



Danube Transnational Programme
INDEED

COACH: Inovație și Criză

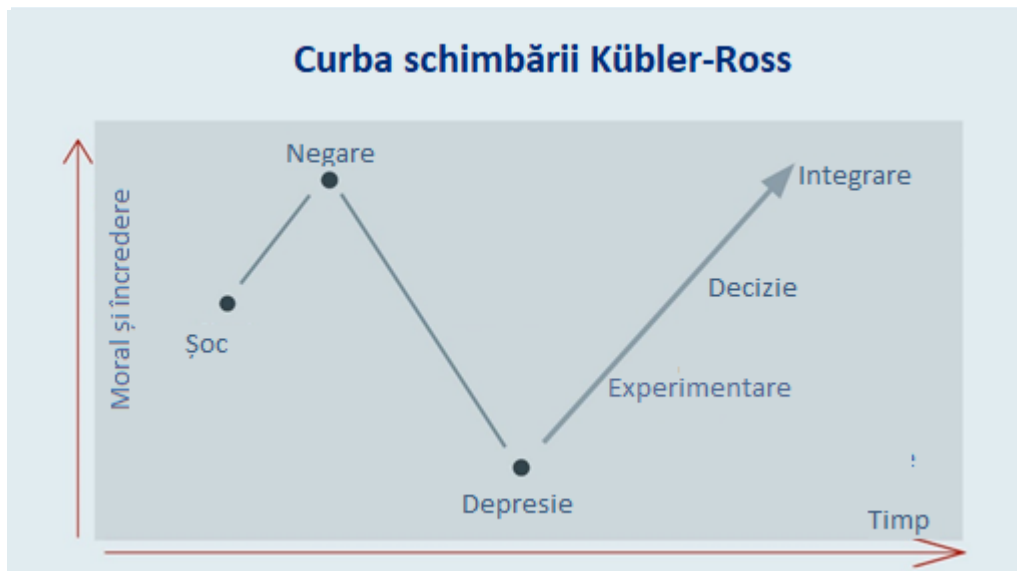
INDEED

Inovație pentru Dementă în regiunea
Dunării

Proiect co-finanțat de Uniunea Europeană
A stream of cooperation

De obicei, în primă fază o criză ne lovește puternic, ne scade nivelul de încredere și ne dă o stare proastă. Totuși, **crizele au potențialul de a facilita inovația și de a integra schimbarea.**

Curba Schimbării propusă de Kübler-Ross explică traiectoria reacțiilor umane și organizaționale la schimbări și crize:



- Suntem **șocați sau surprinși** de un eveniment,
- urmat de **negarea** faptelor,
- apoi de **frustrare și deprimare** când în cele din urmă conștientizăm faptele.
- După care urmează o **confruntare** cu noua situație.
- **Experimentăm și învățăm** legate de cum trebuie să lucrăm în situația nouă.
- În fine, aceste schimbări sunt **integrate** în structura organizațională și devin normale.

Inovație & Criză: Stimuli pentru Inovație

Organizațiile care au **o gestiune bună a inovației** și în perioade de non-criză **supraviețuiesc mai bine unei crize și o pot folosi pentru inovație**

International Organization for Standardization (ISO) propune **8 principii pentru o gestiune eficientă a inovației**.



Conștientizarea valorii

- **Misiunea** unei organizații ar trebui să fie **obiectivul ultim al oricărei inovații**.
- Prin urmare, misiunea trebuie stabilită foarte clar.



Lideri orientați
către viitor

- O organizație ar trebui să aibă mereu lideri orientați către viitor.
- Aceștia au **o viziune clară asupra viitorului**, se concentrează pe misiune, se inspiră și **învață din trecut**, însă toate acestea pentru **a dezvolta activ viitorul**.

Inovație & Criză: Stimuli pentru Inovație



Direcții strategice

- Întreaga echipă ar trebui să aibă **o direcție strategică** și să-și cunoască **obiectivele** pentru viitor și **etapele** importante.
- **Problemele prioritare** trebuie să fie foarte limpede înțelese.



Cultură

- Cultura inovației într-o organizație sau echipă este esențială. Greșelile și conflictele reprezintă o sursă de dezvoltare și creativitate, un nivel înalt de informație, **transparență, canale de comunicare deschise** și flexibile, **cooperare** între echipe și membrii nivelelor ierarhice, încredere și un control redus.



Exploatarea
ideilor

- O organizație ar trebui **să utilizeze în mod sistematic datele și cunoașterea obținută despre un grup sau sector țintă**, pentru a exploata nevoile exprimate și neexprimate.
- Prin urmare, asta ajută la îmbunătățirea relaționării cu utilizatorii, clienții, partenerii și alte părți interesate.

Inovație & Criză: Stimuli pentru Inovație



Gestiunea
incertitudinii

- Inovația merge mână în mână cu incertitudinea, adică nu poate fi evaluată dinainte.
- Prin urmare, **inovația trebuie să fie evaluată constant. Inovații diferite trebuie încercate constant.**



Structuri
adaptabile

- **Structurile organizaționale ar trebui să poată să se adapteze** rapid la un mediu care se schimbă rapid.
- **Procesele ar trebui să fie flexibile**, astfel încât structura echipelor și livrarea serviciului să poată fi adoptate.



Abordare
sistemică

- **O abordare sistemică pune accent simultan pe organizație ca întreg dar și pe domeniile sale interconectate.**
- Organizațiile nu ar trebui să se concentreze doar pe unele servicii, ci să evalueze funcționarea generală a organizației, așa cum este ea integrată într-un mediu.