

Budowanie innowacyjności w miejscu pracy: Wszystko zaczyna się od kultury.

Tworzenie kultury otwartości i zaufania.

Mówiąc o kulturze, odnosimy się do konkretnych obserwowalnych wzorców lub zachowań w miejscu pracy. Jest to połączenie wizji, procesów i praktyk wdrożonych przez organizację. W tym artykule wyjaśnimy, dlaczego wszystkie te elementy muszą uwzględniać innowacyjność i jak wewnątrz komunikować jej wartość. Przyjrzymy się również psychologicznemu aspektowi budowania kultury innowacji.

Znaczenie komunikacji

Wspomnieliśmy już, jak ważne jest przywództwo w tworzeniu kultury innowacyjności. Przykład idzie z góry, więc jeśli osoby na stanowiskach kierowniczych nie okazują uznania dla innowacji lub, co gorsza, wyrażają jakiekolwiek oznaki zniechęcenia do niej, pracownicy nie będą postrzegać jej jako istotnego czynnika w ich indywidualnym i firmowym rozwoju. Należy tego unikać za wszelką cenę i jest to jeden z powodów, dla których skuteczna komunikacja jest kluczowa.

Różne aspekty komunikacji

Komunikacja może służyć wielu celom. Z jednej strony jest niezbędna dla kierownictwa, aby przekazać wizję firmy, oczekiwania, plany i cele. Pomaga w jasny sposób wyznaczyć kierunek dla całego zespołu i uniknąć zamieszania związanego z określaniem zakresu zadań i odpowiedzialności. Jednocześnie ważne jest sprawienie, by miejsce pracy było przestrzenią, w której zachęca się do otwartego dialogu między współpracownikami i swobodnie dyskutuje o elementach innowacyjnej kultury. Powinno się to odbywać na wielu płaszczyznach - zarówno w oficjalnej komunikacji, jak i podczas rozmów w cztery oczy, tych mniej i bardziej formalnych.

W firmie praktykujemy obie formy - co dwa tygodnie organizujemy spotkania, na których zbiera się cały zespół, ale także indywidualnie omawiamy innowacyjne elementy naszej pracy. Bardzo ważne jest dla nas, aby każdy czuł się zachęcany do wyrażania swoich opinii. Zalecamy wdrożenie tej praktyki w Twojej firmie. Pomaga ona zagwarantować, że wszyscy w organizacji rozumieją swoje stanowiska, działania i

rolę, jaką innowacje odgrywają w ich pracy. Pozwala to również sprawdzić, czy działania podejmowane przez pracowników są zgodne z ich wizją organizacji.

Otwarty dialog oznacza również umożliwienie zatrudnionym wyrażania swoich pomysłów, poglądów, a nawet niezadowolona, swobodnie i bez obaw o reperkusje. Przywiązanie do opinii i wypowiedzi arbitralnie narzuconych przez kierownictwo tłumi swobodę myślenia, a tym samym innowacyjność.

Zaufanie jako podstawa innowacji

Oczywiście ten rodzaj dialogu jest możliwy tylko wówczas, gdy wprowadzona zostanie kultura zaufania. Tylko w środowisku budzącym zaufanie ludzie czują się na tyle swobodnie, by dzielić się z innymi swoimi opiniami. Zaufanie jest również niezbędne, gdy Twoja organizacja jest dopiero w trakcie procesu kreowania innowacyjnej kultury pracy. Transformacja wymaga czasu, więc musisz mieć pewność, że pracownicy wierzą w Twoją determinację w tworzeniu ulepszonej kultury firmy.