



# 12 dejavnikov inoviranja

**Vsaka organizacija ima neusahljiv studenec, iz katerega lahko nenehno vleče svojo uspešnost, učinkovitost, produktivnost in zadovoljstvo.**

Nastja Mulej



svetovalec

**Vodenje družine in podjetja je precej podobno. Tudi odrasli so občutljivi na občutek nepravilnosti in nedoslednosti. Potrebujejo psihološko varnost in svobodo.**

Vsak človek nosi v sebi vse najboljše in vse najslabše. Vodja, kolektiv in kultura organizacije pa so tisti, ki izbrskajo na plan iz človeka ali eno ali drugo. Ljudje so ustvarjalni in podjetni, vendar če tega zaradi rigidnih hierarhičnih struktur, šefov z močnim egom (tega vedno poganja strah!) ali slabih odnosov v ekipi ne morejo izživeti v službi, potem to živijo v prostem času, v službo pa hodijo delat, kar jim je naročeno, in ne razmišljat. Takrat ostajajo viri skriti.

Vendar pa še tako odprti vodje in še tako zavzeti posamezniki ne bodo doprinesli veliko k inovativnosti, če ne bodo obvladali in dnevno uporabljali orodij (metod) za sodelovalno razmišljanje, za reševanje težav, za optimiranje postopkov in za generiranje idej. Kot dva navdušena vrtnarja ne moreta narediti veliko z golimi rokami, če ne uporabljata orodij. In verjemite – 'brainstorming' še zdaleč ni dovolj.

**A. Odgovorna sta oba – delodajalec in delojemalec**  
Zaupanje pomaga ljudem, da se dobro počutijo in bolj učinkovito opravljajo posle. Gre za obojestranski dogovor, ki temelji na obojestranskem zaupanju v dobro drugega. Torej sta odgovorna oba: delodajalec (organizacija in vodja) ter delojemalec (zaposleni, član ekipe).

**B. Delodajalec postavlja izzive, delojemalec mora razumeti**

Kot pravi Dimis Michaelides, avtor metode The Art of Innovation (umetnost inoviranja), mora delodajalec postavljati izzive – priložnosti, da v celoti preveri sposobnosti svojih ljudi. Zaposleni mora razumeti pomen svojega prispevka za uspeh organizacije.

**C. Delodajalec prevzema tveganje, delojemalec odgovornost za delo**

Delodajalec mora nagraditi rezultate, trud in prevzemanje tveganja ter prenašati, celo proslavljati

napake. Zaposleni mora prevzeti odgovornost za svoje delo.

**Č. Oba morata stremeti k izboljševanju sposobnosti**

Oba, delodajalec in zaposleni, morata biti predana nenehnemu izboljševanju svojih sposobnosti in kompetenc.

**D. Pogovarjanje o vsem**

Skrite vire inovativnosti in ustvarjalnosti najdemo – kar bo zvenelo kot pri psihologu (in nič zato, vsako podjetje bi potrebovalo vsaj enega!) – s pogovorom: o skupnih ciljih, ki jih zasledujemo kot podjetje, o izzivih in priložnostih, idejah in možnostih ter o tem, kar smo se naučili iz napak.

**E. Jasno postavite cilje in bodite zgled**

Ljudje so zelo proaktivni, ko jih nekaj zanima, ko imajo priložnost nekaj doseči, in ko je ta njihov dosežek priznan v okolju, ki jim nekaj pomeni. Če šefi (ne vodje!) službo predstavljajo kot prostor, kjer vi ali vaše delo nista veliko vredna, bodo ljudje tja hodili 'prodajat' čas, ne lastne učinkovitosti. Pri ustvarjalnih poklicih 21. stoletja korenček in palica ne delujeta več, nam je pokazal že Dan Pink. Bolj delujejo jasno postavljeni in ljudem skupni cilji, vzgled vodij in nenehna skrb za odnose.

Žal je treba vedeti, da nobeno orodje ni ne idealno ne za vedno. Tako kot v uspešnih družinah gre za nenehno preverjanje in prilagajanje. Z metodo 12 dejavnikov inoviranja lahko merimo dejavnike v treh skupinah – vire (talent, energijo in metodo), strukturo (posameznike, time, sistem in cilje) ter kulturo (ideje, svobodo, zavzetost, humor in tveganje). Tako sproti vidimo, pri katerem dejavniku je največ odstopanj in s čim bi se morali bolj (ali manj) ukvarjati. [gg](#)

Seminar  
12 dejavnikov  
inoviranja

