

Dicono di noi

INTERVISTA A VITO CARNIMEO

Direttore Generale Spegea

Per **Spegea – Scuola di Management** abbiamo realizzato a Bari, il 14-15 Gennaio 2010, un progetto di **Team-Theatre** all'interno del Piano Formativo finanziato da Fondirigenti avviso 1/2009, dal titolo "Notalikes II Edizione – *After Crisis Management*".

Abbiamo intervistato telefonicamente il Dott. **Vito Carnimeo**, Direttore Generale di Spegea, che aveva partecipato precedentemente anche ad un nostro progetto di Team-Theatre per SFC – Sistemi Formativi Confindustria che si è svolto nel Settembre 2009 a Siracusa.

Riportiamo di seguito la nostra conversazione:

TeD: *Dott. Carnimeo, la partecipazione al nostro progetto di Team-Theatre per SFC – Sistemi Formativi Confindustria le ha fatto capire che poteva essere utile come esperienza?*

VC: *Certamente, l'esperienza di SFC è stata illuminante perché confesso che io stesso, sebbene abbia amato da giovane il teatro, a livello studentesco, avevo delle perplessità sul metodo didattico, e quindi l'esperienza di Siracusa è stata particolarmente efficace proprio per far capire l'importanza di questo strumento in campo aziendale.*

Quando abbiamo riprogettato la nuova edizione del percorso Notalikes ho pensato di inserire la vostra metodologia nel contesto didattico rivolto a dirigenti di PMI pugliesi.

TeD: *Bene, quali erano i bisogni e gli obiettivi che voleva realizzare con questa metodologia?*

VC: *All'interno di un percorso didattico per dirigenti i nostri fabbisogni formativi erano finalizzati ad una formazione di tipo esperienziale, quindi superare l'approccio classico top down di chi parla e chi ascolta (dunque un approccio più tradizionale di fronte al lecture), ma andare su un tipo di metodologia formativa più incentrata sul coinvolgimento emotivo, che tirasse in ballo il partecipante non solo da un punto di vista logico-razionale, ma da un punto di vista emozionale.*

In questo senso ho pensato che la metodologia del Teatro d'Impresa poteva rispondere a questa esigenza.

TeD: *Ritiene che il percorso di Team-Theatre abbia raggiunto gli obiettivi?*

VC: *Assolutamente sì, ritengo che gli obiettivi siano stati raggiunti. Abbiamo visto fra i partecipanti una prevedibile e iniziale diffidenza per l'utilizzo di queste tecniche che erano per tutti quanti loro assolutamente nuove e inconsuete, poi invece le barriere sono cadute abbastanza rapidamente, la partecipazione è cresciuta ed effettivamente le quattro rappresentazioni che abbiamo realizzato a conclusione delle due giornate - una più simpatica dell'altra - sono state particolarmente efficaci. C'è stata una rappresentazione di tipo drammatico, altre di tipo comico, e siamo riusciti a mettere in scena delle situazioni lavorative comuni, questo anche sulla base delle vostre indicazioni: si trattava di mettere in scena la vita lavorativa e non qualcosa di extra-lavorativo. Il feedback è stato positivo da parte di tutti i partecipanti: nel corso delle due giornate tutti si muovevano con grande disinvoltura e serenità. Si sono messi in gioco emotivamente, con spontaneità e sentimenti autentici. L'esperienza è stata davvero positiva!*

TeD: *Rileggendo le schede che alla fine delle due giornate abbiamo fatto compilare ai partecipanti per capire l'efficacia e il gradimento del percorso, ci ha colpito il fatto che più di una persona ha espresso poca convinzione iniziale, ma che poi è cresciuto il coinvolgimento in ciò che stava facendo, con la presa di coscienza anche della valenza formativa. Inoltre, specialmente quando i partecipanti si sono cimentati con la scrittura delle scene, alcuni si sentivano "incapaci" ed hanno avuto come un "buio", un momento di "buco nero" che poi invece si è risolto positivamente con risvolti anche inaspettati.*

VC: Sì, si è verificato il classico passaggio dal momento della razionalità difensiva al momento dell'abbandono, del lasciarsi andare e mettersi in gioco con fiducia nei confronti dei formatori ma anche del gruppo.

TeD: Sì, è un momento delicato caratterizzato dalla difficoltà di tradurre il proprio quotidiano in qualche cosa di rappresentabile.

VC: Sì, staccarlo da sé e guardarlo dall'alto, o meglio, dal di fuori e oggettivizzarlo. E' chiaro che trasformare il proprio vissuto, nel quale siamo immersi quotidianamente, in qualcosa di estraibile da quel contesto che diventa un oggetto su cui si deve lavorare, non è un passaggio facile o scontato.

TeD: Occorre anche del tempo. A volte ci chiedono di erogare questi interventi anche in poche ore e allora diventa una corsa contro il tempo, mentre con voi abbiamo avuto a disposizione due giornate...

VC: Sì, due giornate direi che sono il tempo giusto e indispensabile, perché rispetta i tempi della socializzazione, del lavoro di gruppo e dà la possibilità di cominciare a "giocare" mettendo in scena le emozioni, la rabbia, la timidezza ecc. sono tempi propedeutici e indispensabili per la buona riuscita di questo genere di attività formativa, che vanno rispettati.

Direi che l'esercizio della "zattera" è stato un momento introduttivo essenziale per prendere contatto con il proprio corpo e staccare un po' la razionalità che ci controlla sempre. In particolare quell'esercizio che serve a rappresentare i sentimenti, le "stanze emozionali", è indissolubilmente propedeutico al lavoro successivo.

TeD: Quindi pensa che le metodologie utilizzate abbiano stimolato la partecipazione, la creatività e lo spirito di gruppo, che erano anche l'obiettivo che vi eravate dati?

VC: L'aspetto che ho apprezzato molto è il fatto che il vostro approccio si rivolge soprattutto all'individuo prima ancora che al ruolo e alla funzione che si svolge in azienda. Penso che oggi molte realtà organizzative cominciano a capire e a dare la giusta importanza alla centralità del singolo nella vita d'impresa, cosa che 15 o 20 anni fa in Italia non era ancora sufficientemente compresa. Quindi è chiaro che bisogna lavorare sull'individuo affinché tiri fuori il meglio delle sue potenzialità, prima di tutto relazionali e comunicative, per poter poi utilizzare appieno le competenze tecniche o professionali. Il vostro metodo riesce a valorizzare al massimo questo aspetto.

TeD: Gli esercizi che proponiamo hanno una struttura step by step, quindi abbiamo creato un percorso per cui senza il passo precedente è un problema fare quello successivo. Infatti ci sono una serie di passaggi che cerchiamo di fare stimolando una migliore e maggiore conoscenza di se stessi.

VC: Infatti la dimensione dell'individuo che dicevo prima sta proprio in questo, cioè più il soggetto, lavoratore o cittadino ecc. si conosce, meglio ed entra in contatto con le sue parti profonde ed emotive e più riesce ad avere consapevolezza di sé anche in un contesto difficile come quello del lavoro.

TeD: Che feedback ha avuto direttamente da parte dei partecipanti sull'esperienza di mettersi in scena e di vedere anche gli altri salire in scena?

VC: Non so se la cosa è emersa anche dalle schede di gradimento, ma quello che ho percepito io è stato il coinvolgimento e l'impegno unito al gioco: penso all'impegno serio e coinvolto del bambino quando gioca. Quando i bambini giocano lo fanno con una "serietà" notevole, ma si divertono. Ecco questo è il riscontro che ho percepito ed ho visto delle persone serissime in ambito lavorativo, perché le conosco tutte, divertirsi in maniera veramente "bambinesca" nel senso positivo del termine, cioè in senso transazionale ho visto il "bambino" venire fuori nella dimensione esperienziale.

TeD: In realtà la parte creativa di noi è proprio quel "bambino". E' interessante per noi far percepire alle persone che quella parte può "uscire" anche in momenti lavorativi più seri.

VC: E' ciò che io sostengo nei momenti d'aula tradizionali, cioè che ogni persona nel suo ambiente di lavoro deve "venir fuori" con la sua parte di adultità, di genitorialità, ma anche di infantilità, con la sua parte "bambina". Quando dei colleghi di lavoro si riuniscono davanti alla macchinetta del caffè, durante il break, o fra un progetto e l'altro scherzano sulla partita di calcio o parlano di cinema e altro, è la parte bambina che viene fuori, ma non solo come fatto ricreativo. Io ritengo che la parte ludica deve essere una componente importante del lavoro. E' fondamentale, io provo più piacere a lavorare con certi colleghi piuttosto che con altri perché c'è la parte

servizi di consulenza, comunicazione e formazione alle aziende

relazionale che preme, la parte bambina, la parte "seduttiva", la parte affettiva. Ci sono delle componenti che sono in noi e che non è possibile lasciare a casa perché stiamo andando al lavoro, e quindi ce le portiamo dietro e non vanno assolutamente represses anche per evitare che poi vengano fuori in altre forme di maniacalità, aggressività e una serie di altre cose che creano danni. Invece essere consapevoli di queste dinamiche interne, avere una buona conoscenza di se stessi aiuta ad essere sereni nell'ambiente di lavoro.

TeD: *Dopo l'esperienza di questi due giorni pensa che ci siano aree di miglioramento in merito al de-briefing o ad altri aspetti?*

VC: *Penso che il vostro modulo sia già la messa a punto di una serie di esperienze lunghe e diversificate che suppongo si siano evolute nel tempo, quindi già tiene conto di tanti aspetti. Ho notato che questo approccio progressivo e per step è la cosa migliore nel senso che se in un primo momento si parla di teatro a delle persone sconosciute, ciò può creare delle barriere difensive. La possibilità che i partecipanti si scioglano piano piano con esercizi progressivi mi sembra l'approccio giusto.*

I briefing e i de-briefing diventano dei momenti di snodo importanti. Proprio sforzandomi di "tagliare il pelo in quattro" potrei dire che potrebbe essere utile lasciare ancora più spazio alle persone, più tempo per aprirsi, per parlare e tirar fuori quello che hanno dentro, di lasciar fluire di più le emozioni, i timori e le paure.

TeD: *Spessissimo sentiamo anche noi il bisogno di approfondire di più e si ha sempre poco tempo rispetto a quello che sarebbe necessario.*

VC: *L'eterno conflitto fra il tempo e il compito.*

TeD: *Vuole dirci qualcos'altro in particolare?*

VC: *Abbiamo esplorato tutti gli aspetti e penso che sia un'esperienza da ripetere anche in contesti diversi (percorsi formativi, contesti aziendali, ecc.) perché sono assolutamente convinto che si tratti di un approccio didattico flessibile e orientabile a seconda degli obiettivi.*

E' stato un piacere lavorare con voi a Siracusa e a Bari ed anche risentirci per questa intervista.

Ringraziamo Vito Carnimeo per la sua gentile e preziosa collaborazione.

Febbraio 2010

Te.D. – Teatro d'Impresa®