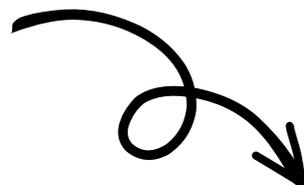


Mini-guida collettiva per decisioni coinvolgenti.

Aumentare l'engagement e valorizzare i talenti nei processi decisionali.

BISOGNEREBBE CHE PER
OGNI PROBLEMA NUOVO
TUTTI GLI UOMINI DI
BUONA VOLONTÀ, COME
ME E LEI,
COMINCIASSERO A
INCONTRARSI IN UNA
SERIE DI CIVILI E
DEMOCRATICHE RIUNIONI
FINO A CHE NON SAREMO
TUTTI D'ACCORDO



MA, MI SCUSI,
SANTITÀ, CI
VORRANNO
ALMENO MILLE
ANNI!

HO TEMPO,
10.



IL DIALOGO TI RICORDA
QUALCUNO?

MEGA DIRETTORE
GALATTICO



UGO FANTOZZI

SÌ, VIENE DAL PASSATO, MA ANCORA
OGGI NON È IL SOLO NEGLI UFFICI
DEL MONDO A CONSIDERARE LE
RIUNIONI INTERMINABILI E POCO
EFFICACI.

7 persone su 10

IL 70% DI CHI PARTECIPA A UNA RIUNIONE FA ALTRO, COME RISPONDERE ALLE EMAIL. E SE LA RIUNIONE SERVE A PRENDERE UNA DECISIONE IMPORTANTE?



Fonte: Meeting In America, Verizon Business.

Una enorme perdita di tempo e risorse

È LA CONSEGUENZA DI PROCESSI DECISIONALI
POCO INGAGGIANTI E MOLTO DIFFUSI NELLE
ORGANIZZAZIONI.

PENSACI:
MOLTIPLICA IL
NUMERO DI ORE
DELLE RIUNIONI PER
LA PAGA ORARIA DI
CHI PARTECIPA.
QUANTO FA?

SÌ, LE RIUNIONI HANNO UN
COSTO E SONO ANCHE
IMPORTANTI PER DECIDERE.
MA COME DECIDIAMO?

Quando decide LUI.

NO, NON PROPRIO LUI.

MA IL CAPO.

APPROCCIO
AUTOCRATICO.

TIPICO DELLA
LEADERSHIP
VERTICALE E
DELLE
ORGANIZZAZIONI
LINEARI.

NEI TEAM PUÒ
GENERARE
FRUSTRAZIONE,
DERESPONSABILIZ
ZAZIONE, SENSO
DI IMPOTENZA.

FUNZIONALE
NEI CASI DI
EMERGENZA,
QUANDO I
COMPITI SONO
RIPETITIVI E I
RISULTATI
ATTESI
STANDARDIZZATI

Ma c'è anche il capo illuminato!

CERTO, È CHI ATTIVA UN
PROCESSO DI ASCOLTO E HA LE
COMPETENZE PER DECIDERE.

IL RISCHIO È CHE DEBBA
STRUTTURARE PROCESSI LUNGHIE
FATICOSI PER RACCOGLIERE PUNTI DI
VISTA. SENZA CAMBIARE
L'EFFETTO FINALE E INVESTENDO
MOLTO TEMPO.

LE PERSONE
RISCHIANO DI
SENTIRSI
COMUNQUE
DEPOTENZIATE

E SE FACCIAMO PER ALZATA DI
MANO?

Quando decide la maggioranza.

SEMBRA L'APPROCCIO
PIÙ GIUSTO.

APPROCCIO
IMPIEGATO NEI
SISTEMI
DEMOCRATICI. MA
DEMOCRATICO È
IL CONFRONTO
NON SEMPRE IL
MODO IN CUI
AVVIENE.

VINCE LA
MAGGIORANZA, LA
DECISIONE PRESA
È QUELLA CHE
RAPPRESENTA PIÙ
PERSONE IN
TERMINI
NUMERICI.

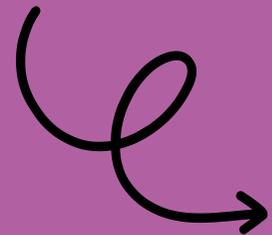
SPACCA I TEAM,
AUMENTA LA
DIVISIONE CON IL
RISCHIO DI
CONFORMISMO,
BOICOTTAGGIO,
FAZIONI.

Esiste una terza via?

L'approccio sociocratico o della governance dinamica.

Aumenta l'engagement, la motivazione e la produttività.

Consente di prendere decisioni efficaci e sostenibili.



METTI LE LENTI DELLA SOCIOCRAZIA.

CONSENTE DI DECIDERE INSIEME ATTRAVERSO
L'ASSENSO.

LE PERSONE SI
ORGANIZZANO IN
CERCHI RESPONSABILI
DEL PROPRIO
SVILUPPO E DELLA
DECISIONI CHE
PRENDONO

NON SI PRODUCE
CONSENSO MA ASSENSO
INTESO COME "NESSUNA
OBIEZIONE ULTERIORE
ALLA PROPOSTA FINALE"



LA DISCUSSIONE
IN CERCHIO
PROCEDE PER GIRI
DI PAROLA. SI
PARTE DALLA
PROPOSTA, SI
ASCOLTANO LE
OBIEZIONI, SI
COMPRENDE
COME
INTEGRARLE E SI
ARRIVA A UNA
DECISIONE.

LA MIGLIOR
DECISIONE DEL
MONDO?

GOOD ENOUGH FOR NOW
SAFE ENOUGH TO TRY!

SUFFICIENTEMENTE BUONO PER ORA E
SUFFICIENTEMENTE SICURO DA
PROVARE!

QUESTO È LO SPIRITO SOCIOCRATICO.
CI PERMETTE DI SPERIMENTARE IN
SICUREZZA!

OK, BELLO, MA A
CHE SERVE?

GRAZIE MANAGER!
QUESTA È LA DOMANDA GIUSTA.

PIÙ PRODUTTIVITÀ

IL PROCESSO PERMETTE DI
GENERARE PIÙ PROPOSTE CON
FOCUS.

L'HA DETTO CHI L'HA PROVATO!

AUMENTA LA
CONSAPEVOLEZZA DEI COSTI

MIGLIORA
L'ORIENTAMENTO
AL CLIENTE

GENERA
PRODOTTI E
SERVIZI DI
QUALITÀ

AUMENTA
L'IMPEGNO E
LA
MOTIVAZIONE
AL LAVORO

PIÙ ENGAGEMENT

NESSUNO DEVE SCEGLIERE TRA
CONFORMISMO, RIBELLIONE O
BOICOTTAGGIO.

COINVOLGE L'ENERGIA DI
OGNI MEMBRO DEL TEAM

AUMENTA IL
BENESSERE E
RIDUCE LA
PROBABILITÀ DI
BURNOUT

SUPPORTA
LA
LEADERSHIP
TRA PARI

PROMUOVE
LA
RISOLUZIONE
DEI
PROBLEMI

PIÙ SICUREZZA PSICOLOGICA

NESSUNA VOCE È ESCLUSA E OGNI
POSIZIONE È CONSIDERATA
GENERATIVA.

IL DUBBIO È VISTO COME
UNA RICCHEZZA

L'OBIEZIONE È UN
DONO AL CERCHIO

LA
DECISIONE
È UN BENE
COMUNE

"L'ERRORE" È UNO
STRUMENTO DI
APPRENDIMENTO

PIÙ VELOCITÀ NEL CAMBIAMENTO

IL CAMBIAMENTO NON ARRIVA
COME UNA BOMBA MA È UN
PROCESSO PARTECIPATO.

I CERCHI SONO
RESPONSABILI DELLA LORO
EVOLUZIONE

LE PERSONE
PARTECIPANO ALLA
PROGRESSIONE DEI
PROCESSI

LA
TRASFORMAZIONE
È PROGETTATA
INSIEME NON È
IMPOSTA

OGNI PASSO
È UN PASSO
COLLETTIVO

VUOI SAPERE
COME COMINCIARE?



ABBIAMO IMMAGINATO TRE PASSI VERSO LA
SOCIOCRAZIA.

1

CONSAPEVOLEZZA

EH SÌ: SI PARTE SEMPRE DA QUI.

PER ADOTTARE L'APPROCCIO SOCIOCRATICO È IMPORTANTE PREPARARE IL TERRENO. OSSIA: PORTARE CONSAPEVOLEZZA SUI PROCESSI.

GUARDA IL TEAM: COME È L'ATMOSFERA DURANTE I PROCESSI DECISIONALI? CHI PARLA? QUALI SONO LE DINAMICHE? CI SONO TENSIONI E CONFLITTI IN ATTO?

SE TI VA, PROVA IL TEST DEL TEAM. ESPLORA IL GRUPPO E PUÒ ESSERTI UTILE ANCHE IN QUESTO CASO!

GUARDA DENTRO TE: COME TI SENTI QUANDO SEI PARTE DI UNA MINORANZA? E QUANDO SEI NELLA MAGGIORANZA?



2

SPULCIA!

LA CURIOSITÀ È SEMPRE UN SUPER POTERE.

ABBIAMO COSTRUITO UNA
PICCOLA RACCOLTA DI
CONTENUTI SOCIOCRATICA.
PESCA A PIENE MANI!



Sociocracy: The Operating System Of The New Economy



Lead like the great conductors
4,193,251 views | Itay Talgam • TEDGlobal 2009



DAL 7 LUGLIO IN ITALIA GRAZIE A PIERRE HOUBEN!

3

PRATICA

EH, PARE FACILE!

NO, NON È DIFFICILE MA NEMMENO BANALE! PUOI SPERIMENTARE LA SOCIOCRAZIA CON NOI E SE VUOI SAPERE COME TI LASCIAMO UN LINK QUI.

QUI ED ORA TI CONSIGLIAMO ALCUNI MOMENTI DELLA VITA ORGANIZZATIVA IN CUI LA SOCIOCRAZIA PUÒ AIUTARTI - NON SONO GLI UNICI, MA SONO FERTILI!

- ✓ Se il numero dei progetti che falliscono è alto
- ✓ Dopo una fusione
- ✓ Dopo un cambiamento ai vertici
- ✓ Se l'innovazione è tra i valori dell'impresa

GRAZIE CO-AUTHORS!

QUESTA GUIDA NON SAREBBE POSSIBILE SENZA LA CREATIVITÀ DEI COAUTORI E DELLE COAUTRICI CHE HANNO PARTECIPATO A CODESIGN THE FUTURE, EVENTO COLLABORATIVO SUI TEMI DELLA TRASFORMAZIONE ORGANIZZATIVA.



LA PROSSIMA GUIDA SARÀ UNA SORPRESA E LA SCRIVEREMO CON CHI PARTECIPERÀ ALL'EDIZIONE SPECIALE DI CODESIGN.

GRAZIE!

Ti è piaciuta la mini-guida? Prendila!

Le mini-guide collettive sono realizzate a partire dalle idee della community TARA durante gli incontri online di Codesign the Future. Il progetto punta a ideare pratiche collettive e a supportare comportamenti per un nuovo modo di fare impresa.

