



Foto: Kreativart

Prvi koraki pri razvoju inovativne kulture

Kaj morate storiti, da boste uspešno upravljali z idejami zaposlenih v vaši organizaciji.

Primož Zupan



svetovalec

Za uspešno upravljanje z idejami zaposlenih je v organizaciji potrebno izpolniti tri predpogoje: vpeljati idejnika kot skrbnika celotnega procesa, vzpostaviti lastno organizacijsko enoto za razvoj idej, ki je horizontalna, ter predvideti določen vložek sredstev v preverjanje raznovrstnih idej vseh zaposlenih. V nadaljevanju se bom osredotočil predvsem na vlogo idejnika in prve korake, ki jih mora narediti pri razvoju inovativne kulture.

Vpeljava idejnika – menedžerja idej

Vloga idejnika je Sloveniji poznana že od 2013, ko jo je prvo uvedlo podjetje Halcom. Leta 2016 je takšnih profilov na LinkedInu po celem svetu že 146, v 2019 pa že preko 400. To nakazuje, da gre za poklic prihodnosti, na katerega se veže vloga razvoja procesa za upravljanje idej, vzpostavitev in vzdrževanje inovativne kulture zaposlenih v organizacijah, raziskovanje najrazličnejših idej in konceptov, pri čimer se vključuje vse zaposlene (in ne zgolj razvojnega oddelka).

Kje naj idejnik začne?

Prvi korak idejnika je diagnoza stopnje zrelosti inovacijske kulture v podjetju. Pri tem si pomaga poleg kvalitativnih pogovorov s poslovoilstvom, linijskimi vodji in sodelavci z anketo – metodo Verige vrednosti inoviranja, ki sta jo definirala Hansen in Birkshaw. Metoda je bila objavljena 2007 v Harvard Business Review in prinaša hiter vpogled v tri faze procesa

razvoja idej: (1) generiranje idej, (2) razvoj selekcioniranih idej do prototipov in produktov ter (3) širjenje razvitih produktov oz. storitev na trgu. Za najbolj kvalitetno oceno je treba v raziskavo vključiti najmanj 20 zaposlenih v podjetju iz najrazličnejših nivojev in oddelkov. Po postavljeni diagnozi idejnik ugotovi, ali gre za podjetje, ki ima ozko grlo v prvi fazi, je šibko v generiranju in obdelavi idej zaposlenih, ali v drugi fazi, razvoju prototipov in produktov, ali v zadnji fazi, prodaji razvitega na trgih.

Profili inovatorjev med zaposlenimi

Pri ugotavljanju stopnje zrelosti inovativne kulture mora idejnik ugotoviti, kakšni profili inovatorjev so med zaposlenimi v podjetju. Nelson jih je v raziskavi 2013 razvrstil med naslednjih pet: (1) inovacijski entuziasti, ki imajo že izdelano vizijo, idejo in vedno proaktivno nastopajo v razvoju rešitev; (2) zavzeti, ki so pripravljeni pomagati entuziastom znotraj svojih veščin in znanj, vendar pa niso pripravljeni tvegati in nositi bremena odločitev, še posebej, kadar gre kaj narobe; (3) opazovalci, ki na razvoj idej gledajo z nevtralne razdalje; (4) nezavedni, ki nimajo nikakršne afinitete do inoviranja, niti ne vedo, da se kakšna takšna aktivnost v podjetju izvaja ter (5) skeptiki, ki odkrito dvomijo v korist sistema razvoja idej in »držijo ročno zavoro«.

Ključno je, da idejnik v prvih projektih inoviranja glavni poudarek nameni zavzetim, opazovalcem in nezavednim ter jih vključi v ekipo okoli entuziasta. Entuziast vodi ekipo v realizaciji svoje ideje, zavzeti mu pomaga znotraj svojih pristojnosti, opazovalec piše zapisnike oz. dokumentira proces, medtem ko se nezavedni lahko vključijo v testiranje rešitev kot prvi testni uporabniki.

Z omenjenimi prvimi koraki se postavijo temelji za razvoj uspešne inovativne kulture, ki jih idejnik nenehno razvija in neguje. [gg](#)

Seminar: Kako kreiramo odlične rezultate?

GZS-jev seminarski trojček Kako kreiramo odlične rezultate, ki bo 28. novembra 2019, je namenjen posameznikom, vodjem in podjetnikom, ki ste pripravljeni in željni spreminjati sebe in svojo okolico z močjo lastne kreativnosti. Svoje izkušnje bodo delili Rok Terkaj, Aljoša Bagola, Nastja Mulej in Primož Zupan.



Foto: Depositphotos