



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Facoltà di Scienze della Comunicazione

**Master di I Livello in Management, Marketing e Comunicazione della
Musica**



Management, Marketing e Comunicazione della Musica

MUSIC THERAPY ON THE JOB

Candidati: Federica Masullo

Carlo Venezia

Relatore: Alberto Cottica

Anno Accademico 2010/2011

*Quando nei confronti dei rapporti umani si fa
uso dell'armonia, del ritmo e della
comprensione intima dell'altro,
ciò è come far della musica.*

La musica è la miglior medicina dell'anima.

Platone

Indice

Introduzione	pag. 7
1. Il <i>burn-out</i> e la sociologia del lavoro	pag.11
1.1 Che cosa è il <i>burn-out</i> ?	pag.12
1.2 Dal Taylor-fordismo a Maslow e la piramide motivazionale	pag.15
1.3 Nuove prospettive per il benessere dei lavoratori: <i>case study</i> sull'azienda "Google"	pag.25
2. La Musicoterapia	pag.31
2.1 Cosa è la Musicoterapia?	pag.32
2.2 Le origini della musicoterapia	pag.35
2.3 La Musicoterapia in Italia	pag.41

3. MUSIC THERAPY ON THE JOB:

Business Plan	pag.46
3.1 Vision e Mission del progetto	pag.47
3.2 Analisi di Mercato, Target e Marketing	pag. 51
3.3 Figure professionali previste	pag.55
3.4 Setting Musicoterapico: luoghi, materiali e tempi	pag.59
3.5 Financial report: Business Plan	pag.66
3.6 Progetti futuri, investimenti	pag.80
Appendice	pag.83
Intervista alla Dottoressa Elisa Vesce	pag.84
Intervista al Dottor Sergio Dileo	pag.90
Bibliografia	pag.99
Sitografia	pag.101
Ringraziamenti	pag.104

INTRODUZIONE

Qualsiasi sia l'attività lavorativa svolta, dai lavori manuali a quelli di intelletto, il lavoro rimane un'attività fondamentale per l'uomo, ove tempo, capacità e competenze vengono investiti ogni giorno. Il mercato del lavoro attuale esige skills sempre più elevati, velocità, flessibilità e responsabilità che talvolta però, possono spingere ad un sovraccarico mentale. Nelle situazioni più estreme ciò che ne consegue è il fenomeno del "burn-out", ovvero un eccesso di stress che porta alla perdita del controllo di sé stessi, ad un atteggiamento aggressivo verso colleghi e superiori e che induce talvolta, ad abbandonare l'azienda. Le conseguenze ovviamente sono pesanti sia sotto il profilo personale del lavoratore che per le perdite economiche dell'azienda.

Attraverso gli studi condotti sulla sociologia del lavoro è possibile tracciare un percorso che ha portato i più grandi studiosi ad ipotizzare eventuali soluzioni alle problematiche ad esso connesse: dagli incentivi economici di Taylor alla scala dei bisogni di Maslow.

Il ventunesimo secolo però vede il mondo del lavoro aprirsi a nuove prospettive: dai principi della job-rotation al modello *Google* si dà sempre più importanza al benessere del lavoratore, o, più economicamente parlando, si dà più importanza alla relazione tra il suo benessere psicologico e la produttività.

E' in questo paradigma che si posiziona il nostro progetto, volto a migliorare la salute psicologica dei lavoratori e a diminuire il tasso di *burn-out* attraverso un percorso terapeutico stimolante ed efficace: la Musicoterapia.

Questa metodologia di intervento mira a sviluppare le funzioni potenziali dell'individuo attraverso l'uso della musica e/o degli elementi musicali (suono, ritmo, melodia e armonia).

Dal punto di vista terapeutico vi è un'attiva stimolazione relazionale, emozionale e cognitiva che crea un equilibrio ed un'armonia psico-fisica.

Questi presupposti si concretizzano, in sede lavorativa, in un contesto sociale e cooperativo migliore, in una comunicazione più fluida e aperta ed in una resistenza allo stress ed ai ritmi più

forte, cui seguono una riduzione del tasso di *burn-out* ed una maggiore produttività.

Quello che vogliamo creare dunque, é un servizio di Musicoterapia destinato ad aziende particolarmente colpite dal fenomeno del *burn-out* e ad aziende che vogliano abbracciare politiche di prevenzione del rischio.

Per contestualizzare il paradigma in cui nasce il nostro progetto, affronteremo nel I Capitolo un excursus nella sociologia del lavoro, per meglio comprendere il fenomeno del *burn-out*.

Approfondiremo nel II Capitolo uno studio sulla Musicoterapia dalla sua nascita agli ultimi campi di applicazione, cui allegheremo due interviste rilasciate relativamente da una Musicoterapeuta, la Dottoressa Elisa Vesce e da un Musicoterapista, il Dottor Sergio Dileo.

Nel III Capitolo articoleremo il nostro progetto:

- Vision e Mission
- Target e Analisi di mercato
- Figure professionali previste, strumenti, luoghi e tempi

- Marketing, promozione
- Business Plan
- Progetti futuri

Capitolo I

Il *burn-out* e la sociologia del lavoro

1.1 Cosa è il *burn-out*?

Christina Maslach (Professoressa di psicologia presso l'Università di Berkeley, nonché ideatrice di uno specifico strumento di tipo psicodiagnostico del *burn-out*, il Maslach Burn-out Inventory), ha definito il burn-out come “una sindrome da esaurimento emotivo, depersonalizzazione e ridotta realizzazione personale”. Tale condizione è caratterizzata da affaticamento fisico ed emotivo, atteggiamento distaccato, apatia nei rapporti interpersonali e sentimento di frustrazione. Autorevoli studi hanno accertato che tale affezione rappresenta un fenomeno di portata internazionale con un aumento sempre più impressionante. Si tratta di una condizione a cui di solito si arriva al termine di un processo lungo e graduale.

Questa sindrome si manifesta prevalentemente tra categorie di lavoratori particolarmente sottoposte a carichi di stress elevati, a responsabilità molto impegnative, a turni di lavoro esagerati.

Le aziende che risentono di più di queste problematiche sono spesso multinazionali produttrici di servizi e/o di prodotti

(quasi un manager su cinque rischia il *burn-out*), ma studi recenti sottolineano come anche aziende ospedaliere e organizzazioni che svolgono attività di tipo assistenziale ne siano fortemente colpite.

Oggi il *burn-out* rappresenta un rischio troppo elevato per ogni contesto organizzativo: i costi economici, la produttività ridotta, l'assenteismo, i problemi di salute ed il generale declino della qualità della vita personale e/o lavorativa sono tutte possibili conseguenze di questa sindrome.

Per individuare le possibili cause del *burn-out* e le possibili soluzioni, è necessario condurre un'analisi del contesto in cui i lavoratori operano. La struttura ed il funzionamento di questo contesto sociale influenzano il modo in cui le persone interagiscono tra loro ed il modo in cui eseguono il loro lavoro.

Di seguito si approfondiranno degli studi sui sistemi manageriali che vanno dall'inizio del XIX secolo con il Taylor-Fordismo fino allo sviluppo delle teorie della Scuola delle Relazioni Umane: questa retrospettiva ci potrà aiutare a capire come sono state precedentemente affrontate le medesime

problematiche associate al lavoro, come vengono affrontate oggi, e quali soluzioni potremo proporre domani.

1.2 Dal Taylor-Fordismo a Maslow e la piramide motivazionale

Per “Taylor-fordismo” indichiamo comunemente la fase industriale che nel ventesimo secolo introduce la produzione in serie, determinando una profonda riorganizzazione del sistema di fabbrica; tale sistema nasce dall’industria automobilistica Ford, che a partire dal 1913, con l’introduzione della catena di montaggio, avviò una produzione standardizzata dei suoi prodotti. In poco tempo il modello fordista si estese a tutta l’industria manifatturiera occidentale e fu terreno sul quale si fondò lo “Scientific Management” di Frederick Winslow Taylor. Egli si dedicò agli studi relativi alla misurazione della produttività industriale sviluppando dei sistemi complessi in grado di ottimizzare il ciclo produttivo e di incrementare la produttività sfruttando pienamente le potenzialità della forza lavoro e dei macchinari. Alla base di tali sistemi di riorganizzazione del lavoro vi furono i suoi studi sul tempo e sul movimento, un contributo determinante nell’individuazione dei metodi più efficaci per ottenere la massima prestazione nel

minor tempo possibile. Questi criteri lavorativi sono contenuti nel concetto di “One best way”.

Ciò che contraddistinse la posizione dei lavoratori in quest’epoca storica fu la bassa qualificazione richiesta, in quanto il lavoro era ripetitivo e non richiedeva grandi conoscenze. Il Taylorismo, infatti, nacque e si sviluppò in un ambiente socio-economico caratterizzato da un’elevata disponibilità di manodopera poco scolarizzata e tormentata dalla necessità di soddisfare i bisogni più elementari (Fontana, 2005). Questo diede al management la possibilità di mantenere i salari bassi e di aumentarli solo grazie al sistema del cottimo (Bonazzi, 2002). Questa povertà di contenuti lavorativi e questo clima alienante erano degradanti per la forza lavoro, che veniva considerata un’estensione della macchina. Inoltre, i duri ritmi di lavoro crearono tensioni sempre più forti tra capi e dipendenti, tanto che le imprese furono costrette a dare maggior spazio alle richieste di questi ultimi. In questo quadro, le strutture sindacali e l’intervento dei rappresentanti dei lavoratori su problematiche che fino a quel momento erano prerogativa aziendale (l’organizzazione del lavoro, l’ambiente), colsero impreparate le direzioni aziendali. Ecco che alla fine degli anni sessanta arrivano forti crisi organizzative, con

elevato tasso di assenteismo e di *turnover*, con conseguente abbassamento dei livelli quantitativi di produzione. Le cause di tale crisi ed i conseguenti processi di trasformazione organizzativa avviati dalle aziende per ricondurre la situazione nell'area di gestibilità furono molteplici: in prima istanza si assistette ad un'evoluzione culturale, politica e sociale che mise in crisi i modelli autoritari provocando un'intensa domanda di partecipazione e di democrazia; in secondo luogo, si vide un consolidamento della presenza sindacale e l'evoluzione della contrattazione collettiva (Fontana, 2005). Lo scenario cominciò a cambiare in modo significativo, in particolare per quanto riguarda le politiche relative alle risorse umane: i tempi e le modalità di sviluppo di carriera, la retribuzione, l'incentivazione al contributo personale, al lavoro di gruppo, al clima tra vertice e dipendenti.

E' importante sottolineare che questo periodo è segnato anche dall'entrata nelle aziende di intellettuali, psicologi, sociologi ed economisti. Tali figure hanno esercitato un'enorme influenza sulle strategie aziendali e questo quadro di crescita culturale aziendale permise alla psicologia di fare i primi passi nelle aziende, sviluppando anche laboratori di psicologia nelle imprese italiane.

I cambiamenti dalla nascita dell'organizzazione scientifica del lavoro al post-taylorismo, lasciano dedurre l'irreversibilità di un processo di evoluzione da un rapporto uomo-lavoro di tipo meccanico-strumentale verso un rapporto uomo-lavoro di tipo qualificato-motivazionale.

A partire dagli anni settanta le aziende iniziarono a passare a strumenti di controllo incentrati sull'interiorizzazione da parte dei dipendenti dei valori e degli obiettivi dell'impresa (Bonazzi, 2002). Si svilupparono così gli approcci “morbidi” allo studio delle organizzazioni, volti a privilegiare l'analisi degli aspetti culturali e simbolici che si sviluppano al loro interno.

Dopo il controllo taylorista, il controllo sui dipendenti si fece più sottile, attraverso un coinvolgimento maggiore dei dipendenti grazie allo strumento della “cultura aziendale”. Il concetto di “cultura” viene definito da Edgar Shein come “l'insieme di assunti fondamentali che un dato gruppo ha inventato, scoperto o sviluppato imparando ad affrontare i suoi problemi di adattamento esterno e di integrazione interna, e che hanno funzionato abbastanza da poter essere considerati validi, e perciò tali da poter essere insegnati ai nuovi membri come il

modo corretto di concepire, pensare e sentire in relazione a questi problemi (Shein, 1985, Bonazzi, 2002).

Il sociologo australiano Gideon Kunda ha proposto un'analisi approfondita sul fenomeno della cultura aziendale il cui scopo è quello di comprendere come si sviluppa l'insieme dei valori di un'impresa, come questi vengano inculcati ai dipendenti e come questi sortiscano effetti positivi sulla produttività. La sua ricerca è stata condotta all'interno di una grande impresa elettronica americana che nel suo testo "L'ingegneria della cultura" (1992) è stata chiamata convenzionalmente "Tech". La ricerca durò un anno ed il metodo usato fu quello della ricerca sul campo, registrando interviste e discussioni, raccogliendo documenti, partecipando a riunioni di lavoro e, soprattutto, cercando di ottenere informazioni confidenziali sulle sensazioni personali sia da parte dei dipendenti che da parte di ingegneri e managers. Quello che risultò subito dalle sue ricerche fu la richiesta di allineamento dei valori individuali dei lavoratori con quelli dell'azienda, seguendo i suoi codici di condotta ed i suoi obiettivi da perseguire. In questo modo la spinta individuale ad un buon rendimento non è solo ragione di gratificazione personale, ma anche professionale. I soggetti in questo modo diventano più responsabili nel controllo di sé

stessi e dei propri colleghi di lavoro. Non solo, nella Tech, Kunda ebbe modo di analizzare il modo in cui la “cultura” si ramificasse anche in “immagine”, ovvero la gratificazione dei dipendenti nel lavorare per un’impresa dinamica, attenta alle esigenze dei lavoratori, un vero fregio alla percezione del proprio status sociale. Ancora, “cultura” è un sentire comune, un senso di appartenenza ad una “grande famiglia”, all’interno della quale sono apprezzate le differenze, in cui s’impara e ci si sente liberi di prendere l’iniziativa, dove gli errori sono tollerati. In realtà però, tutto ciò si dimostrò non essere altro che un sistema manageriale ad alto contenuto manipolatorio, dove le richieste che l’azienda faceva ai suoi dipendenti non erano mai esplicite, ma venivano piuttosto mascherate da strategie che facevano leva sulle emozioni e sulle manipolazioni dei dipendenti. In questo modo si esercitava una pressione più forte atta a migliorare le prestazioni dei soggetti e quindi a migliorare la produttività. Queste pressioni mentali però causavano un eccessivo senso di responsabilità per il proprio lavoro, tanto da compromettere molto il tempo libero e la sfera privata in favore di straordinari.

Arriviamo così al sovraccarico mentale, allo stress tipico da abbandono del lavoro, il tanto temuto *burn-out*. L’analisi di

Kunda illustra come il costo umano della manipolazione mentale non sia da meno rispetto alle “rudimentali” tecniche di controllo di inizio secolo, e sottolinea come nella visione aziendale l’uomo fosse ancora paragonabile ad uno strumento.

Negli studi fin qui proposti si può chiaramente notare come il nodo principale della criticità dei sistemi manageriali sia l’assoluta predominanza dell’azienda sull’uomo. La chiave di lettura del successo e della produttività era il management, non la forza lavoro.

E’ proprio partendo dal punto di vista di quest’ultima invece, che si comprese come migliorare il rendimento: si iniziarono così a compiere esperimenti sulle condizioni ambientali di lavoro, sulla variazione dei salari, sui momenti di pausa e sugli orari di lavoro. Questi esperimenti furono condotti da Elton Mayo presso l’azienda Western Electric, e posero le basi per la Scuola delle Relazioni Umane. Le considerazioni più importanti che si fecero sui gruppi sperimentali riguardavano il modo in cui i soggetti aumentavano la produzione in base ad incentivi non economici. Infatti, le variabili più rilevanti furono: le condizioni sociali e l’eventuale cooperazione spontanea, il bisogno di appartenenza ad un gruppo come fonte

di supporto morale ed il bisogno di dare un senso al lavoro svolto.

Le esigenze di adattamento strategico delle imprese e le motivazioni e lo sviluppo dei lavoratori sono punti focali che all'interno di un'organizzazione si devono sviluppare di pari passo. Poiché l'approccio delle Human Resources parte dai bisogni dei lavoratori, non si possono non menzionare gli studi condotti da Abraham Harold Maslow. Egli non solo ha compreso i fattori psicologicamente rilevanti per il lavoratore, ma ha compreso anche in che ordine di priorità essi debbano essere soddisfatti, ordinandoli gerarchicamente nella sua famosa "Piramide motivazionale". Partendo dai bisogni basilari per poi arrivare a quelli di natura psicologica si hanno:

1. Bisogni fisiologici: mangiare, bere, dormire. Una volta soddisfatti, cessano di essere fattori importanti e non influenzano più il comportamento.
2. Bisogni di sicurezza: fisica, psicologica. Bisogno di conservazione della propria identità.
3. Bisogni sociali: bisogno di integrarsi in un gruppo, di aiutarsi reciprocamente, di appartenenza.

4. Bisogni di stima: stima di sé, dignità personale. Bisogno di sentire che i propri obiettivi hanno un valore, bisogno di essere rispettati e di avere uno status sociale.

5. Bisogni di autorealizzazione: in cima alla scala dei bisogni vi è la crescita personale, il bisogno che l'uomo ha di superarsi, di utilizzare tutte le sue capacità e di respingere i limiti.

Rilevante è la differenza di approccio che ha questa prospettiva rispetto ai paradigmi precedenti: il controllo organizzativo finalmente utilizza tecniche che sono in grado di aumentare la produttività contemporaneamente alla realizzazione professionale e personale dello staff. Il conseguimento degli obiettivi aziendali è infatti condizionato ad un adeguato livello di efficienza del sottosistema umano (Fontana, 2005).

Dal momento che il marketing è sempre più orientato al mercato, ed il mercato (sia di prodotti che di servizi) è sempre più turbolento a causa della globalizzazione, dell'avvento delle Information and Communication Technologies e dell'aumento della competitività, è importante per le organizzazioni mantenersi al passo coi tempi, adeguarsi alle richieste esterne e rafforzare le strutture interne. Il coordinamento delle risorse

umane diviene quindi un fattore strategico fondamentale, e gli interventi da apportare devono essere percepiti come una fonte di collaborazione tra management e dipendenti, orientati entrambi a degli scopi condivisi.

1.3 Nuove prospettive per il benessere dei lavoratori: *case study* sull'azienda "Google"

Dopo aver passato in rassegna i modelli manageriali del secolo scorso è facile arrivare ad una conclusione: un'organizzazione sana esige che le sue singole componenti abbiano un buon equilibrio tra loro, che la comunicazione sia fluida tra membri dello stesso livello ma anche su scala gerarchica, che la vita privata e quella lavorativa non si intreccino più del necessario.

Riuscire a mantenere standard qualitativi elevati nella sfera privata e lavorativa può sembrare un'ardua sfida, eppure, sempre più aziende decidono di prendersi cura del benessere dei lavoratori, avendo finalmente compreso quanto incide la componente psico-fisiologica di questi ultimi sulla produttività.

Esemplare in questo campo è il modello di una delle organizzazioni più floride del mercato, nonché meta ambita di tanti giovani in cerca di occupazione: *Google*.

I fondatori hanno costruito Google basandosi sull'idea che il lavoro deve essere una sfida e che tale sfida deve essere

divertente: “Pensiamo che i risultati più grandiosi e creativi siano più raggiungibili in una cultura aziendale sana (e con ciò non intendiamo solo l'inclusione di lava lamp e palline antistress nell'arredamento dell'ufficio). Viene dato grande risalto ai risultati conseguiti dal team e vengono evidenziati con orgoglio quelli dei singoli che contribuiscono al successo generale della società. Abbiamo un'alta opinione dei nostri dipendenti, persone energiche e appassionate dai background più diversi che mostrano approcci creativi nei confronti del lavoro, del gioco e della vita. L'atmosfera sarà pure informale, ma se nasce una nuova idea mentre si è in fila al caffè, durante la riunione di un team o in palestra, questa viene discussa, verificata e realizzata con una velocità stupefacente e potrebbe essere il trampolino di lancio per un nuovo progetto destinato a un impiego mondiale.”

Larry Page, cofondatore di Google

Facile evincere da queste parole come l'investimento principale di Google sia proprio il capitale umano.

Google ha reso disponibili on line le politiche da loro messe in atto all'interno dell'azienda, stilando anche una lista delle dieci

ragioni principali per cui desiderare un posto di lavoro presso di loro. Di seguito, tre delle più interessanti:

- “Essere apprezzati é la miglior motivazione, così abbiamo ideato sedi di lavoro divertenti ed ispirazionali”
- “Il lavoro ed il gioco non si escludono a vicenda”
- “Noi amiamo i nostri impiegati, e vogliamo che loro lo sappiano”

Dunque cosa offre Google per essere in cima alla lista delle migliori aziende per cui lavorare del “Fortune Magazine”?

1. **Cibo gratis:** in ogni sede Google vi sono sale mensa a cura di chefs di alto livello. Il cibo a disposizione deve essere sempre fresco ed i prodotti devono essere biologici. In qualsiasi momento, ci deve essere cibo per i dipendenti, l'alimentazione è importantissima per i valori energetici indispensabili per lavorare.
2. **Gli ambienti di lavoro** devono essere confortevoli e devono favorire lo scambio di informazioni ed idee tra i dipendenti.

3. Contro lo stress vengono messe a disposizione sale yoga, spa e massaggiatori professionisti.
4. Per il benessere fisico vi sono campi da tennis e piscine. Per attività ricreative ci sono biliardi e giochi. Le idee migliori spesso si hanno quando non si è seduti tutto il giorno davanti ad una scrivania.
5. Vi sono librerie, dottori e baby-sitters per i bambini dei dipendenti.

Questi sono solo alcuni dei benefits dei dipendenti di Google, ma ogni sede nel mondo ha delle sue peculiarità.

Google riceve 1,300 curricula al giorno di gente che si candida per un posto di lavoro presso di loro.

Presso Google il problema dello stress lavorativo non viene solo risolto, viene prevenuto. Come tipo di azienda, Google non si indirizza immediatamente al mercato, si indirizza in prima istanza al suo interno, al suo capitale umano, ed è questa la sua forza. Infatti prendendosi cura dei propri dipendenti preserva la sua identità, evita *turnover* e assenteismo, migliora, in pratica, la produttività.

Di sicuro però, il *budget* per realizzare questo tipo di environment non è alla portata di tutte le aziende.

Fermo restando che il punto di partenza per un'organizzazione sana sia il prendersi cura delle singole parti che la compongono e che quindi sia proprio il punto di vista dei lavoratori quello che influenza di più la longevità e la produttività di un'azienda, per migliorare il benessere sul luogo di lavoro esistono attività con le stesse finalità di Google ma a costi nettamente inferiori: la soluzione che proponiamo alle aziende è un servizio di Musicoterapia.

Capitolo II

La Musicoterapia

2.1 Cosa è la Musicoterapia?

La musicoterapia è una tecnica psicoterapica riabilitativa per il miglioramento della qualità della vita: essa viene utilizzata per aprire i canali comunicativi ed intervenire sul riequilibrio mentale e fisico della persona.

La World Federation of Music Therapy ne da la seguente definizione:

“La musicoterapia è l’uso della musica e/o degli elementi musicali (suono, ritmo, melodia e armonia) da parte di un musicoterapeuta qualificato, con un utente o un gruppo, in un processo atto a facilitare e a favorire la comunicazione, la relazione, l’apprendimento, la motricità, l’espressione, l’organizzazione e altri obiettivi terapeutici al fine di soddisfare le necessità fisiche, emozionali, mentali, sociali e cognitive. La musicoterapia mira a sviluppare le funzioni potenziali e/o residue dell’individuo in modo tale che questi possa meglio realizzare l’integrazione intra- e interpersonale e consequenzialmente possa migliorare la qualità della vita

grazie a un processo preventivo, riabilitativo o terapeutico.”
(World Federation of Music Therapy, 1996)

La musicoterapia si può articolare in due modalità diverse, ovvero la musicoterapia ricettiva e la musicoterapia attiva.

La musicoterapia ricettiva prevede l'utilizzo di musica selezionata dal terapeuta attraverso l'analisi preliminare del paziente che sarà in seguito sottoposto all'ascolto.

La musicoterapia attiva invece, prevede che la musica venga “creata” direttamente dai soggetti coinvolti attraverso l'utilizzo di strumenti musicali.

Attraverso l'esperienza del suono e della musica, si possono modificare positivamente le attività del sistema nervoso e vegetativo. L'ascolto della musica, con il coinvolgimento globale del nostro sistema nervoso comporta diverse reazioni, sia emozionali che fisiche, quali l'abbassamento della pressione sanguigna, della frequenza cardiaca, della respirazione. In modo minore ciò avviene anche quando l'ascolto musicale è inconsapevole, per cui il suono agisce a livello inconscio.

Gli studi effettuati hanno dimostrato che il suono a livello fisico (moto armonico, onde, frequenze, lunghezza, risonanza, etc.) agisce attivamente sul sistema psico-neuro-immuno-endocrinologico. Di conseguenza, la musicoterapia viene utilizzata con successo per il trattamento di diverse patologie quali depressione, ansia, stress, ischemia, ictus, psicosi e schizofrenia, autismo, handicap fisici e mentali e disturbi della comunicazione.

2.2 Le origini della Musicoterapia

“Il potere della musica di integrare e curare è un elemento essenziale, ed è il più completo farmaco non chimico”

Oliver Sacks

Sin dalle radici dell'umanità il legame che intercorre tra la musica e la medicina apparteneva ad un'unica dimensione in continua evoluzione. Lo studio dei fenomeni antropologici delle civiltà antiche ha analizzato i riti destinati alla guarigione delle malattie attraverso la commistione dell'uso di ritmi e suoni. Quello tra musica e medicina è un binomio presente in molte culture, dalle tribù millenarie agli indiani d'America fino ad arrivare al popolo egizio (il papiro di Ebers mostra la costante connessione tra il suono, la danza e gli infusi curativi).

Dal 3000 a.c. in Cina la medicina ufficiale si basa sulla triade musica – medicina – neurologia, ma anche alla base della medicina energetica troviamo i cinque elementi (Terra, Fuoco, Acqua, Legno, Metallo) in unione alle cinque note della scala pentatonica (fa – do – sol – re – la).

Gli assiri sviluppano un sistema di osservazione dei sintomi, diagnosi e prognosi, unito al canto continuo di tipo religioso abbinato all'idea di purezza sia della vita individuale che sociale.

Attraverso la medicina ippocratica e Pitagora, anche greci introducono nella loro cultura medica, la scala naturale armonica utilizzata per creare distensione e rilassamento del corpo a scopi terapeutici. Aristotele parla esplicitamente degli effetti positivi derivanti dall'ascolto e dallo studio della musica per la riduzione dell'ansia e per la ricerca della serenità individuale.

Durante il periodo del medioevo i monaci usavano delle composizioni musicali dagli effetti terapeutici (come quelle composte dal monaco Notker Balbulus), per l'assistenza ai malati e ai bisognosi.

Nel periodo rinascimentale, con Philippus Aureolus Thepphrastus Bombastus Von Hohenheim, detto Paracelsus (1493 – 1541, alchimista, filosofo e medico), lo stato di malattia è concepito e teorizzato come uno squilibrio prodotto dalle variabili fisiche ed emozionali, in una azione reciproca.

Un caso interessante è rappresentato dall'esperienza di Mesmer, nel XVIII secolo. Franz Anton Mesmer (1734 – 1815), medico e filosofo tedesco amico di grandi musicisti quali Mozart e Gluck, conduce degli esperimenti di suggestione ipnotica attraverso l'uso della musica determinando l'associazione tra salute e campi magnetici (oggi usati nella musicoterapia ricettiva tramite le onde magnetiche pulsate).

Nel XIX secolo, attraverso gli studi di Helmholtz e di Karl Stumpf si pongono le basi della musicoterapia moderna.

Si nota quindi che in tutte le culture e in tutti i periodi storici dell'umanità, la connessione corpo-mente occupa una posizione importante così come l'utilizzo terapeutico della musica.

La musicoterapia contemporanea è una disciplina che ha raggiunto una vera e propria autonomia soltanto negli ultimi quaranta anni.

Nel XX secolo sono stati compiuti numerosi studi e sperimentazioni in questo campo da parte di musicisti e medici

che approfondirono diversi campi d'azione, sia per l'apprendimento (educazione infantile), sia per la riabilitazione.

Emile Jaques Dalcroze concepì la possibilità di educare i bambini attraverso il ritmo. Questo metodo mira al coordinamento delle funzioni sensoriali e psicomotorie.

Un approccio diverso è dato dal metodo elaborato da Edgar Willems, il quale insegnava ai bambini a discriminare i singoli suoni, affinando le funzioni sensoriali, affettive e intellettive. (In questa fase non si giunge ancora ad una precisa distinzione tra educazione alla musica e terapia musicale, ma diversi approcci da parte di questi studiosi hanno offerto spunti didattici importanti sfruttati successivamente dalla musicoterapia).

Una delle distinzioni teoriche sui diversi obiettivi delle due discipline (pedagogica e terapeutica) è stata introdotta nel 1967 da Thérèse Hirsch: la musicoterapia è educativa quando è un processo finalizzato a “formare i musicisti”; è terapia di rieducazione quando la musica è utilizzata come un mezzo per favorire lo sviluppo della persona.

Juliette Alvin ritiene che la musica sia tra le arti “la più sociale”, e quando la comunicazione si “apre”, tramite l’esperienza sonora, porta ad una maturazione delle potenzialità latenti ed alla costruzione solida della sicurezza di sé.

In prospettiva psicoanalitica Rolando Benenzon individua due indirizzi paralleli nella musicoterapia. Innanzi tutto egli reputa la musicoterapia una disciplina scientifica il cui oggetto di studio e di indagine è "il complesso suono-essere umano, con l'obiettivo di ricercare elementi di diagnosi e di metodi terapeutici". Questo complesso è costituito da elementi che producono stimoli sonori (generalmente gli strumenti musicali e il corpo), dai suoni interni del corpo e da quelli percepiti dagli organi recettori, dalla reazione biologica e psicologica. Nella seconda prospettiva la musicoterapia è definita "disciplina medica" perché ricorre al suono e al movimento per indurre una regressione psicoanalitica al fine di sciogliere i complessi e le difese emotive; successivamente si potrà stabilire un contatto umano tra paziente e terapeuta come primo passo verso la socializzazione.

L’approccio di Gertrud Orff si basa sulla conoscenza neurofisiologica del paziente. Ella prevede una “terapia

multisensoriale” che attraverso stimoli sensoriali diversi rafforzi i canale percettivi inattivi. Lo spunto per il ricorso simultaneo a queste forme di espressione è rinvenuto dalla Orff nel significato della parola greca musiké, con la quale si intende l'espressione dell'uomo in parola, suono e movimento.

2.3 La musicoterapia in Italia

Negli anni sessanta, mentre in Europa e in America la musicoterapia aveva raggiunto ormai una posizione di rilievo nell'ambito degli interventi psicologici, in Italia tale disciplina si trovava ancora in sensibile ritardo rispetto alla situazione straniera. Solo in questi anni infatti cominciano ad essere conosciute nel nostro Paese le varie scuole che nel frattempo si erano affermate all'estero. Venne divulgata per prima l'esperienza inglese promossa da Juliette Alvin, che individuava nella socializzazione l'obiettivo primario della musicoterapia. Successivamente venne conosciuta la scuola tedesca ed austriaca, legata in particolare a Gertrud Orff, che ricorreva alla musicoterapia per attivare una stimolazione sensoriale. Presto si resero note anche le esperienze di scuole di dichiarata tendenza psicoanalitica, quella francese dei coniugi Guilhot, di Jost e della Lécourt, e quella di Rolando Benenzon.

Fino al 1970 in Italia, gli operatori scolastici avevano applicato l'educazione musicale sui bambini normodotati nelle scuole. Successivamente, in seguito alla divulgazione della musicoterapia, si provò ad estendere proposte a base musicale

ai bambini portatori di handicap e si manifestò l'esigenza di un confronto e di uno scambio di esperienze, al fine di sollecitare la ricerca scientifica (ancora carente in Italia) e di costituire un'associazione di musicoterapia. Dopo il primo seminario nazionale di musicoterapia tenuto nel 1973, nel quale erano emerse proposte di approfondimento, nacque a Bologna nel 1975 l'Associazione Italiana Studi di Musicoterapia (A.I.S.M.t.), con la funzione di collegamento, di scambio e di promozione dei singoli gruppi regionali fondati sino ad allora.

Alla fine degli anni '70 si profilavano in Italia tre orientamenti musicoterapeutici che si diversificano per scopi e per tecniche:

1. pedagogico e psicopedagogico, impiegato generalmente nelle strutture scolastiche e caratterizzato da un aspetto preventivo perché con la musica si vuole collaborare all'organizzazione di una personalità matura ed equilibrata;
2. clinico-psichiatrico, che si occupa di individui affetti da patologie che causano condizioni di emarginazione;
3. promozionale-sociale, rivolto a contesti di animazione e ricreazione nei quartieri o nelle comunità.

Attualmente esistono in Italia, secondo Lorenzetti, tre indirizzi di ricerca e applicazione della musicoterapia:

1. la corrente che si rivolge prevalentemente alle scuole straniere e alle loro tecniche;
2. quella che utilizza l'elemento musicale per indurre delle modificazioni psicofisiologiche. A questo riguardo si può ricordare anche la ricerca del medico e psichiatra R. Assagioli sugli effetti emozionali e curativi affidati a musiche scelte appositamente per le loro proprietà rilassanti o stimolanti;
3. l' indirizzo "psicodinamico transdisciplinare", che "muove dall'uso della globalità dei linguaggi verso una concezione di terapia psicocorporea" che possa interagire con l'arte-terapia, di cui è promotore il Gruppo di Psicologia delle Arti della Università degli studi di Milano. Questo indirizzo si augura in un futuro che la musicoterapia possa diffondersi capillarmente nei settori a carattere preventivo, educativo e socio-riabilitativo.

E' poi possibile individuare un quarto orientamento, quello cognitivo del maestro Bianchi, finalizzato prevalentemente ad una educazione logico-matematica attraverso gli elementi musicali.

Sono da citare ancora alcune esperienze isolate in cui si applica la musica a fini terapeutici secondo orientamenti originali senza l'adesione a un indirizzo specifico.

Nella De Angeli utilizza uno strumento a corda - la lyra nova - che produce suoni calmanti o eccitanti scegliendo sempre il ritmo giusto per ogni paziente.

Concetta Rasano propone la musicoterapia con la particolare finalità di permettere all'individuo di attuare nel contesto sociale le sue possibilità, consigliando di scegliere attività musicali e canti che permettano la partecipazione alla vita di gruppo e un senso di appagamento e di sicurezza. La Rasano riconosce infatti alla musica la possibilità di essere strumento di comunicazione di sensazioni interiori spesso inesprimibili con il linguaggio comune.

Di seguito riportiamo due interviste, rispettivamente con la Musicoterapeuta Elisa Vesce e con il Musicoterapista Sergio

Dileo. Lo scopo è quello di avere una visione più pratica delle attività svolte in sede di Musicoterapia, con le relative spiegazioni e con i relativi costi.

Capitolo III

MUSIC THERAPY ON THE JOB:

Business Plan

3.1 Vision e Mission del progetto

Music Therapy on the Job è un progetto ambizioso, un incontro tra arte ed economia, un investimento nella musica e nel business. Il progetto fonde in sé elementi di management delle organizzazioni e gli aspetti più innovativi della musica.

La nostra organizzazione propone un servizio di Musicoterapia rivolto alle aziende.

Il nostro servizio consiste in cicli di Musicoterapia studiati ad hoc per l'azienda cliente e mirano a coinvolgere tutto lo staff : dai dipendenti ai dirigenti.

La nostra Vision è quella di tutelare il benessere psico-fisico dei lavoratori attraverso la Musicoterapia, ramificazione della medicina e della psicologia utilizzata per diverse problematiche di natura psicologico-emotiva.

Il nostro intervento ha carattere sia preventivo che di rimedio.

La nostra Vision si focalizza sul *welfare* dei singoli lavoratori ma soprattutto sul *welfare* dell'azienda stessa.

Perché un'organizzazione sia resistente e solida nel tempo ogni sua componente dev'essere in armonia con le altre, deve avere

una sua coesione interna, dev'essere funzionale in ogni suo meccanismo. Stiamo parlando però di equilibri precari, soggetti a variabili negative come *burn-out e turnover*.

La Musicoterapia aiuta i soggetti coinvolti nel rilascio del sovraccarico di stress, migliora la comunicazione, favorisce l'ascolto e la collaborazione.

Gli esiti di questo tipo di intervento hanno un risvolto positivo sui lavoratori, che avranno modo di lavorare in condizioni psico-fisiche e sociali migliori, con una riduzione immediata del tasso di *burn-out* e risultati migliori in termini di produttività.

La nostra Mission sarà quella di analizzare lo “stato di salute” all'interno dell'azienda, con particolare riguardo ai dati sull'assenteismo, sulla motivazione, sugli incentivi dati ai lavoratori. Questa analisi sarà il punto di partenza per impostare il nostro intervento, per capire cosa migliorare, per capire a quali obiettivi si deve mirare.

Il nostro Musicoterapeuta incontrerà individualmente i soggetti coinvolti: questo servirà a creare i gruppi che parteciperanno

alle sedute e a tracciare un comune denominatore musicale per le musiche da utilizzare durante la terapia.

I gruppi saranno formati da un minimo di quattro elementi ad un massimo di dieci e saranno formati in base ai rapporti di lavoro che intercorrono tra di essi ed alle eventuali problematiche che li accomunano.

La durata della terapia è di minimo un'ora, con una frequenza di almeno due volte alla settimana, su di un periodo di tempo da concordare con l'azienda ma che sia comunque di un minimo di tre mesi.

Il musicoterapista incontrerà i partecipanti ed effettuerà con loro cicli di Musicoterapia attiva e/o ricettiva, guidando l'ascolto ed il rilascio della tensione nel primo caso, stimolando e dirigendo la creatività e la collaborazione nel secondo.

Le sedute di musicoterapia saranno tenute in orari da concordare con l'azienda, con una predilezione da parte nostra per le ore lavorative, in modo da non incidere troppo sul tempo libero dei lavoratori.

Il luogo in cui si effettua la terapia dev'essere più semplice possibile: nel caso l'azienda abbia a disposizione dei locali

interni adeguati, il Musicoterapista potrà adeguare il setting allo scopo. In caso contrario, saremo noi a mettere a disposizione i locali dove effettuare gli incontri. In entrambi i casi saremo noi a mettere a disposizione i materiali necessari alle attività, tra cui impianto stereo e strumenti musicali.

A distanza intermedia ed a fine ciclo, il Musicoterapeuta effettuerà un *follow-up* degli interventi per monitorare i miglioramenti in atto ed i risultati conseguiti.

La Musicoterapia finora ha riscontrato risultati positivi dalle patologie più gravi ai disturbi psicologici più lievi, ma essendo una disciplina ancora nuova e fresca, i suoi campi di applicazione sono in continuo allargamento.

La nostra organizzazione è la prima ad utilizzare la Musicoterapia per la risoluzione di problematiche da stress da lavoro.

Il nostro approccio è innovativo, ed è indirizzato ad aziende come noi, che si interessino al welfare dei lavoratori, che puntino sul capitale umano investendo su di loro, che puntino al futuro solidificando le basi del presente.

3.2 Analisi di Mercato, Target e Marketing

Il *burn-out* è un disturbo psicologico caratterizzato da esaurimento emotivo, depersonalizzazione e ridotta realizzazione personale: uno stato di malessere che consegue ad una situazione lavorativa percepita come stressante e che conduce i lavoratori a diventare apatici, indifferenti e distaccati dall'ambiente di lavoro. In casi estremi tale sindrome può comportare gravi danni psicopatologici (insonnia, problemi coniugali o familiari, incremento nell'uso di alcol o farmaci) e deteriora la qualità delle prestazioni, provocando assenteismo e *turnover*.

Questo fenomeno, purtroppo in aumento esponenziale soprattutto nei paesi occidentali, tocca diverse figure professionali.

Tra i dipendenti dell'Amministrazione Pubblica i più colpiti sono gli insegnanti, gli impiegati, il personale sanitario (psichiatri e psicologi, anestesisti, rianimatori, infermieri, assistenti sociali, preti). Il fenomeno però è in continuo aumento anche nelle organizzazioni private, con maggiore

frequenza nelle multinazionali, ove sovente si riscontra un eccesso di responsabilità verso le proprie mansioni, orari di lavoro eccessivi e strutture gerarchiche rigide.

Il tasso di *burn-out* é direttamente correlato al sovraccarico di lavoro, alla mancanza di autonomia decisionale, alla mancanza di un equo apprezzamento, alla mancanza di comunicazione e/o collaborazione tra le parti.

Il nostro target di conseguenza, sarà proprio quello delle aziende pubbliche e private di dimensioni medio-grandi, influenzate da elevati agenti stressogeni.

Per entrare in contatto con queste aziende adotteremo tecniche sia di tipo *Push* che di tipo *Pull*, ovvero saremo noi a cercare i clienti ma daremo loro anche la possibilità di trovarci.

Per il marketing di tipo push sarà necessaria la ricerca e la creazione di un *data base* delle aziende (locali e nazionali in un primo momento, in espansione in seguito) con tutte le informazioni necessarie per raggiungerle e catalogarle:

-nome azienda

-settore

-numero di dipendenti

-contatti telefonici ed indirizzi

Questo ci aiuterà a fare una scrematura dei nostri potenziali clienti e ci servirà per entrare in contatto telefonico con loro. Questa operazione di marketing telefonico servirà ad avere un primo contatto ed a spiegare in breve di cosa ci occupiamo, per poi fissare un incontro con il dirigente aziendale. Inoltre, con gli indirizzi che avremo archiviato potremo inviare brochures informative alle aziende.

Sotto il profilo pull invece, ci occuperemo di dare visibilità al nostro servizio soprattutto sul web.

Acquisteremo un dominio su internet e verrà creata da un web designer una pagina internet apposita ove si troveranno info sulla nostra attività ed i nostri contatti, ma soprattutto arricchiremo i contenuti attraverso un *blog*. A loro volta, le persone che avranno partecipato ai nostri interventi potranno lasciare feedback e parlare della loro esperienza. Il tutto sempre controllato da un moderatore. Su questo sito potremo anche elencare le aziende clienti, se queste lo vorranno: la partecipazione ai nostri cicli restituirà un'immagine positiva.

Infine, la nostra attività verrà pubblicizzata attraverso l'acquisto di spazi pubblicitari su riviste cartacee e su siti internet specializzati in ambito sanitario e di business.

3.3 Figure professionali previste

All'interno della nostra organizzazione vi sono quattro elementi di base per il corretto funzionamento del servizio che proponiamo, almeno in una fase iniziale. L'ampliamento del nostro organico sarà previsto in caso di clienti particolarmente lontani dalla nostra sede: in questo caso il personale necessario sarà ricercato in *outsourcing* in loco.

Per il nucleo centrale della nostra attività sono richieste le seguenti figure professionali:

1. Un Chief Executive Officer
2. Un addetto alle Pubbliche Relazioni e promozione
3. Un Musicoterapeuta
4. Un Musicoterapista

Il Chief Executive Officer (CEO) prenderà le decisioni economico-finanziarie, selezionerà e gestirà il personale, fornirà i preventivi e stipulerà i contratti con le aziende.

L'addetto alle Pubbliche Relazioni si occuperà dei contatti con le aziende, della promozione del servizio, dei contatti con i media.

Per quanto riguarda le figure caratterizzanti il nostro tipo di servizio, occorre specificare la differenza che intercorre tra un "musicoterapeuta" ed un "musicoterapista": il musicoterapista è l'esecutore, il tecnico, colui che attua il programma deciso dal musicoterapeuta. Il musicoterapeuta è la figura con maggior responsabilità e formazione. E' lui che fa la diagnosi, decide la terapia e a conclusione del trattamento valuta il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Il musicoterapista è chi accede alla formazione musicoterapica senza precedenti professionalizzazioni.

Il musicoterapeuta, invece, è laureato in medicina, psicologia, scienze della formazione e/o diplomato al conservatorio con una specializzazione in musicoterapia. Le professioni appena elencate sono tutte regolamentate da ordini professionali

(Ordine dei medici, Ordine degli psicologi, Ordine degli psicoterapeuti).

Il musicoterapeuta nella nostra organizzazione svolgerà le seguenti mansioni:

- Primo contatto con i dipendenti: analisi del tasso di *burn-out* tramite il Maslach Burnout Inventory (MBI), ovvero un questionario multidimensionale di 22 item, ognuno con 6 gradi di risposta su scala Likert atto a misurare tre diversi campi della professionalità quali esaurimento emotivo, depersonalizzazione e realizzazione personale.
- Formazione dei gruppi: i criteri utilizzati riguarderanno la vicinanza della relazione lavorativa e le problematiche comuni
- Decisione delle musiche da utilizzare durante la terapia: queste saranno scelte in un repertorio musicale di genere prevalentemente classico (scevro da diritti d'autore o in Creative Commons)
- Decisione del tipo di terapia da effettuare: attiva e/o ricettiva, frequenza, lunghezza del ciclo

- Individuazione degli obiettivi da perseguire
- *Follow up* dei risultati in itinere
- Verifica dei risultati a fine ciclo

Il musicoterapista è un soggetto esperto nella comunicazione espressivo-sonora nell'area preventivo-riabilitativa, in possesso di diploma di conservatorio o di adeguata formazione musicale, che abbia svolto un corso triennale di impostazione multidisciplinare socio-psicopedagogico-medico-musicale ed un congruo numero di ore di tirocinio (di un anno) presso strutture pubbliche, convenzionate, o del privato sociale, della formazione primaria o della riabilitazione, con supervisione clinica e di musicoterapia.

Il musicoterapista nella nostra organizzazione svolgerà le seguenti mansioni:

- Strutturazione degli incontri assieme al musicoterapeuta
- Incontri di musicoterapia ricettiva: accoglienza dei gruppi, training iniziale, guida all'ascolto delle musiche selezionate

- Incontri di musicoterapia attiva: accoglienza dei gruppi, training, guida della fase di creazione musicale del gruppo, attraverso strumenti musicali
- Osservazione delle problematiche da affrontare e della loro risoluzione
- Verbalizzazione di quanto accaduto durante la terapia dopo ogni incontro
- Follow up a medio termine con i musicoterapeuta
- Verifica dei risultati a fine ciclo

3.4 Setting Musicoterapico, lo spazio, i materiali e tempi

Il *setting* musicoterapico è l'insieme di criteri fondamentali da seguire in materia di luoghi ed attrezzature da utilizzare durante la terapia. L'importanza del *setting* è estrema quando si tratta di terapie di questo tipo, la cura di ogni dettaglio è necessaria alla buona riuscita del ciclo nonché ad una corretta misurazione dei risultati ottenuti.

Lo spazio

Le dimensioni ottimali della stanza in cui si svolgono le sedute devono essere di quaranta metri quadrati per un gruppo di dieci persone. Il pavimento dovrebbe essere in listoni di legno per favorire il movimento libero del corpo. La configurazione dello spazio deve essere impostata sempre allo stesso modo. Se l'azione musicoterapica prevede la condivisione di uno spazio centrale, lo spazio stesso dovrà essere evidenziato (con un tappeto o altro). L'ambiente in cui è contenuto lo spazio dinamico dovrà risultare luminoso, ma non in modo accecante, possibilmente isolato da rumori esterni, arredato con elementi non ingombranti che abbiano attinenze di contenuto, di forma e di funzione con ciò che si produce in esso. Il colore delle pareti dovrebbe essere tendenzialmente bianco o di tinte pastello molto tenui. Gli stimoli visivi esterni alla seduta dovranno essere ridotti al minimo.

I materiali

La costruzione del *setting* dovrà avvenire prima della sessione e non è permesso agli utenti di assistervi. Anche gli strumenti devono essere posizionati usando le medesime attenzioni. La

disposizione degli strumenti che vanno usati durante la sessione dovrà essere fatta in modo che essi si trovino al centro dell'azione che verrà intrapresa dall'operatore/i perché possano essere percepiti come tramite di una relazione. Gli strumenti dovranno essere diversi tra loro e di numero lievemente eccedente rispetto alla quantità dei partecipanti. Non dovranno essere presenti strumenti al di fuori del cerchio dell'azione.

Nella pratica riabilitativa la presentazione degli strumenti deve essere programmati di sessione in sessione. Registratori audio e video sono considerati elementi di disturbo per la relazione utente/operatore. Il loro uso può eventualmente essere preso in considerazione se si informano i soggetti in questione e se ne ottiene il consenso.

Qualsiasi strumento musicale può essere inserito all'interno del *setting* musicoterapico. Nel nostro caso le sedute di musicoterapia sono destinate ad utenti normodotati quindi la composizione della strumentazione, per la musicoterapia attiva, sarà formata da strumenti acustici di vario genere, appartenenti alle famiglie degli idiofoni, dei membranofoni, degli aerofoni e dei cordofoni. La maggior parte degli strumenti utilizzati sarà a suono indeterminato.

- Idiofoni: sono gli strumenti musicali che producono il suono attraverso la vibrazione di tutto il loro corpo. Di questa famiglia saranno utilizzati il triangolo, lo shaker, le campane, tamburi di vario genere e dimensioni, sonagli e maracas.

- Membrofoni: il suono di questi strumenti musicali è generato dalla percussione o vibrazione di un corpo. Gli strumenti utilizzati per il nostro setting saranno xilofoni, steel drums e metallofoni.

-Cordofoni: il suono nasce da un corpo flessibile che viene pizzicato o percosso. Per il *setting* saranno utilizzate delle chitarre.

La classificazione degli strumenti da utilizzare è incentrata su due aspetti fondamentali. Il primo riguarda la tipologia degli strumenti musicali. Gli strumenti a percussione consentono all'utente un utilizzo più immediato rispetto agli strumenti a suono determinato. Il soggetto interagirà con lo strumento a percussione facendo attenzione solo al ritmo ed evitando di gestire la componente armonica della musica. Nel nostro *setting* musicoterapico saranno presenti anche strumenti a suono determinato (chitarre, metallofono e xilofono) ma non sarà richiesta da parte dell'utente una particolare

predisposizione alla musica. All'interno delle sedute di musicoterapia, l'utilizzo di questi strumenti è finalizzato a suonare anche una singola nota.

Il secondo aspetto tenuto in considerazione per la scelta della strumentazione musicale è la portabilità. Gli strumenti scelti hanno la caratteristica comune di non essere di grandi dimensioni. Questo permette al musicoterapista di poter trasportare con sé o spostare facilmente gli strumenti, nel caso non ci fossero spazi destinati a contenere la strumentazioni durante i periodi in cui non si tengono le sedute di musicoterapia.

Per le sedute di musicoterapia ricettiva è necessaria la presenza di un lettore musicale che abbia una discreta capacità sonora. Nel nostro caso saranno selezionati degli impianti capaci di leggere qualsiasi formato di file musicale (aiff, mp3, wave, etc.), e dalla definizione sonora di alto livello.

I tempi

La durata minima di un ciclo completo di sedute di musicoterapia è di tre mesi. La frequenza degli incontri deve

essere costante, quindi si dovranno effettuare minimo due sedute a settimana.

La seduta di musicoterapia, sia attiva che ricettiva, ha una durata minima di un'ora. Il tempo è generalmente diviso in tre momenti:

1. cinque minuti per la revisione del protocollo della seduta, ovvero il programma di ogni incontro. Il musicoterapista per aumentare la partecipazione del gruppo svela ciò che succederà.
2. quarantacinque minuti per lo svolgimento della seduta di musicoterapia sia attiva che ricettiva. Nel caso di una seduta attiva, gli utenti, seguendo il musicoterapista, iniziano ad interagire tra loro utilizzando gli strumenti musicali presenti in sala. Nel caso di una seduta di musicoterapia passiva gli utenti saranno guidati all'ascolto dal musicoterapista.

3. dieci minuti per la stesura del protocollo finale. Il musicoterapista si confronta con il gruppo per annotare le emozioni e le reazioni dei partecipanti.

Dopo ogni seduta, il musicoterapista dovrà compilare un protocollo appositamente predisposto ove annotare i fatti rilevanti emersi durante la seduta. Tale protocollo sarà integrato dalle osservazioni di altri operatori eventualmente presenti ed integrati nel progetto riabilitativo relativo all'utente o agli utenti.

Il musicoterapista dovrà avere cura di riporre gli strumenti annotando eventuali danni e il ruolo da essi svolto nell'azione musicoterapica. La stanza dovrà tornare nelle condizioni iniziali, prima dell'inizio della seduta successiva.

3.5 Business Plan: Financial Report

PREVENTIVO SETTING MUSICOTERAPICO

Ad ogni musicoterapista verrà fornito un *set* per un ciclo di tre mesi di sedute. Il *setting* è stato calibrato su di un gruppo di massimo dieci elementi.

Il nostro *setting* prevede tredici strumenti musicali, funzionali ed un impianto stereo di ultima generazione dotato di lettore cd e interfaccia usb (in modo da poter utilizzare ogni tipologia di supporto musicale). Inoltre sono comprese dieci postazioni, destinate ai partecipanti della seduta. Le postazioni sono della stessa tipologia di quelle utilizzate per le sedute di yoga e comprendono un tappetino di gomma ed un cuscino.

Nello schema seguente sono riportate le spese necessarie per l'allestimento del *setting* musicoterapico per le sedute di musicoterapia attiva e ricettiva. Nella tabella, sotto la voce "spese varie" è incluso l'eventuale acquisto di luci (per dare all'ambiente luminosità e colore) e di eventuali materiali integrativi su richiesta del musicoterapista che dovrà preparare il *setting* musicoterapico.

LP005 Campanaccio Li'l ridge rider	29,00€
LP441 Softshake	14,00€
LP1204 Blocchetto Jam "Piccolo" Acuto Orange	20,00€
Tammorra Napoletana	35,00€
Remo Spring Drum 7x3	12,00€
LPA601 AW Bongo aspire Legno Naturale	75,00€
TOCA DUMBERK ACCORDABILE 9" SFMTDK9Ab	44,00€
TOCA DUMBERK 9" SFDK9SP	31,00€
LP449 SET Campana Tubolari	62,00€
Metallofono Didattico Alto 16 piastre	59,00€
Set 6 campanacci	39,00€
ANGEL 301860 AX25N2 Metallofono	40,00€
EKO GUITARS CS5 Chitarra Classica	40,00€
Kenwood C-313	150,00€
SET YOGA x 10	490,00€
Spese Varie	200,00€
Tot	1.340,00 €

La spesa per questo investimento verrà ammortizzata negli anni perché i beni acquistati resteranno di proprietà dell'azienda.

PERSONALE SPECIALIZZATO

Alle aziende clienti verrà proposto un ciclo di appuntamenti di musicoterapia della durata di minimo tre mesi. Il personale specializzato che si occuperà della terapia sarà composto da due figure professionali:

1. Il Musicoterapeuta
2. Il Musicoterapista

Di seguito sono riportati i costi del personale per un singolo ciclo di sedute della durata di 3 mesi. Le previsioni economiche seguenti sono calibrate su di una azienda composta da cinquanta elementi.

Musicoterapeuta	64 ore	c/h 93,75€	6000,00 €
Musicoterapista	120 ore	c/h 25,00€	3000,00 €
TOT			6000,00 €

PREVISIONE SPESE FISSE

Le voci riportate nella tabella sottostante sono riferite a tutte le spese (previsione dei costi fissi) che l'azienda deve sostenere per la *start up* e svolgere questo tipo di attività.

	I ANNO	II ANNO	III ANNO	IV ANNO	V ANNO
Costituzione srl	15.000,00€	0	0	0	0
Sede	6.000,00€	6.000,00€	12.000,00€	12.000,00€	12.000,00€
Attrezzature	4.000,00€	1.000,00€	0	0	0
Personale Fisso	28.000,00€	38.000,00€	48.000,00€	58.000,00€	68.000,00€
Commercialista	3.000,00€	3.000,00€	3.000,00€	3.000,00€	3.000,00€
Sito web	1.000,00€	0	0	0	0
Consulenza Informatica	1.000,00€	1.000,00€	1.000,00€	1.000,00€	1.000,00€
Promozione Web	1.000,00€	1.000,00€	1.000,00€	1.000,00€	1.000,00€
Promozione Cartacea	3.000,00€	3.000,00€	2.000,00€	2.000,00€	2.000,00€
Tele Marketing	3.000,00€	3.000,00€	3.000,00€	2.000,00€	2.000,00€
Spese Varie	2.000,00€	2.000,00€	2.000,00€	2.000,00€	2.000,00€
TOT	67.000,00€	58.000,00€	72.000,00€	81.000,00€	91.000,00€

1. Costituzione SRL

Il capitale sociale minimo per costituire una società a responsabilità limitata è di 10.000,00€ (art 2463, 2° comma, 4). A questo importo è aggiunta la spesa notarile.

2. Sede

Questa voce prevede le spese per l'affitto di un locale che sarà la sede della società. L'importo destinato non dovrà superare i 6.000€ l'anno per i primi due anni e 12.000€

3. Attrezzature

Computers, stampanti, fax, telefoni, arredamento ufficio, materiale lavorativo.

4. Personale Fisso

Sono previste due figure professionali per i ruoli di:

- Chief Executive Officer
- Pubbliche relazioni e promozione

5. Commercialista

Per la consulenza delle seguenti voci:

- Perizie e consulenze tecniche
- Ispezioni e revisioni amministrative
- Verifica ed ogni altra indagine in merito alla attendibilità di bilanci, conti, di scritture e ogni altro documento contabile delle imprese
- Regolamenti e liquidazioni

6. Sito Web

Programmazione e progettazione sito web, acquisto dominio su internet.

7. Consulenza Informatica

Manutenzione sito internet, e consulenza tecnica.

8. Promozione Web

Visibilità al nostro servizio sul web, acquisto spazi pubblicitari e blog.

9. Promozione Cartacea

Creazione brochure, acquisto spazio pubblicitario su riviste specializzate.

10. Telemarketing

Questa spesa sarà destinata per il marketing telefonico e comprenderà anche la creazione di un database delle aziende presenti sul mercato.

11. Spese Varie

Sono comprese in questa voce le spese straordinarie che potrebbero sussistere per l'acquisto e la riparazione di materiale lavorativo.

RICAVI - COSTI

Il calcolo dell'utile è elaborato in base alla vendita di cicli di sedute di tre mesi ciascuno. Il prezzo che un'azienda di media grandezza (all'incirca cinquanta dipendenti) dovrà sostenere per l'attivazione di questo servizio è di 35.000,00 €, ed è stato calcolato sommando i costi da sostenere più una percentuale di *mark up*. Tra i costi da sostenere è presente anche la voce "spese locale", che riguarda l'eventualità in cui l'azienda non disponga di uno spazio adeguato dove effettuare le sedute. In questo caso sarà la nostra azienda a provvedere alla ricerca, all'affitto e all'allestimento del luogo.

Il costo tiene conto delle tariffe dei competitors nella stessa area di servizi, come percorsi di formazione, *counseling*, *coaching* e *talent management*.

L'unicità del nostro servizio ci permette comunque (almeno temporaneamente) di proporre il nostro prezzo, fermo restando che manterremo le tariffe competitive per tamponare l'insorgere di *followers* troppo concorrenziali.

ANNO I

Per il primo anno di *start up*, sono previsti 67.000,00 euro di spesa. La totalità dell'investimento sarà colmata con la vendita della nostra proposta a quattro aziende di medie dimensioni (50 dipendenti), al prezzo di 35.000,00€ per contratto. L'obiettivo minimo sarà quindi di chiudere quattro contratti, in modo da avere 23.640,00€* di utile per il primo anno.

RICAVI

Ricavo	35.000,00€	X4	140.000,00€
--------	------------	----	-------------

COSTI

Fissi			67.000,00€
Musicoterapeuta	6000,00€	X4	24.000,00€
Musicoterapista	3000,00€	X4	12.000,00€
Setting	1.340,00 €	X4	5.360,00€
Spese Locale	2000,00€	X4	8.000,00€
TOT			116.360,00€

UTILE

TOT			23.640,00€
-----	--	--	------------

ANNO II

Per il secondo anno di attività dovrà essere raggiunto l'obiettivo di concludere sei contratti. Il costo del personale aumenterà poiché saranno maggiori gli interventi richiesti. Il costo del *setting* musicaterapico sarà inferiore a quello del primo anno poiché in questo caso l'azienda possiede già quattro *setting* completi (acquistati il primo anno) e dovrà quindi integrare i materiali di lavoro aggiungendone due. Secondo queste previsioni l'utile del secondo anno ammonterà a 77.960,00 €*.

RICAVI

Ricavo	35.000,00€	X6	210.000,00€
--------	------------	----	-------------

COSTI

Fissi			58.000,00€
Musicoterapeuta	6000,00€	X6	36.000,00€
Musicoterapista	3000,00€	X6	18.000,00€
Setting	1.340,00 €	X6	8.040,00€
Spese Locale	2000€	X6	12.000,00€
TOT			132.040,00€

UTILE

TOT			77.960,00€
-----	--	--	------------

ANNO III

Per il terzo anno è previsto un ulteriore sviluppo della società in termini di quantità di servizi e di personale coinvolto. In questa fase l'azienda avrà il compito di raggiungere la chiusura di otto contratti, con un utile atteso di 280.000,00€*.

RICAVI

Ricavo	35.000,00€	X8	280.000,00€
--------	------------	----	-------------

COSTI

Fissi			72.000,00€
Musicoterapeuta	6000,00€	X8	48.000,00€
Musicoterapista	3000,00€	X8	24.000,00€
Setting	1.340,00€	X8	10.720,00€
Spese Locale	2000,00€	X8	16.000,00€
TOT			170.720,00€

UTILE

TOT			109.280,00€
-----	--	--	-------------

ANNO IV

L'obiettivo del quarto anno sarà la chiusura di dieci contratti. In questa prospettiva la società prevede di avere 148.660,00€* di utile.

RICAVI

Ricavo	35.000,00€	X10	350.000,00€
--------	------------	-----	-------------

COSTI

Fissi			81.000,00€
Musicoterapeuta	6000,00€	X10	60.000,00€
Musicoterapista	3000,00€	X10	30.000,00€
Setting	1.340,00€	X10	10.340,00€
Spese Locale	2000,00€	X10	20.000,00€
TOT			201.340,00€

UTILE

TOT			148.660,00€
-----	--	--	-------------

ANNO V

Il quinto anno di attività ha l'obiettivo di chiudere 12 contratti.

L'utile atteso per quest'anno è di 180.920,00€*

RICAVI

Ricavo	35.000,00€	X12	420.000,00€
--------	------------	-----	-------------

COSTI

Fissi			91.000,00€
Musicoterapeuta	6000,00€	X12	72.000,00€
Musicoterapista	3000,00€	X12	36.000,00€
Setting	1.340,00 €	X12	16.080,00€
Spese Locale	2000,00€	X12	24.000,00€
TOT			239.080,00€

UTILE

TOT			180.920,00€
-----	--	--	-------------

Nella seguente tabella è riportato l'utile di ogni anno e la sua somma, alla fine del quinto anno di attività.

UTILE I ANNO	23.640,00€
UTILE II ANNO	77.960,00€
UTILE III ANNO	109.280,00€
UTILE IV ANNO	148.660,00€
UTILE V ANNO	180.920,00€
TOT	540.460,00€

N.B.

Il calcolo è stato fatto decidendo di mantenere nei cinque anni di attività lo stesso prezzo per il servizio fornito e la stessa tariffa oraria per musicoterapista e musicoterapeuta, cercando di avere una proiezione basata sulla crescita minima dell'utile.

*EBITDA= Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization

3.6 Progetti futuri e investimenti

Il Financial Report mostra come Music Therapy on the Job possa gestire le proprie risorse sia economiche che umane in modo da perseguire un'importante crescita dell'azienda in termini di utile e di servizio.

Infatti come azienda cercheremo di mantenerci flessibili alle richieste del mercato e aperti all'ideazione di nuovi servizi.

Tra gli sviluppi della nostra azienda ci saranno:

- sonorizzazione degli ambienti di lavoro con finalità musicoterapeutiche
- corsi di musicoterapia come disciplina presso le facoltà universitarie affini
- workshop presso centri di musicoterapia per approfondimenti sulle problematiche legate al lavoro

Speriamo di contribuire con questo progetto alla sensibilizzazione sul problema del *burn-out*, auspicandoci un cambiamento nelle politiche aziendali in merito alle *human resources*.

Noi crediamo nelle persone, noi crediamo nel potere della musica.

Appendice

Intervista alla Dottoressa Elisa Vesce, Musicoterapeuta

1) Che cos'è la musicoterapia ricettiva?

La musicoterapia ricettiva è un percorso terapeutico che si svolge attraverso l'ascolto musicale guidato. Esso prevede la partecipazione psicologica e corporea dei soggetti coinvolti, con successiva verbalizzazione e rielaborazione delle emozioni e sensazioni provate durante l'ascolto.

È fondamentale che il musicoterapista dedichi la massima attenzione a cogliere qualsiasi movimento e variazione fisica dei soggetti, durante tutte le fasi della seduta.

Gli adattamenti posturali forniscono importanti informazioni sullo stato di salute e quindi sono indispensabili per capire come rapportarsi e come agire sui soggetti interessati al fine di guidarli verso un miglioramento del loro stato psicologico.

2) Quali attività si svolgono nell'arco di una seduta di musicoterapia ricettiva?

Di norma la prassi per le prime sedute consiste in tre fasi fondamentali:

1. Accoglienza

2. Verbalizzazione

3. Ascolto

La prima fase di accoglienza prevede la conoscenza tra il musicoterapista ed i soggetti partecipanti. In questa fase il musicoterapista ha il compito fondamentale di cogliere gli aspetti più caratterizzanti delle personalità dei soggetti e fare in modo che questi si sentano a proprio agio nello spazio e con le persone presenti.

La verbalizzazione prevede la spiegazione degli obiettivi e le varie fasi delle sedute.

L'ascolto è il momento in cui il musicoterapista fa ascoltare le musiche precedentemente selezionate ad hoc per quel determinato gruppo.

3) Quali sono le tipologie di musica da utilizzare per le sedute di musicoterapia ricettiva?

Le caratteristiche delle musiche saranno relative all'obiettivo da raggiungere. Agendo su soggetti che presentano problematiche legate allo stress da lavoro le musiche dovranno essere rilassanti, morbide costruite su circuiti armonici prettamente maggiori. Prima di formare i gruppi, che poi saranno formati sempre dalle stesse persone, il musicoterapeuta

svolgerà un incontro preliminare nel quale porrà delle domande mirate al soggetto per capire i gusti musicali e le tendenze emozionali e psicologiche di risposta a determinati input sonori. Si cercherà dunque un denominatore comune musicale. Questa fase del lavoro del musicoterapeuta è molto importante perché in base ai risultati pervenuti da tali incontri si andranno a formare i gruppi definitivi per il ciclo completo delle sedute.

4) Che cos'è la musicoterapia attiva?

È un tipo di terapia che coinvolge i soggetti nella creazione della musica stessa. Partecipare attivamente a quest'esperienza permette loro di sfogarsi, ottenere soddisfazione con il costante impegno a migliorarsi. Questo incide soprattutto sulla predisposizione al dialogo ed al confronto con gli altri. La musicoterapia attiva favorisce l'espressione della personalità.

5) Quali attività si svolgono nell'arco di una seduta di musicoterapia attiva?

Le prime due fasi sono analoghe alle sedute di musicoterapia ricettiva, quindi accoglienza e verbalizzazione.

Per le sedute di musicoterapia attiva però, la fase successiva prevede la partecipazione dei soggetti che suoneranno gli

strumenti del setting musicale terapeutico. Questi strumenti possono essere di vario genere e saranno scelti dal musicoterapeuta.

6) Quali caratteristiche deve avere lo spazio in cui si svolgono le sedute di musicoterapia ricettiva e attiva? (Luogo, Luminosità, Attrezzature)

L'ambiente lo forma il musicoterapeuta, il posto dovrà essere trasformato in base a determinati parametri.

Il luogo delle sedute deve essere abbastanza arioso, con luci naturali e colori rilassanti. Gli ambienti preferibilmente devono essere privi di oggetti estranei alla terapia.

La sorgente sonora potrà essere posizionata in modo da essere percepita facilmente da tutto il gruppo.

Il musicoterapeuta può allestire uno spazio funzionale anche in ambienti non concepiti inizialmente per questo tipo di attività. La parte fondamentale del lavoro è l'accoglienza e la codifica dei segnali derivanti dai soggetti.

Per quanto riguarda le sedute per la musicoterapia attiva lo spazio dovrà essere organizzato in modo da contenere tutti gli strumenti musicali necessari alle attività da svolgere (setting musicale terapeutico).

7) Parliamo della durata delle sedute in termini di ore, giorni, mesi e cicli.

L'incontro singolo ha una durata minima di quaranta minuti e una durata massima di un'ora e trenta.

Un ciclo completo di musicoterapia ha la durata minima di sei mesi . Gli incontri totali di un ciclo oscillano tra un minimo di quarantotto ed un massimo di novantasei, quindi la media ottimale prevede 3 incontri per settimana.

8) Da quante persone devono essere composti i gruppi di terapia sia ricettiva che attiva?

Il gruppo minimo deve essere composto da quattro persone, mentre il numero massimo di componenti è di dieci. I gruppi dovranno essere formati sempre da un numero pari di partecipanti.

9) Il gruppo deve essere sempre dello stesso numero e deve essere composto sempre dalle stesse persone?

Durante le sedute di musicoterapia, sia ricettiva che attiva, i soggetti interessati porteranno alla luce i propri problemi relativi al lavoro che svolgono e non solo. Proprio per questo aspetto così delicato i gruppi DEVONO essere composti

sempre dalle stesse persone. I problemi delle persone escono fuori durante il dialogo sonoro. È compito del musicoterapeuta cogliere le reazioni e agire di conseguenza.

10) *A quanto ammonta la parcella di un musicoterapeuta?*

Il costo di un musicoterapista varia in base alla sua esperienza. Per la seduta di gruppo il costo medio è di 160 euro l'ora. Ovviamente questi dati sono soggetti ad importanti variazioni in base ai contratti che si andranno a stabilire con le aziende.

Intervista al Dottor Sergio Dileo, Musicoterapista del centro FEDIM (Federazione di Musicoterapia)

1) *In cosa consiste la musicoterapia ricettiva?*

Nella musicoterapia ricettiva o passiva il paziente ascolta semplicemente la musica. Secondo i casi questa categoria fa parte dell'ambito della psicoterapia ed in altri casi può essere classificata come fisioterapia.

In un primo momento il musicoterapista si impegna a far accomodare i "pazienti" facendo sì che tutti si trovino a proprio agio. Il passo successivo è l'inizio della seduta che come fase preliminare prevede un quarto d'ora di training (disciplina presente anche nello yoga) per favorire lo stadio di rilassatezza psicologica e di distensione fisica, elementi importantissimi per la seduta di musicoterapia.

Compiuto questo passo s'inizia con l'ascolto della musica (questa fase ha una durata minima di quarantacinque minuti).

2) Quali caratteristiche deve avere lo spazio in cui si svolgono le sedute di musicoterapia ricettiva? (Luogo, Luminosità, Attrezzature)

Il luogo degli incontri deve essere possibilmente arioso, lo spazio è una componente importante per facilitare gli stadi di rilassamento psico-fisico.

I luoghi destinati a tale attività dovranno essere spogli. Quadri, specchi, piante ed ogni oggetto possibile può rappresentare un ostacolo per la fase di concentrazione e di distensione che precede le sedute. I colori di questo spazio dovranno essere tendenzialmente neutri: le pareti devono essere di colori chiari, rilassanti alla vista; le luci devono essere miscelate in modo tale da riprodurre la luce naturale. Per quanto riguarda la sistemazione dei pazienti sono consigliate delle poltrone o dei divani, o preferibilmente dei tappetini da palestra, come quelli utilizzati durante le sedute di Yoga. Nelle sedute di musicoterapia passiva la sorgente sonora può essere semplicemente uno stereo di media dimensione. L'importante è che il suono arrivi chiaro e limpido.

3) Parliamo della durata delle sedute in termini di ore, giorni, mesi e cicli.

Essendo prive di controindicazioni, le sedute di musicoterapia non hanno una durata massima. Quindi parleremo sempre in termini minimi.

La seduta di musicoterapia ricettiva ha una durata minima di un'ora, ma può anche arrivare a durare due ore o di più.

È consigliabile svolgere non meno di due appuntamenti settimanali per gruppo.

Il ciclo minimo delle lezioni dovrà essere di due mesi, anche se l'ideale sarebbe un ciclo di sei mesi.

4) Da quante persone devono essere composti i gruppi di musicoterapia ricettiva?

Il numero può variare. Si va da un minimo di cinque persone, ad un massimo di quindici, ma la classe ideale dovrebbe essere composta da dieci persone.

5) Ad ogni incontro il gruppo dovrà essere sempre lo stesso per numero ed identità?

Sì, è consigliabile che i gruppi rimangano sempre formati dalle stesse persone e dallo stesso numero. È importante

quest'aspetto perché uno dei benefici e degli obiettivi della musicoterapia è di stimolare e migliorare la comunicazione tra le persone e migliorare le dinamiche dei rapporti. Sul luogo di lavoro l'errata gestione di tali dinamiche può comportare una forte tensione, che incide notevolmente in termini di produttività/benessere sul lavoratore.

6) Quali sono le tipologie di musica da utilizzare per le sedute di musicoterapia ricettiva?

La musica dovrà essere rilassante e morbida. Si attingerà soprattutto dalla musica classica (dal XII sec in poi). La musica è scelta sempre dal musicoterapeuta che si accorda con l'ente organizzatore.

7) In cosa consiste la musicoterapia attiva?

La musicoterapia attiva impegna il "paziente" nella creazione della musica stessa. Partecipare attivamente a quest'esperienza gli permette di sfogarsi, ottenere soddisfazione con il costante impegno a migliorarsi, ma soprattutto migliora la predisposizione al dialogo e al confronto con gli altri. La musicoterapia attiva favorisce l'espressione della personalità.

Per lo svolgimento delle sedute di musicoterapia attiva potrebbero essere richiesti due musicoterapisti. Come nella terapia passiva il musicoterapista si impegna nel far accomodare in modo rilassato i “pazienti”. Sempre in modo analogo si svolgono quindici minuti di training per rilassare ulteriormente i “pazienti” e creare quindi le condizioni psicofisiche ottimali per iniziare la terapia.

I “pazienti” seduti a terra sui tappetini di gomma formeranno un cerchio al cui centro saranno disposti gli strumenti musicali. Ogni “paziente” potrà scegliere liberamente uno strumento musicale messo a disposizione nella sala.

Il musicoterapista in questa fase ha la funzione di “direttore d’orchestra”. Dovrà gestire i vari elementi del gruppo e dare l’incipit musicale.

8) *Quali caratteristiche deve avere lo spazio in cui si svolgono le sedute di musicoterapia attiva? (luogo, luminosità, attrezzature)*

I parametri sono gli stessi per l’allestimento di uno spazio per la musicoterapia ricettiva: spazioso, vuoto e con luce dalle tinte naturali. La vera differenza è nelle attrezzature.

Come già accennato durante queste sedute il “paziente” si impegna attivamente suonando insieme agli altri componenti del gruppo. Saranno quindi necessari degli strumenti musicali a percussione di ogni tipo e genere:

- Idiofoni (quattro sottocategorie: *percussione, frizione, pizzico e ad aria*)
- Membranofoni (due famiglie fondamentali che hanno in comune lo stesso materiale vibrante, una membrana tesa: i mirliton e i tamburi.)

9) Parliamo della durata delle sedute in termini di ore, giorni, mesi e cicli.

La durata minima di una seduta di musicoterapia attiva è di un'ora. La periodicità degli incontri non deve essere inferiore a due volte per settimana e la durata di un ciclo non dovrà essere inferiore ai due mesi, come per le sedute di musicoterapia ricettiva.

10) Da quante persone devono essere formati i gruppi per la musicoterapia attiva?

Il gruppo dovrà essere composto da un minimo di cinque elementi ad un massimo di dieci.

11) Ad ogni incontro il gruppo dovrà essere sempre lo stesso per numero e identità?

L'ideale sarebbe mantenere costantemente lo stesso gruppo sia come numero che come persone. Questo perché suonare insieme è un'attività ludica oltre che rilassante e strutturale per il miglioramento della propria capacità di relazionarsi agli altri e al mondo. Per avere i migliori risultati il "paziente" imparerà ad essere a proprio agio con tutti ma la conoscenza e la condivisione di esperienze con gli stessi elementi favorisce sicuramente lo svolgimento di questa attività ed il raggiungimento dei risultati.

12) A quanto ammonta la parcella di un musicoterapista?

Tra i quindici ed i quaranta euro l'ora. Dipende comunque dal tipo di attività che si svolge e dal numero d'incontri.

13) Quali sono i risultati attesi dalle due terapie?

- Miglioramento dei rapporti tra i dipendenti (comunicazione e ascolto)
- Miglioramento umore e alleggerimento dello stress (sfogo controllato)

- Creazione di un dialogo sonoro che mira all'ascolto reciproco

In un'azienda questi risultati si riflettono direttamente sul benessere del lavoratore e quindi anche sulla qualità del lavoro e della produttività.

Bibliografia

Alvin Juliette, *Terapia musicale*, Armando, Roma, 1981.

Bence L.- Méreaux M., *Musicoterapia. Ritmi, armonie e salute*, Xenia, Milano, 1990.

Benenson Rolando Omar, *Musicoterapia ed educazione musicale*, Musica Domani, n.72-73, 1989.

Bonazzi Giuseppe, *Come studiare le organizzazioni*, il Mulino, Bologna, 2002.

Bonazzi Giuseppe, *Storia del pensiero organizzativo-vol.2-La questione burocratica*, Franco Angeli, Milano 2001.

Bonazzi Giuseppe, *Storia del pensiero organizzativo-vol.3-La questione organizzativa*, Franco Angeli, Milano, 2002.

Fontana Franco, *Il sistema organizzativo aziendale*, Franco Angeli, Milano 2005.

Guilhot J., e A.M., Jost , Lecourt E., *La musicoterapia associata ad altre tecniche terapeutiche*, Guaraldi, Rimini-Firenze, 1974.

Hirsh Thérèse, *Musica e rieducazione*, Armando, Roma, 1967.

Kunda Gideon, *L'ingegneria della cultura*, Edizioni di Comunità, Torino, 2000.

Lorenzetti Leonardo Matteo, *Dall'educazione musicale alla musicoterapia*, Zanibon, Padova, 1998.

Piatti M., *Adulti e strumenti musicali: riflessioni sull'uso elementare degli strumenti e sulla costruzione di oggetti sonori*, Pro Civitate Christiana, Assisi, 1990.

Sorce Keller M., *La musicoterapia: realtà e futuro*, Omega, Torino, 1998.

Sitografia

F.I.M. Federazione Italiana Musicoterapeuti:

Musicoterapia: uno sguardo verso il futuro

<http://www.musicoterapia.it>

Fortune:

100 Best companies to work for

<http://money.cnn.com>

Google:

Top 10 Reasons to Work at Google

<http://www.google.com/intl/en/jobs/lifeatgoogle/toptenreasons/index.html>

Manager on line:

Luca Grillo, *Musica sul posto di lavoro? Può avere risvolti positivi*, 2009

<http://www.manageronline.it>

Salutare:

Dott.ssa Elisa Vesce, *In coma*

Proff. Antonio Suelzu, *Fare musica...un buon esercizio per la memoria*

Proff. Antonio Suelzu, *Il potere magico e terapeutico della musica*

Proff. Antonio Suelzu, *Aspetti valutativi in musicoterapia*

Proff Antonio Suelzu, *La musicoterapia a scuola*

Proff. Antonio Suelzu, *La riabilitazione delle persone affette dal morbo di Parkinson*

Prof. Antonio Suelzu, *Combattere l'insonnia*

Prof. Antonio Suelzu, *Quando un bambino è affetto dalla Sindrome di Rett*

Prof. Antonio Suelzu, *I-Doser*

Prof. Antonio Suelzu, *Il messaggio sonoro contro lo stress tra superstizione e scienza*

<http://win.salutare.info/>

Wikilabour:

Stress lavoro correlato e burnout

<http://www.wikilabour.it>

The economic times:

Google incubates ideas at workplace

<http://economictimes.indiatimes.com>

Ringraziamenti

Ringraziamo le persone che hanno voluto contribuire allo sviluppo del progetto facendoci dono del loro tempo, delle loro conoscenze e della loro gentilezza: la Dottoressa Elisa Vesce ed il Dottor Sergio Dileo, che hanno incentivato il nostro lavoro credono nelle nostre idee e nel nostro potenziale.

