

Creación y Apoyo de los Grupos de Escucha de Voces

*Editado por Julie Downs
(Hearing Voices Network)*

Dedicatoria

Este libro está dedicado a Anne Sykes, fallecida en febrero de 2001.

Anne fue anteriormente coordinadora nacional de la HVN (Red de Escucha de Voces) y, hasta hace poco, directora del Grupo de Escucha de Voces de Oldham.

Desapareció tristemente y siempre tendrá un lugar especial en los corazones y mentes de los miembros de la HVN.

Creación y Apoyo de los
Grupos de Escucha de Voces.

Guía para crear y facilitar los grupos de escucha de voces

Producido por
La Red de Escucha de Voces

Editado por
Julie Downs

Colaboraciones de
Leicester HVG
Manchester HVG
Sheffield HVG
Talking It Through Group, Portsmouth

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CÓMO SE CREARON LOS GRUPOS DE ESCUCHA DE VOCES

El primer grupo

Foundation Resonance

LA EXPERIENCIA DEL REINO UNIDO

¿Qué son los grupos de escucha de voces?

GRUPOS DE CUIDADO MUTUO

OTROS TIPOS DE GRUPOS DE VOCES

Grupos de transición

Grupos de terapia narrativa: todo el poder para nuestros viajes

Grupos cerrados

El mejor tipo de grupo

CÓMO DEBEN ORGANIZARSE LOS GRUPOS DE VOCES

Objetivo y propósito de la HVN

BENEFICIOS DE PERTENECER A UN GRUPO DE VOCES

1. La fase del sobresalto

2. La fase de estabilización

3. La fase de organización

EL PAPEL DEL FACILITADOR

CO-FACILITACIÓN

Ventajas

Desventajas

¿Qué hacer?

LA COMUNICACIÓN CON LOS MIEMBROS DEL GRUPO

Recibir información

Líneas de comunicación

LA COMUNICACIÓN NO VERBAL

Lenguaje corporal

DESARROLLAR HABILIDADES DE COMUNICACIÓN

Construir vínculos

Concentrarse en lo que se dice

Tomar a la gente en serio

Dar coherencia a lo que se dice

ESTRATEGIAS PARA DESARROLLAR HABILIDADES DE ESCUCHA

GRUPOS DE ESCUCHA DE VOCES; DERECHOS DE LOS MIEMBROS, EXPECTATIVAS Y RESPONSABILIDADES

Derechos de los miembros y sus expectativas

El papel de los no escuchadores en los grupos

El trabajo práctico que podríais usar con un grupo de escucha de voces

COMENZAR

La planificación

Qué implica la planificación

Igualdad de oportunidades

PENSAD POR QUÉ QUERÉIS CREAR UN GRUPO

PUBLICIDAD

MANTENER EL GRUPO

Constitución del grupo

¿Qué recursos se necesitarán?

Desarrollar actividades

Reevaluar al grupo

Hacer campaña

Inventario para los encuentros

ALGUNAS EXPERIENCIAS GRUPALES

PRIMERA CARTA DEL GRUPO DE ESCUCHA DE VOCES DE LEICESTER

EL DESARROLLO DEL GRUPO DE VOCES DE LEICESTER. UN VIAJE PERSONAL Y PROFESIONAL

DIVINA O DEMENTE

TODO EL PODER PARA NUESTROS VIAJES

El obstáculo del silencio

Aceptar nuestras experiencias

Cambiar nuestra relación con las voces

Las voces y visiones negativas son destructoras

La levedad del ser

EL TALKING IT THROUGH GROUP

Introducción

¿Por qué crear un grupo?

El trabajo preliminar

Recibir al paciente derivado – la materialización

El proceso

Lo que se planeó y lo que realmente ocurrió

Desarrollos

Las opiniones de los miembros

El futuro...

CONSEJOS Y REGLAS SIMPLES

REFERENCIAS

INTRODUCCIÓN

En favor de la brevedad nos referiremos, a lo largo de esta publicación, a nuestros grupos como grupos de voces y a la gente como gente que escucha voces; sin embargo, queremos dejar claro que incluimos a aquellas personas que experimenta visiones, alucinaciones táctiles y otras sensaciones, y que estas son bienvenidas a compartir nuestros grupos o nuestra red.

La Red de Escucha de Voces surge con el propósito de desestigmatizar la escucha de voces y otras sensaciones inusuales con la creencia de que ello nos va a llevar a una mayor tolerancia y comprensión de tales experiencias. Ello se puede lograr difundiendo unas explicaciones más positivas de la experiencia de escucha de voces y ofreciendo a la gente un marco desde el que desarrollar su propia manera de hacer frente a las circunstancias. Nuestra experiencia ha mostrado que uno de las vías más útiles de ayudar a la gente a aceptar y llegar a acuerdos con sus experiencias es posibilitar que la gente hable entre si sobre lo que le está pasando.

Los grupos de escucha de voces ofrecen una oportunidad ideal para ello y mucha gente se ha beneficiado y se continúa beneficiando de la pertenencia a ellos. La presente publicación es una guía práctica para gente que quiere comenzar o apoyar uno de estos grupos. Incluye una breve historia de la Red de Escucha de Voces, consejos para comenzar, facilitar o apoyar a grupos de voces, contiene además historias de casos de los diferentes tipos de grupos.

Este libro pretende ser una guía y no prescriptivo; no hay una fórmula para hacer funcionar grupos del modo adecuado, pero un poco de conocimiento sobre los grupos puede ser de ayuda. Sobre todo, no quisiéramos dar la impresión de que hay que seguir todos los consejos al pie de la letra o que haya de ser estudiado antes de crear un grupo.

Se puede hacer uso de las diferentes secciones cómo y cuando sean necesarias. Esperamos que la gente lo encuentre de utilidad y tome de él lo que necesite. En realidad, la mejor y única manera de aprender sobre los grupos es experimentarlos. Usad el libro como una herramienta, relajaos, comenzar con vuestro grupo y recordad que la manera adecuada de hacer las cosas es aquella que funcione en vuestro grupo.

Suerte con vuestro grupo.

CÓMO SE CREARON LOS GRUPOS DE ESCUCHA DE VOCES

La Red de Escucha de Voces se desarrolló a partir de un puñado de grupos que formaban parte de una red nacional e internacional. Los grupos comenzaron de la misma manera que comienzan muchos grupos de voluntarios llevados por la necesidad, impulsados por personas que escuchan voces. Se basaba en la investigación revolucionaria del profesor Marius Romme y Sandra Escher. Su investigación proponía que la manera de lidiar con la escucha de voces era hablar sobre ello. Conseguir que la gente que oía voces se reuniera y hablara de sus experiencias.

Esto puede que no parezca muy revolucionario, pero lo fue. En la época de la investigación, 1987, la psiquiatría clásica veía la escucha de voces como una ilusión, un síntoma psicótico, un síntoma de esquizofrenia. Hablar con la persona que escuchaba voces suponía colisionar con sus delirios. El tratamiento consistía en ignorar las voces y medicar a la persona para que las voces se fueran. Si el tratamiento no funcionaba, se aumentaba la dosis.

A menudo las voces no se iban y la gente sufría severos efectos secundarios, que a veces arruinaban su calidad de vida y destruían sus relaciones. A pesar de que escribo en pasado y las ideas y prácticas psiquiátricas cambian continuamente, estas prácticas se siguen llevando a cabo hoy en día. Tristemente algunas personas no reciben la ayuda que creen que necesitan y aquí es donde se necesitan los grupos de escucha de voces.

EL PRIMER GRUPO

El primer grupo de escucha de voces del Reino Unido se formó en 1988. Empezó como un pequeño grupo de planificación en Manchester, inspirado por el trabajo pionero de Romme y Escher y el grupo de cuidado mutuo¹ holandés *Foundation Resonance*, creado también a partir de los trabajos de Romme y Escher.

Una de las pacientes de Romme, Patsy Hague, escuchaba voces constantemente, su calidad de vida era prácticamente nula y estaba cada vez más cerca del suicidio. Patsy había desarrollado una teoría basándose en un libro de Julian Jaynes, *The Origins of Consciousness in the Breakdown of the Bicameral Mind* (*Los orígenes del conocimiento y el nacimiento de la mente bicameral*), de 1976. Le pareció reconfortante leer que, hasta el siglo XIII antes de Cristo, la escucha de voces se veía como una manera normal de tomar decisiones. Según Jaynes, la experiencia de escuchar voces estaba casi desaparecida y había sido reemplazada por lo que ahora llamamos conocimiento o conciencia. Patsy Hague compartió esta información con Romme.

Después de pensar sobre lo que Patsy le había dicho, Romme finalmente decidió concertar reuniones entre Patsy y otra gente que escuchaba voces. Romme escuchaba con interés y asombro mientras ellos hablaban entre sí. Se asombró de la manera en que se comunicaban y se entendían. Estas reuniones continuaron y a cada nueva sesión entre gente que escuchaba voces permitía que cada uno aprendiera mucho más sobre sí. Sin embargo también mostraron lo que Romme describía como «un enorme vacío de impotencia; en mi experiencia ninguno de estos pacientes fue capaz de lidiar con sus voces».

Romme y Escher decidieron que, para ayudar a la gente que no soportaba sus voces, debían encontrar

1 NdT: Aunque el término *selfhelp* es perfectamente traducible por autoayuda, hemos preferido utilizar «cuidado mutuo» para evitar la enorme cantidad de connotaciones que posee en nuestro idioma, inaplicables en el presente texto.

gente que sí las soportasen. En consecuencia, Romme y Patsy aparecieron en un popular programa de la televisión holandesa. Patsy y Romme hablaron de su experiencia de escucha de voces e invitaron a la gente a que contactaran con ellos después del programa. La respuesta fue sorprendente: 700 personas contactaron con Romme; 300 de ellas dijeron que no lo soportaban y 150 dijeron que habían encontrado la manera de lidiar con sus voces.

La respuesta de la gente que las lograban soportar llevó a Romme a organizar encuentros entre gente para intercambiar información y discutir sus experiencias, y finalmente organizar un congreso para reunir más información. Este fue el principio de los grupos de cuidado mutuo de escucha de voces. Romme y Escher continuaron investigando la escucha de voces y así comenzó la *Hearing Voices Network*.

FOUNDATION RESONANCE

El congreso llevó a la creación de *Foundation Resonance*, cuyo objetivo era romper los tabús sociales que rodeaban al escuchar voces. *Foundation Resonance* es una red de personas que escuchan voces, tanto si estas están asociadas a trastornos psiquiátricos como si no. Las familias y profesiones también son miembros. Similar a la red del Reino Unido, la holandesa tiene una línea telefónica, pone a la gente en contacto y tiene grupos de ayuda por todo el país.

LA EXPERIENCIA DEL REINO UNIDO

En 1988, Paul Baker, un agente de desarrollo comunitario de Manchester, fue a un congreso en Trieste. Su título era «La Cuestión de la Psiquiatría» y estaba patrocinada por la Organización Mundial de la Salud. Baker acudió en busca de nuevas soluciones no-médicas para problemas de salud mental y fue ahí donde conoció a Romme y Escher, que presentaban su información sobre la escucha de voces.

Por varias razones, Baker encontró el tema fascinante: tenía un pariente cercano que experimentaba escucha de voces y, como agente de desarrollo comunitario, tenía ganas de fomentar y desarrollar iniciativas que ayudaran a la gente a mantener su propia autonomía a la hora de afrontar los síntomas más angustiantes. Se fue de Trieste con un despierto interés en el tema. En noviembre de ese mismo año, Romme le invitaría a asistir a un congreso en Maastricht, directamente titulado «Gente que escucha voces».

Romme le explicó a Baker que la decisión de organizar este congreso no había sido suya sino de la *Foundation Resonance*: los pacientes sentían que los profesionales de la salud mental no aceptaban la realidad de sus voces. Por esta razón, habían invitado a más profesionales de la salud mental que a pacientes a que asistieran al congreso. La gente que escuchaba voces quería demostrar que gente normal y con buena salud mental escuchaban voces sin ser psicóticos. El congreso se realizaba con la esperanza de que los profesionales escucharan las explicaciones y experiencias de la gente que escuchaba voces. Baker se quedó impresionado con el congreso, y describió como fascinante y extremadamente útil... «el énfasis en la colaboración entre la propia gente que escucha voces y los profesionales que seguían este ejemplo ha sido fundamental para el enfoque adoptado por Romme, Escher y *Resonance*; el cambio ha sido supuesto un cambio renovador con respecto a la mayor parte de enfoques con los que me he encontrado hasta ahora, que raramente –de hacerlo– daban tal importancia a los puntos de vista de aquellos que experimentan realmente las dificultades de salud mental que son objeto de estudio» (Baker 1989).

Después del congreso, Baker volvió con las siguientes palabras de Romme en su mente: «Te pido que hagas lo mismo en Inglaterra. Se necesita crear grupos en cada país donde la gente pueda hablar acerca de la escucha de voces... hacen falta grupos de gente con la misma experiencia para cambiar actitudes... hoy por hoy, en Estados Unidos e Inglaterra, los psiquiatras se están comportando como padres. Mi objetivo no es cambiar la psiquiatría, ni cambiar a los padres, sino ofrecer a los que escuchan voces una organización mediante la que se puedan emancipar» (Romme, en Baker 1990).

Baker se puso a despertar en otra gente interés por la idea y, en 1989, Romme, Escher y un miembro de la *Foundation Resonance* visitaron Gran Bretaña. Antes de su visita, Baker había organizado una serie de encuentros públicos en Manchester, Sheffield y Liverpool. A estos encuentros acudían escuchadores de voces, sus familiares, público general y trabajadores de salud mental. A estos encuentros les siguieron otros hasta que, finalmente, se establecieron grupos en Londres y Manchester. Estos serían los primeros grupos de escucha de voces del Reino Unido.

¿QUÉ SON LOS GRUPOS DE ESCUCHA DE VOCES?

Los grupos de escucha de voces son, generalmente, un cierto número de gente que comparte su experiencia de escucha de voces, se junta para ayudarse y apoyarse mutuamente, intercambia información y aprende entre sí al compartir los mismos problemas y tener más o menos las mismas situaciones vitales. A veces los grupos pueden incluir familiares o cuidadores de quienes escuchan voces.

El propósito de los grupos de escucha de voces es ofrecer un espacio seguro donde la gente se sienta aceptada y cómoda. También se tiene el objetivo de ofrecer la oportunidad a la gente de «aceptar» y «vivir con sus voces», de manera que obtengan algo de control y les ayude a retomar el poder sobre sus vidas. De todas formas, estos son objetivos generales y no todos los miembros del grupo usan el grupo para estos propósitos.

Mucha gente sentía que escuchar voces equivalía a sentirse completamente impotente y decían que sus vidas habían sido relegadas por sus voces. Muchos no habían tenido la oportunidad de hablarlo con alguien hasta que llegaron al grupo. Todos los miembros afirman que hablar de ello les ayuda. Los miembros usan el grupo de diferentes maneras y en diferentes momentos de sus vidas. Por eso no es muy apropiado pensar en los grupos en términos de resultados cuantificables. Cuando toca analizar al grupo (un ejercicio útil para ver si los miembros están obteniendo del grupo lo que necesitan) las evaluaciones deben de ser creativas.

No es muy útil hablar de éxito en términos de número de miembros. Estos se encuentran ligados a la necesidad. Muchos grupos son fluidos y sus miembros entran y salen de él a medida que los cambios van sucediéndose en sus vidas. A algunas personas la simple idea de que exista el grupo, aunque no hagan apenas uso de él, ya les reporta un gran bienestar.

GRUPOS DE CUIDADO MUTUO

«Los grupos de cuidado mutuo son reuniones donde los escuchadores de voces se pueden juntar sin tener que ponerse una máscara y pueden hablar con otras personas que también han estado en su mismo lugar. Los grupos de cuidado mutuo no hay que mirarlos como terapia, sino como un lugar donde puedes recibir ánimo, consuelo, apoyo y una oreja dispuesta a escuchar.»

Peter Bullimore, Sheffield HVG

En los últimos años ha habido un crecimiento del número de grupos de cuidado mutuo en el sector de voluntariado. Estos suelen estar ligados a temas de salud o a grupos de gente con un problema social en común, por ejemplo, Gingerbread es un grupo de progenitores sin pareja o Mood Swings es un grupo de gente que sufre depresiones. Los grupos de cuidado mutuo se pueden definir como «grupos de gente que sienten que tienen en común problemas personales, normalmente relativos a una cuestión médica, social o comportamentales, que se han unido para poder hacer algo al respecto» (Richardson 1984).

Los grupos de cuidado mutuo son muy diversos y de muchos tipos, pero comparten un rasgo en común. Normalmente surgen de alguna necesidad que el sector oficial no puede cubrir o resolver, esto es particularmente evidente en el sector de la salud mental, cuando la gente encuentra que los servicios psiquiátricos no resuelven ni atienden sus necesidades.

Frecuentemente las personas sienten que los servicios psiquiátricos no ofrecen oportunidad alguna para hablar de lo que realmente les sucede y que la psiquiatría al final solo ofrece medicación. La medicación puede aliviar algunos síntomas de la aflicción mental pero no puede sustituir la puesta en común de experiencias personales con alguien que las comprende.

Aunque el principal objetivo del grupo es el apoyo mutuo, los grupos a veces desarrollan objetivos más amplios. Algunos que han empezado como grupos de cuidado mutuo han terminado formando redes con otros grupos, a nivel nacional e internacional. Algunos terminan convirtiéndose en grupos de campaña para sensibilizar, informar y educar sobre el tema o incluso en grupos de presión para buscar cambios legales para mejorar las condiciones de vida de sus miembros.

Muchos grupos son combinaciones de apoyo y acción. La *Hearing Voices Network* y la *National Self Harm Network*, por ejemplo, se dedican a apoyar individuos a través de la cuidado mutuo y el autocontrol en un primer nivel, pero en otro nivel se dedican a cambiar las percepciones de los profesionales y de la gente en general.

Peter Campbell (1999) lo expresa de la siguiente manera: «*Hearing Voices Network* y *National Self Harm Network* contienen ambas elementos fuertes de cuidado mutuo y autocontrol práctico. Al mismo tiempo hay considerables solapamientos entre la ideología de la autodefensa y el cuidado mutuo, y aunque muchos de los grupos de usuarios/supervivientes están orientados a la acción, son, en la práctica, una mezcla de los dos. Por ejemplo el día a día demuestra que el servicio usuario/superviviente provee una crítica a las relaciones tradicionales entre profesionales-expertos y pacientes-receptores, basada en los valores de la empatía, intercambio y mutualidad».

Campbell apunta al «argumento central de que la gente que tiene diagnosticadas enfermedades mentales pueden ser tanto proveedores como receptores de cuidados».

Una parte fundamental de los grupos de cuidado mutuo es que se validan en la experiencia individual. Pueden marcar una diferencia y ser un punto de inflexión en la vida de las personas. Ron Coleman (1999) describe cómo le afectó su primera visita a un grupo de voces: «Anne Walton, una compañera que escucha voces, me preguntó la primera vez que acudí al grupo si yo escuchaba voces. Cuando le respondí que sí, me dijo que las voces eran reales. Esto no parece una gran frase, pero ha sido la brújula que me ha mostrado el camino que necesitaba para apuntalar mis creencias en el proceso de recuperación».

La historia de Coleman está bien documentada en más sitios, así que brevemente mencionaré que se convirtió en el coordinador nacional de la HVN. Y después de 10 años es el director de varias compañías que ofrecen publicaciones, formación y organización de congresos sobre salud mental. Pero su habilidad para lidiar con las voces se desarrolló solo a partir del momento en que aceptó que escuchaba voces y tras tener conocimiento de que otra gente también lo aceptada. Admitirlo y aceptarlo fue el principio para poder sobrellevarlo.

Otros grupos usan la analogía del viaje. El viaje de vuelta al control de tu vida es un duro trabajo, pero puede hacerse con un buen mapa del terreno. Los grupos de cuidado mutuo pueden ayudarte en esta tarea.

OTROS TIPOS DE GRUPOS DE VOCES

GRUPOS DE TRANSICIÓN

Los grupos se diferencian en la manera en que se forman y funcionan; hay varios tipos de grupos aparte de los de cuidado mutuo. Muchos trabajadores de la salud mental y otra gente han creado grupos con el objetivo de que estos sean gestionados por los propios escuchadores de voces. Estos son grupos transicionales. Qué tiempo pueden durar, no se sabe. Este tipo de grupos se forma por un tiempo indefinido y sus miembros pueden salir y entrar cuando les apetezca. Los trabajadores apoyan y facilitan la acción del grupo animando a sus miembros a que crezcan en confianza y autoestima hasta que se sientan lo suficientemente preparados para participar en el funcionamiento del mismo.

GRUPOS DE TERAPIA NARRATIVA: TODO EL PODER PARA NUESTROS VIAJES

Michael White, un terapeuta australiano, formó grupos para mujeres que habían estado en servicios psiquiátricos oficiales durante distintos periodos de tiempo. Habían sido ingresadas en varios hospitales para recibir varios tipos de tratamientos, a la mayoría de ellas se les diagnosticó esquizofrenia. White trabajó con ellas grabando sus experiencias.

Las mujeres lo describen: «Nos juntamos como grupo una vez al mes e invitamos a Michael White para que grabe especialmente nuestras conversaciones y para hacer preguntas que nos ayuden a expresar nuestros pensamientos sobre diferentes temas. Después de cada encuentro Michael junta todos nuestros documentos que sirven como crónica de la evolución de nuestro conocimiento y del desarrollo de nuestras habilidades en la vida. Estos documentos son un recurso muy poderoso en nuestro trabajo para recuperar nuestras vidas y para ayudarnos a enfrentar nuestras crisis.»

GRUPOS CERRADOS

Los grupos cerrados empiezan con un cierto número de miembros que continúan juntándose por un periodo concreto en el tiempo. A veces son diez semanas, y durante este tiempo nadie puede unirse al grupo. A veces esto ocurre porque los jefes solo permiten a los trabajadores hacer un grupo por tiempo determinado para ver qué pasa. Estos grupos pueden tener sus desventajas, ya que saber que el grupo tiene una vida determinada suele generar presión tanto en los facilitadores como en los miembros del grupo.

Presionar a los facilitadores para que se prueben a sí mismos implica que estos no puedan relajarse ni dejar que el grupo tome su curso natural. La naturaleza de las voces que la gente escucha, o la medicación que se les aplica, puede hacer imposible para la gente ir al grupo todas las semanas y así termina siendo un grupo que no satisface las necesidades de sus miembros. A veces se necesitan semanas para que se sientan suficientemente cómodos como para mostrar cosas sobre sí mismos. Cuando lo hacen en este tipo de grupos puede ser ya demasiado tarde para trabajar profundamente cualquier tema. Para que un grupo signifique algo para sus miembros tendría que ser un recurso que estos pudieran usar cuando fuera necesario. Algunos asistirán regularmente, otros puntualmente, en situaciones de verdadera angustia.

EL MEJOR TIPO DE GRUPO

Las opiniones sobre cuál es el mejor tipo de grupo difieren. Cada grupo adherido a la filosofía de la HVN pone y cumple sus propios objetivos. Algunos pueden argumentar que los grupos de cuidado mutuo son el mejor tipo de grupo porque su objetivo principal es recobrar poder y controlar sus voces. Otros piensan que un grupo cerrado permite que la gente se exprese más libremente y en confianza. Otros, que los grupos narrativos pueden ser útiles porque dejan una crónica permanente para la gente.

Aunque el ideal de la HVN es que todos los grupos sean guiados por los propios usuarios, en el presente, el mejor grupo es el que logre cubrir las necesidades personales de cada usuario. El mejor grupo será el grupo que ellos mismos elijan. La HVN está de acuerdo y da la bienvenida a los trabajadores de la salud y otras partes interesadas para informarles sobre los grupos. Sin embargo, no creemos que los grupos deban ser usados como parte de un plan terapéutico, o que se vea como tratamiento. Antes de unirse a cualquier grupo, los individuos deben de estar ya motivados a unirse.

Unirse a un grupo puede ser algo bastante desesperante. Peter Bullimore sugiere algunas maneras para ayudar a la gente a decidirse:

- Conoce previamente al facilitador para enterarte de en qué puede ayudarte el grupo.
- Antes de unírte, reúnete con otro miembro del grupo que escuche o haya escuchado voces.
- Lleva a alguien contigo.
- Recuerda que la gente que esté en el grupo ha experimentado la escucha de voces, de manera que no olvides lo mucho que puede alterar este fenómeno.

Diferentes grupos satisfacen diferentes necesidades a distintos momentos de la vida de las personas. Puede que alguien se una a un grupo que le satisfaga en un momento dado y después pase a otro grupo o comience uno propio según sus necesidades vayan cambiando.

CÓMO DEBEN ORGANIZARSE LOS GRUPOS DE VOCES

Cuando se piensa en poner en marcha un grupo de escucha de voces hay que tener en cuenta muchas cosas. Aquí discutiremos algunas de ellas. Consideraremos los objetivos y propósitos del grupo y examinaremos la filosofía subyacente a la HVN. Al final del documento hay ejemplos de algunos grupos ya existentes de voces y su funcionamiento.

La respuesta a cómo debe organizarse un grupo es que cada grupo es diferente. Esa es la naturaleza de los grupos, lo que sí debe ser semejante es su *ethos*. Cuando se está discutiendo sobre los objetivos de cada grupo hay que tener en cuenta los principios y objetivos principales de la HVN. La HVN se creó como alternativa al modelo médico psiquiátrico, como otra forma de afrontar la escucha de voces. Esto no significa que los grupos de cuidado mutuo sean un sustituto de la medicación; con todo, cuando la gente comienza a controlar sus voces, es útil revisar la medicación.

Todo tipo de grupos pueden ser útiles para la gente que escucha voces, pero los grupos de cuidado mutuo son los que tienen más que ver con la filosofía de la HVN. Las principales diferencias entre grupos residen en a quién pertenecen y cómo se facilitan. Antes nos referíamos a las apreciaciones de Romme sobre como en una de las primeras reuniones de escuchadores de voces le había sorprendido «el vacío de la falta de poder» que vio en sus pacientes, también se refirió a la naturaleza «paternalista» de la psiquiatría; su objetivo era «ofrecer a los escuchadores de voces una organización mediante la que se pudiesen emancipar».

Estos factores han sido decisivos para influenciar a la HVN: nuestros objetivos y filosofía están

basados en la toma de poder y la apropiación. Y estos son los factores que deben estar en la base de todo grupo de voces. El principal objetivo de los grupos de voces es crear una atmósfera que anime y apoye a la gente a aceptar sus experiencias de escucha de voces y ayudar a la gente a retomar el poder y el control de sus propias vidas. Si los objetivos de un grupo concreto caben dentro de la filosofía de la HVN, introduciremos al grupo en nuestra base de datos. Cuando nos llamen a la oficina nacional daremos información detallada del mismo si se nos solicita.

OBJETIVO Y PROPÓSITO DE LA HVN

Parte del objetivo principal de la HVN es promover explicaciones positivas a las experiencias de escucha de voces y darle a la gente un marco de referencia para que desarrolle sus propias estrategias para hacer frente las voces. Para poder hacer frente a sus experiencias la gente debe tomar el control de las voces y ganar poder sobre sus propias vidas.

Los objetivos son:

- Incrementar la conciencia sobre la escucha de voces, visiones, sensaciones táctiles y otras experiencias sensoriales.
- Dotar a hombres, mujeres y niños que tengan estas experiencias de una oportunidad para hablar libremente y juntos de esto.
- Apoyar a cualquiera que tenga estas experiencias a entienda, aprenda y crezca gracias ellas a su manera.

Intentamos alcanzar nuestra meta mediante los siguientes objetivos:

- Promover, desarrollar y apoyar a grupos de cuidado mutuo.
- Organizar sesiones de formación para trabajadores de la salud y público en general.
- Facilitar una línea telefónica que de información y ofrezca ayuda a la gente que tienen diferentes experiencias.
- Sacando una revista trimestral.
- Darle a hombres, mujeres y niños con estas experiencias la oportunidad de hablar libremente de ellas juntos.
- Apoyar a cualquiera con estas experiencias para que aprenda de ellas a entender y aprender de ellas de su propio modo.

BENEFICIOS DE PERTENECER A UN GRUPO DE VOCES

«En estos tiempos modernos, los que escuchan voces son considerados en el mejor de los casos como excéntricos, y en el peor como violentos, trastornados, delirantes.»

Linda Hart (escuchadora de voces)

Cada experiencia de escucha de voces será diferente y es, por tanto, necesario un proceso de prueba/error antes de que la gente pueda tomar el control. Cada individuo tiene que encontrar qué es lo que funciona para él y qué cubre sus necesidades. Llegar a este nivel de satisfacción vital lleva tiempo, conlleva valentía y persistencia. Y aquí es donde los grupos de voces pueden proveer apoyo y ánimo.

Los nuevos miembros pueden ver y oír cuando llegan lo que otros ya han logrado, y encontrar así fuerza para seguir adelante.

Romme y Escher (1994) proponen que hay tres fases en la escucha de voces: la fase del sobresalto, la fase de organización y la fase de estabilización. Ir a los grupos puede ayudar a la gente que escucha voces a atravesar estas fases. Veamos cómo los grupos pueden ayudar en cada una de las fases

1. LA FASE DEL SOBRESALTO

Esta fase se da con las primeras apariciones de las voces. La gente a veces se ve superada por el miedo y la ansiedad cuando escucha las primeras voces. Las voces pueden ser amenazantes y abusivas, o incluso, si no lo son, el mero hecho de escucharlas ya produce gran ansiedad. Normalmente la gente que escucha voces, sus familiares y allegados, no tienen conocimiento ni entienden lo que está pasando. Esta angustia puede aumentar además por la actitud social que hay hacia la escucha de voces y el estigma que tiene. La gente tiene miedo de perder el control y lo único que quieren en esta fase es que se vayan las voces.

En esta fase, acudir a un grupo de escucha de voces puede ayudar significativamente a minimizar el miedo y la angustia. Puede ayudar a reducir el estigma, ayuda a ganar sentido del control. En este punto, parte del miedo y confusión que pueda tener la persona se puede reducir al tomar conciencia de que lo que le está pasando es algo que también le pasa a otras personas, que incluso hay partes del mundo en el que no existe estigma a la escucha de voces.

El sentimiento de pérdida de control que aparece en esta fase puede reducirse cuando la persona se da cuenta de que no está sola en esta experiencia.

2. LA FASE DE ESTABILIZACIÓN

Durante esta fase los grupos pueden ayudar a las personas a aceptar la escucha de voces como parte de sus vidas. Al escuchar y discutir sus experiencias con otros miembros del grupo pueden explorar distintas maneras de hacer frente a las voces. La gente puede hablar libremente en el grupo sin restricciones. Los miembros de los grupos de cuidado mutuo a menudo dicen que el grupo es el único sitio donde se pueden relajar y sentir cómodos y el único sitio donde sienten que sus experiencias son aceptadas.

Los miembros del grupo se sienten aliviados al compartir sus experiencias abiertamente con otras personas que son tolerantes y comprensivas. Esto es especialmente efectivo para aquellos que no encuentran entendimiento en su entorno. Por ejemplo, hay quienes utilizan la autolesión como manera de lidiar con sus voces o porque sus voces les han dicho que lo hagan. En muchos casos, la autolesión puede no ser entendida. Si se necesita atención médica después de haberse autolesionado, puede que el sujeto se vea expuesto a hostilidades o burla por parte del equipo médico que lo atienda.

Los grupos de cuidado mutuo pueden analizar y hablar de las distintas maneras de soportar, trabajar y hacer frente a sus experiencias. Pueden ver como otros miembros han aprendido a controlar sus voces y a partir de ahí decidir que ellos también van a tomar control y poder sobre las voces.

Una mayor investigación sobre la escucha de voces así como intentar diferentes formas de lidiar con ellas puede hacer que mucha gente reduzca su angustia y desarrolle y gran sentido de control.

3. LA FASE DE ORGANIZACIÓN

Esta es la fase en la que aquellos que han tomado control y poder sobre sus voces, que aceptan que oyen voces y se han responsabilizado de ellas, han aprendido finalmente a convivir más cómodamente con ellas. Han aprendido a colocarlas en su vida de una manera que les permite vivir sin ser que estas les dominen.

En algunos casos puede que las voces hayan desaparecido, en otros, las voces que queden pueden controlarse más fácilmente. Algunos aprenden a responder a sus voces de una manera creativa y pueden sacar algo positivo de su experiencia. Una vez que han ganado control puede considerarlas como una fuente de inspiración o verlas como guías o compañía.

Ser parte de un grupo de cuidado mutuo da la oportunidad a la gente de conocer y mezclarse con otra gente que les comprende en un ambiente no amenazante, de apoyo. Puede ayudar a gente a no sentirse aislada o solitaria así como promover el incremento gradual de la autoestima.

Hablar con otros en este tipo de atmósfera puede ayudar a disminuir enquistados sentimientos de culpa, de falta de valía o de incompetencia que puede que hayan jugado un papel importante en el desarrollo inicial de las voces. Se puede ayudar a los miembros a identificar traumas del pasado y se puede ayudar a tomar decisiones tales como ir a terapia para tratar esos traumas.

EL PAPEL DEL FACILITADOR

Facilitar un grupo puede ser descorazonador, e incluso a veces puede asustar un poco, sobre todo si no se tiene experiencia previa. Puede que ni siquiera hayas sido miembro de un grupo antes. Si el facilitador es un escuchador de voces es importante recordar que aunque se esté guiando el grupo, se tienen responsabilidades extras ya que también se es un miembro más; como tal se tiene la misma legitimidad ante al apoyo y la ayuda que el resto de miembros.

Por su misma naturaleza, los grupos de voces presuponen que sus miembros ya tienen un problema y que es la razón por la que se unen. Esta unión no significa que los problemas desaparezcan automáticamente, sin embargo, con el tiempo los problemas se hacen más fáciles de sobrellevar. El papel del facilitador es un papel complejo y muy exigente. Se necesitan hacer uso de una amplia variedad de habilidades así como es necesario proveerse uno mismo de un buen apoyo.

Los facilitadores tienen que tener cuidado de no imponer sus creencias a los demás, se deben reconocer y respetar las creencias de cada miembro. Ya sea el facilitador un escuchador, un trabajador de la salud o social, un cuidador o lo que sea, se tenderá a tener ideas preconcebidas sobre el asunto de la escucha de voces, conscientemente o no. Puede que cada escuchador tenga una explicación distinta para la escucha de voces, también puede que los trabajadores de la salud tengan ciertas ideas propias sobre el tema a consecuencia de su formación. Cuidadores y otros habrán formado su opinión a partir de su propia experiencia.

La *Hearing Voices Network* acepta toda clase de explicaciones y creencias sobre la escucha de voces. No existen pruebas concluyentes que de más peso a ninguna explicación. Lo importante es cómo lidia la gente con sus experiencias y cómo los grupos pueden ayudar a la gente a descubrir la mejor manera de hacerlo por sí misma.

Los miembros del grupo suelen tomar ejemplo del facilitador. Suelen observar en silencio cómo conduce el grupo el facilitador. Por eso es importante que el facilitador sea ejemplo de lo que es útil para los demás. No existe nada que pueda reemplazar reacciones honestas y el facilitador no debería

obsesionarse con llevar el grupo «correctamente» y que termine habiendo respuestas frías o rígidas.

Dicho esto, es necesario que el facilitador desarrolle algunas habilidades que sean útiles para él y para el grupo. Tener algunos conocimientos en habilidades comunicativas hará que haya un ambiente más relajado y de confianza; pero no creas que hay que saberlo todo antes de empezar. Las habilidades hay que desarrollarlas, y la única manera es poniéndolas en práctica.

Lo principal es mantenerse relajado ante el grupo. No hay maneras «correctas» de llevar un grupo, cada grupo será diferente, esa es la naturaleza de los grupos: un crecimiento orgánico propio, desarrollo y cambios, del mismo modo que lo tienen sus miembros. Con todo, saber algunas cosas básicas puede ayudar a empezar el grupo con buen pie.

CO-FACILITACIÓN

Puede ser una buena idea compartir la facilitación con otra persona, especialmente para gente que es nueva en la cuestión. Cofacilitar exige que los facilitadores discutan y negocien entre ellos antes de elaborar el modo en qué se va a producir el apoyo. Cofacilitar puede valer la pena y ser gratificante; el grupo puede beneficiarse de la seguridad adicional que esto le puede aportar.

Los facilitadores tendrán que trabajar juntos para gestionar los recursos, la sala de reuniones, los aperitivos... también tendrán que organizar y moderar el encuentro. Hay que planificar quién hará qué y cuándo.

La cofacilitación puede hacer que todo resulte menos estresante y sea más efectivo y agradable, pero, como todo, tiene sus ventajas y desventajas, es bueno ser consciente de ellas.

VENTAJAS

- Compartir los encuentros con alguien más obliga a planificar con mayor cuidado y reflexionar sobre el trabajo conjunto. Esto podría significar una disminución del riesgo de que las cosas vayan mal.
- Normalmente es más sencillo afrontar los conflictos y problemas que surgen en el grupo.
- Compartir la tarea de guía significa quitar presión a cada persona, lo que se puede llevar a cabo de distintas maneras. Por ejemplo, un facilitador puede ofrecer apoyo emocional mientras el otro se centra más en las cuestiones prácticas como establecer y recordar a la gente las directrices básicas.
- Planificar la moderación a veces es más sencilla con dos personas. Para analizar los encuentros, qué funcionó y qué no en ellos, es de gran ayuda contar con ambos facilitadores.
- Los miembros contarán con dos personas que muestran interés y se preocupan por ellos. Tendrán dos personas diferentes contra las que ponerse a prueba o con las que identificarse.
- Los miembros verán a dos personas trabajando juntos en colaboración con respeto mutuo pese a poder tener muchas diferencias. Tendrán dos diferentes personas con las que relacionarse.

La cofacilitación protege al grupo si uno de los facilitadores se encuentra indispuerto, distraído o

se ve incapaz de responder a una situación concreta. El grupo puede seguir reuniéndose si uno de los facilitadores está ausente.

DESVENTAJAS

- Puede hacer cierta competencia, presión o tensión entre los facilitadores por varias razones. Esto es algo que distrae y resulta contraproducente para los miembros del grupo. El modo de evitarlo es poner en común las diferencias de antemano y negociar cuidadosamente cómo enfrentarse a ellas para evitarlas o para minimizarlas.
- Los facilitadores puede tener diferentes prejuicios sobre los miembros del grupo, los ritmos y la moderación de las reuniones.
- Los miembros del grupo pueden llegar a pensar que uno de los facilitadores es «el bueno» y el otro «el malo». Los facilitadores tienen que tener una sólida relación para resistir abordar temas como estos.

Los facilitadores han de llevarse bien y compartir los mismos horizontes para el grupo. Necesitarán planear cómo enfrentar constructivamente estos previsibles problemas y conflictos en el grupo. Hay que abordar siempre los conflictos, jamás hay que esconderlos bajo la alfombra o emergerán tiempo después como resentimiento.

¿QUÉ HACER?

Aunque la finalidad de un grupo es que los miembros se apoyen mutuamente, ello no sucede de manera espontánea. Es mejor tener desde la primera reunión una idea previa de lo que se va a hacer para lograrlo. No hay que poner mucha expectativa en que esto pase al principio, toma tiempo que la gente aprenda a confiar entre sí como para mostrarse por completo a sí misma. Mucha gente se encuentra más segura cuando hay cierta estructura en las reuniones.

Hay que planificar cómo hacer que la gente se sienta cómoda y a la vez ser flexible. No tenéis por qué seguir forzosamente la planificación, pero os sentiréis más seguros si la tenéis a modo de recurso de reserva. Una reunión de unas dos horas podría ser algo parecido a lo que sigue (tomadlo a modo de sugerencia; seguro que podréis pensar en muchas otras cosas):

- Antes del encuentro colocad las sillas en círculo y preparad algo de refrigerio.
- Primeros 10-15 minutos: saludad a los miembros informal e individualmente, ofrecer algo de refrigerio puede animar a la gente a presentarse entre sí.
- Comenzad la reunión presentándoos vosotros mismos, decid algo sobre vosotros y (sin presionar ni forzar a nadie) invitad al resto de miembros a hacer lo mismo.
- Exponed los objetivos y metas del grupo, averiguad si el resto de gente los comparte.
- Haced un pequeño descanso, avisando antes del cual que, tras él, se expondrán las reglas básicas.
- Exponed, debatid y fijad las reglas básicas.
- Explicad que, desde el punto de vista de la HVN, todas las explicaciones para dar cuenta de la escucha de voces son igualmente valoradas y aceptadas.
- Invitad a los miembros a compartir algo de sus experiencias y a explicar las razones que creen que llevan a escuchar voces. Si sois también escuchadores de voces, podéis comenzar vosotros hablando de vuestra propia experiencia.

- Hacia el final del encuentro tratad de aligerar la atmósfera, quizás podrías ofrecer otra vez algo de refrigerio.
- Tratad de comprobar que los miembros se vayan con una idea positiva en la cabeza.
- Decidid la fecha de la siguiente reunión.
- A partir de la resiliencia² de los miembros, tratar de encontrar un equilibrio entre la valoración y la acogida de las contribuciones de la gente y la capacidad de mantener un sentimiento general de optimismo en el grupo.

Ante todo trata de hacer agradables los encuentros, por contradictorio que esto pueda sonar dado el motivo de los mismos. Se puede lograr si la gente puede llegar a encontrarse cómoda, relajada, segura y, sobre todo, viendo que, por fin, hay un lugar en donde pueden ser ellos. Puede encontrar una sensación agradable en todo esto. No es necesario ser demasiado pesado y un poco de humor en su justa medida oportunamente distribuido siempre resulta en las reuniones.

LA COMUNICACIÓN CON LOS MIEMBROS DEL GRUPO

RECIBIR INFORMACIÓN

Cuando la gente viene por primera vez al grupo, normalmente quiere contar su historia. Quiere explicar cuánto tiempo lleva escuchando voces como ha afectado a su vida. Una vez que ha pasado este proceso, que puede llevar semanas, o meses, puede que comience a revelar información más personal.

Esto, es sí mismo, puede considerarse una experiencia *catártica*, una especie de limpieza mental. Por ejemplo si alguien tiene un secreto que lleva guardando durante años y decide contárselo a otra persona, ya sólo el hecho de contarlo le supone el alivio de una carga enorme. Si la información que dan es bien recibida y no se condena por su secreto, compartirlo puede ser el primer paso hacia un gran cambio en su vida.

Por el momento puede ser suficiente con haber sacado algo que llevaba mucho tiempo profundamente dentro. La respuesta del grupo determinará si la persona conseguirá hablar más sobre los temas que ha sacado. Los otros miembros deberían recibir la información compartida con respeto y reconocimiento, ya que son unos privilegiados por haber compartido la experiencia con otras personas. Si los miembros llegan a este punto, es crucial responder de una manera positiva. Si alguien se siente lo suficientemente seguro como para compartir con otros partes de su vida que han sido traumáticas y muy duras, es importante que se reciba con el debido respeto. Cuando esto pase se necesita dar el tiempo necesario para que la persona diga todo lo que quiera decir.

Aceptar lo que se dice, dar tiempo al grupo para que lo acepte. No tener prisa por cambiar de tema o darle protagonismo a otra persona. En este punto la persona que se ha sincerado puede pensar que es suficiente con lo que ha dicho de su experiencia y puede que no quiera seguir discutiéndolo. Los otros miembros del grupo deben ser comprensivos, con todo, puede que no sea el momento más adecuado para dar consejos prácticos.

² NdT: Capacidad humana de asumir con flexibilidad situaciones límite y sobreponerse a ellas.

LÍNEAS DE COMUNICACIÓN

Los facilitadores tienen que ser capaces de escuchar lo que cada miembro está diciendo realmente, así que una buena comunicación es esencial. La comunicación es más que dejar que la gente hable, tenemos que *oír* y *escuchar* lo que la gente dice. Tenemos que estar seguros de que se entiende todo lo que se dice.

Hay otras formas de comunicación además de la escucha. Tenemos que considerar que el lenguaje corporal nos suele hablar más alto que las propias palabras y puede darnos pistas sobre el estado de la persona. Los facilitadores aprenderán de la experiencia a saber cuándo alguien necesita que se le anime a hablar y cuándo alguien necesita ser tratado con una extrema suavidad. Se darán cuenta de cuáles son las aperturas y cuáles los cierres de los canales de comunicación.

Para que la comunicación exista tiene que haber un proceso de doble sentidos, unos «canales de comunicación», por usar una frase ahora tan empleada. Lo que esto significa es que los canales tienen que estar abiertos para que la comunicación tenga lugar. De nada sirve hablar por un teléfono si no hay nadie al otro lado.

LA COMUNICACIÓN NO VERBAL

LENGUAJE CORPORAL

La comunicación no verbal es la manera en que mandamos mensajes a otra gente sin que estemos hablando. Nuestro lenguaje corporal puede revelar más que las palabras que decimos: por la manera en la que estamos de pie, nos sentamos, por nuestras expresiones faciales, etc... Incluso por la ropa que llevamos. El comportamiento no verbal suele ser mucho más espontáneo que nuestro comportamiento verbal. Esto es porque podemos pensar qué palabras vamos a decir, pero raramente pensamos en cómo puede nuestro cuerpo llevar a cabo lo que decimos.

Todos podemos pensar en una persona que está contando algo angustiante. Estará tenso, y puede que tenga su cuerpo en una posición rígida y encorvada. Puede que se envuelva en sus brazos como protección mientras habla.

Es importante que los facilitadores observen la comunicación no verbal de los demás, pero aun es más importante que observen la suya propia, particularmente cuando se está creando un nuevo grupo. Esto no significa que nos tengamos que preocupar por cada uno de los movimientos que hacemos y adoptar poses artificiales, pero sí que debemos ser conscientes de cuál es el lenguaje no verbal que ayuda y apoya y cuál es el lenguaje no verbal que hace que la gente se abstenga de hablar.

Por ejemplo, si nos sentamos con los brazos cruzados, esto puede ser una manera de protegernos de otra gente, sobre todo de la gente que no conocemos bien. Los facilitadores podemos aprender a reconocer esto y darnos cuenta de que cuándo la gente comienza a sentirse más cómoda se cambia a una postura más relajada.

Cuando comienza un grupo, es preferible no sentarse con los brazos cruzados, mucha gente puede verlo como una barrera y sentirse cohibida para hablar. Puede parecer un gesto de

superioridad o una actitud defensiva.

DESARROLLAR HABILIDADES DE COMUNICACIÓN

Entender lo que la gente quiere decir en la manera que ellos quieren es parte de una buena comunicación. Es una habilidad muy valiosa a la hora de crear un grupo ya que ayuda a sus miembros a sentir que sus contribuciones son valoradas y les anima a seguir hablando. Hay mucho material publicado sobre este tema, así como muchas teorías diferentes. Aquí hablaremos de algunas habilidades básicas y algunas que son más útiles que otras.

Estas habilidades son más fáciles de practicar en situación de tú a tú, y obviamente son más difíciles en situaciones grupales. En el grupo tienes que medir las necesidades de cada individuo, y no hay maneras fáciles de desarrollar estrategias y habilidades específicas: se aprenden con la práctica hasta que esta se convierten en hábito. Lo mejor es arriesgarse y empezar a facilitar un grupo.

CONSTRUIR VÍNCULOS

Esta es la habilidad para establecer conexiones entre lo que una persona dice y algo que otro ya ha dicho o hecho, o entre la contribución de un individuo y la experiencia de otro. Por ejemplo, una persona puede contar que sus voces son peores durante la noche, otra persona pudo haberlo mencionado antes, así que el facilitador podría decir entonces que «X también se siente así». Invitando a X a que explique un poco más o animando a otros a que compartan cuando son peores para ellos sus voces.

CONCENTRARSE EN LO QUE SE DICE

No es tan fácil como suena. Puede que tengas cosas en la cabeza, preocupaciones; a veces supone un gran esfuerzo pausar las ansiedades propias para escuchar lo que otra gente dice.

TOMAR A LA GENTE EN SERIO

Esto significa mostrar que te tomas a la gente en serio sin importar las trivialidades o cosas extrañas que puedan decir. Demuestra que reconoces la valía única de sus experiencias y sentimientos.

DAR COHERENCIA A LO QUE SE DICE

A veces la gente se muestra confusa y desconcertada por sus propias cosas y les cuesta explicar situaciones. Sin asumir ni dar nada por sentado hay que intentar ayudarles a que expliquen exactamente lo que quieren decir.

ESTRATEGIAS PARA DESARROLLAR HABILIDADES DE ESCUCHA

- Contacto visual. Demuestra que estás atendiendo a un individuo por medio del contacto visual. Esto no significa que haya que mirar fijamente, sino hacerle sentir cómodo. Hay que encontrar el equilibrio entre mirar fijamente y evitar contacto.
- Hacer preguntas abiertas. Hacer preguntas que no tengan como respuesta un SÍ o un NO. Hay preguntas que ayudan a la gente a expandir lo que están diciendo. Por ejemplo: ¿Qué sientes sobre esto? ¿Cómo te manejas? ¿Puedes darnos un ejemplo?
- Repitiendo palabras claves. Escoger una palabra que sea importante para la persona que está hablando.
- Comprobar lo que la gente está diciendo. Si no estás seguro de qué significa exactamente lo que alguien está diciendo, comprobar con ellos. Es muy fácil asumir y dar por sentado cosas que no son. No intentar averiguar qué están diciendo mientras siguen hablando porque se corre el riesgo de perder el hilo.
- Resumir. Intentar resumir lo que se está hablando da la oportunidad al grupo de entender mejor lo que se ha dicho. Y da la oportunidad a la persona que ha hablado de comprobar que se ha cogido el verdadero sentido.

Si tienes la oportunidad de compartir esta tarea con alguien, puede ser más fácil. Puedes elegir concentrarte en una tarea específicamente, mientras la otra persona se encarga de otra.

Hay algunos comportamientos que echan a la gente para atrás y no son nada recomendables:

- **Mostrar el aburrimiento, impaciencia u hostilidad**
- **Despreciar lo que dice otro riéndose, minimizándolo o no creyéndole.**
- **Dar cosas por sentado o sacar conclusiones demasiado pronto.**
- **Juzgar situaciones o a otras personas.**
- **Darle a una o dos personas más tiempo que a otras, o hacer que tu persona favorita hable todo el tiempo.**
- **Hablar como facilitador mucho tiempo.**
- **Lenguaje corporal no apropiado, mirar por la ventana, mirar al reloj, jugar con un bolígrafo, o evitar contacto visual todo el tiempo.**
- **Llenar los silencios a toda costa.**
- **Interrumpir.**
- **Hacer demasiadas preguntas.**
- **Insistir en que las opiniones y creencias propias son las acertadas.**

GRUPOS DE ESCUCHA DE VOCES; DERECHOS DE LOS MIEMBROS, EXPECTATIVAS Y RESPONSABILIDADES

Los miembros de los grupos de escucha de voces son personas que necesitan apoyo. Cuando se crea un grupo de cuidado mutuo, sus intereses deberían ser el foco central. Sus derechos, expectativas y responsabilidades deberían discutirse y se debería de llegar a un acuerdo. A continuación hay sugerencias sobre cuáles deben ser. N.B.: sería conveniente discutir las reglas básicas.

DERECHOS DE LOS MIEMBROS Y SUS EXPECTATIVAS

Poder

Los miembros tienen derecho a sentirse valorados y comprometidos en el grupo de la manera que mejor les capacite para adquirir poder sobre sus vidas, desarrollar su potencial y ayudarse entre sí para conseguir esas metas.

Participación

Los miembros individuales deberían ser animados a estar activamente involucrados en la planificación del grupo, desarrollo y actividades.

Respeto

Reconocer la singularidad y el valor de cada persona. Cada miembro debe ser tratado con respeto y cortesía.

No ser condescendiente

Todos los miembros de grupos de cuidado mutuo deberían ser tratados como compañeros y no como «pacientes» o subordinados.

Seguridad y confidencialidad

Cada miembro tiene derecho a esperar del grupo que proporcione un entorno no amenazante en el cual puedan encontrar una voz para plantear cuestiones y compartir problemas de modo seguro con el convencimiento de que cualquier cosa que digan no será repetida fuera del grupo sin su permiso.

No ser juzgados

Los miembros tienen derecho a sentirse cómodos y seguros con el convencimiento de que no serán juzgados por sus factores personales.

Igualdad

Los miembros no serán tratados de manera desfavorable ni discriminados sobre la base de factores de discriminación.

Miembros y responsabilidades

Cada miembro debería ser responsable de sus propias palabras y acciones y ser conscientes de las limitaciones de la libertad personal donde sus palabras y acciones discriminen o quiten poder a otros.

EL PAPEL DE LOS NO ESCUCHADORES EN LOS GRUPOS

El papel de los que no escuchan voces, trabajadores de la salud, familiares, cuidadores u otra gente interesada en apoyar esos grupos puede ser muy valioso. A veces es esencial para los escuchadores que quieren organizar un grupo tener a alguien que les ofrezca ayuda y apoyo para establecer el grupo y mantenerlo en funcionamiento. Pero, ¿cuál es la mejor manera de gestionarlo? Tras cierto rodaje de las reuniones, los escuchadores estarán en disposición de poner en común algunas ideas sobre cómo les gustaría que fuera. Dichas ideas estarán relacionadas con vuestra relación con la estructura del grupo y su significado. Poned a disposición de los miembros del grupo vuestras destrezas y habilidades y compartid información con ellos.

A continuación, algunas ideas sobre esta cuestión.

Honestidad y confianza

Estableced una relación honesta y de confianza desde el principio. Esto significa ofrecer que no ofrezcáis ayuda ni os comprometáis con nada que no podáis llevar a cabo. No hagáis, por ejemplo, falsas promesas sobre obtener subvenciones o un local de reunión. Limitaros a decir que intentaréis buscar una fuente de financiación o un local. Pensad en lo que se esperará de vosotros antes de ofrecer ayuda.

Ser accesibles

Si te ofreces para ayudar a alguien a que crea un grupo, tienes que estar disponible. Esto no significa disponible a cualquier hora del día o la noche, significa ser muy claro sobre cuándo y dónde estás disponible. Si te apetece que contacten contigo en casa déjalo claro. Si no te apetece, déjalo claro también. Todas las partes deben tener una idea clara de los límites de cada uno.

Conocerse a uno mismo

Esto puede ser difícil; pocos de nosotros nos tomamos tiempo para estudiarnos. A menudo nos vemos tan involucrados en cuidar de otros o estamos tan estresados por el trabajo u otras cosas que nosotros mismos somos los últimos de la lista. Eso no es bueno. Para poder apoyar a otros necesitamos cuidarnos y estar apoyados.

Identificar fortalezas y debilidades

Hay que ser honesto con uno mismo. Miraos de arriba abajo y comprobad en qué áreas estáis fuertes y en cuáles necesitáis apoyo. Recordad que nadie es bueno en todo y que todos necesitamos ayuda a veces. Una persona fuerte pide ayuda, una débil no.

Empezad por identificar vuestras fortalezas. Hacer una lista puede ser de ayuda. Fijaos en qué áreas sois buenos, cuándo las escribáis puede que os llevéis una sorpresa al descubrir habilidades que dabais por sentado o que teníais olvidadas. Pensad en qué áreas necesitaríais ayuda. ¿Quién puede ayudaros? ¿Necesitáis, por ejemplo, capacitación en facilitación de grupos? ¿Necesitáis refrescar la memoria sobre los procesos grupales? Todo esto podría parecer que consume tiempo pero, en realidad, ahorrará tiempo a la larga y os hará sentir más seguros. Cuánto más claro tengáis lo que estáis haciendo más fuerte será el grupo que se crea.

Identificar las propias estrategias de hacer frente a las cosas

Todos usamos estrategias para hacer frente a las cosas. Todos empleamos diferentes tácticas en diferentes situaciones para salir de situaciones en las que no nos gusta estar. Intentar resolver y entender vuestras propias estrategias y cómo funcionan os ayudará a discutir estrategias con los escuchadores.

Trabajad *con* la gente, no *para* la gente

No penséis que tenéis que hacer todo por la otra persona o por la gente que está intentando crear un grupo. Involúcralos en tus planes. Diles con quien vas a contactar para ciertas cosas.

Pregúntales qué les gustaría hacer. Por ejemplo, si estás diseñando y distribuyendo folletos de publicidad, haciendo llamadas telefónicas o yendo a ver si una habitación es adecuada, involucra a la otra persona. Si alguien teme hacer una llamada telefónica ayúdale, marca el número y pásale el teléfono, incluso si es sólo para decir hola y presentarse.

EL TRABAJO PRÁCTICO QUE PODRÍAIS USAR CON UN GRUPO DE ESCUCHA DE VOCES

Sed positivos. Si enviáis sentimientos positivos y de seguridad al grupo, normalmente este responderá de manera positiva. Los miembros tendrán más confianza en ti si tú estás bien informado sobre los diferentes aspectos de la escucha de voces. Nadie puede saberlo todo pero podéis intentar ponerlos al día con nueva formación y libros sobre la materia.

Compartid y discutid información con los miembros del grupo y ellos se sentirán más informados y serán más positivos. Usad a los miembros del grupo para investigar, preguntadles sobre sus conocimientos y experiencias escuchando voces.

Explorad estrategias para lidiar con las cosas. Encontrad estrategias que os puedan ser útiles, discutid con el grupo cuáles pueden ser más efectivas para cada miembro. Tratad de mantener un registro de lo que la gente ha encontrado útil. Puede resultar útil cuándo se unan nuevos miembros.

Convertiros en un recurso. Estad allí cuando os necesiten. Si después de un tiempo el grupo ya no te necesita como facilitador todavía tienes un papel que desempeñar. Un papel importante es el de estar disponible para quienquiera que os haya relevado. Estad allí si necesitan comentar cómo va progresando el grupo o cualquier situación difícil. Es útil contactar con el grupo de vez en cuando para ver cómo les va y hacerles saber que aún estás allí.

Todavía se os puede necesitar para:

La gestión de una crisis: puede que a veces tengáis que ir al grupo para resolver conflictos inmediatos que los miembros del grupo no sean capaces de resolver. Estamos hablando, por ejemplo, de un miembro que está dominando al grupo o quizás un miembro que necesita ser derivado a otro servicio. Por ejemplo, si un miembro habla repetidamente sobre una persona amada que ha muerto puede que necesite ayuda para sobrellevar el duelo.

Planificación a corto plazo: el grupo puede decidir tener una reunión o un evento que requiera tu ayuda durante un corto período de tiempo. Por ejemplo, una reunión pública o un evento social. Ofrece ayuda, no lo hagas tú, acuérdate de trabajar *con*, no *para*.

Planificación a largo plazo: llegará el momento en que el grupo querrá diversificarse en otras áreas y necesite tu ayuda de manera continua. Puede que quieran empezar a producir un boletín de noticias, por ejemplo. Mientras que muchos grupos pueden producir un boletín bastante fácilmente, puede que no hayan pensado bien las implicaciones como proyecto a largo plazo. O puede que quieran diversificarse en formación y esto necesita ser planificado a largo plazo.

Todavía puedes ayudar con:

financiación * boletines de noticias * publicaciones * ofertas de formación * preparación de reuniones * congresos * locales

COMENZAR

LA PLANIFICACIÓN

La creación de un grupo de escucha de voces puede traer una dimensión nueva a la vida, pero significa demandas adicionales en la vida de un individuo. Tenéis que estar preparados para emplear tiempo y energía llevando un grupo. Os veréis inmersos en los problemas de otras personas; también en los vuestros. Esto puede ser un reto emocional y es una buena idea que consigáis apoyo para vosotros mismos regularmente. Intentad encontrar colegas o amigos que deseen escucharos hablar de cómo llevar un grupo y de las dificultades que podéis encontrar.

Puede que os impacientéis por crear el grupo cuanto antes, pero el tiempo que paséis planificando ahorrará a largo plazo mucho tiempo. Lo que nos interesa ahora es precisamente cómo lograr planificarse. Si todo el mundo tiene claro lo que están haciendo y por qué lo están haciendo, se obtendrán mejores resultados.

La planificación en sí misma es un reto, tendréis que pensar sobre los diferentes aspectos y factores que pueden afectar al grupo. Por ejemplo: ¿Cuáles son las necesidades de los miembros del grupo, los facilitadores y otras personas interesadas?

QUÉ IMPLICA LA PLANIFICACIÓN

La planificación es un proceso de identificación de los objetivos a conseguir. Implica crear y llevar tu grupo de modo que pueda alcanzar esos objetivos. No es siempre un proceso a corto plazo y puede que, de vez en cuando, se necesite recurrir a evaluaciones sobre el estado del grupo. La planificación puede tener muchos beneficios y conducir al grupo a ser plenamente inclusivo.

Los beneficios incluyen:

- **Satisfacer las necesidades del grupo de manera significativa.**
- **Mejor uso de los recursos disponibles (incluyendo a las personas).**
- **Mejor uso del tiempo de las personas.**
- **Metas y objetivos más claros para el grupo.**
- **Mejor uso de las oportunidades de obtener los recursos que necesitas para crear un grupo.**
- **Aumentar la confianza de los financiadores produciendo un objetivo y propósito claro para el grupo.**
- **Un mejor grupo para sus miembros.**

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Una parte importante de la planificación pasa por considerar la igualdad de oportunidades. E incluirla en la etapa de planificación significa convertir esa igualdad en parte esencial del grupo y no en algo se

añade posteriormente. Discutir lo que la igualdad significa realmente en esta etapa significa crear conciencia de lo que se puede necesitar para no caer en la discriminación. Es especialmente difícil para un pequeño grupo cumplir todas las demandas que la igualdad verdadera requiere y es poco probable que podáis ofrecer completa igualdad a los potenciales miembros. Sigue siendo útil plantear esta cuestión y tratar hacerlo lo mejor posible con los recursos que haya a disposición.

Declaración de intenciones

Elaborar una declaración de intenciones puede ser una muy buena oportunidad para que afloren todos aquellos factores que conforman la idea de igualdad. Algunas sugerencias para crear un manifiesto:

- **Intentar que la igualdad de oportunidades no se quede en el manifiesto, sino que se pueda ejercer.**
- **Crear un ambiente en el que los miembros puedan sentirse seguros, con confianza y que están siendo tratados con respeto.**
- **Animar a usar los talentos del grupo independientemente del sexo, etnia, origen o discapacidad.**

La igualdad de oportunidades significa trabajar hacia unos principios que no discriminen o excluyan a nadie de una organización. Aquí repasaremos algunos asuntos sobre la igualdad y cómo funciona la discriminación.

Discriminación directa

Discriminación directa es excluir directamente a ciertas personas del grupo. Por su propia naturaleza, los grupos de escucha de voces excluyen a cierta gente, por ejemplo, en el caso en que se decida que solo se acepta como miembro a la gente que escucha voces, se excluye automáticamente a todos aquellos que no escuchan voces. Esta es una decisión que cada grupo ha de tomar.

Sin embargo, el objetivo de la HVN es que todos los grupos incluyan a todo tipo de escuchadores de voces, asimismo afirmamos claramente que aceptamos todo tipo de escucha de voces. Y es que, si por ejemplo, un grupo decide firmemente que se basará en la escucha de voces de índole espiritual, esa decisión puede discriminar a otro tipo de escucha de voces.

Discriminación indirecta

Discriminación indirecta es excluir a algunas personas por, por ejemplo, no tener acceso en el local para silla de ruedas o no tener dispositivos visuales para gente con problemas de audición o material visual agrandado para personas con problemas visuales. Ocultar la existencia del grupo o no difundirla en espacios donde otros grupos de personas puedan verlo es también discriminación indirecta. También se puede discriminar por tener la política de no fumar en el espacio del mismo modo que se discrimina por tener una política de poder hacerlo.

La IGUALDAD REAL es compleja, y por tanto es necesario dedicar un buen rato a discutirla. En el momento de la planificación vale la pena hacerse estas preguntas:

- ¿A qué grupo específico queremos dirigirnos y cuánta relevancia puede tener el grupo para esta gente?
- ¿Cómo daremos cuenta a la gente de la existencia del grupo?

Normas básicas

Una manera de fomentar la igualdad en el grupo es hacer partícipe a todo el mundo de la creación de normas básicas para el funcionamiento del mismo. Las normas básicas deben reflejar los aspectos

tratados más arriba bajo el epígrafe «Derechos de los miembros, expectativas y responsabilidades». Deben especificarse en el primer encuentro grupal y deben reflejar cómo el grupo quiere comportarse en cada reunión. Estas normas deben ser planteadas, discutidas y consensuadas por todos los miembros. Es aconsejable que cada vez que se una alguien nuevo se expliquen otra vez; además suponen una salvaguarda a la que acudir en caso de que surja algún conflicto.

PENSAD POR QUÉ QUERÉIS CREAR UN GRUPO

Hay que tener muy claro qué tipo de grupo estáis creando. Durante la planificación y el proceso de fundación puede que varias personas os hagan preguntas. Para poder responder fácilmente, es necesario juntarse con otras personas que puedan ayudar y aportaros durante la planificación. Algunas preguntas que hay que hacerse son:

- ¿Cuáles son los objetivos del grupo?
- ¿Qué tipo de grupo será?
- ¿Qué funciones tendrá?

Para responder a estas cuestiones tienes que preguntarte para quién es ese grupo y qué hará ese grupo. O hacerte estas preguntas de otra manera, como a quién se dirige el grupo o a quién invitarías a unirse.

¿Para quién es el grupo?

- **¿Qué creéis que sacará de positivo la gente que acuda al grupo?**
- **¿Qué queréis que el grupo haga?**
- **¿Cómo se puede conseguir aquello que os habéis planteado hacer?**

Cuando tengáis una idea clara de para qué sirve el grupo, los objetivos grupales y cómo funcionará, hay que empezar a pensar en cuestiones prácticas. Se puede juntar a un grupo de personas que tengan interés en unirse al grupo, o que quieran apoyar o ayudar. Para ello puede ser útil escribir un pequeño artículo sobre las razones del grupo.

PUBLICIDAD

Un artículo corto puede ser útil para diferentes propósitos. Si escucháis voces y estáis intentando obtener algo de apoyo económico, este puede ser el primer paso para pedir ayuda. Puedes enseñar el pequeño artículo a algún trabajador de la salud o a algún trabajador de desarrollo comunitario y pedirles información o consejo sobre cómo puedes empezar. Pueden conocer a gente interesada en unirse al grupo o prestarte directamente algún tipo de ayuda³.

³ NdT: En este caso, como en tantos otros, los autores del texto hacen referencia a la realidad inglesa, que con todas sus

Estos trabajadores pueden usar el artículo para defender la causa ante sus responsables y jefes y pedir recursos para conseguirlo. El artículo también se puede enviar a periódicos locales o pequeñas publicaciones que permiten informar de tus planes a la comunidad.

La publicidad es una vía de acceso: no se es accesible si nadie sabe de uno. La información y la llamada de atención sobre ciertos temas ayudan a despertar el interés por el grupo y reducir el estigma. Para que la publicidad sea efectiva ha de ajustarse a la imagen de los objetivos del grupo. Si queréis que la gente hable abiertamente de las voces o «normalice» su escucha haced que la publicidad lo refleje.

¿Para qué? ¿Para quién? ¿Cuándo son las reuniones? ¿A qué hora? ¿Dónde?

DISEÑAR UN PÓSTER O PANFLETO

Preparad un póster o un panfleto para colocarlo en sitios en los que la gente que escucha voces lo pueda ver. Centros de día, centros comunitarios, bibliotecas, hospitales y salas de espera. Haced una lista de estos sitios y calculad cuántos tendréis que fotocopiar o imprimir. Recordad que a la hora de elaborarlos y pensar donde ponerlos es importante tener en cuenta la igualdad de oportunidades.

A tener en cuenta a la hora de elaborarlos:

- **¿Cómo se puede poner la gente en contacto contigo?**
- **¿Podrás asumir llamadas telefónicas a tu móvil o a tu casa?**
- **¿Cuánta gente podrá llamarte? ¿Pocos? ¿Si son 20 o 30 podrás manejarlo?**
- **Cuidado a la hora de poner la dirección personal.**
- **Intentar poner un sitio de referencia que no esté relacionado con tu vida personal, por ejemplo, si sueles acudir a un centro de día, preguntarles si les importa usar su dirección.**

PLANEAR EL PRIMER ENCUENTRO

Teniendo en mente la igualdad de oportunidades, pensad en la gente que puede venir a la primera reunión y en la gente que puede que termine uniéndose. Intentar reunirse informalmente con aquellos que quieran apoyar al grupo puede fomentar el apoyo mutuo desde el principio.

ELEGIR EL LUGAR PARA REUNIRSE

Puede que se tenga claro desde el principio o puede que haya que probar distintos espacios hasta dar con el adecuado. Recuerda comprobar si está disponible el espacio antes de hacer la convocatoria.

Intentad que el encuentro sea cómodo y agradable, que haya algunos aperitivos y bebidas. No presionéis demasiado al resto de grupo para que se apresuren a sacar conclusiones. Hay que asegurarse de que todas las contribuciones sean valoradas.

A tener en cuenta:

- **Si hay que pagar por usar el espacio**
- **Cuánta gente vendrá**
- **Si se puede usar el espacio regularmente**
- **Si se puede llegar por medio de transporte público**
- **Si hay espacio para aparcar cerca**
- **Si se necesita acceso para sillas de ruedas**
- **Cuántos escalones tiene, accesos**
- **Posibilidad de preparar café o alguna infusión**
- **Si se necesita guardería**
- **Si los baños son accesibles**
- **El tamaño del espacio**
- **Si dispone de sillas o hay que llevarlas**
- **Si se puede o no fumar en el espacio**

EL PRIMER ENCUENTRO

Contactar con la HVN.

La HVN tiene una base de datos de los grupos existentes en el Reino Unido. También ofrece ayuda y apoyo para crear grupos. Puede:

- **Dar información de grupos que ya existan en tu zona**
- **Ayudar a dar a conocer la existencia de vuestro grupo en su revista trimestral**
- **Daros información general acerca de la escucha de voces, panfletos, carteles, material publicitario...**
- **Ayudaros a montar un encuentro público para el grupo**

Pueden incluso ponerlos en contacto con otro facilitador que pueda explicaros cómo montar un grupo. Hay una oficina en Manchester a la que os podéis acercar y hablar de vuestros planes, o bien visitar el grupo más cercano que ya esté funcionando.

El primer encuentro tiene que versar sobre los objetivos y propósitos del grupo, puede que sea la primera vez que gente interesada en el tema se reúna. Se necesita tiempo para conocerse los unos a los

otros y decidir si se puede o no trabajar juntos. Aunque se necesiten cubrir muchas necesidades y tomar notas, hay que intentar crear un ambiente relajado y agradable. Alguien debería moderar la reunión para asegurarnos de que vaya bien. Esta persona debería ser quien convoque, pero el algo que también se puede decidir en la misma reunión. En cualquier caso, el moderador deberá ser quien remarque el propósito de la reunión y pida a todo el mundo que se presente. Es útil que se tomen actas, así luego se podrá resumir lo que se ha hablado.

Al debatir sobre los objetivos del grupo, la gente compartirá lo que piensa que debería ser el grupo. Es de vital importancia asegurarse de que el grupo empiece desde objetivos compartidos por todos. Se puede pedir a la gente que vaya escribiendo ideas sobre los objetivos antes de venir a la reunión y con esta lista empezar a debatir.

Otra manera de hacer que la gente aporte ideas es llevar a cabo una lluvia de ideas en la sesión en la que se lance lo que a cada uno se le pase por la cabeza. Se apuntará todo en un papel y al terminar de lanzarlas se pasará a considerar cada una de ellas detenidamente y decidir si se aceptan o se rechazan con motivos bien argumentados.

El moderador debe intentar que todo el mundo tenga la oportunidad de lanzar ideas y hacer que haya cierto equilibrio en la reunión para que la gente hable libremente y al mismo tiempo tocar todos los puntos de la lista. Algunos consejos para el moderador son:

- No dominar la reunión.
- No dejar que ningún individuo domine la reunión.
- Animar a la gente a que hable, pero no por demasiado tiempo.
- Recordar a la gente que hay que tocar todos los puntos.

Al final de la reunión se tiene que haber decidido algún plan de acción para poder continuar en siguientes encuentros.

ASUNTOS DE GRUPOS

Hay que pensar en cómo se van a tomar decisiones sobre los asuntos del grupo. Tras el primer encuentro te harás una idea sobre el tamaño del grupo. Quizás quieres un grupo más informal hasta que esté más establecido. Si estás pensando en cómo financiar gastos del grupo, este puede ser un buen momento para formar un grupo de trabajo que se encargue de ello, así como hablar de los objetivos y trazar un plan para la acción.

¿Sobre qué hablar?

- **¿Qué tipo de grupo será? Un grupo de apoyo, un grupo de cuidado mutuo, un grupo de propaganda**
- **¿Para quién es el grupo?**
- **¿Solo gente que escucha voces o también familiares, cuidadores y amigos?**
- **Los escuchadores de voces se suelen sentir mejor hablando entre ellos, pero también puede ser necesario sesiones conjuntas para que los no escuchadores puedan entender el problema**
- **Ideas y objetivos que se han pensado previamente**
- **¿Qué piensa la gente sobre estas ideas?**
- **¿Más ideas que añadir?**

- **Hacer que la gente participe de la toma de decisiones**
- **Número de personas en el grupo**

Hay tres funciones principales que han de repartirse:

- *Moderador*: modera las sesiones, lidera las reuniones para que cumplan objetivos.
- *Tesorero*: se ocupa de los aspectos financieros.
- *Secretario*: se ocupa de las agendas, toma actas, reserva el espacio y ayuda al moderador.

MANTENER EL GRUPO

Una vez el grupo está establecido y sus miembros se apoyan entre sí sin reticencias en reuniones regulares, se puede pensar en ampliar y desarrollar otras ideas:

CONSTITUCIÓN DEL GRUPO

Si se quiere abrir una cuenta bancaria o pedir una subvención hay que tener bien claros los objetivos del grupo. Se tiene que hacer una constitución del grupo, que incluya:

- - El nombre del grupo.
- - El área geográfica donde se desarrolla la actividad.
- - Los objetivos del grupo.
- Información del grupo, dónde se reúne, cuándo o si se puede unir más gente.
- Los medios que va a poner en práctica para cumplir con sus objetivos. Por ejemplo, se puede barajar la necesidad de abrir una cuenta bancaria, establecer cuotas de suscripción, publicitarse, recabar fondos y donaciones...

¿QUÉ RECURSOS SE NECESITARÁN?

Al principio parece que el dinero no es necesario, pero las necesidades del grupo pueden cambiar. Sea como sea se suele necesitar dinero para:

- Alquiler del espacio.
- Refrigerios.
- Fotocopias.
- Publicidad.
- Materiales.
- Sobres.

- Sellos.
- Libros, suscripciones a revistas especializadas.
- Estancias en congresos sobre la escucha de voces.

DESARROLLAR ACTIVIDADES

- Invitar a gente que dé charlas al grupo.
- Crear un archivo o pequeña biblioteca con material relacionado.
- Actividades para sacar dinero.
- Programar actividades extras, relacionadas con el arte, teatro, excursiones, sesiones de relajación.
- Línea de teléfono para quienes no puedan acudir al grupo.
- Acudir a sesiones de formación fuera del propio grupo.
- Formar a más personas.

REVALUAR AL GRUPO

- De vez en cuando preguntar a los miembros qué están obteniendo del grupo.
- Si se están satisfaciendo sus necesidades.
- Qué hace que funcione bien y por qué.
- Qué es lo que no le gusta a la gente.
- Ser honesto y abierto para poder hacer los cambios que se necesiten.

HACER CAMPAÑA

- A quién se dirige la campaña.
- Ser claros sobre el qué y el por qué se está haciendo esto.
- Relacionarse con otros grupos que puedan ayudar a generar alianzas y apoyarse entre sí.
- Evitar la agresividad, pero ser asertivos al dar su opinión.
- Evitar conflictos innecesarios.
- Ser firmes en los objetivos así como resolutivos.

INVENTARIO PARA LOS ENCUENTROS

Accesibilidad

- Para gente que usa silla de ruedas.

- Que tiene dificultades subiendo escaleras.
- Dificultades visuales, transportes públicos, lugar aislado.

Temporización

- ¿Dura el tiempo adecuado?
- Momento del día.
- Pensar en la gente que trabaja.
- Progenitores con hijos pequeños.

Igualdad

- Cómo atraer a diferentes grupos de personas.
- Minorías étnicas y sociales.
- Personas que viven solas.
- ¿Está la publicidad en varios lenguajes?
- Elecciones alimenticias.
- Conocimiento de diferentes culturas.

Duración del encuentro

- Demasiado largo.
- Demasiado corto.
- Abierto.
- Cerrado.
- Limitación temporal.
- Ininterrumpido.

Habilidades facilitadoras

- Habilidades sociales.
- Tener a la gente calmada.
- Resolver conflictos.
- Habilidades organizacionales.
- Humor.

Investigación

- ¿Conocéis vuestro campo?
- ¿De dónde vienen los miembros?
- Otras organizaciones, centros de día, centros de especialidades.
- Ayuda de otros grupos cuyas prácticas podrían funcionar en vuestro grupo.

Objetivos del grupo

- Definir la finalidad y los objetivos del grupo es tiempo bien empleado.
- Los miembros pueden estar de acuerdo con los objetivos del grupo y, sin embargo, proponer otros.
- ¿Qué se necesita para alcanzar los fines a corto plazo?, ¿y a largo plazo? Los grupos son fluidos

y cambiantes, los fines tienen que cambiar del mismo modo.

Medios para alcanzar los fines

- Discutir los objetivos desde la primera reunión.
- Asegurarse de que los objetivos son compartidos.

Tormenta de ideas

- Razones por las que la gente se implica.
- Esperanzas y sueños de los miembros.
- Motivaciones.
- Objetivos a corto y largo plazo.

**¿Es parte de vuestras finalidades se encuentra reducir el estigma que sufre la escucha de voces?
¿Cómo lo pensáis hacer?**

ALGUNAS EXPERIENCIAS GRUPALES⁴

4 Esperamos que esta lectura os dé una idea de la diferencia entre un grupo de escucha de voces y otros acercamientos más tradicionales.

PRIMERA CARTA DEL GRUPO DE ESCUCHA DE VOCES DE LEICESTER

(publicada en la edición de *Echoes* del verano del 2000)

El grupo de escucha de voces de Leicester es un grupo de apoyo que se reúne semanalmente para compartir los picos de euforia y abatimiento que provocan la escucha de voces. Casi todas las semanas nos reunimos entre 4 y 6 personas. Si quieres saber más sobre el grupo, por favor, contacta con Chris Stowers (teléfono 0016 2256845).

EL DESARROLLO DEL GRUPO DE VOCES DE LEICESTER. UN VIAJE PERSONAL Y PROFESIONAL

Chris Stowers (miembro del grupo de escucha de Leicester y facilitador)

El grupo se creó en 1998. No fue solamente idea mía, pero yo ya había acudido a un congreso sobre la escucha de voces, y desde que me empezó a atraer lo que oía de otros grupos en el país, pensé que debíamos crear algo similar para nosotros en Leicester.

Antes de que el grupo se creara en mayo, ya existía otro grupo más pequeño que se llevaba reuniendo seis meses. Yo recibía apoyo de un usuario del servicio, un becario de psicología clínica y una enfermera psiquiátrica, con quien compartía las labores de facilitación grupal al principio. Seis meses parecen demasiado, pero había muchas cosas que discutir: dónde nos íbamos a reunir, cómo íbamos a darnos a conocer, qué información escrita íbamos a repartir, cómo evaluaríamos la utilidad del grupo, cómo saber qué sujetos son adecuados para formar grupo, dónde encontrar dinero para los gastos...

Pasamos muchísimo tiempo intentando encontrar un sitio adecuado para reunirnos, tanto que llegó a ser una fuente de frustración. Sin embargo ahora, en retrospectiva, pensamos que valió la pena el tiempo, porque el sitio actual (un centro de educación de adultos) no pertenece a ningún ámbito del sistema de salud mental y transmite un cierto mensaje de crecimiento humano, aprendizaje y reflexión.

Desde que se creó el grupo hemos tenido muchos usuarios del servicio que vienen y van por distintos motivos, también hemos tenido cambios en los facilitadores. Algunas veces hemos contado con psicólogos, terapeutas ocupacionales y enfermeros, pero, de un tiempo a esta parte, todos los facilitadores han sido psicólogos.

Pensé ya desde antes de comenzar que iba a aprender muchísimo del grupo, y así ha sido. En algunos momentos era bastante excitante en otros descorazonador, y he tenido que evolucionar y reflexionar

mucho sobre mi papel. Dada la filosofía del grupo, no creo que hubiese sido positivo mantenernos alejados del sector profesional. El grupo me ha retado a mostrarme a mí mismo y tener una relación más igualitaria y recíproca con los otros miembros del grupo. He necesitado ser espontáneo y también considerado. He querido dar lo que he podido de mí mismo sin agobiar a otros miembros. Para bien o para mal, soy consciente siempre de que estoy ahí no tanto para satisfacer mis necesidades como para ayudar a las necesidades de cambio del grupo. Soy miembro del grupo, pero no soy un escuchador de voces. Estoy ahí en tanto trabajador del sistema de salud nacional interesado tanto en la filosofía de la HVN como en apoyarla y difundirla.

El asunto de la responsabilidad es complicado. Si al grupo se le da la oportunidad de dejar atrás las necesidades de los facilitadores es importante que los miembros del equipo no dirijan las cosas dentro del grupo. Como trabajadores del sistema de salud estamos preparados para asumir, hasta cierto punto, responsabilidad para con la gente en momentos de necesidad.

Hemos llegado a un punto en el que hemos tenido que retroceder y buscar otro modo de apoyar a la gente. Hemos tenido que encontrar un punto entre proveer una estructura adecuada de ayuda y permitir que los miembros del grupo tomen responsabilidad por sí mismos del trabajo que necesitan hacer. Inevitablemente, el tono del grupo cambia cada semana, algunas veces el grupo necesita reflejarse en un tono de angustia, otras veces este es más social... Por supuesto, no es raro que las necesidades del grupo varíen: puede que algunos quieran compartir buenas experiencias mientras que otros quieren que sepamos de sus momentos más angustiosos. Esto siempre es un reto para el grupo entero.

No ha sido fácil y estoy seguro de que no lo hemos hecho del todo bien, pero creo que la mayor parte del tiempo la gente se ha sentido escuchada. El alto grado de confianza y de responsabilidad personal que se ha desarrollado en el grupo ha sido decisivo. Mi esperanza, ahora, es que el grupo llegue a un punto en el que no necesite facilitadores.

Anima mucho reconocer el grado de amistad y contacto espontáneo que ha tenido lugar entre los miembros del grupo fuera de las sesiones. Algunos miembros han sentido la necesidad de reunirse sin facilitadores por medio.

Para mí el viaje no ha terminado aún. Ha sido fascinante y he disfrutado muchísimo. Anhele cada sesión grupal. Son sesiones liberadoras, y las relaciones que se han construido con los miembros del grupo son mucho menos constreñidas que en otros entornos más convencionales de mi trabajo.

DIVINA O DEMENTE

Linda Hart

Los griegos como Plutarco o Platón creían que las voces que Sócrates oía eran de origen divino. Mucho más tarde, psiquiatras franceses determinaron y etiquetaron a Sócrates como loco.

A día de hoy, muchos psiquiatras patologizan toda clase de escucha de voces y tratan de eliminarlas con pastillas. Muchas de estas medicinas tienen efectos secundarios que provocan la misma angustia que causan las voces, y en muchos casos no funcionan.

La escucha de voces es mucho más común de lo que se cree. Mucha gente que escucha voces no acude a servicios de salud mental y llevan vidas normales y productivas. Debido al tabú, la escucha se mantiene en secreto o se cree que no va a ser una experiencia que justifique la atención de servicios médicos. Pero hay otra gente, como fue el caso de Sócrates, que escucha voces tranquilizadoras,

reconfortantes y que les hace sentir especiales.

La voz que yo escucho es lo suficientemente destructiva como para que me haga pedir ayuda. Es imponente y despectiva, y en algunos casos ha llegado a poner mi vida en peligro. Necesito ayuda, sin embargo, recientemente he llegado a darme cuenta de qué tipo de ayuda quiero y necesito. Estoy harta de que me digan que no la escuche. Esto es como decirle a una persona que no deje que le crezca el pelo. No tengo control sobre su existencia, pero igual podría ganar un poco de control sobre el efecto negativo que causa en mí.

Cuando me uní al grupo de Leicester tenía dos razones para hacerlo. Una es que, como vivo en una pequeña zona rural donde no conozco a ningún escuchador de voces, quería reducir el aislamiento que siento y conocer a otras personas que compartieran la misma experiencia. La segunda razón era ganar control sobre ella. Esto es más difícil, pero al menos, por ahora, estoy empezando a entender mi experiencia de escucha de voces, y eso me hace sentir menos víctima. Aunque me sienta con suerte de tener un buen apoyo de profesionales de salud mental, el grupo supone un oasis en mi vida. Un par de horas a la semana soy libre de ser quien soy, y tengo la oportunidad de aprender distintas maneras de lidiar y arreglármelas en mi vida. Además, he conocido a gente estupenda.

A lo mejor un día no tendré que conducir hasta Leicester para poder hablar francamente sobre las voces y ser aceptada. Puede que algún día hable con el lechero, la carterera, mis vecinos...

TODO EL PODER PARA NUESTROS VIAJES

La voz del usuario

Power to Our Journeys [Todo el poder para nuestros viajes] es un grupo australiano de Adelaide. Brigitte, Sue, Meiti y Veronika comparten como es para ellas pertenecer al grupo.

¿Cómo llegamos a juntarnos? Fue nuestra experiencia en terapia narrativa la que nos proporcionó las bases para establecer conexiones entre nosotras. A través de esta terapia hemos tenido la oportunidad de cambiar nuestra relación con las voces y visiones que nos traumatizaban y causaban problemas. Esto abrió espacios para salir de nuestra prisión de aislamiento y unirnos con otras personas que también están luchando para cambiar sus vidas con proyectos similares.

Nos reunimos una vez al mes. Invitamos a Michale White a asistir para que tomase notas, registrase nuestras conversaciones y nos hiciera preguntas que nos ayudaran a expresar nuestros pensamientos sobre distintos temas. Después de cada reunión, Michael recopila todos los documentos que nos ayudan a tener registro de nuestra evolución y del desarrollo de nuestras habilidades vitales. Estos documentos son un recurso poderoso en el trabajo de recobrar nuestras vidas y para ayudarnos en momentos de crisis.

El obstáculo del silencio

La razón por la que nos juntamos para escribir este documento es para compartir hasta qué punto nuestras vidas han cambiado gracias a pasar a formar parte del grupo. El grupo ha cumplido una función muy importante a la hora de recuperar nuestro amor a la vida y nos ha ayudado a alcanzar una calidad de vida que nunca hubiésemos imaginado. Nuestra esperanza es que otros que luchan con sus voces o

visiones problemáticas encuentren un hilo de esperanza en lo que tenemos que decir aquí y se unan a nosotras en espíritu para poder encontrar más gente con la que conectar de manera similar.

Aceptar nuestras experiencias

Las reuniones de nuestro grupo nos proporcionan un foro para poder hablar de numerosas experiencias de nuestra vida. Esto incluye lo que otras personas llaman experiencias alucinatorias auditivas o visuales, también, en ocasiones, psicosis. Nosotras preferimos referirnos a ellas como voces y visiones.

Tras muchos años de distintos contactos con los servicios psiquiátricos apenas hemos encontrado oportunidad de hablar abiertamente de nuestras experiencias diarias con las voces que nos resultan problemáticas, tampoco sobre las estrategias a seguir cuando estas voces aparecen. Esta es la razón por la que nos preparamos para dar un nuevo paso en nuestras vidas, para aventurarnos a un nuevo territorio: del conocimiento que hemos ido adquiriendo desde entonces es del que podemos hablar. Este nos proporciona la oportunidad de poner las cosas en su sitio y nos ofrece apoyo para encarar los cambios por venir, también nos ayuda a preparar estrategias por si las voces o visiones quisieran hacernos daño. Nos permite estar más preparadas para los momentos en que tales experiencias lleguen: reconocerlos, poder parar y decir «¡Así que esto es lo que vas hacer...!», reaccionando de modo que se acallen justo cuando se hacen más fuertes y nos influyen más.

Saber que tenemos opciones en esos momentos hace que tengamos un antídoto contra la inseguridad que nos provocan esas visiones y voces conflictivas. El sistema psiquiátrico nos ha silenciado una y otra vez negándose a reconocer la existencia de nuestras voces y visiones. Muchas veces nos hemos enfadado y muchas no lo hemos entendido. Otras veces hemos asociado este silencio al miedo que veíamos en los ojos de otras personas. Quizás tienen miedo porque les ponemos en contacto con lo vulnerable que pueden ser en sus propias luchas vitales y les hacemos ver lo delgada que es la línea entre donde están ellos y donde estamos nosotros. En otros momentos podemos entender que algunos piensen que darnos espacio para hablar sobre nuestras voces y visiones puede ser contraproducente. Sabemos también que existe gente atrapada en extrañas teorías sobre nuestras experiencias y hablan de nuestras vidas substrayendo nuestra dignidad y haciendo imposible que escuchen lo que tenemos que decir. También conocemos a otros que están tan metidos en sus carreras profesionales y sus consideraciones institucionales jerárquicas, que es imposible que estén con nosotros de una manera curativa real. No hace falta decir que el silencio ha tenido profundas consecuencias muy negativas en nuestras vidas. Todos nos sentimos abandonados precisamente por esto. No nos hemos sentido unidos a otros en los momentos en los que más lo hemos necesitado. A veces este silenciamiento ha contribuido a que sintamos que nos estamos volviendo locos y ha hecho imposible que cambiemos nuestras relaciones con las voces y visiones conflictivas que han dominado nuestras vidas, así como con aquellas voces y visiones que nos ha ayudado y apoyado.

Cambiar nuestra relación con las voces

No podemos enfatizar suficientemente lo importante que es tener la oportunidad de hablar de las voces y visiones en un foro que contribuya a una explicación convincente de sus propósitos y sus maneras de operar. Las voces y visiones conflictivas pueden ser muy maliciosas y salvajes; de vez en cuando nos lo hacen pasar increíblemente mal. Disponen de tácticas bien establecidas para tiranizar nuestras vidas, para asustarnos, para llevarnos al pánico y a la desesperación. Explicando sus propósitos y sus maneras de operar hemos podido entender que no tenemos interés en llegar al lugar al que ellas nos quieren llevar, de este modo nos hemos dado cuenta de cuáles son las estrategias que utilizan para conseguir sus propósitos. Esta explicación las deja sin poder y nos abre la posibilidad de ser conscientes y desarrollar habilidades que poner en práctica para frustrar los intentos de las voces y visiones de apropiarse de nuestras vidas. Al encontrarnos en grupo para poder compartir nuestras ideas y habilidades hemos

conseguido cambiar la relación con las voces y visiones para que no dominen tanto nuestras vidas.

Esto no se consigue sin trabajar duramente, cuanto más desarrollamos la explicación con más cuidado hay que monitorizar nuestro sentido general de bienestar. Hacer esto requiere un compromiso con nosotras mismas y con las demás. Se han abierto nuevas posibilidades en nuestra vida. Por ejemplo, ahora sabemos que somos más vulnerables a las voces y visiones cuando tenemos más estrés, de ese modo podemos predecir estas ocasiones y condiciones con antelación.

Las voces y visiones negativas son destructoras

Ahora que entendéis mejor cuán importante ha sido para nosotras encontrar un espacio en donde hablar de nuestras experiencias y hacer exposiciones de nuestras voces y visiones, debemos explicar cuán destructoras pueden ser en nuestras vidas. Trabajos, amigos, esperanzas, intereses, condiciones de vida... estas voces se han llevado mucho, y han intentado arruinar lo que no se podían llevar. Hemos sufrido mucho por estas pérdidas. Nuestras familias han sufrido por ellas mismas y por nosotras debido al irreparable potencial que ven que hemos perdido. No es que otros no nos hayan apoyado, lo intentaron, pero hasta un límite. Muchos de nuestros familiares se han asustado y desesperado, hemos perdido amigos por agotamiento y terror. Algunos de nosotros hemos perdido nuestros hogares y hemos ido dando tumbos durante años.

Hubo amigos y familiares que lo intentaron como pudieron, pero no supimos cómo ayudarles a entender lo que nos pasaba, siquiera nosotras mismas lo sabíamos, y, de haberlo sabido, no hubiésemos sabido reaccionar, todos nuestros esfuerzos iban dirigidos a poder seguir viviendo. Cuando empezamos a darnos cuenta de la carga que suponíamos nos fuimos retiramos. Nos fuimos, nos aislamos más. Incluso estando en compañía buscábamos más aislamiento. Era lo único que podíamos hacer para proteger a nuestros amigos y familiares del trauma. Al final, el aislamiento no nos servía a nosotros, sino a las voces y a las visiones para campar a sus anchas.

La levedad del ser

Ya no sufrimos. Hemos sabido que mucho del sufrimiento que teníamos estaba relacionado la pérdida de unas condiciones de vida que ya no deseábamos. En realidad nos enorgullece habernos librado de ellas. Ahora estamos encontrando la oportunidad de hablar abiertamente con amigos y familiares sobre el dolor que experimentaron durante la época más difícil. Si bien es cierto que perdimos muchas amistades, también lo es que aquellas que no perdimos se han renovado y enriquecido con esas conversaciones. Nuestras propias experiencias han cambiado significativamente, ha vuelto ese tipo de felicidad que tiene que ver con el disfrute de las pequeñas cosas de la vida. Ahora somos capaces de apreciar mejor nuestros propios pensamientos y darnos cuenta de que, para nosotras, vivir bien significa levantarnos por la mañana y tomar un autobús o un tranvía. Estamos experimentando qué significa no limitarse a ser arrastrado por la vida. Sabemos con mayor claridad por qué algunos lugares nos ayudan a cicatrizar. Nuestra pertenencia al grupo *Todo el Poder para Nuestros Viajes* ha contribuido enormemente a esta levedad del ser. Estamos solidariamente unidas. Nos sentimos seguras en compañía de los demás sabiendo que ahora conocemos mejor cómo lidiar las dificultades que hemos experimentado todo este tiempo.

EL TALKING IT THROUGH GROUP

Rachel Adams y Kate Halliday (noviembre del 2000)

La medicación psicotrópica ha sido el tratamiento dominante contra los síntomas psicóticos en las últimas décadas. Esto ha significado con demasiada frecuencia que los tratamientos destinados a la gente que oye voces hayan sido planteados de manera negligente o superficial, sin mayores indagaciones. Este artículo describe un proyecto innovador que abrirá puertas.

INTRODUCCIÓN

El grupo de apoyo es un recurso terapéutico que está dirigido a proporcionar un entorno seguro para pacientes adultos con enfermedades psicóticas en el que debatir sus experiencias con el fin de desarrollar estrategias para controlar los síntomas, disminuir el sentimiento de aislamiento y angustia, así como mejorar la calidad de vida.

El plan y desarrollo del grupo ha sido influenciado por la filosofía de la *Hearing Voices Network* (ver Coleman y Smith, 1997), sin embargo ha evolucionado con las contribuciones de sus miembros. Nuestra experiencia como facilitadores ha sido que el grupo ha funcionado bien, y el *feedback* de los pacientes ha sido positivo. Los siguientes párrafos describen la vida del grupo, desde su creación hasta hoy.

¿POR QUÉ CREAR UN GRUPO?

La idea de formar un grupo surgió de la toma de conciencia de dos enfermeras psiquiátricas comunitarias que trabajaban en el área de Havant (Reino Unido), donde las opciones de tratamiento para los pacientes con enfermedad mental severa y de larga duración estaban muy limitadas. Esta gente recibió supervisión y apoyo básico, teniendo encuentros cortos con psiquiatras o enfermeras.

La comunidad de enfermeras psiquiátricas desarrolló sus ideas recogiendo diferentes aproximaciones alternativas, particularmente aquellas de la *Hearing Voices Network*, fundada por una persona que escuchaba voces y su enfermera. Esta organización trabaja con la psicosis y adopta una filosofía que defiende que las experiencias psicóticas están unidas a experiencias vitales, con lo que estas tienen que ser entendidas e interiorizadas más que suprimidas y temidas. Se consideraron diferentes formas de incorporar estas ideas para ayudar a un grupo de gente con experiencias psicóticas. Al principio parecía tener sentido incorporar en las sesiones un gran componente educativo, pero a través del proceso de supervisión se decidió prestar más atención a la seguridad del grupo. La prioridad no era el contenido de las sesiones, sino permitir a los miembros del grupo sentirse lo suficientemente seguros para soportar el ambiente grupal, hablar si lo querían, cuando quisieran y sobre lo que ellos quisieran.

Se consolidaron los contactos con la unidad de psicosis del hospital Royal Bethlem y con varios grupos de escucha de voces a lo largo del país.

En este punto, un miembro de la comunidad de enfermeras psiquiátricas se fue a trabajar a otro sitio y una terapeuta ocupacional entró en su lugar para seguir desarrollando ideas.

EL TRABAJO PRELIMINAR

Los objetivos del grupo fueron delimitados. Se les pidió a los facilitadores que entregaran sus

propuestas a los foros de los servicios clínicos (una reunión de enfermería y otros gerentes) para que hicieran una consideración razonada de los costes-beneficios. Preocupaba saber si había una justificación real para hacerlo teniendo en cuenta el tiempo que le tomaría al personal. También se les pidió a los facilitadores su opinión sobre cómo beneficiaría la experiencia tanto a los equipos de salud mental como a los pacientes. Se requirieron pequeños cambios en el protocolo del grupo, pero el proyecto fue aprobado en su totalidad. La supervisión de una enfermera especialista en psicoterapia fue importante desde las etapas de planificación, alentando a los facilitadores a resolver problemas sobre los aspectos más generales de la administración del grupo así como sobre las estrategias de intervención durante las sesiones del grupo.

Se compilaron varios textos, entre los que se incluían:

- 1) Una hoja de información acerca del grupo para sus potenciales interesados.
- 2) Una hoja de información para miembros de grupo.
- 3) Una hoja de formulario para los pacientes derivados.
- 4) Una hoja de evaluación.
- 5) Hojas de seguimiento de cada sesión

La etapa de planificación fue larga. Se diseñó el grupo para en principio funcionar durante 10 semanas. Reuniéndose una vez a la semana, miércoles a la mañana de 11:30 a 12:30 en el centro del Equipo de Salud Mental de la Comunidad (CMHT)

RECIBIR AL PACIENTE DERIVADO – LA MATERIALIZACIÓN

Invitamos a los pacientes a través de ciertos trabajadores de la salud mental de los cuatro centros de salud mental de la comunidad local. Tras una primera fase de publicitación del proyecto a los trabajadores de la salud mental no se logró derivar a muchos pacientes. En vista del enorme número de pacientes con cuadro psicótico que usaban nuestro servicio nos resultó sorprendente; no quedaba del todo clara la razón por la que estos trabajadores de la salud mental fueron tan reticentes. Puede que sintieran que no iban a poder dedicar el tiempo suficiente para planificar y preparar las sesiones, condición previa necesaria para que un paciente se una al grupo; acaso quizá les pareció que el grupo no iba a ser útil para los pacientes que en ese momento estaban tratando. El traslado de los pacientes de ida y vuelta al grupo sin duda interfirió de algún modo en la asistencia de los mismos.

Los dos primeros pacientes en unirse al grupo fueron derivados a uno de los grupos de los facilitadores. Cuando el grupo se encontró por primera vez hubo cierta confusión de papeles, pero esta se pudo tratar fácilmente en el debate que hubo inmediatamente después. Se tomó la decisión de no invitar a más pacientes provenientes de los procesos dirigidos por los facilitadores, sin embargo, la decisión cambió a medida que el grupo maduraba. Según el tiempo iba pasando y los facilitadores iban divulgando la existencia del grupo se consiguieron más pacientes derivados. Esto requirió una gran coordinación entre los trabajadores de la salud mental involucrados, pero funcionó muy bien con las sesiones de los grupos.

EL PROCESO

Hay que asegurar tanto como sea posible que el proceso de entrada sea tan suave y calmado; es muy importante. El proceso fue de la forma siguiente:

- 1) Se abrió un debate entre el paciente y los facilitadores del grupo, sobre la utilidad potencial que suponía el grupo para el paciente.
- 2) El trabajador de la salud mental daba información sobre el grupo al paciente, el cual decidía si

quería ser trasladado al grupo.

3) El paciente debatía con los facilitadores acerca de sus miedos, del grupo y de sus expectativas con respecto al mismo.

4) Al menos tuvo lugar una cita más entre el facilitador y el paciente para ver cómo andaba de motivación pasado cierto tiempo, empezando así una relación terapéutica con el paciente para reducir la ansiedad de pertenecer a un grupo.

5) El paciente asiste al grupo, y habla tanto como sea necesario para sentirse cómodo en el grupo.

6) El paciente debate con el trabajador social y con el grupo sobre si quiere seguir perteneciendo al grupo o abandonarlo.

LO QUE SE PLANEÓ Y LO QUE REALMENTE OCURRIÓ

El grupo se encontró por primera vez en Abril de 1999 y funcionó durante diez semanas consecutivas. Nuestro objetivo fue que, en lo posible, los pacientes sintieran en todo momento el control sobre el proceso de incorporación al grupo.

Proporcionamos toda la información relevante posible. Permitimos un amplio margen para hablar sobre los miedos y dudas provenientes de la incorporación al grupo y enfatizamos la idea de que era muy probable que cada miembro del mismo cambiara de estado de ánimo a lo largo de diferentes etapas. Mucha gente no se unió al grupo después de numerosas citas con los facilitadores. También aclaramos que no se esperaba que los nuevos miembros hablaran extensamente desde el principio, esperábamos que la gente fuera revelando más sobre sí misma a medida que hablara con el grupo y se sintiera más cómoda. Esperamos que la gente aguantase toda la hora, pero dejamos claro que el grupo no se rompería si alguien lo abandonaba. Alentamos a la gente a que dijese por adelantado si iba asistir a la sesión de grupo, esperando una asistencia regular. Los miembros del grupo aceptaron el reto que suponía esta flexibilidad de formar parte del grupo o no.

Nuestro diseño de intervención grupal fue pensado para ayudar a los que los miembros del grupo se sintiesen tan apoyados y seguros como fuera posible. Un capítulo del libro de Gwen Howe sobre trabajo grupal llamado *Esquizofrenia* (1995) nos ayudó a formular la forma de hacerlo en la práctica. Howe defendía trabajar el cara a cara entre miembros del grupo, reforzando el sentimiento de seguridad y conteniendo los sentimientos de ansiedad. Las sesiones comenzaban habitualmente informando sobre el grupo (con las disculpas por las faltas de asistencia, por ejemplo), a lo que después solía seguir una conversación sobre un tema ligero. También se pueden llegar a acuerdos sobre la intensidad de la luz y la temperatura. Otro modo muy útil de comenzar las sesiones es preguntarle a la gente qué tal la semana, lo que suele llevar a que la gente hable sobre cuestiones que les están afectando y angustiando, particularmente en sus ambientes íntimos. Los facilitadores no preguntaban a los pacientes directamente sobre sus psicosis salvo que alguien concreto sacara el tema. Nuestro objetivo era proporcionar un entorno seguro en donde desarrollar discusiones sobre las afecciones y las estrategias que se podían desarrollar para lidiar con ellas. La técnica funcionó bien y los miembros del grupo dijeron encontrar un gran descanso en el encuentro y las conversaciones con otra gente con sus mismas experiencias, como puede ser el caso de los «malos pensamientos».

Tratábamos de escuchar empáticamente, manteniendo el programa lo más abierto posible y animando a la gente a seguir hablando una vez se habían atrevido a comenzar. No se esperaba que la gente hablara si no quería o no se sentía capacitada. La gente, dependiendo de su estado de ánimo y niveles de afección o bienestar, contribuía en diversos grados. El grupo parecía funcionar mejor cuando la gente hablaba espontáneamente sobre los temas que tenían en común. Las afecciones, los tratamientos y cómo lidiar con las cuestiones familiares eran temas recurrentes.

Todas las semanas se hacía uso de aceites de aromaterapia para acondicionar la sala, animándose a los miembros a participar activamente en elegirlos. Se ponía a disposición de los miembros refrescos. Al final de la segunda de las diez sesiones, en otoño de 1999, la gente trajo aperitivos para compartir un

rato informal.

Se crearon lazos mutuos entre los facilitadores del grupo y los pacientes psiquiátricos. Los facilitadores escribían breves resúmenes de la implicación de cada uno de los pacientes en el grupo al final de cada serie. Los pacientes decidían quedarse o irse del grupo a través de discusiones con los trabajadores de la salud mental como parte del proceso del Care Programme Approach.

DESARROLLOS

Mediante un proceso de supervisión, y en constante discusión con los miembros del grupo, se decidió aumentar la duración de las reuniones. Se esperaba que incrementara la continuidad y la sensación de seguridad en la experiencia grupal. Así que, en el verano del 2.000, planificamos una serie de catorce encuentros de una hora durante catorce semanas consecutivas. Esto tuvo supuso cierta implicación para el grupo, ya que ninguno de los facilitadores fue capaz de asistir a las reuniones en toda ocasión: nos llevó a implicar a un tercer facilitador de apoyo para asegurar que siempre había dos miembros «en plantilla» para moderar el grupo.

Nuestra experiencia es que nuestro estilo de intervención en el grupo ha ido continuamente evolucionado a la vez que tratábamos de encontrar un equilibrio entre la pasividad de sus miembros cuando las cosas funcionan bien y el exceso de carga que supondría dejar que los miembros del grupo hagan el trabajo por sí mismos. Al tiempo que el grupo maduraba sus miembros comenzaban a asumir la función de tratar de fortalecer los lazos del grupo.

LAS OPINIONES DE LOS MIEMBROS

«Cuando comencé a asistir al grupo estaba muy nervioso, pero conforme pasó el tiempo y me acostumbré a la presencia de todo el mundo comencé a pensar en seguir viniendo. Es una buena manera de reducir la ansiedad y las preocupaciones que se crean a lo largo de la semana.»

«Creo que el grupo es bueno puesto que hace que no te sientas tan solo, te hace pensar en los problemas de otra gente, no solo en los tuyos. Conforme pasan las semanas y nos vamos conociendo se hace todo más fácil.»

EL FUTURO...

Creemos que el *Talking it Through Group* es un valioso tratamiento para pacientes con síntomas psicóticos en el área de Havant y Patersfield. El *feedback* que hemos recibido tanto de los pacientes como en respuesta al breve cuestionario que pedimos que rellenara cada grupo refuerza tal conclusión. Lo que parece mejor valorado no son los consejos y nuevas estrategias para abordar el problema, tampoco la información sobre medicación, efectos secundarios... sino la disposición del entorno para compartir experiencias personales.

El grupo lleva en este momento 18 meses funcionando, pero todavía tenemos todavía mucho que aprender sobre cómo usar el trabajo grupal en beneficio de los pacientes. El trabajo fuera del grupo, particularmente la continua presencia del grupo en los encuentros de la CHMT, será necesario para asegurar que los trabajadores de la salud mental se pongan al día de las opciones de tratamiento para sus pacientes.

CONSEJOS Y REGLAS SIMPLES

Mickey de Valda (facilitador de grupos de Manchester)

Facilito dos grupos aquí en Manchester. Hay algunos consejos y reglas simples a tener en cuenta a la hora de poner en marcha un grupo de cuidado mutuo. Por ejemplo, algo que con seguridad afectará al libre fluir de la conversación en un grupo es un descanso para fumar y refrigerarse. Mejor que tener una parada fijada en mitad de la sesión, resulta dejar que la gente se ausente silenciosamente las veces que haga falta. Un descanso fijo puede interrumpir un asunto importante, asunto que, frecuentemente, no se retoma después. También puede hacer que la gente comience a sentirse cansada. Por el contrario, sin un descanso fijado la conversación puede que se sobrepase de tiempo. Es una buena medida de la eficacia de un grupo.

Los nuevos miembros del grupo suelen querer hacer una relación de las razones que les han llevado al grupo. Esto ocurrirá tarde o temprano, mientras tanto, esos miembros muestran un perfil bajo. Cuando llega el momento adecuado se ha de dejar un espacio de tiempo, básicamente lo suficientemente prolongado como para que se sientan aliviados. Normalmente, un miembro del grupo intervendrá en cuanto perciba factores en común con otros miembros. Una intervención inoportuna, así como una adulación pueden significar que la persona no vuelva al grupo.

Es importante escuchar los que los miembros aportan al grupo y no interrumpirles con ideas, pese a que el facilitador sienta que esas ideas resultan oportunas. Solo si se le deja continuar libremente puede un escuchador desentrañar toda su historia. Estamos para orientar, pero no necesariamente para dirigir.

CONCLUSIONES

Mucha gente llama a la HVN preguntando por un grupo de escucha en su zona y tengo que responderle que no lo hay. En tal situación me gusta recomendar que se llame a las organizaciones profesionales de tal zona y se le pregunte si hay alguien tratando de crear un grupo de voces. Temo que, hasta cierto punto, la HVN ha sido víctima de su propio éxito.

Nuestras ideas han sido asumidas por numerosos profesionales, y muchos centros de todas partes del país tienen en funcionamiento un grupo semanal para sus miembros. Mi primera reacción para con los grupos de este sector oficial fue de cierto desprecio. Y ello fue por la afluencia de llamadas de gente que nos decía que en su grupo local le habían dicho que necesitaba ser derivado allí para participar en él o incluso que no pertenecía al área concertada para ese grupo.

La tradición original del movimiento de escucha de voces fue siempre que cualquier escuchador de voces es siempre bienvenido en cualquier grupo. Somos, obviamente, conscientes de las limitaciones de los servicios locales, que tienen que arreglárselas con presupuestos fijados y limitaciones por las que no pueden ofrecer todos los servicios deseables.

Ahora me doy cuenta de que mi desprecio inicial estaba equivocado y que lo más importante es que estamos siendo escuchados e incluso estas asociaciones son importantes y adecuadas.

Todavía me angustia la idea de que no entren nuevos escuchadores ni sigan en los grupos aquellos que se han recuperado, así como que los grupos acaben convirtiéndose en tratamientos administrados por personas que no escuchan. Sin embargo, no me cabe duda de que los profesionales tienen herramientas que les permiten trabajar de una manera permeable y empática.

Si queremos trabajar junto a profesionales en grupo o si queremos prescindir de ellos –algo que no tiene porqué ser necesariamente bueno– necesitamos formación y práctica. Todo tipo de práctica en asertividad, asesoramiento o herramientas de escucha puede intensificar nuestra capacidad para trabajar en grupo así como añadir credibilidad al concepto de recuperación.

REFERENCIAS

- Baker, P. (1990), *Hearing Voices*, HVN, Manchester.
- Coleman, R. (1999), *Recovery an alien concept*, Handsell, Gloucester.
- Coleman, R y M. Smith (1997), *Victim to Victor*, Handsell Publications, Manchester.
- Dunn, C.; G. Holmes y C. Newness (eds.) (1999), *This is Madness*, PCCS Books, Herefordshire.
- Howe, G. (1995), *Working with Schizophrenia: A Needs Bases Approach*, Jessica Kingsley, London.
- Jaynes, J. (1976), *The Origins of Consciousness in the Bicameral Mind*, Houghton Mifflin, Boston.
- Richardson, A. (1984), *Working with Self-Help Groups*, National Council for Voluntary Service, London.
- Romme, M.A.J.; Escher y S.A.D.M.A.C. (eds.) (1993), *Accepting Voices*, MilND, London.
- Watkins, J. (1993), *Hearing Voices: a Self-Help and Reference Guide*, Richmond Fellowship, Victoria (Australia).
- White, M. (1996), «Power to our journeys», en *American Family Therapy Academy Newsletter*, verano de 1996.