

20221105\_chatlog

おはようございます！！
おはようございます。本日もよろしくお祈いします。
おはようございます。よろしくお祈いします。
おはようございます！どうぞよろしくお祈いします！
おはようございます！よろしくお祈いします！
パーパス、理念と近いテーマが並んでワクワクする月間ですね！
チャットに対するスタンプのチョイス！
30も歳の離れたメンバーとのコミュニケーションにおいて、日々多様性を感じています。
1on1で話していて、メンバーが同じできごとを自分と異なる捉え方をしていた時
日本以外の国から携わってる方がいる時に多様性を感じます
HRやその周りの「企画部署」の社員と話している時と、「現場部署」の社員と話している時で社長・役員の言葉の捉え方が全く違っていた時
キャリア採用が増えてきて、自組織の普通が普通じゃないんだなと感じるときですね。
共通の目標がshareされず、ばらばらになってしまった。。。
元々同質性の高い組織なので、私自身が異質だと感じる場面が多かったのですが、気づけばそれが薄れてきた感があります。
職場に、昨年末から聴覚障害をもつメンバが2人くわわってくれたので、気付かされることが多いです。コミュニケーション方法は日々みなおさせられます 自分やメンバーのできないことを意識したとき、とくに多様性の現実を感じる
あと、クリフトンストレングス を社内に普及させようとしているので、個々人の資質の違いに多様性を感じています。
意見をまとめようとしても、まったくバラバラでまとまらない時ですね。
世代や家族の中での立ち位置（独身、子育て中、介護中など）が違くと、物事の見方が違くと感じます。
これまでも多様性はあったはずだけど、これまでとの違いを知りたいです。
人口統計学的な多様性は、表層的で目標数値にもしやすいので昨今の人的資本経営の情報開示の題材に選ばれやすい印象ですね・・・
多様性を担保すればそれだけで良いわけではなさそうですね。土台づくりのような印象です
短期の目的と、中長期の目的がちがう気はしますね。
昔の女性管理職比率が、女性役員比率に変わってたりしますよね。
結果、両方増えてませんが(笑)
途中まで読みました > 多様性の科学
読んでないです！気になる
読みました！
気になってますが、読めてないですー。
積読してます…読まなくては
ナイスアシスト👉
お互いメタ認知できる組織にする、って感じかなあ
これだけ「多様性」という言葉が普及している今の時代に、多様性に欠ける組織ってどれくらいあるのか気になってきました。
いまなら Kindle unlimited で読めますね。> 多様性の科学 <a href="https://amzn.to/3heyDDy">https://amzn.to/3heyDDy</a>
あー、居心地の悪さもあえて享受するみたいな観点もあるのか
自分の好き嫌いのものさしの解像度は上がるかも
難しいですね。視点の違いとその深さのマトリックスな気がします。今は、浅い人がいても多様性にならないと思います
人の多様性はあっても、価値観の多様性をうけいれられずに、価値観は単一化する組織はめっちゃある気がします。
リスクヘッジとしての多様性と創造性を発揮するための多様性は違う気がする
多様な人を集める、と言っても今の「同質的」に感じる組織でも深層では多様になっていて、それが遠慮や我慢によって表出していないと言うのはありそうな ハレとケのアプローチはよく見返しますね
選択と集中が多様性とどう両立するか、って観点はありそうですね。それゆえに分散と修繕というキーワードを出しているってところかな。
なんのための多様性か。
ダイバーシティは大事ですが、その先のインクルージョンこそがさらに大事だなって感じがします。
認識はしているけど、理解はしていないことって多々ありそうですね...
そもそも人が集まれば自ずとそこに多様性は生まれるはずですよ。それを組織が潰してしまっているケースが多い気が...
分人を思い出した
「ママ目線で
と言う要求に対して期待しているものと、実際にアプトプットしようとしているものにズレが起こりそうな・・・
<a href="https://www.cultibase.jp/articles/3365">https://www.cultibase.jp/articles/3365</a>
ありがとうございます！
コンフリクトは、わかりあえなさまたいなイメージかな
おー、なるほど。コトに関するコンフリクトかあ
いつのまにか「ヒトに関するコンフリクト」にすり替わりがち、ですね。
私の仕事としてしまっていると、混ざりがち。
確かにすり替わりがちですね...
健全な衝突・・・良い言葉
相手への配慮があれば、人へのコンフリクトにならないのですが、人間力なのでしょうが、、、
コンフリクトしてる人とは、コトがぶつからないことでもコトのコンフリクトになる傾向も。。。

ことに関するコンフリクトも初めは視点の違いを好意的に受け止められるけど、だんだん飽きてくるっていうか、疲れてくるんだよね。
すぐに「あのヒトとは合わない」という発言が出る組織は、気をつけてアプローチしています。
そこの暗黙知の技術、知りたいですね。だいたい人に向かっていってしまう。パワーバランス的に止められないことが多いです。
切り分けないと一、と内省中です
チーム内でワークショップする時に、敢えて発言ではなく、匿名で付箋に書き出すとヒトのコンフリクトがコトのコンフリクトに昇華されそうな気がします
「今何を一緒に創っているのか」を明確にすることが重要だと個人的には思っていて、CULTIBASE/MIMIGURI
風に言うならワークショップ的だなーと思います
10月8日のソヤマンの回とつながる！アーカイブ受講しといてよかった♪
>チーム内でワークショップする時に、敢えて発言ではなく、匿名で付箋に書き出すとヒトのコンフリクトがコトのコンフリクトに昇華されそうな気がします 匿名いいですね。
コンフリクトレベルが上がってきたときは、確かに目的に立ち返るっていうのは重要ですよ。
コンフリクトの見つめる高さの違いについて、TOCの雲（対立解消図）を思い出しました。
>コンフリクトレベルが上がってきたときは、確かに目的に立ち返るっていうのは重要ですよ。 最初はいろんな意見が出てきて楽しいんだけど、だんだん合意形成とか結論を出す時に疲れる感じしますね
それですね。合意形成に課題があるっていうことですね。
何それ？ ってなりました（笑）
帆船のプロw
今後ナベさん＝帆船のイメージが・・・
おお！まさに実践知🌟
この分化と統合の振動の「振れ幅」は一定なんだろうか？
フラクタルだ
組織やチームにとっての「風」を正しく認識することが重要ですね。
帆船モデルって、おもしろいアナロジーですね
「どんな風も前進する力に変えていく」というのは使っていきたい（笑
今までは即興的な対応を減らすためにリスク（不確実性）を減らす方向性だったけど、それだと向かい風に弱かったんだな
組織・チームという船をタッキングする主体（舵手？）は誰なのか（個人なのか複数人なのか、あるいはフェーズによって交代したほうがいいのか）、また主体ではない人はタッキングにどう関わったらいいのか、みたいなことを考えると色んなパターンがありそうで面白いですね
これ、一度でいいからのぞき見したい🙄
個人の衝動とつながる PLAYFUL FUND が特に素敵だし、うちの組織に足りないところだと思いました
Festaが組織とチームにとどまっているかも。
多様性を重視すると言われて差異ばかりを強調するのではなく、多様性を使いこなすためには差異重視モードと同質性重視モードを切り替えていくのが大事
ミスター見立て！
帆船のプロであり、ミスター見立てw
ミスター見立てで帆船のプロ🌟
どれも興味津々のポイントです
東南さんが衝動を爆発させて掘り下げてる！（すごく貴重な時間を共有してもらえて嬉しい）
組織と個人の目標感の共有できるっていうか、重なっている部分をどう認識して定義するのか、最大化させるための工夫みたいな話？
分化モードではしっかり違いを味わうのが大切なんだろうね。つい焦って統合しようとしちゃっているのかも…
深掘り、気になります。見立て回をぜひ！
イベントを敢えて「モヤモヤ」させて終わらせることで、その後の個々人の思索を促す・・・みたいな話ですかね？>点の全体最適でなく、線や面の最適を追求する
radioも嬉しい🌟
<a href="https://forms.gle/CqUXRmYT8wFboKHx9">https://forms.gle/CqUXRmYT8wFboKHx9</a>
思わず聞き入ってしまいました笑
>思わず聞き入ってしまいました笑
ですね。書く手がしばしば止まりましたw
ありがとうございます！とても満足度が高い時間でした
ありがとうございます！
ありがとうございます！
ありがとうございます！
ありがとうございます！
ありがとうございます！
ありがとうございます。
他ではなかなか聞けない、CULTIBASE Labならではの内容でしたね。
本日も有難うございました！