

Включите свет!

Свет должен быть включен там, где проблемы и отношения между людьми заставляют организацию спотыкаться в потемках. Dr. Макс Шупбах из Портланда, штат Орегон, США, утверждает, что интервенции мировой работы (WorldWork) способны проливать свет.

Среди ночи полицейский наталкивается на сельского парня, который ищет свои ключи на тротуаре, освещенном уличным фонарем. После совместного поиска ключей, полицейский спрашивает: «Ты уверен, что ты потерял ключи здесь?» «Нет,» - отвечает парень, - «Я уронил их где-то на противоположной стороне, но, как видите, нам фонаря нет.»

Когда организация сталкивается со сложностями, порой мы чувствуем, будто ищем не на той стороне, где находится решение. На освещенной стороне улицы находится то, что нам видно, что мы можем измерить, и с чем все могут согласиться. В этой договоренной (консенсусной) реальности мы знаем, какие шаги должна предпринять организация, чтобы достичь больших результатов. Нам нужно:

- иметь четкое видение и лидеров, которые вдохновят других следовать за ними.
- передать власть и ответственность ниже по структуре организации.
- улучшить каналы передачи информации.
- выстроить соответствующую организационную культуру (традиции).

Чтобы этого достичь, мы создаем структуры и стратегии, развиваем и внедряем лучшие практики, анализируем проблемные сферы, находим решения и новые лучшие методы. Однако, несмотря на весь совершенный прогресс, мы остаемся недовольны и чувствуем, что есть некие невидимые силы, работающие против нас. Нас сдерживают силы инерции и сопротивления. Кажется, неосвещенная сторона улицы саботирует нашу работу. На этой стороне находятся невысказанные обиды, тайные страхи и зависть, душевная боль из прошлого, хронические конфликты, стресс и скука, которые создают фоновый шум и сплетни.

В некоторых культурах существуют лекари-чародеи, которые «видят» этот невидимый мир, очевидно населенный призраками и демонами. Они используют свои прозрения для блага и процветания сообщества, чтобы нести удачу и разрешать племенные конфликты. Образы и модели космоса, которые развили эти культуры, походат на умозаключения из квантовой механики и других современных наук про природу и Вселенную. На субатомическом уровне современные физики обнаружили парадоксальный мир, где все взаимосвязано и не определено, где свет может принимать форму частиц и энергетических волн, что зависит от наблюдателя. Мир, в котором можно доказать, что, казалось бы, отдаленные события, непостижимым образом связаны между собой.

Мировая работа, разработанная Арнольдом Минделлом, объединяет в себе принципы квантовой механики, шаманизм аборигенов и психологию, создавая теоретическую модель для работы с организациями, группами/командами, а также для индивидуальной работы. В ней выделяется три уровня:

- **Консенсусная реальность** повседневного причинно-следственного мышления.



... невысказанное возмущение, обиды, тайные страхи и зависть, душевная боль из прошлого, неразрешенные, долгоиграющие конфликты, стресс и скука формируют фоновый шум и сплетни.

- **Самоорганизующийся (сновидческий) уровень**, согласно аборигенной концепции сновиденья, которое является организующей силой за всем, что происходит в мире.
- **Уровень единого мира (мирового сознания)**, основанный на духовных традициях, признающих некое неделимое целое, как основу всего сущего.

ВО ВРЕМЯ МИРОВОЙ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ФАСИЛИТАТОРЫ УДЕЛЯЮТ ВНИМАНИЕ СЛЕДУЮЩЕМУ:

1. Перспектива мировой работы: фасилитаторы понимают разность как признание равноценной значимости всех трех уровней реальности. Исходя из этого, подход «глубинной демократии» («Deep Democracy») выходит за пределы решений «за/против» и ценит все голоса - в настоящем и прошлом, реальные и мнимые, соглашающиеся или конфликтующие, чтобы позволить людям взаимодействовать вне рамок политкорректности. Открыто высказавшись, группа находит общую основу, единение и вневременную связь всех людей на планете.

2. Методология мировой работы: интервенции проливают свет на невидимое, указывая на смысл, значимость и взаимосвязь между «незримыми» напряжениями и сложностями. Это позволяет группе работать с образами и идеями из прошлого, которые неотступно следуют в настоящее, вроде призраков.

3. Отношения мировой работы: личностное развитие фасилитаторов позволяет им работать из центра своего существа, что придает уверенности и вызывает доверие в группе, которую они фасилируют.

Как это работает на практике? Во время группового процесса в международной команде менеджеров одной компании, которая предоставляет сервисный продукт, участники критиковали свою штаб-квартиру, расположенную на другом континенте. По их мнению, штаб-квартира не придавала ценности усилиям и вкладу команды, а генерального директора заботила лишь личная выгода. Представители штаб-квартиры и сам генеральный директор физически не были в группе, но присутствовали в роли «призраков». Только когда членов группы попросили сыграть эту роль, они ощутили многомерность и запутанность их отношений. После чего, посредни процесса один из участников внезапно проявил себя и обвинил другого в том, что тот ведет себя точно так же, как генеральный директор. В развернувшейся горячей дискуссии, группа обнаружила, что они также не ценили должным образом работу и идеи друг друга. Генерального директора, которого считали проблемой, вдруг поняли благодаря тому, что он «присутствовал» в группе, и его поведение проявилось в каждом члене команды.

После, во время очень личной сессии, группа обнаружила, насколько искренне участники ценят друг друга и команду в целом. Это помогло разработать новую стратегию и планы на будущее. С

таким измененным самовосприятием фасилитаторы предложили группе отождествить себя с движущей силой организации, осознанно принять роль руководителя и переосмыслить свои отношения с центром. Лидер группы неожиданно высказала мнение, что генеральному директору нуждается в большей поддержке своих инициатив. Она говорила о том, как их команда стопорила и сопротивлялась инициативам штаб-квартиры из-за ощущения недооцененности своей работы. Благодаря новообретенной мудрости и духу старейшины в группе, они поверили, что их сила заключается также в том, чтобы поддерживать генерального директора, в понимании того, что он делает, и воздавать должное его усилиям.

На субатомическом уровне современные физики обнаружили мир, где есть парадоксальная взаимосвязь всего ...внешне отдаленные события необъяснимо связаны друг с другом.

Через год команда отметила повышение продуктивности и рост показателей продаж, осязаемое улучшение отношений со штаб-квартирой и большее количество индивидуальных поощрений. Все это относили на счет нового командного духа и нового стиля взаимоотношений. Для мировой работы это стало внешними исчисляемыми показателями более глубинных изменений, которые произошли, позволив команде по-новому осознать свою общность, творческий потенциал, улучшить отношения друг с другом и повысить уровень удовлетворенности работой. Для нас это стало наградой, поскольку это изменения соответствуют видению мировой работы и тому миру, в создании которого она призвана участвовать.

Dr Макс Шупбах совместно с Dr. Арнольдом Минделл и Dr. Эми Минделл основал Центр процессуальной работы и Институт Глубинной Демократии в Портланде, США. Он специализуется на проведении мировой работы в организациях, включая корпорации, НГО, политические партии, а также в австралийских и американских сообществах аборигенов. Рожденный в Швеции, Макс работает и живет в штате Орегон.



www.maxfxx.net