

2019年度第2回定例勉強会報告 ～ティール組織～

2019/ 8/10(土) 18:00

定例勉強会概要

- 今年度から2年間で、
「テール組織 -マネジメントの常識を覆す次世代型組織の出現-」 (英治出版)
を参考図書として、定例勉強会を行っています。
- 今回も定例会の様様を少し皆様に報告します。



第2回内容

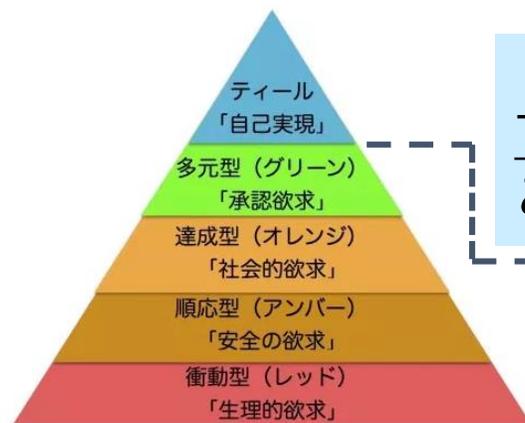
- 第 I 部第3章(p77-87)：進化型 (ティール)
- 第 II 部第1章(p90-99)：3つの突破口 (ブレイクスルー) と
比喩 (メタファー)

を読み解き、課題を提示。当日は楽しい議論に花を咲かせました。



人間の進化の段階は、マズローの「自己実現への欲求*」に相当

*これは「本物の」^{オーセンティック}、「統合的」^{インテグラル}、あるいは「進化型」^{ティール}などと呼ばれてきた



マズローの欲求五段階

意識は進化すること、そして世界に対処するための複雑で洗練された方法に向かおうとする気運が高まっていることを認識するようになる

自分たちの世界観だけに価値があり、ほかの人々は取り返しがつかないほどに間違っていると考える

“第 I 部 – 第3章 ^{ティール}進化型” の核は、
「^{ティール}進化型組織」への理解を促すこと

- ・ キーワードは、

エゴ
(ego)

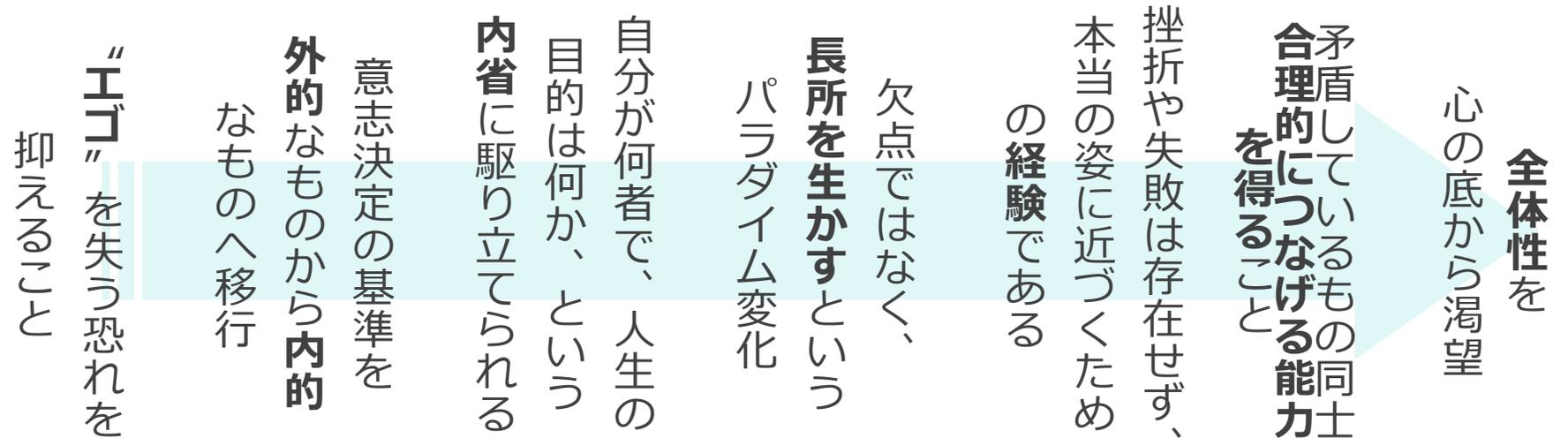
自分たちの世界観だけに価値があり、ほかの人々は取り返しがつかないほどに間違っていると考えること

Wholeness

ホールネス

エゴから自己を切り離し、人生を解放すること。あらゆるものの一になること

と



「^{ティール}進化型組織」への移行

課題の報告と討議

• 今回の課題は、

「自身が思う“^{ティール}進化型組織”とは、どのような組織ですか？」

【各グループ意見】



- “ティール組織” = “生き物” という意味を、柔軟に動いていくという意味に捉えた。隙間が埋まっていくイメージ。
- 個々の役割があり、役割の隙間を生き物のように埋めていく組織。
⇒ 個の役割とは、医療職として専門性は必要だが、それゆえ隙間があるのではないかと考えた。
- 個々の価値観や信頼を共有する必要がある。そのためには対話（ダイアログ）が必要。
- 目的に向かって流動的に動ける組織。

「役割に隙間は生まれるのか？」

各職種としての役割はあり必要である。役割が重なる部分があり、クロスオーバーをさせるが埋め切れないのでは？



- 組織として目標や目的があり、各々がそれを理解し、心の底から素晴らしいと思っている組織。
- 個々の力を合わせる事で、個々の力以上の組織の力が発揮できる組織。

- 前提として、エゴを手放して全体性の視点を有している組織であること。
- 組織の存在意義や共通目的、在り方を押さえている。これらがあり、さらに広がりを持っている組織。



- 上記のような考え方をを持った組織が、既存の考え方を超越した動きができる集団になるのではないか？
- 組織内の動かし方、病院や地域連携、県や国の政策などが変化するのでは？



- 組織としては、上記のような組織に属していれば自然とティールを学んでいくことができる。環境がティール組織という考え方。組織文化や組織風土になれば…ただし、すごくパワーが必要。



エゴを捨てられた瞬間ありますか？

【各自の意見】

- ◆ 丸く収めようとする上司に忤度していた自分=利己的な自分に気づく(エゴ)
⇒ 気づくことで自信の今まで持っていたエゴが捨てられた=ホールネスを得られた
- ◆ 退職者への面談
⇒ 退職は、組織としてはマイナス・自身の感情としてもマイナス

↑
ここがエゴだった



現在は、退職者の思いを汲み取る作業を行っている。
そうすると、再び戻ってくるスタッフがいる。
⇒ 問題は、退職するスタッフとしか密に会話できないこと。

エゴについて



エゴは
利己（自己中）

【各自の意見】

- ◆ エゴは短期的に考えると、自身の利益などを考えがちだが、長期的に考える事で自身にとっての目的や目標を考えやすいかもしれない。
- ◆ エゴは活力にもなっているため、全てをなくすのではなく、自分のことばかりの利己的なエゴを捨て、他人（スタッフ）のことを考える利他的なエゴを育てていくとよいかもしれません。
⇒ 他人の賞賛が自分も嬉しかったことは利他的エゴ？
- ◆ エゴが自身の仕事の活力になることもあるのでは？

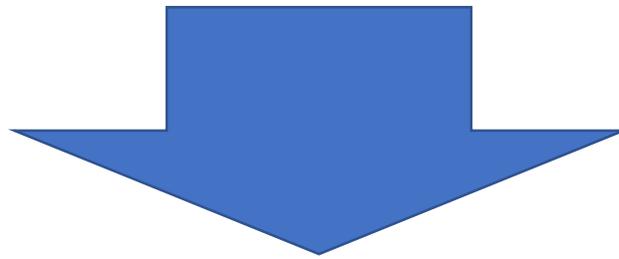
※利己のエゴ / 利他的エゴ

エゴとは、「自己の利益を重視し、他者の利益を軽視・無視する考え方(ウイキペディア)」。

エゴとは利己的なもので”利他的エゴ”は用語としてはないようです。今後の定例会にて、用語の整理が行われるかと思われます。

まとめ

各チームの共通としては、
目標や目的などを明確にし、スタッフ間での情報共有を行うことで、
それぞれの役割などを理解できやすい



互いに互いを信頼することで、生物として流動的に動き、
相互関係が強化され、
既存の考えを超越したイノベーションが起こるのではないか

感想

- 第2回定例勉強会では、ティールに向かうためにイメージの共有を図れたと思います。
- まだまだ序章ではありますが、組織運営の大変さをティール組織を通じて感じています。その問題を共有することで各々の職場でより活用しやすくなるのではないのでしょうか。



次回は、” 自主経営/組織構造 ”