

Droga do turkus

(całodniowy kurs o turkusie, komunikacji i motywacji)
Prowadzący Andrzej Blikle



Jestem profesorem i członkiem Rady Naukowej w Instytucie Podstaw Informatyki PAN, członkiem Academia Europaea (Europejska Akademia Nauk), wykładałem na uniwersytetach w Polsce, USA, Kanadzie, Danii i Szwecji. W latach 1990-2010 byłem prezesem zarządu firmy rodzinnej A.Blikle Sp. z o.o., która w tym okresie rozwinęła się z jednej cukierni do 15 placówek — cukierni, kawiarni, restauracji i sklepów delikatesowych — w Warszawie oraz 8 placówek franczyzowych poza Warszawą.

W roku 2010 firma A.Blikle otrzymała „Wyróżnienie Specjalne: A.Blikle — Kwitnąca Marka Rodzinna” przyznane jej przez międzynarodową agencję marketingową Young and Rubicam Consulting w wyniku badania, które przeprowadziła firma BAV Consulting według metodologii BrandAsset™ Valuator.

Jestem honorowym prezesem stowarzyszenia Inicjatywa Firm Rodzinnych oraz Centrum im. Adama Smith'a. W 2015 r. moja książka „Doktryna jakości” zajęła I miejsce w konkursie Dziennika Gazety Prawnej w kategorii „Najlepszy poradnik ekonomiczny”, a w r. 2016 przez SGH została uznana za „najlepszą pracę z zakresu nauk o przedsiębiorstwie w latach 2014-2015”. Od roku 2008 prowadzę firmę doradczą-szkoleniową Andrzej Blikle Doradca.

Wypowiedzi moich słuchaczy i czytelników można znaleźć m.in. na:

<https://moznainaczej.com.pl/glosy-sluchaczy>

<https://moznainaczej.com.pl/opinie-czytelnikow-doktryny-jakosci>

<https://moznainaczej.com.pl/refleksje-czytelnikow-doktryny-jakosci>

Do udziału w kursie zapraszamy przede wszystkim praktyków, którzy chcieliby podnieść efektywność działania swoich organizacji, a więc:

- managerów wszystkich szczebli,
- właścicieli firm, prezesów i dyrektorów,
- wszystkich zainteresowanych nowymi formułami organizowania pracy.

Podczas kursu dowiesz się:

- jak rozmawiać (mówić i słuchać), by budować dobre relacje z ludźmi,
- czym jest turkusowa samoorganizacja,
- od czego rozpocząć wprowadzanie do organizacji elementów turkusowej samoorganizacji,
- jak budować motywację wewnętrzną pracowników opartą na głębokiej satysfakcji z pracy,
- czego stanowczo nie należy robić, by nie demotywować pracowników do działania.

Program kursu

Moduł 1: Warsztat komunikacyjny „Z czym zaczynamy?”

- Czego oczekujemy po spotkaniu (zawarcie kontraktu)?
- Czym jest aktywne słuchanie i jak się nim posługiwać dla budowania dobrych relacji z ludźmi?

Moduł 2: Turkusowa samoorganizacja

- Turkus to filozofia, cywilizacja i stan ducha.
- Turkusowe liderstwo na tle innych stylów przywódczych.
- Podstawowe wartości cywilizacji turkusowej — zaufanie, odpowiedzialność i autonomia.
- Droga do turkus i jej kroki milowe.
- Turkusowy dekalog.
- Rola liderów w turkusie.
- Firmy turkusowe na świecie i w Polsce.

Moduł 3: Gdy słuchasz i mówisz

- Czym jest aktywne słuchanie i jak się nim posługiwać dla budowania dobrych relacji z ludźmi?
- Czym jest asertywność? — prawda i mity.
- Jak skutecznie prowadzić rozmowy korygujące?
- Jak eliminować niepożądane zachowania? — prokurator versus coach.
- Rozwiązywanie konfliktów metodą *wygrał-wygrał*.

Moduł 4: Dylemat lidera; jak motywować by nie demotywować?

- Czym jest motywacja?
- Dylemat lidera — przemoc czy partnerstwo?
- Cztery grupy potrzeb, które powinniśmy móc zaspokajać w pracy.
- Model przemocy — kij i marchewka.
- Model partnerstwa — zaufanie i odpowiedzialność.
- Dlaczego „systemy motywacyjne” demotywują?
- Turkusowe stanowisko pracy.
- Gry wojenne, które firmy zawsze przegrywają.
- Zarządzanie bez budżetu? Jak to możliwe?

Moduł 5 — Z czym kończymy?

Debata końcowa w kręgu komunikacyjnym. Podsumowanie, pytania, wątpliwości, własne doświadczenia słuchaczy.

Literatura podstawowa do wykładu:

Niżej wymienione rozdziały z III wydania mojej „Doktryny jakości”, której bezpłatną wersję cyfrową (również w j. angielskim) można pobrać z mojej witryny:

wersja polska: <https://www.moznainaczej.com.pl/ksiazka-i-artykuly/doktryna-jakosci>

wersja angielska: <https://moznainaczej.com.pl/teal-doctrine-of-quality>

- Prolog
- Rozdział 2 Turkusowa ewolucja
- Rozdział 31. Uważność
- Część III Budowanie motywacji

Polecana literatura uzupełniająca:

R.Matuszewski, K.Turek, S. Błaszczak, *DBAM Czyli rebelia w korporacji*

Linki do mojej witryny, gdzie znajdują się recenzje książek, do których warto sięgnąć:

1. <http://www.moznainaczej.com.pl/f-laloux-pracowac-inaczej>
2. <https://www.moznainaczej.com.pl/j-minnaar-p-de-morree-korporacyjni-rebelianci>
3. <https://www.moznainaczej.com.pl/rafal-ohme-emo-sapiens-wydawnictwo-bukowy-las-2017>
4. <http://www.moznainaczej.com.pl/abrashoff-its-your-ship> —wersja polska pt. „Ty tu dowodzisz”.
5. <https://www.moznainaczej.com.pl/d-marquet-zmien-kurs>
6. <http://www.moznainaczej.com.pl/r-branson-biznes-do-gory-nogami>
7. <http://www.moznainaczej.com.pl/m-kosewski-wartosc-godnosc-i-wladza> — trudna do zdobycia
8. <https://www.moznainaczej.com.pl/r-bregman-humankind-a-hopeful-history>
9. <https://www.moznainaczej.com.pl/r-bregman-utopia-dla-realistow>
10. <https://www.moznainaczej.com.pl/d-graeber-praca-bez-sensu>
11. <http://www.moznainaczej.com.pl/a-cegiela-jaka-polszczyzna-taka-wspolnota-polakow> — artykuł

Polecane video-wykłady:

1. Frederic Laloux, *Reinventing organizations*: <https://www.youtube.com/watch?v=gcS04BI2sbk>
2. The surprising truth about what motivates us: <https://www.youtube.com/watch?v=u6XAPnuFjJc>
3. TED lecture: The puzzle of motivation: <https://www.youtube.com/watch?v=rrkrvAUbU9Y>
4. TED lecture: The puzzle of motivation (z podpisami w j. polskim): https://www.ted.com/talks/dan_pink_on_motivation
5. Andrzej Blikle: Turkusowa organizacja XXI wieku: <https://www.youtube.com/playlist?list=PLvlzNCV2GzNKbQuo9LBGvvDt6h70N5uXG>
6. Prelekcje na temat turkusowej firmy Morning Star: <http://www.moznainaczej.com.pl/organizacje-turkusowe-na-swiecie/morning-star>
7. Wywiad z amerykańskim przedsiębiorcą Danem Pricem. „Millionaire Took Pay Cut To Raise Minimum Wage to \$70,000 - Did It Work?”
<https://www.youtube.com/watch?v=X7XZIFnqnBU>

Patrick Bet-David has a virtual sit-down with American Internet Entrepreneur Dan Price. In this interview, they talk about his view on capitalism and why he decided to reduce his wage from \$1.1 million to \$70,000 in order to pay everyone in his company the same wage.

Turkusowa organizacja XXI wieku (zarys idei)

Turkusowa organizacja (nazwa pochodzi z książki F. Laloux „[Pracować inaczej](#)”, choć związane z nią idee są znane od połowy XX wieku) to pewien specyficzny model organizowania pracy w firmie lub instytucji, dzięki któremu taka organizacja osiąga ponadprzeciętną skuteczność — w tym biznesową, jeżeli jest firmą — co zawdzięcza odrzuceniu większości zdawałoby się nienaruszalnych zasad korporacyjnego porządku:

- jako cel główny przyjmuje nie zysk, ale zmienianie świata na lepsze, a w tym zmienianie na lepsze własnego miejsca pracy,
- rezygnuje z tzw. „systemów motywacyjnych” na rzecz poczucia satysfakcji każdego pracownika z tego co robi i jaki jest (motywowanie godnościowe),
- buduje na zaufaniu, poczuciu odpowiedzialności i partnerstwie,
- odrzuca współzawodnictwo na rzecz współpracy,
- odrzuca zarządzanie — czyli wydawanie poleceń i kontrolę ich wykonania — na rzecz samoorganizacji zespołów; decyzje podejmują ci, którzy wiedzą, a nie ci, którzy mają władzę,
- rezygnuje z hierarchicznej struktury kierowniczej na rzecz sieciowej struktury procesowej.

W firmie turkusowej nikogo nie trzeba pilnować, by pracował, nikogo nie trzeba oceniać, ani też zaganiać do pracy kijem i marchewką. A skoro nie trzeba ani pilnować ani zaganiać, to nie są potrzebni kierownicy-nadzorcy. Tam nikt nikomu nie wydaje poleceń, a zakres czynności każdego pracownika mieści się w jednym zdaniu: „robisz to co potrafisz, wtedy gdy jest to potrzebne i bierzesz za to odpowiedzialność”. W konsekwencji nikt nie mówi: „to nie należy do moich obowiązków”. Kierownicy przestają pełnić rolę nadzorców, a stają się liderami idei, mentorami w obszarach zawodowych i społecznych, moderatorami debat.

Jak pokazują coraz liczniejsze przykłady turkusowych organizacji, ich wysoce idealistyczne zasady są nie tylko możliwe do wdrożenia (choć nie jest to łatwe), ale przede wszystkim niezwykle skuteczne. Laloux opisuje 12 takich organizacji (w tym 5 non-profit), a wśród nich największą na świecie amerykańską firmę przetwórstwa pomidorów [Morning Star](#), a także społeczną szkołę z Berlina. Na podstawie wypowiedzi moich dość licznych słuchaczy w latach 2017 – 2023 oceniam, że w Polsce mamy pomiędzy tysiąc a dwa tysiące organizacji zaawansowanych na drodze do turkusy. O niektórych z nich można przeczytać na mojej witrynie:

<https://moznainaczej.com.pl/ksiazka-i-artykuly/turkus-i-bcorpy>