

Worldwork – Transformace v organizacích, komunitách, byznysu a veřejné sféře

Max Schupbach

Co je worldwork?

Worldwork (*dosl. práce se světem, pozn. překl.*) je nové paradigma pro práci se změnou v rámci kompletního spektra života organizací a komunit. Jeho proces-orientovaný pohled představuje nové univerzální kategorie popisu a práce se změnou a s plynutím v organizacích a volných společenstvích. Každý je zároveň pozorovatelem, účastníkem, facilitátorem, stoupcem a lídrem; přestože v každém momentu se můžeme identifikovat jenom s jednou nebo s několika z těchto rolí. Worldwork umožňuje analýzu a facilitaci skupin na rozličných úrovních od globálních procesů po lokální jevy, a to jak ve veřejné sféře, tak v různých formách organizací jak obchodních, neziskových organizacích, státní správě, náboženských společenstvích atd.

Na těchto stránkách se pokusíme ukázat, jak jsou různorodost, hluboká demokracie, teorie komplexních systémů, kvantové uvažování a studium uvědomování vnitřně propojené a formují nové paradigma, které je nejenom racionální, ale také poetické. Zahrnuje jak přesnost ve své vědecké teorii, tak i zároveň tlukoucí srdce komunitního ducha a obsahuje v sobě hluboký respekt pro různé seberealizační procesy jednotlivých členů a základní potřeby organizací. Tato kombinace umožňuje facilitaci kreativního, nepředvídatelného a často intenzivního procesu naléhavých potřeb organizace – pod taktovkou dirigenta univerzální symfonie.

Děkuji za Váš zájem o worldwork, a doufám, že si užijete procházení těmito stránkami, ve kterých shrnuji své pochopení teorie a praxe Worldworku a pokouším se ilustrovat, o čem je Worldwork, prostřednictvím několika příkladů projektů, ve kterých jsem momentálně zapojen.
(Max Schupbach)

Měřitelné a neměřitelné aspekty reality

Worldwork, vyvinutý Arnoldem a Amy Mindell a jejich týmy, oceňuje stejnou mírou neměřitelné a měřitelné aspekty reality a tím umožňuje vytvoření kompletního a srozumitelného obrazu organizace. Aplikace tohoto zdánlivě jednoduchého konceptu v podstatě zahrnuje široký rámec situací. Kategorie měřitelného a neměřitelného se podobají viditelnému a neviditelnému, uchopitelnému a neuchopitelnému. Například, když pracujeme s tématy rozmanitosti, oceníme „měřitelné“ komponenty jako jsou gender, rasa, věk, třída, sexuální orientace atd. stejně jako neměřitelné komponenty – naděje, sny, pocity, ideje a talenty atd. Stejným způsobem moc, která se pojí k nějaké specifické pozici v hierarchii nebo k obecnému socioekonomickému ranku konkrétního člověka, je často měřitelná, zatímco aspekty moci, jako například je „moudrost stařešiny“, „pevnost morálního přesvědčení“ nebo „moc ulice“, jsou méně měřitelné, ale stejně důležité ve výpočtu rovnováhy sil. V jiné sféře, například v obchodním prostředí, rovnost měřitelných a neměřitelných aspektů může

znamenat, že faktická informace hodnotového řebříčku a numerických aspektů finančního managementu jsou neoddelitelné od nadějí, strachů, postojů a konfliktů, které existují mezi členy nebo odděleními organizace, a že všechny tyto části spolu tvoří nedělitelnou realitu. Vyčleňování jednotlivých částí jako důležitějších než jiné, nevyhnutně vytváří zóny problémů, které vznikají z těch aspektů, které byly marginalizovány. V tomto kontextu Demokracie a Různorodost jsou nahlíženy jako principy, které jdou dál za pojmy jako sociální spravedlivost, politická korektnost anebo numerická rovnost, jako je například stejný počet žen a mužů v komisi. Podporujeme spíše respektování všech jednotlivců, firemních trendů, zkušeností a stavů vědomí. Nahlížíme tohle všechno jako nezbytné pro matematiku nacházení a využití všech informací uvnitř daného systému.

V tomto smyslu, paradigma Worldworku staví most mezi vědou a lidskostí, a to zavedením rámce, který zahrnuje a podporuje obojí. V centru filosofického rámce Worldworku se nachází uvědomování a studium vědomí. Z tohoto centra Worldwork vytváří nová spojení ke třem hlavním oblastem:

- Vytváří spojení mezi výsledky kvantové mechaniky, teorie chaosu a teorie sítí.
- Integruje a užívá postmoderní koncepty sociologie, politických věd, psychologie a antropologie.
- Zahrnuje mnoho z konceptů a moudrosti domorodých a šamanských kultur a jejich chápání důležitosti komunitního života a vztahů.

Teorie Worldworku demonstruje, jak studium vědomí spojuje tyto přístupy.

Kde se worldwork používá?

I když je v mnoha kruzích Worldwork známý hlavně svým přesahem nad principem práva většiny a politické korektnosti, tím, že zavádí koncept Hluboké demokracie do práce s různorodostí; škála využití Worldworku je v podstatě neomezená. Hluboká demokracie je nový přístup k uvědomění, který respektuje všechny jedince, trendy a stavy vědomí. Zahrnuje vědomí, že svět je možné chápat jenom částečně a že všichni a každý stav vědomí je potřebný k reprezentaci reality. Na osobní úrovni to vyžaduje, abychom se učili všimnout si všech našich vnitřních prožitků, které zažíváme, když máme co do činění s vnějším světem a abychom si udrželi uvědomění i v konkrétních okamžicích, když cítíme, sníme a v okamžicích sociální moci. To má řadu následků pro rozvoj organizací, skupinového života, politiky i pro osobní rozvoj.

Tady jsou některé oblasti, ve kterých používáme Worldwork. V každé z těchto oblastí přináší worldwork úplně nový přístup. Jako navnadění, v každé oblasti uvádím příklad inovace, kterou přináší. Při procházení dalších stránek uvidíte, že tyto vybrané příklady představují jen velmi malou část toho, co je fundamentálně odlišný pohled a práce s každou z těchto oblastí.

- **Procesově orientovaná transformace organizací: Rozvoj organizací a transformační program pro skupiny, byznys, neziskové společnosti, skupiny a lokální iniciativy.**
Příklad inovace: ukazujeme, jak i ty největší těžkosti obsahují v sobě mnohočetná řešení, která jsou přístupná skupině a vedou k udržitelné změně zevnitř.
- **Otevřené fórum: Facilitace skupin, až do 1000 účastníků, na městských setkáních na různá**

témata veřejného zájmu.

Příklad inovace: Oslovujeme a rozbalujeme nejprchavější záležitosti, kterým se často vyhýbáme a ukazujeme jejich hodnotu při budování komunity.

- **Otevřené fórum: Facilitace nastavení organizací, jako vztahové interakce správní rady a vztahové interakce management-akcionáři.** Příklad inovace: Facilitujeme uvědomění si ranku a moci i jejich vědomé užívání, které řeší skryté dlouhodobé chronické patové situace na osobní úrovni anebo na úrovni jednotlivých oddělení.
- **Procesově orientovaný rozvoj a zavádění strategií na všech úrovních organizace, za použití víceúrovňového a na diverzitu orientovaného přístupu.** Příklad inovace: Proces hledání vize zahrnuje všechny úrovně organizace a pomáhá objevit základní mýtus organizace - jedinečný a nadčasový charakter organizace, který jejím největším potenciálem a zdrojem síly.
- **Individuální a skupinové programy rozvoje leadershipu (vůdcovství) a stejně tak i koučování v oblasti leadershipu pro byznys, politiku, vládu, neziskové organizace, socioekonomické reformní iniciativy a mládežnická sdružení atd.** Příklad inovace: Propojujeme uvědomění a koncept paralelních světů z fyziky, abychom umožnili lídrům pochopit komplexní situace a jak si s nimi hladce poradit.
- **Teambuilding a týmová facilitace.** Příklad inovace: Máme metodologii, která účastníkům umožňuje vyzkoušet si sebe-vyrovnávací aspekty krize a jak je využít k dosažení nové úrovně spolupráce.
- **Urbanistické plánování.** Příklad inovace: Používáme měřitelné a neměřitelné aspekty veřejné sféry k facilitování nových vztahů mezi městským úřadem, byznysem, politickými silami a marginalizovanými komunitami. Příkladem je projekt „Citywork – terapie pro město“.
- **Programy pro socioekonomickou změnu.** Příklad inovace: Zviditelňujeme skryté talenty jednotlivců, které se vynořují během osobní krize a užíváme je jako klíčový koncept v programu „Lídři zítřku“, na rozvoj leadershipu pro nezaměstnané a/nebo lidi bez domova.
- **Řešení konfliktů na různých úrovních v konfliktních oblastech, jako je Blízký východ, Balkán, Irsko.** Příklad inovace: Chápeme konflikt a dokonce také válku jako často první krok ke zlepšení vztahů mezi skupinami. Můžeme se setkat se všemi zúčastněnými stranami a to v rámci podporujícího přístupu.
- **Řešení konfliktů uvnitř organizací, včetně témat slučování organizací, konfliktů mezi odděleními, zaměstnaneckých vztahů atd.** Příklad inovace: Poukazujeme na to, jak jsou konflikty určovány „duchem“ organizace nebo sebe-organizujícím se polem a že tyto konflikty je možné využít k rozšíření vnímání účastníku ohledně moci a potenciálu organizace.
- **Modely zdravotní péče.** Příklad inovace: Ukazujeme, jak multikulturní aspekty a vztahy mezi pacientem-ošetřovatelem-poskytovatelem zdravotní péče a rozmanitostí medicínských modelů mohou být chápány jako části jediné reality, ve které jsou vstupy a účast všech

zúčastněných stran zapotřebí k vytvoření udržitelné budoucnosti.

- **Nové modely aktivní účasti pro edukační programy.** Příklad inovace: Učitelé, studenti a facilitátoři se střídají v rolích, které mohou být užitečné pro vytvoření vzdělávacího programu, ve kterém budování komunity, osobní rozvoj a učení založené na obsahu tvoří integrovaný celek.
- **Řešení konfliktů na pracovišti.** Příklad inovace: Ukazujeme, jak jednotlivé vztahové konflikty na pracovišti jsou lokalizovány mezi lidmi a nelokalizovány v rámci organizace. Tohle uvědomění můžeme použít jednak ke zmírnění napětí mezi zúčastněnými jednotlivci a dále k podpoře budoucího rozvoje organizace jako celku. Konfliktní strany se mohou aktivně podílet na tomto procesu na všech úrovních.
- **Nové nápady k online facilitaci a budování e-komunit.** Příklad inovace: Ukazujeme, jak expandují koncepty teorie sítí; jako je fenomén malého světa nebo koncept stupňů separace, když je zkombinujeme s tříúrovňovým přístupem, o kterém se dozvíte víc dál v textu.
- **Mediace vztahu pachatel-oběť.** Příklad inovace: Odкрýváme procesy za pomstou a vinou tak, aby bylo možné je využít jako hnací síly k vytvoření posilujícího právního řešení.

Pilíře paradigmatu Worldworku – perspektiva, metodologie a cesta osobní inspirace

Perspektiva Worldworku

Perspektiva Worldworku nahlíží každou osobu, skupinu a jev se stejnou důležitostí pro vynořující se budoucnost komunity a světa. Rozlišuje tři úrovně, které chápeme jako paralelní světy.

První dvě úrovně jsou definovány měřitelnými a neměřitelnými aspekty skupin a organizací. Měřitelná úroveň vytváří konsensuální realitu, která se skládá například z organizačních faktů. Ale také organizačních struktur, strategických cílů, osvědčených metod jak jich dosáhnout, atd. Neměřitelné aspekty se skládají z tvořivého napětí a impulzů, jako jsou nadšení, žárlivost, soupeření o moc, atd. Na třetí úrovni zahrnuje perspektiva Worldworku uvědomění si pocitu propojenosti mezi všemi a vším, nedualistickou společnou půdu, ve které už neexistují rušivé polarity.

Na tyto tři úrovně pohlížíme jako na stejně důležité pohledy. Jsou paralelními světy, které se zdají být konfliktními nebo iracionálními z Newtonovského pohledu. Kvantová mysl, která si uvědomuje a je otevřena sebereflektující tendenci univerza, je prožívá simultánně, s měnícím se zaměřením a plynulým přecházením mezi nimi. Tuto perspektivu, spolu s metodologií, je možné použít, například k řešení konfliktů a vytvoření synergie mezi racionální na fakta zaměřené části organizace a pocitovou na vztahy orientovanou částí skupiny.

Všechny tři úrovně spolu interagují a vytvářejí obraz, ve kterém je proces nakonec tvořivý a smysluplný, tažený budoucností stejně jako minulostí. Rozvíjení tohoto významu nám umožňuje spoluvytvářet vynořující se budoucnost a sledovat jak zdánlivě nesouvisející nebo dokonce rušivé jevy zapadají na místo a vytvářejí větší obraz. Z této perspektivy zjišťujeme, že většina problémů má

v sobě zabudovaná řešení.

Metodologie Worldworku

Metodologie Worldworku zahrnuje koncepty, metody a intervence k facilitování vynořujících se procesů na těchto třech úrovních a v pomáhání organizacím k vědomým změnám, které vedou ke spoluvytváření jejich vlastní budoucnosti. Místo práce na překonání překážek, které stojí v cestě k našim cílům, nacházíme a sledujeme sebe-organizující proudy, které existují ve skupině, a používáme je jako červí díry do paralelních vesmírů.

Některé koncepty Worldworku, jako například myšlenka fyzikálních polí, mají původ v moderní vědě. Představuje fenomén, kdy si všímáme působení strukturální síly na realitu bez toho, aby realita byla s fyzikální silou v kontaktu. Příkladem je gravitace, kde silové pole, obklopující objekt určité hmotnosti působí na jiné objekty bez toho, aby s nimi přišel do kontaktu. Starodávný čínský koncept Tao můžeme chápat podobně. Tao, které nelze pojmenovat, je považováno za organizující princip reality. Přestože nemůže být viděno, ani vyjádřeno, všechno ovlivňuje. Pole určují život organizací a dávají nám často pocit bezmocnosti při ovlivňování skupin, kterých jsme součástí nebo které vedeme.

Jiné koncepty Worldworku se už tisíceletí používají ve spirituálních domorodých tradicích po celém světě. Například koncept snění – jak ho používáme ve Worldworku – najdete i u australských Aboridžinců. Odkazuje na proces tvořivé imaginace, ve kterém vnímáme sami sebe jako jeho součást, s naším vědomým záměrem či bez něj. Nebo jinými slovy to je kombinace pohledu sebe-organizujících tendencí systému, které směřují k rovnováze, pocitu uvědomění a smysluplného směřování.

Představa, že se můžeme podívat na „snění“ organizace, naznačuje, že pokud si někdy všimneme, že se organizace chová, jako by byla autonomní, neměli bychom jí brát jako nekontrolovatelné neřízené auto, ale spíš jako začarovaný organismus, který následuje svoje vlastní inteligentní a dost možná nelineární přesto smysluplné impulzy – poznání, které nemusí být vždy ihned přístupné lineárnímu myšlení účastníků.

Další koncept Worldworku: „role ducha“ rozeznává, do jaké míry se skupina identifikuje se svojí účastí na daném jevu. Někteří účastníci například mohou používat slovo „my“, když mluví o něčem, s čím se identifikují, a slovo „organizace“, když mluví o něčem, co vnímají jako mimo jejich kontrolu. Výrok: „Všichni tvrdě pracujeme, ale organizace to neocení“ je jednoduchým příkladem tohoto fenoménu. V tomto případě je „organizace“ prezentovaná jako postava podobná duchu, která nevyjadřuje ocenění práce – nelokalizovaná přítomnost, která se zdá být rušivou pro některé účastníky. V tomto případě, by někteří účastníci mohli například hrát roli ducha organizace v hraní rolí a pomocí tohoto procesu objevit, že potřebují změnit organizaci tím, že se budou víc vzájemně oceňovat.

Hranici worldwork definuje jako bod, ve kterém se skupina potýká s výzvou identifikovat se s představou nebo zkušeností, která je pro ni nová. V předešlém příkladu, spočívá hranice pro účastníky v identifikaci se s tím, že ve skutečnosti jsou tou organizací, kterou se cítí být nedoceňováni. Když se tak stane, změna v organizaci může nastat právě v té chvíli, během daného setkání, mezi všemi přítomnými, a to skrze vzájemné ocenění.

Protože hranice je ohniskem a nositelem největšího potenciálu pro změnu a je nejbližší sebeorganizujícímu proudu organizace; je často vnímána jako oblast, kde se věci vymykají zpod kontroly.

Worldwork obsahuje soubor technik a intervencí, které sledují víceúrovňové zážitky zúčastněných stran. Protože intervence jsou přímo napojené na aktuální prožívání účastníků, není třeba členy skupiny odkazovat na paradigma Worldworku. Toto pojetí je důležité hlavně v oblasti řešení konfliktů.

Worldwork jako cesta inspirace a osobního rozvoje

Osobní rozhodnutí k vedení, facilitaci a aktivní účasti v organizacích a komunitním životě je založeno na hluboké inspiraci. Volání, které je na počátku vnějšího rozhodnutí pracovat v této oblasti, organizuje a facilituje osobní cestu učení se a směr osobního rozvoje. Učení se je podle našeho pohledu převážně založeno na tom, že se člověk pojí s tímto vnitřním procesem a objevuje svůj vlastní osobní mýtus šířeji vzato v návaznosti na svět a zároveň na danou organizaci. Učitelem je facilitace tohoto spojení mezi studentem a jeho cestou. Cesta inspirace spojuje paradigma, metodologii a osobnost facilitátora/lídra/stařešiny do jednoho celku a je zdrojem postojů a pocitů, které každý z nás přináší do práce. Tím, že umístíme uvědomění do centra našich pozorování, výzkumů a osobních interakcí, se učíme věřit v náš skutečný vrozený potenciál a můžeme přirozeně rozvinout opravdovost emoční inteligence, která pojí metodologii a perspektivu do prožívané a procitované lidské zkušenosti. Jedinečné způsoby, s kterými pracujeme, facilitujeme a vedeme, nemůžou být odděleny od našich jedinečných ústředních hodnot o životě, komunitě, naší roli v ní a naší roli ve světě jako celku.

Historie rozvoje Worldworku

Worldwork je dcerou paradigmatu Procesové práce. Obě paradigmatata jsou usazena kolem role uvědomování si toho, jaký důraz klademe na neměřitelné a měřitelné aspekty reality. Procesovou práci vyvinuli Arnold a Amy Mindell a jejich společníci a v průběhu posledních 30 let se rozvinula do uceleného paradigmatu, které představuje pronikavé výzkumy vědomí v moderním rámci a přináší nové impulzy do fyziky, matematiky, medicíny, psychologie a studia kolektivního chování.

Procesová práce je známá hlavně jako rozsáhlý psychoterapeutický model osobního rozvoje. Nicméně se používá v široké oblasti od práce s tělesnými signály a stavy kómatu až po divadlo, natáčení filmů a kreativní vystoupení.

Worldwork se vydělil z Procesové práce cca před 15 lety a od té doby byl studován, popisován, aplikován, testován a rozvíjen Arnoldem a Amy Mindell i týmem Worldworku. Jak Procesová práce, tak Worldwork jsou vynořujícími se paradigmaty, tématy k dalším diskuzím a změnám. Jste vítáni k účasti na e-diskusních skupinách a jejich rozvoji.

Přeložila: Mgr. Lenka Abrahamová

Zdroj: <http://www.maxfx.net/ov.pdf>