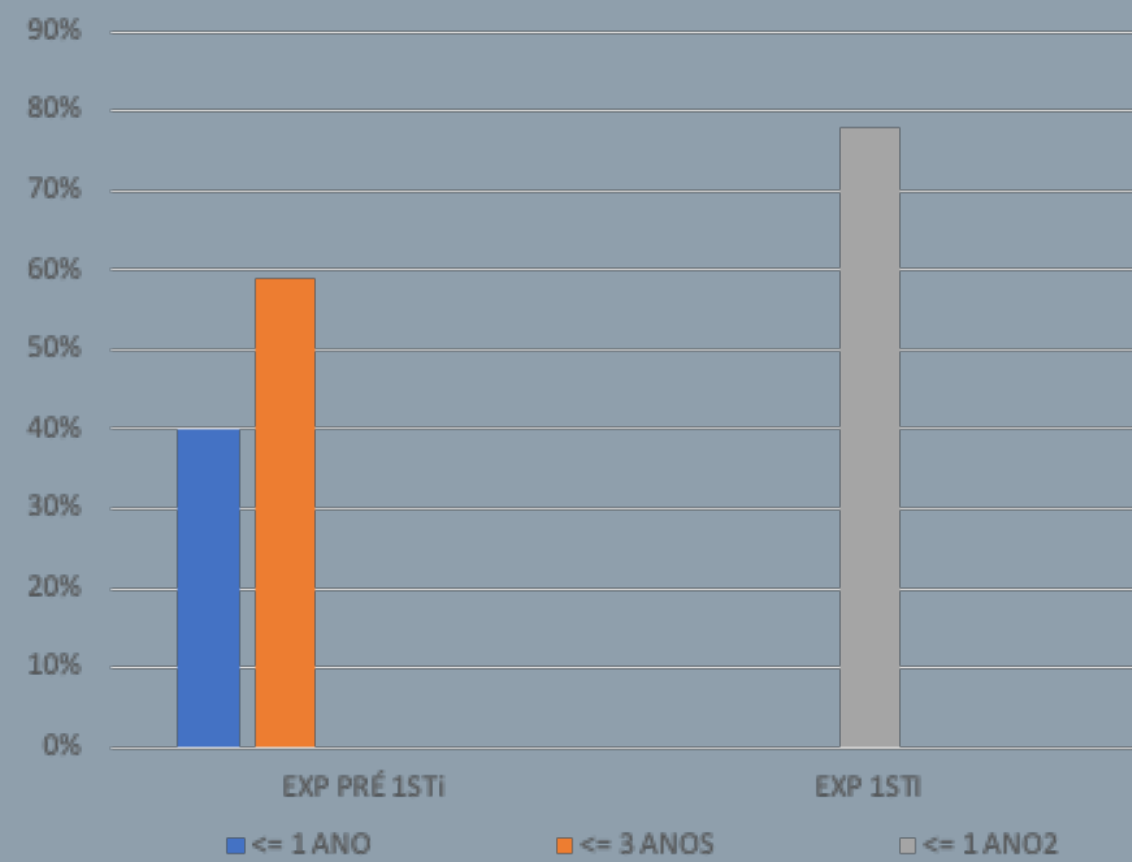




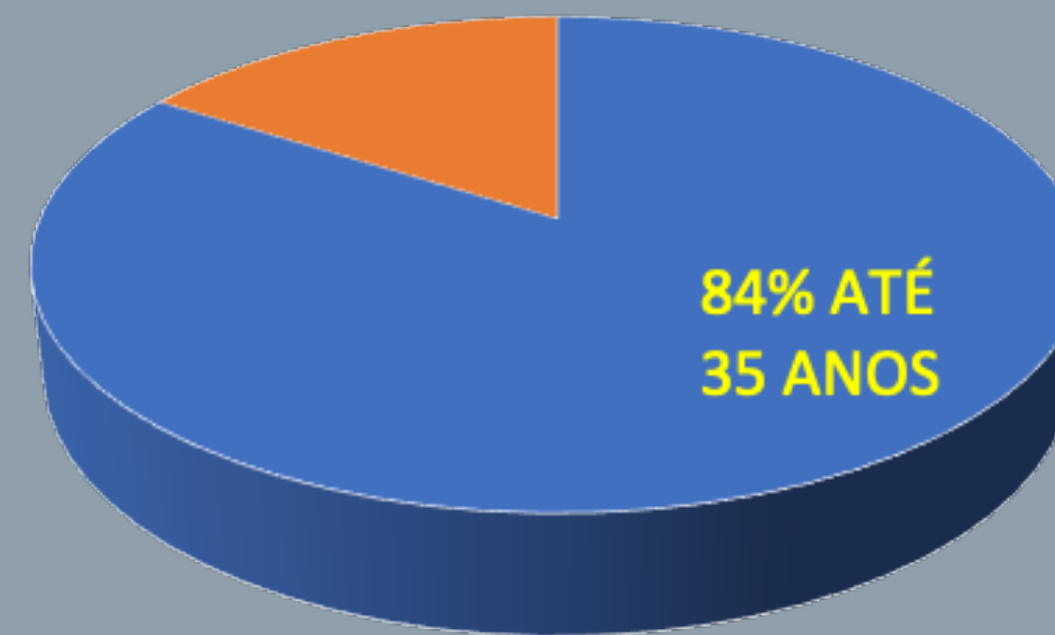
Aligning the Sociocracy
Model with the
Enterprise Design and
Strategy - 1STi.com.br

THE CONTEXT

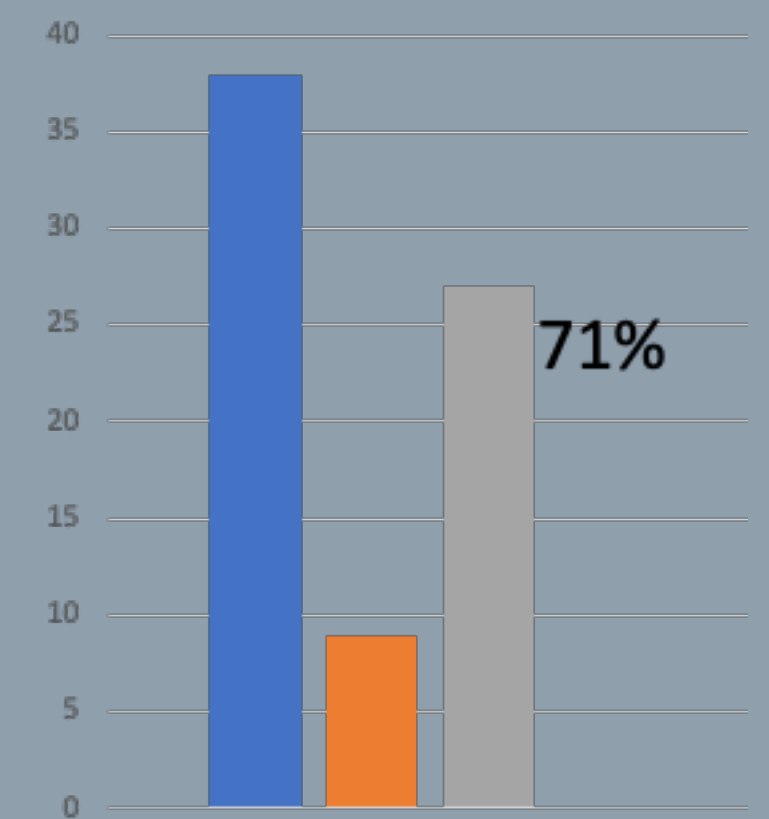
A deep tech company with very young people, and no management level to start on.



Years of experience

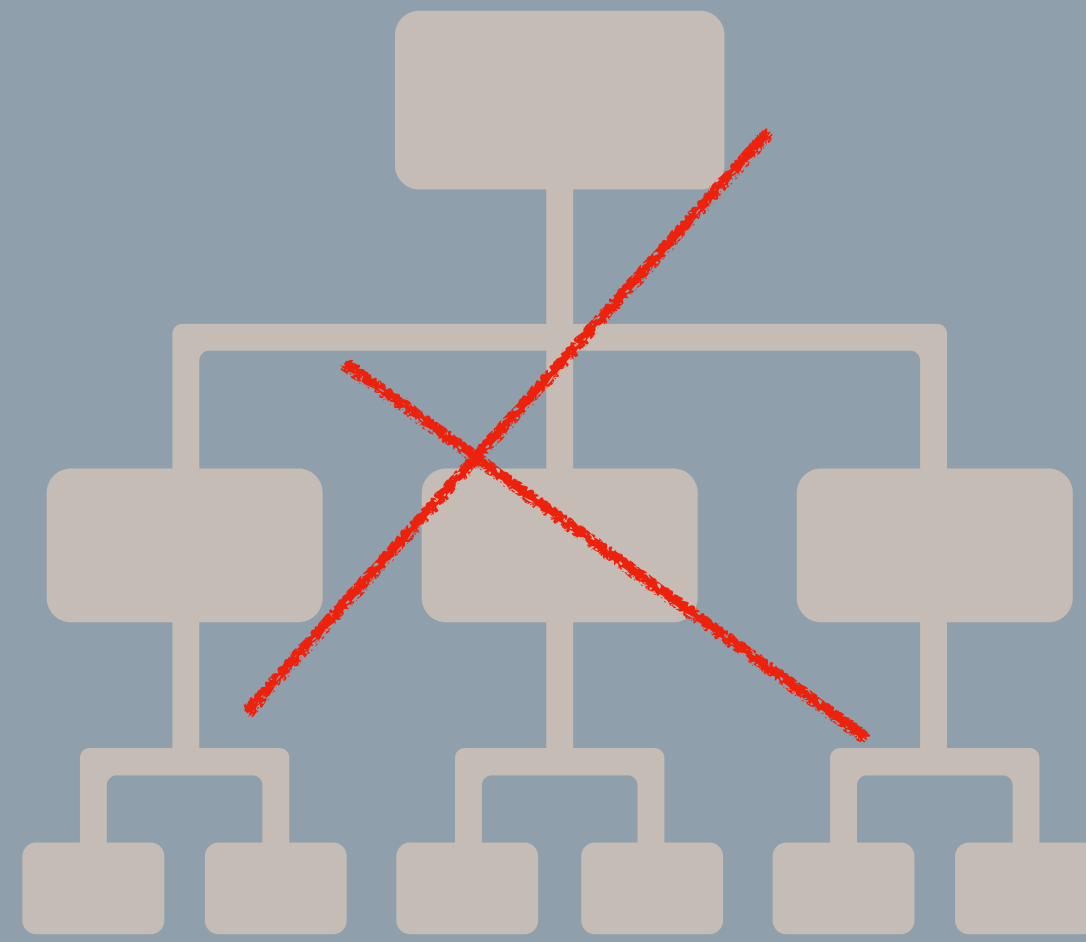
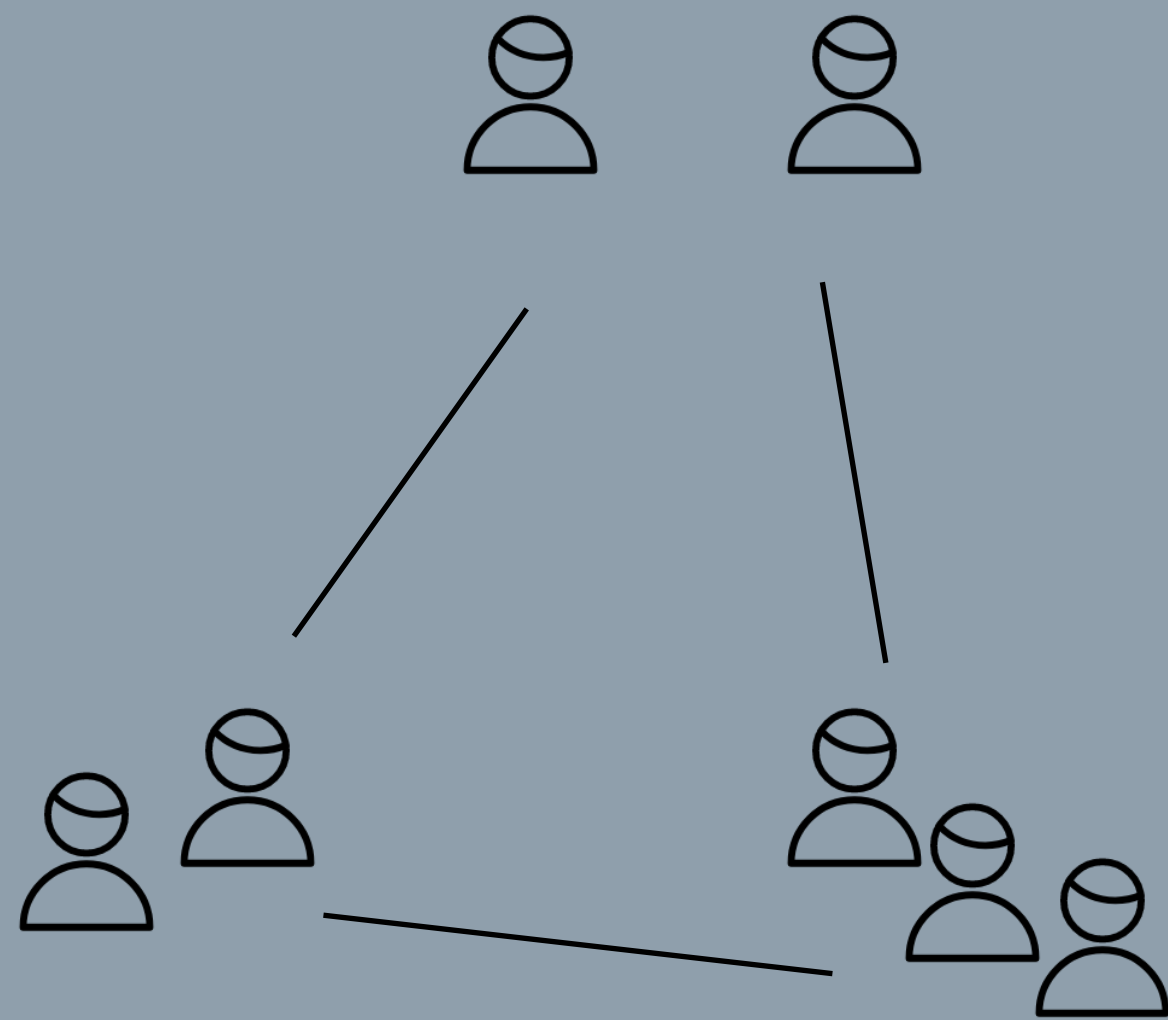


Age



Technical people

Transforming a gap into an opportunity for an innovative change.



Sociocracia

— Governança dinâmica **ISTi**

1

A Sociocracia é um sistema de governança dinâmica que permite que uma organização possa se transformar em uma organização evolucionária, que se caracteriza por:

- Clareza de propósitos permeando toda a organização
- Estrutura não hierarquizada de círculos (times)
- Auto-gestão dos círculos dentro de seus domínios
- Equivalência dos membros em cada círculo

The first approach:

Sociocracia

— Governança dinâmica **1STI**



Brincadeira de criança no jardim, a flor **deixa-se-levar** nos correntes e ir além: repensar as sutilezas e a importância de se compartilhar e disseminar o conhecimento. Pela vento ou por uma saia sopra, a flor – que se controla com pétalas tão suscetíveis – se desfaz gentilmente, espalhando-se pelo ar, com extrema liberdade. No formato do pequeno pára-quedas, a planta percorre o céu e, por fim, reposita no solo, adaptando-se com tolerância e renascendo nas mais diversas realidades.

A Sociocracia é um sistema de governança dinâmica que permite que uma organização possa se transformar em uma organização evolucionária, que se caracteriza por:

- Clareza de propósitos permeando toda a organização
- Estrutura não hierarquizada de círculos (times)
- Auto-gestão dos círculos dentro de seus domínios
- Equivalência dos membros em cada círculo
- Tomada de decisões por consentimento
- Incentivos à experimentação e autoaprendizado
- Promoção da comunicação e colaboração entre os membros da organização
- Melhoria contínua
- Alto nível de eficácia
- Integração de cada pessoa como um todo na organização (*wholeness*)

A Sociocracia é um estudo que data de 1851, mas que na sua atual versão vem de 1970.



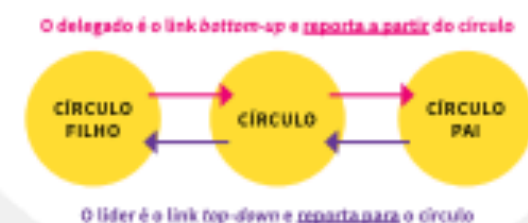
A dinâmica das reuniões é fundamental para a governança dinâmica (Sociocracia).

As reuniões são baseadas em **rodadas**, onde a palavra é passada sequencialmente a cada membro do círculo. Isto garante que todos falem, escutem e, ainda, tenham tempo de elaborar sua argumentação (próxima fala).

2 A estrutura da organização se dá por círculos que formam uma teia, na qual os círculos vão se interconectando, garantindo o alinhamento das operações da organização com sua estratégia.

Os círculos são conectados por um **duplo-link** composto de um membro de cada um dos dois círculos conectados.

O princípio é delegar as decisões para o nível mais próximo da execução das ações.



ABERTURA	CHECK IN ADMIN
CONTEÚDO	CONSENSO SOBRE A AGENDA
	AGENDA ITEM 1
	AGENDA ITEM 2
	AGENDA ITEM 3
	ATUALIZAÇÃO DE BACKLOG
FECHAMENTO	AValiação

As reuniões tem a seguinte estrutura geral, que pode ser flexibilizada pelo facilitador:

- 1 Check in:** uma rodada para saber como cada pessoa está se sentindo.
 - 2 ADMIN:** neste bloco o facilitador:
 - A** informa a agenda (A);
 - D** indica a duração (D);
 - M** solicita ao secretário que leia as notas/minuta (M) da reunião anterior;
 - I** passa a palavra para alguém que tenha um informe (I);
 - N** comunica a data estimada da próxima reunião (N, next) e, se for o caso, o tema.
 - 3 Corpo da reunião:** neste bloco podem se dar várias rodadas de tipos diferentes, visando comunicação/reação, eleição de membros para papéis, decisões de ações técnicas, decisões de métodos de trabalho e aprovação de propostas. Tipicamente cada assunto a ser tratado passa por um, dois ou três tipos de rodada: Enunciado e entendimento; Exploração; e Decisão.
- Nota sobre proposições:** recomenda-se que as proposições sejam exploradas e definidas em uma primeira reunião. Além disso, que também seja designado um membro, o qual deverá trazer uma proposta elaborada para discussão e decisão na reunião seguinte.
- 4 Check-out:** o facilitador passa a palavra a cada membro, que fará comentários sobre o que achou da reunião (uma micro-retrospectiva).

Círculo	Propósito	Domínio	Papéis	Membros

O **Propósito** de um círculo é o objetivo a ser atingido através do trabalho do círculo.

O **Domínio** de um círculo caracteriza a área de atuação na qual o círculo tem plena autonomia de definir políticas e executar atividades.

Num círculo existem 4 papéis básicos e quantos papéis específicos sejam necessários. Os papéis básicos são:

Líder: é quem deve ter a visão geral das atividades do círculo e orienta para que o mesmo alcance seu propósito. O líder é designado pelo círculo mais estratégico ao qual o círculo está conectado.

Delegado: é quem comunica ao círculo mais estratégico ao qual o círculo está conectado, junto com o líder, sobre o andamento dos trabalhos e estado e necessidades do círculo e seus membros.

Facilitador: é aquele que mantém a mecânica específica das reuniões de Sociocracia e providência a logística da próxima.

Secretário: é quem registra e publica as principais decisões do círculo durante a reunião.

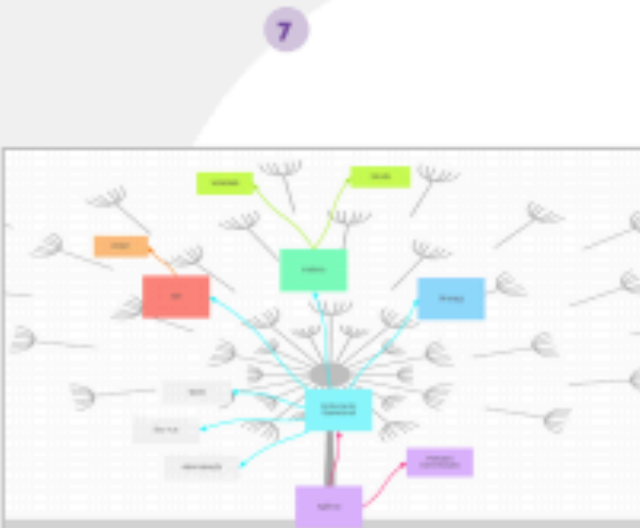
Um membro pode exercer mais de um papel ou participar em mais de um círculo, e suas responsabilidades são específicas para cada papel em cada círculo.

Em um mesmo círculo os papéis de líder e delegado não podem ser acumulados pelo mesmo membro.



Na Sociocracia, todas as decisões são tomadas por **consentimento**, que acontece quando nenhum membro do círculo tem alguma objeção em relação à proposição/decisão.

Objeção: acontece quando um membro faz uma consideração sobre a proposição/decisão, indicando que a mesma impediria o círculo de cumprir seu propósito. Neste caso a proposição é reavaliada e amadurecida pelo círculo.



Na Sociocracia, o círculo que define as estratégias da organização é chamado de Círculo de Missão. Na 1STI chamamos de **Agência**.

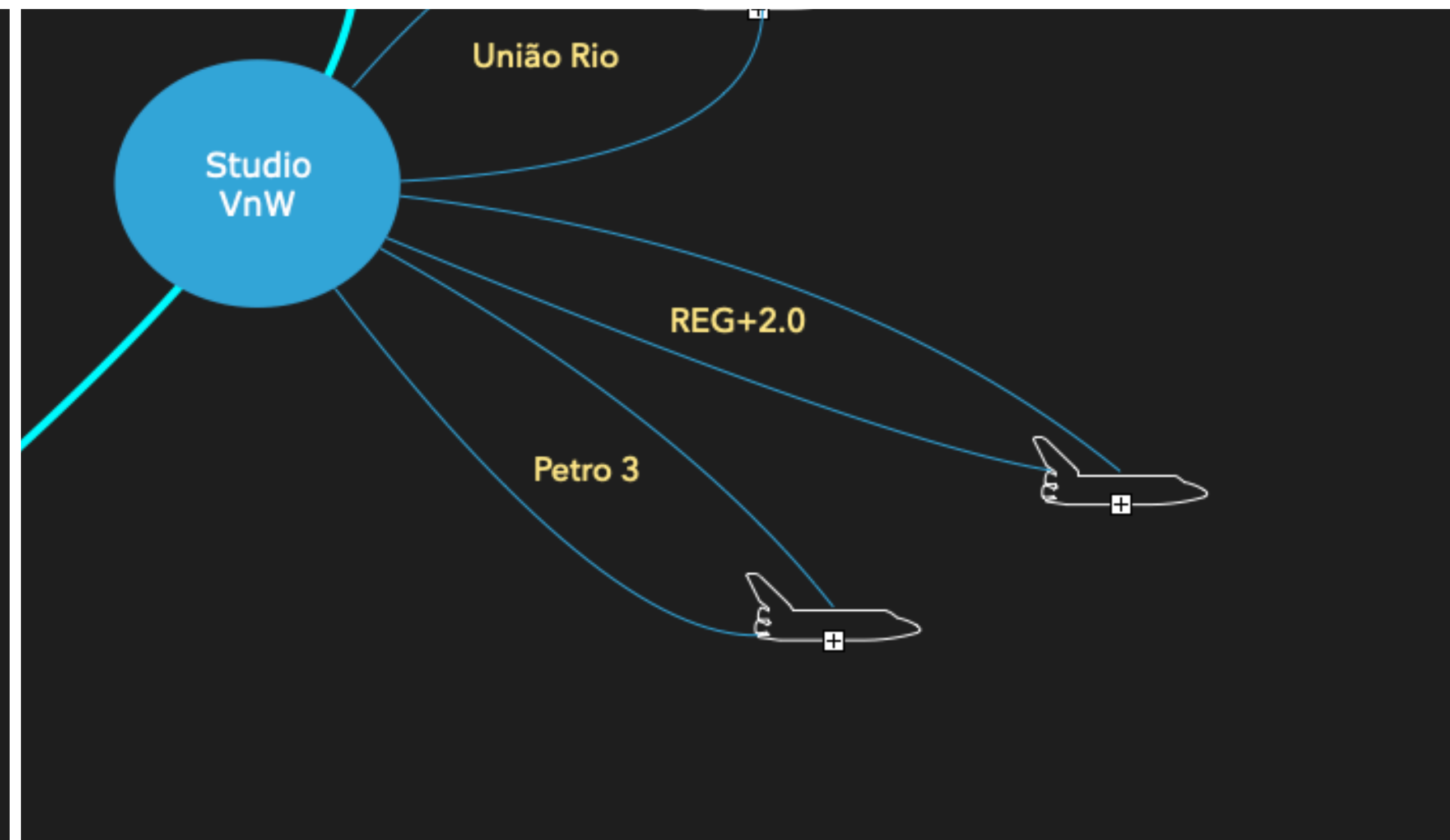
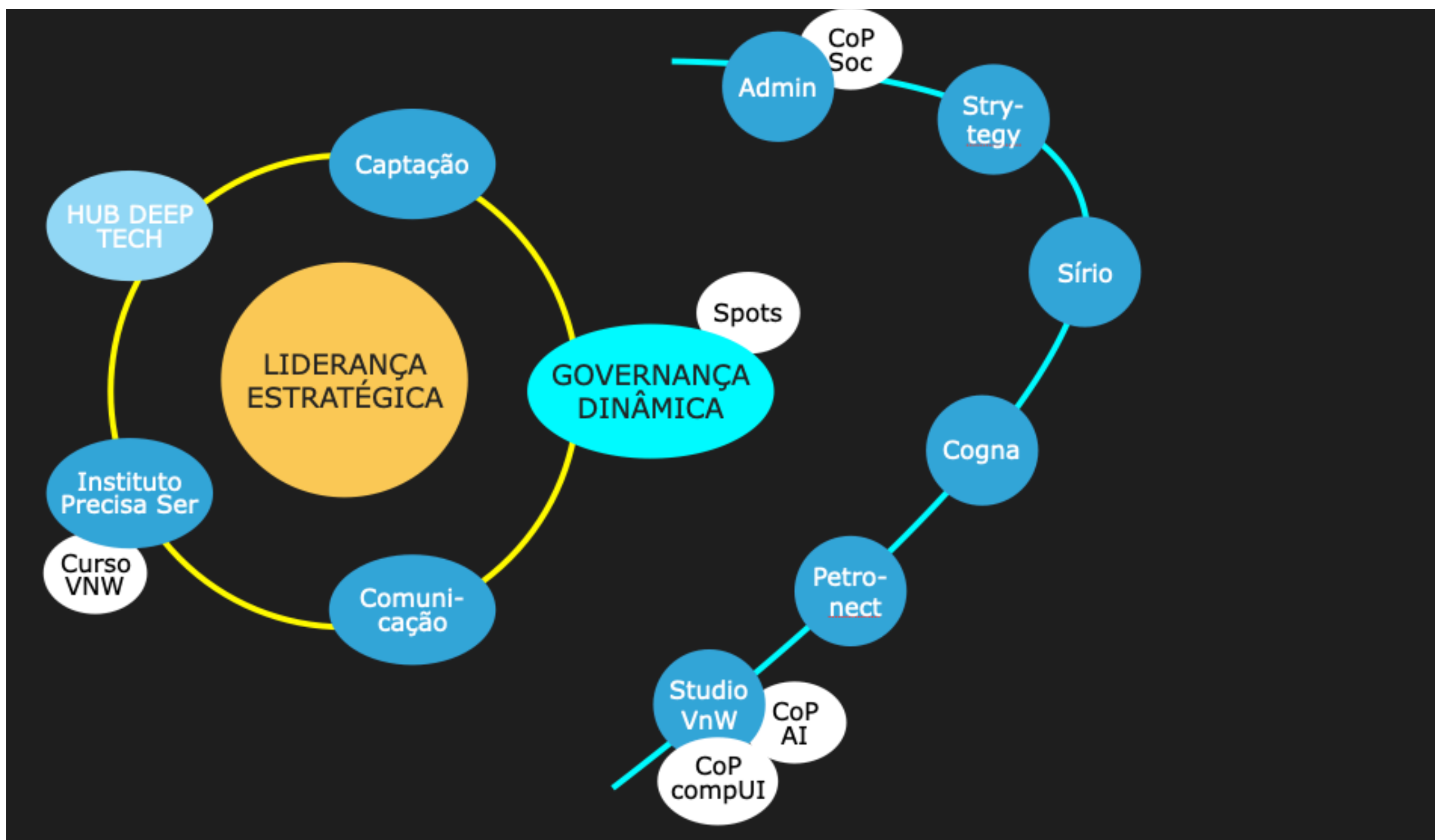
Na Sociocracia existe um círculo ligado ao de missão, que sincroniza a estratégia com as operações e que é chamado de Círculo Geral. Na 1STI chamamos de **Alinhamento Operacional**.

O modelo de círculos da 1STI está representado por um canvas no Strytegy.

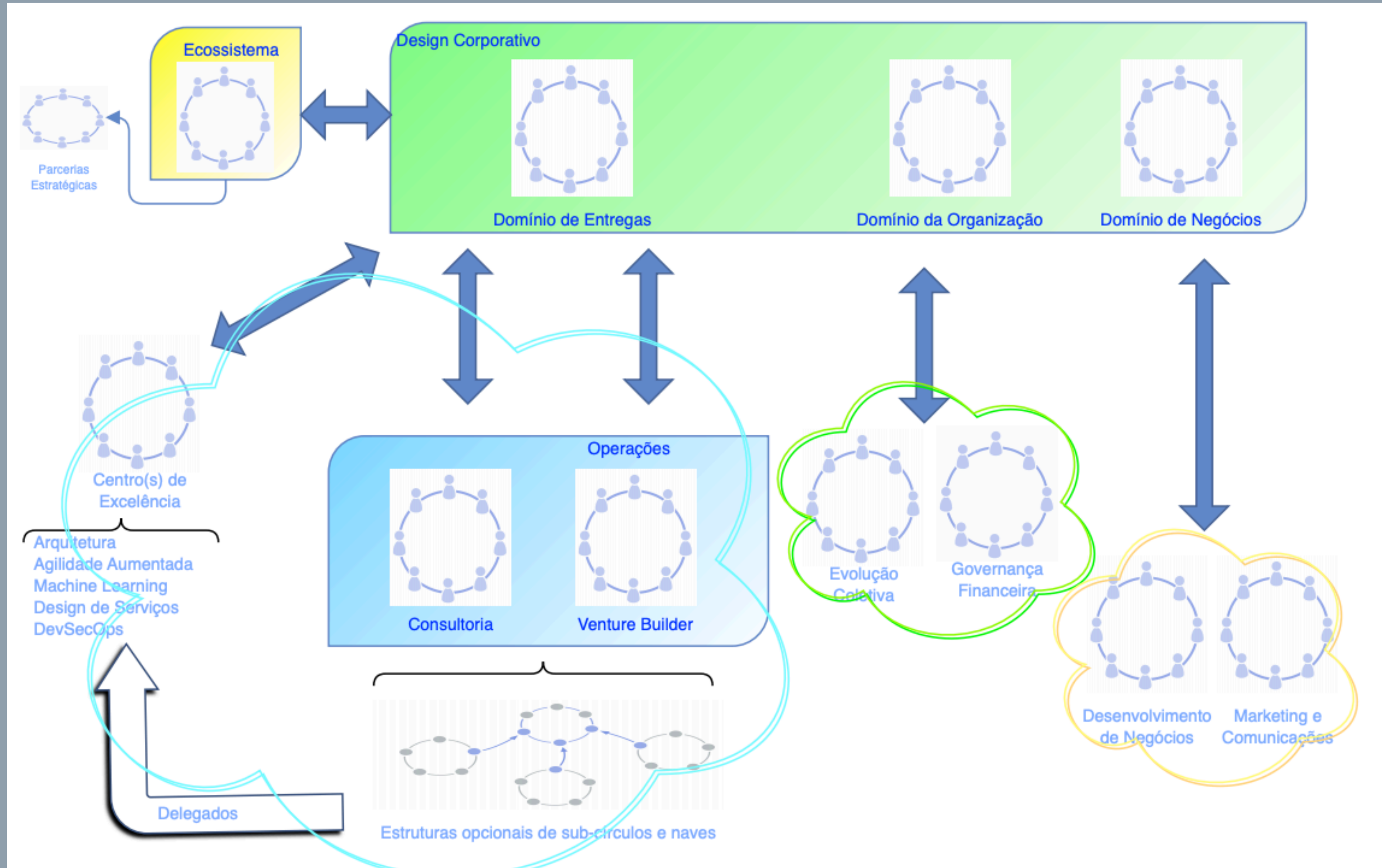
Para cada círculo desse modelo existem outros dois canvases no Strytegy:

- Um onde estão representados propósito, domínio, papéis, membros, etc.
- E outro no estilo de mapa de conceitos, onde cada círculo deverá manter sua base de conhecimentos.

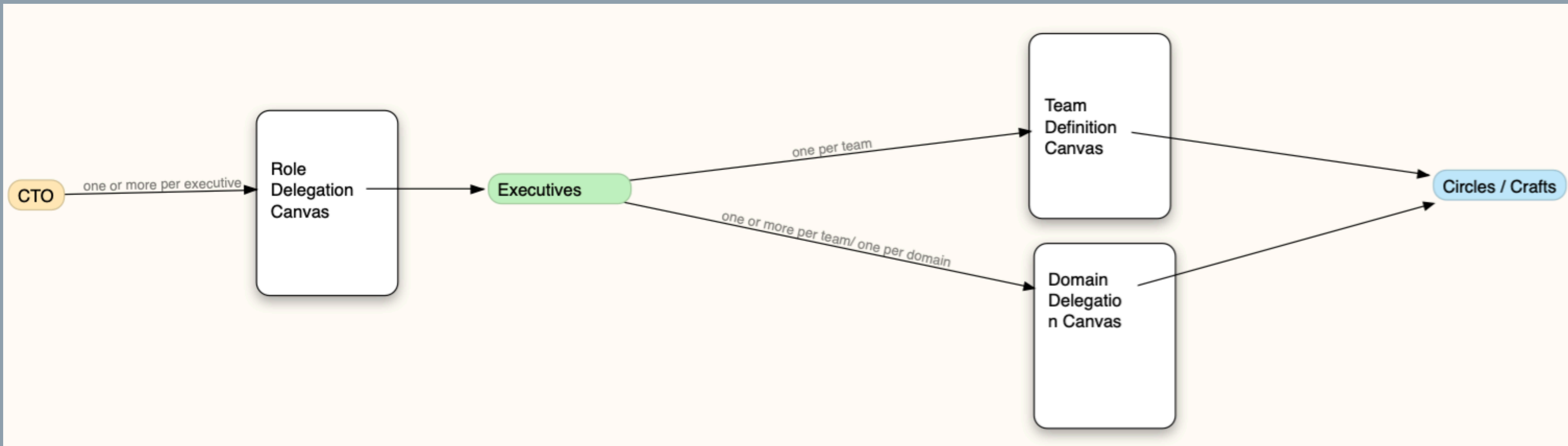
The second version and its Milky Way representation



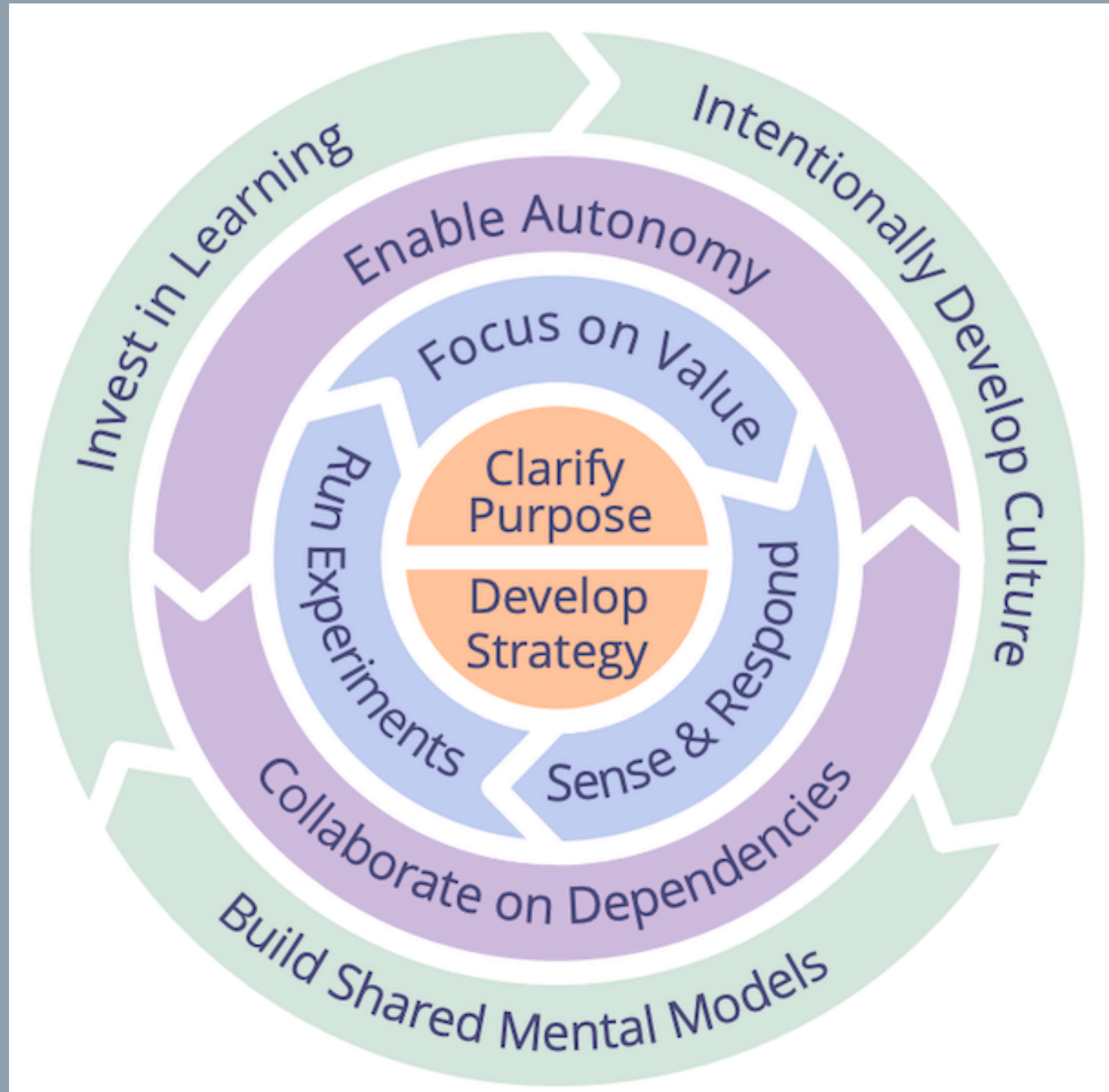
The current model



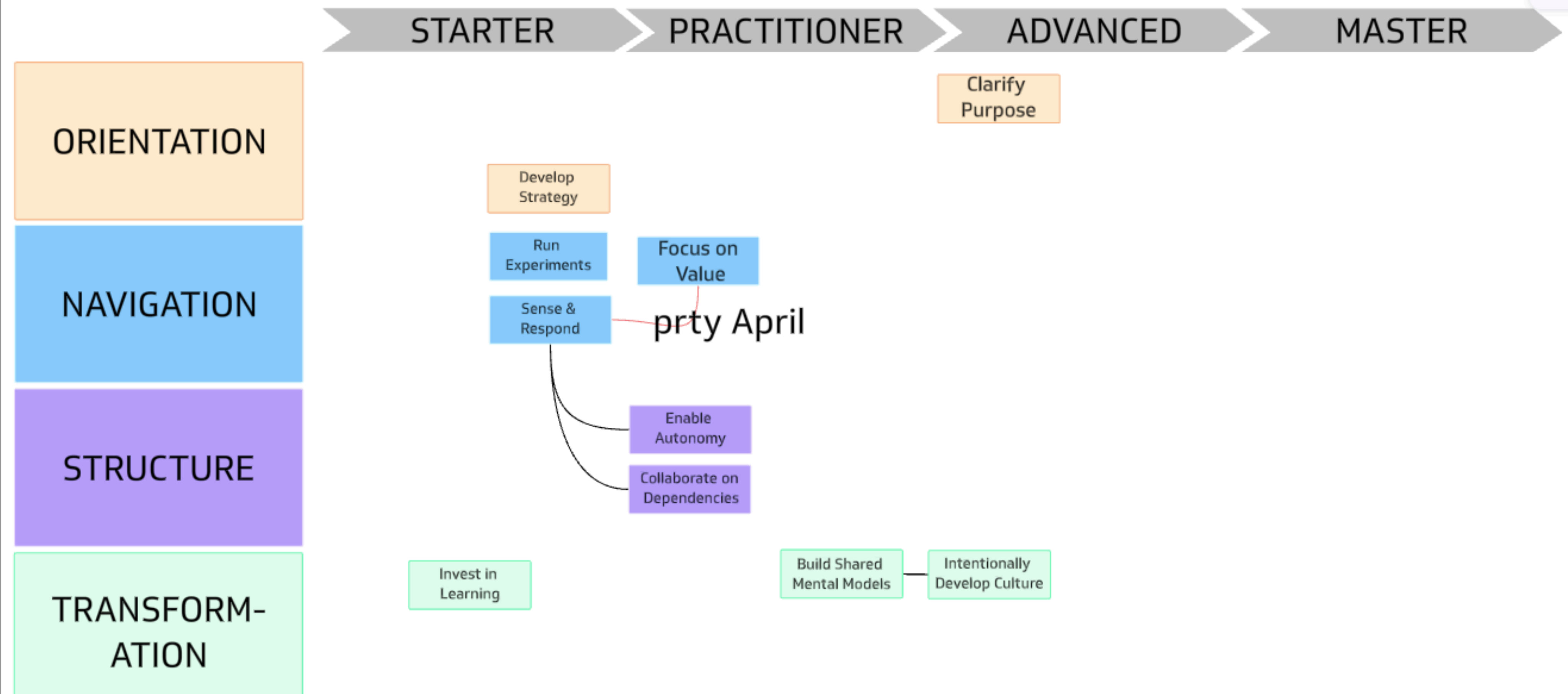
Solving the gap between top-c delegator and the delegates



An interesting approach from Sociocracy 3.0



Sociocracy Maturity levels and our first assessment.

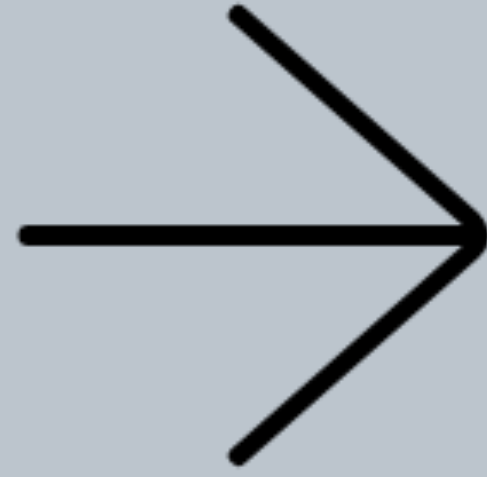




1. Make your circle model represent your possible desired flow.



2. As a consequence of #1 find a place to not-disciplined important people.



3. If you are a small organization don't take too seriously the double-link rule.



4. Don't confuse drive, domain, and tasks.



5. As an evangelist or change agent, talk less and practice along with teams more frequently.



6. Be seriously about ignoring those post-execution preferences of people "from the top".



7. Experiment and improve continuously.



8. When creating Centers of Excellence or Communities of Practice take care to avoid silos.



9. Use delegation to roles besides delegation to teams.



10. Consider using "Crafts" (small circles of short life span).

Q&A



domingo.ch@gmail.com