

L'escape room per rompere gli schemi e stimolare l'apprendimento negli adulti

Veronica Pastaro

Nel tempo in cui i comportamenti quotidiani vengono mediati attraverso le tecnologie e replicati in modo virtuale, sorprende scoprire che una fra le più recenti forme di intrattenimento come l'escape room affonda le sue radici proprio nei giochi di fuga per computer. Alle soglie del nuovo Millennio spopolavano, poi sono stati traslati nella vita reale e oggi arrivano persino in azienda: non come gioco fine a stesso, per trascorrere una giornata di svago fra colleghi, bensì come momento formativo a tutti gli effetti, per far emergere i comportamenti spontanei, e come punto di partenza per riflettere e lavorare sulle proprie soft skill.



Luciano Mancini è Partner di Amisura Consulenza. Dopo 20 anni all'interno di FCA Group, nel 2006 ha fondato Amisura Consulenza a Torino. Si occupa di formazione commerciale ed experiential training.



Daniela Mikla è Senior Consultant di Amisura Consulenza. Psicologa e psicoterapeuta sistemica, si occupa di assessment e sviluppo soft skill in ambito organizzativo.

La tendenza del nostro tempo sembra quella di smaterializzare e rendere virtuali la maggior parte dei processi, per risparmiare tempo e risorse e guadagnare in termini di efficacia. Così, supportati dalle innovazioni tecnologiche, si è passati dagli incontri di persona e dalle lettere di carta, alle telefonate e alle email, alle videoconferenze e alle chat, per azzerare le distanze. Qualche volta però sorprende accorgersi che avviene anche il contrario.

Agli inizi degli Anni 2000 c'era un videogioco di grande successo. All'interno di una stanza virtuale occorreva collezionare oggetti e indizi, risolvere le varie sequenze, così da riuscire a scappare: il cosiddetto gioco di fuga. A fronte dell'interesse del pubblico di tutte le età, nel giro di qualche anno in Giappone e negli Usa (nello specifico in California) sono stati avviati i primi tentativi di traslare le dinamiche del gioco virtuale nella realtà. Negli ultimi 15 anni più di 3mila *real life escape room* – più semplicemente note come *escape room* – sono state aperte in tutto il mondo.

"Quelli che nel videogioco erano oggetti nascosti, nella sua versione analogica o fisica diventano enigmi da interpretare e risolvere, in modo da trovare combinazioni che permettono di aprire lucchetti e progredire nel gioco", spiega Luciano Mancini, Partner di Amisura Consulenza, mentre ci introduce alla giornata di lavori a cui la redazione di *Persone&Conoscenze* ha preso parte a Torino, presso la Mystery House aperta da Amisura insieme a Wesen, una società specializzata in allestimenti museali. Amisura è infatti stata la prima società di consulenza e formazione a intuire le potenzialità dell'escape room per realizzare percorsi di crescita professionale (e non solo). Quell'approccio che oggi definiremmo *gamification*.

"Come è accaduto anche in altri settori, l'Italia è stato uno degli ultimi Paesi in Europa dove sia stata realizzata una *escape room*, nel 2015, prima a Torino e poi a Milano", prosegue Mancini, cercando di fornire ulteriori coordinate

spazio-temporali. “Durante i primi tempi c’era offerta, ma non c’era domanda. Perché non c’era conoscenza dell’esistenza di questi ambienti di gioco, stimolata poi dai media nazionali. Da subito si sono evidenziate grandi potenzialità di espressione di tutte le dinamiche che muovono un gruppo di persone di fronte a un obiettivo sfidante”.

Liberare la spontaneità del gioco

L’escape room mostra subito la sua complessità, in un caleidoscopico sistema di rimandi al contesto organizzativo. “Si parte dalla metafora del gioco per sviluppare ragionamenti circa aspetti come l’obiettivo assegnato, il tempo a disposizione e il portare a termine la missione grazie al gioco di squadra”, anticipa il Partner di Amisura.

In questa occasione l’attività ha previsto un tempo di gioco (un’ora), seguito da uno spazio di riflessione per attivare un’analisi retrospettiva rispetto a quanto vissuto e osservato, a cosa si sarebbe potuto affrontare diversamente e quali sono le aree di forza o di miglioramento a cui prestare maggior attenzione. Il ciclo si riapre in genere con l’esperienza di una nuova escape room –diversa dalla precedente– dove però occorre mettere in campo tutto quanto precedentemente appreso, per poi tornare insieme a interrogarsi sul gioco e quindi, per traslato, sul contesto aziendale.

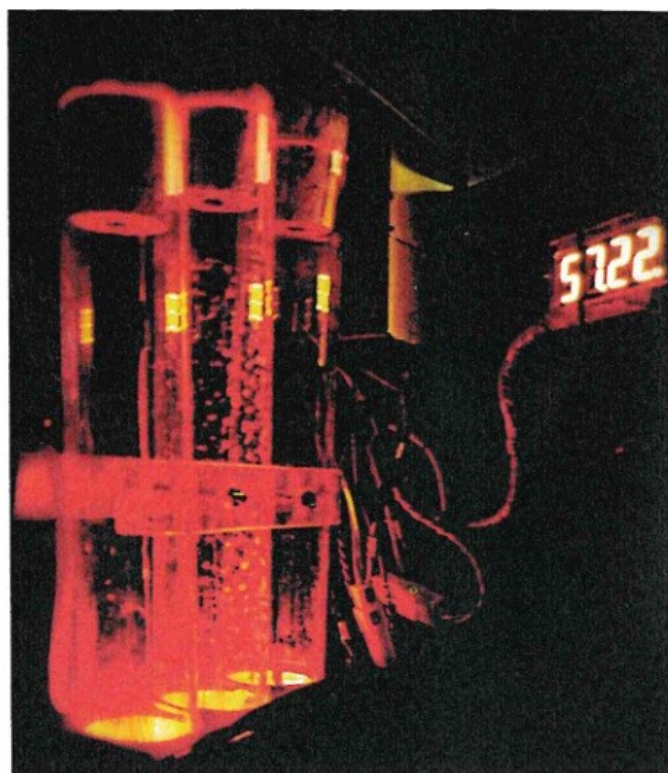
Per guidare la fase più introspettiva e di analisi, è subentrata Daniela Mikla, Senior Consultant di Amisura Consulenza, che durante il gioco ha osservato gli ele-

menti di comportamento dei partecipanti che sono stati poi ripresi in fase di debriefing: “Il gioco rappresenta il modo in cui apprendiamo da bambini, in modo naturale e spontaneo. Consente quindi di attivare interazioni e meccanismi istintivi, quasi di impulso, per sentirsi più liberi anche di uscire dagli schemi, in una modalità fortemente impattante a livello emotivo”.

L’immersione in una storia contribuisce a ricreare il ‘facciamo finta che’ tipico dei bambini: “Attorno alla realizzazione dell’obiettivo di fuga costruiamo le storie più disparate, dal disinnescare una bomba, al ritrovare il tesoro nascosto di un antico faraone, fino allo scongiurare il rischio di contagio di un pericoloso virus”, racconta Mancini. Proprio la narrazione, essenziale e senza troppi intrecci, è molto importante per coinvolgere i partecipanti. “Alcuni scelgono persino di indossare i costumi o di impugnare gli oggetti di scena trovati nella stanza. In ogni caso l’immersione nella storia è totale, grazie anche all’allestimento curato degli ambienti”.

Lavorare in squadra

Talvolta capita che i partecipanti a una stessa escape room non si conoscano fra loro: magari fanno parte della stessa azienda, ma appartengono a diverse funzioni o addirittura a sedi in altre città. Mancini è convinto che le presentazioni siano superflue: “Il gioco è la prima forma



di relazione dell’uomo, lo strumento attraverso il quale il bambino entra in contatto con il mondo. Allora è bene che anche gli adulti facciano la conoscenza gli uni degli altri proprio mentre si cimentano con enigmi e indovinelli da risolvere, fuori dagli schemi”.

Dopo aver spiegato le poche regole del gioco –compreso che la porta non viene realmente chiusa a chiave ed

è possibile uscire in qualsiasi momento– parte il conto alla rovescia: 60 minuti a disposizione per portare a termine l’obiettivo. Nonostante l’adrenalina che si scatenava nel gioco, Mikla osserva che “generalmente non si sviluppa competizione, ma prevale un orientamento collaborativo al risultato”: “Dentro a una escape room si parte tutti da zero. C’è più disponibilità all’ascolto rispetto a un contesto organizzativo conosciuto in cui ognuno ha una propria preparazione specifica”.

Una decina di uomini e donne adulti, assortiti per età e funzioni aziendali, inizia a osservare e a cercare possibili indizi che attendono di essere decifrati, per muoversi a piccoli –e incerti– passi verso la realizzazione dell’obiettivo. Scende da subito in campo la consapevolezza dell’impatto delle proprie competenze, in termini di problem solving, confronto e mediazione, per la risoluzione efficace del gioco.

In modo naturale, come all’interno di ogni team che si trovi a lavorare insieme, emergono uno o più leader, talvolta persino dando forma a modelli di “leadership flessibile”, dove “la figura di guida cambia a seconda delle circostanze”: “Quando si verifica un unanime riconoscimento dei leader è grazie all’inclinazione personale e all’atteggiamento che si assume nei confronti del gruppo, a partire dal tono e dall’impostazione della voce fino alla predisposizione all’azione”, considera



Mikla. “Chi è molto riflessivo difficilmente può essere riconosciuto da subito come leader, perché tende a sviluppare i ragionamenti fra sé e sé, non consentendo al gruppo di individuarlo come punto di riferimento”.

Gestire il tempo e le risorse a disposizione

Dal punto di vista metodologico viene piuttosto semplice formulare parallelismi rispetto al contesto orga-

nizzativo. In primo luogo Mancini richiama il fatto che “anche in azienda può avvenire che l’obiettivo da raggiungere sia definito quando non sia chiara la via da perseguire”: “Alcune escape room sono concepite secondo un meccanismo sequenziale, lineare, ovvero una volta risolto un enigma si passa direttamente al successivo. Questa modalità aiuta a mettere ordine e semplifica i processi, dal momento che consente la creazione di ‘sotto obiettivi’; altre sono multilineari e per questo più simili a quanto accade nella realtà”.

Appena inizia il gioco regna il caos. La stanza nella quale i partecipanti si ritrovano è nuova e necessita di essere studiata. Poi pian piano si formano sottogruppi di lavoro.

A tal proposito, Mikla aggiunge che per riuscire nel gioco “occorre ragionare su ciò che serve per gestire le situazioni”, dinamica che non equivale a fare ciò che c’è da fare, bensì a “scegliere cosa fare, dopo aver compreso e contestualizzato”. In tal modo, “una buona organizzazione permette di gestire anche problematiche imprevedute”.

Tema invece trasversale all’intera esperienza è la gestione del tempo: “Nonostante il timer ben visibile e un segnale acustico che ha lo scopo di richiamare l’attenzione, la percezione del tempo che scorre è generalmente piuttosto scarsa”, commenta Mikla. Si tratta di un fattore che rende spesso complicata anche la gestione delle risorse a

disposizione, come per esempio la possibilità di rivolgersi ai conduttori del gioco per ottenere suggerimenti per la risoluzione degli enigmi in momenti differenti, così da sbloccare eventuali fasi di stallo. “Spesso, quando la squadra non arriva a completare l’obiettivo, arriva al termine del tempo con ancora qualche aiuto a disposizione. È possibile parametrarsi (in termini di energie e risorse da investire) solo se si mantiene consapevolezza della progressione rispetto alla scadenza finale. Anche qui occorre stabilire priorità”.

Riflettere a caldo sui comportamenti

Allo scadere del tempo, poco importa che la squadra abbia ‘vinto’ o ‘perso’. L’adrenalina è palpabile nell’aria. Ed è proprio questa fase a caldo, altamente emozionale, il momento adatto per avviare le prime riflessioni.

La Senior Consultant di Amisura individua subito le aree principali che, in quella situazione, si volevano presidiare. Si inizia dalla relazione con gli altri: “La collaborazione, come si è mosso il team e il clima complessivo come risultato di un equilibrio sono forse l’aspetto più immediato da osservare. Poi l’intento formativo si rivolge all’inclinazione personale, che comprende le capacità di analisi e sintesi, il prevalere dell’ansia o di una certa flessibilità”.

Punti da cui è quasi spontaneo partire per stabilire parallelismi con il contesto aziendale. “L’osservazione deve essere duplice”, si inserisce Mancini. “Da una parte cosa faccio e dall’altra cosa mi manca per riuscirci. Occorre spostare l’attenzione sui comportamenti.

affinché il processo formativo mostri tutte le sue potenzialità e la sua efficacia”.

In aggiunta si considerano gli elementi più caratteristici dell’escape room, l’obiettivo e il metodo. Entrambi infatti si rivelano soltanto durante il gioco, dal momento che non è possibile conoscerli a priori. “Lo scopo è chiaro fin da subito, meno chiaro è però cosa bisogna fare per conseguirlo. Spesso si verificano dinamiche simili anche in azienda, quando occorre mettere a frutto tutte le proprie percezioni per giungere a una definizione la più univoca possibile per ottenere un orientamento comune al risultato”.

Ciò che però può incidere realmente sul cambiamento dei comportamenti è la pratica. Per questa ragione, terminata la fase di riflessione a caldo, si torna ad affrontare la sfida di una nuova escape room, non tanto per migliorare il risultato (anche questo è importante), quanto per iniziare ad allenare nuovi processi, facendo tesoro dei feedback ricevuti dai formatori. “All’accezione di ‘gamification’, facilmente fraintendibile, preferiamo la definizione di gioco strutturato e pensato, seguito e osservato dalla professionalità dei nostri formatori, che aiutano i partecipanti a elaborare le dinamiche e i comportamenti spontanei emersi durante il gioco, per lavorare sulle soft skill e sull’analogia con il contesto organizzativo”, precisa Mancini.