Le organizzazioni definiscono in qualche modo le nostre vite. Abbiamo a che fare con loro prestissimo, come membri di un asilo e poi della scuola. Poi la partecipazione si allarga a più organizzazioni contemporaneamente: associazioni sportive, aziende, comunità religiose, circoli vari. Anche quando potremmo orami farne a meno, in età avanzata durante il periodo della pensione, cerchiamo di rientrare in qualche organizzazione per dare un senso al trascorrere del tempo che ci rimane: circoli ricreativi, club di bridge e altro.

"…potrebbe essere importante fornire alle organizzazioni una forma di autocomprensione che permetta loro di rispondere delle proprie questioni.
Non può che essere la singola organizzazione, meglio di chiunque altro, a trovare il modo di venire a capo dei suoi problemi.".

Nonostante questa invasiva presenza però non riceviamo mai nessun addestramento su cosa le organizzazioni siano e come averci a che fare. Forse proprio per questa loro pervasività viene data per scontata la loro conoscenza quando si entra in quella in cui passeremo il maggior tempo della nostra vita: l'azienda (o l'ente pubblico). Molti corsi di studio infatti preparano le persone per specifiche attività nelle aziende, nelle pubbliche amministrazioni, negli ospedali eccetera. Altri invece toccano solo alcuni aspetti: il cambiamento, la *leadership,* e simili. Di conseguenza una comprensione sulle organizzazioni viene **acquisita solo per caso**, attraverso l'esperienza e **non è mai condivisa**. Una lacuna grave che genera non pochi malintesi e danni, sia ai singoli che alle organizzazioni di cui fanno parte. Soprattutto per coloro che sono chiamati a gestirle… senza sapere esattamente *cosa* e di conseguenza *come*!

I moduli qui proposti vogliono rimediare a questa mancanza partendo da una conoscenza poco utilizzata nell'ambito degli studi e della pratica organizzativa: la *Teoria dei Sistemi Sociali* o *Sistemica Sociale.* Essa fornisce una prospettiva più ampia e profonda rispetto ad altri approcci. Più ampia perché abbraccia tutti gli aspetti delle dinamiche organizzative. Più profonda perché arriva a darne motivazioni più soddisfacenti e in modo più coerente. Ne derivano nuove pratiche di "gestione" (anche questo termine verrà ridefinito!) senza però rinunciare a quanto già si fa fornendo anzi ad esse nuove motivazioni.

Modulo 1:
Un nuovo vocabolario
'Sistemico'

Il primo passo che deve essere effettuata in qualsiasi ambito è quella della definizione delle "parole". Senza parole, soprattutto nuove che non creino incomprensioni con quelle consuete e generiche, non vi sono gli strumenti necessari per costruire una adeguata visione del mondo.

In questo caso verrà utilizzata, come già accennato, la *Teoria dei Sistemi Sociali* partendo dalla definizione di organizzazione come *Sistema fatto di relazioni abilitate da parti* (e non il contrario).

Allo scopo di chiarire il significato di questa definizione e le conseguenze che comporta si partirà ad illustrare tale nuovo modello dal mondo della biologia e il suo confronto con i sistemi fatti da noi esseri umani.

Modulo 2:
L'organizzazione come
'Sistema Autopoietico'

Una volta acquisita la nuova prospettiva, grazie al nuovo vocabolario, siamo in grado di calare il modello descritto nel caso del sociale e in particolare sulle organizzazioni di qualsiasi tipo.

La specificità organizzativa necessiterà uno sforzo nel far ricadere tutto ciò che le teorie classiche, e le proprie esperienze, ci hanno finora suggerito a tal proposito. Emergeranno delle scoperte ma anche delle connessioni prima impensabili o la giustificazione, in un quadro più ampio, di ciò che già si sapeva o intuiva.

Modulo 3:
Il cambio di Paradigma

Il nuovo modello ha cambiato la prospettiva sull'organizzazione e, con esso, il significato di quasi tutte le operazioni che osserviamo in essa. Ad esempio:

- Cosa vuol dire "decidere"? E' possibile prendere decisioni attraverso i calcoli?
- E' davvero la persona al centro dell'organizzazione?
- Ha ancora senso parlare di comunicazione come trasmissione di informazione?
- Cosa significa in questa nuova accezione "fare strategia"?
- Si può ancora parlare di "cambiamento" (e se sì come effettuarlo)?

In questo modulo verrà illustrato il nuovo senso di tutto questo, e oltre, all'interno del quadro di riferimento fornito.

Modulo 4:
Gli Strumenti
(…e adesso che si fa?)

Prospettato il nuovo scenario di riferimento appare chiaro che gli interventi che si facevano prima di esso appaiono sfuocati, con ancora meno probabilità di risultare efficaci.

Vi è allora la necessità di reinquadrare tutto l'*arsenale* di governo organizzativo classico e disporre di nuova strumentazione più adeguata.

In questo modulo inoltre verrà meglio precisato il nuovo senso che avrà la "gestione" e, di conseguenza, il ruolo e il significato del lavoro del "Manager".

Modalità di erogazione

I singoli moduli hanno durata variabile in virtù del grado di conoscenza e preparazione dei partecipanti e la volontà del committente di inserire casi esplicativi derivanti dalla pratica quotidiane dell'azienda. Il numero consigliato di partecipanti varia secondo gli scopi dell'intervento:

- Informativo: fino a 30 persone (anche in una unica sessione di 6 ore)
- Formativo: numero massimo di dieci persone su più sessioni, di 4 o 8 ore, per consentire la partecipazione proficua alle elaborazioni e sperimentazioni su casi reali.

B&M Consulting
Viale Tibaldi 53
20136 Milano

info@bmconsulting-mi.com
+39 335 5650 300