

NAMERNA KREATIVNOST JE VEŠČINA

Intervju: mag. NASTJA MULEJ,
mag. komunikologije, univ. dipl. ekonomistka
in univ. dipl. sociologinja, licencirana trenerka
De Bonovih orodij razmišljanja

Kakšen pomen ima kreativnost pri zagotavljanju in izboljševanju kakovosti v organizacijah?

Izjemen! Kreativnost je v funkciji učinkovitosti. Namen kreativnega razmišljanja je, da razmislimo, kako bi od točke A (izhodišča, kjer smo zdaj) prišli do točke B (cilja, zelenega rezultata) s čim manjšo porabo virov (materialnih in človeških). Najprej o tem razmišljamo – po možnosti z vsemi člani tima, potem pa to izvedemo. In če dobro razmislimo o akcijskem načrtu, bomo to dobro tudi izvedli.

Kreativnost torej ni drugačnost per se, pač pa način delovanja, kjer se timsko dogovorimo, kako bi lahko bili čim bolj učinkoviti – in to potem čim bolj kakovostno izvedemo!



V skupinah za kakovost E-Qalin se pogosto zgodi, da člani »zagrabijo« prvo idejo, ki se pojavi, kot edino možno. Nadaljevanje razmišljanja se tako prekine oz. ustavi. Kako lahko moderator člane skupine za kakovost spodbudi k preseganju obstoječega načina razmišljanja in usmeri le to v bolj kreativno smer.

Moderator modelira in mediira, bi se lahko pohecali z različicami besede – je v model (vzor) in skrbi, da ne pride do konflikta (je posrednik). Pravzaprav je moderator – facilitator, torej nekdo, ki olajšuje postopek timskega razmišljanja in delovanja. In naloga moderatorja (kakorkoli mu že rečemo) je, da vodi skupino pri divergentnem razmišljanju (v širino: da dajo veeeeeliko idej), šele potem pri konvergentnem razmišljanju (da se odločijo za tisto eno idejo, ki se vsem zdi najprimernejša).

Kako to moderator naredi? Vedno enako: svinčnik, papir in čas.

Prosi jih, da v naslednjih treh minutah vsak pri sebi napišejo vsaj 7 idej. To pomeni, da jih bodo eni napisali 5, morda samo 3, a vsekakor ne samo ene. Potem te ideje delijo – drug za drugim, vsak poda najprej samo eno, naslednji eno svojo in tako naprej. Tako poskrbimo, da se poslušajo in ne ponavljajo.

Vse ideje takoj sproti zapisujemo in šele, ko so vsi podali vse ideje, jih prosimo, naj se še malo pogovarjajo – če lahko kaj med njimi skombiniramo, združimo, asociiramo. Dobro je, da si postavimo količinsko in časovno normo in si rečemo: npr.: v naslednjih 20 minutah bomo na ta način pridobili vsaj 50 idej.

Ko udeleženci vidijo, kakšno količino so sposobni producirati – ko še ne uporabljajo niti ene tehnike za namerno kreativno (lateralno) razmišljanje, jih to še spodbudi in ugotovijo, da tisto, kar so počeli prej: se obežali na eno in edino svojo idejo res samo zato, ker jih je bilo strah, da ne bi bilo nobene.

Kaj je/so največji zaviralec/ci kreativnosti v takšni skupini?

Ne bo presenečenje, če rečem socialni pritisk – ljudje bi radi druge navdušili, ali pa vsaj ne rekli česa, zaradi česar bi bili potem kritizirani. Ljudje hočejo biti pohvaljeni in če rečejo eno napačno besedo, jih drugi že popravljajo. In potem so raje tiho.

Psihologi bi rekli, da ljudje potrebujejo občutek psihološke varnosti – ko se počutijo svobodne, da izražajo svoje misli. Če bi delali na zgoraj naveden način – bi do psihološke varnosti in svobode skoraj avtomatično prišli, saj bi skoraj anonimno prispevali vsak po svojih močeh.



Torej, en zaviralec je torej pritisk skupine, ki od nas pričakuje, da rečemo nekaj genialnega. Ker tega nimamo, smo raje tiho.

A ključni zaviralec je ta, da drugače niti ne znamo. Nikoli nas niso učili so-ustvarjati in sodelovati, nikoli nas niso učili voditi pogovorov in sestankov na usmerjen, fokusiran način. Metode Šest klobukov trenutni ni še v nobeni šoli, prav tako nikjer ne učijo orodij namernega kreativnega (lateralnega, out of the box) razmišljanja – čeprav učijo glasbila, športe in tuje jezike.

Ja, namerna kreativnost je večina kot zgoraj navedeno. A če tega ne znamo, če niti ne vemo, da se da delati tudi drugače, če nam ne dajo časa, da bi se to naučili in vadili, potem pač delamo po starem: čakamo na idejo, da se nam rodi, jo predstavimo timu, ki jo raztrga (mi se ob tem počutimo, kot da so raztrgali nas) in se naučimo, da je boljše delati po starem...

Kakšna je odgovornost vodstva pri razvijanju in spodbujanju kreativnega razmišljanja pri zaposlenih? S katerimi vedenji spodbujajo oz. zavirajo kreativni proces razmišljanja v skupinah za kakovost oz. na splošno?

Vodstvo mora voditi ljudi, sem omenila še na začetku. Lahko tudi vodi timsko razmišljanje – in ko rečem razmišljanje, mislim vse to, kar ljudje sicer pokrivajo z besedami komuniciranje in delovanje – saj je oboje rezultat razmišljanja. Mi smo odgovorni za svoje misli – sicer naše misli vodijo nas ... in potem bleknemo, kar nam prvo pride na pamet – ali pa smo tiho.

Naloga vodstva bi morala biti, da bi ljudem pomagala, da se naučijo tisto, česar še ne znajo in da vadijo tisto, kar se učijo. Po domače: da v hišo pripelje izobraževanje iz (kreativnega, konstruktivnega, kritičnega in kooperativnega) razmišljanja in da po izobraževanju omogoči, da ljudje redno uporabljajo in utrjujejo naučeno. In da je vodja pri vsem tem eden od članov tima.

Zadeva ni nič bolj zapletena kot da bi ljudi učili kakšne telovadbe – vemo, kako nam koristi, če znamo vaje in če jih delamo.

Vodstvo lahko zatre kreativni proces v skupinah za kakovost, če na timskem izobraževanju ali sestanku niso prisotni ali če so prisotni, a hočejo biti glavni, ne samo eden od členov in članov ekipe. Vodstvo spodbuja kreativni proces, če omogoča, da se vsi držimo pravila, da ne sodimo (ne kritiziramo in se ne cenzuriramo), da je v času generiranja idej količina pomembnejša od kvaliteta (naprej divergenca, šele potem konvergenca), da morajo ideje biti izven 'normale' – nekaj nenavadnega, nelogičnega, lahko tudi nemogočega in neizvedljivega in da lahko (ter morajo) udeleženci graditi na idej drugega.

Kaj bi svetovala direktorjem, ki želijo, da bi kreativnost postala del vsakodnevnega dela in vrednot zaposlenih v ustanovah socialnega varstva?

Izobraževanje, seveda. A ne ena enodnevna delavnica, ta bo bore malo spremenila. Ampak da gledajo na trening (kreativnega) razmišljanja kot na učenje tujih jezikov – malo po malo, vztrajno in nekaj let, s čim manj teorije in čim več vaje.

Da so udeleženi pri teh usposabljanjih in treningih kot enakovreden udeleženec in da se potem naučenega držijo pri vsakodnevnih srečanjih.

Da sestanke vodi vedno nekdo drug (in s tem utrjuje vlogo moderatorja razmišljanja) in da se zavedajo, da vodijo ljudi (ne robotov) – torej ima vsak od nas svoje posebnosti. Skupaj ravno te razlike med nami tvoji dober tim – ker vsak od članov ve malo, zna malo, se spomni malo, vsi skupaj pa veliko!

Lani smo z mag. Nastjo Mulej izvedli uspešno delavnico za moderatorje na temo kreativnega razmišljanja v skupinah za kakovost, ki je med udeleženci doživela izjemno pozitiven odziv. Letos nadaljujemo s serijo izobraževanj za moderatorje, tokrat z svežimi vsebinami.

Za vas smo pripravili delavnico, ki bo poglobila moderatorjeve sposobnosti vodenja srečanj, spodbujanja kreativnega razmišljanja ter gradnje inkluzivnega okolja za konstruktivno sodelovanje.

Moderatorji vabljeni na delavnico »Kako lahko moderator spodbuja široke in vključujoče razmišljanje«, ki bo 3. oktobra 2024 v Hotel Paka v Velenju.