



Danube Transnational Programme

INDEED

# COACH: Inovacije & Krize

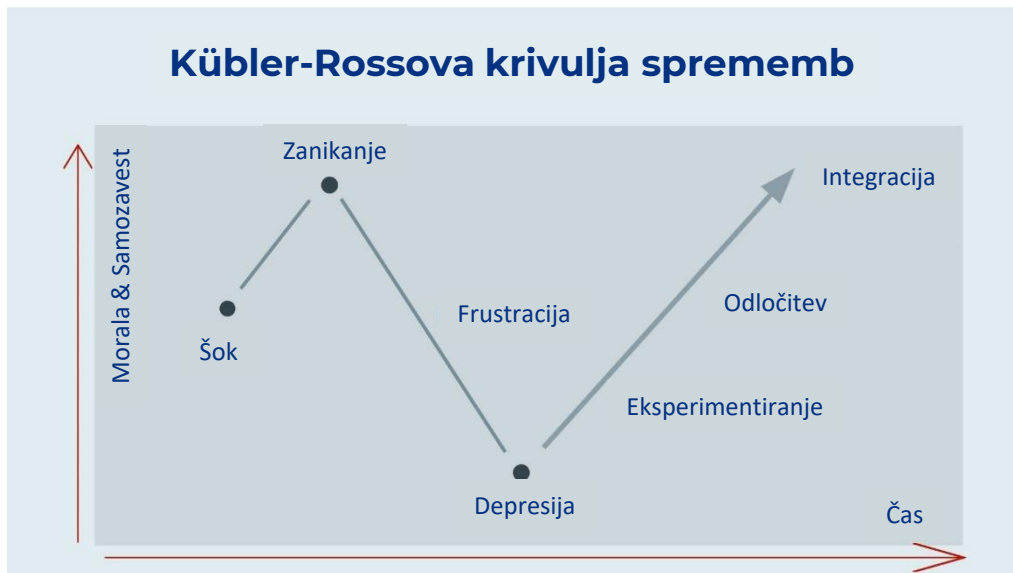
**INDEED**

Inovacije na področju demence  
v Podonavski regiji

Projekt je sofinanciran s stran Evropske Unije  
A stream of cooperation

Običajno nas kriza najprej močno prizadene in nam zniža samozavest in razpoloženje. Vendar **pa lahko kriza tudi spodbudi inoviranje in povzroči spremembe.**

Kübler-Rossova krivulja sprememb pojasnjuje potek človeških in organizacijskih reakcij na spremembe in krize:



- Na začetku smo presenečeni ali **šokirani nad dogodkom**,
- sledi **zanikanje** dejstev,
- ter nato **frustracija in depresija**, ko so dejstva dokončno potrjena.
- Po tem sledi **konfrontacija** z novonastalo situacijo.
- Eksperimentiramo in se **učimo** delati v novi situaciji.
- Na koncu so te spremembe **integrirane** v strukturo organizacije in postanejo del običajnega delovanja.

# Inoviranje & Krize: Dejavniki inoviranja

Organizacije, ki imajo **dobro upravljanje inovacij** tudi v nekriznih časih, običajno bolje **preživijo krize in jih uporabijo za nove inovacije**.

Mednarodna organizacija za standardizacijo (ISO) predlaga **8 načel za uspešno upravljanje inovacij**:



Realizacija vrednosti

- Poslanstvo organizacije **mora** biti **končni cilj vsake inovacije**.
- Zato mora biti poslanstvo vedno jasno.



V prihodnost  
usmerjeni voditelji

- Organizacija mora imeti v prihodnost usmerjene vodje.
- Imajo **jasno vizijo za prihodnost**, osredotočajo se na poslanstvo, navdihujejo in se učijo iz preteklosti, vendar le z namenom **aktivnega vpliva na prihodnost**.

# Inoviranje & Krize: Dejavniki inoviranja



## Strateške usmeritve

- Celotna ekipa mora slediti **strateški usmeritvi**, ter poznati cilje za prihodnost in njene pomembne mejnike.
- Jasno mora biti, katera so **prednostna vprašanja**, ki jih je potrebno rešiti.



## Kultura

- Inovacijska kultura znotraj organizacije ali ekipe je bistvena: napake in konflikti so vir za razvoj in ustvarjalnost, **visoka raven preglednosti informacij, odprti** in prilagodljivi **komunikacijski kanali, sodelovanje** med timi in med različnimi nivoji, **zaupanje** in manjši nivo kontrole.



## Uporaba spoznanj

- Organizacija bi **morala sistematično uporabljati podatke in znanje o ciljni skupini in sektorju** za izkoriščanje navedenih in navedenih potreb.
- V pomoč je interakcija z uporabniki, strankami, partnerji in drugimi zainteresiranimi deležniki.

# Inoviranje & Krize: Dejavniki inoviranja

---



Obvladovanje  
negotovosti

- Inovativnost je povezana z negotovostjo, ki je ni mogoče vnaprej povsem natančno oceniti.
- Zato **je potrebno inovacije nenehno ocenjevati in preizkušati različne možnosti.**



Prilagodljive  
strukture

- **Organizacijske strukture bi se morale učinkovito prilagajati** hitro spreminjajočemu se okolju.
- Procesi morajo biti fleksibilni, tako da je mogoče prilagoditi delovanje timov ali način izvajanja storitev.



Sistemiški pristop

- **Sistemiški pristop upošteva celotno organizacijo in njena medsebojno povezana področja.**
- Organizacije se ne bi smele osredotočiti samo na posamezna področja, temveč bi morala ovrednotiti tudi svoj celosten vpliv na okolje.