

Teal Organization

Reinventare le organizzazioni. Come creare organizzazioni ispirate al prossimo stadio della consapevolezza umana.







Le origini

Il concetto di organizzazione Teal è stato introdotto per la prima volta da **Frédéric Laloux**, consulente aziendale e autore del libro "Reinventing Organizations".

Nella sua opera Laloux esplora la progressiva evoluzione dell'umanità nel corso della storia attraverso diversi stadi di coscienza. Con ogni passaggio a un nuovo stadio di coscienza è nato un **nuovo modello organizzativo** e ogni nuovo modello è risultato radicalmente più produttivo del precedente. L'approccio Teal è il più recente nonché il più rivoluzionario e costituisce la quinta ed ultima fase del cosiddetto "Modello culturale di Laloux".



The background of the slide is a close-up photograph of a green leaf with a single water droplet resting on its surface. The lighting is soft, highlighting the texture of the leaf and the clarity of the droplet. On the left side, there is a solid orange circle. On the right side, there are two overlapping circles: a yellow one on top and a green one on the bottom, partially overlapping the text.

Il modello

Nelle organizzazioni Teal il potere viene distribuito tra i diversi team e gli individui in modo organico, caso per caso, consentendo un adattamento ed un'evoluzione continui.

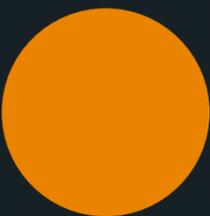
Al posto delle gerarchie ci sono team in grado di autogestirsi, in cui vige **la fiducia reciproca nelle capacità dei membri** di prendere decisioni ed assumersi responsabilità.

Il significato di Teal Organization

Il livello Teal corrisponde ad un **cambio radicale di prospettiva** dell'individuo.

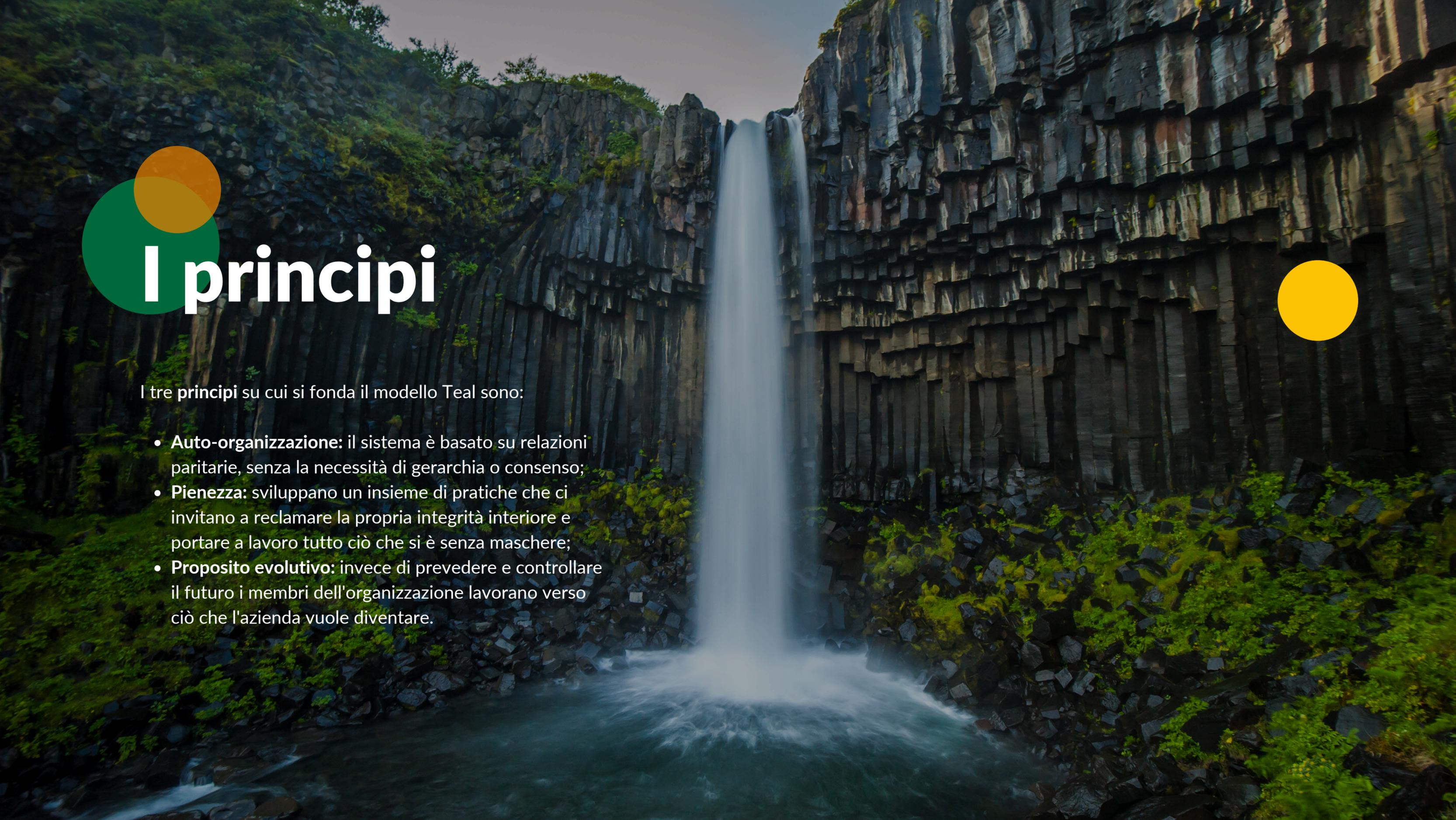
- **Addomesticare le paure dell'ego:** il distacco dal proprio ego porta a riconoscere le preoccupazioni quotidiane dall'esterno e a vedere come queste controllino la propria vita anche nelle cose più futili.
- **Correttezza interiore come bussola:** perdendo le paure che prima condizionavano l'individuo si è meno soggetti alle influenze esterne e le decisioni saranno in funzione dei propri valori interni.
- **La vita come viaggio di scoperta:** l'esistenza è un viaggio rivolto alla scoperta di sé stessi per conoscere in modo completo la propria natura e capire la vocazione.
- **Costruire sui punti di forza:** non avendo più paura dei propri errori è possibile riuscire a vedere in modo più oggettivo i dati ed essere meno vittime del confirmation bias.





Il significato di Teal Organization

- **La saggezza oltre la razionalità:** oltre alla maggiore capacità di osservare i dati in modo oggettivo, nelle organizzazioni Teal c'è spazio anche per l'irrazionale e per l'intuizione.
- **Pienezza nella relazione con gli altri:** è possibile osservare i fatti senza giudicare e creare spazi sicuri dove ascoltarsi, nella consapevolezza che nessuno giudicherà il proprio pensiero valutando in modo razionale i problemi e le opportunità.
- **Battersi per la pienezza:** si arriva a conoscere ogni aspetto di sé stessi e quindi a voler vivere una vita piena, lontano dalle divisioni e dalle etichette del mondo.
- **Pienezza con la vita e con la natura:** la pienezza porta l'individuo alla ricerca di un senso di completamento anche con la natura perché si rende conto di far parte di un unico mondo.



I principi

I tre **principi** su cui si fonda il modello Teal sono:

- **Auto-organizzazione:** il sistema è basato su relazioni paritarie, senza la necessità di gerarchia o consenso;
 - **Pienezza:** sviluppano un insieme di pratiche che ci invitano a reclamare la propria integrità interiore e portare a lavoro tutto ciò che si è senza maschere;
 - **Proposito evolutivo:** invece di prevedere e controllare il futuro i membri dell'organizzazione lavorano verso ciò che l'azienda vuole diventare.
- 



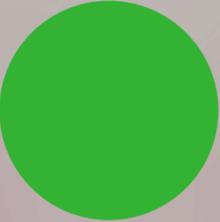
Le condizioni necessarie

Per creare una nuova organizzazione i leader devono aver assimilato una **visione del mondo** e uno sviluppo psicologico coerente con il livello di sviluppo Teal. La proprietà e i membri del consiglio d'amministrazione devono rinunciare al potere di tipo top-down.

Come realizzare tutto ciò? La trasformazione verticale non è l'ideale, quindi è meglio optare per una **trasformazione orizzontale**, abolendo gli obiettivi dell'unità e chiedendo ai team di definirne di propri. L'Amministratore Delegato deve anche creare e mantenere uno spazio per le pratiche Teal, seguendone il modello e comportandosi come un collega alla pari.



Trasformare un'organizzazione



Per cambiare un'organizzazione esistente sono imprescindibili alcuni passaggi:

- **Introdurre l'auto-organizzazione:** è necessario assumere la responsabilità delle proprie azioni e relazioni. Le persone ai livelli più bassi nella scala gerarchica si entusiasmano a quest'idea.
- **Proprietà psicologica:** si deve investire emotivamente nell'organizzazione e riporre fiducia nel leader che vuole introdurre il modello. Cosa significa nello specifico? Sfidare i team a redigere un piano, porsi degli obiettivi e preparare un budget di investimenti.
- **Pienezza:** quando si valutano le prestazioni di fine anno, si può suggerire di cambiare approccio e trasformare il dibattito da mera questione personale a percorso di apprendimento e di valutazione della propria vocazione.

"Una radicale trasformazione interiore e un'ascesa verso un nuovo livello di consapevolezza potrebbero essere l'unica vera speranza che abbiamo nell'attuale crisi globale, provocata dal predominio del paradigma meccanicistico occidentale."

Stanislav Grof



Le strutture

Gli assetti organizzativi delle strutture Teal si suddividono tre tipologie:

- **Team in parallelo:** l'insieme dei dipendenti è suddiviso in unità autonome di numero contenuto, ciascuna di esse assimilabile a una mini-fabbrica.
- **Team nidificati:** l'insieme dei dipendenti è distribuito in unità distinte. I team sono parte di una struttura nidificata in cui ciascuno persegue una parte specifica dello scopo generale.
- **Rete di contrattazione individuale:** la suddivisione riprende quelle della struttura a team in parallelo. Rispetto a quanto già visto per essa, i ruoli e gli impegni non vengono discussi in team ma in una serie di confronti uno-a-uno tra colleghi che lavorano a stretto contatto.



I team in parallelo

Questo modello è adatto quando il lavoro può essere suddiviso in modo che i team abbiano un alto grado di **autonomia senza necessità di coordinamento tra loro**. È all'interno delle riunioni di gruppo che i colleghi definiscono i loro ruoli e i reciproci impegni, pianificando tutti i vari aspetti dell'attività.

Ogni team è autonomo nel perseguire il proposito svolgendo tutte le attività, dall'inizio alla fine. È necessario che alcune persone e alcuni team assumano il ruolo di coordinamento e di supporto:

- **Coach di team:** figura esterna al gruppo che aiuta i team a lavorare quando ci sono dei problemi;
- **Team di supporto:** per alcuni ruoli la duplicazione in ogni squadra non è funzionale, di conseguenza esistono team che supportano tutte le unità operative;
- **Ruoli di supporto:** per specifiche competenze o per scopi coordinativi.





I team nidificati

In questo caso sono i gruppi a decidere in autonomia **ruoli e impegni reciproci**, tuttavia cambia il rapporto che i team hanno con la struttura di supporto. Nel modello le varie unità sono parte di una struttura nidificata in cui ciascun gruppo **persegue una parte specifica dello scopo generale**.

Non si tratta di una gerarchia di persone o potere, piuttosto di una gerarchia di proposito, complessità e portata. Le decisioni non vengono rimandate in alto e non possono essere sovvertite dai membri dei team generali. Ciascun sotto-gruppo ha piena autorità di prendere una decisione nell'ambito del suo scopo specifico.

Il gruppo generale e i sotto-gruppi sono legati da un doppio legame. Il risultato è una struttura che consente di **dividere scopi complessi in parti più semplici**.



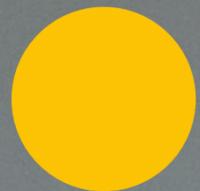
La scelta della struttura

La scelta della struttura dipende dalla dimensione e dall'attività aziendale.

Per aziende di piccole dimensioni (meno di 20 addetti) è preferibile organizzare la struttura come un unico grande team, il quale pianifica l'attività e definisce ruoli e impegni reciproci.

Per aziende di grandi dimensioni (più di 20 addetti):

- **Catena del valore breve:** è preferibile scegliere la struttura "Team in parallelo". Ciascuna unità si organizza al proprio interno ed è supportata da minime funzioni centralizzate;
- **Catena del valore lunga:** è preferibile scegliere la struttura "Nidificata". Ciascun team si organizza al proprio interno e ha competenza sulla propria specifica attività. Così facendo l'obiettivo generale perseguito dall'istituzione è suddiviso in parti meno complesse e più facilmente gestibili. Quest'ultima è l'assetto ideale per le banche.





Fa banca, come vuoi tu.

Scopri di più su www.bancaprivataleasing.it

Gruppo 

