



za školstvo predat plan za poučavanje predmeta razmišljanje. Kreativno razmišljanje sada nastupa kao izborni predmet u osnovnim školama gdje djeca upoznaju različite alate razmišljanja na *Kružoku za razmišljanje*. Kakva su vaša iskustva u radu s djecom? Čine li vam se oni primjerenijim za razvijanje vještina kreativnog razmišljanja, u poređenju s odraslim?

**Mulej:** Prijedlog nastavnog plana sam, zajedno sa mag. Bojanom Tancet, koju sam još na početku privukla u projekat, predala još u aprilu 2011. godine, a tek smo u maju 2014., nakon mnogih sastanaka, zaključili da izborni predmet u obliku kakvog smo nas dvije željele, nije moguć. Na sreću ništa za to jer smo u nastavnoj 2012/13. godini usposobili prvu generaciju učitelja koji vode *Kružoke za razmišljanje*. U prve dvije godine je šestomesečno osposobljavanje pohađalo 85 učitelja iz 58 ustanova, zatim smo nastavili u Ljubljani i Mariboru, Celju i Divači.

Ne mogu i neću reći, odnosno ocjenjivati, ko je više ili manje primjeren, ma da djeca imaju sreću – oni koji imaju *Kružok za razmišljanje* jedan sat sedmično, tokom cijele školske godine – da alate upoznaju i vježbaju polako, korak po korak, sedmicu za sedmicom. Kod odraslih je, nažalost, tako da žele svu stvar dobiti u jednom danu, nemaju vremena da vježbaju i onda im se ne primi. Ako napravim poređenje s učenjem stranog jezika ili tenisa: ako učite jedan sat sedmično 24 sedmice zaredom, imate više mogućnosti da naučite igrati tenis, nego ako pokušavate sve iskoristiti za jedan dan ili manje.

**MM:** Sve više se govori o značaju inovacijske kulture koja se javlja kao jedan od glavnih pokretača motivacije zaposlenih. Kako kreativno razmišljanje zaposlenih doprinosi odnosima na poslu i uspjehu poduzeća? Kako u poduzećima podučavate kreativnosti?

**Mulej:** Svaki čovjek je motiviran samo onoliko koliko smisla vidi u svom životu i da je pri tom samostalan (jer mu vjeruju, ne nadziru ga) te ima mogućnost da se još dodatno obrazuje. Ako su ispunjena ta tri uslova, zaposleni će se osjećati uključenim i tek tada će se aktivirati samoinicijativa koja jedine djeluje na duži rok. Samo motivirani zaposleni će kvalitetno obavljati svoj posao s osmijehom na licu te doprinostiti na najbolji način.

Takve stvari učim u poduzećima, a moji savjeti padaju na plodno tlo samo ako se osposobljavanju priključi vođa koji za to odvoji više od samo jednog susreta.



**MM:** Na koji način vode, odnosno nemadžeri, kod sebe i zaposlenih podstiču kreativno traženje rješenja. Kakav je, po vašem mišljenju, dobar vođa?

**Mulej:** Dobar vođa sluša i uvažava svoje zaposlene. Svjestan je da nije vođa zato jer je najpametniji već zato što najbolje zna raditi s ljudima (inače je šef). Dakle, zna saradivati sa njima i pomagati im da svako na svoj način svojom različitošću doprinosi zajedničkoj jedinstvenosti. Vođa ne gaji takmičenje već saradnju i ruši 'silose' između različitih odjela u poduzeću. Tolerancija je osnova za kreativnost. Zna ono što je otkrio Florida: gdje je Tolerancija, tamo idu Talenti i to prati Tehnologija...

## O JEDNOSTAVNOSTI I RAZMIŠLJANJU

Pogledajmo oko sebe. Ne čini li vam se da živimo u društvu sa nebrojeno mnogo pravila? Koliko se zakona mijenja svakog mjeseca? Koliko obimne upute za upotrebu trebamo pročitati, prije nego prvi put uključimo mašinu za veš? Nikako ne smijemo prekršiti najnovija modna pravila...

Da li je moguće "pobjeći" iz tog haosa, i o tome smo razgovarali sa Nastjom Mulej koja je nedavno objavila najnoviji rad Edwarda de Bona pod naslovom *Jednostavnost u razmišljanju-počnite razmišljati jasnije i brže*. Naravno, postoje izlazi-kao i za sve ostalo u našem životu-u našoj glavi, kaže naša sagovornica.

Za početak moramo toga postati svjesni. Mora nam postati jasno da stvari ne moraju biti tako komplikovane. Takve su iz historijskih ili tradicionalnih razloga, a onda smo se navikli na njih i sad smo njihovi robovi.

Zatim, moramo biti odlučni da mijenjamo stvari; barem one na koje možemo uticati. Usredotočeno i disciplinirano moramo pregledati kako se stvari odvijaju. Moramo utvrditi sa kakvim ciljem uopšte nešto radimo te kakve koristi i vrijednosti imamo od toga. Moramo razmisliti da li do tog cilja (ili koristi) možemo doći i na drugi način, odnosno, da li se neke od koristi možemo odreći na račun veće jednostavnosti koja nam štedi vrijeme, novac i druge izvore. U tom razmišljanju sebi možemo pomoći različitim tehnikama jednostavnosti; da nešto odstranimo, nadomjestimo ili prestrukturiramo, da pogledamo šire ili uže, da zapažamo svijet oko sebe i da saslušamo ljude.

Zatim dolazi pregled mogućih promjena i njihovo ocjenjivanje. Ako nam donose više jednostavnosti, razmislimo kako da ih ugradimo u naš život. Da

sažmem: počnimo kod razumijevanja da nešto uopšte može biti drugačije, a nastavimo s prepoznavanjem svog cilja.

**MM:** U De Bonovoj knjizi piše da će nam "za postizanje jednostavnosti trebati nešto stvaralaštva". Zar upravo stvaralaštvo nije dovelo do zasićenosti



## Sa Sakanom sam se kreativnosti latila na ljudima svojestven i tipičan način: smušen, intuitivan način. Tako je išlo sve dok 2003. godine nisam prvi put slušala predavanje dr. Edwarda de Bona koje mi je promijenilo život

naše životne sredine, do neprestanog stresa...?

**Mulej:** To je zato jer ljudi stvaralaštvo razumiju kao "drugačije radi drugačijeg". Ali to je "ludost", ne stvaralaštvo. Pravo stvaralaštvo je promjena načina kako gledamo na stvari i pri tom želimo postići jasne zajedničke ciljeve.

U suštini se stvaralaštvo i jednostavnost snažno preklapaju. Kod oboje treba naći alternativne, nove načine obavljanja stvari. Dizajnersko razmišljanje, kreiranje, razvoj inovativnih, konkurentskih proizvoda ili usluga, zahtijeva stvaralaštvo. Potpuno je legitimno upotrebljavati stvaralaštvo da bismo poboljšali stvari ne samo za investitore ili za kupce, već i za same radnike. Bolje znači jednostavnije.

## KO ZNA VIŠE O JEDNOM, MANJE ZNA O DRUGOM

**MM:** Kako, dakle, u komplikovanom životu doći do jednostavnosti? Da li mi to zaista želimo? U komplikovanom sistemu, naime, lakše možemo prikriti svoju neefikasnost.

**Mulej:** Ako želimo promijeniti društvo, prvo moramo promijeniti sebe. Naravno, mnogima složenost i posljedična nejasnost odgovaraju jer je lako prikriti svoje nerazumijevanje teme. Ako nam se ne znaju dati jasne upute, ako se radi potajno, ako se objašnjava komplikovano..., vjerovatno sam ne razumije sadržaj, ne poznaje cilj ili je čak bez njega te ne poznaje posljedice svog činenja. Takvi ljudi i njihove organizacije, barem na malo duži rok, nisu efikasni, a njihovi saradnici su nezadovoljni poslom. Ne vidim razlog da bi čovjek i dalje ostajao u društvu takvih ljudi.

**MM:** Ipak mi se čini da naše društvo cijeni kompleksna rješenja jer se s njima može više zaraditi, nego jednostav-

nošću. Griješim li?

**Mulej:** Sve veća količina znanja i informacija je razlog za uske specijalizacije, što se može iskoristiti kako u dobre, tako i u loše svrhe. Naravno da je korisno da mnogo ljudi mnogo zna i da je to znanje produbljeno, specijalizirano. Ali

je škodljivo ako ti ljudi ne znaju međusobno saradivati ili/i ako to koriste na monopolistički i preplaćen način.

Ko mnogo zna o nečemu, mora biti svjestan da zna manje o nečemu drugom. Ali to nije bitno. Upravo zbog toga odlično dopunjavaju druge članove tima jer svi dijele znanje, iskustva, vještine i informacije da zajedno dostignu postavljene ciljeve.

**MM:** Možemo li to nekako spriječiti?

**Mulej:** Jedini smjer razvoja prema demokratskom društvu - to ja razumijem kao svijet, gdje svako doprinosi prema svojim najboljim sposobnostima - je osvješćenje i obrazovanje. Sami se moramo naučiti da saradujemo s drugima te presječiti urođeni i odgojem stečeni način razmišljanja i djelovanja: "Ja sam u pravu. Ti griješiš. I to ću ti dokazati."

**MM:** Koje koristi možemo imati od jednostavnosti?

**Mulej:** Obično, ali ne uvijek: niže troškove, manje vremena i manje ostalih izvora koji nam trebaju. Pitanje je da li to vrijedi za korisnika ili za onoga ko to realizira. Danas je zbog nesrazmjere između ponude i potražnje potrošač kralj. Zato je za potrošača sve što se da jednostavno (jedan telefonski poziv, jedan klik za narudžbu...), za izvođača, odnosno ponuđača, sve je komplikovnije. Zašto? Jer se usluge, koje su ranije bile jednostavne, sve više prilagođavaju i usitnjavaju. Kad smo na poslu, naš život postaje sve komplikovaniji, dok u slobodnom vremenu koristimo novčanik, pa je sve jednostavnije.

## OČITE PREDNOSTI POJEDNOSTAVLJENJA

**MM:** "Jednostavnost se dogodi kada je dovoljno snažno želimo," kaže De Bono. Kako vi to komentarišete?

**Mulej:** Kada naša situacija postane

tako loša da je već gotovo nemoguće možda ćete poželjeti da savladate za jednostavnost te ih primijenite svom slučaju. Istina je, kod toga koje uvodimo s ciljem pojednostavljenja, najprije se čini kao da stvar komplikovati. Tek kad istrajemo jednostavnost pojednostavljenja postaje

**MM:** Kako se, dakle, postavlja jednostavnost suočavamo sa stvarnom sredinom?

1. Šta gledamo? O čemu razmišljamo? Neophodno je da je naš fokus korisno je da focus opišemo: "Kada se koncentrišemo, na svojoj kancelariji kao stvaralaštvu, šta poduzeća..."

2. Šta je cilj? Šta želimo ostvariti? Šta želimo promijeniti, pojednostaviti?

Ako ne poznajemo cilj, ne možemo kada doći. Zato ga moramo postaviti i zato da bih pojednostavio svoje poslovanje da u sedam i po sati mogu ispuniti poslovne obaveze." Cilj uvijek koristi i vrijednosti koje želimo ostvariti.

3. Šta možemo odbaciti, odstraniti?

Odstranimo sve ono što nam ne koristi istorije ili tradicije, ali za postizanje nije potrebno jer imamo nove načine i saznanja.

4. Šta možemo nadomjestiti?  
Ako neke postupke ne možemo izvesti, možda ih možemo zamijeniti nekom drugom, možda ih možemo realizirati na drugačiji način. Razmišljamo i tražimo mogućnosti.

5. Šta možemo prestrukturirati?  
Pogledajmo da li možemo našu strukturu sastaviti na drugačiji, jednostavniji način. To je vrlo važno unutar organizacije. Ponekad stvari stoje tako dugo da većina zaposlenih ne poznaje drugačiji način ili im nedostaje politička moć da bi to izveli.

nezavisnog vanjskog pomoćnika koji vam može pomoći.

6. Kako možemo ocijeniti promjene?

Da li će promjene djelovati? Da li će biti prihvatljive? Hoćemo li od njih imati koristi? Oposposobljavanja će trebati sa tu su na raspolaganju tehnike koje pokazuju nivo izvodljivosti predlaganih promjena.

7. Kako ćemo te promjene provesti?

Kada smo pred novim promjenom, moramo razmisliti biti odgovoran za provedbu? Na? Koji su nam izvori pomoći? Nam potrebni? Koji su koraci? Kakav je terminski plan? Kada postupak promjena? Kada biti završeno? ■