

Differenze e similitudini tra sociocrazia e Holacracy

La sociocrazia e Holacracy sono più simili rispetto alle loro differenze. Entrambe sono sistemi di autogestione decentralizzati che negli ultimi anni hanno ricevuto sempre più attenzione.

Sembra già universalmente vero che se ci sono due giocatori noi ci focalizziamo sulle loro differenze.

Questo articolo è un tentativo di mostrare le similitudine e le differenze tra la sociocrazia e Holacracy.

Una breve storia della sociocrazia e Holacracy

Il termine sociocrazia (governo da coloro che sono associati) è vecchio e risale intorno al 1851. Il termine fu recuperato nei primi del 1900 da Kees Boeke e Betty Cadbury, attivisti di Quaker, che hanno fondato una scuola usando il processo decisionale per assenso. Uno studente della scuola, Gerard Endenburg, più tardi divenne un ingegnere elettrico e sviluppò il Metodo del Cerchio Sociocratico nella sua famiglia d'affari.

Dal 1980 vengono stabiliti i principi básicos:

- processo decisionale per assenso
- elezioni dei ruoli per assenso
- cerchi annidati
- doppio legame

Holacracy si è sviluppata nell'arco di circa 5 anni a partire dal Metodo del Cerchio Sociocratico e da altre fonti, ed è stata conosciuta per la prima volta nel 2006. Da allora ha subito alcune evoluzioni, pur rimanendo fedele alle sue idee originali.

Similitudini tra sociocrazia e Holacracy

Entrambe abbracciano:

- trasparenza radicale
- sperimentazione ed empirismo
- persone impotente [=empowered]
- chiarezza del processo
- efficacia
- equità tra pari

Come lo fanno? Usando le seguenti aspetti

Assenso e processo per assenso

Sia Holacracy che la sociocrazia sono sistemi basati sull'assenso con la stessa esatta definizione di assenso ("una decisione è presa quando non ci sono obiezioni). L'assenso è utilizzato per prendere decisioni di gestione [organizzative e/o operative]/policy che danno alle persone la libertà di realizzare tali decisioni, facendo le proprie scelte all'interno di questo quadro, su base quotidiana, quando svolgono il proprio lavoro.

Gli step per ottenere l'assenso sono gli stessi: presentare la proposta, domande di chiarimento, reazioni rapide, giro di obiezioni/assenso, integrare le obiezioni

Processo di elezione ruoli

Il processo di elezione dei ruoli è anche questo uguale: definizione del ruolo, definizione delle qualifiche personali richieste per abitare il ruolo, dare del tempo alle persone per pensare a chi vorrebbero nominare, condividere le nomine in un giro di nomina con le motivazioni, fare un turno di cambio nomina, fare una proposta e prendere la decisione per assenso.

Cerchi annidati e doppio legame

Sia Holacracy che la sociocrazia usano una struttura organizzativa circolare

- I Cerchi hanno autonomia sul loro dominio o area di responsabilità/autorità
- I Cerchi sono annidati e ciò significa che possono creare un sotto-cerchio e passare una parte del loro dominio al sotto-cerchio
- Ogni Cerchio ha anche chi facilita e chi fa segreteria oltre ad eventuali altri ruoli richiesti dal processo se si desidera
- Le persone agiscono nei ruoli. L'idea di base è che le persone siano focalizzate sul ruolo e l'obiettivo oltre che sul problema in questione.

Ci sono alcune differenze di vocabolario, ma ancora una volta, sono molto simili.

Strutture dei giri [di parola] e degli incontri

I giri [di parola] sono usati sia nella sociocrazia che in Holacracy e ciò dipenderà dalla cultura dell'organizzazione quanti giri sono esaustivi e in quali contesti.

Check-in e check-out/valutazione dell'incontro - nei giri - sono usati in entrambi i sistemi, dipendendo dal contesto, il format dell'incontro, per gli incontri di gestione/politici, sono simili.

Quali sono le differenze tra sociocrazia e Holacracy?

Differenze culturali tra sociocrazia e Holacracy

Rigidità di processo

Mentre la definizione di assenso è la medesima in entrambi i sistemi, Holacracy ha definito un processo di validazione delle obiezioni dove un'obiezione è testata per vedere se incontra i criteri di obiezione "valida". Nella sociocrazia testare le obiezioni è una strada inusuale, ma possibile.

Le pratiche di valutare le obiezioni per distinguerle da preferenze personali (preferenze che portano una piccola differenza sull'efficacia della proposta) differiscono dal contesto sociocratico il che rende difficile compararle con troppa semplificazione.

In generale la sociocrazia tenta di ascoltare le persone e guida il processo più gentilmente mentre a facilitatore di Holacracy viene chiesto di "tagliare fuori senza pietà l'interazione del processo". La severità e la grazia con cui chi facilita affronterà le obiezioni dipenderà dalla sua formazione, dal contesto e dal livello di competenza.

In generale Holacracy è spesso criticata di essere troppo rigida, che alle volte è celebrato come traguardo e alle volte no. La cultura dell'organizzazione determinerà quanta rigidità è vissuta nella pratica e come è percepita. Allo stesso modo la sociocrazia è esperita come rigida e formale da qualcun e flessibile e fluida da qualcun altro, il più delle volte dipende dalle preferenze personali e dalla pratica come dalla fluidità.

Policy/governance vs tattico/operativo

Holacracy è rigida sulla differenza tra incontri tattici (operativi) o di governance (policy). Nella sociocrazia questo dipende estremamente dal contesto.

Contorni [=board]

L'idea nella sociocrazia è che i contorni [=board] (Cerchi Ancora, Cerchi Missione, Cerchi Alti) sono cerchi di più stakeholder con membri che rappresentano gli interessi che sono presenti nell'organizzazione. Per esempio i genitori in una scuola autogestita.

Questo va oltre i membri interni la sociocrazia; rappresenta l'interdipendenza dell'organizzazione con altre organizzazioni includendo gli stakeholder come membri di contorno [member board] con il diritto all'assenso. L'idea è rappresentare la rete di interdipendenza così che le informazioni possano fluire attraverso le organizzazioni.

Questa è una linea-guida e ogni organizzazione decide quanti e quali stakeholder saranno rappresentanti nel loro Cerchio Missione.

Per Holacracy ci sono delle convenzioni e alcune organizzazioni si impegnano a promuovere contorni [board] di stakeholder, anche qui non ci sono modelli.

Differenze di vocabolario tra sociocrazia e Holacracy

Entrambi i sistemi usano uno specifico vocabolario. Nella sociocrazia il vocabolario è spesso cambiato e adattato quindi non c'è necessariamente un glossario determinato. Perciò trainers

spesso usano parole simili che poi entrano nel vocabolario di chi mette in pratica.

Sociocrazia	Holacracy
leader	Leader del Cerchio [Circle Lead/Lead Link]
delegat	Rappresentante del Cerchio [Circle Rep/Rep Link]
policy	governance
operativo [operational]	tattico [tactical]
Cerchio Generale [General Circle]	(General Company Circle)
Cerchio Missione/contorno/Cerchio Ampio	Cerchio Ancora [Anchor Circle]

Differenze di lavoro tra sociocrazia e Holacracy

Parlare delle differenze richiede più parole che dire quanto sono simili e questo fa sembrare le differenze più grandi.

Come è scelt Circle Lead [= il nostro coordinamento interno]

Nella sociocrazia la leader del cerchio è nominato dal cerchio superiore. Il cerchio ha bisogno di "ricevere" la leader con l'assenso, se ci sono obiezioni queste hanno bisogno di essere integrate. Questo può voler dire che il cerchio superiore deve scegliere qualcun di nuov se non c'è modo di integrare le obiezioni!

Alternativamente un cerchio può usare il processo di nomina per scegliere la sua stessa leader e il cerchio più ampio deve dare il suo assenso. In entrambi i casi dato che la leader sarà un membro a pieno titolo di entrambi i cerchi, entrambi i cerchi devono dare il loro assenso. Nel fare questo la sociocrazia segue rigidamente la regola che ogni cerchio deve dare l'assenso su tutti i membri includendo la leader.

In Holacracy lu leader del cerchio è sceltu dallu leader del cerchio più ampio. L'idea è che il ruolo di leader è solo un altro ruolo come ogni altro ruolo operativo che è scelto dallu leader del cerchio. Le regioni di questo in Holacracy sono più efficienza e una più chiara catena di leader del cerchio e operazioni.

Nota a margine: lu lleader del cerchio in Holacracy non può essere facilitataru del proprio cerchio e non può nemmeno essere rappresentante del cerchio. Sebbene quest'ultimo sia vero anche nella sociocrazia per preservare il doppio legame, un cerchio sociocratico può scegliere di raggruppare tutti gli altri ruoli in una persona, ad esempio unu leader può essere facilitataru. In alcuni contesti, questo ha più senso che in altri, e la scelta spetta al cerchio.

Come sono scelti i ruoli operativi

In entrambi i sistemi i ruoli sono creati per assenso nel cerchio. Una differenza è come sono abitati.

Nella sociocrazia ogni ruolo nel cerchio che sia relativo al processo (facilitatoru, segretario, delegatu) o operativo è scelto dal processo di elezione per assenso ad una proposta. L'idea è che un cerchio sappia meglio di chiunque altr ciò di cui ha bisogno e, poiché lavora insieme, si conosce meglio di chiunque altr. Naturalmente, il cerchio può scegliere di selezionare una persona esterna al cerchio per un ruolo, in base alle qualifiche e alle competenze necessarie al cerchio.

In Holacracy solo i ruoli relativi al processo sono selezionati per assenso. Gli altri ruoli, di default, sono scelti dalla leader del cerchio da dentro e fuori al cerchio, Poiché le operazioni di un cerchio sono di competenza della lead del cerchio, anche la delega delle operazioni nei ruoli rientra nel dominio della leader del cerchio.

Cerchio e ruoli, ruoli e cerchi

Mentre entrambi i sistemi hanno ruoli e cerchi, quanto focus c'è in ognuno dipende dal contesto e dal quadro. In entrambi i quadri, noi cominciamo con un cerchio e formiamo solo i ruoli necessari. Oltre a ciò c'è una leggera differenza quando entra in scena una nuova tensione. Diciamo che questo nuova tensione rientra chiaramente nel dominio di un cerchio. Per impostazione predefinita, in Holacracy, questa tensione rientra nell'autorità del leader del cerchio. Per impostazione predefinita, nella sociocrazia, rientra nel dominio della cerchio e deve essere affrontato e distribuito lì. Quello che succede dopo dipende da come l'organizzazione definisce, ad esempio, l'autorità del leader quando si tratta di operazioni.

Entrambi i quadri comunque operano sotto un più o meno chiaro assunto di "tutto è permesso fino a quando non lo è". Per esempio nella sociocrazia è perfettamente ok agire dentro il dominio di un cerchio senza avere un ruolo definito. Essere in grado di agire senza avere una decisione di governance rende la sociocrazia snella - il sistema richiede solo quanta struttura le persone vogliono. Tu puoi agire prima di andare verso il processo di descrizione del ruolo e i cerchi sono in grado di prendere alcuni degli aspetti invisibili che potrebbero cadere tra ruoli ben definiti. Ma corre anche il rischio di non essere chiaro quando le persone agiscono senza prendersi il tempo di definire ciò che stanno facendo.

La posizione di un'organizzazione (o di un circolo) nello spettro tra “piena chiarezza (ma tendente alla burocrazia)” e “meno chiarezza (ma snella e semplice)” dipende completamente dalla cultura dell'organizzazione.

Tutta la grande differenza tra sociocrazia e Holacracy è che quest'ultima è una forma di sociocrazia. Mentre la sociocrazia lascia molto spazio alla definizione di molti parametri da parte delle singole organizzazioni, Holacracy ha molti parametri preimpostati.

Versione #4

Creato 27 gennaio 2025 23:09:16 da SIT

Aggiornato 12 febbraio 2026 13:03:40 da SIT