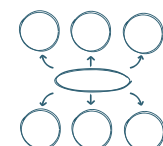


GAUDI JE NA CESTĚ K TYRKYSU

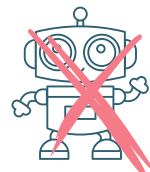
Pojem tyrkysová organizace (anglicky Teal organization) se používá po celém světě jako označení pro způsob vedení, který vychází z práce Frederica Laloux. Nezáleží na oboru ani velikosti – tyrkysové principy lze aplikovat v neziskovkách, školách, firmách i komunitách. **Jde o přístup, který staví na důvěře, smysluplnosti a lidskosti, a nabízí alternativu k tradičnímu hierarchickému řízení.**



Představ si cestu – životem, prací, komunitou. Tahle cesta není vždy jednoduchá, ale má jasný **směr a hluboký smysl**. V Gaudi po ní kráčíme společně, jako skupina, kde se práce neřídí hierarchií, ale **principy**. Týmy si samy určují, jak budou fungovat, kdo se zapojí, a jaké výzvy budou řešit – ať už jde o finance, komunikaci nebo péči o prostředí. Do rozhodování se může zapojit každý, kdo má chuť přispět – včetně dětí. Lidé nejsou pěšáci ovládaní vedením, lidé se řídí vlastním kompasem.



Na rozdíl od tradičního řízení, kde rozhoduje vedení a ostatní vykonávají, u nás funguje **sebeřízení**: odpovědnost je sdílená, rozhodnutí se uskutečňují tam, kde se děje práce. **Celistvost** umožňuje lidem být sami sebou – což zvyšuje angažovanost, důvěru a kreativitu. A **evoluční účel** nám pomáhá držet směr bez nutnosti pevné strategie – reagujeme na aktuální potřeby, impulzy a tenze, které společně pojmenováváme a řešíme. Lidé jsou vnímáni jako unikátní bytosti.



Tím vytváříme prostředí, které je nejen funkční, ale i živé. Když je rolí a týmů hodně, pomáhá nám software jako např. Glassfrog – nástroj, který přináší jasnost do kompetencí, odpovědností a propojení mezi lidmi. **Pro firmy, které hledají cestu k větší adaptabilitě, smysluplnosti a lidskosti, může být tento přístup inspirací.**

Další modely organizací podle úrovně vědomí:

kmen, tlupa, armáda, úřad korporát pluralitní



PRINCIPY TYRKYSOVÝCH ORGANIZACÍ

V tyrkysových organizacích, jak je popisuje **Frederic Laloux**, se klíčové principy propojují do hlubšího smysluplného celku.

Sebeřízení nahrazuje tradiční hierarchii decentralizovaným rozhodováním, kde týmy fungují autonomně a odpovědně, s důrazem na spolupráci místo kontroly a s důrazem na radu namísto instrukce, co dělat.

Celistvost znamená, že lidé mohou v práci být sami sebou – bez masek, s emocemi, intuicí i zranitelností, což podporuje autentické vztahy a důvěru.

A **evoluční účel** představuje vnímání organizace jako živého systému, který se vyvíjí v souladu s tím, co si „život žádá“ – místo pevné strategie se naslouchá tomu, kam chce organizace směřovat, a lidé se učí být citliví vůči jejímu poslání.

PROČ? JE TO PRO NÁS DŮLEŽITÉ?

Pro Gaudi jsou tyrkysové principy důležité z praktických důvodů, které přímo ovlivňují kvalitu prostředí i fungování týmu:

Děláme věci podle aktuálních potřeb, ne ze zvyku – to nám umožňuje být flexibilní, efektivní a smysluplní.

Průběžně nasloucháme sobě navzájem – díky tomu dokážeme včas zachytit napětí, potřeby nebo příležitosti k růstu. Sebeřízení podporuje odpovědnost a důvěru – lidé se učí rozhodovat, nést důsledky a spolupracovat bez nutnosti hierarchické kontroly.

Celistvost vytváří bezpečné prostředí – každý může být sám sebou, což zvyšuje spokojenost, otevřenost a kreativitu. Evoluční účel nám pomáhá držet směr – neplníme jen úkoly, ale tvoříme něco, co má hlubší smysl.

Děti vnímají naši kulturu jako normu – učí se, že práce může být radostná, vztahy opravdové a změna přirozená.

Tím vším vytváříme prostředí, kde je dobře nejen dětem, ale i dospělým – a to považujeme za klíčové.

CO SI Z TOHO VEZMOU DĚTI

Děti v tyrkysovém prostředí zažívají, že **jejich hlas má váhu**. Učí se **spolurozhodovat o důležitých věcech** – od přijetí nových průvodců až po pravidla školy. Mají možnost volit si vlastní lekce, tempo dne i způsob, jak se zapojí do společných projektů.

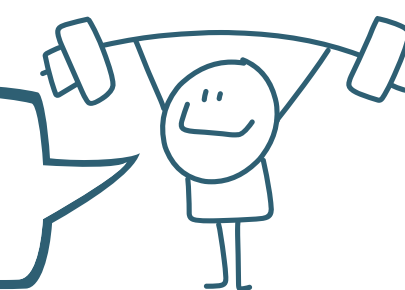
Díky nenásilné komunikaci a **plánování v kruzích** se učí řešit konflikty **s respektem, naslouchat druhým, vyjadřovat svůj názor a stát si za ním**. Ziskávají odvahu být sami sebou, přemýšlet kreativně a hledat smysl v tom, co dělají.

Tím si do života odnášejí zkušenost, že **změna je možná, spolupráce přirozená a že i oni mohou tvořit svět, ve kterém je dobře.**

CO NA TO **GAUDI** LIDÉ?

Tyrkys mi dává svobodu, ale i odpovědnost. Můžu tvořit, navrhovat, měnit věci. A vím, že moje slovo má váhu.

Luky



Díky tomu, jak fungujeme, jsem si začal více všímat svých potřeb. A když je respektuji já, učím to i děti.

Zuzka V.



Nechodím do práce s pocitem, že **MUSÍM**. Jdu tam, kde mám prostor být sama sebou. To je pro mě obrovský rozdíl.

Hanka K.



V Gaudi jsem poprvé zažila, že můžu říct: **„Dneska to nezvládnou.“** A místo tlaku přišla podpora. To je pro mě revoluce.

Radana



Můžu si rozvrhnout den podle toho, jak se cítím. A taky podle aktuálních potřeb rodiny.

Káča



V Gaudi se nemusím přetvařovat. Když něco nevím, řeknu to. Když něco cítím, můžu to sdílet. A to mě učí být opravdový.

Proud



CHCI VĚDĚT VÍCE!



Kniha
Budovcnost organizaci



Video
F. Laloux



nebo se nás zeptej!
Třeba Proud, Hanky Š. nebo Forresta.