

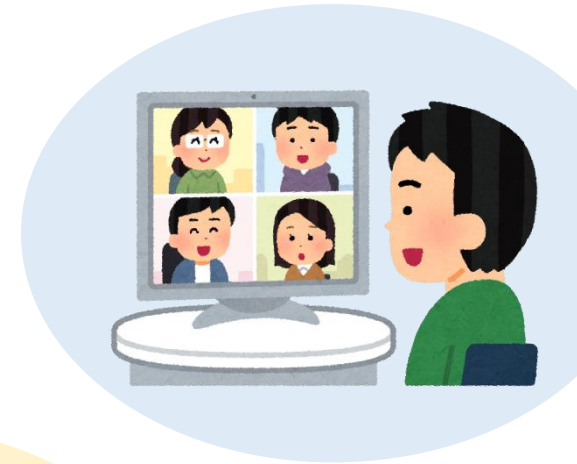
2020年度第5回定例勉強会報告 ～ティール組織～

2020/ 4/18(土) 18:00

定例勉強会概要



- 昨年度から2年間で、
「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-」 (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。
- 今回はWeb会議で行いました。



第5回内容

- 第5回は、“第II部 第4章(p237-291)：全体性（ホールネス）を取り戻すための努力/一般的な慣行”を読み解き、勉強会参加者へ課題を提示。
- 今回は、当定例会初のWeb開催となりました。



全体性(ホールネス)とは、「精神的な分離を克服した状態」である。ホールネスを得られると、私たちは互いに深く結びついた、自然とあらゆる生命体を含む大きな「全体」の一部と認識する。



Wholeness

ホールネス

(個人としての
全体性の発揮)

- ・能力が最大限、発揮できること
- ・不安や弱さに寄り添い合えること

職場環境においては、セルフ・マネジメント組織は「上下」などが存在しないことが多い。その代わりに、専門知識を有する助言者がいる。物事の決定にはチームで行い責任を負う。

結果として、仕事や役割などは自身で考え自身で監督をする。そのため、「しなければならないこと」ではなくなり、他の人たちのために何か建設的なことをするようになる。

安全な職場づくりは、安全な職場環境をつくる、あるいは損ねる言葉や行動に対する全員の意識を高めることから始まる。

安全な職場をつくるため、多くのテール組織では、「権利と責任憲章」や「自社の憲法」などの文書が存在し、健全な人間関係について決まり事を作っている。



課題の報告と討議

- 今回の課題は、

「全体性を取り戻すために、オレンジ組織では何から始めていくべきでしょうか？

環境要因の視点より考えてください。」

【各グループ意見】



- オレンジ組織；合理的。費用対効果を考えること。topが権限を握っているため、部下が考えることをしなくなる
- 病院組織がそもそもオレンジ組織である。
「病院 = インフラストラクチャー」
通常営業できないことは社会が困る
→病院が機能すること・私たちが働けることは "全体性を担保する" こと
-始めること-
 - ・"1人ひとりが考えを言葉にして発言すること" の場を作ること
 - ・発言内容がマイナスにはたらかないことを担保してあげる



●単位数ありきの考えはよくない

→業務量を均一にすることはマネージャーとしては大切

→ティール組織ってみんなで協力する組織であるべき。

臨床でも同様ではないだろうか。価値観や知識の共有が重要。

→スタッフが患者さんの効果をみるのが大切

●社会人基礎力を学ぶこと。数値化や客観的にすることも大切？

→数値化することでみながわかりやすい。（内省のツール）

→人間力としてのビジョンが必要ではないか

●価値観の共有のために、組織の目標やビジョンなどを、リーダー・ミドルなどが目標を変換して、どのように伝えていくのかが大事。

●リーダーをどのように内省させるか、「興味を持たせる」個々の能力(価値)や経験により違いあり、どうしたら？適材適所に仕事を割り振るのは、性格判断などを活用。

●ミドルマネージャー-をどう育てるのか？「何も言わない」、ミドルと一般の間に立って、調整をする。（自分で考え自分で監督させる）

●価値観の共有するために、リーダーの内省が必要。どのように内省させるか？

●ミーティングで意見を言うと仕事が増え、意見を言わなくなる。自分の職場と思っているのか？自分のやったことに変えられるとモチベーションが変わる。



討議の中から、

安全な職場づくりにおける基本ルールとは？



「自社のすべきこと」



「組織のビジョン」
「私たちの原則」
「私たちの原則」
「ビジネス全般の原則」



「憲法」



「従業員と消費者の権利と責任憲章」

- 「自分自身が常に正しいはずだ」という思い込みをやめ、ほかの人々の現実や考え方に耳を傾け、それらを尊重せよ
- 思考(頭の中で起こっていること)と行動(言ったりしたりすること)とを区別せよ



これらは”人間力としてのビジョン”であり、安全(=社員がありのままにいられる)を担保されるために、”攻撃されない(=自尊心を傷つけない)”，“人として価値が低いと暗示されない”といった、あたりまえを共有することが大切なのではないか

感想

- 第5回定例勉強会は初のWeb会議でした。次回もWeb会議になりそうなので、今回の「上手くいったところ/難しかったところ」を次回に向け、修正していきたいと思います。
- “全体性を取り戻すため”に、まずは”あたりまえと感じていることを共有しルール化することが必要だ”ということに納得できた定例勉強会でした。



次回は、“全体性を取り戻すための努力/人事プロセス”