International Biodanza Federation

Scuola Biodanza Lombardia

Formazione Insegnanti di Biodanza

Direttori - Alberto Bonazzi e Viviana Geron

Ciclo 2015-2018

Biodanza® e Formazione Biocentrica nei Luoghi di Lavoro

Monografia di Chiara Curcetti

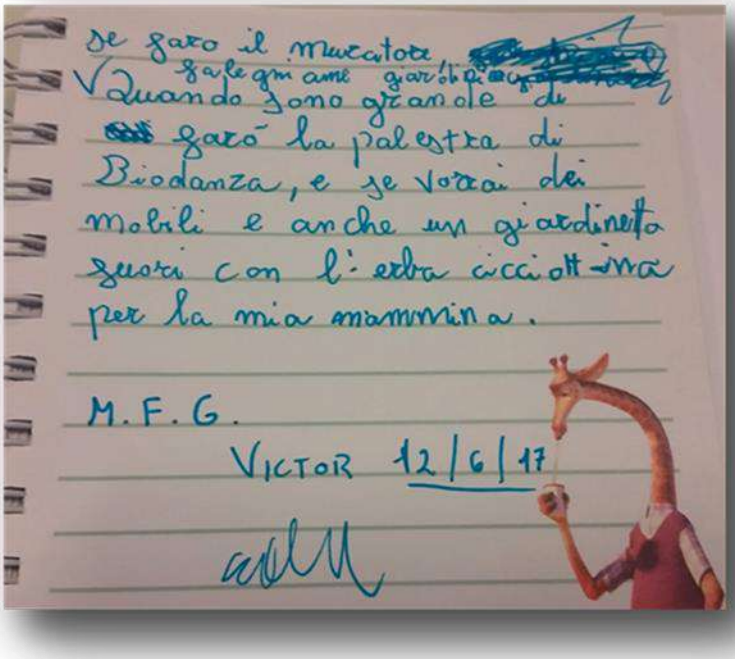
Relatrice Viviana Geron

Milano, 19 gennaio 2020

A Victor Gabriel
per "i giardinetti con erba cicciottina"
e ad Adriano Zeno
per l'aggiornamento sulla discussa questione della 'd' eufonica.

E per tanto, tanto altro. Infinitamente.

Amati figli, meravigliosi ragazzi,
futuri uomini di quest' epoca così complessa e ricca di possibilità.



"*A tutti gli uomini è riconosciuto*
il diritto alla vita, alla libertà e al perseguimento della felicità."
Dichiarazione d'Indipendenza Americana, 4 luglio 1776

∞

"*La ricerca della felicità è un obiettivo fondamentale per ogni essere umano.*"
Assemblea Generale delle Nazioni Unite, 19 luglio 2011

∞

"Felici coloro i quali trovano un posto
dove si sentono collegati alla vita.
Rimangono a viverci per sempre.
Amano l'albero cresciuto vicino al muro.
Ogni angolo è familiare.
La terra ha sempre lo stesso odore
e i piedi la riconoscono.
Ogni anno segna il volto
e segna le porte della casa.
Talvolta si aggiunge qualcosa di nuovo,
un piccolo ciliegio,
una panchina in giardino.
Lì la vita acquista la qualità
di quella tenerezza fedele
alle scoperte innocenti di un tempo.

Felici coloro i quali trovano
il loro posto sulla terra."
Rolando Toro Araneda[1]
Raccolta di poesie "Tras los pasos de Afrodita"

[1] Rolando Toro Araneda, creatore del Sistema Biodanza©, psicologo, antropologo, professore, poeta e pittore cileno (Concepción, 19 aprile 1924 - Providencia, 16 febbraio 2010). È stato docente in Cile del Centro di Antropologia Medica e di Psicologia dell'Arte e dell'Espressione. È stato professore emerito in Argentina all'Università Aperta Interamericana di Buenos Aires. Ha ricevuto una laurea *ad honorem* all'Università Statale della Paraíba in Brasile. Ha esposto il suo pensiero presso numerose università ed istituzioni in America, Europa e Africa. Nel 2001 è stato nominato al Nobel per la Pace. Ha vissuto a lungo in Italia, diffondendo l'insegnamento e la pratica di Biodanza©.

SOMMARIO

PREMESSA 8
INTRODUZIONE 9
BREVE STORIA SULL'ATTENZIONE VERSO IL MONDO DEL LAVORO 11
L'INSODDISFAZIONE NEL LAVORO 21
LA FORMAZIONE 24
BIODANZA®: QUALI BENEFICI PER LE AZIENDE 27
COME CONTATTARE LE AZIENDE 30
LA QUESTIONE DEL NOME 30
DIVERSE MODALITÀ DI APPROCCIO 32
OBIETTIVI DEL PROGETTO 34
LE CINQUE LINEE DI VIVENCIA 34
IL FACILITATORE 38
LA SESSIONE DI BIODANZA® IN AZIENDA 40
IL LINGUAGGIO 40
LA MUSICA 40
LO SPAZIO 41
IL FORMAT 42
IL COSTO 43
IL GRUPPO 43
LA VIVENCIA 46
CONCLUSIONI 52
BIBLIOGRAFIA 54
APPENDICI 55
ESEMPIO DI PROPOSTA DA INVIARE ALLE ORGANIZZAZIONI 55
I RISULTATI DEI QUESTIONARI 59

PREMESSA

Qualche tempo fa ho ritrovato il modulo di iscrizione alla Scuola di Formazione di Biodanza® della Lombardia, datato ottobre 2015.

Tra le motivazioni, che mi portavano a inviare la domanda di iscrizione ai direttori, scrivevo: "*Lavoro da sempre in multinazionali e non sono soddisfatta pienamente. Non lo sono nemmeno dei miei pur faticosi e prestigiosi studi universitari. Sogno di lavorare con passione per qualcosa che senta affine e che mi porti a esprimere talenti e potenzialità. Non a esercitare il compromesso.*

Mi sarebbe tanto piaciuto studiare Psicologia per lavorare aiutando le persone. Lo faccio comunque a modo mio nella vita privata, ma questa Scuola potrebbe rendere questa aspirazione un lavoro.

Come primo passo mi piacerebbe portare ***Biodanza® nelle aziende****, dove c'è così grande carenza di vicinanza, fluidità, contatto ecc. che l'effetto sarebbe dirompente!*".

Successivamente (marzo 2017) un seminario più di altri ha alimentato in me il desiderio di far convergere il mondo del lavoro e quello di Biodanza®: il seminario di Azione Sociale, condotto da Giovanna Benatti, che ringrazio!

*"**Il desiderio che entra in azione, diventa l'azione sociale di Biodanza**."* (G. Benatti)

Nella relazione a questo seminario scrivevo che *"se mettiamo da parte il dualismo e accettiamo l'approccio sistemico e il principio biocentrico, la società può essere delineata come un 'Uno': un unico grande corpo la cui felicità dipende dalla felicità di ogni singola cellula. Quindi la felicità di ognuno contribuisce preziosamente alla meravigliosa cospirazione per la felicità umana. E se abbandoniamo anche l'antropocentrismo e migriamo verso il biocentrismo (il cui centro è abitato dalla vita nella sua totalità e non dall'essere umano), allora questo 'Uno' risulta essere amplificato enormemente rispetto alla somma di ciascuno. Esso è allo stesso tempo Me, l'Altro, la Comunità Umana, la Comunità Vivente, la Natura, il Cosmo.* ***ECO vs EGO****."*

Concludevo con un po' della mia storia… *"Lavoro da 18 anni in azienda. Le aziende sono strutture sociali importanti del tessuto sociale di città come Milano. Molte persone lavorano in organizzazioni simili. Ma poche sono soddisfatte pienamente di ciò che fanno per vivere. Altre vivono per lavorare. Credo quindi che ci siano margini enormi per contribuire a migliorare il benessere dei lavoratori, ricucendo la scissione tra chi si è fuori e dentro l'ufficio. Se si contribuisce a umanizzare e qualificare le relazioni (comunicando con la qualifica e non con la squalifica, tanto per iniziare), si offre un* ***vantaggio tangibile sia per il dipendente sia per il datore di lavoro****."*

INTRODUZIONE

Già nei primi anni ’80 Rolando Toro Araneda, nell’introduzione alla dispensa della prima estensione di Biodanza in Impresa, scriveva:

> “*Le aziende e le organizzazioni attuali stanno rinnovando i loro approcci per quanto riguarda i fattori che influenzano la produttività. Tradizionalmente, la loro pianificazione focalizzava la propria attenzione su strategie strettamente commerciali, nei convegni, nella preparazione di dirigenti, nella pubblicità, negli studi di mercato eccetera.*
>
> *Non si era capito che esiste una stretta relazione tra qualità della vita e produttività. Neppure è stata data importanza ai problemi umani, come fattore che influenza profondamente […] le organizzazioni. Lo sviluppo della creatività come condizione psicologica di dirigenti e amministratori, è stato assolutamente ignorato e questo sfociava in processi di routine e nell’imitazione di imprese che avevano ottenuto una qualche sorta di successo.*
>
> *Da circa 50 anni, sta cambiando il criterio di gestione e molte organizzazioni stanno facendo spazio per lo svolgimento di corsi di relazioni umane, aspetti psicologici del lavoro, rapporti di lavoro, sicurezza sociale, corsi di creatività, di rafforzamento del gruppo, di valorizzazione del personale eccetera.*
>
> *L'ottimizzazione delle relazioni umane nelle organizzazioni non solo rende il lavoro più felice, ma si traduce anche in un aumento della produttività. Implementare ambienti di qualità è possibile solo con esseri umani entusiasti, con una grande motivazione a vivere e con stimoli personali.*
>
> *La base concettuale di Biodanza è il movimento e la stimolazione musicale, associata a situazioni di incontro e sfide creative, ha un profondo effetto sulla salute e sull'identità dei partecipanti. L’allenamento vivenciale migliora la qualità della vita a livello personale, ottimizza i rapporti con le altre persone e aumenta la creatività.*
>
> *Il ‘modello di stress’ è sostituito dal ‘modello di armonia’. In definitiva, i problemi all'interno delle organizzazioni si risolvono a partire dalle relazioni umane, dagli accordi e dal consenso tra persone dotate di creatività, amore ed entusiasmo.*
>
> *I partecipanti eliminano gli stati di stress cronico che sono la causa principale di infarto, ipertensione, ulcera gastroduodenale e altri disturbi psicosomatici. Il vecchio schema del dirigente*[2] *rigido, infartuato, competitivo e con violenti drammi familiari tende a scomparire nelle aziende moderne […].*”

[2] In un altro scritto Rolando descriveva così un dirigente tipo: “*Movimento accelerato del corpo, tensioni muscolari localizzate che tendono a essere croniche, forza nel raggiungere obiettivi per i quali non importano i mezzi, pensiero rigido, scarsa affettività, carattere onnipotente, egoista, competitivo, autoritario, sfruttatore, possessivo e orgoglioso. Con forte istinto territoriale, afferma il suo valore nei suoi ruoli, è orientato al denaro, all'accettazione sociale, al*

Parlando di eredità, di visione e di desiderio non si può non soffermarsi sulle doti da precursore e innovatore di Rolando Toro Araneda, che diversi decenni fa già osservava con attenzione, attualità e acume il mondo del lavoro e i grandi cambiamenti in atto.

Risulta quindi fondamentale entrare con Biodanza® nelle imprese, affinché il sistema lavorativo possa essere aiutato a costituire una base solida e sana al cambiamento che si vuole vedere nel mondo.

Lo scopo sociale di Biodanza® è sensibilizzare il maggior numero di persone al **principio biocentrico** e al **rispetto per la vita** in ogni sua forma. Non si può raggiungere una **massa critica di cambiamento della società** se non si passa anche dai luoghi di lavoro.

La missione sociale di Biodanza® e la "*rivoluzione pacifica*" che Rolando ci sprona a cavalcare, prevedono di portare nelle aziende l'approccio biocentrico con **adeguati piccoli aggiustamenti**, dei quali di seguito si forniranno alcuni criteri e motivazioni. Tuttavia, è importante sottolineare che la varietà degli ambienti lavorativi è così alta che ci sarà sempre la necessità di creare proposte *ad hoc* per ogni situazione, pur rimanendo all'interno del Sistema Biodanza®.

I suggerimenti essenziali sono due: **adeguare** tutto in maniera intelligente, professionale e sensibile al contesto in cui operiamo; al contempo adattarsi alle situazioni **senza mai smarrire** noi stessi e i princìpi di Biodanza®.

∞

Questa Monografia nasce in parte compilativa in parte di ricerca: raccoglie alcune **indicazioni teoriche, pratiche e metodologiche**, frutto del confronto con alcuni facilitatori e didatti di Biodanza®, e le mie considerazioni di **tirocinio**.

Ai fini di questo lavoro e per l'arricchimento della mia esperienza, sono state preziose le due esperienze di **specializzazione in Biodanza nei luoghi di lavoro** che ho frequentato, condotte meravigliosamente una da **Rodrigo Toro Sánchez** e una da **Hubertus Scheidlberg**.

Offro la mia analisi e le mie valutazioni principalmente ai **facilitatori** che abbiano interesse a indirizzare il loro lavoro anche all'interno del mondo organizzativo aziendale.

Rivolgo inoltre un caloroso benvenuto anche alle **donne e** agli **uomini d'azienda** i quali, se si ritrovano a scorrere queste righe, di certo sono già su un sentiero di ricerca che pone *la vita al centro*.

Per tutti coloro che desiderino condividere pareri, domande, dubbi, critiche, suggerimenti, idee, progetti ecc., la mia e-mail è chiara.curcetti.biodanza@gmail.com

Nota lessicale. Di seguito verranno utilizzati come perfetti sinonimi l'espressione *luogo di lavoro* e le parole *azienda*, *impresa*, *società*, *organizzazione*, *comunità* e *istituzione* (che siano pubbliche o private, con o senza fini di lucro), intendendo con esse spazi in cui vengono prodotti beni o forniti servizi di qualsiasi settore e dove le persone vengono assunte per svolgere un'attività, ricevendo un pagamento per le loro prestazioni professionali.

potere. Soffre di grandi difficoltà nella comunicazione, il suo atteggiamento sessuale è strettamente genitale. Soffre soprattutto di malattie psicosomatiche, è incline agli incidenti stradali e alla violenza."

BREVE STORIA SULL'ATTENZIONE VERSO IL MONDO DEL LAVORO

Dopo che la **Rivoluzione Industriale** ebbe esasperato i ritmi di crescita dell'economia e le contraddizioni sociali, iniziarono le prime ricerche.

Elton Mayo negli anni '30 del secolo scorso, propose la **Teoria delle Relazioni Umane** (*Human Relations Theory*), evidenziando l'importanza del clima organizzativo sul rendimento dei lavoratori.

In una serie di ricerche che Mayo effettuò presso la Western Electric Company di Hawthorne (Stati Uniti), emerse che gli operai, i quali lavoravano in condizioni ambientali e relazionali migliori di altri, avevano un rendimento nettamente migliore. **Un atteggiamento più solidale della direzione verso i lavoratori aveva contribuito quindi a un aumento della produttività**.

In studi successivi Mayo dimostrò che la base della soddisfazione lavorativa era localizzata principalmente nelle **prestazioni lavorative** e non tanto nel compenso economico; inoltre la **motivazione** era condizione essenziale per la realizzazione dell'essere umano anche in ambito professionale.

Negli anni '40-50 in Italia l'imprenditore **Adriano Olivetti** fu un avanguardista (e per taluni aspetti non fu più superato da nessun altro), facendo della sua azienda un **luogo di lavoro ideale**.

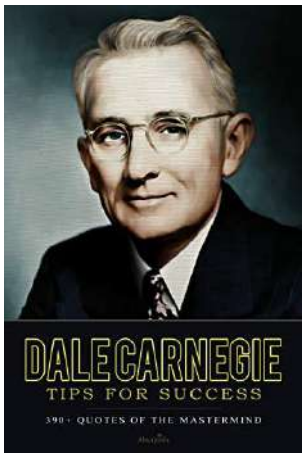
"La fabbrica non può guardare solo all'indice dei profitti: deve distribuire ricchezza, cultura, servizi, democrazia. Io penso alla fabbrica per l'uomo, non all'uomo per la fabbrica."[3]

Alcuni contemporanei considerarono utopiche le idee di Olivetti. Ma la risposta dell'imprenditore piemontese giunse con i numeri e con i fatti: 32.000 dipendenti che godevano di nove mesi di congedo parentale (quando all'epoca erano solo tre, e non per tutte le mamme lavoratrici), biblioteche, scuole, colonie estive per i figli dei dipendenti, sussidi, permessi per gli studenti lavoratori, cure sanitarie e tanti altri *benefit*, come li definiremmo oggi.

Agli indomabili detrattori rispose così:

[3] Adriano Olivetti, carteggio personale da fonti di archivio

"Un sogno sembra un sogno fino a quando non si comincia da qualche parte; solo allora diventa un proposito, cioè qualcosa di più infinitamente grande. Il termine utopia è la maniera più comoda per liquidare quello che non si ha voglia, capacità o coraggio di fare."[4]



Soprattutto Oltre Oceano, negli anni del *boom* postbellico e della fine della Guerra fredda, la competizione nel mondo degli affari diventò più accanita. Fu un momento in cui non era possibile dare per scontate le relazioni personali e i capi non poterono più limitarsi a dare ordini in tono perentorio; a causa di queste modalità così comuni, ci si era altresì accorti che era stato sprecato per anni un grosso potenziale collaborativo e creativo. Per stare al passo con le nuove sfide del mercato, vennero richieste innovazione, lavoro di squadra ed efficienza. Su tali argomenti (e molti altri) Dale Carnegie scrisse moltissimo, lasciandoci in eredità un sistema di princìpi di relazioni umane che sono preziosi ancora oggi, in quanto si basano su fatti fondamentali della natura umana, spesso però non considerati. Il suo pensiero può probabilmente essere riassunto da questa citazione:

"*Numerose indagini hanno rivelato che anche in settori tecnologici come l'ingegneria, circa il 15% del successo finanziario di un operatore è dovuto alle sue conoscenze tecniche, e circa l'85% alle sue doti relative all'ingegneria umana: ovvero alla personalità e alla capacità di guidare le persone.*"[5]

Di seguito i principali temi trattati da Carnegie e le principali relative raccomandazioni:

COMUNICAZIONE

"*Fate della comunicazione una priorità assoluta*"
"*La comunicazione si costruisce su relazioni di fiducia*"
"*Create un ambiente ricettivo per la comunicazione*".

MOTIVAZIONE E RICONOSCIMENTI

"*Il vero rispetto per gli altri è il fondamento della motivazione*"
"*Offrite con sincerità apprezzamento e lode*"
"*Date riconoscimenti, includete gli altri nella vostra visione, incoraggiateli, formateli, richiedete le loro opinioni, lasciate che prendano delle decisioni*".

INTERESSAMENTO VERSO LE PERSONE E LORO DIGNITÀ

"*Non c'è niente di più efficace e fruttuoso del mostrare un sincero interessamento per gli altri*"
"*Accordate alle persone un'alta stima in modo che se ne mantengano all'altezza*"
"*Imparate i loro nomi e quelli dei loro famigliari*"
"*Rispettate la dignità degli altri*"
"*I dipendenti sono in primo luogo persone e in secondo luogo dipendenti*".

PUNTI DI VISTA

"*Guardate le cose dal punto di vista dell'altra persona*"
"*Uscite da voi stessi per scoprire che cosa è importante per qualcun altro*".

[4] ibidem
[5] D. Carnegie & Associates, Inc., "Scopri il leader che è in te"

ASCOLTO

"*Apritevi agli altri*"

"*Ascoltare è ancora il modo migliore di imparare*"

"*Le persone rispondono a chi le ascolta veramente*".

TEAM

"*Coinvolgete i dipendenti in tutte le parti del processo*"

"*Creare obiettivi di gruppo*"

"*Condividete il successo*"

"*Siate un buon mentore*".

ERRORI E CRITICHE

"*Ammettete i vostri stessi errori*"

"*Siate rapidi nel riconoscere gli errori e lenti nel criticare. Soprattutto siate costruttivi*"

"*Non assumete un atteggiamento apertamente critico*"

"*Criticate in tono rispettoso*".

OBIETTIVI

"*Fissate obiettivi che siano chiari, che rappresentino una sfida e che siano raggiungibili*".

AUTODISCIPLINA E EQUILIBRIO

"*Mantenete un senso di soddisfazione e di equilibrio nella vostra vita*"

"*Prestazioni costantemente elevate derivano da un equilibrio fra lavoro e svago*".

PENSIERO POSITIVO E ATTEGGIAMENTO

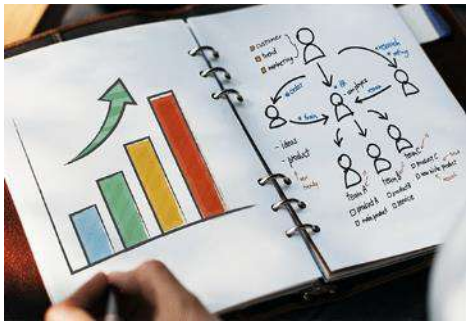
"*Sorridete spesso*"

"*Calmate le vostre preoccupazioni e date energia alla vostra vita*"

"*Traete forza da ciò che è positivo e non fatevi intralciare da ciò che è negativo*"

"*Mantenete sempre la vostra mente aperta al cambiamento*"

"*Non sottovalutate mai il potere dell'entusiasmo*".



Un altro prezioso contributo arrivò negli anni '60 del secolo scorso dall'industria produttrice di automobili **Toyota**.

La filosofia della **Qualità Totale** (*Total Quality Management*) e dei **Circoli di Qualità** poneva l'attenzione sul cliente e la sua soddisfazione. Produrre a partire da un'eccellenza interna di qualità, implicava un cambiamento radicale nelle forme di gestione della produzione e richiedeva la **partecipazione dell'intero sistema organizzativo**. Due concetti divennero popolari: *teamwork* e *team development,* obiettivi che vennero alimentati da esercizi interattivi e gruppi di discussione e di valutazione, il cui scopo era sviluppare senso di appartenenza, collaborazione e fiducia.

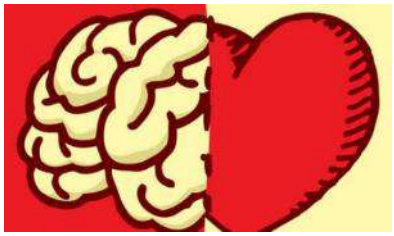
Sempre negli anni ’60, **Marshall Rosenberg**, psicologo statunitense, si fece promotore di uno stile comunicativo diverso; coniò l’espressione **Comunicazione Non Violenta (CNV)** e la propose a fondamento sia della vita privata sia di quella professionale.

La CNV ha una forte assonanza con tutti i principi base dell’**Approccio Centrato sulla Persona** di **Carl Rogers**[6], altro grande psicologo americano, di cui Rosenberg era estimatore e collaboratore.

Lo scopo della CNV (tutt’ora proposta e utilizzata) è riuscire a far esprimere le persone, rendendole capaci di sostituire reazioni e risposte meccaniche e abituali con reazioni coscienti basate sulla consapevolezza di ciò che esse percepiscono, sentono e vogliono. Se si utilizza la CNV per ascoltare i bisogni più profondi, nostri e altrui, percepiamo le relazioni in un modo più costruttivo, in un progressivo processo di riconoscimento empatico.

Le quattro componenti chiave della CNV sono:

1. Osservare quanto sta accadendo in una data situazione senza dare giudizi o fare valutazioni
2. Prendere consapevolezza dei sentimenti che proviamo riguardo a quanto sta accadendo
3. Prendere consapevolezza dei bisogni che si celano dietro ai sentimenti
4. Fare una richiesta in modo adeguato ed efficace.



Daniel Goleman nel 1979 divenne famoso per i suoi studi sull’**Intelligenza Emotiva** (*Emotional Intelligence*), in cui osservò che *“l’umore determina l’efficacia delle persone sul posto di lavoro. Le emozioni euforiche, in particolare, predispongono alla cooperazione, all’onestà e a una maggiore produttività.”*[7]

Negli anni ’80 **Michele Ferrero**, fondatore dell’omonimo Gruppo, inviò a tutti i suoi *manager* un elenco di **buone norme per la guida del personale**. Un documento che la Gazzetta di Alba ha pubblicato recentemente[8] e che si apre con la seguente frase: “*Quando parli con un individuo ricorda: anche lui è importante*”. E prosegue così:

“1- Nei vostri contatti mettete i vostri collaboratori a loro agio:
- Dedicate loro il tempo necessario e non le ‘briciole’
- Preoccupatevi di ascoltare ciò che hanno da dirvi
- Non date loro l’impressione che siate sulle spine
- Non fateli mai sentire ‘piccoli’
- La sedia più comoda del vostro ufficio sia destinata a loro

[6] Metodologia d’aiuto basata sul concetto di non direttività. L’approccio centrato sulla persona parte dal presupposto che ogni individuo possiede la capacità di auto-comprendersi, migliorare e trovare soluzioni alle proprie difficoltà. Si fonda sul valore predominante dell’esperienza di ogni essere umano e stimola ogni individuo ad assumersi la responsabilità delle proprie scelte e dei propri vissuti.
[7] D. Goleman, “Intelligenza emotiva”
[8] https://www.gazzettadalba.it/2019/02/le-norme-guida-del-personale-che-michele-ferrero-scrisse-oltre-40-anni-fa/

2- Prendete decisioni chiare e fatevi aiutare dai vostri collaboratori, essi crederanno nelle scelte a cui hanno concorso
3- Rendete partecipi i collaboratori dei cambiamenti e discutetene prima della loro attuazione con gli interessati
4- Comunicate gli apprezzamenti favorevoli ai lavoratori, quelli sfavorevoli comunicateli solo quando necessario; in quest'ultimo caso non limitatevi a una critica, ma indicate ciò che dovrà essere fatto nell'avvenire perché serva a imparare
5- I vostri interventi siano sempre tempestivi: 'troppo tardi' è pericoloso quanto 'troppo presto'
6- Agite sulle cause più che sul comportamento
7- Considerate i problemi nel loro aspetto generale e non perdetevi nei dettagli; lasciate ai dipendenti un certo margine di tolleranza
8- Siate sempre umani
9- Non chiedete cose impossibili
10- Ammettete serenamente i vostri errori, vi aiuterà a non ripeterli
11- Preoccupatevi di quello che pensano di voi i vostri collaboratori
12- Non pretendete di essere tutto per i vostri collaboratori, in questo caso finireste per essere niente
13- Diffidate di quelli che vi adulano, a lungo andare sono più controproducenti di quelli che vi contraddicono
14- Date sempre quanto dovete e ricordate che spesso non è questione di quanto, ma di come e di quando
15- Non prendete mai decisioni sotto l'influsso dell'ira, della premura, della delusione, della preoccupazione, ma demandatele a quando il vostro giudizio potrà essere più sereno
16- Ricordate che un buon capo può far sentire un gigante un uomo normale, ma un capo cattivo può trasformare un gigante in un nano
17- Se non credete in questi principi, rinunciate a essere capi."

Un libro più di altri ha segnato gli anni'90, gli anni delle multinazionali: "No Logo" di Naomi Klein, storia di ribellione e autodeterminazione nei confronti dello strapotere dei *super brand*; una storia che ha contribuito a un duplice effetto: tra i consumatori, la consapevolezza che il comportamento d'acquisto influenza la produzione delle aziende; e tra molte delle aziende chiamate in causa su sfruttamento del lavoro, manipolazione degli acquisti eccetera, quello di dotarsi di codici etici interni all'azienda, nei confronti del consumatore e dell'ambiente.

Anche da queste dinamiche nasce il concetto di **Responsabilità sociale delle imprese**: nato alla fine degli anni '90 sancisce l'impegno permanente delle aziende a contribuire allo **sviluppo sostenibile**, attraverso azioni consapevoli che migliorino la qualità della vita dei lavoratori e delle loro famiglie, delle comunità locali e della società nel suo insieme.

Oggi ogni nuovo indicatore si basa sugli standard internazionali di sostenibilità **ESG** che sta per **Environmental Social Governance**. È un indice che valuta un investimento o un'impresa in base alle ***performance*** **rispetto a specifici criteri: ambiente, sociale e *governance***. Piuttosto rivoluzionario visto che "*per oltre 600 anni il capitalismo ha regnato supremo e le società dovevano generare esclusivamente il maggior profitto per i loro azionisti. I lavoratori, i clienti e le comunità in cui operavano erano di minore preoccupazione. Esisteva una e una sola responsabilità sociale delle imprese: quella di impiegare le proprie risorse nello sviluppo di attività finalizzate ad accrescere i profitti.*"[9]

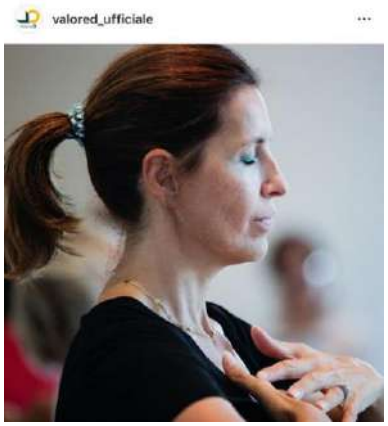
E così si parla di **Benefit Corporation** quando le aziende producono anche **benefici sociali e ambientali**. L'Italia è stato il primo Paese al mondo nel 2015 a riconoscerle con una legge[10].

E oltre all'indice finanziario ROI (*Return on Investment*) è nato l'indice sociale del ritorno sull'investimento, **SROI (*Social Return on Investment*)**, che è un metodo per misurare il valore extra-finanziario rispetto alle risorse investite. Può essere utilizzato da qualsiasi istituzione per valutare l'impatto sui soggetti interessati e identificare i modi per migliorare le prestazioni degli investimenti. Si tratta di un approccio sviluppato a partire dalla contabilità sociale, con l'intento di ridurre le diseguaglianze e l'impatto sull'ambiente, di migliorare il benessere,

[9] Da un discorso di Milton Friedman del 1970
[10] http://www.diritto24.ilsole24ore.com/art/avvocatoAffari/mercatiImpresa/2016-02-04/societa-benefit-beneficio-oltre-lucro-123046.php

integrando nell'analisi costi e benefici sociali, economici e ambientali, assenti dai conti finanziari convenzionali.

Neonato è l'Inclusion Impact Index, uno strumento per misurare l'efficacia delle politiche di *diversity* e *inclusion* di un'azienda. È stato sviluppato dall'associazione ValoreD[11] con il supporto del Politecnico di Milano per sostenere le imprese nel realizzare concretamente gli impegni programmatici sottoscritti attraverso il manifesto per l'occupazione femminile, contribuendo quindi all'equilibrio di genere e a una cultura inclusiva nelle organizzazioni italiane. L'indice misura l'impatto organizzativo in quattro macro-aree: *governance*, capacità di attrarre, sviluppare e valorizzare nel tempo i talenti al femminile.



Oggi oltre a nuovi indici nascono anche nuove figure professionali il *manager* della felicità e il *manager* della *leadership* e della formazione[12]. Entrambe le figure si occupano di Corporate Happiness, e cioè di disegnare processi che attivino la chimica della positività che fa stare bene e fa fiorire le persone, dissolvendo invece i circoli viziosi della negatività, che causa *stress* e tensioni spesso inutili e dannose. La cultura della positività è quindi una leva critica per *manager* e *leader* che vogliano garantire successi a lungo termine, crescita, stabilità e vantaggi competitivi alle proprie organizzazioni.

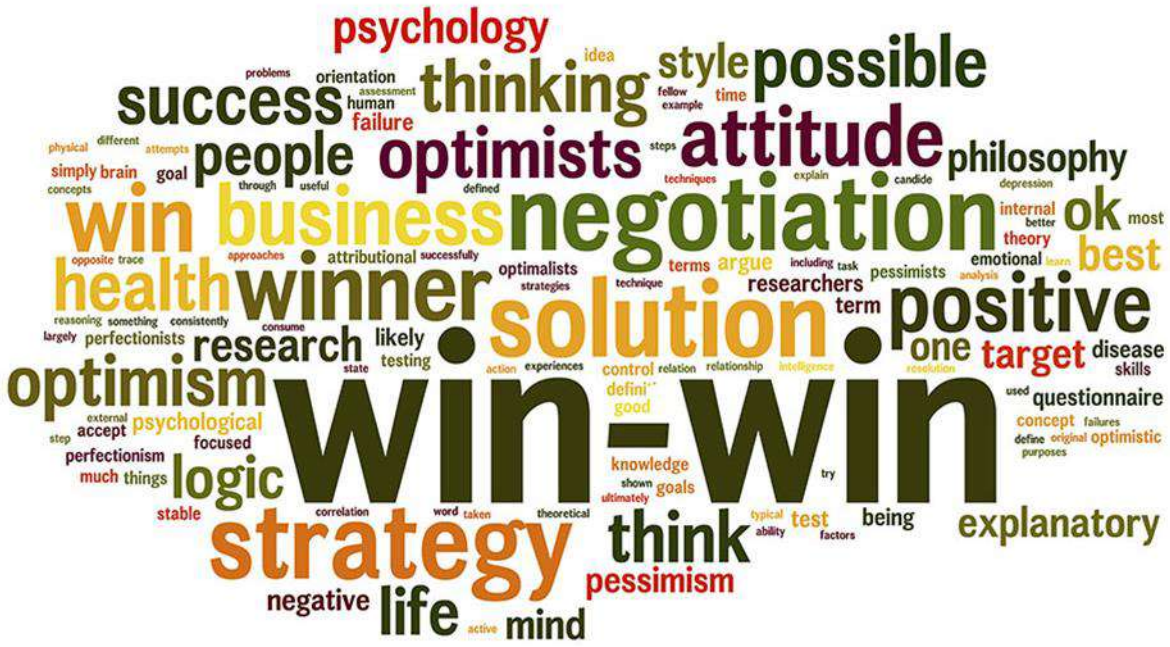
valored_ufficiale La #felicità in azienda, intesa come #benessere delle persone all'interno di un'organizzazione, è l'ultima frontiera del #welfare aziendale. Una persona contenta di lavorare, infatti, è molto più produttiva di chi invece percepisce la propria professione solo come un dovere.
L'azienda che sa creare ambienti di lavoro innovativi, flessibili e attenti ai bisogni dei propri collaboratori e che sa mantenere alto il loro grado di benessere e di motivazione, può ridurre l'assenteismo e migliorare al contempo la produttività.

Nell'estate 2019, 180 amministratori delegati fra le più importanti società americane si sono riuniti nella Business Roundtable guidata dal vertice di JP Morgan, Jamie Dimon. Il frutto del lavoro di questa *roundtable* si rivolge alle aziende di tutto il mondo per porre maggior *focus* sui propri dipendenti, sui luoghi in cui si conducono gli affari, sui fornitori e sui clienti, per garantire che tutti siano trattati in modo equo. Questo deve venire prima delle esigenze e dei desideri degli azionisti.

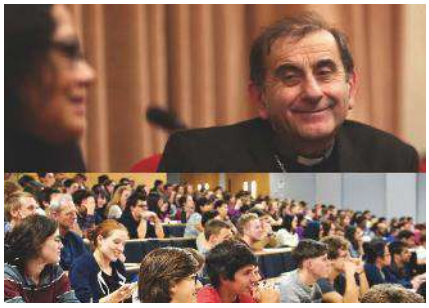
Per quanto concerne i dipendenti si chiede anche che vengano loro forniti *benefit* (tra cui la formazione) che aiutino a sviluppare nuove competenze in un mondo in rapido cambiamento. Si promuove la diversità e l'inclusione, la dignità e il rispetto. Si auspica un'economia che consenta a ciascuno di avere successo attraverso il lavoro e la creatività e di condurre una vita dignitosa.

[11] Valore D è la prima associazione di imprese in Italia – 200 a oggi, per un totale di più di due milioni di dipendenti e un giro d'affari aggregato di oltre 500 miliardi di euro – che dal 2009 si impegna per l'equilibrio di genere e per una cultura inclusiva nelle organizzazioni e nel nostro Paese. L'associazione è nata dall'incontro tra dodici manager di altrettante aziende: AstraZeneca, Enel, General Electric, Johnson&Johnson, IKEA, Intesa Sanpaolo, Luxottica, McKinsey & Company, Microsoft, Standard&Poor's, UniCredit e Vodafone.

[12] Chief Happiness Officer (CHO) e Leadership & Learning Manager (LLM)



Ma anche persone lontane dal mondo dell'economia e del *business* oggi si pronunciano su questi temi. Tra loro anche l'Arcivescovo di Milano, Mario Delpini,[13] che si esprime in termini di etica complessa: "*etica dei princìpi*", "*etica della responsabilità*", "*etica delle convinzioni*", "*etica dei risultati*" che sono formulazioni che risalgono a M. Weber[14], ma che si sono disperse nei meandri della corsa al profitto degli ultimi secoli.



Le definizioni di etica che sono evocate, pongono l'attenzione sul soggetto. Infatti la scelta e l'azione sono sempre di persone, con persone, per persone. E sebbene ci si trovi a vivere in situazioni sempre più predefinite, strutturate, predeterminanti e inglobanti (da un punto di vista tecnologico, organizzativo, economico-finanziario, di globalizzazione eccetera), i temi dell'uguaglianza e della sostenibilità offrono spunti interessanti in riferimento alle attenzioni rivolte ai lavoratori e alle loro condizioni di vita, al benessere organizzativo, alla tutela ambientale, alla correttezza nei rapporti, all'affidabilità, alle pubbliche amministrazioni e alle comunità di riferimento. Si propone quindi una visione più ampia dell'economia e della finanza, non ristretta allo scopo del profitto economico, anche se "*gli scettici e i pessimisti vedono in questo ampiamento di orizzonte solo una retorica di facciata o una più avveduta programmazione in vista di un profitto più consolidato e di un consenso più rassicurante.*"[15]

[13] Conferenza 'Etica, responsabilità pubblica, imprenditorialità, management', Università Bocconi, Milano, 7 ottobre 2019

[14] E. Borgonovi, M. Meda, M. Montante, V. Volpe "Etica, responsabilità pubblica, imprenditorialità, management"

[15] ibidem

Quasi contemporaneamente, presso l'Università degli Studi di Milano, a fine ottobre 2019, si è svolto un convegno organizzato dalla **Società Antroposofica** e altre istituzioni del mondo **Waldorf-Steiner** che hanno invitato esperti di diversi settori a discutere di "*Quale società per la dignità dell'uomo*"[16].

A cento anni dalla fondazione della prima scuola Waldorf, questo convegno si è aperto con una riflessione sulle prospettive future di una pedagogia il cui anelito è sostenere la **crescita di un individuo** in grado di orientare il proprio destino, soggetto di dignità, **nel rispetto di sé e dell'altro**. In questa occasione si è dato il via alla diffusione di un **manifesto**[17] da firmare e condividere, che tra i diversi argomenti considerati propone anche il seguente:

> *"la dignità dell'uomo nella vita economica si esprime nel suo fondamento, che è l'interdipendenza, in quanto ogni uomo dipende dall'altro e dalla natura per i suoi bisogni, le sue esigenze fisiche e per la sua salute. Il valore in economia nasce o dalla natura portata verso un ideale o da un'idea che crea valore tramite l'utilizzo della natura, del capitale, della tecnica, della collaborazione con altri uomini. L'interdipendenza nella vita economica esige lo spirito di fratellanza. Il fine dell'uomo è l'uomo, non l'economia."*[18]

Quanto paga quindi la positività? Le ricerche condotte da istituti come **Gallup e Greenberg** ci dicono che una **cultura positiva determina il +300% di innovazione e +31% di produttività**. Un lavoratore più felice produce di più. E meglio.

Tante le ***case history*** di successo in tal senso.

Una è quella della **3M**, azienda che ha creato i *Post-it* grazie a una cultura aziendale dedita alla **collaborazione** e alla **condivisione**. Un dipendente, Spencer Silver, fallì nella ricerca della formula di un adesivo molto potente, ma non nascose il suo errore. Lo condivise affinché qualcuno potesse trasformarlo in qualcosa di utile. Qualche anno dopo il collega Art Fry trasformò quell'insuccesso in un successo mondiale: gli utilizzatissimi foglietti adesivi colorati. 3M è un'azienda che fa "*innovazione a partire dall'interazione*" e ha raggiunto l'eccellenza non perché assume i dipendenti più brillanti, ma perché porta avanti una cultura aziendale che incoraggia e premia coloro che si danno sostegno reciproco e che condividono ogni loro intuizione.

Un'altra storia interessante è quella della stazione radio **RDS Radio Dimensione Suono** i cui vertici dichiarano che "***la persona è al centro di ogni processo***" e forse lo dimostrano nei fatti

[16] https://dignitauomo.it/
[17] https://dignitauomo.it/manifesto/
[18] Dai lavori del congresso

aggiudicandosi il *Top Employers 2017*[19]. Chi lavora in RDS può usufruire della palestra, allenarsi con le bici elettriche, condividere sessioni di *brainstorming* in aule ricche di materiali creativi, godere di diversi *benefit* relativi al benessere eccetera. Soprattutto si invitano i lavoratori "*a essere chi si è anche in ufficio*", a non indossare quella maschera che spesso si traduce in un conflitto dissociativo tra 'dentro' e 'fuori', fra i propri valori e quelli del proprio lavoro.

Ma non sono solo le aziende grandi a seguire questa strada. Meic Services Spa di Gela[20], in Sicilia (che ha recentemente vinto il premio nazionale *Adriano Olivetti*), ha premiato con *una tantum* di quasi settemila euro a testa, tutti i suoi impiegati perché "*un dipendente felice è un dipendente motivato e produttivo e ciò innesca un circolo virtuoso.*"

[19] https://www.top-employers.com/it-IT/aziende-top-employers/country/italy/
[20] http://www.strettoweb.com/2019/12/dipendente-felice-6700-euro-a-testa-azienda-sicilia-premia-impiegati/943984/

L'INSODDISFAZIONE NEL LAVORO

Malgrado gli studi, gli strumenti, le *case history* di successo, **la maggior parte dei lavoratori non è soddisfatta; né tanto meno felice**. Quando ci esprimiamo sui nostri sentimenti nei confronti del lavoro, molti di noi potrebbero ritrovarsi nelle parole di un mio caro amico:

> "*Devo fare qualcosa per me stesso, per prendermi dei tempi solo miei. Devo trovare il modo di staccare un po' perché mi rendo conto di essere in burnout già a settembre… è preoccupante. Devo fare qualcosa, non so bene che cosa. Questo lavoro mi pesa più del dovuto. Mi pesano molto alcuni atteggiamenti. Devo prenderlo da un altro punto di vista, con più leggerezza, come suggerisce Italo Calvino*[21]*! Stamattina alle 4.30 ero sveglio e mi dicevo 'Non posso continuare così'. È tutto una battaglia: già è difficile lavorare con i clienti, ma internamente incontro problemi ancora più grandi, enormi. Mi sembra di essere circondato da gente che non capisce nulla, da muri di gomma che non hanno voglia di lavorare e questo va a influire anche sul mio lavoro. E per questo io divento una furia! Una situazione pessima in ufficio. Lavorare a queste condizioni non nobilita, ma schiavizza. Siamo tutti come in una grande Matrix che si muove perfettamente alle regole di questo gioco, dove ognuno si crea le proprie catene, in un benessere solo di superficie*."

Coesistono situazioni molto diverse all'interno del mondo del lavoro, ma le **principali cause comuni di insoddisfazione** possono così essere sintetizzate:

- instabilità e incertezza del mondo del lavoro
- compiti monotoni e ripetitivi
- mancanza di autonomia e responsabilità
- giornata lavorativa intensa e mal strutturata
- comunicazione di scarsa qualità, sempre più veloce e impersonale
- scarsa stima dei capi; scarsa fiducia verso i collaboratori
- carico di lavoro esasperato, frutto di riduzioni di personale e/o di cattiva efficienza nei flussi aziendali
- bassa remunerazione economica e/o emotiva
- difficoltà a fare carriera nella stessa azienda
- affaticamento visivo, postura incongrua, *stress* lavoro-correlato, disagi psichici, burnout
- difficoltà a conciliare vita personale e vita professionale.

Pochi lavoratori hanno un lavoro che amano. Molti lo identificano con lo stipendio con il quale contribuire al proprio sostentamento e a quello della propria famiglia; l'andare al lavoro ogni giorno può diventare talvolta una lunga agonia verso la pensione.

[21] Italo Calvino, "Lezioni americane. Sei proposte per il prossimo millennio", Milano, Garzanti, 1988

In Italia (ma non solo) il posto di lavoro, che solo pochi anni fa per molte categorie era tendenzialmente un posto fisso, non lo è più. Siamo stati improvvisamente chiamati ad essere veloci, versatili, resilienti.

Uno studio della società di consulenza specializzata in risorse umane e Mercer Llc riporta che tra la fine del 2010 e l'inizio del 2011 un impiegato su tre ha preso in seria considerazione la possibilità di abbandonare il proprio lavoro; un incremento del 23% rispetto alla stessa analisi compiuta cinque anni prima. Si osserva però che poi nella realtà sono molte meno le persone che si licenziano effettivamente.

In sintesi questo studio ci dice due cose importanti: che tantissimi lavoratori non sono soddisfatti e che non trovano altri modi (a parte il subire la situazione o il licenziamento) per migliorare le condizioni della situazione.

Lo studio ha offerto anche un punto di osservazione delle dinamiche familiari e ha rivelato che il benessere dei figli non è inficiato tanto dalle ore che i genitori trascorrono al lavoro, quanto piuttosto dal loro umore nel momento in cui tornano a casa. Sembra quindi che il *mood* lavorativo che ci segue a casa, intacchi la vita personale e familiare.

Secondo il Barometro Edenred IPSOS 2016 è emerso che la "*qualità della vita sul lavoro è composta da una combinazione variabile di ambiente lavorativo, apprezzamento ed emozioni*". Purtroppo i dati del rapporto indicano che l'Italia sotto l'aspetto della sfera emotiva, si pone come fanalino di coda tra i Paesi coinvolti dall'indagine. Secondo questo osservatorio solo un lavoratore su sei si reca sul luogo di lavoro con piacere; meno del 50% dei dipendenti italiani ritiene di lavorare in un ambiente stimolante; soltanto il 51% ha fiducia nel proprio futuro personale.

Nemmeno le organizzazioni però sono 'felici': la vita media delle aziende si è dimezzata rispetto agli anni '90 e le *survey* sul clima organizzativo interno evidenziano una costante disaffezione dei lavoratori nei confronti delle imprese, registrando livelli di *engagement* in drastica riduzione. E le aziende con bassi livelli di *engagement* registrano cali del fatturato di oltre il 30%.

L'infelicità costa cara.

Uno studio condotto dall'Università di Saragozza sull'insoddisfazione, pubblicato su Academia.edu, dimostra infatti che:

- i lavoratori insoddisfatti si assentano dal lavoro con più frequenza
- i lavoratori che soffrono di insoddisfazione lavorativa sono più soggetti a ritardi
- i lavoratori insoddisfatti di solito lasciano più spesso l'azienda per la quale lavorano
- l'insoddisfazione al lavoro aumenta l'indice di incidenti lavorativi
- l'insoddisfazione nel lavoro induce altri comportamenti organizzativi inappropriati
- l'insoddisfazione lavorativa è la causa dei costi indiretti di formazione, reclutamento e inefficienza della curva di apprendimento.

∞

A tutti i livelli organizzativi si può percepire, esplicitamente o implicitamente, abbozzato o in un chiaro quadro, il desiderio della costruzione di un clima più sano, di relazioni interpersonali più aperte e chiare e soprattutto di una relazione più armoniosa con il lavoro.

Appaiono nuove idee, concetti, parole: *Integrare, Creare, Immaginare, Ispirare, Etica, Interconnesso, Sostenibile, Organico*.

I vertici aziendali non possono (e molti giustamente non vogliono) impedire questo processo di cambiamento. Le aziende più 'intelligenti' addirittura cambiano in anticipo, garantendosi un posto più sicuro nel futuro.

Per tutte le organizzazioni quindi sembra essere arrivato il tempo di ripensare, senza alibi, efficacemente e concretamente le loro forme di azione e di includere le emozioni come elementi costitutivi del loro 'organismo aziendale', rendendo più flessibili le relazioni, aprendo lo spazio per i sentimenti, incoraggiando la collaborazione e la creatività.

"*Anche le aziende che godono di ottimi risultati di business, sembrano avere almeno un problema: la qualità delle relazioni umane*".[22]

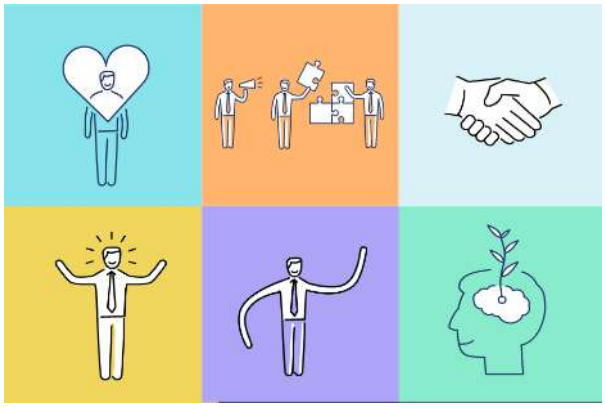
[22] Paolo Antonini, uno dei soci fondatori di ArtsFor (consulenza aziendale); da un corso di formazione tenutosi in Disney nel 2017

LA FORMAZIONE

È da tempo che i titoli di studio, la conoscenza delle lingue straniere e le pregresse esperienze lavorative sono elementi necessari ma non sufficienti.

Le aziende valutano anche le ***hard skills***[23]. Per sviluppare queste conoscenze, organizzano giornate di formazioni classiche, solitamente in aula, con i partecipanti seduti e un formatore che insegna. Spesso c'è poca interazione con i partecipanti, che riscontrano difficoltà a mantenere memoria di ciò che hanno imparato.

Oramai però non si può prescindere da ciò che sembra fare veramente la differenza: le ***soft skills,***[24] che difficilmente sono state apprese in un qualsiasi percorso di studi o in corsi di formazione in aula. Più facile che emergano in un *curriculum vitae* grazie alle esperienze di volontariato, di viaggi o sportive, per esempio. Clara Lodo (selezionatrice del personale di Bestfoods prima e Unilever poi), andava alla ricerca proprio di queste esperienze tra i tantissimi *curricula* di candidati che riceveva ogni giorno.



Non è raro che alcune persone pur molto dotate di *hard skills* di strategia, calcolo, negoziazione, comunicazione, siano spesso poco dotate di *soft skills*. Così, soprattutto negli ultimi anni, sono stati chiesti e offerti interventi di **formazione** per agire principalmente **sulle relazioni** e **sulla parte più 'umana' dei lavoratori**: corsi di comunicazione non violenta, dinamiche di gruppo e *leadership*, tecniche di auto-motivazione, tecniche contro lo stress eccetera.

Oggi le ***soft skills*** **più richieste dal mondo del lavoro**[25] sono:

1. *Problem Solving* complesso

Modo di risolvere una problematica integrando le risorse logiche con quelle creative

2. Pensiero Critico

Capacità di utilizzare l'immaginazione e gli insegnamenti tratti da esperienze passate

[23] Hard skills = competenze strettamente connesse allo svolgersi dell'attività professionale, quantificabili e misurabili in maniera oggettiva; per esempio la conoscenza di un software o di un linguaggio di programmazione
[24] Soft skills = competenze non specifiche rispetto al proprio professionale; qualità personali, atteggiamenti individuali, abilità sociali, abilità comunicative ed espressive, attitudine all'empatia e alla resilienza, ecc.
[25] Future of Jobs Report, World Economic Forum, 2017 – AISEC, Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales (associazione studentesca, senza scopo di lucro, indipendente, apartitica, apolitica)

3. Creatività

L'abilità di innovare è per ogni mercato attuale. Si pensi al *boom* delle *start-up*: la creatività viene valorizzata ed è sempre più richiesta in un contesto ricco di cambiamenti e in continua evoluzione

4. *People/Team Management*

Essere un buon *leader* significa sapersi esprimere, saper ascoltare e costruire dei rapporti solidi con il proprio *team*. Significa anche essere in grado di riconoscere che in ogni squadra che funzioni, per raggiunge gli obiettivi, ciascun membro ha bisogno di supporto e motivazione diversi

5. Collaborazione

Impensabile non collaborare in aziende sempre più complesse e in mercati sempre più in veloce evoluzione

6. Intelligenza emotiva

Essere in grado di riconoscere, comprendere e gestire in modo consapevole le proprie e altrui emozioni, è un fattore fondamentale per chiunque debba lavorare in un *team*

7. Capacità decisionale

Saper prendere decisioni efficaci e senza procrastinare. Valore della responsabilità

8. Servizio e proattività

Prendere iniziative in misura maggiore di quanto richiesto dalle mansioni e dalle attività *standard*. Non subire passivamente l'iniziativa altrui

9. Negoziazione

La negoziazione è forse una delle capacità strategiche più complesse da apprendere. Essere disponibili all'ascolto, comprendere le ragioni altrui e saper trovare dei compromessi sono requisiti fondamentali per un buon negoziatore, insieme a un pizzico di improvvisazione

10. *Lateral Thinking*

Il cosiddetto pensiero laterale rappresenta una modalità di risoluzione di problemi logici che prevede un approccio particolare, ovvero l'osservazione del problema da diverse angolazioni

11. Gestione dello stress

In situazioni stressanti è fondamentale riconoscere quali siano le cause che ci provocano tensione e agire in maniera tale, da minimizzare le possibili conseguenze nelle nostre azioni quotidiane. Saper gestire il proprio stress, significa anche acquisire consapevolezza dei propri limiti e dei propri bisogni.

Anche Google, una delle aziende più forti e appetibili, tra le qualità ricercate nei dipendenti, mette agli ultimi posti "*scienza, tecnologia, ingegneria/matematica"*, e lascia i posti alti della classifica a "*essere un buon coach, comunicare e ascoltare bene, possedere intuizioni sugli altri, avere empatia e sostegno per i propri colleghi, esercitare critical thinking e problem solving, essere in grado di creare connessioni attraverso idee complesse."*

Le aziende più di successo ricercano persone caratterizzate da desiderio, motivazione, volontà, intraprendenza, responsabilità, creatività, ottimismo, curiosità, velocità, che sappiano agire in priorità e dare *feedback* costruttivi.

∞

Molte organizzazioni hanno compreso i **benefici** che possono derivare da attività che passino dal **movimento fisico**. I *media* parlano di numerose esperienze recenti in tal senso.

Per esempio, in Svezia, i dipendenti del rivenditore di moda e abbigliamento sportivo **Bjorn Borg**, una volta alla settimana si allenano tutti insieme in una palestra vicina alla sede di lavoro[26].

Altre, per alimentare le *soft skills* ma non solo, si sono attrezzate con **metodologie innovative**: giochi organizzativi di ruolo, esperienze in natura, teatro e improvvisazione, corsi e gare di cucina, *firewalking*, tecniche di *lateral thinking* e pensiero creativo, scrittura creativa, *mindfulness*, yoga, yoga della risata e meditazione.

Alcune, come vedremo, **anche con Biodanza®**.

Le organizzazioni sono consapevoli dell'importanza di **programmi di benessere** olistici, innovativi, coinvolgenti, efficaci e integrati.

[26] https://focus-psicologia.it/2018/03/06/svezia-1-ora-sport-lavoro-aumentare-la-produttivita/

BIODANZA®: QUALI BENEFICI PER LE AZIENDE

Biodanza® lavora sull'integrazione in un percorso progressivo e continuativo, attraverso una metodologia e una sperimentazione che assicurano i risultati.

Sebbene Biodanza® possa sembrare ai più una pratica nuova, bisogna sottolineare invece che essa ha decenni di vita e sperimentazione, che ha già attraversato un lungo percorso di esperienza e di risultati e che poggia su assunti scientifici come quelle proposti dalle neuroscienze ma non solo.

Biodanza® si svolge in diversi contesti; anche in quello lavorativo, dove ha fatto il suo ingresso nei primi anni '80 (inizialmente in Brasile, con Carlos Garcia e Lilliana Viotti).

[27]

Biodanza® non condivide la definizione di essere umano come 'risorsa'. L'essere umano che lavora è molto di più: è l'elemento più vitale, mutevole e complesso sul quale le organizzazioni poggiano, si mantengono e crescono. Le organizzazioni sono le persone, e se non sviluppa il loro potenziale, non possono essere affrontati i necessari cambiamenti.

> *"Un cambiamento di valori così radicale non si fa solo prendendo la decisione e nemmeno prendendone consapevolezza. Raggiungere questo cambiamento, richiede un'azione che coinvolga tutte le varie istanze umane: il razionale, l'emotivo, il cognitivo, il viscerale, il sociale, il corporeo e l'affettivo."* (Rodrigo Toro Sánchez)

> *"Biodanza è un Sistema per agire nell'ambito delle soft skills, perché riporta a gesti umani fondamentali per l'integrazione del singolo e per il gruppo. La Danza della Vita arricchisce l'identità, la comunicazione, la qualità della relazione e la solidarietà."* (Viviana Geron)

[27] Progetto di Biodanza® in un cantiere edile in Cile http://youtube.com/watch?v=JTg2jVKxwAg

La nostra società è piena di "*malati di civiltà*" (Rolando Toro Araneda) e spesso nei luoghi di lavoro ci sono persone rigide, perfezioniste o svogliate e poco motivate, con un basso grado di creatività, per nulla resilienti, dotate di scarsa autostima, stressate o addirittura vicine al *burnout*, insoddisfatte nella vita al di fuori dell'azienda, con grandi difficoltà a interagire con gli altri.

Biodanza® può far molto per contribuire al miglioramento di questa situazione. Uno dei punti di forza di Biodanza® è che influisce in forma integrale sulla persona e sul suo sviluppo attraverso la stimolazione l'espressione del potenziale innato. Rafforza l'identità, l'autostima e la fiducia in sé; agisce quindi prima sull'individuo e poi sul ruolo professionale.

Uno dei principi generali del codice deontologico dell'Associazione Biodanza Italia è:

"Art. 4 – *L'operatore di Biodanza socio riconosce l'ambito del proprio lavoro nell'area del Benessere, in quanto il suo compito è stimolare le risorse vitali delle persone, facilitare il miglioramento della qualità della vita favorendone stili di vita integrati, rispettosi degli altri e dell'ambiente*".

Biodanza® migliora la qualità di vita attraverso:

- l'aumento della vitalità e del benessere psico-fisico
- una maggior capacità di rilassamento psico-fisico
- il miglioramento della percezione di sé e dell'autostima
- l'espansione della coscienza etica
- la promozione dell'affettività.

Biodanza® migliora le prestazioni professionali attraverso:

- l'aumento della motivazione e del piacere per il proprio lavoro
- una maggior facilità decisionale e di realizzazione
- il miglioramento dell'umore, aumento dell'entusiasmo e del pensiero positivo e costruttivo
- la liberazione della capacità intuitiva, creativa e del potenziale innovativo e di visione
- il miglioramento della capacità di interazione umana (empatia, cooperazione, collaborazione)
- la diminuzione delle distanze formali tra le persone
- un maggior grado di fiducia e solidarietà
- l'aumento della disponibilità personale
- lo sviluppo del senso di appartenenza
- il rinforzo dell'identità: il dipendente non si sente solo un numero
- un minore *turnover*[28] e maggiore attrattiva verso nuovi dipendenti
- una maggiore flessibilità ai cambiamenti, resilienza
- lo sviluppo della cooperazione
- l'integrazione e la cooperazione nei gruppi di lavoro
- il miglioramento della comunicazione e diminuzione del conflitto
- la prevenzione dello stress e della fatica
- minori giorni di malattia e prevenzione infortuni sul lavoro.[29]

[28] 29% di turnover in meno per chi partecipa a programmi di well-being – PwC Report, agosto 2016
[29] 31% in meno di giorni di malattia per chi partecipa a programmi di well-being – PwC Report, agosto 2016

Con le aziende più disponibili e predisposte a una visione olistica-sistemica dell'individuo, che non si spaventano davanti alle parole 'danza' e 'affettività' si può specificare che Biodanza® agisce su:

- il **rinforzo dell'identità**: attraverso il lavoro corporeo si aiuta il dipendente a percepire che non è solo parte dell'ingranaggio di un'organizzazione, bensì un "*individuo con propri desideri e aspirazioni e un suo modo personale di essere felice*" (Rolando Toro Araneda)
- il **cambio di valori profondi**: Biodanza® risveglia la necessità di rivedere i valori, valorizzando gli atteggiamenti legati alla vita, riscoprendo l'affettività come valore principale
- l'**integrazione del gruppo di lavoro attraverso l'affettività**: Biodanza® consente l'integrazione dei gruppi mediante l'affettività, permette di sperimentare una riscoperta del piacere della collaborazione e della coesione. Se si è integrata l'identità individuale, il gruppo accoglie e amplifica la somma delle singolarità
- l'**aumento della creatività esistenziale**: diminuisce la repressione e l'auto-censura o auto-sabotaggio; si libera spazio per l'espressione del proprio potenziale creativo; ci si espone con meno paura del giudizio e del fallimento, sentendosi più accettati dal gruppo.

Si può inoltre dire che prestigiose università hanno studiato gli **effetti della danza** sul benessere e sono entusiasmanti! E non solo sul **corpo** ma anche sulla **mente**. La danza infatti sembra plasmare il cervello in modo unico:

> "*la mente dei ballerini sembrerebbe infatti più reattiva alle frequenze implicate nelle emozioni e nella memoria, i processi fondamentali nella costruzione delle relazioni interpersonali e della conoscenza di sé. E accertati sono i suoi effetti positivi sulla riduzione del rischio di demenza sugli anziani: meno 76%, contro il 35% della lettura il 47% dell'enigmistica. Niente di più lontano dal puro intrattenimento, bensì esperienza corporea di abilità complesse funzionali ad altri aspetti della vita.*"[30]

Sarà anche per questo che in Francia e negli Stati Uniti tra i ricercatori di alcune *school of business* ci sono ballerini.

Una recente mostra a Marsiglia ha fatto riflettere su quanto la danza modifichi il rapporto con sé e con gli altri. La mostra ha raccolto anche diverse testimonianze video dell'impatto dei sempre più frequenti *flash-mob* danzanti nelle piazze, nelle scuole, negli ospedali (nell'immagine il recente flash mob di Natale all'ospedale Meyer di Firenze, dedicato ai piccoli pazienti).

[30] Albert Einstein College of Medicine di New York - Cognitive Brain Research Unit dell'Università di Helsinki

COME CONTATTARE LE AZIENDE

LA QUESTIONE DEL NOME

Argomento attuale e sentito è se sia necessario modificare il nome *Biodanza*®, per entrare più facilmente nei luoghi di lavoro con progetti biocentrici.

La questione non sussiste per alcune organizzazioni, ONG, scuole d'arte eccetera, in cui un nome che porta così facilmente il concetto di *danza,* è addirittura considerato un *plus*.

In altri contesti è stata sperimentata una certa difficoltà. Per esempio in quello sanitario (da Paolo Campi) o universitario (da Marcus Stűck), ma in generale la parola *danza* spaventa aprioristicamente soprattutto gli uomini ma anche molte donne. Alcuni amici mi hanno confidato che sarebbero un po' a disagio nel provare qualcosa che sembra così connesso alla danza, tanto più in ambito lavorativo, con i loro colleghi, collaboratori, responsabili.

Una complicazione ulteriore potrebbe arrivare dai motori di ricerca, che alla parola *Biodanza*® mettono in evidenzia video e proposte non sempre in linea con ciò che verrebbe offerto in azienda.

Tra i facilitatori con più esperienza c'è chi suggerisce di titolare i progetti con Biodanza® *tout court*. Tra loro Sergio Cruz e Viviana Geron. Cruz si è espresso molto chiaramente in merito, affermando che il tema da trattare è come portare il sistema biocentrico all'interno delle organizzazioni. Il nome Biodanza® è importante. Un nome di fantasia farebbe perdere l'*heritage* di qualcosa di grande. Inoltre un *brand* proprio potrebbe far pensare che sia stato creato e venga utilizzato individualmente, disperdendo così identità e forza data dall'utilizzo collettivo.

Altri hanno preferito creare una propria proposta: *Integrazione Biocentrica per l'Impresa* (Monica Antonioli), *Biocoaching* (Ugo Rizzo), *Gettinmotion* (Hubertus Scheidlberg), *Scuola di Empatia* (Marcus Stűck).

Il suggerimento che giunge da Rodrigo Toro Sánchez è di aspettare a utilizzare la parola *Biodanza*® al termine della prima o seconda sessione. Nei momenti cruciali per la riuscita dell'esperienza in azienda si potrebbe usare un titolo in base all'argomento che si tratterà (per esempio "*Leadership in movimento*" o "*Creatività e innovazione*"), presentando la proposta con parole semplici come *movimento, gruppo e musica*. E quando si parla di movimento, si dirà anche che non si propongono esercizi ginnici, né passi di ballo obbligati, bensì movimenti naturali della specie umana, in una serie di esercizi semplici ma profondi, spesso ludici. Dopo la pratica si potrebbe semplicemente condividere che ciò che si è appena svolto è una sessione di Biodanza®; quando un'esperienza è gradita, i dubbi o pregiudizi eventuali sul nome dovrebbero passare in secondo piano.

A queste grandi voci della Biodanza® aggiungo il mio contributo.

Mi piace l'idea di affiancare a *Biodanza*® un'espressione che porti il concetto fondamentale, fondante e riconoscibile del biocentrismo, anche se dovesse rimanere all'inizio una parola con un significato non chiaro per la maggior parte dei partecipanti. Nel tempo ho creato questa lista:

Formazione Biocentrica

Management Biocentrico

Sviluppo Organizzativo Biocentrico

Biocentric Consulting

Network Biocentrico

Il mio intento è quello di favorire l'accettazione dei progetti e la partecipazione dei lavoratori, senza però tradire né l'origine né il nome né la metodologia di Biodanza®. Queste caratteristiche sono intimamente legate con l'identità. Danno forza e unicità. E garantiscono etica e correttezza nei confronti di Rolando Toro Araneda e delle origini della Biodanza®.

Penso che l'aspetto più importante sia quindi di studiare il modo più efficace per presentare l'esperienza. E questo potrebbe sensibilmente cambiare da azienda ad azienda.

Di seguito solo uno dei tanti esempi di come utilizzare le parole, per presentare l'inizio di un percorso in azienda:

DIVERSE MODALITÀ DI APPROCCIO

Una domanda da porsi è **quanto si conosce il mondo delle imprese**. Non è una domanda da sottovalutare. Si tratta di un ambiente serio, professionale, dotato di un proprio codice di comunicazione. Comunque molto diverso da altri ambienti in cui Biodanza viene più frequentemente introdotta.

Se non si ha esperienza pregressa in azienda (ma ci si sente motivati e pronti per affrontare con qualità e serenità questa esperienza), il suggerimento è quello di condividere il progetto con un collega facilitatore che abbia maggiori conoscenze organizzative; oppure farsi affiancare da uno specialista di tematiche cognitive, co-conducendo il progetto. Escluderei, a meno che sia imprescindibile, la collaborazione con un membro delle *Human Resources*: i partecipanti si sentirebbero osservati e giudicati e ciò sarebbe d'impedimento alla loro libertà espressiva ed emozionale.

Il caso in cui venga richiesto di condurre (o si pensi di proporsi per condurre) un gruppo di colleghi all'interno dell'azienda per cui si lavora, non è una situazione consigliabile. Sarebbe difficile scindere e farci riconoscere un ruolo diverso da quello che si ha in azienda. In questo caso suggerirei di offrire l'opportunità a un facilitatore che abbia una buona conoscenza del mondo aziendale, ma che non abbia legami con l'azienda che riceve il progetto.

Una seconda riflessione è come presentarsi in termini di ***job title***. Sono un facilitatore di Biodanza®? Oppure ho i titoli per presentarmi anche come consulente aziendale, *trainer*, psicologo, *coach*? In questo secondo caso, sebbene Biodanza® resti la base fondante il progetto, si potrebbero integrare anche altre forme di azione e di dinamica, alternando alle *vivencias* dei momenti cognitivi sugli stessi temi che si sono appena danzati o che verranno danzati.

Nel caso in cui si voglia comunque **integrare la proposta biocentrica con una parte più cognitiva** senza avere la formazione per farlo, si potrebbe presentarsi in azienda in *équipe* formativa con un consulente; ciò risulta qualificante ed evoca professionalità.

Per contattare i possibili clienti possiamo agire **direttamente** (grazie a un buon *network* personale), oppure ci si può appoggiare a uno **studio di consulenza**, a un **formatore** o altra **istituzione** che lavorino già nel campo della formazione aziendale. In questo caso Biodanza® andrà ad arricchire il loro portafoglio di proposte e andrà ad aumentare le nostre possibilità di essere selezionati per lavorare in azienda.

Una modalità non esclude l'altra: possiamo avere il cliente 'X' perché l'azienda è un nostro contatto diretto e avere il cliente 'Y' perché fa parte del portafoglio di un consulente che ci contatta per completare un suo intervento formativo.

La mia esperienza in Disney rappresenta l'esempio del cliente diretto, mentre quella in Pepe Catering è un ottimo esempio di cliente indiretto: ho conosciuto e lavorato con questa azienda grazie ad un

consulente aziendale esterno all'azienda[31], già da loro conosciuto (e apprezzato) per alcuni progetti di consulenza tradizionale.

Qualsiasi siano le nostre scelte in merito a questi temi e ad altri, in azienda si dovrà essere impeccabili sotto ogni aspetto. Ovviamente si dovrà avere un'ottima preparazione sulla teoria, sulla metodologia e sulla pratica di Biodanza®. Ma bisognerà anche raccogliere il maggior numero di informazioni sull'azienda (tipo di *business*, clima e cultura organizzativa, storia, *mission&values*, stile di *management*, grado di formalità, criticità, punti di forza, nuove sfide, sede di lavoro, regole esplicite e implicite, abitudini, *dress code* eccetera), per poter proporre un progetto coerente e *ad hoc.* Tutte queste informazioni ci serviranno anche successivamente per muoverci e operare in azienda a nostro agio e rispettosi dell'ambiente che ci ospita.

Dipenderà dalla struttura aziendale a chi presentare il progetto. Nelle multinazionali di solito si contatta il direttore del personale o a un membro del suo *staff*. Un differente *entering point* potrebbe essere il direttore di un altro dipartimento, che abbia intenti specifici di formazione per il suo *team*. Nelle aziende padronali ci si rivolge di solito all'imprenditore.

L'accettazione di un progetto di formazione biocentrica sarà agevolata, quando chi ha il potere decisionale è aperto a una nuova modalità di intervento rispetto a quelle più classiche e/o che già nella vita privata fa esperienze olistiche e che soprattutto abbia valori che pongono *la vita al centro*. Buoni *ambassador* di '*management* biocentrico'!

Biodanza® è una pratica, quindi probabilmente la modalità più efficace per presentare un progetto, sarebbe quella di far partecipare i nostri *ambassador* a una sessione vera e propria. Non facile ma neanche impossibile. Sarà più frequente comunque che ci venga richiesto di inviare il progetto via mail. Io di solito utilizzo un modello simile a quello nella prima appendice.

Altre volte possiamo essere invitati a un appuntamento per presentarci, presentare la nostra proposta e per raccogliere un briefing. Inutile ribadire l'importanza di puntualità, professionalità, educazione, perspicacia.

Utile avere pronta una presentazione su computer e un paio di copie stampate della stessa, da lasciare ai nostri interlocutori.

[31] http://www.connectare.it/

OBIETTIVI DEL PROGETTO

Gli obiettivi del progetto potranno essere **scelti dall'azienda** o **lasciati alla nostra esperienza**.

Potranno riguardare le **persone** o essere pensati per **specifici obiettivi aziendali**.

Obiettivi sulle persone: i temi saranno simili a quelli che si possono sviluppare in corsi settimanali in contesti non lavorativi: il movimento umano, il respiro, i desideri, il viaggio, l'autostima eccetera.

Obiettivi aziendali: i temi saranno orientati a traguardi professionali (che concorderemo con il cliente) come la l*eadership*, le capacità negoziali, l'integrazione dei gruppi di lavoro, la comunicazione eccetera.

Quando l'azienda vorrà focalizzarsi sui valori, ci verrà molto probabilmente richiesto di lavorare su efficienza, fiducia, coraggio, entusiasmo, creatività, felicità, perseveranza, sincerità, spirito di iniziativa, flessibilità, apertura mentale, impegno, riconoscimento dei meriti, capacità di apprendere, onestà, affidabilità, eccellenza, empatia.

E su questi temi Biodanza® ha molto da dire, anzi, da danzare!

LE CINQUE LINEE DI VIVENCIA

Le linee di *vivencia*[32] possono essere degli ottimi obiettivi sia per progetti sulle persone sia per specifici obiettivi aziendali.

Soprattutto per i primi percorsi, sarà più facile stimolare **Vitalità** e **Creatività**; in uno step più evoluto **Affettività** e infine **Sessualità** e **Trascendenza**, tenendo ben presente le necessarie sfumature rispetto all'ambiente in cui ci troviamo.

Propongo di seguito una loro definizione (sintetica nella tabella[33], più analitica subito dopo[34]) e le sfumature (nella tabella) nella loro riproposizione al mondo del lavoro da parte di Hubertus Scheidlberg e Rodrigo Toro Sánchez.

[32] I potenziali umani si esprimono seguendo la traccia di cinque funzioni universali comuni a tutte le persone, che Biodanza® riassume in cinque grandi gruppi chiamati linee di *vivencia*.
Nel corso della vita si sviluppano queste cinque funzioni fondamentali. Senza dubbio, molte persone rinforzano alcune di queste a discapito di altre; rare volte esprimono la totalità dei loro potenziali. Inibenti risultano essere gli ostacoli incontrati nell'espressione originaria degli stessi.
Biodanza® lavora sostenendo le funzioni meno sviluppate, per potere integrarle in tutta la loro pienezza e armonizzarle con le altre. Sono elencate spesso in ordine crescente di repressione.

[33] dal sito Rete Scuole IBF: http://www.biodanza.org/it

[34] dalla dispensa di Rodrigo Toro Sánchez "Biodanza nei luoghi di lavoro", 2019

Linee di vivencia	Definizione Rete Scuole IBF	*HUBERTUS SCHEIDLBERG*	*RODRIGO TORO SÁNCHEZ*
Vitalità	*Aumento della gioia di vivere, impeto vitale (energia disponibile per l'azione), integrazione motoria, equilibrio neurovegetativo*	Motivazione Energia Gioia	Salute integrale Attività e riposo Auto regolazione
Sessualità	*Risvegliare la fonte del desiderio, aumento del piacere, connessione con l'identità sessuale, diminuzione della repressione sessuale*	Realizzazione Euforia Impegno	Piacere Motivazione
Creatività	*Capacità di esprimere, innovare e costruire*	Innovazione Fluire Cambiamento	Cambiamenti Imparare a imparare Innovazione Flessibilità
Affettività	*Capacità di creare vincoli con le altre persone tramite l'amore, l'amicizia, l'altruismo, l'empatia*	Relazioni Rapporti Apertura Accettazione	Creazione e mantenimento dei legami Collaborazione Rapporti interpersonali e di gruppo
Trascendenza	*Connessione con la natura, sentimento di appartenenza all'universo*	Vision Valori Coinvolgimento Fusione Unità	Proteggere la terra Percezione dell'universo Proteggere la vita

Vitalità

Il benessere non può prescindere dall'omeostasi[35], mantenuta in equilibrio dalla giusta considerazione degli istinti di conservazione, di fame, di sete, di lotta, di fuga e le funzioni di regolazione dell'attività e del riposo.

Ancor più che nella vita privata, spesso in azienda, la vitalità è confusa con l'eccesso di attività. Molti lavorano troppe ore al giorno. In più la tecnologia rende agevole portarsi il lavoro a casa e in vacanza. Questi ritmi obbligano a una vita sedentaria tra auto, ascensori e pc. Lo *stress* spesso si sfoga fumando, bevendo alcoolici, assumendo droghe, soprattutto quelle che aiutano a sostenere questo ritmo; ci si alimenta male, si dorme poco e male.

Così è difficile provar entusiasmo; più facile essere esuberanti. E non si riesce più a godere dei sani e semplici piaceri della vita, ma si cercano emozioni e divertimento esagerati, in sintonia a un lavoro frenetico e a uno stile di vita compulsivo.

Ci si è dimenticati della polarità che la Vitalità porta: attività e riposo, energia e quiete, muoversi e stare, parola e silenzio.

Sessualità

Sarebbe ipocrita o superficiale pensare di poter lasciare la sessualità fuori dalle aziende. In azienda anzi sarebbe auspicabile un progetto sulla sessualità, per correggere alcune forme stereotipate e approcci sessisti, per riequilibrare e integrare il femminile e il maschile.

Biodanza® può comunque aiutare in questa direzione, per risvegliare i sensi e valorizzare il corpo, spesso messo da parte a favore della mente.

L'altra direzione è quella di stimolare la sessualità sotto forma di eros, inteso come piacere per ciò che si fa, amore per il proprio lavoro, uno stimolo di motivazione e auto-motivazione per la propria professione.

Creatività

Si propone Biodanza® per confermare che la creatività non è una esclusiva degli artisti o di chi ha un ruolo professionale etichettato come creativo.

Tutte le aziende, ora più che mai, hanno bisogno di persone innovative, resilienti, curiose, che sappiano pensare *out of the box*, aperte, flessibili, che accettino la *job rotation*, che siano meno permalose e più in condivisione, che vedano in un insuccesso e in una critica una possibilità di migliorarsi.

[35] L'omeostasi (dal greco ὅμοιος+στάσις, "simile posizione") è la tendenza naturale al raggiungimento di una relativa stabilità, sia delle proprietà chimico-fisiche interne che comportamentali, che accomuna tutti gli organismi viventi, per i quali tale regime dinamico deve mantenersi nel tempo, anche al variare delle condizioni esterne, attraverso precisi meccanismi autoregolatori.

Affettività

L'affettività è più presente in azienda di quanto si pensi, in ogni azione, presa di decisione e anche nei conflitti; in azienda come fuori è molto forte il desiderio e il bisogno di appartenenza.

Danzare l'affettività in azienda è contribuire a creare un clima più sano, costruttivo anche nei momenti di conflitto e tensioni. Sostenere il potenziale emotivo del singolo contribuisce a un sistema emozionale di gruppo più sereno.

Trascendenza

Possiamo attivare questa linea di *vivencia* riportando l'attenzione al lavoro come manifestazione principale, profonda, archetipica ed etica.

Si può stimolare il senso di appartenenza all'azienda e ai valori che essa rappresenta. Ciò aiuta a passare dall'individualismo alla cooperazione.

Inoltre stimolare la trascendenza può aprire la percezione all'esperienza di qualcosa di più grande di noi, l'esperienza di quella "*corrente di vita*"…

La Danza della Vita

"La stessa corrente di vita
che scorre nelle mie vene,
notte e giorno scorre per il mondo
e danza in ritmica misura.
É la stessa vita che germoglia
gioiosa attraverso la polvere
negli infiniti fili dell'erba
e prorompe in onde tumultuose
di foglie e di fiori."

Rabindranath Tagore

IL FACILITATORE

2

Il primo contatto tra facilitatore e gruppo è sempre essenziale per lo sviluppo armonioso del progetto. A maggior ragione in un gruppo aziendale. Si richiede un **atteggiamento** professionale, empatico, gentile, disponibile, in ascolto e accogliente fin dai primissimi contatti, soprattutto per stimolare fiducia, cooperazione e partecipazione. Dobbiamo attivare la curiosità e l'ascolto e mettere da parte il giudizio (e i pregiudizi) senza aspettarci da tutti i partecipanti la stessa sospensione della valutazione.

Il gruppo si abbandonerà alle *vivencias* e si affiderà alla nostra conduzione, se sia la nostra competenza tecnica e intellettuale sia quella empatica saranno percepite come soddisfacenti.

Resta comunque importante **non esigere l'adesione**, lasciando che questa si manifesti spontaneamente.

È risaputo da tempo che non si comunica solo con il **linguaggio verbale** (ciò che si dice o che si scrive): la scelta delle parole e la costruzione logica delle frasi. Ha un peso relativo; ciò non toglie però l'importanza che riveste una corretta e piacevole espressione scritta e orale.

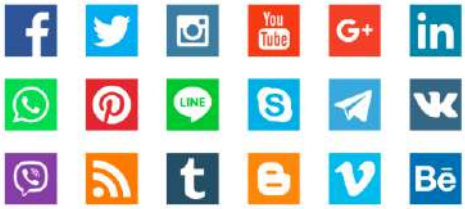
Meno scontato forse è ricordare che la lingua delle aziende è, per la maggior parte di esse, l'inglese. In questa Monografia uso volutamente parole inglesi tratte dal gergo aziendale di tutti i giorni. Quando si desidera venire in contatto con il mondo delle imprese, non bisognerebbe essere del tutto avulsi da questa modalità espressiva.

Molto più delle parole dice il **para-verbale**, cioè il modo in cui qualcosa viene detto: il tono, la velocità, il timbro, il volume, la piacevolezza della voce.

Il terzo aspetto della comunicazione riguarda il **non-verbale**: la postura, la gestualità, i movimenti, la posizione occupata nello spazio (quale zona di un ambiente si occupa, quale distanza dall'interlocutore eccetera), se arriviamo puntuali, la modalità di rapportarsi agli altri, se impariamo velocemente e poi ci ricordiamo i loro nomi e gli aspetti estetici della nostra persona (l'aspetto, la cura, il modo di vestire).

Sugli aspetti estetici teniamo presente che eleganza, discrezione, sobrietà producono ovunque un buon effetto.

Un abbigliamento non curato ci screditerebbe in partenza e sarebbe difficile recuperare. In particolare se un'azienda è formale, ci vestiremo nella nostra versione più neutrale ed elegante, rispettando comunque il nostro stile personale. Questa accortezza ci permetterà di essere rispettosi verso l'ambiente che ci ospita e allo stesso tempo di non rinunciare all'autenticità e al nostro *comfort*. Ovviamente il concetto di eleganza non va preso rigidamente: in una comunità agricola o in una giovane *startup* uno stile elegante sarebbe inopportuno. È preferibile inoltre non dare visibilità ad alcuna marca.



Non dimentichiamoci poi che in un mondo *social* e globalizzato come il nostro, abbiamo anche **un'identità digitale** e quindi una relativa immagine da curare. È molto probabile che qualche partecipante ci cercherà *online*. Se decidiamo di esporci nei s*ocial media* attraverso un sito internet, il profilo *Facebook* o *LinkedIn* eccetera, dovremo scegliere con consapevolezza i contenuti che pubblichiamo: immagini e parole inappropriate danneggerebbero la nostra immagine e di conseguenza rischierebbero di pregiudicare il nostro lavoro in azienda.

Se proprio siamo attivisti politici, appassionati tifosi o ci dilettiamo a pubblicare foto appartenenti alla nostra sfera privata, il consiglio è di avere un doppio profilo: uno pubblico e facilmente raggiungibile attraverso le ricerche *online,* e uno privato solo per gli 'amici'.

LA SESSIONE DI BIODANZA® IN AZIENDA

IL LINGUAGGIO

Come accennavamo poco fa, deve essere prestata particolare attenzione alla conoscenza del linguaggio proprio dell'azienda. Si richiama un **adeguamento espressivo intelligente**, in base al contesto in cui ci si trova.

Il linguaggio del facilitatore dovrà comunque essere molto semplice, chiaro e preciso, sebbene, più il livello intellettuale del gruppo è alto, più sarebbe opportuno dedicare tempo anche alle tematiche scientifiche che sono alla base di Biodanza®; contemporaneamente essere più cauti e progressivi con i concetti emotivi o più personali.

Cercheremo di esprimerci in modo onesto, sincero, tranquillo ma appassionato. Non si tratta di essere *naif* o recitare un ruolo. Al contrario cercheremo di essere autentici, cosa che colpisce positivamente in ambito aziendale, poiché spesso purtroppo non ci si è abituati.

In ogni sessione, ma soprattutto durante il primo incontro, sarebbe opportuno non usare parole come: *vivencia, danza, abbracci, affettività* e parole 'esoteriche' o '*new age*' come *energia, universo* eccetera. Molto potrà essere introdotto progressivamente: per esempio da *sessione* si potrà poi passare a *sessione vivenciale* e infine a *vivencia*.

Per quanto riguarda le **consegne**, esse non devono essere sprovviste del loro aspetto poetico ma non bisogna esagerare. Bisogna inoltre integrare qualche parola che funga da stimolo professionale.

Probabilmente si dovrà ricordare spesso ai partecipanti di 'sospendere' la parola e di esprimersi solo attraverso i movimenti.

LA MUSICA

Dobbiamo avere la massima cura per ridurre al minimo gli imprevisti che possono verificarsi con computer, amplificatori eccetera. Queste problematiche, se dovessero accadere in azienda, sarebbero più fastidiose del solito, in quanto le realtà lavorative sono in genere abituate all'eccellenza ed efficienza tecnologiche.

La qualità del suono deve essere molto buona; si consiglia di utilizzare una cassa attiva di qualità, di almeno 300 watt.

Per quanto riguarda i consigli metodologici relativi alle musiche si suggerisce di non usare musiche che durino molto più di 3 minuti. Ovviamente ci sono eccezioni che ognuno di noi vaglierà. Una possibilità è utilizzare una musica lunga per una danza a gruppi alternati.

Un'altra indicazione in base alla mia esperienza è quella di proporre, sempre all'interno dell'elenco ufficiale delle musiche di Biodanza®, ogni tanto musiche più famose, per estendere l'area di *comfort* dei partecipanti. Inoltre musiche conosciute, che possono anche essere cantate, aumentano la vitalità e la coesione del gruppo.

Soprattutto all'inizio si suggerisce di scegliere musiche più ritmiche che melodiche e di stare comunque attenti a dosarne l'impatto emotivo: musiche molto intense da un punto di vista emozionale, rischiano di esserlo troppo per un gruppo che danza in un ambiente (quello lavorativo) dove si ha poca dimestichezza con il sentire.

LO SPAZIO

L'ideale è che la pratica di Biodanza® nelle aziende si svolga al di fuori dell'azienda, in un ambiente neutrale in quanto:

- è più facile allontanarsi dai ruoli e dagli impegni
- i problemi della convivenza quotidiana sono attenuati
- è più facile connettersi con la propria identità, distaccandosi dal ruolo professionale.

Esterno o interno all'azienda, è necessario comunque effettuare un sopralluogo per verificare che tutte le caratteristiche ottimali di uno spazio siano rispettate: *comfort* e *privacy* sono condizioni essenziali per la riuscita della sessione.

Verificheremo quindi che lo spazio sia 'protetto' e cioè che non ci sia passaggio di persone mentre la sessione è in corso; inoltre controlleremo che non ci siano 'vicini' che possano da noi essere disturbati o che possano interferire con lo svolgimento delle nostre attività®.

Lo spazio dovrà essere di una dimensione coerente con il numero di partecipanti; certamente sconsigliabile uno spazio piccolo per un gruppo numeroso, ma anche la situazione inversa (gruppo contenuto e spazio grande) non è ottimale. In questo secondo caso però si potrebbe optare per una delimitazione. Sarebbe meglio non fossero presenti colonne o specchi.

Il locale che ospita la sessione dovrà essere riscaldato in inverno e fresco, ventilato o con aria condizionata in estate. La temperatura dovrebbe poter essere regolata ed è auspicabile la presenza di porte o finestre.

È importante che sia modulabile anche l'impianto di illuminazione. Se non ci fosse la possibilità di regolare le luci, per la parte regressiva si consiglia di aggiungere alla sala qualche punto luce minore.

Il pavimento ideale è di legno. Se ciò non fosse possibile si cercherà uno spazio con un pavimento non freddo, liscio e pulito.

Bisognerebbe poter avere facilmente a disposizione sedie, sgabelli e cuscini o materassini, mentre eventuali tavoli (per esempio nel caso di utilizzo di uno sala solitamente dedicata alle riunioni) dovranno essere temporaneamente rimossi.

Durante il sopralluogo verificare che il computer o altri *device* che utilizzeremo per la sessione, siano compatibili con il sistema di amplificazione in dotazione alla sala. È buona norma portare comunque la nostra struttura di amplificazione e prevedere dei *back up*.

IL FORMAT

È importante proporre Biodanza® come un **processo**, non come un'esperienza isolata.

Di certo non possiamo offrire progetti troppo a lungo termine senza che ci siano delle fasi intermedie di valutazione e di pausa. Dobbiamo essere sempre flessibili ai bisogni dei clienti, ma anche molto chiari su ciò che possiamo e ciò che non possiamo offrire.

Biodanza® non raggiunge risultati coerenti a breve termine. È necessario un lavoro costante e regolare che consenta di integrare i cambiamenti nelle persone. Rodrigo Toro Sánchez raccomanda almeno 12 sessioni per ottenere risultati importanti nelle aziende. Ciò significa almeno tre mesi di lavoro.

Durante le prime 4 sessioni si sosterrà soprattutto l'integrazione del gruppo e la disponibilità delle persone al contatto e al movimento.

Nelle successive 4 sessioni potremo proporre esercizi più specifici per le esigenze dell'azienda.

Nelle ultime 4, approfondire tali obiettivi.

Una volta effettuata la prima fase di 12 sessioni, è possibile valutare i risultati raggiunti sia nelle relazioni umane sia in eventuali aspetti specifici.

Da quel momento in poi si potrebbe proporre un nuovo progetto.

Nel caso in cui non sia possibile iniziare con 12 sessioni, si può proporre una prima fase per conoscere il sistema Biodanza® e in questo modo ottenere la sua validazione attraverso un'attività di un fine settimana o uno *stage* a tema, per poi introdurne il suo uso in modo regolare nell'azienda.

Per quanto riguarda l'**orario**, in molti casi le aziende includeranno Biodanza® all'interno della giornata di lavoro. In questo caso prima di pranzo è l'ideale, così dopo la sessione i partecipanti si potranno prendere una pausa prima della ripresa del lavoro.

La **durata** di una sessione dovrà essere flessibile, ma in ogni caso la parte *vivenciale* non dovrebbe essere inferiore ai 40 minuti, offrendo almeno 8 esercizi.

La prima sessione dovrà avere una parte teorica un po' più lunga di quelle che seguiranno: è importante prendersi il giusto tempo per la presentazione del metodo, per dire qualcosa di noi e per iniziare a conoscere il gruppo.

Nel mio tirocinio ho proposto due *format* diversi. In Disney delle sessioni settimanali da 50 minuti e in Pepe Catering 3 sessioni da 2 ore, a 2 mesi l'una dall'altra.

Un *format* abbastanza diffuso nel nord Europa è quello che ci ha fatto sperimentare Hubertus Scheidlberg: brevi sessioni mattutine (anche solo di mezz'ora) prima dell'inizio della giornata lavorativa.

Un'altra possibilità è quella di due sessioni di media durata all'interno della stessa giornata oppure uno *stage* vero e proprio di mezza giornata (4 ore circa) che potrebbe offrire, oltre a Biodanza®, anche una parte cognitiva, condotta ad esempio da un *counselor*, *coach* o psicologo.

IL COSTO

I progetti di Biodanza® nei luoghi di lavoro dovrebbero essere valorizzati in base ai prezzi di mercato dei corsi di formazione e dei *training*. È importante **dar valore al nostro lavoro e al sistema Biodanza®**, principalmente nei casi di aziende e istituzioni che hanno risorse disponibili a questo scopo.

Si faranno considerazioni diverse per le organizzazioni *no profit*.

Da alcuni gruppi di lavoro è emersa l'esigenza di condividere una soglia minima per le organizzazioni *profit,* anche per rendere più o meno uniformi nel costo, le diverse proposte biocentriche che potrebbero contemporaneamente raggiungere il mercato.

Nel monte ore da valorizzare andranno inserite le ore di sessione, ma anche il tempo impiegato per gli incontri di presentazione (di persona o telefonici) con il *management*, il *briefing,* il sopralluogo e la preparazione delle classi. Sembra plausibile poter valorizzare una singola sessione non meno di 500 e fino 800/1000 euro, in caso di trasferta del facilitatore o in caso di gruppi particolarmente numerosi.

Ovviamente la tipologia di organizzazione del cliente, il *format*, il numero di sessioni, la numerica dei partecipanti, le esigenze, gli obiettivi del cliente e l'esperienza del facilitatore, sono fattori così variabili che il costo del progetto dovrà tenere conto di ognuno di questi aspetti.

In caso di richiesta di sconto, credo sia più corretto e professionale controproporre di mantenere invariato il prezzo e suggerire di aumentare il numero dei partecipanti.

Gli eventuali costi per spazi esterni o integrazioni e adeguamenti a strutture esistenti, saranno sempre a carico del cliente.

IL GRUPPO

1

Un tema importante e distintivo rispetto ai gruppi settimanali è l'obbligatorietà: spesso in azienda i dipendenti vengono invitati a partecipare a corsi di formazione senza sondare il loro interesse e disponibilità.

L'obbligatorietà ha come motivazione importante l'efficacia: senza un gruppo consistente è difficile raggiungere gli obiettivi concordati con l'azienda per una reale trasformazione. Però non si dovrebbe parlare di *obbligo,* ma di *stimolo e motivazione* per la partecipazione.

Questa situazione può suscitare una certa dose di ansia sia in chi partecipa, sia in chi conduce ed è sicuramente un fattore delicato da prendere in considerazione.

Il gruppo settimanale classico rappresenta l'incontro di persone che condividono una 'mobilitazione' interna e una apertura verso il facilitatore, il gruppo e lo spazio. Per queste persone si sono già infrante delle barriere importanti. Nelle aziende invece spesso alcune persone non si sentono motivate a partecipare; sono resistenti alle dinamiche di gruppo; non sono disposte o abituate a muoversi; rifuggono il contatto e la condivisione di emozioni, spazi e intimità. Sono spesso persone con una grande esperienza professionale, ma che nella vita privata non si danno il permesso o non sono abituate a 'sentire', condividere e affidarsi. Semplici richieste come togliere le scarpe e rimanere in silenzio possono causare insicurezza.

Questa situazione di solito migliora con l'avanzare del progetto, se si avrà sempre avuto particolare cura di questi aspetti: progressività, feedback, autoregolazione.

Con i miei due gruppi aziendali ho avuto due esperienze diverse: l'obbligatorietà del progetto per Pepe Catering è stata vista dall'imprenditrice come un punto di debolezza:

> "*Secondo me deve nascere un desiderio di poter fare una esperienza del genere e allora funziona. Se viene proposto come formazione, corso o altro da parte del datore di lavoro si può perdere il desiderio della ricerca. Quindi penso che come abbiamo fatto noi può funzionare e cioè: due o tre volte per capire di cosa si tratta, ma poi prosegui solo se sei motivato e lo scegli.*
>
> *Biodanza è qualcosa che ti smuove dentro e quindi se non l'accogli perché non sei pronto o semplicemente perché non è il momento, può rimanere una bella esperienza di movimento, ed è veramente un peccato che si riduca solo a quello*."

In Disney invece la partecipazione era volontaria, ma la controindicazione è che c'è stata molta dispersione.

Un'altra situazione complessa può essere quella di un gruppo con un mix di diverse gerarchie. La composizione del gruppo dipende dalle indicazioni dell'azienda e dagli intenti del progetto. Ma teniamo presente che in gruppi eterogenei possono insorgere dinamiche non facili e imbarazzi, anche nei confronti del facilitatore che potrebbe essere visto come un antagonista 'alla pari' dei capi.

Hubertus Scheidlberg e altri suggeriscono di avere particolare cura dei *leader* (i c.d. 'alfa'), instaurando con loro un contatto prima della sessione, anche solo davanti alla macchinetta del caffè. Gli alfa sono i più duri all'inizio, ma sono quelli che spesso evolvono di più il loro atteggiamento durante il percorso. A me è successo e la fatica si è trasformata in una grande sorpresa!

Comunque le indicazioni prevalenti sono quelle che suggeriscono, ovviamente se è possibile, di realizzare due gruppi omogenei per livello gerarchico con ai quali proporre sessioni separate, e solo verso la fine del percorso realizzarne qualcuna in comune.

Per quanto riguarda la numerica ideale del gruppo è di circa 12-30 persone. Per una numerica maggiore si può proporre di creare diversi gruppi che potrebbero poi confluire in un'unica sessione, ad esempio quella conclusiva. Oppure coinvolgere uno o due colleghi facilitatori nella conduzione di un gruppo più numeroso.

Molti di loro si chiederanno come vestirsi. Si dovrà quindi comunicare per tempo il dress code per le sessioni; tuttavia alcuni indosseranno comunque qualcosa di inappropriato, come scarpe con i tacchi, cravatte, giacche eccetera. Prima di iniziare la sessione, chiedere alla classe il permesso di togliersi le scarpe e spiegare le motivazioni; così si utilizza una modalità educata e allo stesso tempo si autorizzano anche i partecipanti a eliminare più facilmente eventuali scarpe, giacche e accessori.

In ogni caso non bisogna essere troppo esigenti all'inizio, e addirittura accettare se qualcuno non si vuol togliere le scarpe, soprattutto nella prima sessione.

Ogni gruppo è un *unicum,* ma si possono ritrovare tipologie di partecipanti comuni a diversi gruppi e diverse realtà aziendali:

- Chi arriva per primo, sa tutto, non aspetta la fine della dimostrazione; tendenzialmente è un *leader*, tipologia alfa. Potrebbe anche mettersi in contrasto con il facilitatore
- Chi segue e fa quello che fanno gli altri, si adegua alla situazione; il *follower*
- Chi gioca, parla, scherza per mascherare insicurezza, disagio ed emotività
- Chi ricerca sempre conferme dagli altri e dal facilitatore
- Chi è apertamente ostile e talvolta di disturbo[36]
- Chi scopre la Biodanza® e non può non innamorarsene!

3

[36] Con questa tipologia di partecipante abbiamo il dovere di intervenire anche a protezione del gruppo e del progetto. Si potrebbe iniziare semplicemente coinvolgendolo/a nelle dimostrazioni.
Se non basta gli/le si può parlare in privato, cercando di non essere giudicante, utilizzando frasi come "*Io ho osservato che…*"oppure "*Come posso aiutarti perché tu possa interagire meglio con il gruppo*?".
Si può chiedergli/le con molta gentilezza di smettere di danzare, rimanendo seduto/a nella classe, ma se tutto ciò non dovesse bastare bisognerà chiedergli/le di lasciare il luogo dove si sta svolgendo la sessione e poi condividere l'accaduto con i responsabili aziendali del progetto.

LA VIVENCIA

Biodanza® nei luoghi di lavoro non è una proposta diversa da quella che conosciamo; non necessità di specificità tipiche di altre estensioni, come ad esempio Biodanza Clinica.

Ma se in generale le parole chiave in ogni sessione di Biodanza® sono ***progressività, autoregolazione e feedback***, questi tre pilastri nelle organizzazioni sono ancora più importanti. E richiedono **qualche specificità** soprattutto nella conduzione.

Inoltre in azienda è ancora più importante del solito avere un piano B (e forse anche C!) per essere pronti a cambiare programmi osservando il gruppo, durante la sessione. Meno si lascia all'improvvisazione, meglio è!

La struttura della sessione nei luoghi di lavoro utilizza la stessa metodologia di Biodanza®.

Inizia con una prima parte verbale e poi la *vivencia*.

Nella parte verbale si inizia con il benvenuto e le presentazioni. Sarebbe utile farci introdurre (almeno nella prima sessione) da chi ha voluto il progetto in azienda.

Si passa poi a una breve spiegazione di come vengono svolte le sessioni e quali sono gli elementi di base del Sistema. A ogni sessione bisognerà comunicare le regole: non-verbale, autoregolazione, *feedback*, non-giudizio; suggerire inoltre di togliere scarpe, giacche e cravatte, ma senza che passi come un obbligo. Si chiederà di essere presenti al 100% e quindi di spegnere i cellulari o di metterli in modalità aerea e dire che non ci si potrà assentare per una telefonata o entrare a sessione iniziata. E rassicurarli che saremo noi a controllare il tempo per loro: che saremo degli affidabili *time-keeper*. Per ogni regola, soffermarsi sulle motivazioni, poiché non sembrino caprici olistici, ma abbiano una precisa ragione cognitiva che la maggior parte del gruppo possa comprendere. Parlare anche di riservatezza e intimità: il grado di fiducia che si genererà, costituirà solide fondamenta per l'integrazione del gruppo e la possibilità espressiva dei partecipanti.

Si parlerà poi del tema della sessione e si ricorderanno i temi delle eventuali sessioni precedenti.

Si lascerà il tempo per condivisioni o domande e poi si inizierà a danzare, rispettando il flusso metodologico e applicando quelle specificità che, se non venissero considerate, potrebbero compromettere il progetto e la credibilità di Biodanza® come sistema applicabile in campo aziendale. Questo secondo rischio è molto delicato, perché se nel primo caso rischiamo solo di perdere una possibilità, nel secondo possiamo portare discredito all'intero Sistema Biodanza® e ai colleghi facilitatori.

Si terrà conto che anche gli esercizi più semplici all'inizio potranno essere i più difficili. Si cercherà di non volere stupire con esercizi sofisticati e molto creativi, ma si utilizzeranno con fiducia strumenti semplici, delicati e graduali.

Quando i gruppi sono prevalentemente di genere maschile, è meglio dare maggiore enfasi agli esercizi individuali e di gruppo e limitare gli esercizi di coppia.

Talvolta sarà necessario (tendenzialmente nelle primissime sessioni) introdurre delle piccole modifiche rispetto all'elenco degli esercizi ufficiali[37]; quelle che Rodrigo Toro Sanchéz chiama *transizioni*.

INIZIO

Soprattutto per la prima sessione si consiglia di far trovare le sedie in cerchio, in quanto costituisce una modalità di *transizione,* che fa 'da ponte' tra il mondo lavorativo e formativo che i partecipanti conoscono e il mondo di Biodanza®. Si potrà proporre un giro di nomi, accompagnato da qualche parola, ma nulla che riporti a *job title*, gerarchie eccetera.

RONDA INIZIALE

In un contesto lavorativo la Ronda è spesso uno degli esercizi più difficili perché c'è un richiamo diretto al girotondo e alla fanciullezza (e in questo ci può essere pregiudizio, disagio, emotività); perché ci si guarda, ci si prende per le mani e soprattutto ci si rende tutti pari agli altri, capi compresi. Quindi, anche se dipende dallo stile di *leadership* di ogni azienda, più si alzerà il livello gerarchico, più potrebbe essere difficile stare in Ronda. Si potrebbe perciò iniziare direttamente con una Camminata oppure con una Ronda, ma solo formando il cerchio, senza prendersi per le mani.

Nelle sessioni successive, se il gruppo sarà pronto, si potrà iniziare con una Ronda tradizionale. La Ronda, oltre a essere un forte simbolo riconoscibile e riconosciuto del Sistema Biodanza®, è un esercizio fondamentale di comunicazione affettiva, che alimenta l'integrazione del gruppo e la stimolazione dell'affettività.

In contesti lavorativi la Ronda delle trasformazioni è un'ottima metafora di cambiamento e resilienza.

In azienda, più che in altre realtà, è difficile prevedere il grado di integrazione ed evoluzione di un gruppo. Quindi si dovranno osservare sempre con attenzione sia il gruppo, sia i singoli partecipanti e decidere se proporre esperienze di ronda sempre più intime, fino ad arrivare alla Ronda con espressione del proprio nome al centro e alle Ronde di Culla.

[37] "Elenco Ufficiale degli Esercizi, delle Musiche e delle Consegne di Biodanza", Cimeb (Centri Ricerche delle Musiche e degli Esercizi di Biodanza), IBF 2012

CAMMINATE / COORDINAZIONI

Nei gruppi aziendali c'è spesso un livello di stress e stanchezza elevati; e manca la vitalità. Infatti nelle prime sessioni "*la maggior parte dei partecipanti cammina pesantemente con lo sguardo basso, le spalle cadenti, le braccia ferme, indipendenti dal movimento delle gambe. Il corpo risulta rigido con poca leggerezza e vitalità.*"[38]

Si suggerisce di utilizzare molto le Camminate, perché aiutano facilmente ad aumentare il livello di vitalità e perché sono tra le danze che sembrano meno delle danze. Sono inoltre un esercizio 'ponte' immediato dalla vita di tutti i giorni, e suggeriscono anche metafore per delle consegne poetico-professionali. Utilizzare quindi con abbondanza e varietà le Camminate anche all'interno della stessa sessione: Camminate veloci, Camminate lente, Camminate adattative, con determinazione, euforiche, fino ad arrivare (anche in questo caso solo quando il gruppo ci sembrerà pronto) alle Camminate con fiducia.

Una volta che il 'muro' del prendersi per mano sarà infranto, si potranno introdurre le Coordinazioni a due; sarà opportuno chiamare tanti cambi per non alimentare imbarazzi e allo stesso tempo per aumentare il divertimento e la vitalità del gruppo.

Nel caso di gruppi di prevalenza maschile o di gruppi misti, ma non pronti al contatto di mani, eseguire la Camminata a due presi per le spalle o semplicemente camminando l'uno accanto all'altro.

Un buon esercizio è portare a camminare insieme anche a multipli di due, a piccoli gruppi, fino a ricostituire la Ronda iniziale: rafforza il senso di team e di interrelazione.

RITMICHE / GIOCHI / ESPRESSIVE LIEVI

Il ritmo e il gioco aiutano ad abbassare le barriere. Si presterà, come già detto, molta attenzione alla progressività. Inoltre di solito maggiore è la gerarchia, maggiore è la difficoltà di coinvolgimento dei partecipanti per questa tipologia di esercizi. A seconda del gruppo, è necessario che ci sia una buona empatia tra il gruppo e il facilitatore, prima di introdurre queste esperienze.

Alcuni partecipanti non riescono a non parlare, ridono, scherzano, giocano, spesso per un eccesso di ansia o vergogna o manifestano apertamente ostilità per gli stessi motivi. Generalmente però gli esercizi di vitalità e di gioco sono esperienze molto apprezzate dai più. E se qualche parola e una risata accompagneranno queste *vivencias*, ci si mostrerà comprensivi. Soprattutto per un primo progetto lavorare sul ritmo e sul ritmo comune può indicare già un'ottima strada: le Sincronizzazioni ritmiche saranno usate spesso, ma prima si proporranno le Danze ritmiche, e per le prime volte, senza il contatto delle mani.

[38] Rodrigo Toro Sánchez, ibidem

I giochi si prestano molto bene a consegne che possano richiamare a obiettivi anche professionali: la sincronizzazione che richiama il concetto di intesa tra colleghi del Batti palmi; Uno-Due-Tre-Quattro che richiama alla velocità del cambiamento spesso necessaria tra lavoro individuale e di gruppo; Ora o Mai che allena alla velocità e all'istinto; il Trenino che aiuta ad alleggerire le tensioni e a sperimentare che divertendosi spesso le cose si fanno meglio eccetera.

Nella consegna ricordare di parlare di sensibilità poiché potrebbe capitare che per entusiasmo, poco controllo e/o troppa emozione si creino situazioni indelicate verso gli altri o pericolose e comunque fuori consegna (ad esempio una volta mi è capitato che una Coordinazione Ritmica si trasformasse in una presa a cavalluccio!).

Molto apprezzata la *vivencia* del Direttore d'orchestra che fa sperimentare sia il dirigere che l'essere diretti.

Per quanto riguarda le Espressive lievi, lo Spostamento con Leggerezza spesso è il momento in cui le persone si accorgono che stanno effettivamente danzando, cosa che nella maggior parte dei casi stupisce e motiva positivamente, se introdotto nel giusto momento.

ESPRESSIVE INTENSE

2

Tra le finalità più frequenti in progetti aziendali ci sono creatività e proattività, che possono essere stimolate anche attraverso danze espressive intense. Non bisogna però correre il rischio di rendere banali queste esperienze o di introdurle troppo presto, quando ancora spaventerebbero la maggior parte del gruppo. Si dovrà alimentare e curare un clima di accettazione e di non giudizio, prima di proporle. E tutto questo dovrà essere introdotto con molta progressività.

Le *vivencias* individuali intense dovranno essere molto ben dimostrate e guidate nella consegna da suggerimenti motori. Le dimostrazioni del facilitatore attiveranno i neuroni specchio dei partecipanti.

Prima di proporre danze di Liberazione del movimento, meglio *transitare* attraverso diverse Danze libere. Quando si propongono queste danze, dare comunque indicazioni sul tipo di movimento. Teniamo in considerazione che la maggior parte delle persone ha bisogno di essere accompagnata alla ricerca della propria libertà espressiva. Senza una guida il rischio è di riprodurre schemi motori stereotipati e non liberi, in un'esperienza spesso imbarazzante e inibente.

L'Opposizione Armonica si presta a stimolare modalità di interrelazione determinate ma non aggressive. Aiuta inoltre le persone che tendono a subire passivamente di più le situazioni e le persone, a reagire. Molto utile in questo senso la Danza del dire no – porre limiti.

Le Danze Yin e Yang in azienda possono andare a sostenere temi di creatività, ma anche di *Diversity&Inclusion*. Soffermarsi su Danze Yang per sostenere un modello di competitività e auto-affermazione che poggi su forza e motivazione e non sull'aggressività.

Le Posizioni Generatrici vanno introdotte con cautela, ovvero con una perfetta dimostrazione e proposte nella giusta durata (non troppo oltre al minuto) solo quando il processo di astrazione simbolica del gruppo sia piuttosto evoluto. La PG del Valore è molto importante in azienda come anche la PG del Lavoro, a richiamare l'archetipico senso etico del lavoro stesso.

VIVENCIAS REGRESSIVE

Fondamentale è rallentare. In azienda è uno stato quasi sconosciuto e sottovalutato. Quando si rallenta, si chiudono gli occhi, 'autorizzare' lo sbadiglio e presentarlo come segnale di relax.

Sperimentare una lentezza profonda sarà un grandioso risultato da raggiungere, quindi si suggeriscono molte Danze di Fluidità, esercizi di Eutonia e Movimenti Segmentari (all'inizio soprattutto Spalle e Collo).

Il primo contatto affettivo potrà essere un contatto con se stessi prima che con gli altri: l'Accarezzamento delle proprie mani è una *vivencia* già molto intensa per un gruppo di inizianti.

2

Si potrebbe poi introdurre (preceduto da una consegna di delicatezza e leggerezza) un esercizio in coppia attraverso un esercizio Segmentario a due; a seguire il contatto delle mani, dello sguardo e infine il contatto sensibile indifferenziato e gli abbracci.

2

Se gli abbracci sono introdotti troppo presto in gruppi prevalentemente maschili, saranno abbracci aggressivi, forti, con pacche sulla schiena; e quando si tratterà di un abbraccio tra un uomo e una donna, spesso diventerà solo un abbozzo di abbraccio.

Attenzione sempre e comunque a quelle proposte che possono essere troppo intime o essere equivocate: per esempio il cingere i fianchi, in quanto qualche mano potrebbe facilmente scivolare sotto la linea della vita, causando possibili disagi e fraintendimenti.

Si suggeriscono diversi cambi negli esercizi a due, se i partecipanti sono molto emozionati; invece è meglio chiamare pochi cambi, se sono euforici.

Proporre gli Incontri fugaci e solo successivamente gli Incontri di mani e sguardi.

RONDA FINALE e CONDIVISIONI

2

Se il gruppo ci sarà sembrato a suo agio durante la sessione, si potrà concludere con una **Ronda finale**. E in Ronda poi si ripartirà dalle sessioni successive.

Sentiremo se e quando verrà il momento di una **Ronda celebrativa**.

Vista la specificità del contesto, dopo la sessione sarà possibile aprire una sessione di **condivisioni**, mantenendo il cerchio, ma utilizzando delle sedie.

Sarà improbabile comunque che questa esigenza nasca all'inizio del percorso.

CONCLUSIONI

Le dichiarazioni ufficiali della maggior parte delle aziende annunciano che sono pronte ad agire sostanzialmente in maniera più **biocentrica**. Pongono infatti nei loro obiettivi **la vita al centro** attraverso la sostenibilità verso il Pianeta (modelli di produzione sostenibili, contenimento dell'impatto ambientale, *eco-efficiency*, lotta alla deforestazione, ecc.) e il miglioramento della vita delle persone, che siano clienti, dipendenti, fornitori, paesi ospitanti le produzioni (rispetto dei diritti umani, prodotti e servizi di qualità, *diversity&inclusion*, *women empowerment*, finanziamento di progetti sociali, onestà nelle transazioni commerciali, ecc.)[39].

Se ad alcuni scettici permane il dubbio di quanta coscienza e sostanza ci siano alla base, e si chiedono se tutto ciò non sia solo attenzione al *marketing* e agli indici di Borsa, io mi sento di consigliare fortemente ai colleghi facilitatori di non lasciarci fermare dai dubbi (che talvolta diventano anche alibi per non agire). Ottimisti ma soprattutto fiduciosi, rivolgiamoci anche al **mondo del lavoro che è pronto ad accogliere progetti di formazione biocentrica**.

La richiesta delle aziende di collaborazione per l'ottenimento di sostanziali e profondi cambiamenti, permette a noi facilitatori di proporci loro con la sicurezza (mai con spavalderia) che deriva dalla consapevolezza che Biodanza® può far molto per contribuire a questi obiettivi.

Rolando Toro Araneda era solito affermare che, per cambiare profondamente, bisogna agire a livello inconscio e biologico. Diceva (anche un po' provocatoriamente…) che "*l'effetto delle parole è debole e lento, ed è molto più forte un unico importante abbraccio*".

La sfida è reciprocamente tanto complessa quanto entusiasmante.

Per i **facilitatori** di Biodanza® è di **portare l'affettività e il principio biocentrico** con **garbo, intelligenza ed empatia** (anche) **nelle organizzazioni**.

Per le **organizzazioni**, consiste nell'**aprirsi con fiducia e sensibilità** ad una metodologia che porta con sé contemporaneamente **tre *pillar* innovativi** per il mondo del lavoro: **movimento, musica, incontro**.

Ciò che succederà poi non è dato sapere prima; ovviamente ci si augura che il progetto possa diventare un'attività continuativa, ma anche nel caso in cui sia espresso solo attraverso poche sessioni, potrebbero succedere due cose che ritengo comunque entusiasmanti.

La prima è che qualche partecipante voglia continuare con Biodanza® e scelga di frequentare un corso settimanale. E questo è un ottimo traguardo!

La meta ancora più grande però, credo sia la seguente: la pratica di **Biodanza® come indelebile segno nella vita e nella *routine* lavorativa.**

Intendo dire che 'durante' e 'dopo' un percorso di Biodanza®, prendere il caffè con i colleghi, esprimere il proprio parere in una riunione ed ascoltare quello magari discordante di qualcun altro, rivolgersi alla propria segretaria, ecc. dovrebbero diventare momenti di qualità e sensibilità diverse rispetto al 'prima', silenziosamente alimentati dalla linfa biocentrica. E così si potrà portare Biodanza® nella Vita e non solo in sessione.

[39] Uno dei programmi 'pionieri' in tal senso è l'Unilever Sustainable Living Plan www.unilever.it/about/

"*Felici coloro i quali trovano un posto dove si sentono collegati alla vita*"[40] scrive Rolando in una delle sue numerose poesie.

Sono fortemente convita che si possa essere felici e sentirsi collegati alla vita anche sul proprio posto di lavoro; anzi che questo sentimento sia fortemente necessario, per contribuire imprescindibilmente alla propria qualità di vita e alle possibilità di auto-realizzazione e di felicità.

E così facendo, contribuire anche a quelle della società tutta.

[40] Citazione dalla poesia di Rolando Toro Araneda nell'apertura di questa Monografia

BIBLIOGRAFIA

K. Blanchard – M. O'Connor, "Il Manager etico", Sperling & Kupfer Editori, 2003
E. Borgonovi, M. Meda, M. Montante, V. Volpe "Etica, responsabilità pubblica, imprenditorialità, management", Collana AFOR, Franco Angeli, 2019
D. Carnegie & Associates, Inc., "Scopri il leader che è in te", Tascabili Bompiani, 2013
D. Goleman, "Intelligenza emotiva", Rizzoli, 1997
P. Hawken, "Moltitudine inarrestabile", Edizioni Ambiente, 2009
N. Klein, "No Logo", bestBur, 2000
S. Johnson, "Chi ha spostato il mio formaggio", Sperling & Kupfer Editori, 2000
A. Olivetti, carteggio personale da fonti di archivio
A. Sarpe, "Programma Antonio Sarpe per la creazione e gestione di gruppi settimanali", edizione dell'Autore, 2018
S. Sinek, "Partire dal perché. Come tutti i grandi leader sanno ispirare collaboratori e dipendenti", Franco Angeli editore, 2017
S. Sinek, "Ultimo viene il leader. Perché alcuni team sono coesi e altri no", Franco Angeli editore, 2014
R. Toro Araneda a cura di E. Matuk, "Biodanza", Red edizioni, 2016
R. Toro Araneda, "L'intelligenza affettiva", EdizioniNuovaPrhomos, 2017
R. Toro Araneda, "Biodanza e Azione Sociale", dispensa per il corso di formazione docente.

Documenti di: Rolando Toro Araneda e Monica Antonioli, Gerson Barros, Valkiria Bolinelli, Carlos Garcia, Viviana Geron, Eliane Matuk, Liliana Santos, Hubertus Scheidlberger, Marcus Stűck, Rodrigo Toro Sánchez, Alexandra Villega, Lilliana Viotti.

Online: Trend Watching, Stumble Upon, Wired e Ted.

Materiale fotografico:
1. dal tirocinio in *The Walt Disney Company Italia*, giugno-dicembre 2018
2. dall'archivio di *ValoreD*, *Il tempo delle Donne*, 7/9/2018, La Triennale, Milano
3. dalle sessioni in Pepe Catering, gennaio-maggio 2019
4. dall'estensione Biodanza nei luoghi di lavoro, Rete Scuole IBF, Nervi, 24-26 maggio 2019
5. dal mio archivio personale

senza numerazione. Immagini in rete, libere da diritti.

Salvador Dalì, particolare di "Mostro molle in un paesaggio angelico", 1977, olio su tela, Musei Vaticani, Città del Vaticano

APPENDICI

ESEMPIO DI PROPOSTA DA INVIARE ALLE ORGANIZZAZIONI

Chiara Curcetti

Insegnante Biodanza® - Specializzazione in Biodanza nei Luoghi di Lavoro

chiara.curcetti.biodanza@gmail.com

340.1790209

http://www.scuolabiodanzalombardia.it/?q=content/chiara-curcetti

http://www.scuolabiodanzalombardia.it/?q=content/biodanza-nei-luoghi-di-lavoro-formazione-biocentrica

PROPOSTA DI FORMAZIONE BIOCENTRICA

La **FORMAZIONE BIOCENTRICA** pone **al centro la vita**.

BIODANZA® significa **DANZA** della **VITA.**

Si tratta di un sistema, ideato dal Prof. Rolando Toro Araneda, psicologo ed antropologo cileno.

Biodanza® è una metodologia che aiuta a ritrovare **armonia** tra il proprio sentire e il proprio agire, attraverso **semplici esercizi con la musica**.

Protagonista dell'esperienza è ogni singolo partecipante, che trova una modalità **sana** di **espressione di sé e con gli altri;** questo porta ad un aumento della propria **autostima**, innescando un processo di **cambiamento** volto al **rinnovamento esistenziale** e al **miglioramento della qualità delle relazioni**.

Efficacia

Biodanza® promuove il **benessere psico-fisico**, sviluppa la **comunicazione**, stimola **vitalità, motivazione, creatività, innovazione, affettività, connessione con gli altri, con l'ambiente e i valori, ascolto, rispetto e autostima**.

È un'ottima pratica per **diminuire i livelli di stress e di burnout**.

Metodo

Nelle sessioni di Biodanza® i partecipanti non usano quasi mai la parola e lasciano spazio ad una **successione di movimenti che variano di volta in volta, stimolati dalla musica di diversi generi**. Non saper danzare nel senso tradizionale del termine potrebbe essere addirittura un vantaggio. Non si tratta infatti di balli ma di danze, intese come **movimenti espressivi di sé**: non ci sono passi prestabiliti o coreografie.
Gli esercizi non sono pericolosi o faticosi. Ogni partecipante sarà invitato a scoprire le proprie risorse, attraverso il **piacere di muoversi.**
Le sessioni hanno l'obiettivo di stimolare il movimento del corpo con **esercizi individuali, in coppia e in gruppo**, mirati a sostenere, rinvigorire, nutrire le parti sane e le potenzialità di ogni singolo individuo. Quest'ultimo aspetto è peculiare di Biodanza®: non si punta l'attenzione su ciò che sembra una mancanza o una fragilità, quanto piuttosto sui **talenti** e le **predisposizioni**. Ciò rafforza la sicurezza di sé che andrà a nutrire le mancanze o gli aspetti da riequilibrare.

Biodanza® nelle Organizzazioni

Biodanza® offre i vantaggi derivanti da essere una pratica 'arricchita' da tre pillar innovativi per la formazione aziendale: **movimento, musica ed incontro tra persone**, contemporaneamente presenti in ogni sessione, attivati in modo **delicato, progressivo e rispettoso** dei singoli livelli di integrazione emozionale.
La proposta di **formazione biocentrica** risulta efficace nell'accompagnare:

- **particolari momenti aziendali** (gestione del cambiamento, creazione/integrazione di nuovi team, introduzione/riproposizione di valori e mission ecc.)
- **grandi argomenti di formazione** (team building, creatività ed innovazione, comunicazione, formazione alle vendite, gestione del tempo, resilienza, negoziazione, leadership, people management, motivazione ecc.)
- e al contempo apporta benefici anche in un'accezione più **ampia e continuativa**, che parte dalla semplice osservazione (ma spesso sottovalutata) che una persona più felice ed integrata vive meglio anche il suo ruolo professionale, apportando un contributo più prezioso come collaboratore.

La proposta di Biodanza® nei luoghi di lavoro fornisce uno strumento di benessere psico-fisico e sviluppo delle **soft skills**, facilitando al contempo **l'integrazione con il gruppo** al fine di sviluppare i potenziali di **identità, comunicazione, qualità relazionali e attitudini**. In particolare contribuisce al:

Miglioramento della **qualità di vita** attraverso:
- l'aumento della vitalità e del benessere psico-fisico
- una maggior capacità di rilassamento psico-fisico
- il miglioramento della percezione di sé e dell'autostima
- l'espansione della coscienza etica
- la promozione dell'affettività.

Miglioramento delle **prestazioni professionali** attraverso:
- l'aumento della motivazione e del piacere per il proprio lavoro
- una maggior facilità decisionale e di realizzazione
- il miglioramento dell'umore, aumento dell'entusiasmo e del pensiero positivo e costruttivo
- la liberazione della capacità intuitiva, creativa e del potenziale innovativo e di visione
- il miglioramento della capacità di interazione umana (empatia, cooperazione, collaborazione)
- la diminuzione delle distanze formali tra le persone
- un maggior grado di fiducia e solidarietà
- l'aumento della disponibilità personale
- lo sviluppo del senso di appartenenza
- il rinforzo dell'identità: il dipendente non si sente solo un numero
- un minore turnover e maggiore attrattiva verso nuovi dipendenti
- una maggiore flessibilità ai cambiamenti, resilienza
- lo sviluppo della cooperazione
- l'integrazione e la cooperazione nei gruppi di lavoro
- il miglioramento della comunicazione e diminuzione del conflitto
- la prevenzione dello stress e della fatica
- minori giorni di malattia e prevenzione infortuni sul lavoro.

I **progetti** verranno creati **ad hoc**, rispondendo a esigenze ed obiettivi aziendali.
Gli incontri potranno avere **cadenza periodica** o essere concentrati in **workshop** nel corso dell'anno.

Chi sono

Sono laureata all'*Università Commerciale Luigi Bocconi* in Discipline Economiche e Sociali (DES).
Ho lavorato per 19 anni nel Marketing e nelle Vendite di Multinazionali del Largo Consumo (*Bestfoods, Unilever*) e dell'Entertainment (*The Walt Disney Company*), in ruoli di negoziazione e di cura delle relazioni con i clienti.

Contemporaneamente dal 2003 ho intrapreso un cammino di crescita personale che nel 2006 e nel 2008 è stato straordinariamente arricchito dal dono della maternità e nel 2010 dall'incontro entusiasmante con la Biodanza®.

Nel 2015 ho iniziato la scuola di formazione per l'insegnamento di tale metodologia.
La conoscenza delle organizzazioni aziendali e la consapevolezza delle sempre maggiori sfide mi portano ad individuare la Biodanza® nei luoghi di lavoro come sbocco naturale dei miei due percorsi.

Alcuni **feedback**:

"*Mi fa stare meglio 'dentro' e 'fuori.'*" (Impiegata)

"*Non ho avuto difficoltà ad essere me stessa anche di fronte ai colleghe/i.*" (Dirigente)

"*Non era un ballare e basta, è stato qualcosa di più profondo.*" (Impiegata)

"*Da quando faccio Biodanza, vinco quasi tutte le gare di golf*!" (Impiegato)

"*Prima della sessione di Biodanza mi sentivo triste, svogliata, stanca; ora sto benissimo, pronta a tornare al mio lavoro*!" (Impiegata)

"Prima di iniziare ero molto titubante, ma anche molto incuriosita e così ho deciso di provare. Per me è stata una bella scoperta anche se non nascondo di essermi sentita un po' imbarazzata in alcuni momenti. Però mi sono anche divertita, rilassata, emozionata.
Però nonostante un po' di resistenza da parte del mio 'io timido' ho cercato di lasciarmi andare e spesso ci sono riuscita, facendomi trasportare dalla musica, concentrandomi e assaporando le emozioni e le sensazioni che provavo.
Ci sono stati momenti in cui ero talmente coinvolta e l'emozione era così forte che mi sono addirittura commossa!
Il primo venerdì che non c'è stato il nostro incontro di Biodanza perché il corso era finito ero dispiaciuta e mi è mancato, ci sarei tornata volentieri!" (Impiegata)

"Volevo ringraziati per questa bella esperienza; sono partita un po' scettica ma curiosa.
Il contatto fisico e il guardarsi negli occhi oggi non sono quasi ammessi eppure tu ci hai riportato a come dovrebbe essere.
Ti ho trovato sicura, brava, emozionante e costantemente in accompagnamento alla lezione, portandoci ogni volta messaggi esistenziali diversi. Un bel modo per rilassarsi e sfiatare un po' di stress." (Impiegata)

"Imparare che vivere è un'arte, riscoprire il corpo, incontrare il cuore.
Sviluppare il meglio dei propri talenti e delle proprie qualità umane.
Questa è la Biodanza."
Rolando Toro

I RISULTATI DEI QUESTIONARI

A entrambi i gruppi aziendali ai quali ho proposto un progetto di Biodanza®, ho sottoposto dei questionari di valutazione dell'esperienza. Di seguito le evidenze principali.

The Walt Disney Company Italia – giugno/dicembre 2018

Delle 22 persone che hanno partecipato ad almeno una sessione, 13 hanno risposto al questionario e 2 hanno preferito scrivere il loro feedback in una mail.

Rimanendo ai 13 questionari, 2 sono stati compilati da uomini e 11 da donne, stessa proporzione che si aveva nel gruppo di partecipanti.

5 di loro hanno più di 50 anni. 2 hanno meno di 40 anni. I restanti tra 40 e 50 anni.

Tra loro nessuno aveva mai praticato Biodanza®, ma alcuni ne avevano sentito parlare. Molti da me, essendo miei colleghi di dipartimento e amici.

Ho proposto loro una serie di domande sul loro rapporto con la musica, con il movimento e con gli altri.

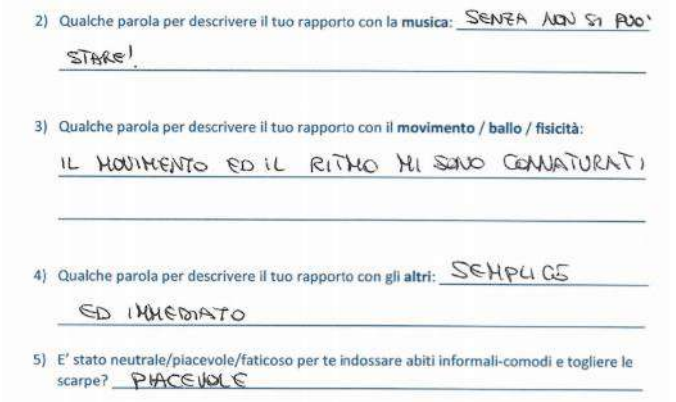
Per quanto riguarda la musica spesso viene associata all'idea di libertà. La utilizzano frequentemente come sottofondo ad altre attività.

Per quanto riguarda il movimento molti di loro si sentono piuttosto bloccati e poco abili a esprimersi attraverso il corpo e la danza.

Per quanto riguarda il rapporto con gli altri, alcune risposte sono state: "*Sono timida*", "*Sono selettivo*".

Ho chiesto infine di valutare l'esperienza con un voto da 1 a 10. Il voto medio è stato 7 e mezzo.

Chi ha dato un voto molto alto all'esperienza è anche chi ha un ottimo rapporto con la musica, il movimento e gli altri:


2) Qualche parola per descrivere il tuo rapporto con la **musica**: SENZA NON SI PUO' STARE!

3) Qualche parola per descrivere il tuo rapporto con il **movimento / ballo / fisicità**: IL MOVIMENTO ED IL RITMO MI SONO CONNATURATI

4) Qualche parola per descrivere il tuo rapporto con gli **altri**: SEMPLICE ED IMMEDIATO

5) E' stato neutrale/piacevole/faticoso per te indossare abiti informali-comodi e togliere le scarpe? PIACEVOLE

4) Qualche parola per descrivere il tuo rapporto con la **musica**: _____la musica e' la colonna sonora della vita_____

5) Qualche parola per descrivere il tuo rapporto con il **movimento / ballo / fisicità**: il modo migliore per esprimersi armonicamente con tutto cio' che ci sta intorno

_____

6) Qualche parola per descrivere il tuo rapporto con gli **altri**: _____
Mi piace condividere qualsiasi cosa – mi piace leggere i comportamenti altrui per individuare i lati migliori degli altri e cercare di entrare in sintonia con loro

Chi ha dato un voto sufficiente, ha delle esperienze diverse soprattutto con il movimento e con gli altri e condivide quanto segue:

4) Qualche parola per descrivere il tuo rapporto con la **musica**: non sono un amante /conoscitore della musica,mi piace il ritmo e mi fa compagnia, la ascolto distrattamente e senza una vera attenzione

5) Qualche parola per descrivere il tuo rapporto con il **movimento / ballo / fisicità**:

il movimento non è cosa per me, la mia impressione e di essere goffo e poco aggraziato per cui anche il ballo non mi ha mai appassionato mentre tutto ciò che è fisico mi piace e da un senso di libertà.

6) Qualche parola per descrivere il tuo rapporto con gli **altri**: mi piace stare con gli "altri", sono però poco aperto a nuove conoscenze e tendo a essere freddo nei primi rapporti_____

Molti hanno apprezzato la possibilità di muoversi con la musica in ambito aziendale; anche se alcuni hanno sottolineato come sia difficile utilizzare spazi che di solito sono dedicati a riunioni o ad altri momenti di lavoro.

Tanti hanno anche espresso una probabile facilità maggiore a danzare con persone che non si conoscono, piuttosto che con colleghi.

Le emozioni prevalenti provate sono state: *"rilassamento", "divertimento", "serenità", "allegria", "felicità", "leggerezza", "il qui-e-ora", "commozione", "forte emozione", "positività", "spensieratezza", "libertà", "sentirsi bambini"* ma anche *"imbarazzo"* e *"disagio"*.

Comunque per tutti è stato evidente il cambio di umore del prima-dopo rispetto la sessione.

Era quasi impossibile stimolare delle condivisioni in cerchio, ma una volta ho proposto un giro di nomi e stato d'animo con il quale arrivavano e le risposte sono state molto forti: *"piuttosto triste", "rassegnata", "svogliata", "stanca", "serena solo a volte"*. Lo stesso giro a fine sessione attestava a un ribaltamento dell'umore in molti casi e a un miglioramento per tutti.

Un partecipante scrive:

24) Tornavi al lavoro dopo la sessione più rilassato, positivo, di buon'umore?_____

_____ una sensazione di benessere _____

25) Ti è capitato di ritornare con il ricordo o il sentire all'esperienza di Biodanza nei giorni

successivi?_____ potrei segnalare il fatto che hovinto alcune gare di golf nei giorni successivi , è capitato però anche in assenza della biodanza, mi piaceva però legare i due fatti _____

Molti dei partecipanti hanno iniziato a partecipare per amicizia e fiducia nei miei confronti. Alcuni si sono detti piuttosto "prevenuti". Ma tutti sono stati colpiti positivamente dalla profondità di una pratica apparentemente semplice. Soprattutto chi 'è in ricerca', ha apprezzato "*l'esplorazione di temi interiori*": "*Durante le sessioni ho sentito la piacevole sensazione di potermi occupare di me e solo di me per qualche minuto. Ed è stato bellissimo!".*

Il contatto fisico ha stupito e destabilizzato i più. E si è trattato di un contatto molto progressivo, tanto che nella prima sessione non si sono mai nemmeno presi per mano! Ma in un contesto lavorativo, in una città come Milano, per persone che non avevano mai praticato Biodanza® e tra colleghi, anche il poco può sembrare troppo.

Infatti tutti hanno scritto nel questionario che sono stati destabilizzati dai contatti con le persone che si conoscevano meno e in particolare dei supervisori che non conoscevano affatto. Mentre hanno apprezzato i momenti per sé. In particolare la ex-collega che mi aveva detto: "*Noi veniamo a Biodanza con te ma tu non farci toccare. Mai!*" è rimasta molto colpita e si è ritrovata più volte a pensare dopo l'esperienza, alla *vivencia* del tocco delle proprie mani.

Spaventano musiche troppo lunghe e movimenti espressivi poco guidati.

I partecipanti hanno vissuto l'esperienza prevalentemente come un momento di benessere per sé. Comunque da un punto di vista lavorativo molti hanno riscontrato una maggiore familiarità con i colleghi con i quali si è partecipato alle sessioni di Biodanza®. Altri hanno colto le metafore tra alcune esperienza e il loro lavoro di tutti i giorni:

"Mi ha colpito la sessione basata sull'equilibrio; mi ha ricordato che la vita è perennemente in bilico e più siamo equilibrati e meglio possiamo vivere."

"L'esercizio dell'orchestra, in cui ognuno ha un ruolo e qualcuno dirige. Servono sia un bravo direttore, sia dei bravi orchestrali."

"Essere gli occhi di qualcuno e muovermi fidandomi degli occhi del mio angelo."

Trovano questa pratica utile per i *team building* e per migliorare le piccole cose del lavorare insieme, maggiore ascolto e disponibilità.

Molti vorrebbero continuare l'esperienza, anche in contesto aziendale, ma allo stesso tempo preferirebbero danzare con persone che non si conoscono. Questa richiesta mi ha fatto venire in mente la possibilità di proporre un progetto biocentrico a un *pool* di aziende che a Milano (ma anche in altre città) condividono degli spazi comuni, ciò che viene chiamato *co-working* oppure a strutture come quella che ospita gli uffici Disney, che oltre ospitare Disney ospita altre aziende, così da poter avere un gruppo di partecipanti di diverse provenienze aziendali.

Chi invece cerca, nel poco tempo che ha a disposizione nella giornata, di occuparsi del benessere prettamente fisico, non sceglierebbe nuovamente Biodanza®, ma preferirebbe rivolgersi a pratiche come il pilates, lo yoga o il functional training. Sentono cioè come necessaria la pratica fisica prima di quella emozionale.

La proposta in pausa pranzo ha accontentato le preferenze della maggior parte. Alla mattina presto e nel pomeriggio tardi molte persone, soprattutto quelle con famiglia, sono assorbite dagli impegni.

La proposta settimanale e non obbligatoria ha evidenziato comunque una difficoltà: la frequenza è stata spesso minacciata da riunioni improvvise, da richieste *last minute* o semplicemente all'interno di settimane convulse, per alcune persone risultava più semplice e godibile pranzare invece di partecipare alla sessione.

Ho notato che non osservavano il tempo delle mie dimostrazioni credo per ansia e/o per 'portare subito il risultato', danzando con la stessa frenesia delle attività lavorative, una attività dopo l'altra, una danza dopo l'altra. Difficile per tutti cambiare marcia e godere di un tempo diverso.

A Natale ho regalato loro una tazza per le pause tè/caffè con questa decorazione per rinforzare il concetto del qui-e-ora, del rallentare e dell'importanza del tempo per sé.

C'è comunque da dire che Biodanza® agisce anche oltre alcune rigidità e la presunta lontananza da certi concetti. E così il fatto che tutti i partecipanti una volta uscito il *teasing trailer* del *cartoon* Pixar Toy Story[41], mi abbiano scritto/detto che *"i personaggi fanno la ronda come noi durante le sessioni di Biodanza!"*, mi ha confermato il potere sociale di questa pratica, perché alcuni di loro hanno detto anche che le nostre danze sono state così importanti e profonde da influenzare i grandi creativi Pixar al di là dell'Oceano!

È stato bello avere il *feedback* di Viviana alla seconda supervisione: ha trovato cresciuto il gruppo, più coeso e motivato. Hanno acquisito tempi e spazi, segnali che fanno capire la maturazione. Un gruppo più intimo, piacevole. E le persone più integrate, c'erano meno goliardia e meno fattori di disturbo.

La sfida è stata quella di mantenere simmetria tra gli allievi, 'tutti alti uguali'. Ciò si ripropone ogni volta che lavoriamo in un contesto che presenta ruoli, gerarchie, carriere. Ci deve essere una simmetria relazionale sicuramente tra facilitatore e allievi e progressivamente anche tra di loro, lasciando i loro *job title* fuori dalla porta.

[41] https://www.youtube.com/watch?v=iuFUNX_gFBY

Seguono alcune mail di *feedback* spontanei che ho ricevuto (le evidenziazioni in grassetto sono mie):

da E.S.

(maggio 2018, poco prima di iniziare il corso e a un mese della mia uscita da Disney)

"Ciao!! Non sapevo che tenessi tu il corso della Biodanza!! Forte!

Salvo imprevisti dovrei esserci… sono **incuriosita** *ma* **anche un po' titubante***, lo confesso!!*

A presto, un abbraccio!"

da E.S

(dopo la prima sessione)

"Buongiorno Chiara, anche per me è stato **bello***!*

Non sapevo bene cosa aspettarmi, ma sono stata **piacevolmente sorpresa***!*

Grazie e a presto!"

da E.S

(dopo le prime tre sessioni)

"Ciao Chiara, le mie mail sono sempre tardive, scusa!!

Vorrei darti il mio feedback sui tre incontri di Biodanza.

Come ti avevo già scritto prima di iniziare **ero molto titubante, ma anche molto incuriosita e così ho deciso di provare***. Per me è stata* **una bella scoperta** *a***nche se non nascondo di essermi sentita un po' imbarazzata in alcuni momenti. Però mi sono anche divertita, rilassata, emozionata.**

A volte mi sono sentita **un po' a disagio***,* **forse perché gli altri partecipanti erano colleghi di lavoro che conosco praticamente solo di vista… può darsi che con estranei mi sarei sentita un po' più libera, non so.**

Però nonostante un po' di **resistenza da parte del mio "io timido"** *ho* **cercato di lasciarmi andare e spesso ci sono riuscita, facendomi trasportare dalla musica, concentrandomi e assaporando le emozioni e le sensazioni che provavo.**

Ci sono stati momenti in cui ero talmente coinvolta e l'emozione era così forte che mi sono addirittura commossa!

Il primo venerdì che non c'è stato il nostro incontro di Biodanza perché il corso era finito ero dispiaciuta e mi è mancato, **ci sarei tornata volentieri***!*

Infine vorrei dirti che secondo me sei molto brava, trasmetti entusiasmo, allegria e serenità e ti auguro di proseguire con questo percorso perché te lo meriti!"

da E.S

(alla ripresa del corso settimanale a settembre)

"Ciao Chiara, mi fa piacere che S. abbia dato l'ok al tuo corso di Biodanza! Devo dirti che però gli **orari** *che hai scritto li vedo alquanto* **impraticabili** *nel mio caso, avendo* **due bimbi** *da accompagnare a scuola e asilo al mattino alle 8.30 non ce la faccio proprio mentre alle 18 devo volare a casa per dare il cambio alla baby sitter!* **La vita delle mamme non è semplice** *ahimè!*

Spero che gli altri partecipanti alle nostre sessioni di giugno siano un po' più liberi di me e ti auguro di cuore di riuscire a portare avanti il tuo progetto.

Ti ringrazio anche per avermi fatto conoscere la Biodanza, chissà che magari un domani se avrò un pochino più di tempo da dedicare a me stessa non mi ci avvicinerò di nuovo*!*

Ti mando un abbraccio."

Da G.D.

(dopo le prime tre sessioni)

"Ciao Chiara,

Volevo ringraziati per questa **bella esperienza** *che mi hai fatto fare, come tutti sono partita un po'* **scettica ma curiosa***.*

Il contatto fisico e il guardarsi negli occhi oggi non sono quasi ammessi eppure tu ci hai riportato alla realtà.

Ti ho trovato emozionata e sicura brava e costantemente in accompagnamento alla lezione ogni volta con messaggi diversi.

Il ritmo della lezione è ben bilanciato *unica nota che non dipende da te è la gestione della musica, una* **sala più piccola probabilmente ti agevolerebbe***.*

Io mi sono **sentita staccata dalla realtà bel modo di staccare il cervello***!*

Grazie buona fortuna a presto."

- gennaio/maggio 2019

Delle 22 persone che hanno partecipato alla sessione di presentazione, 9 hanno risposto al questionario, tutte donne tra i 30 e i 63 anni.

Tra loro nessuna aveva mai praticato Biodanza®.

Ho chiesto sinteticamente di valutare l'esperienza con un voto da 1 a 10. Il voto medio è stato 10 abbondante (una delle 9 persona ha scritto che tra 0 e 10 l'esperienza le è piaciuta… 100!).

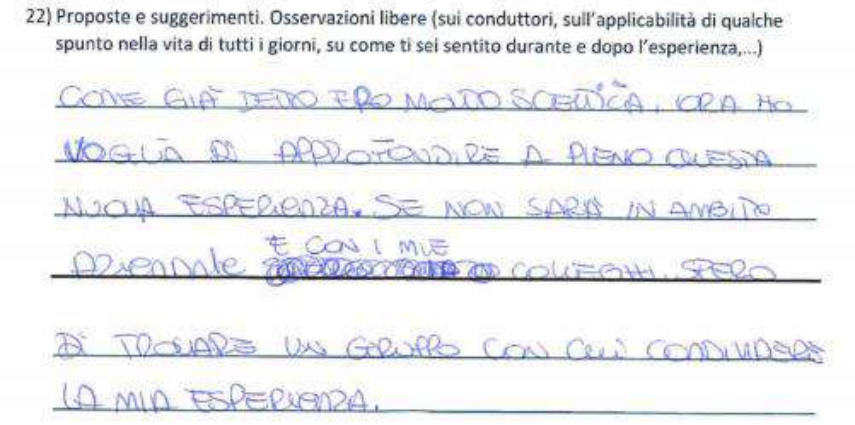
Oltre che di persone, anche nelle loro risposte si percepisce un clima familiare e una relazione semplice e amichevole nei confronti della maggioranza dei colleghi. Il contatto viene citato da molti come fonte di piacere e benessere e da alcuni come l'aspetto più piacevole dell'esperienza. Anche per chi era un po' in imbarazzo all'inizio, già all'inizio con la ronda si è quasi sorpreso di essersi "*lasciato andare*".

Tra le altre cose apprezzate, le parole scelte per le consegne che hanno colpito anche chi sapeva di avere già in ottimo rapporto con i colleghi e amore per la musica e per il movimento.

Le parole condivise per lo stato d'animo dopo la vivencia sono state *"felicità", "leggerezza", "libertà", "amore", "amicizia", "serenità", "allegria", "nostalgia".* Tanti sono passati dalla *"curiosità", "agitazione", "scetticismo" dell'inizio alla "serenità" e "euforia"* alla fine dell'esperienza.

Toccante la condivisione della più giovane del gruppo, che scrive a proposito del suo rapporto con il corpo e il movimento: "*Mi sono sempre vergognata. Ma oggi ho riscoperto il corpo*".

Alle domande sulle emozioni e sensazioni che la pratica poteva aver lasciato, alcuni hanno risposto che è rimasto un senso di pace interiore e un desiderio di cambiare alcune cose della propria vita. Altri, che tra i colleghi che hanno partecipato ora regna più "*calma e rispetto, ma purtroppo solo tra i colleghi che hanno partecipato alla sessione di Biodanza*". Altri ancora che nelle notti successive era migliorata la qualità del sonno.


22) Proposte e suggerimenti. Osservazioni libere (sui conduttori, sull'applicabilità di qualche spunto nella vita di tutti i giorni, su come ti sei sentito durante e dopo l'esperienza,...)

COME GIÀ DETTO ERO MOLTO SCETTICA. ORA HO VOGLIA DI APPROFONDIRE A PIENO QUESTA NUOVA ESPERIENZA. SE NON SARÀ IN AMBITO PERSONALE E CON I MIEI COLLEGHI. PERÒ DI TROVARE UN GRUPPO CON CUI CONDIVIDERE LA MIA ESPERIENZA.

Questa condivisione fa riflettere sul fatto che accompagnare con cura e qualità le persone con un percorso di Biodanza® in luoghi di lavoro, permette anche di sollecitare l'interesse e la motivazione di frequentare un gruppo settimanale.

RINGRAZIAMENTI

Grazie alla Vita che mi ha dato tanto…

Ringrazio Adriano, Victor e Mario per la loro semplice ma preziosa disponibilità: mi hanno dato il tempo e la serenità per vivere pienamente l'esperienza della Scuola di Formazione.

Ringrazio i portatori di doni e di possibilità che lì mi hanno accompagnata, prima fra tutti Antonella.

Ringrazio i Direttori Alberto Bonazzi e Viviana Geron; dal 2010 danzare con Viviana è sostenere con qualità la mia vita. E i temi danzati non sono mai casuali.

Ringrazio Monica Villa che sembra si sia veramente intrattenuta piacevolmente a leggere questa Monografia, dando preziosi suggerimenti attraverso una lettura colta, curiosa e costruttiva.

Monica anche a rappresentanza del meraviglioso cerchio di amicizia e di solidarietà che arricchisce enormemente la mia vita. Alcuni di questi amici saranno con me al momento della Titolazione.

Ringrazio i dipendenti The Walt Disney Company Italia e Pepe Catering che per primi si sono affidati alla mia conduzione.

Ringrazio Hubertus Scheidlberg per i preziosi strumenti e spunti che sono alla base di questa mia Monografia.

Per lo stesso motivo, di cuore ringrazio Rodrigo Toro Sánchez. Grazie per la sua disponibilità e gentilezza e per avermi mandato la bellissima poesia di suo padre Rolando a pochi minuti da Capodanno.

Infine ringrazio la Scuola Toro per aver permesso al mio 'ponte' di curiosità e motivazione di poggiare nel suo giardino, dimostrando con i fatti che Biodanza® tesse ponti e non crea muri.

E credo che questo sia uno dei valori più preziosi da portare con noi dappertutto, anche nei luoghi di lavoro.