

PILULA DE TRAINING



www.mentortraining.ro office@mentortraining.ro
<http://piluladetraining.blogspot.com>

Pilula de training 46

8 feb 2012

Anul 8, nr 46, 8 februarie 2012

5 idei pentru dezvoltarea creativitatii la locul de munca. Cand a fost ultima data cand ati venit cu o idee noua la serviciu, pentru simplu motiv ca lucrați acolo? Cand a fost ultima data cand managerii v-au cerut idei „traznite”? Exista o preocupare reala pentru noi idei? De ce este nevoie de creativitate cand totul este sistemic, bine controlat si bine organizat? Parafrazand un dicton celebru, raspunsul ar fi: *Somnul creativitatii naste crize*. Pregatiti-va sa va reinventati (job-ul) daca nu cumva ati facut-o deja.

1. Nu spuneti NU niciunei idei „traznite”. Toate ideile clasice au fost prima data eminentamente „traznite”. Ascultati atent idei noi si cu premisa Zen: *„trebuie sa fie ceva bun acolo”*. Nu respingeti o idee doar pentru ca este incompleta, incoerenta; cereti apoi opiniile altora si doar la final puteti concluziona. **Amanati constient evaluarea, analiza, critica ideii pana la momentul ulterior al strangerii informatiilor necesare.** Atentie, mereu sa va ganditi ca *Legea numerelor mari* ne spune, statistic: *100 de idei generate conduc la 10 idei unde merita investit si la una care are rezultate ca inovatie*. Aceasta este paradigma creativitatii. Cum amanati:

2. Separati partea de generare de ideile de cea de selectie a acestora. Sunt unii oameni creativi, care imediat produc idei si unii oameni reactivi, care imediat pot evalua idei. **Separati-i.** Sau macar separati constient procesul de identificare de cel de selectie. Altfel, cei buni la evaluare vor fi ca lupii intre oi cand primii produc idei si-i vor inhiba. Pe rolurile M Belbin, primii sunt Designeri (Plant), Modelatori (Shaper) iar ultimii sunt Monitor Evaluatori, Resource Investigators si Finalizatori (Completer Finisher).

3. Recunoasteti orice idee obtinuta ca rezultat al implicarii constante a oamenilor, fie ca o genereaza sau o rafineaza; astfel incurajati o atitudine pro, generarea de noi idei in mod regulat. Explicati ca, chiar daca o idee nu are aplicabilitate imediata sau deloc, ea este valoroasa pentru ca exista si va aduce alte idei viitoare, cu aplicabilitate. **Recunoasterea se face imediat**, public si fara recompense banesti. Puteti oferi o atentie, o favoare dar nu bani. Cand apar idei sporadice ridicati stacheta asteptarilor si cereti noi idei generate in mod constant. Cum:

4. Cereti tot timpul 5 idei si nu una. Astfel creierul uman intra doar pe „fagasul” de identificare si poate produce 2-3 idei imediat. Daca cereti doar 1 idee, creierul va identifica cele 2-3 idei dar va si „selecta” pe cea care pare mai putin ridicola, care il expune social mai putin pe emitent, pe cea mai conventionala sau banala. Aici se pierd cele mai multe oportunitati. Vreti oameni creativi - cereti MULT; vreti oameni conventionali - cereti o idee.

5. Generati sesiuni de brainstorming. Cereti constant efortul gandirii de noi idei. *Spunem 10 propuneri din care daca noua sunt slabe dar una este de aplicat, am castigat cu totii*. Oamenii ofera cu placere noi propuneri de solutii pentru ca astfel isi exerseaza functiile cognitive si nu (doar) pe cele motorii, se simt recunoscuti, parte din echipa, isi satisfac o siguranta interioara a sinelui (Maslow ne explica de ce toate astea). Ignorati-i pe carcotasii care ofera idei „la schimb” cu ceva avantaje; daca insa persista in acest comportament au o problema mare de atitudine.

Succes în adaptarea și aplicarea acestor idei simple!

LIFO® licensed

Human Synergistics® licensed

Performanță prin educație pentru oameni și organizație™