

Direktor za ustvarjalnost – novi ključni igralec v poslih

Nenehna inovativnost in kreativnost se zdita edini pravi poti do uspeha v kateremkoli podjetju. Smernici povzročata stres pri menedžerjih in zaposlenih. V kakšnem delovnem ozračju nastaja največ prebojnih idej? Vodilni kadri v podjetjih se sprašujejo, kako zaposlene motivirati in jih vključiti v proces razvoja tako, da sodelujejo pri prebojnih idejah v strateških načrtih in načinu poslovanja. Inovativnost je nujno zlo v malih in velikih podjetjih, v profitnih ali neprofitnih organizacijah, zasebnega ali državnega lastništva.

»Kadri, ki se ukvarjajo s kreativnim delom, morajo imeti nekaj talenta za inovativnost. Nanj morajo biti direktorji pozorni,« pove na delavnici Kreativna in vodenje Simona Roškar, svetovalka za interno

komuniciranje v bančnem sektorju. Sem spada niz veščin, kot so do-
vzetnost, prilagodljivost, izvirnost in natančnost. Ustvarjalnost pa ne pride v vakuumu, potrebuje kontekst, podjetje pa potrebuje delovno okolje, v katerem zaposleni lahko izrazijo svoje potenciale. Janja Rebolj, profesorica in muzeal-
ka, je na delavnici, namenjeni menedžerjem in njihovim zaposlenim, spodbudno organizacijsko kulturo pogojevala z več dejavniki. Prvi pogoj za inovacijske dosežke je svoboda, saj pomaga, da se ustvarjalnost v delovni vnemi razcveti. Nove ideje nastanejo tam, kjer je mogoče izražati mnenje in kjer vlada odprta debata. Pri inovativnosti je nujna tudi zavzetost, ki zaposlene moralno

KAJA KOVIČ

zavezuje k napredku podjetja zaradi lastne energije in strasti. Pri tem poudarja pogum direktorjev, ki morajo znati tvegati, saj vsaka inovacija prinese novo možnost za rast ali pa razočaranje. Umetnost tveganja je, da naredijo manjše spremembe, le en korak naprej. Napake v podjetju in napake zaposlenih je treba sprejeti, sama pa pravi, da celo nagraditi. Reboljeva doda, da je zelo pomemben dejavnik spodbudne kulture v podjetju humor: »V ustvarjalnih organizacijah se veliko smejejo. Humor je, presenetljivo, najmočnejši vir novih idej, zmanjšuje strah in napetost.« Jana Šušteršič, psihologinja, ki je najprej delala v oglaševanju in marketingu, nato pa se posvetila

razvoju kadrov in menedžmentu talentov, iz lastnih izkušenj pove, da so pomembni timski duh, sistem in jasno določen cilj. Direktorjem predlaga ureditev sistema: »Poskrbite za povezanost ekipe, vodenje pa naj bo vključevalno, v delovnik vključite čas za generiranje novih idej in si morda omislite direktorja za ustvarjalnost in spremembo. Resno naj razmislijo o odprtju sistema navzven, zunaj mesta zaposlenih in organizacije.« Ko so ljudje soudeležni v podjetju, je razvoj opaznejši. Sodelovalne metode v vodenju in odgovornost zaposlenih je »priprava njive za prebojne ideje«. Če imamo v podjetju neaktivne ljudi, ti pomenijo tempirano bombo za aktivno zavi-
ranje razvoja. »Menedžerji morajo

prevzeti osebno odgovornost za inoviranje v podjetju, ki se lahko uresničuje le s pomočjo sodelavcev,« doda mag. Nastja Mulej, trenerka ustvarjalnega razmišljanja. Primer dobre prakse je avtomobilsko podjetje Ferrari, ki ima oddelek Creativity Club, v katerem se zaposleni nekajkrat na leto srečajo z različnimi nadarjenimi ljudmi zunaj avtomobilske panoge.



PRVI POGOJ ZA INOVACIJSKE DOSEŽKE JE SVOBODA, SAJ POMAGA, DA SE USTVARJALNOST V DELOVNI VNEMI RAZCVETI. NOVE IDEJE NASTANEJO TAM, KJER JE MOGOČE IZRAŽATI MNENJE IN KJER VLADA ODPRTA DEBATA.



S slikarji, kiparji, glasbeniki, pisatelji, fotografi, kuharji, igralci in ljudmi s podobnimi poklici. Ti jim predstavijo svoje veščine, zaposleni pa imajo možnost poslušati strokovnjake, ki jim opisujejo lastne vire za navdih. Čeprav so dogodki organizirani zunaj delovnega časa, se jih zaposleni udeležujejo redno, prijav pa je skoraj vedno še preveč. Podjetje sodi med najboljše zaposlovalce v Italiji.

Želja po novih in neprehojenih poteh poslovanja se povečuje tudi v Sloveniji. Več podjetij ima razdelan sistem nagrajevanja inovacijskih postopkov, delavnic, ki spodbujajo prebojnike na domačih tleh, je vse več, veliko pa o inovacijah povedo tudi zagonska podjetja, ki so Slovincem lahko v veliko čast. Veliko start-upovskih zgodb je na Kickstartertju doseglo zavidljive rezultate in tudi to kaže na vzpon spodbudne delavne kulture v državi.

kaja.kovic@delo.si