

Le tensioni sono opportunità

Nel linguaggio dell'auto-organizzazione, una tensione (detta anche driver, bisogno o sfida) è il motivo o il perché per cui si risponde ad una certa situazione. Viene anche definito come il **divario tra una situazione presente e una situazione che invece potrebbe essere**.

Osservazione, percezione e interpretazione sono le attività che ci conducono all'identificazione di una tensione, bisogno o sfida e quindi a voler agire di conseguenza.

Una tensione rappresenta **un'opportunità per il gruppo** di evolversi a livello organizzativo o di svolgere meglio le proprie attività.

Descrivere una tensione

Prendendo spunto dalla sociocrazia, una tensione o driver può essere facilmente descritta seguendo il seguente schema:

COSA STA SUCCEDENDO?

situazione attuale,
effetti sul gruppo o l'organizzazione.

QUAL È IL BISOGNO?

bisogno del gruppo o organizzazione,
impatto che si crea curando il bisogno.

Solitamente, ad una tensione segue un'azione, decisione o proposta da parte di una o più persone.

Tensioni organizzative o operative

Le **tensioni sistemiche** (diverse da quelle interpersonali, che dovrebbero seguire processi diversi) posso dividersi in **organizzative e operative**. Una tensione organizzativa sono relative alla struttura o sistema organizzativo in cui si opera; parliamo di tensioni organizzative quando, ad esempio, si sente l'esigenza di cambiare il mandato di un cerchio, di introdurre un nuovo ruolo, di rieleggere chi detiene un ruolo da molto tempo. Una tensione operativa riguarda le attività o operazioni all'interno al sistema organizzativo esistente; parliamo di tensione operativa quando, ad esempio, ripetutamente non vengono forniti sufficienti feedback all'interno di un cerchio nel momento in cui sono richiesti o quando un gruppo fatica a trovare dei momenti in cui riunirsi.

'Chiudere' una tensione

Diciamo **'chiudere o riempire una tensione'** perché 'risolvere una tensione' potrebbe dare l'idea che vi siano soluzioni e, di conseguenza, situazioni *sbagliate*. 'Chiudere', invece, dà l'idea che l'organizzazione possa evolversi o agire in modo da riempire il divario creatosi naturalmente dalle

dinamiche di cooperazione.

Come si chiude una tensione organizzativa o operativa? Innanzitutto **vi dovrebbe essere consenso nel gruppo riguardo alla descrizione della tensione**. Successivamente, chi ha percepito la tensione, dovrebbe **sviluppare una proposta**, organizzativa o operativa, individualmente col feedback di persone coinvolte o esperte nel tema, o collettivamente. Questa proposta dovrebbe riempire lo spazio creatosi e **su questa proposta il gruppo dovrebbe poter operare un processo decisionale integrativo** per raggiungere l'assenso.

Talvolta percepiamo tensioni molto grandi che sembrano impossibili da risolvere. In realtà queste si possono spesso suddividere o semplificare in tensioni più piccole e quindi riempibile più facilmente. In ogni caso, per questo tema come per altri relativi al sistema auto-organizzante, **c'è sempre la possibilità di richiedere supporto**. Questa richiesta andrebbe portata al gruppo che si occupa di processi, sistema auto-organizzante e struttura più prossimo, che sia nel gruppo locale o nel gruppo nazionale (in questo caso sarebbe [Cultura & Processi](#)).

Versione #5

Creato 27 dicembre 2020 18:05:28 da thomask

Aggiornato 10 aprile 2024 17:05:16 da SIT