



Sema YÜCETAŞ
NMT Danışmanlık ve Eğitim Merkezi
Müşteri İlişkileri Yöneticisi



YARATIYOR MUYUZ?

2016 yılını yaşıyoruz. Teknolojinin hızını bile konuşurken bazı yöntemler, uygulamalar, bakış açıları eskiyor. Rekabet de bu hıza uygun bir şekilde artıyor. Daha önceden tecrübe edilmiş ve sonuçları pozitif olan her yöntem içinde biraz da geleneksellik barındırıyor.

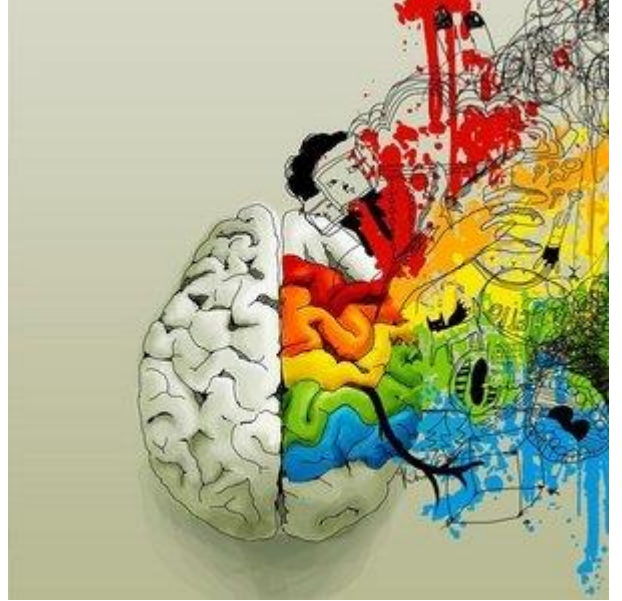
Dolayısıyla dünyanın ve iş hayatının dönüşüm hızına sadece yetişmek de yeterli olmayabilir. Bu dönüşümün, gelişimin anca önünde koşan bir şirketseniz gerçek bir marka, ruhu olan bir değer olabilirsiniz. Bunu da şirketlerin duvarları, masaları, konforlu sandalyeleri yapamayacak. Çalışanlar gerçekleştirebilir. Yaratıcılığı kullanma fırsatı sunan, başka bir "iyi" ve "yeni" için yola çıkma biletini veren şirketler müşterileri karşısında gururlu bir tebessümle durabilirler.

Peki bu yaratıcılığı ortaya çıkarmak için hem şirket hem de çalışan neler yapabilir?



Şirket olarak;

- 1- Yaratıcılığın doğal iletişim yoluyla kendine bir yol bulması daha kolaydır. Çalışanlara profesyonel olduğu kadar doğal bir iletişim kültürü yaymak katkıda bulunacaktır. Samimi aynı zamanda profesyonel olmak zor değil,
- 2- İmkanınız varsa şirketiniz içinde çalışanların yeni fikirleri üretebilmelerine olanak sağlayacak odalar tasarlayabilirsiniz. Renkli, canlı ve çeşitli müzik ya da etkinlikler yaratıcılık ruhunu destekleyecektir. Eğer böyle bir imkan söz konusu değilse şirket dışında açık hava da oldukça yararlı bir seçenek olabilir,
- 3- Yaratıcılık beklenen pozisyonları yöneten liderlerin en az çalışanları kadar yeniyeye ve gelişime odaklı olması işlerinizi kolaylaştıracaktır. İşe alım sürecinde kritik bir yetkinlik olarak konumlanabilir. Aksi takdirde yenilikçiliği engelleyen liderler ile yaratıcılık beklenen çalışanlar arasında uzlaşma zemini oluşmayacaktır,
- 4- Yeni fikirleri sadece fikir olarak konuşmak adına değil, hesaplanmış, üzerinde çalışılmış, en azından taslak halinde bir proje olmasını teşvik eden kurum içi yazılım, uygulama, portal kullanımı ve ödül sistemi de çalışanların bu yönlerini daha çok kullanmalarına yardımcı olacaktır,
- 5- Performans, yetenek yönetimi gibi süreçlerde workshop liderliği ya da sistematik yaratıcı düşünme süreçlerini rahatlıkla uygulayabilecek küçük grup liderleri seçilebilir. Bu çalışanlara yönelik özel eğitimler çalışmalardan en yüksek verimi alabilecek ortamı hazırlayacaktır.



Çalışan olarak;

1. Fikirlerinizi sunmaktan hiçbir zaman korkmayın. Hiçbir düşünce ve fikir yaratıcılık sürecinde değersiz olamaz. Somut aksiyona dönüşecek yeni fikirler bazen negatif yönlerin yoğun değerlendirilmesinden bazen de pozitif bakış açısıyla doğurulabilir. Şirketin geleceğine katkıda bulunabileceğiniz bir nokta maalesef susarak yardımcı olamaz,
2. Her fikir mutlak bir gelişime ve değişime neden olmayabilir. Bu nedenle henüz olgunlaşmamış bir fikri diğer çalışma arkadaşlarınızla paylaşıp geribildirim alarak belki de hiç tahmin etmediğiniz bir gelişime imza atacaksınız. Fikir üzerindeki ön hazırlık evresine yeterince zaman ayırmak buna katkıda bulunabilir,
3. Şirketin hedefini ve stratejisini gerçekten anlamış olmak var olan bir probleme uygun çözümü getirebileceği gibi daha önce düşünülmemiş bir süreci de iyileştirebilir. Bu nedenle kendinizi şirketin karar vericisi gibi düşünün. Gelişim ve şirket stratejisi omuz omuza ilerlemeli,
4. Çalıştığınız şirkete en azından belirli dönemlerde bir “danışman” gözüyle bakabilirsiniz. Bulunulan noktadan uzaklaşmak bakış açınızı değiştirebilir. Bu sayede aynı konuya başka bir açıdan bakma fırsatı bir yeniliğin habercisi olabilir,
5. Şirketinizden ya da yöneticinizden yaratıcılığınıza katkıda bulunacak araç, uygulama, zaman, çalışma talep etmekten çekinmeyin. Bir sefer işe yaradığını göstermek devamını getirebilmek için çok önemli bir adım olabilir.

