

Reinventing Organizations:

A Guide to Creating Organizations

Inspired by the Next Stage of Human Consciousness

ティール組織

マネジメントの常識を覆す次世代型組織の出現

Frederic Laloux

フレデリック・ラルー

著

鈴木立哉

訳

嘉村賢州

解説

Teal

2020年度 第9回定例勉強会報告

2020/12/12(土) 18:00

定例勉強会概要

本研究会では、定例勉強会にて、課題図書の要点をまとめた講義を行った後に、ディスカッションorディベートなどを行っています

課題図書は、

「**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)

を使用しています

今回もオンラインでの開催となりました

定例会の様様を少し皆様に報告します



第9回内容

”第Ⅲ部 第1章(p394-432)：必要条件”

○今回は、既存の組織を変革するための必要条件について

○ その条件とは、

「経営トップ」、「組織のオーナー」であり、

トップが組織の世界観をどのレンズで眺めてみているか？

ティール組織を導入しても、トップがアンバーやオレンジの
レンズで見えていたら変わらない

○ トップは何をするのか？

・ 外部に対する組織の代表(従来組織の役割)

・ ティール組織の運営を行う、行動模範を示す空間作り、維持する



○ミドルやシニアマネージャーは??

→トップの説得?と思うだろうがこれは難しい。

発達段階は外から強制されるものではなく、自ら内側から起こるものであるため、トップへの訴えは外部からの強制になってしまう。

○ではなにを???

→水平的な変容を促していく

例) オレンジ組織の目標に基づく経営でありながら、社員が自ら創意工夫し、自ら表現する余地を与えて、活気が促されると、革新的な職場になる可能性がある

課題の報告と討議

「今の医療機関・リハ部門で、組織が発達する可能性、
発達しなくても部分的な質が変わる可能性」

【各グループ意見】



A班

- 組織全体では難しいが、部門やチームなどで考えれば可能かではないか。
※水平的な変容
- 1人1人が考えて動ける組織をティールでは必要になるのではないか。そのためには、自身が行動を起こして想いを発信する。また助言プロセスを構築して（部下や仲間から相談や助言をいつでも受けられるプロセス）を考えるのも良いのではないか。
- スタッフの個性や特徴の把握（どういうスタッフがいるのか、何を感じて働いているのか、目指しているのかなど）



B班

- 定期的hearingを実施する
→スタッフの想いや、ビジョンなどの確認
- 役職の業務を見える化
→役職双方向性で意見が拳がるようになる
→トランザクティブメモリーが高まるきっかけになり得る
- 過去の経験から、何か課題があった時にマニュアル作成などの対応ではなく、幅を持たせて対応。作成時は目的も記載

感想

第9回定例勉強会もオンライン開催、感染の終息は見えず・・・来年度もかな？？？

今回はより具体的に、組織の変容方法がありました。ミドルマネージャとしての行動変容なども少し出てきていましたね。ただ、まだまだ疑問も多く感じます。

既存組織を下から変容するには？

大きな課題ですが、多くの方の意見を聞いて楽しかったです。

次回でティール組織は最後になりますが、楽しみになっています

※表紙を鬼滅の刃の炭治郎風にしてみました(*^-^*)ちょっと違いますね



次回は、”第Ⅲ部2～5章 ティール組織を立ち上げる”