

La sociocrazia in due pagine

Le organizzazioni seguono regole che non lasciano la stessa possibilità di partecipare (potere di scegliere) e di contribuire (possibilità di agire) a tutte le persone. "La sociocrazia è un insieme di regole-metodi per le organizzazioni e offre una via d'uscita dai giochi di potere".

Il giro di parola. È il metodo per gestire le riunioni. Le persone sono invitate a parlare una alla volta a turno, in questo modo parlano sempre tutti sia gli esuberanti che i timidi. Gli interventi fluiscono e non si interrompono gli altri perché si è certi di parlare basta aspettare il proprio turno.

L'assenso è il metodo decisionale. Quando si deve decidere, le persone hanno una propria preferenza (la mia migliore scelta) ma esiste uno spettro di tolleranza che definisce cosa si può accettare (le scelte che mi convincono). Il metodo valorizza le obiezioni come il mezzo per migliorare le proposte. Le obiezioni motivano e spiegano come la proposta è in contraddizione con lo scopo. Tutte le obiezioni vanno considerate e integrano la proposta. L'assenso è raggiunto quando nessuno ha più obiezioni e tutti dichiarano di poter tollerare la proposta perché è coerente con l'obiettivo.

Chi decide cosa: cerchi e ruoli nell'organizzazione. L'organizzazione è divisa in cerchi (gruppi di persone). I cerchi hanno una gerarchia rispondono ad un cerchio superiore e sono informati da cerchi inferiori. Ogni cerchio ha uno scopo ed area decisionale, dominio, in modo che responsabilità e autorità sono legate assieme. Così, ogni cerchio è in grado di prendere autonomamente le decisioni ed ha l'autorità di agire all'interno del proprio dominio. In ogni cerchio vi sono 4 ruoli assegnati, non necessariamente a persone distinte: leader mantiene il cerchio orientato allo scopo; facilitatore delle riunioni; segretario gestisce i documenti; delegato il portavoce di collegamento con gli altri cerchi. Il leader e il delegato sono ruoli di collegamento con gli altri cerchi prenderanno parte ad entrambi i cerchi: porteranno informazioni tra i cerchi all'altro e si assicureranno che le decisioni siano allineate. Al centro dell'organizzazione c'è il Cerchio Generale (CG). Il CG è composto solo da ruoli di collegamento: i leader e le delegate di tutti i cerchi di dipartimento garantisce che gli obiettivi e i domini siano chiari, e si sappia sempre cosa viene deciso e dove. Questo il CG stabilisce solo chi decide - ma le decisioni sono decentrate ai cerchi.

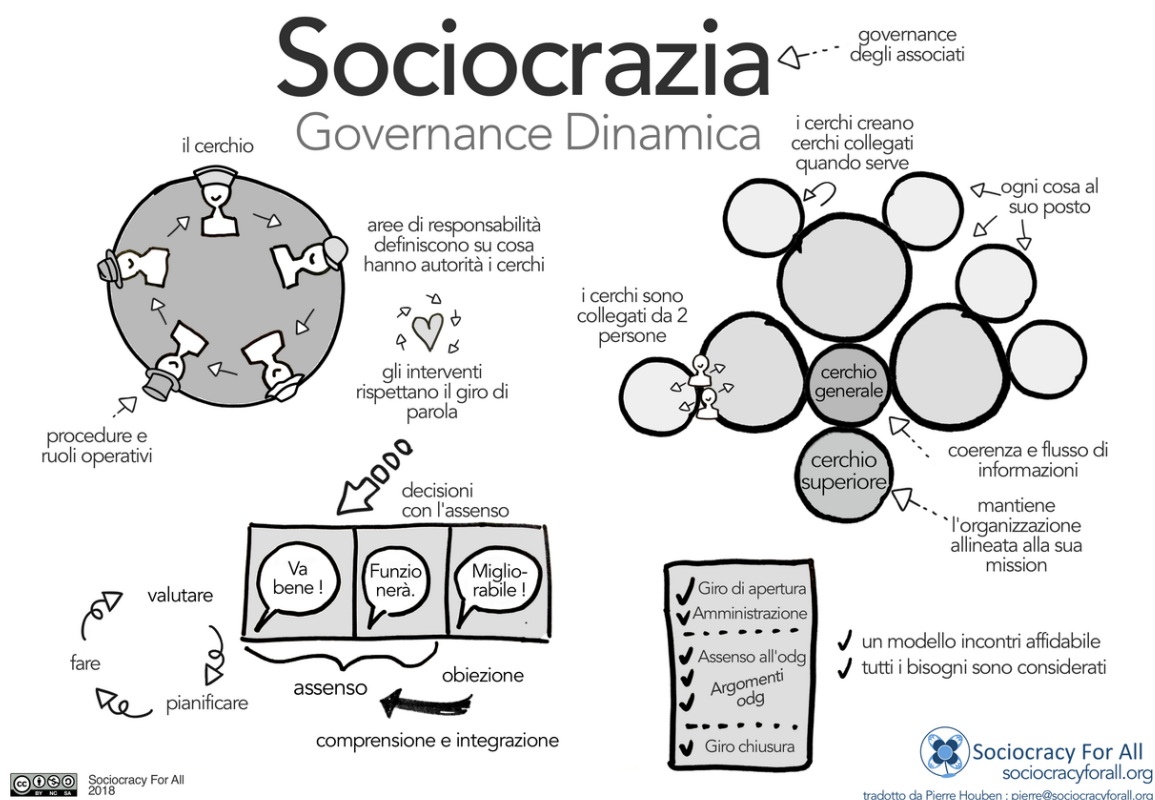
Il processo di selezione. È un metodo, in tre fasi, per selezionare le persone da assegnare ad un ruolo. 1) Comprendere il ruolo che prevede la descrizione del ruolo, insieme di compiti e responsabilità; e i giri di parola per definire requisiti della persona che assume il ruolo. 2) Esplorare le nomine Ogni persona pensa chi nominare (ammesse le auto-nomine). Un primo giro di parola e ogni persona condivide il nome scelto e ne spiega i motivi, un secondo giro per poter cambiare nome. 3) Chi facilita propone una candidata sulla base delle motivazioni delle nomine. Il cerchio verifica l'assenso alla proposta di candidatura. Se c'è assenso di tutti la persona viene nominata.

Le riunioni. Le riunioni sociocratiche sono spesso più veloci, efficaci ed efficienti, coinvolgenti ed inclusive delle riunioni "ordinarie" e anche più divertenti! 1) Giro di apertura (10 minuti) per accogliere le persone dando loro la possibilità di esprimere come si sentono. 2) Si propone un ordine del giorno, in genere preparato dal leader o dal facilitatore, che è esaminato secondo il metodo dell'assenso: obiezioni ed integrazione ed assenso finale. 3) Lo svolgimento. Una persona dà le informazioni sulla questione da affrontare e si fanno domande per comprendere le

informazioni. Un giro per esplorare le reazioni e le idee a riguardo. Se è necessaria una decisione, si prende per assenso. 4) Fine: Giro di chiusura (valutazione della riunione) La valutazione serve a migliorare a creare una sana cultura del feedback e migliorare le relazioni e la fiducia.

Generare insieme una proposta. Quando un gruppo affronta un problema complesso, lo esplora e lo analizza bene, lo risolve insieme e poi approva la decisione con l'assenso. 1) Inquadrare la proposta. Fare una lista di tutti gli aspetti e dimensioni da considerare per risolvere il problema. 2) Scrivere idee specifiche per ogni aspetto o dimensione. 3) Sintetizzare una proposta. Una persona o un piccolo gruppo riassume le idee in una proposta. Questa sarà poi pronta per il processo decisionale ed arrivare ad una proposta "abbastanza buona e sicura da provare"

Feedback e miglioramenti. Le cose spesso non funzionano come immaginavamo. La complessità dei problemi e delle organizzazioni riduce la probabilità di trasformare quanto pianificato in realtà. La sociocrazia prevede "momenti di feedback". Alla fine di una riunione. Verifica delle responsabilità di un cerchio: verifica del sistema organizzativo e dall'impegno e l'allineamento all'obiettivo. Revisione del ruolo di una persona o delle prestazioni di un gruppo, Cosa viene chiesto di fare a questa persona o gruppo? Cosa ha funzionato/non ha funzionato bene? Redigere un piano di miglioramento Quali aree sono da migliorare? Quali idee specifiche su cui lavorare? Verifica interna del cerchio: ogni persona di un cerchio dà un feedback ad ognuna delle altre. I feedback migliorano oltre all'efficacia le relazioni e la fiducia tra le persone.



Scarica Sociocrazia una breve introduzione
scritto da Ted Rau Ebbok gratuito
[Sociocrazia Italia - Home - Sociocracy For All](#)

 Sociocrazia Italia