

## **Il S.I.P.A.Rio Sperimentare in palcoscenico azioni innovative di riorganizzazione: il caso Coldiretti Torino**

*di Patrizia Belluzzo*

### **Premessa**

AziendaInScena ha progettato e realizzato un intervento di sviluppo della cultura organizzativa e di sviluppo delle competenze in tema di gestione del ruolo, comunicazione, lavoro in team, leadership professionale, cultura del cliente interno/esterno, attraverso l'utilizzo complementare di formazione d'aula e Teatro d'Impresa.

La scelta di descrivere questo caso aziendale risiede nei risultati raggiunti, nella possibilità di trasferibilità dell'esperienza e nel riconoscimento istituzionale ottenuto, essendo stato inserito dal Ministero del Lavoro all'interno delle Buone Pratiche (*Programmazione 2000-2006 - FSE Programmazione Operativo Regionale Ob. 3*)

### **L'azienda ed il contesto di riferimento**

La Federazione Provinciale Coltivatori Diretti di Torino dal 2002 è stata impegnata in iniziative di diffusione delle politiche di parità. Con questo progetto, in un ottica di Responsabilità Sociale, si è proposta di approfondire l'analisi di genere rispetto alla propria organizzazione interna del lavoro.

L'analisi ha evidenziato come la rappresentanza dei generi sia equilibrata in termini di numero (55% donne, 45% uomini), mentre sia presente in parte una segregazione verticale in termini di ruoli di responsabilità ricoperti.

Per ovviare a questa situazione, Coldiretti Torino ha deciso di adottare, come strategia di lavoro e di proporre come chiave di lettura dello sviluppo della competitività aziendale, la promozione della partecipazione femminile all'interno dell'organizzazione

### **Obiettivi**

Gli obiettivi concordati e definiti con la committenza, che hanno dato vita ed ancorato tutte le fasi di progettazione del processo, sono stati i seguenti:

- incrementare la consapevolezza di ruolo professionale e la motivazione sul lavoro;
- migliorare la competenza di comunicazione e di negoziazione dei conflitti
- promuovere la cultura di un team di lavoro per aumentare le competenze dell'intero gruppo di lavoro

- sviluppare competenze di Leadership per raggiungere gli obiettivi aziendali in modo più efficace ed in tempi più brevi
- valorizzare e rendere visibile il forte “potenziale” presente nelle lavoratrici anche quando siano collocate in ruoli marginali
- promuovere la partecipazione femminile all’interno dell’organizzazione come forma di sviluppo della competitività aziendale.

## **Fasi del progetto**

Le macro-fasi di lavoro che hanno caratterizzato il processo di lavoro sono state le seguenti:

### 1- Bilancio di Competenze

L’obiettivo di questa fase è stata valutare il patrimonio di competenze professionali e delle caratteristiche personali possedute dalle beneficiarie del progetto.

### 2- Rinforzo delle competenze trasversali

L’obiettivo di questa fase è stato sviluppare le conoscenze sulle competenze trasversali delle partecipanti. La metodologia d’aula utilizzata è stata attiva con l’utilizzo di strumenti come schede di auto ed etero-percezione, film, video-riprese, role-playing.

### 3. Teatro d’Impresa

L’obiettivo di questa fase è stato su due livelli:

- a. incrementare le capacità di comunicazione, di lavoro in team, di leadership, di consapevolezza di ruolo, di gestione dei clienti interni/esterni delle partecipanti
- b. sensibilizzare tutti i dipendenti dell’organizzazione sull’importanza della messa in atto di comportamenti efficaci sui temi oggetto della formazione.

Le **metodologie** del Teatro d’Impresa utilizzate sono state le seguenti:

### **Action theatre**

AziendaInScena ha sviluppato una tecnica originale detta Story Telling and Script Writing Method. Vedendo l’individuo al centro dell’azione scenica, i partecipanti hanno “visualizzato, raccontato, mimato, messo in scena” il cambiamento, garantendo in questo modo la riuscita delle possibilità trasformative auspiccate dall’azione di sviluppo. Il “giocare un ruolo” è stato un metodo per imparare a sostenere funzioni anche di alto livello con maggiore consapevolezza e quindi strumento per sperimentare un maggior ruolo attivo e trainante nella gestione dell’organizzazione.

### **Teatro su Misura**

#### 1. Fase di scrittura drammaturgica

L’out-put “narrativo” della fase precedente è divenuto in-put di questa fase: esso è stato rivisto dal punto di vista drammaturgico e trasformato in copione teatrale

#### 2. Fase di validazione dei copioni

I copioni sono stati letti e validati dalla committenza

#### 3. Fase di preparazione alla messa in scena

Il regista ha gestito le prove per la messa in scena che ha visto coinvolti sia gli attori professionisti di AziendaInScena sia le destinatarie del percorso che hanno rivestito vari ruoli nella fase di preparazione della messa in scena

#### 4. Fase di rappresentazione finale a teatro

È stato realizzato uno spettacolo conclusivo dove sono stati messi in scena i copioni realizzati dalle partecipanti con la rappresentazione dello stato dell'arte della struttura prima e dopo la realizzazione del processo previsto. Il copione è stato costruito in modo da evidenziare le opportunità che la struttura trae impostando uno sviluppo che valorizzi il potenziale delle persone all'interno della sua organizzazione.

#### 5. Fase di de-briefing

A seguito della performance sono state realizzate interviste alle partecipanti e agli spettatori in cui sono stati evidenziati vissuti, percezioni, aspetti positivi del processo messo in atto.

## I destinatari

- a. Utenti diretti: n.15 lavoratrici inquadrare con livelli medio bassi, impegnate principalmente in lavori di front office e tutti i dipendenti dell'organizzazione.
- b. Utenti indiretti: Associati dell'organizzazione

## Risultati

I risultati sono stati monitorati con questionari ed interviste pre e post intervento ai destinatari diretti e agli utenti diretti.

#### Risultati verso destinatari diretti

- Incremento delle competenze: comunicative, della capacità di lavorare in squadra, di organizzazione del lavoro, di presa in carico e comunicazione con i clienti
- Incremento della conoscenza del sé, crescita dell'autostima, maggiore conoscenza tra colleghe, sviluppo dello spirito di squadra tra le partecipanti del percorso, maggiore apertura verso gli altri, maggiore tolleranza della complessità organizzativa.
- Maggiore benessere e coinvolgimento sul lavoro.

#### Risultati verso gli altri utenti diretti

- Sviluppo del senso di appartenenza all'organizzazione
- Riflessione sui punti forti e deboli del sistema
- Maggiore consapevolezza rispetto a comportamenti efficaci e non efficaci in tema di: comunicazione interpersonale, lavoro di squadra, leadership professionale ed orientamento al cliente.

## Fattori di successo

I fattori che maggiormente hanno influito sul successo del progetto sono stati i seguenti:

1. lo sviluppo della creatività attraverso la rivisitazione dei problemi;
2. le tecniche attoriali hanno permesso di sviluppare un atteggiamento positivo nei confronti dell'innovazione e del cambiamento;

3. le "situazioni" messe in scena, attraverso l'utilizzo dello humour, hanno risvegliato sensazioni connesse con problemi conosciuti, permettendo al pubblico di rivivere le situazioni, analizzarne i diversi aspetti secondo prospettive nuove e varie ed arrivare a loro possibili soluzioni.

### **Elementi di trasferibilità**

Il valore del progetto risiede anche nella possibilità di trasferibilità dello stesso in quanto:

- a. la pratica propone soluzioni operative/gestionali di semplice riproduzione.
- b. le situazioni di contesto e organizzative hanno una scarsa influenza sull'attuazione della pratica.

### **Conclusione**

La metodologia utilizzata è consigliata nelle politiche organizzative che abbiano l'ambizione di fissare una stretta relazione tra processi di sviluppo della cultura organizzativa e processi di formazione sulle competenze trasversali rivolti a piccoli, medi e grandi gruppi all'interno dell'organizzazione destinataria dell'intervento.

### **Note sull'autore**

**Patrizia Belluzzo**, Direttore Scientifico di AziendaInScena, Formatrice psico-sociale, Docente di Project Management presso Politecnico di Torino, Team coach, Esperta di metodologie formative esperienziali e di Teatro d'Impresa

info@aziendainscena.it