

PSICO-SOCIODRAMMA IN AZIENDA: ELABORAZIONE DI UN AUTO-CASO

di *LUISA GHIANDA*

INTRODUZIONE

Lo Psicodramma all'interno delle organizzazioni può essere utilizzato quale strumento diagnostico del contesto organizzativo, quale strumento per fare un'analisi relazionale, quale strumento di training per sviluppare competenze professionali e personali, quale strumento per lavorare su obiettivi comuni e creare appartenenza.

Un intervento formativo si occupa delle persone in rapporto al loro ruolo, dove il ruolo rivestito ha caratteristiche che rimandano a problematiche sociali, culturali, strutturali.

La formazione, il cui obiettivo è produrre apprendimenti circa una maggior adeguatezza nella gestione della vita professionale, può non avvenire in ambito di gruppo, dove elementi centrali sono la relazione, l'identificazione, l'incontro. Ecco, dunque, che appaiono i primi 3 fattori caratteristici dello psicodramma, che ne fanno una disciplina particolarmente idonea in ambito formativo.

Il progetto di formazione, da cui l'autrice ha estratto l'elaborazione dell'auto-caso di seguito presentato, coinvolge alcuni soggetti appartenenti a diversi contesti professionali, accomunati dalla volontà di partecipare ad un seminario sulla gestione dello stress in ambito professionale, promosso da un ente a supporto delle aziende. Trattasi, quindi, di un gruppo artificiale, composto da 10 persone.

La finalità del percorso consiste nell'alimentare consapevolezza circa i vissuti emotivi, gli automatismi comportamentali e gli schemi di pensiero che coinvolgono la vita professionale, al fine di imparare ad ascoltare, prendersi cura e gestire le emozioni, limitando lo stress negativo e realizzando processi creativi in direzione del benessere.

La metodologia adottata propone la sperimentazione del metodo psicodrammatico.

Integrare aspetti razionali con aspetti introspettivi costituisce un approccio formativo completo. Grazie al metodo psicodrammatico, i formandi hanno modo di lavorare sulle percezioni dei vissuti aziendali e sulle situazioni ritenute disfunzionali, allenandosi a nuovi gesti e comportamenti che, interiorizzati, arricchiscono le possibilità di gestione creativa del ruolo professionale. La rappresentazione diviene occasione per aumentare il livello di consapevolezza rispetto alle proprie modalità, al sistema organizzativo e alle sue criticità, alle difficoltà relazionali presenti, agli elementi d'incomprensione e conflittualità, ma soprattutto diviene occasione per prendere nuove decisioni e attuare comportamenti pro-attivi, sperimentandoli concretamente sul palcoscenico e riattivando, così, l'idea e l'emozione di poter incidere positivamente sulla realtà organizzativa.

Segue l'elaborazione di un auto-caso portato da un partecipante, Alberta, scelta dal gruppo per proseguire nell'esplorazione di una situazione professionale vissuta come complessa ed insoddisfacente sul piano operativo ed emotivo.

Il lavoro sull'auto-caso ha come obiettivo quello di sviluppare una maggior cognizione circa i propri pattern relazionali e comportamentali, attivando concretamente "qui e ora" una possibilità di uscita da un contesto vissuto come privo di alternative.

Tale lavoro consente a tutti i presenti di sviluppare apprendimenti indiretti, attraverso le risonanze e le scoperte che la drammatizzazione produce. Grazie alla metodologia psicodrammatica, i membri del gruppo, lungi dall'essere spettatori distaccati, sono coinvolti in personali processi di identificazione, stimolati da moti di proiezione ed introiezione, che provocano emozioni forti fino alla catarsi da identificazione.

Resoconto del caso

Conduttore: Alberta vieni qui accanto a me

Alberta: ok

C: Come stai?

A: Un po' ansiosa ...ma ... ho anche voglia di mettermi in gioco e fare questa esperienza.

C: Molto bene. Allora vuoi riproporci il titolo della situazione che hai in testa e l'emozione che ti provoca?

A: Il titolo è "male di stomaco"

C: E l'emozione?

A: Rabbia, provo ancora tanta rabbia

C: E' coinvolta la figura che nella attività precedente hai fatto sedere sulla sedia di fronte a te?

A: Sì, sulla sedia c'era la mia capa. Ho in mente una situazione di un mese fa quando la mia capa e il direttore risorse umane mi hanno chiamato nell'ufficio e mi hanno proposto un cambiamento di ruolo. La cosa brutta è che non si trattava veramente di un incontro per farmi una proposta ma di un incontro dove era già tutto deciso

C: Ok fermati qui. Il resto lo mettiamo in scena

*Il semplice racconto in forma diretta dissocia la persona dalla qualità profonda e sentita dell'esperienza e opera una ricostruzione inconsapevole del caso, tendenzialmente benevola verso di sé; al contrario la **messa in scena** porta la persona ad entrare prepotentemente nell'esperienza soggettiva, facendole rivivere nel "qui e ora" le emozioni provate.*

*Durante l'elaborazione, non è importante ricostruire la verità dei fatti, quanto piuttosto dare rilevanza all'**esperienza soggettiva**, perché è con questa che la persona si trova a fare i conti.*

*La sessione psicodrammatica si svolge in un **piano di semirealtà** dove la situazione ricreata non è reale ma lo sono le emozioni prodotte.*

C: Scegli qualcuno tra il pubblico che possa fare te, si chiama **alter-ego**, e altre due persone, due **lo-ausiliari**, che possano calarsi nei panni della capa e del capo risorse umane

Il gruppo assume un ruolo chiave nel lavoro psicodrammatico. L'agire insieme permette scambi fisici, sensoriali, emotivi tra le persone ed è una forma di riscaldamento reciproco alla "spontaneità". Solo una profonda dimensione di rispetto, assenza di giudizio, empatia, permette al protagonista della sessione di attualizzare il proprio vissuto ed elaborare la propria esperienza soggettiva.

*La protagonista sceglie due membri del gruppo per interpretare le persone con cui vive relazioni conflittuali. Tali figure divengono reali perché incarnate da un **lo-ausiliario**, che ne offre un'immagine viva. L'lo-ausiliario ha il compito di riprodurre il più fedelmente possibile, sia nei contenuti, sia nel linguaggio, il personaggio affidatogli, così come mostrato dal protagonista. Il suo è un compito assai delicato e prezioso, poiché aiuta il protagonista ad oggettivare la visione del suo mondo interiore, permettendogli di incontrare e dialogare con i propri oggetti interni.*

C: Conosciamo queste due persone: tre aggettivi che connotino la tua capa e tre per il capo

Con **ruolo** Moreno, caposcuola dello psicodramma, si riferisce alla personalità dell'individuo, ai suoi comportamenti, ai suoi modi di manifestare il suo essere nel mondo attraverso le relazioni. Ogni ruolo prevede la presenza di un **controruolo** (ruolo complementare), grazie al quale quel ruolo si struttura. Per il ruolo di sottoposto, per esempio, il controruolo sarà il capo, e viceversa. Gli esseri umani non nascono con ruoli prefissati, ma sviluppano la personalità nel dispiegarsi tra ruolo e controruolo, dinamica che può essere aperta ad evoluzioni creative oppure cristallizzate. Sebbene si pretenda che le persone vivano secondo il ruolo ufficiale (ruolo di mamma, di papà, di professore, etc), ogni individuo aspira ad incarnare molti più ruoli. Ed è proprio la pressione dei molteplici ruoli, che l'individuo vorrebbe tradurre in atti, su quello principale ciò che genera malessere, a cui l'individuo risponde con un irrigidimento nei ruoli approvati.

Il lavoro psicodrammatico aiuta la persona ad abbandonare ruoli cristallizzati, per aprirsi ad atti creativi e spontanei, con i quali agire libera da condizionamenti.

A: La mia capa è falsa, manipolatoria, sdolcinata, che è ciò che mi disturba di più; il direttore risorse umane è...non lo conosco bene...ma direi taciturno, riservato, ma anche capace di alta direttività.

Il protagonista connota ogni persona con poche caratteristiche, secondo la propria realtà soggettiva.

C: Conosciamole meglio. **Inversione di ruolo** con la capa

*L'inversione di ruolo consiste nell'entrare nei panni della persona portata "in scena" e percepirne eventi, emozioni, pensieri secondo la sua prospettiva. Questa operazione è utile per acquisire punti di vista diversi della propria realtà interna ed esterna ed è una tecnica di **decentramento dell'io** da cui arriva il miglioramento psicologico. L'inversione di ruolo diviene occasione di ristrutturazione della relazione con l'altro e d'identificazione e/o differenziazione dall'altro.*

C: Signora è molto tempo che lavora qui? Quale è il suo ruolo? Ha ricoperto altri ruoli nel passato? Cosa pensa di Alberta? Ha un buon rapporto con Alberta? Ha mai avuto problemi con lei? Cosa pensa del modo di relazionarsi di Alberta in ufficio? Quali sono le migliori competenze di Alberta? Ha in mente dei cambiamenti per lei?

Il conduttore pone le domande una per volta, permettendo ad Alberta, in inversione di ruolo con la capa, di rispondere ad ognuna di esse, così da indagare il punto di vista del controruolo.

A: (in inversione di ruolo con la capa) Lavoro qui da 7 anni, mi occupo del prodotto, mentre in passato mi sono occupata principalmente della rete vendite. Alberta è una buona risorsa, non ho mai avuto contrasti con lei, siamo sempre d'accordo sulle questioni comuni. Penso sia pronta per occuparsi delle vendite. E' competente, affidabile, genuina e capace di lavorare in gruppo.

C: Grazie signora. Alberta esci dai panni della tua capa e torna nei tuoi. Ora, inversione di ruolo col capo.

C: Di cosa si occupa? Qual'è il suo ruolo? Come si trova in questa azienda? Quali sono stati i suoi maggiori successi all'interno di questa azienda? Ha mai avuto problemi con i suoi collaboratori? Ha in mente dei cambiamenti per Alberta?

*Il conduttore pone le domande una per volta, lasciando rispondere Alberta in inversione di ruolo con il capo risorse umane. Anche in questo caso, l'obiettivo è quello di farle esperire un ruolo altro da sé, così da favorire il **decentramento percettivo**. Entrare nei panni altrui porta a conoscere meglio cosa l'altro prova, sviluppa empatia, offre la possibilità di vedere se stessi con gli occhi dell'altro, attuando un percorso di auto ed etero percezione, da cui deriva l'insight.*

A: (in inversione di ruolo col direttore risorse umane) Sono il responsabile dell'ufficio risorse umane. Mi sono sempre occupato di gestione delle risorse seppur con ruoli diversi. Ritengo di essere abile nel comprendere adeguati sviluppi di carriera per i dipendenti. Alberta è con noi da molti anni ed ora è necessaria nel mondo delle vendite. Stiamo per comunicarle questo cambiamento, lei non ne sa ancora niente. Non so se Alberta ne sarà contenta o meno, ma io sono certo che sia un ruolo adatto a lei. Comunque è un ruolo di cui l'azienda ha bisogno in questo momento.

Queste brevi interviste, in inversione di ruolo, indagano in modo più approfondito la natura della relazione tra la protagonista e le persone portate in scena.

C: Torna nei tuoi panni Alberta. Come hai vissuto i due ruoli?

*Al termine delle interviste, la protagonista torna nei suoi panni e produce un **soliloquio**.*

A: Ho fatto un po' fatica, ma tutto ok. Sono proprio dei manipolatori, sempre così convinti delle loro posizioni!

C: Ed ora qualcosa di te, Alberta. Che periodo è questo della tua vita?

*Il conduttore passa all'**intervista esistenziale***

A: Sono felice, mi sono sposata lo scorso anno. Stiamo pensando ad un figlio

C: Come vanno le cose in generale?

A: Sono molto serena. Ho ciò che ho sempre desiderato nel mio mondo privato

C: Ti piace questo lavoro? Che ruolo occupi?

A: Lavorare qui è sempre stato un grande obiettivo per me...quando sono stata assunta mi sono sentita onorata. Mi occupo del prodotto da un punto di vista tecnico

C: Ti aspetti altro da questa azienda?

A: Sono sei anni che sto in quell'ufficio e vorrei che mi valorizzassero

C: Cosa intendi per valorizzarti?

A: Beh, sia un aumento di stipendio, sia una promozione

C: Hai in mente cosa altro ti piacerebbe fare in termini di sviluppo di carriera?

A: Sì, vorrei lavorare nel dipartimento tecnico per il mercato americano

C: E i tuoi capi che ne dicono?

A: Non ne ho parlato con loro

C: E' una idea recente?

A: Beh, diciamo che ce l'ho in mente da un anno

C: E non ne hai parlato con nessuno?

A: Con i miei colleghi...beh...non volevo rompere le scatole ai capi...cioè... magari in futuro lo avrei fatto presente

C: Che ne pensi degli spazi di crescita all'interno della tua azienda?

A: E' dura, bisogna un po' sgomitare

C: Pensi di avere delle chance per la tua idea?

A: Mmmmm...

C: Quale è il tuo rapporto con i tuoi capi?

A. Formale, educato, rispettoso.

C: Hai mai avuto problemi con loro in passato?

A: Mah, loro non tengono mai molto in conto le opinioni degli altri. Con alcuni miei colleghi si sono già dimostrati particolarmente manipolatori e adesso lo hanno fatto anche con me.

C: Sei arrabbiata!

A: Molto! Con loro e con me stessa!

C: Allora Alberta, mi sembra che rimettere in scena il colloquio a tre avvenuto in azienda possa essere significativo per te.

*Per poter accompagnare il protagonista nell'elaborazione di una situazione problematica è necessario creare le condizioni più opportune affinché questi possa rivivere in modo significativo la situazione relazionale su cui ha scelto di lavorare. Attribuire un'aura di **teatralità** al racconto, grazie alla messa in scena, stimola la persona a dare valore e rilevanza a ciò che sta facendo, facilitando la presa di contatto con i pensieri e le emozioni che hanno costituito l'esperienza.*

C: Ci interessa l'essenza del colloquio: le parole, la voce, il corpo. Tu interpreterai a turno tutti e tre i ruoli, così gli ausiliari potranno riprodurli con esattezza, proprio come è avvenuto nella realtà.

Adesso costruisci il luogo in cui si è svolto l'incontro. Che oggetti possiamo usare?

A: Sì, beh una scrivania e quattro sedie sono sufficienti. Siamo nell'ufficio del capo risorse umane.

C: Ok. Sistema il tutto come ti sembra più opportuno. E adesso ti riporto a quel momento. Chiudi gli occhi per un attimo. Quando batterò le mani, sarai proprio lì.

A: Ok

C: (battito di mani) Alberta, sei nell'ufficio del tuo capo, cosa ci fai qui?

A: Eh mi hanno convocata, non ho idea del perché.

C: Come ti senti?

A: Sono in ansia. Vediamo cosa mi devono dire...speriamo bene

C: Ci sono forse delle novità?

A: Non ne ho idea

C: Come vanno le cose in questo periodo qui in ufficio?

A: Grandi preoccupazioni...le vendite sono calate

C: Senti il tuo ruolo in pericolo?

A: Mah ...ci sono un po' di spostamenti di posizioni a dire il vero...

L'intervista in situ svela i pensieri e le emozioni del momento.

C: Chi inizia questo dialogo?

A: La mia capa

C: Inversione di ruolo con la capa.

A: (in inversione di ruolo con la capa) Allora Alberta ti abbiamo chiamato perché vogliamo proporti una nuova esperienza. Ormai è qualche anno che ti occupi dei prodotti da un punto di vista tecnico. Ora, per completare la tua esperienza, vorremmo che cominciassi ad occupartene da un punto di vista delle vendite (detto sorridendo, con modi affettati).

L'lo-ausiliario prende i panni della capa e ripropone la battuta, permettendo ad Alberta di cambiare ruolo e calarsi nei panni del capo.

A: (in inversione di ruolo con il capo risorse umane) Lei sa che teniamo molto alla sua crescita professionale. Vedere anche gli aspetti delle vendite dei prodotti è un ottimo modo per completare la sua esperienza professionale (detto con voce assertiva).

L'lo-ausiliario prende i panni della capo e ripropone la battuta, permettendo ad Alberta di cambiare ruolo e tornare nei propri panni.

A: (nei propri panni, seduta composta, testa bassa) Sì

A: (inversione di ruolo con la capa) Quindi, da settimana prossima avremmo pensato di spostarti all'ufficio vendite. Sei d'accordo, vero? E' proprio una bella opportunità. Ti mancava. E' un ruolo perfetto per la tua crescita professionale

A: (inversione di ruolo col capo) Naturalmente siamo sicuri che lei la vivrà come un'esperienza di crescita, esattamente come noi la stiamo pensando per lei.

A: (nei propri panni) Ma il lavoro che sto facendo sul nuovo prodotto? (detto con voce rassegnata)

Gli lo-ausiliari ripropongono le varie battute, cosicché Alberta possa alternarsi nei vari ruoli.

A: (inversione di ruolo con la capa) Non devi preoccuparti. Stiamo pensando con chi sostituirti

A: (nei propri panni, testa bassa) Mmm...Ok

C: Soliloquio: Alberta, metti in parole ciò che provi in questo momento.

*Il **soliloquio** è l'esternazione del vissuto emotivo nel momento clou dell'azione scenica. Il dialogo interiore verbalizzato attiva l'osservazione, dunque l'insight. Il protagonista mette in parole pensieri e vissuti suscitati dall'esperienza fatta/osservata come se parlasse con se stesso. In seguito, se richiesto dal conduttore, sceglierà quali, tra i contenuti emersi, tradurre in un messaggio (**operazione di integrazione**).*

A: Sono nera dalla rabbia. Mi stanno imbrogliando, ma non rispondo niente. Sono una povera oca!

C: Come prosegue questa scena?

A: E' finita qua. Esco abbacchiata!

C: Non hai aggiunto niente?

A: Niente. Tutte le volte che la gente mi vuole imbrogliare io sto lì imbambolata e non dico niente.

C: Dunque è un atteggiamento che si ripete...stai lì imbambolata quando vogliono ingannarti...

A: Muta...zitta...e dentro mi rodo

C: Cosa altro provi in questo momento?

A: Impotenza e tristezza

C: Hai un'idea di quale comportamento sarebbe stato migliore per te in questa situazione?

A: Eccome, reagire!

C: Proviamo a mettere in scena nuovamente questo incontro, così puoi farci vedere cosa intendi per reagire.

Con l'aiuto degli ausiliari, la scena prende vita nuovamente, ma Alberta rimane ancora una volta in silenzio, abbassando la testa.

Se a volte una nuova opzione comportamentale è sentita come possibile immediatamente, grazie ad un insight che porta alla coscienza qualcosa di nuovo al di fuori dalla propria mappa di riferimento (una frase, una tonalità nella voce, un gesto, ecc), altre volte la conoscenza nuova avviene solo a livello razionale. La persona capisce che dovrebbe agire in un determinato modo ma nella realtà non le è possibile. In questo caso una tecnica efficace consiste nell'attivare un dialogo tra le parti in contrasto, facendo precedere tale operazione da un momento di focalizzazione delle risorse personali.

C: Soliloquio. Cosa ti passa dentro?

A: Non ce la faccio, non mi esce niente

C: Come ti senti?

A: Mi sento debole e impotente

C: Ti capita spesso di sentirti impotente?

A: Sì, ogni volta che sto zitta e non reagisco

C: Cosa ti fa più paura nella possibilità di reagire?

A: Mi metteranno da parte!! Mi crederanno una gran rompiscatole e mi metteranno da parte.

C: E' uno schema ricorrente per te?

A: Sì, specie in azienda. Tipo quando siamo in riunione non dico mai il mio punto di vista, soprattutto se è contrario a quello affermato da chi ha parlato prima di me. Se poi riveste un ruolo organizzativo superiore al mio...figurati!

C: Rimani passiva

*Si sostanzia un **comportamento passivo** in quelle situazioni in cui si finisce per subire il comportamento, l'idea, i problemi altrui e che determina rinuncia ai propri diritti e desideri, sottovalutazione di sé, lamentazioni continue, auto-percezione di essere in difetto, uso di giustificazioni quali alibi per scagionarsi da eventuali responsabilità.*

A: Molto passiva

La caratteristica penalizzante che connota il comportamento passivo è proprio quella di non riuscire ad affermare il proprio pensiero o sentimento.

C: Senti che dei **doppi** possano aiutarti a mettere in parole quanto non riesci ad esprimere, cioè qualcuno dei presenti che prenda il tuo ruolo e provi a dare voce a ciò che non riesci a dire?

*La **tecnica del doppio** consiste nel porsi accanto al protagonista e dar voce ai suoi pensieri, alle sue emozioni, al suo non detto, così da aiutarlo nel proseguire in un dialogo interiore difficoltoso. La funzione del doppio consente di "dare voce" e fare da cassa di risonanza ai vissuti del protagonista, in una modalità "fusionale" simile al ruolo svolto dalla madre nel cogliere i bisogni del suo bambino. Tale tecnica aiuta il protagonista a definire meglio i vissuti e i conflitti che non riesce ad esprimere, risultando molto utile nei momenti in cui è bloccato.*

A: Magari

C: Chi sente di poter prendere i panni di Alberta e dare voce ai non detti, a ciò che lei non riesce ad esprimere?

1 Partecipante (tono neutro): Non credo sia una buona soluzione per me. Non ci vedo una forma di sviluppo e crescita

2 Partecipante (tono concitato): Non avete a che fare con una bambina. Questa scelta è funzionale solo a voi

3 Partecipante (voce assertiva): Vorrei sapere più specificatamente in cosa consiste il nuovo lavoro e in che termini sia una esperienza utile per la mia crescita?"

4 Partecipante (tono risentito): Non sono affatto d'accordo con questa proposta

C: Alberta c'è qualcosa di quanto hai udito che pensi possa riguardarti e sia efficace per te?

A: Tutte le frasi mi convincono, ma poi so che nella pratica mi chiudo

C: Oltre alla Alberta che si chiude, ci sono altre Alberta al lavoro?

A: Beh sì, Alberta competente, Alberta che conosce bene il suo lavoro, Alberta ironica, Alberta stimata dai colleghi

C: Scegli tra l'**uditorio** (il pubblico) coloro che possano interpretare tutte queste diverse parti di Alberta e disponibile più o meno vicino a te secondo quanto senti siano risorse importanti in questa situazione. Poi scegli una persona per te molto significativa, che conosca bene le tue risorse.

*Il protagonista dispone le varie parti di sé intorno a sé (davanti, dietro, di fianco, più in alto o più in basso), con un gradiente di vicinanza o lontananza spaziale consono al significato psicologico ad esse attribuito. A collocazione terminata, Alberta può dialogare con tali parti, al fine di ottenere consapevolezza nuove. Questa tecnica, detta **sociometria personale**, aiuta ad indagare aspetti intimi di sé, mettendo ordine in una situazione interna vissuta in modo confuso.*

C: Inversione di ruolo con ognuna di queste parti

C: Che parte sei di Alberta?

A: (Alberta risponde in inversione di ruolo con la parte di sé competente) Quella laureata e anche preparata nel suo ruolo professionale, perché ci ho lavorato tanto e le vendite mi dimostrano che ho fatto un buon lavoro

C: Senti di valere quindi?

A: Sì, sono una parte di Alberta che lei stima molto

C: Invia un messaggio significativo ad Alberta incapace di reagire

A: Dai Alberta, tu hai molta esperienza, conosci molto bene il settore ed hai altre esperienze professionali significative. Se questa situazione non ti piace puoi cercarti un'altro contesto di lavoro

C: (Alberta cambia ruolo ed entra in inversione di ruolo con la parte ironica) Alberta ironica, quando vieni fuori?

A: (Alberta risponde in inversione di ruolo con la parte di sé ironica) Quando bisogna alleggerire le situazioni. Sono l'ironia e la parte scanzonata

C: Che messaggio puoi dare ad Alberta?

A: Ridici sopra e vattene!

C: Inversione di ruolo con il collega significativo. Tu che sei un caro collega di Alberta e la conosci bene. Cosa le puoi dire? Qualcosa di significativo, che senti possa essere utile per lei in questo momento

A: (Alberta risponde in inversione di ruolo con il collega) Alberta tu hai una grande capacità di comprendere le situazioni. Tieni gli occhi aperti! Si approfittano di te perché sei sempre disponibile e non crei mai problemi. Tu sei molto preparata, ricordatelo. Sono dei furboni, non farti mettere i piedi in testa

C: Alberta, ora torna al centro della disposizione spaziale che hai creato con le varie parti di te e riascolta ciò che hanno da dirti

Alberta riascolta tutti i messaggi, per bocca degli ausiliari scelti per interpretare le varie parti di sé.

Il dialogo creato consente di:

__Ampliare la comprensione di se stessa e costruire nuovi collegamenti.

__Creare un contatto, un riconoscimento, un rinforzo, un consolidamento delle varie parti di sé e quindi della ricchezza delle opzioni disponibili.

__Allentare la rigidità che deriva dall'incapacità delle varie parti di dialogare tra loro.

C: Che effetto ti fanno queste parole?

A: Mi fanno sentire più forte. Non sono così malaccio!

C: Ora che ti sei riappropriata delle tue risorse, senti di avere qualcosa da dire ai tuoi capi?

Sono qui di fronte a te

A: (rivolgendosi ai due capi) Non credo affatto che la vostra proposta rappresenti per me uno sviluppo di carriera. Voglio proseguire nel mio ruolo (tono secco). State fingendo di farmi una proposta, ma è già tutto deciso

C: Come ti senti dopo queste parole?

A: Soddisfatta, potente

C: Vuoi ascoltare la loro risposta?

A: Penseranno che sono una piantagrane

C: Ah sì?

A: Eh sì...

C: Mi stai dicendo che esprimere la propria idea fa passare per piantagrane?

A: Io sto sempre zitta proprio per non sentirmi accusare di questo

C: Capisco, abbassi la testa e ti adatti. Cosa può succederti se ti danno della piantagrane?

A: Che poi mi mettano da parte, ovvio!

C: Ti è capitato che qualcuno ti desse della piantagrane e ti mettesse da parte in passato?

A: Mmmmm, mio padre...cioè mio padre lo faceva con mia madre. Le dava della rompiscatole e non le parlava per giorni

C: Quindi è una modalità che ha origini antiche, che hai visto in famiglia. E tu hai deciso di startene zitta per non fare la stessa fine

*Il conduttore evidenzia una **modalità copionale**, che ha origini antiche e tocca le figure primarie. Scoprire le radici di un proprio atteggiamento, permette alla persona di avviare una separazione tra il "là e allora" ed il "qui e ora". Tale ristrutturazione può avvenire solo se la persona giunge alla consapevolezza che il comportamento abituale è una risposta al proprio stato emotivo, più che un'esigenza degli interlocutori. Una volta riappropriatosi di questa conoscenza, la persona può scegliere un nuovo comportamento più facilmente, invece che agire quello copionale in modo automatico e inconsapevole.*

C: Adesso, vorrei che salissi su questa sedia e rivedessi il tutto dall'alto. Gli ausiliari e il tuo alterego riporranno tutta la scena.

*La protagonista, da una posizione sopraelevata, rivede la scena e riascolta gli ausiliari che incarnano le varie parti di se stessa. La posizione sopraelevata attiva l'**lo osservatore**, che diventa lo specchio empatico dell'**lo attore** in scena. Tale posizione permette una presa di distanza e favorisce l'**insight**. E' l'azione contemporanea di lo attore e lo osservatore ciò che produce apprendimento, non tanto la drammatizzazione in sé.*

C: Come ti sembra il tutto da lì? Metti in parole quello che ti passa dentro.

A: Quante volte sono stata zitta nella mia vita! Che stupida! Non ne è proprio valsa la pena!

Mi sono trovata un po' aggressiva quando prima ho manifestato con chiarezza il mio punto di vista, ma forse adesso posso influenzare la loro decisione. O forse no, ma insomma mi sono piaciuta.

C: Dai un messaggio ai tuoi ausiliari e uno a te stessa.

*I messaggi rappresentano nuove verità alle quali la protagonista è giunta. Dopo la messa in scena è fondamentale creare un momento dedicato all'**integrazione** di quanto emerso: ciò che è uscito in modo scomposto va riportato dentro di sé in modo composto. La protagonista, presa distanza dalla scena ed in seguito ad un momento d'espressione catartica, reintegra e ricolloca dentro di sé i propri vissuti secondo una nuova presa di coscienza.*

A: (ai capi) Voi siete dei manipolatori, con quella faccia sorridente, quei complimenti sempre pronti, ma fate solo ciò che è meglio per voi. Non vi sarà più così facile vedermi sempre d'accordo con le vostre opinioni.

Alberta rimane passiva per non perdere l'approvazione degli altri. Sperimentare sulla scena un comportamento diverso le permette di sciogliere la rigida associazione tra passività ed accettazione, scoprendo che, talvolta, un atteggiamento più assertivo risponde ai suoi veri bisogni.

A: A tutte le mie varie Alberta dico "Siete forti. Voglio bene a tutte voi ma voglio smetterla di adattarmi ai contesti per paura di essere criticata. Io ho delle idee e voglio esprimerle".

C: Prima hai citato i tuoi genitori. Questo non è lo spazio idoneo per un lavoro approfondito sulle figure primarie, dunque non andremo oltre, ma proprio per valorizzare lo spunto rispetto al passato che questo lavoro ti ha dato, ti chiedo di inviare un messaggio anche ai tuoi genitori.

A: Papà, ho sempre avuto paura da piccola a dirti come la pensavo o a fare qualcosa di diverso da quanto mi avevi chiesto. Tu davi sempre della piantagrane alla mamma e poi ti arrabbiavi con lei e

le tenevi il muso. Io avrei fatto qualsiasi cosa pur di non prendermi lo stesso appellativo. Ma adesso è finita. Io voglio dire ciò che penso. Mamma, avresti dovuto ribellarti!

Lo strumento psicodrammatico modifica gli aspetti percettivi di una realtà che potrebbe anche rimanere di per sé la stessa, ma a cui si riesce a dare risposte nuove. Gli io-ausiliari fungono da specchio, permettendo alla protagonista di esaminare la relazione da una distanza significativa che le consente di prendere in esame soluzioni realistiche alternative.

C: Grazie a tutti per la partecipazione che c'è stata. Adesso vi chiedo di verbalizzare eventuali vissuti prodotti dalla rappresentazione.

*Il lavoro si conclude con la fase di **sharing**: i membri del gruppo esprimono pensieri ed emozioni personali suscitate dalla rappresentazione, evitando giudizi di valore o consigli, come sottolineato dal conduttore. Tale condivisione porta all'integrazione dei vissuti emersi durante la messa in scena. Il momento di sharing mostra l'universalità delle emozioni e crea una matrice comune, arrivando anche a provocare la catarsi collettiva.*

COMMENTO

Gli elementi salienti di questo lavoro con protagonista sono: □ la messa in scena, la focalizzazione delle emozioni coinvolte, la rilevazione di modalità copionali, l'individuazione e □ l'attivazione di opzioni alternative.

Il lavoro risponde alla domanda "Quale sarebbe stato per te il migliore dei comportamenti possibili?". Trattasi, quindi, di un obiettivo che coincide con un comportamento concreto, realisticamente verificabile, associato ad una percezione di vantaggio, sotto la responsabilità della persona, elementi fondamentali perché il lavoro abbia un senso.

Questa conduzione rivela che □ un'esperienza relazionale viene vissuta, in termini di emozioni, pensieri e comportamenti, nel migliore dei modi praticabili, □ sebbene vi siano altre opzioni possibili e □ realisticamente attivabili. La protagonista individua nuove opzioni comportamentali, allargando la propria mappa di riferimento interno e, conseguentemente, le possibilità di gestione creativa del proprio ruolo. Tutto il gruppo partecipa a questo processo di apprendimento, grazie a risonanze e immedesimazioni, lavorando sia su un piano logico-razionale, sia su un piano emotivo. Attivare una nuova opzione sulla scena significa creare i presupposti affinché in futuro la persona possa vivere l'esperienza in modo nuovo e più efficace in relazione all'obiettivo. Il presupposto teorico è che ciò che si "sente" profondamente come possibile durante la messa in scena sarà praticabile anche nel futuro. Ecco che il lavoro psicodrammatico si connota come capace di far esperire come possibile, alla mente e al corpo, ciò che ora possibile non è.

Dato importante di questo lavoro è la circolazione di emozioni, dimensione poco ammessa in azienda, sebbene l'individuo metta continuamente alla prova non solo le proprie competenze tecniche, ma anche le proprie capacità emotive. I comportamenti agiti nell'attività professionale sono sempre collegati alle caratteristiche di personalità, agli atteggiamenti individuali nei confronti del lavoro e ai sistemi di riferimento valoriali e sociali dei singoli. Quando le emozioni sono gestite in modo consapevole diventano un elemento funzionale al successo professionale, diversamente rappresentano un ostacolo. E' innegabile che le emozioni aiutino a relazionarsi meglio con gli altri, a vivere meglio le proprie difficoltà, a comprendere meglio le persone e le situazioni e soprattutto ad agire in maniera adeguata alle circostanze. Farne un uso inefficace, reprimendole o amplificandole, può compromettere la buona gestione del ruolo professionale.

Utilizzato nella formazione, il metodo psicodrammatico favorisce una ridefinizione del ruolo lavorativo, sviluppando maggiore consapevolezza circa i confini tra ruoli professionali e ruoli personali. Esso risulta metodo principe per risvegliare espressività, spontaneità creatrice, comunicazione empatica, favorendo gli scambi tra individui e permettendo di riorganizzare vecchi patterns cognitivi. La forza intrinseca della messa in scena, il provarsi in vari ruoli, il mettersi “nei panni di”, la riproduzione di stati mentali simili al vissuto onirico, l’aumento vorticoso delle possibilità di esplorazione dell’ambiente, la possibilità di rafforzare e modificare la percezione della propria identità, la vividezza delle emozioni, la percezione di quel mondo così virtuale eppure così vero, sono alcuni degli elementi che fanno della formazione con metodologia psicodrammatica un processo creativo di grande impatto emotivo, dove i veri bisogni trovano spazio per essere visti, nominati e riconosciuti, consentendo ai formandi una crescita professionale autentica, che investe la persona intera.