

mezza ciascuna, con il seguente orario posto:

9/10,30 - 11/12,30 - 15/16,30
17/18,30 - 21/22,30

Il seminario inizierà alle ore 11 di sabato 25 giugno e terminerà comunque alle ore 16,30 di mercoledì 29 giugno.

Il criterio organizzativo dei singoli sottogruppi sarà concordato con i partecipanti.

Lo staff sarà composto da: Carlo Consiglio, Guido Contessa, Mirella Ducceschi, Piero Drioli, Giorgio Sangiorgi, Annarosa Santi, Enzo Spaltro, Roberto Vaccani.

SEDE E ISCRIZIONE

Il Laboratorio si terrà nell'Eremo di Monselice (Padova) - tel. 0429/72114.

La quota di iscrizione è fissata in lire 240.000 + IVA escluse le spese di vitto e alloggio da regolarsi direttamente.

Particolari riduzioni sono previste per studenti e ricercatori.

Si accettano iscrizioni solo sino al 10 giugno 1977, sino al numero massimo di 40 partecipanti.

Le iscrizioni vanno indirizzate all'IRIPS - via Val di Sole 3 - Milano. Si prega di non chiedere iscrizioni telefoniche e di effettuare ogni comunicazione per iscritto.

IRIPS

Istituto di ricerche e di interventi psico-sociali
direttore: Enzo Spaltro
via Val di Sole 3 / 20123 Milano

IL CLIMA ORGANIZZATIVO

SECONDO LABORATORIO SPERIMENTALE
SUL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO
E SULLE PROGETTAZIONI

Sabato 25 / Mercoledì 29 giugno 1977
Eremo di Monselice (Padova)

Il laboratorio sperimentale sul cambiamento organizzativo e sulle progettazioni che viene qui presentato ha uno scopo formativo, cioè di insegnamento a quanti hanno scelto di operare sul sociale.

Questo laboratorio vuole realizzare due esperienze di tipo psicologico: una di maggiore sensibilizzazione ai fenomeni di gruppo ed una di addestramento alla sperimentazione e alla ricerca di fatti collettivi. Questo scopo appare quasi fuori tempo oggi che tutto sembra concentrato sui fatti economici e poco interesse sembra venga prestato ai fatti psicologici e soggettivi.

Questo laboratorio parte dall'ipotesi che, nonostante le apparenze, in Italia oggi esiste una situazione diversa rispetto al famoso movimento del 1968. E ciò non solo in senso peggiorativo.

Oggi alcuni valori dell'egualitarismo, della partecipazione, del libertarismo, il diritto alla libertà di espressione, la ricerca di nuovi rapporti democratici, i diritti sociali, la critica all'ideologia borghese e la coscienza dei privilegi di classe, sono incominciati ad entrare nella coscienza collettiva: sono « cultura ». La non credibilità del dogmatismo, l'intolleranza a qualunque tipo o fonte di repressione, la confusione degli schieramenti e dei conformismi, l'irricoscibilità del nemico, l'abuso della strategia della tensione, inducono paure di squilibri ma dimostrano anche la ricerca di soluzioni concrete, di strutture più adeguate alla nuova cultura.

Adesso il terreno non è più refrattario, il cambiamento strutturale è possibile concretamente, la colpevolezza sociale è minore, i miti sono caduti o mutati. E ciò anche se le strutture di potere si sono vaccinate e sono divenute più immobiliste.

I climi organizzativi, sintomo ed espressione di questa innovata condivisione di valori, sono mutati e sono distonici con le strutture organizzative perpetuate. L'asemblearismo, che allora era un obiettivo valido di per se stesso per la sua portata dissacrante, oggi è un dato organizzativo per il quale il problema non è quello della accettazione del principio, ma quello della utilizzazione pratica della tecnologia.

Un primo laboratorio sul clima organizzativo svolto nel dicembre 1976 ha dimostrato le difficoltà, cioè la non educazione, la non capacità, la disabitudine a trovare la soluzione dei problemi all'interno dei sistemi sia che il sistema sia l'individuo che il gruppo che l'istituzione. Ha mostrato l'impotenza e la frustrazione di fronte alla incapacità di utilizzo delle tante risorse percepite esistenti e la difficoltà a integrare produttivamente la contemporanea appartenenza a questi tre livelli. Infine ha indicato il piccolo gruppo, come unità operativa portante, equilibrata ed efficiente.

Sulla base di questi risultati l'acquisita sensibilità a cogliere i « climi organizzativi » deve ora tradursi in capacità di « innervazione » di strutture organizzative adeguate alle realtà diagnosticate.

Questo secondo seminario si propone di sperimentare innanzi tutto il provocatorio ottimismo che lo ispira e in secondo luogo l'analisi delle dinamiche organizzative con l'obiettivo della acquisizione delle capacità di progettazione di nuove forme organizzative.

Questo secondo laboratorio si propone anche di sperimentare in prima persona come, partendo dal bagaglio di acquisizioni maturate nel precedente seminario, privilegiante i momenti di interazione tra gruppi durante una esperienza organizzativa simulata, sia possibile una sistematica preparazione sui temi del cambiamento organizzativo.

L'iniziativa si rivolge a tutti coloro che hanno partecipato al precedente laboratorio organizzato dall'IRIPS sul Clima organizzativo tenuto a Monselice nel dicembre 1976; ed a tutti coloro — insegnanti, dirigenti e capi intermedi di organizzazioni ed aziende, sindacalisti e delegati di fabbrica, psicologi e sociologi, addetti alla sicurezza ed operatori sociali — che sono interessati professionalmente ai problemi del lavoro.

METODOLOGIA

Il laboratorio si struttura secondo lo schema del lavoro sperimentale sulla dinamica di gruppo, focalizzato sull'analisi del comportamento organizzativo e collettivo.

La struttura dettagliata del programma si articolerà in unità di lavoro di un'ora e