



SELEZIONE
FORMAZIONE
SVILUPPO

2020

*Teatro per
le Aziende*

Sefora Rosa

HR & Account Manager

Place and People

www.ppjob.it

selezione@ppjob.it

TEATRO AZIENDALE

I LABORATORI

I laboratori di teatro organizzativo sono uno strumento molto potente per lo sviluppo di persone ed organizzazioni.

Fondano la loro struttura sul principio di "**drammatizzazione**" degli **eventi critici** (nel senso di significativi), quali ad esempio la **gestione del conflitto**, la gestione di processi di **change management** e specifici di **cultural change management**

La **metafora** permette la realizzazione di interventi che fanno del realismo, del paradosso, dell'ironia, del melodramma, del divertimento, potenti strumenti di consapevolezza, sviluppo di sé e integrazione.

#FOLLOWUP



#INTEGRAZIONE

Le persone possono osservare "dall'esterno" le situazioni di vita lavorativa quotidiana, riconoscere le abitudini di pensiero e di comportamento che le riguarda. O che riguardano i propri colleghi.

E possono riflettere, acquisire consapevolezza di sé e dei propri - e altrui - meccanismi di funzionamento. Soprattutto, però, possono ragionare e riconoscere quali sono i possibili **comportamenti alternativi**. Produrre cambiamento, facilitare il cambiamento, accompagnare il cambiamento. Questi tra i principali obiettivi dello strumento.

Fondamentale è dire che un singolo intervento in sé può non essere risolutivo e duraturo.

Sono necessari interventi di follow up pianificati nei mesi successivi e che permettono un monitoraggio in termini di KPI, ROI e clima.



PRATICHE E PROCESSO

Gli interventi teatrali organizzativi non sono così nuovi come potrebbe sembrare. Accade di consueto di sentire - ad esempio - di società e/o gruppi teatrali che organizzano spettacoli specifici su misura. C'è un interesse sorprendentemente alto e crescente nel lavorare con questo insolito mezzo.

La pratica è definita da quattro (4) elementi fondamentali:

- **Presentazione teatrale:** c'è un palcoscenico, ci sono attori professionisti, un pubblico, un drammaturgo ecc. È teatro nel senso classico della parola.

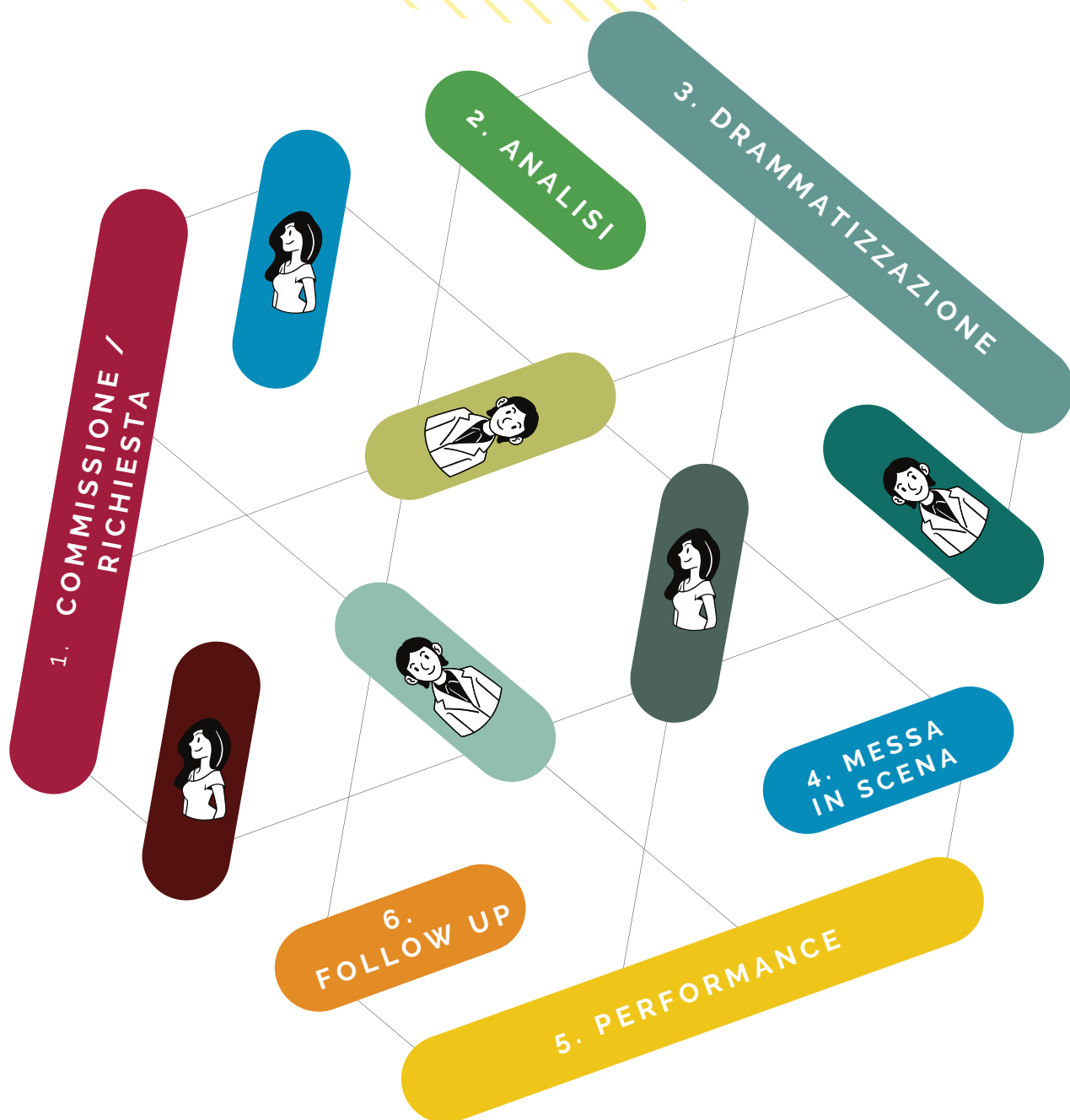


Teatro per le aziende

- **Specificità organizzativa:** il "gioco" è creato su misura; si drammatizza una situazione critica e specifica dell'organizzazione in questione. La trama - e in seguito la sceneggiatura - viene scritta dopo un'analisi del problema specifico e del suo contesto organizzativo.
- **"Pubblico (target) definito (specifico):** la performance si rivolge a un pubblico chiaramente definito (ad es. il dipartimento X, lo stabilimento Y, gli addetti alle vendite, direttori di filiale).
- **Commissionato:** l'intervento di teatro organizzativo può essere richiesto e commissionato. L'organizzazione committente (cliente) commissiona la realizzazione dell'opera teatrale e paga per la produzione.

Per analizzare il processo è utile pensare al "gruppo teatrale" come una "catena produttiva" di attività sequenziali e distintive che producono un valore specifico.

PRATICHE E PROCESSO



PRATICHE E PROCESSO

Le diverse parti del processo possono essere caratterizzate come segue:

1. Commissione/Richiesta

L'organizzazione cliente entra in contatto con uno o più gruppi organizzativi di teatro o con una società di consulenza che fornisce il servizio e delinea la situazione critica da voler gestire. Il gruppo teatrale o la società di consulenza verifica la fattibilità del progetto e infine negozia il contratto.

2. Analisi

Il gruppo teatrale, o la società di consulenza, insieme al drammaturgo esplorano - in dettaglio - il problema in questione e il contesto organizzativo (cultura) in cui è inserito. I metodi utilizzati per esplorare i problemi sono: osservazione dei partecipanti, interviste, incidenti critici, analisi di documenti ecc.

3. Drammatizzazione

La drammatizzazione inizia con la trama, lo strumento "principe" che accompagna il pubblico nella situazione teatrale e suscita la curiosità. Successivamente, (a seconda del metodo di lavoro) viene scritto il testo drammatico completo.

In molti casi il completamento del testo è un "lavoro in corso" fino - a volte - allo svolgimento della performance stessa. Qualunque sia lo stile, il testo dovrebbe riflettere i risultati delle precedenti esplorazioni e osservazioni.

4. Messa in scena e Realizzazione

Parte il processo della produzione, che comprende: casting, scenografia, costumi, lighting design, prove, ecc. Il regista è la persona centrale in questo processo. Parte fondamentale della realizzazione e produzione è la collaborazione con il cliente.

5. Performance

Si svolge principalmente in luoghi specifici all'interno dell'organizzazione cliente o di spazi appositamente affittati.

6 Follow-up

Il teatro organizzativo fa parte di un processo formativo, di sviluppo o di change management. Per questo la progettazione deve includere attività di follow-up appropriate: seminari, discussioni in piccoli gruppi, riflessioni sulle alternative, ecc. E' in questa fase che il lavoro di facilitazione raggiunge il suo livello di massima espressione.

FOCUS

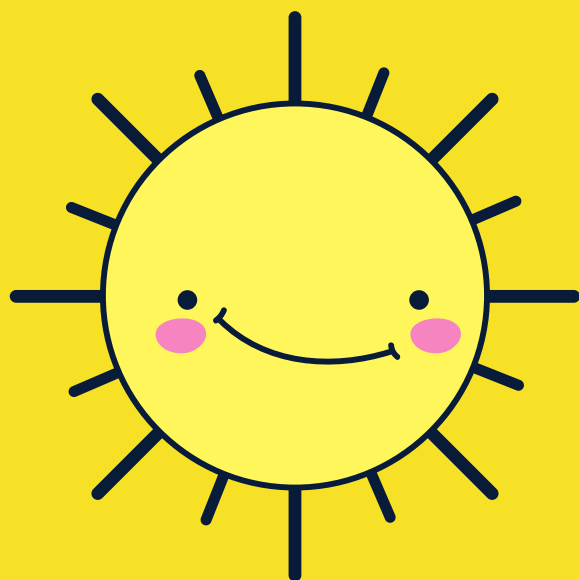
#REAZIONI

Dall'esperienza diretta maturata, posso raccontare che l'atmosfera durante le esibizioni è normalmente tesa.

C'è un silenzio inquieto, o risate o lacrime.

Le reazioni a questa esperienza nella maggior parte dei casi sono molto forti, anche in senso fisico.

Queste reazioni indicano già che il teatro organizzativo è potenzialmente un mezzo potente in grado di portare le **"cose a muoversi"**.



#CONSAPEVOLEZZA

Può rendere le persone consapevoli delle catene che sono le sta bloccando da tempo.

"Può sbloccare situazioni bloccate" (Lewin 1943)

TEATRO

#EMOZIONI

Il teatro produce significanti, attraverso gli attori, gli oggetti ambientali e altri segni crea un significato che deve essere percepito e interpretato dal "pubblico". Per comprendere gli effetti del teatro organizzativo dobbiamo quindi includere concettualmente la prospettiva del **pubblico** e i suoi meccanismi di percezione.

La **realtà è duplicata**. C'è la visione del drammaturgo, del regista, degli attori e quella degli osservatori. Ed è proprio questa duplicazione della realtà a favorire le osservazioni e le riflessioni. Qui nascono i "Perché?" E la nostra vita lavorativa quotidiana si costruisce nelle nostre menti, e con essa anche forme alternative.

Quello che noi proponiamo e valorizziamo è l'utilizzo della metafora del teatro come uno strumento eccezionale per chi vuole trattare il **cambiamento con un approccio integrativo**.





SELEZIONE
FORMAZIONE
SVILUPPO

2020

*Buon
teatro!*

Sefora Rosa

HR & Account Manager

Place and People

www.ppjob.it

selezione@ppjob.it