

LeaNce

Efficiency & Nonviolent Communication

Efektywność i porozumienie bez przemocy

WPROWADZENIE

**Żłobek, przedszkole, co-working, centrum
szkoleniowo-konsultingowe NVC & Teal Org.
Turkusowa Organizacja (Teal Organisation) lub
Organizacja Ewolucyjna (Evolutionary Organisation)**



Efficiency & Nonviolent Communication

Co chcemy przekazać

- O porozumieniu bez przemocy i jego roli w organizacji opowie Marta Kułaga
- Ideę turkusowej – ewolucyjnej organizacji przedstawi Zdzisiek Kolmaga
- O planach jak zagospodarować przestrzeń pomieszczeń Wilga Park dla potrzeb przedszkola, żłobka, co-workingu i edukacji powie Joanna Pasierbińska

NVC w zarządzaniu

Cel:
Efektywne
działanie dzięki
zaufaniu i współpracy



Sposób komunikacji oparty na czterech krokach

- obserwacja,
- uczucia,
- potrzeby / wartości,
- prośby



Power over – power with



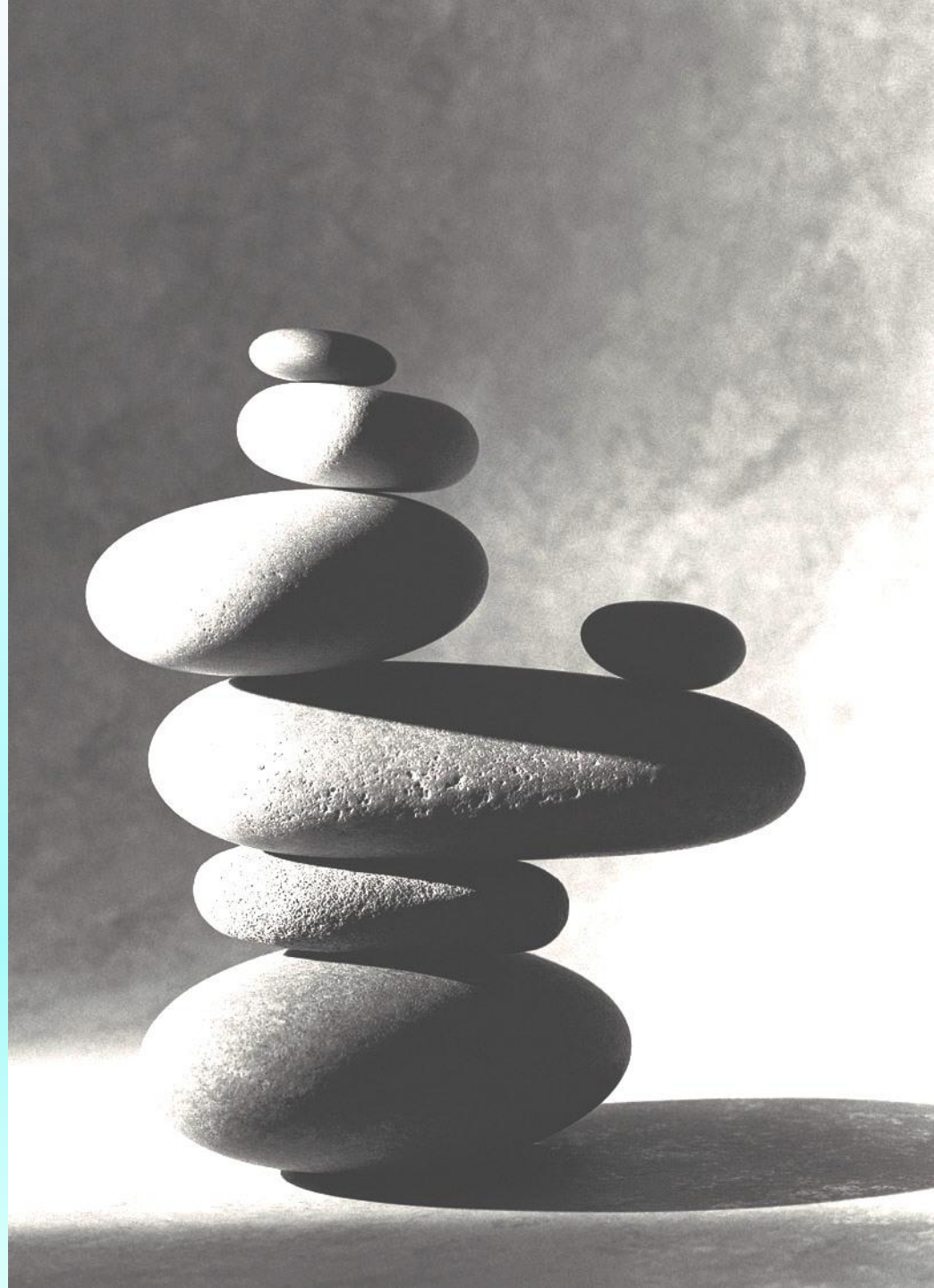
- Władza - Moc nad innymi, moc z innymi
- Przemoc / wspólna moc - współmoc

Mając świadomość jak trudno jest oddzielić hierarchiczność od władzy/mocy, chciałabym zacząć właśnie od tego miejsca. Definiuję moc/władzę, po prostu, jako możliwość gromadzenia środków do zaspokajania potrzeb. Ta prosta definicja była dla mnie olśnieniem, z dwóch powodów. Jeden z nich jest taki, że natychmiast stało się to jasne, że każdy z nas potrzebuje mocy/władzy, inaczej nie byłby w stanie zadbać o swoje potrzeby. Drugi powód to taki, że jeżeli w ten sposób ją definiuję, moc/władza sama w sobie jawi się jako neutralna, a na dodatek konieczna. Ta definicja oddziela moc/władzę od tego w jaki sposób jest używana: niezależnie od przyzwyczajęń językowych, moc/władza nad innymi – to coś co robimy – to wybór jak używamy posiadanej mocy.

Miki Kashtan

Zależność, niezależność a współzależność

- Uznanie współzależności jako istoty relacji społecznych. Każdy jest odpowiedzialny za siebie, swoje działania i reakcje oraz współdziała z innymi w osiąganiu celu.
- Odpowiedzialność za zaspokajanie własnych potrzeb – kreatywne myślenie – co mogę zrobić, aby mi się lepiej pracowało?





Empowering

Wspieranie wszystkich w zaufaniu do siebie i własnej mocy, sprawstwa i decyzyjności (empowering) – podejmowanie wyzwań w strefie strategicznego dyskomfortu

Rozwiązywanie konfliktów poprzez mediacje oparte na NVC

- Zaufanie do intencji
- Docieranie do potrzeb
- Szukanie efektywnych strategii



**Ludzie we współczesnej
hierarchicznej organizacji są jak
pingwiny na śliskim lodzie**

**To nie jest środowisko,
w którym są najefektywniejsze
i mogą zaprezentować swoje
rzeczywiste „talenty”**

Film o nieporadnych pingwinach na śliskim lodzie symbolizujący poczynania ludzi w nienaturalnym dla nich hierarchicznym środowisku:

<https://www.youtube.com/watch?v=eQquEh6zQ5c>

**Czy może być inaczej? Popatrzmy
ponownie na pingwiny, tym
razem pływające w morzu**

**Może być całkiem inaczej, jeśli
stworzymy organizację–społeczność,
w której panują warunki współpracy,
gdzie praca jest przyjemnością a nie
trudem i każdy ma szansę na ekspresję
swoich talentów**

Film o pingwinach w środowisku do którego są przystosowane symbolizujący zachowania ludzi w Turkusowej organizacji gdzie nie ma hierarchii są zaś efektywne zasady współpracy:

<https://www.youtube.com/watch?v=XZm6y0ALDCc>

Do czego predestynuje nas ewolucja a w jakim świecie żyjemy



**Świat hierarchii – dominujący
współcześnie model organizacji
model: MASZYNA**

Złożony i niejawny proces decyzyjny na
wielu szczeblach organizacji

Brak metodologii rozwiązywania
konfliktów – najczęściej konflikt pozostaje
ukryty czasem kierownik staje się sędzią

**Turkusowy świat – organizacje
bez nominowanych kierowników
model: ORGANIZM**

Prosty i efektywny proces
decyzyjny prowadzący szybko do
działania

Zdefiniowana i zaakceptowana
przez uczestników metodologia
rozwiązywania konfliktów

Do czego predestynuje nas ewolucja a w jakim świecie żyjemy

Świat hierarchii	Turkusowy świat
Trudne emocje, walka o władzę i wpływy, strach, zniechęcenie, wypalenie zawodowe	Współpraca, empatia, komunikacja, zrozumienie, zaangażowanie, poczucie spełnienia, ekspresja talentów, dążenie do samorealizacji



Organizacja ewolucyjna czyli zmieniająca się w zależności od potrzeb



Świat hierarchii

Trudny, kosztowny i długi proces zmiany organizacji, często okazuje się nieskuteczny, w związku z tym powstały różne szkoły reengineering org.

Turkusowy świat

Proces zmiany organizacji w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby wbudowany w jej strukturę i metody działania – organizacja ewoluująca

Rola zarządu



- Po raz pierwszy, drugi i trzeci zarząd jest strażnikiem zasad podejmowania decyzji. Pracownicy, zwłaszcza nowi, będą oczekiwać, że to zarząd podejmie decyzje, rozsądzi, weźmie odpowiedzialność. Przedstawiciel zarządu może być co najwyżej coach'em. Jego podstawową rolą jest pamiętanie o tym.
- Reprezentacja prawna – jednak delegowana tak dalece jak to możliwe.
- Reprezentacja przed klientami, którzy tego oczekują.
- Pozostałe role na takich samych prawach jak inni uczestnicy społeczności.

Organizacja ewolucyjna? Turkusowa? Bez kierownictwa??? Czy to jeszcze jedna utopia?

Przykłady istniejących i odnoszących sukcesy organizacji ewolucyjnych



Morning Star – założona dla zysku w 1970 przez Chris J. Rufer, początkowo jeden człowiek i jedna ciężarówka, aktualnie 400 – 2 400 zatrudnionych, około 40% rynku pasty pomidorowej w USA <http://www.morningstarco.com/>



AES – produkcja energii elektrycznej – firma globalna, ponad 35 000 zatrudnionych, założona dla zysku przez Roger’a Sant and Dennis’a Bakke w USA w 1982 i szybko rośnie, aktualnie jeden z większych światowych producentów energii elektrycznej <http://www.aes.com/>



Buurtzorg – opieka medyczna – Holandia, aktualnie też UK, USA, Skandynawia, około 7 000 zatrudnionych – non profit, założona w 2006 przez Jos de Blok i zespół pielęgniarek. Stała się największą organizacją pielęgniarstwa sąsiedzkiego w Holandii świadcząc usługi ludziom starszym lub chorym. <http://www.buurtzorgnederland.com/>

Jest już wiele podobnych organizacji, Dwanaście trwałych i większych z badań oraz opisał Frederic Laloux w „Reinventing Organizations” polska wersja w tłumaczeniu Marka Konieczniaka ukaże się pod koniec tego roku

- Statut naszej turkusowej społeczności jest open source, liczymy na to, że będą „kopiować”.
- Jeśli ktoś chce partycypować w jakikolwiek sposób w tworzeniu lub działaniu naszej turkusowej społeczności jesteśmy na to otwarci i tego oczekujemy.
- Są już cztery osoby, które chcą zainwestować swoje środki i zarejestrować spółkę.

Potrzeby

- Potrzebujemy współpracy w tworzeniu systemu informatycznego.
- Potrzebujemy konsultacji prawnej w wielu obszarach, np. wymiana barterowa.
- Jesteśmy otwarci na zgłaszanie nowych kierunków działania i związanych z tym ról dla aktywnych osób.
- Promocji i marketingu

Potrzeby

- **Potrzebujemy konsultacji finansowej oraz księgowej**
- **Artysta potrzebny do pomocy w wizualizacji**
- **Ktoś do prowadzenia baru - bufetu**
- **Potrzebujemy również więcej środków finansowych – zapraszamy do kontaktu potencjalnych inwestorów**
- **Może ktoś chce dołączyć lub ma doświadczenie w pozyskiwaniu dofinansowania z UE np. na innowacyjne przedsięwzięcia.**

Wilga Park

Nasza lokalizacja
w nowoczesnym
budynku, który
otrzymał nagrodę
pierwszego
stopnia
budownictwa
mieszkaniowego
2014



Wilga Park



Wilga Park



This architectural floor plan depicts a complex building layout, possibly a school or a government office building. The plan is oriented with a north arrow pointing towards the top right. The building's footprint is irregular, with several wings and a central courtyard area. Key features include:

- Central Hallway:** A wide, central corridor runs horizontally across the middle of the plan, providing access to various rooms.
- Classrooms/Lecture Halls:** Several large rectangular rooms are located on the left and right sides, some with tiered seating or specific furniture arrangements.
- Library/Study Area:** A large room on the right side contains numerous bookshelves and study tables.
- Outdoor Areas:** A large, irregularly shaped outdoor courtyard or garden area is situated in the lower right portion of the plan, featuring a winding path and some landscaping.
- Entrances and Exits:** Multiple entrances and exits are marked, including a prominent entrance on the left side and another on the right side near the outdoor area.
- Dimensions and Annotations:** The plan is heavily annotated with dimensions (e.g., 100.0, 150.0, 200.0) and room numbers (e.g., 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 546, 547, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586, 587, 588, 589, 590, 591, 592, 593, 594, 595, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 606, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 615, 616, 617, 618, 619, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 626, 627, 628, 629, 630, 631, 632, 633, 634, 635, 636, 637, 638, 639, 640, 641, 642, 643, 644, 645, 646, 647, 648, 649, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659, 660, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 668, 669, 670, 671, 672, 673, 674, 675, 676, 677, 678, 679, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 707, 708, 709, 710, 711, 712, 713, 714, 715, 716, 717, 718, 719, 720, 721, 722, 723, 724, 725, 726, 727, 728, 729, 730, 731, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769, 770, 771, 772, 773, 774, 775, 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783, 784, 785, 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793, 794, 795, 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805, 806, 807, 808, 809, 810, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819, 820, 821, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 830, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 840, 841, 842, 843, 844, 845, 8



Efficiency & Nonviolent Communication

Zapraszamy do kontaktu

- Marta Kułaga krasnal.marta@gmail.com
- <http://www.przedszkole-krasnal.pl/>
od tygodnia w nowej szacie graficznej
- Zdzisiek Kolmaga zkolmaga@gmail.com
- statut naszej organizacji będzie na <http://pl.linkedin.com/in/zkolmaga>
tu oraz na stronie <http://www.przedszkole-krasnal.pl/nasze-placowki/zlobek-i-przedszkole-ul-kobierzynska/>

Zdzisiek Kolmaga, Marta Kułaga, Joanna Pasierbińska, Grzegorz Suska

Dziękujemy za Państwa czas i uwagę