorno a PICU credendo che il lavoro possa danneggiarle. Quindi, per quelle persone che sono più anziane, come me, parliamo di ciò che ci ha spinto ad andare avanti, di ciò che ci ha attratto e di ciò che ci ha trattenuto in questo ambiente impegnativo. Perché per la maggior parte di noi, la sfida, paradossalmente, è ciò che ci trattiene lì; il nostro benessere sarebbe molto peggiore se fossimo in un noioso ambulatorio a non fare nulla di eccitante, tutto, ogni singolo giorno. Quindi dobbiamo stare attenti al modo in cui usiamo il linguaggio per noi stessi e per gli altri, e dobbiamo, sapete, sapere qual è la nostra responsabilità, e poi pensare: sapete, cosa non è affar vostro, cosa non vi riguarda?

Ottimo, ci sono molti buoni consigli lì per noi stessi, ma anche per i nostri colleghi. Ho notato che avete accennato alla leadership e ai colleghi senior.

Come si presenta una buona leadership in termini di benessere dei medici, sia per chi ricopre formalmente posizioni di leadership sia per chi ha più anzianità?

È una buona domanda. Parliamo quindi di fiducia e sicurezza psicologica. Sappiamo che, in termini di leadership, ci sono tre componenti indispensabili per costruire la fiducia, giusto? La prima è che, in un ambiente come PICU in particolare, serve una leadership che abbia competenza clinica. Quindi l'ultima cosa di cui abbiamo bisogno è un caposquadra o un medico a capo del team che non abbia competenza clinica. Può essere la persona più gentile del mondo. Non avremo comunque fiducia. Quindi dobbiamo sapere che hanno fiducia nel fatto di sapere cosa ci stanno chiedendo di fare, che possono aiutarci a portare a termine quei compiti. Quindi il secondo punto è l'autenticità. Sei chi dici di essere. La ricerca dimostra che le persone preferiscono lavorare con un sociopatico, qualcuno che sanno che sarà cattivo e sgradevole ogni singolo giorno, piuttosto che con qualcuno che è lunatico. Ora, questo non significa: "Per favore, portate il vostro lato più sociopatico al lavoro". Non sto dicendo questo, ma sto dicendo che il lunatismo, in cui le persone non sanno mai cosa aspettarsi da un leader, è molto destabilizzante per un team. Quindi siate coerenti, siate autentici, siate chi dite di essere. Mi sento molto frustrato quando sento le persone dire: "Basta essere gentili". E io penso: "Ok, ma non stai

nemmeno usando un tono gentile nella tua voce". Quindi non è la gentilezza, la compassione a determinare la sicurezza psicologica, ma è il tuo team a farlo. Non è perché dici che questo è uno spazio psicologicamente sicuro. È determinata dal team, quindi, come leader, la terza componente della fiducia è l'empatia, e questo significa che sei qualcuno che sa mettersi nei panni degli altri e apprezzare il fatto che qualcun altro si senta in modo diverso da te, che provi emozioni diverse dalle tue. E a volte le persone mi dicono: "Non sono proprio una persona molto empatica". Va bene se questo non ti viene naturale, ma puoi comunque presentarti come un leader empatico se pensi di sapere che Jacinta oggi non è se stessa, non è la sua solita persona spensierata. Ho un'infermiera fantastica che si occupa di lei. Ho un ottimo assistente sociale. Gli sussurrerò semplicemente all'orecchio: "Puoi andare a controllare Jacinta?" E questo riguarda comunque la cura delle persone. Quindi, per riassumere, le tre componenti della fiducia che devi avere con chiunque sono la competenza e/o la logica, ovvero che le persone sappiano cosa stanno facendo dal punto di vista clinico, che abbiano le competenze. La seconda è l'autenticità, e la terza è l'empatia. Tutti noi potremmo

certamente impegnarci a lavorare su queste tre cose in noi stessi, e tutti ne trarrebbero beneficio.

Grazie. Quindi ciò che le persone vogliono dalla leadership non è solo gentilezza. Vogliono persone di cui potersi fidare, che siano coinvolte e che le aiutino a crescere. Quindi ho sempre detto di fare così: quando qualcuno entra nel reparto PICU, che sia un infermiere, un dietista o un medico, diciamo tutti la stessa cosa: chi c'è oggi, chi è il responsabile medico? Chi è il responsabile infermieristico oggi? Facciamo questa domanda perché determinerà come sarà la nostra giornata. Quindi vuoi essere il tipo di leader, vuoi essere il tipo di membro del team che quando le persone vedono il tuo nome sulla bacheca, vedono il tuo nome sul roster, sono entusiaste di lavorare con te, non perché il lavoro in sé sarà facile, perché, paradossalmente, il nostro lavoro non è mai facile, e non è un indicatore di benessere.

Quindi ci sentiremo tristi, ma questo non è necessariamente dannoso per il tuo benessere. Quindi ciò che vogliamo sono persone che possano davvero aiutarci a crescere. Aiutarci. Essere divertenti, essere consapevoli di noi, vederci come esseri umani, non solo come persone che possono prendersi cura di un paziente per la giornata, e poi dobbiamo smetterla, smetterla di parlare così tanto di danno. Dobbiamo stare attenti al nostro linguaggio, perché, come ho detto prima, paradossalmente, l'unico momento in cui, che tu sia dietista, infermiere, assistente sociale, medico, amministratore o altro, darai il meglio di te è quando qualcuno sta cercando di morire, giusto? Quindi quella sfida, quella difficoltà, è sempre lì per noi, e questo non significa che ne saremo danneggiati. Ottime osservazioni.

Penso che tutti noi vogliamo essere una di quelle persone per cui tutti sono entusiasti e contenti di vedere che sei in turno per la squadra per fornire l'assistenza nel reparto quel giorno?

Sì, ed è questo l'obiettivo. In realtà possiamo essere responsabili di questo. Puoi essere un grande artefice o distruttore del benessere per te stesso e per gli altri. Penso che

abbiamo proprio lì uno dei nostri messaggi chiave da portare a casa. Passando oltre, senza dire l'ovvio, ma quali sono i potenziali danni se non garantiamo il benessere dei medici? E se non lo consideriamo a tutti i livelli? Quindi,

pensando in modo sistemico, una delle grandi minacce che abbiamo in tutto il mondo è che non avremo una forza lavoro entro il 2035. Penso che la previsione sia che ci mancheranno 25 milioni di professionisti sanitari e le organizzazioni, gli ospedali e le unità che manterranno il personale al completo sono quelli che capiranno questo e creeranno una cultura e un ambiente in cui le persone vorranno restare. Abbiamo fatto una ricerca davvero interessante nel Regno Unito durante il Covid, e questo in un momento in cui c'erano molti decessi tra gli operatori sanitari. C'erano molti decessi nella comunità. Questo prima che avessimo i vaccini e prima ancora che avessimo i DPI, proprio nel pieno e al culmine delle incognite. E abbiamo chiesto alle persone: "Perché siete venuti comunque a lavorare?" E tutti hanno detto la stessa cosa: "Perché eravamo così preoccupati per il nostro team. Volevamo esserci per il nostro team". Nessuno ha parlato dei pazienti. Hanno parlato dell'essere parte di questo team. Quindi sappiamo che alla base dell'idea di benessere sul lavoro c'è questo senso di appartenenza e di connessione con il team: che le persone vedano le tue competenze e le rispettino. Ti vedono come un essere umano. Ricordano il nome del tuo cane. Ti divertono quando sei con loro. Ti senti al sicuro. Sai che ti coprono le spalle. Questo è fondamentale. In secondo luogo, c'è l'idea di significato e scopo: dobbiamo avere ben chiaro perché siamo lì, cosa stiamo cercando di fare, e questo non deve essere sempre altruistico. Potrebbe essere, sai, che troviamo la parte procedurale di PICU davvero entusiasmante. Potrebbe essere perché PICU paga bene e tuo figlio ha bisogno di un nuovo apparecchio ortodontico. Sai, non deve essere sempre altruistico. E il terzo è la padronanza delle competenze, in modo che le persone sappiano che se ti hanno scelto sei qualcuno a cui piace mettersi alla prova. Questo non danneggia il tuo benessere, anzi, lo aiuta. È quello che sei, giusto? Ti piace un po' di stress. Altrimenti avresti scelto un altro tipo di specializzazione. E quindi sappiamo che le persone vogliono continuare a imparare, a crescere e a impegnarsi in questo lavoro in modo stimolante. Quindi vuoi creare un ambiente in cui l'apprendimento avvenga costantemente durante il giro di visite, in cui si fa parte di una squadra, in cui ci sono debriefing costanti, in cui si ha la possibilità di riflettere: come avremmo potuto fare meglio? In quali punti siamo stati brillanti? Come possiamo replicarlo la prossima volta, e quali sono le cose che dobbiamo effettivamente modificare o cambiare?

Eccellente, tutto questo si adatta perfettamente a noi. Guardando alla cura di chi si prende cura. Mi interessa sapere, attraverso il tuo lavoro, se hai ricevuto feedback diretti dalle famiglie e dai pazienti in relazione al benessere del personale e quando si rendono conto se le cose vanno bene o meno

nel corso della mia carriera, mi ha sorpreso, anche quando le persone soffrivano o stavano affrontando la morte imminente del loro neonato o bambino, quanto spesso dicessero: "Non so come fai a fare questo lavoro", e penso che dovremmo avere una risposta pronta per quella domanda. Quindi la prima cosa che direi sempre è: "Beh, ci sono tantissime cose meravigliose in questo lavoro", e, sapete, come la maggior parte del mondo occidentale, in particolare a PICU, i nostri tassi di mortalità sono inferiori al 3%, ed è tutto ciò che ricordiamo, giusto? Non ci concentriamo sugli aspetti positivi, ma il 97% delle persone, sapete, sono lì, porteranno via i loro figli da lì. Ora, non tutti quei bambini se ne andranno allo stesso modo. Alcuni di quei bambini sono, sapete, irreversibilmente danneggiati, di solito non per colpa nostra, ma a causa di incidenti avvenuti prima di arrivare al PICU. Tuttavia, penso che dobbiamo

pensare al fatto che le famiglie ci stanno guardando, non possiamo dire loro: “Ehi, dovete andare a casa e riposare. Dovete mangiare bene”, quando tutto ciò che vedono sono le stesse facce, persone che sbadigliano, persone che assumono caffeina, persone che vivono di zucchero. Come se avessimo capito, dobbiamo essere mentori e modelli di riferimento per la nostra lotta, per le nostre famiglie, ma anche l’uno per l’altro, perché tutto questo, il nostro cervello ama gli schemi. Il nostro cervello ama le abitudini. E lo sappiamo. Sapete, se lavorate in un ambiente di magazzino dove tutti mangiano alla scrivania davanti al computer, allora è quello che faranno tutti gli altri. Queste non sono buone abitudini per il benessere. Non sono ciò che vogliamo mostrare alle famiglie. Quindi penso che, per quanto mi riguarda, dicevo sempre che il lavoro era incredibilmente umiliante, che non ho mai chiesto a me stessa più di quanto abbia chiesto a un membro della mia famiglia, perché non ho mai avuto famiglie PICU. Non ho mai avuto la scelta di trovarmi in quell'ambiente. Ho sempre avuto quella scelta, e penso che sia importante ricordare a noi stessi che abbiamo una scelta. Per alcune persone, PICU è un ottimo posto dove lavorare solo per un breve periodo. Sapete, questo non significa che non siate stati dei clinici brillanti mentre eravate lì, ma forse non è il posto giusto per voi per sempre perché è troppo impegnativo, o lo trovate troppo stressante quando avete dei figli vostri, il che porta semplicemente a vederlo con occhi diversi, o qualsiasi altra cosa. Poi ci sono altre persone che vengono per un periodo di tempo significativo, e poi ci sarà la vita come, sapete, come le persone che sono state lì per sempre. Quindi mio marito è un consulente molto esigente. Lavora in quell'ambiente da oltre 35 anni. Lo adora. Teme il momento in cui non sarà più in grado di essere al massimo delle sue capacità, perché il messaggio che si ripete e la sua esperienza del lavoro sono ancora: “Amo questo lavoro. Amo la sfida che comporta. Amo il suo significato”. Amo il team con cui lavoro. Amo le leghe di fan e il fatto che nessuno lo ami ogni singolo minuto di ogni singolo giorno. Non è realistico, ma vuoi, vuoi amarlo e sentirti impegnato e appassionato nei suoi confronti la maggior parte del tempo. E se questo cambia, chiediti: hai bisogno di una pausa? Hai bisogno di prenderti una pausa? Sai, è ora di cambiare? Sarebbe meglio dedicarsi a qualche progetto? O forse il tuo periodo in terapia intensiva pediatrica è finito, e questo non significa che sia stato un fallimento. Significa solo che per te è ora di andare a fare qualcos'

altro di altrettanto importante. E penso che sia importante far capire alle persone che va bene riconoscere quando è il momento di un cambiamento, di una pausa o di passare al prossimo capitolo della propria carriera. Quindi grazie per averlo sottolineato in modo così chiaro. Liz, è fantastico per noi vedere un aumento delle conversazioni sul benessere del personale. Qual è forse un aspetto che non è stato trattato abbastanza, o che sta forse emergendo?

Quindi penso che nell'ambiente di PICU probabilmente non parliamo abbastanza della differenza tra tristezza, angoscia e danno, perché sono due cose separate. Quindi, se mi sento profondamente rattristato dalla morte o dall'infortunio. L'infortunio o l'alterazione di una famiglia nella vita di un bambino a causa di una malattia o di un infortunio mi rende umano, ma non mi fa del male. Quindi posso sentirmi profondamente angosciato. Forse potrei anche andare a casa e piangere. Forse potrei svegliarmi un paio di volte durante, sapete, le prossime notti. Di nuovo, questo non significa che io sia danneggiato, ma dovrei, se è qualcosa di abbastanza nuovo per me, dovrei avere un certo livello di curiosità al riguardo, per pensare: «Ok, cosa? Cosa c'è in questo caso che mi pesa così tanto? È perché mi sento in qualche modo responsabile, come se avessi potuto fare di meglio, qualcosa di diverso, chiedere aiuto in modo tale da ottenere un esito diverso? È perché questo bambino ha la stessa età di mio figlio e mi sento troppo coinvolta, come se mi identificassi con lui? È solo perché è stato davvero

triste, era una famiglia adorabile e avremmo voluto per loro un esito diverso? Ma questo non significa necessariamente che tu ne sia danneggiato. La ricerca sul benessere, e in particolare in un posto come PICU. Ancora una volta, il paradosso è che possiamo dare il meglio di noi solo quando le cose vanno a rotoli, quando sono davvero difficili. Ma per molte persone che stanno ascoltando, se siete onesti con voi stessi, vi piace quel livello di sfida. Quindi non c'è alcun danno in termini di angoscia o dolore, immagino che la gente si chieda: arrivi a un punto in cui sei così oppresso dalla tristezza di tutti che ti distrugge? E ricordo quando avevo poco più di vent'anni, quando, in tutta onestà, bevevo troppo alcol nei fine settimana a causa del lavoro a PICU. Sapete, era come la mia strategia di coping. Oggi non bevo più alcolici. E non è perché l'alcol fosse un problema. Semplicemente non lo era. Non funzionava per me. Non è una strategia di benessere, ubriacarsi nel fine settimana. Quindi penso che si tratti di chiedersi: "Sai qual è la tua reazione automatica quando ti senti davvero angosciato? Sai, dato che amiamo le abitudini e gli schemi, qual è il tuo comportamento di default per intorpidirti? Tendi ad avere una brutta giornata al lavoro e ad andare direttamente a mangiare fast food? Tendi a fare shopping, a giocare d'azzardo, a evitare l'esercizio fisico, a reprimere, sai, tipo, cosa? Qual è la tua reazione automatica e ti sta aiutando? Hai persone a cui puoi rivolgerti per rilassarti e liberarti dei pesi? La mia ricerca mostra che la maggior parte dello staff di PICU non lo fa con la famiglia e gli amici, a meno che non lavorino nel settore sanitario. Va bene, quindi lo facciamo con te. Ecco perché l'adolescenza è così importante. Condividiamo queste cose con gli altri. Voglio dire, alcune delle cose che vediamo a PICU, e per me in particolare, come clinico, sono state le questioni relative alla protezione dei minori che mi hanno sempre davvero colpito nel profondo e, direi, hanno influito sul mio benessere per un certo periodo. Quello a cui assistiamo. La maggior parte delle persone non si sognerebbe mai di vedere un singolo episodio del genere in tutta la propria vita. E noi lo facciamo per lavoro. Non significa che questo vi danneggerà, ma non significa che potete semplicemente, sapete, sperare di arrivare a un'età in cui non vi influirà, o sperare di diventare più resilienti. Sperare non è una strategia. Devi avere un vero e proprio piano per il tuo benessere personale pronto per quando succedono cose del genere. Quindi, se dovessi dare un consiglio da portare a casa, direi: se vuoi davvero concentrarti sul tuo benessere, concentrati su tre cose. Numero uno: qual è il sistema e cosa riguarda te come individuo, giusto? Perché su alcune cose del sistema puoi spendere un'enorme quantità di energia, e non cambieranno. E se si tratta di un problema di sistema, è qualcosa che puoi sopportare e superare, o è qualcosa che ti farà davvero andartene? Sii chiaro su questo. Numero due: penso che tu debba essere davvero consapevole di te stesso per prenderti cura del tuo benessere. Intendo davvero consapevole, sapere, tipo, qual è il tuo comportamento predefinito? Tutti sanno che mangio patatine quando sono triste o patatine fritte quando sono triste. Sai che quella non può essere la mia reazione automatica. Non posso mangiare patatine fritte ogni singolo giorno. Quindi quali sono le altre cose che funzionano? Per me sono la musica, uscire a fare una passeggiata, farmi una doccia, ridere... tutte queste cose che trovo molto protettive per il mio benessere e di cui ho bisogno per dire: "Oh sì, guarda cosa sta succedendo oggi. Come posso potenziare, prendermi cura e proteggere il mio benessere, sapendo che affinché ciò accada... E la terza cosa è l'abitudine, perché il tuo cervello ama gli schemi e ama le abitudini, e devi assicurarti che le cose che fai

continuamente siano cose che aiutano davvero il tuo benessere, non lo ostacolano. Quindi possiamo dirci che stare sdraiati quando non si è in turno, guardando 13 ore di, sai, Netflix o qualcosa del genere mentre si mangia cioccolato, aiuti il nostro benessere, ma non è così, sai, non ci darà energia. Non ci aiuterà a risolvere il problema. Non risolverà la nostra tristezza. Se hai un capo prepotente, questo non

risolverà la situazione. Quindi assicurati di avere abitudini che aiutino davvero il tuo benessere, senza ostacolarlo.

Grazie. Liz, ci sono stati molti spunti interessanti. A proposito di spunti, è rassicurante sapere che anche voi due mangiate patatine quando siete tristi, io le mangio sia quando sono felice che in ogni altra situazione. Quindi grazie per aver condiviso la mia abitudine, sono d'accordo con voi.

Non è solo la tristezza, è la felicità. È come ogni singola cosa che sta succedendo, adoro le patatine.

Grazie Liz per questi ottimi spunti di riflessione e per la conversazione di oggi, sono sicura che i nostri ascoltatori ne avranno tratto grande beneficio, così come me. Incoraggiamo tutti a partecipare alla Settimana mondiale di sensibilizzazione sul PICU 2026, a dare un'occhiata agli altri podcast della serie, e non vediamo l'ora di dare il benvenuto a tutti qui a Melbourne, in Australia, a settembre per il Congresso mondiale. Grazie.