

2019年度第1回定例勉強会報告 ～ティール組織～

2019/ 6/ 8(土) 18:00

定例勉強会概要

- 今年度から2年かけて、
テール組織について議論を深めていきます



第1回内容

- 第1回は、“第I部 第1章～第2章(p9-72)：組織の発展の歴史とその段階”を読み解き、勉強会参加者へ課題を提示。
当日は楽しい議論に花を咲かせました。



ティール組織は人類のパラダイムと組織の発達段階を、
無色、神秘的（マゼンタ）
衝動型（レッド）
順応型（アンバー）
達成型（オレンジ）
多元型（グリーン）
進化型（ティール）
に分けて考えている。

	特徴	組織
無色	“自我”が形成されていない	(血縁関係)
神秘的（マゼンタ）	因果関係がない	(部族)
衝動型（レッド）	恐怖による支配	ギャング、マフィア
順応型（アンバー）	規則・規律による階層構造	教会、軍隊
達成型（オレンジ）	予測・統制・効率	企業、多国籍企業
多元型（グリーン）	多様性・平等・文化	文化重視の組織

課題の報告と討議

- 今回の課題は、

「医療や介護施設は、多元型（グリーン）以上の組織を目指すべきでしょうか？」

【各グループ意見】

オレンジは、結果重視。数値では計れないものもある（目指す）

メンバー構成次第だが、成熟すれば目指すべき（目指す）



グリーンだけではルールがゆるく難しいのではないかと（目指さない）

オレンジのみでは不測の事態への適応力に不安だが、メンバー構成や規模次第で目指すかどうか変わるのでは（複合型）

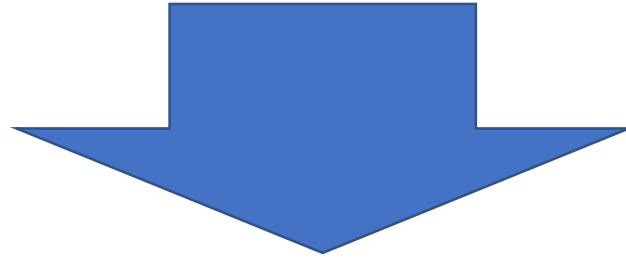
例) 小規模→グリーン、
教育→グリーン、
業績→オレンジ

とパーツパーツで切り分ける



結果

全グループ「**多元型以上を目指す**」でまとめられました

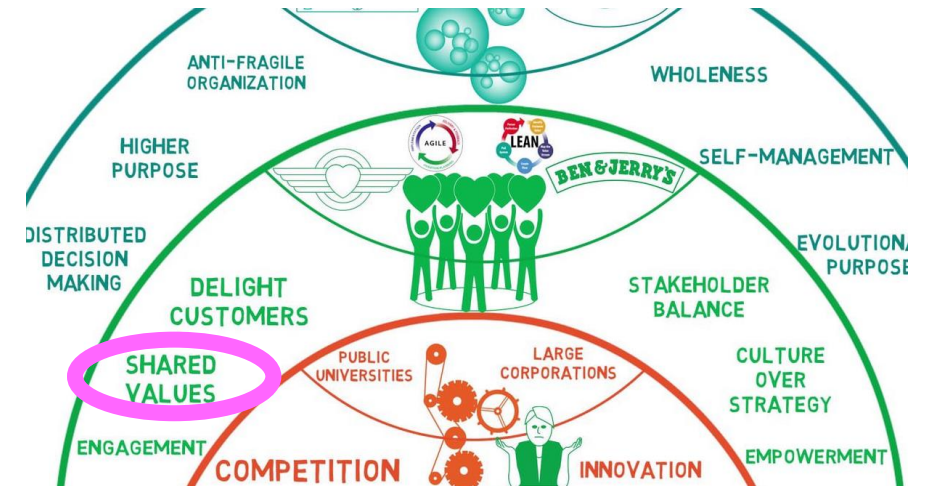


さらに、グループワークの課題を追加し
「**自施設において、グリーンの特徴である“共有価値(Shared Value)”
とはなんですか？ 新人に対して何を伝えますか？**」
を討議

自施設において、グリーンの特徴である “共有価値(Shared Value)”とは？ 新人に対して何を伝えますか？

【各グループ意見】

- ◆ 患者さんをよくする
- ◆ 自分も含めQOLを高める、幸せを感じる
- ◆ 心身の健康に生きる
- ◆ 恕(じょ)を持って安心安全,専門性の高いリハを提供することで、職員が誇れて、提唱者から選ばれるリハ
- ◆ 医療介護について国から求められることや、費用対効果など大切だけど、地域の中で患者さんが安心して暮らせる場となりえる事
- ◆ 患者さんに感謝される
- ◆ 教育方法としては、先輩が新人に共感しながら導いていくことが大切



感想

- 第1回定例勉強会から、意見も活発に出ており素晴らしい時間になったと思います。
- 今回の課題では、今後の医療業界や介護業界の在り方を根底から考える機会になったのではないのでしょうか。多元型（グリーン）以上の組織を目指していく中で、自分達専門職としての共有価値（Shared Value）を考える良い機会になったと思います。

