



ARIELE

Associazione Italiana di Psicosocioanalisi

Alcune considerazioni all'evento LeaderlessOrg – Triennale Bovisa 6 settembre 2008
- Comunicate da Paolo Bruttini nel corso della plenaria conclusiva.

Prima tesi

Rispetto al compito assegnato l'unico gruppo che arriva al risultato (un prodotto finito con rilevanza esterna) è il gruppo "Ansie". Singolare il fatto che sia quello che, a causa della perdita di alcuni partecipanti al pomeriggio, abbia corso il rischio di estinguersi. Al grido di aiuto mandato agli altri gruppi la risposta è stata due richieste di "incorporazione". Proposte istituzionali, in quanto espresse sul blog. Singolarmente alcuni membri dei gruppi si staccano dal gruppo di appartenenza e convergono in "Ansie" garantendone la sopravvivenza. Proprio l'ansia di sopravvivenza ha forse generato la cultura del gruppo, tanto da favorirne la concentrazione delle risorse per raggiungere l'obiettivo assegnato. Il gruppo raggiunge l'obiettivo mediante una strategia "autarchica". Non risponde più alle richieste dal mondo esterno e si isola. Questa dinamica persecutoria come è noto, è capace di produrre grandi risultati nel breve periodo. Avrebbe esposto il gruppo a forti lacerazioni (dovute ad eccessi entropici forse) nell'ipotesi la dinamica fosse continuata. In ultima istanza un gruppo che mal tollera l'ansia depressiva (due partecipanti dicono "non fare il compito sarebbe stato un fallimento", "andare in altri gruppi non avrei saputo cosa proporre") amplifica le dinamiche persecutorie, evidentemente tollerate meglio, alla fine realizzando il compito. Il problema a mio parere è la dimensione del tempo. Nel lungo periodo quanto avrebbe funzionato questa strategia?

Seconda tesi.

L'originalità della nostra sperimentazione sta nel fatto di aver lavorato su dinamiche di gruppo "classiche", leggibile usando Lewin e Bion, ed anche dinamiche intergruppi virtuali lavorando in parallelo su internet. Su queste ultime abbiamo meno modelli di lettura, ed in generale c'è meno cultura condivisa. L'uso della parola "incorporazione" usata dal gruppo "ansie" per svelare un fenomeno del collettivo (parola cercata con attenzione e che ha riscosso un immediato consenso dai membri del gruppo "ansie") indica a mio parere un interessante dimensione di interfaccia. Il corpo, la fisicità sono qui utilizzate come meccanismo difensivo. Consentono un maggior controllo, in quanto riduzione di una complessità ingovernabile, quella generata da uno spazio denso di proiezioni (il blog) e quindi potenzialmente ad alto contenuto psicotico. Il corpo che siamo abituati a considerare uno spazio di liberazione dell'individuo dalle repressioni e dalle censure cerebrali, in realtà qui assume un significato contrario. Questo spiegherebbe la resistenza evidenziata da molte organizzazioni rispetto ad un utilizzo più massiccio dei sistemi di videoconferenza, ed altri strumenti in grado di facilitare relazioni incorporee. Dunque ribadisco attraverso questa resistenza si evidenzia un'ansia difensiva generata dalla cultura del "comando e controllo".

Terza tesi

Come accennato sopra la relazione è uno spazio proiettivo, transferale. La pratica psicosocioanalitica ha ampiamente sviluppato un pensiero per il governo di queste dimensioni:

nella cura, nel management, nella consulenza. La conoscenza dell'altro è sempre mediata da emozioni che appartengono al presente, ma anche alla vita psichica arcaica dell'individuo. È evidente che l'utilizzo del web scambia, come direbbe Watzlavick, prevalentemente la parte del contenuto di una comunicazione. Non avendo cittadinanza la parte non verbale e paraverbale, le uniche in grado di veicolare le dimensioni emozionali, di fatto sul web si generano dimensioni proiettive massicce. La reazione di rifiuto che una parte dell'aula ha evidenziato a questa consapevolezza evidenzia ulteriori meccanismi difensivi. Poiché è evidente che lo scopo del nostro LeaderlessOrg Day non era studiare le dinamiche su web, piuttosto vedere come queste si interfacciano con quelle più vere, "live", vissute dai gruppi. Non si può rifiutare questa realtà. Il fatto è che ormai le interazioni immateriali aumentano, trasformano e qualificano le nostre relazioni quotidiane. Il nostro obiettivo oggi era iniziare a lavorarci.

Quarta tesi

Questo seminario è anche quello degli assenti.

Assenti sono quelli che hanno detto che sarebbero venuti e non si sono fatti vedere

Assenti sono quelli che sono iscritti e hanno pagato e non sono venuti

Assenti sono quelli che se ne vanno dopo la parte introduttiva, dichiarando di aver sbagliato il seminario (ma non avevano letto il programma? Non potevano chiedere chiarimenti prima? Come è stato possibile un fraintendimento così grande?) e se ne vanno proprio quando avrebbero potuto avere risposte alle loro domande.

Assenti sono quelli che se ne vanno alle due del pomeriggio, perché "tengono famiglia".

Allora crediamo che questo sia assolutamente connotato a questa cultura LeaderlessOrg. Poiché è fondamentalmente grupitale, si basa sui fraintendimenti, sulle aspettative deluse, sulle iniziative spontanee, sull'auto-organizzazione. Hanno meno rilevanza la gerarchia, la struttura ovvero quei fattori di continuità che costituiscono l'epistemologia dell'azienda tradizionale.

Lavorare con queste nuove aziende significa dotarsi di una epistemologia dell'assenza.

Quinta tesi

Un membro del gruppo sentiva il bisogno di una miglior precisazione semantica del concetto di leadership adottato e in definitiva questo avrebbe condotto ad una maggior focalizzazione dell'intero seminario. Su questo fraintendimento propongo di riflettere un po'. Poiché è assolutamente evidente che non possono esserci gruppi senza leadership (Rollo May dice "il gruppo è il luogo in cui si genera e si gestisce il potere"), non ci immaginiamo nemmeno di mettere in discussione questo concetto.

La leadership a cui ci riferiamo in questo seminario potremmo chiamarla più correttamente Headship, ovvero essere capi in senso gerarchico. Questo era stato ben esplicitato nel folder (il sottotitolo è "le organizzazioni senza gerarchia") ed inoltre è stato detto da me nell'introduzione più e più volte. Questo "lapsus" sembra abbia portato il gruppo "Seduzione" a ragionare per molto tempo invece sulla sostenibilità di organizzazioni senza quella leadership intesa come funzione della relazione che la scuola psicosociale italiana (Spaltro, Trentini) ci ha ben fatto comprendere. Lapsus rivelatore di qualcos'altro probabilmente. Potremmo anche approfondire questo tema, poiché forse evidenzerebbe una difficoltà a tollerare l'enorme ansia depressiva che un'organizzazione senza capi (a cui ribellarsi, da contestare, da incolpare, da sovvertire) comporta. Mi interessa anche un altro aspetto.

Abbiamo lavorato molto con lo staff per la progettazione di questo seminario. Ma ci siamo detti anche non sapevamo dove l'iniziativa sarebbe andata a parare. Ci pareva opportuno questo approccio, molto più nella logica dell'ambiguità (nel senso che Bleger attribuisce al termine, vedi anche il volume di Varchetta – 2008). Ci era parso questo LeaderlessOrg una struttura generativa di nuovi significati. Beh devo dire che ora mi è molto più chiaro il senso di quest'iniziativa.

Bologna 10 settembre 2008.

Paolo Bruttini

*

Questo testo è stato scritto usando l'applicativo Writer della suite Openoffice.org