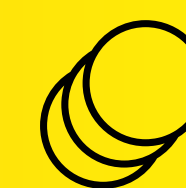
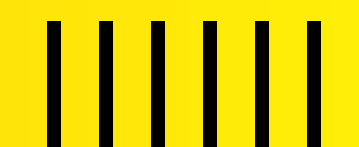
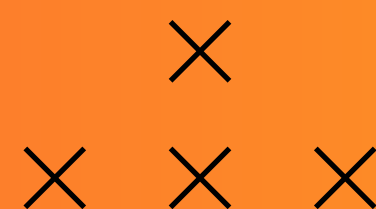
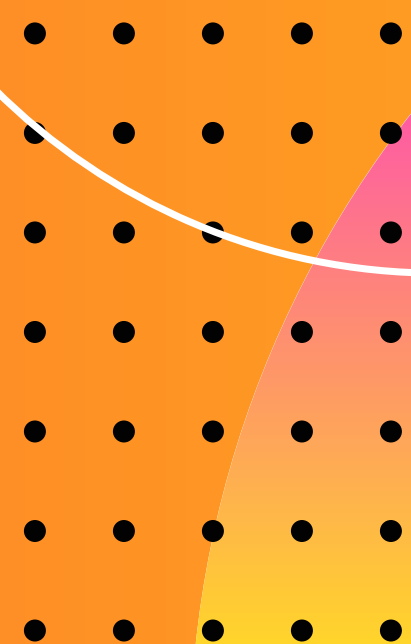
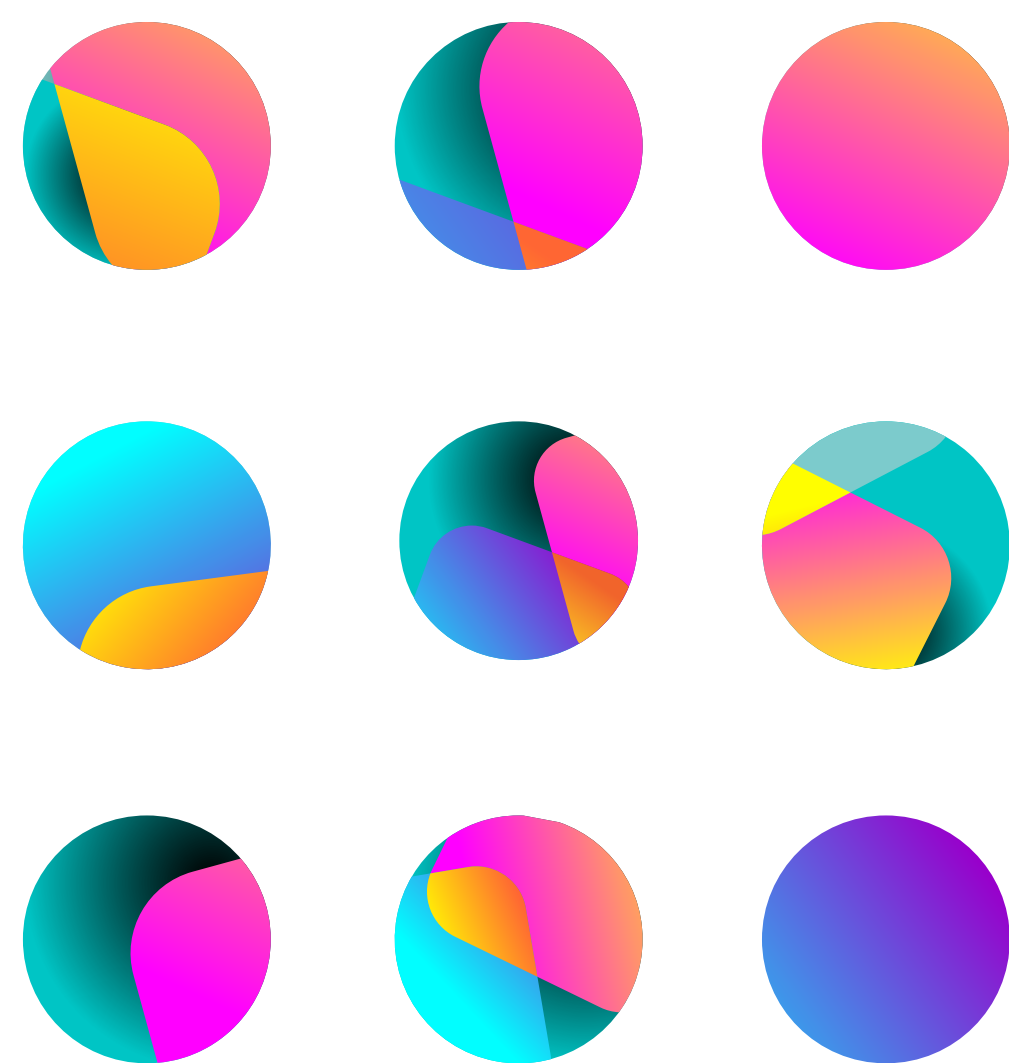


# Kreaty wność





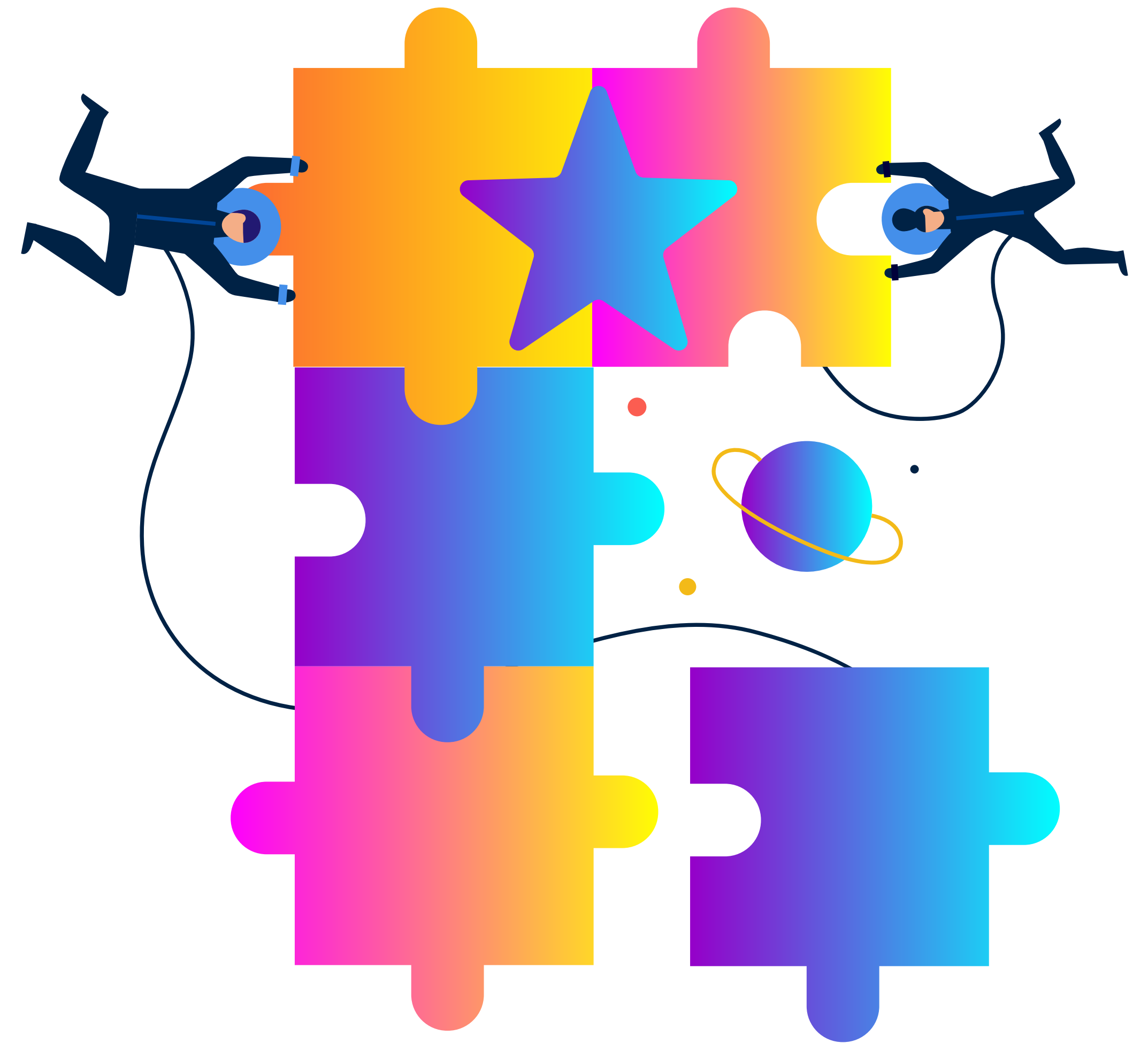
**Kreatywność**  
to wiedzieć,  
jak być,  
kiedy nie wiesz,  
co robić

- Aithan Shapiro

# Kreatywność to umiejętność przyszłości!

Kreatywność pomaga dostosować się do niepewności i rozwiązywać problemy w miarę ich pojawiania się.

Badania sugerują, że kreatywność jako składnik osobowości jest lepszym czynnikiem wydłużającym życie niż inteligencja, czy ogólna otwartość na doświadczenia.



## Jak twórczo wykorzystać niepokój?

Dla wielu z nas niepewność łączy się z doświadczaniem niepokoju. To kreatywność pozwala nam na przekształcanie strachu w celowe działanie. To co nieznane, jest dla lidera momentem o wysokim potencjale, który sprzyja innowacjom, zmianom i rozwojowi.

Niepewność jest tym co oddziela przywództwo od zarządzania.

Przywódca - Lider buduje postęp w niepewnych czasach koncentrując się bardziej na postrzeganiu i możliwościach niż na konkretnych problemach i rozwiązaniach.



## Czy wiesz, że...

Kreatywny konflikt zwiększa naszą zdolność do rozwoju, a różnice napędzają kreatywność. Nasz niepokój związany z konfliktem i często z przedwczesnym jego rozwiązaniem ogranicza naszą zdolność do wykorzystania różnych perspektyw, które umożliwiają rozwój i innowację.

Zdolność do pracy z dyskomfortem (w postaci kreatywnego konfliktu) wymaga umiejętności słuchania innych poprzez rezygnację z osobistej perspektywy. Pozwala to na pełne zaangażowanie.

Zamiast unikać napięć lub za szybko je rozwiązywać warto budować atmosferę szczerości i zaufania, która stwarza warunki do rozwoju, innowacji, elastyczności i twórczego działania.

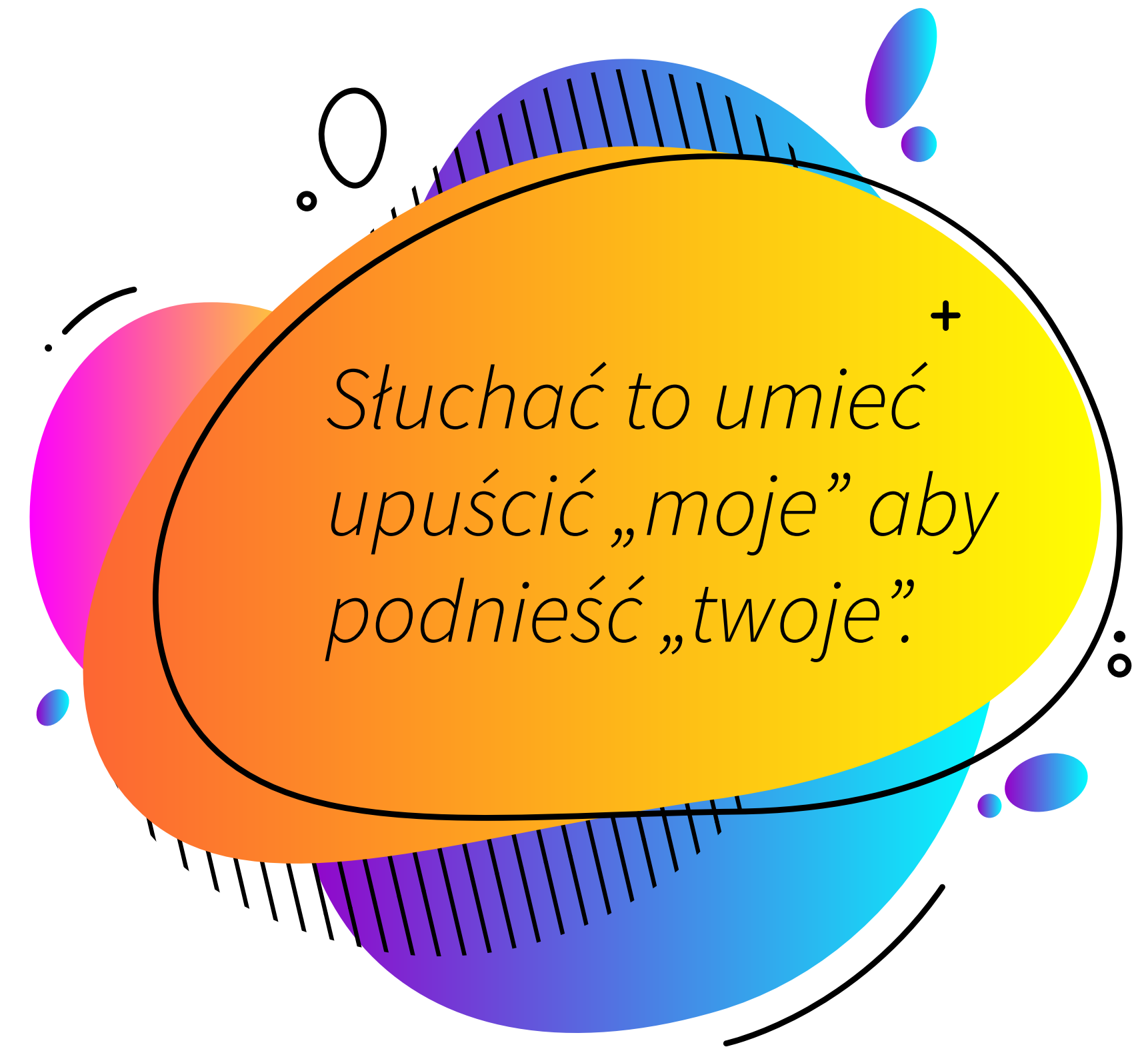


# Aktywne słuchanie i zaangażowanie

Słuchanie to zrozumienie perspektywy drugiej osoby. Aby móc to zrobić, trzeba porzucić swoją perspektywę, swój osąd, swoje ego, swoje pomysły, swoje myśli i po prostu słuchać. Nawet jeżeli nie zgadzasz się z tym co słyszysz.


Wtedy dajesz drugiej osobie doświadczenie bycia prawdziwie wysłuchanym, a to tworzy RELACJE. Jest to informacja, że Cię słyszę, że to co powiedziałaś ma wartość.

Słuchając nie myślę o tym co powiem dalej, jak się odniosę do Twojego projektu, nie myślę o Tobie i o tym co robisz, nie osądzam. Chcę poznać TWOJA PERSPEKTYWĘ. Chcę być pewny, że dobrze zrozumiałem. Muszę w pełni się zaangażować, aby druga osoba mogła doświadczyć bycia wysłuchaną.



## Poczucie bezpieczeństwa

Teraz ludzie doświadczają częściej różnych form lęku, depresji, żalu i strachu, dlatego tak ważne jest tworzenie poczucia bezpieczeństwa także w środowisku środowiska pracy. Pozytywny klimat w zespole jest bardzo ważnym czynnikiem wpływającym na poczucie bezpieczeństwa.



*Badania wykazują, że zachowania liderów zespołu polegające na autorytatywnym przywództwie są szkodliwe, podczas gdy zachowania w zakresie przywództwa konsultacyjnego i wspierającego sprzyjają poczuciu bezpieczeństwa.*

## Co buduje klimat zaufania?

**Przywództwo konsultacyjne**, to takie, gdzie liderzy konsultują się z członkami zespołu, proszą o wkład i rozważają poglądy zespołu na kwestie, które ich dotyczą.

W **przywództwie wspierającym** liderzy okazują troskę i wsparcie członkom zespołu nie tylko jako pracownikom, ale także jako ludziom.

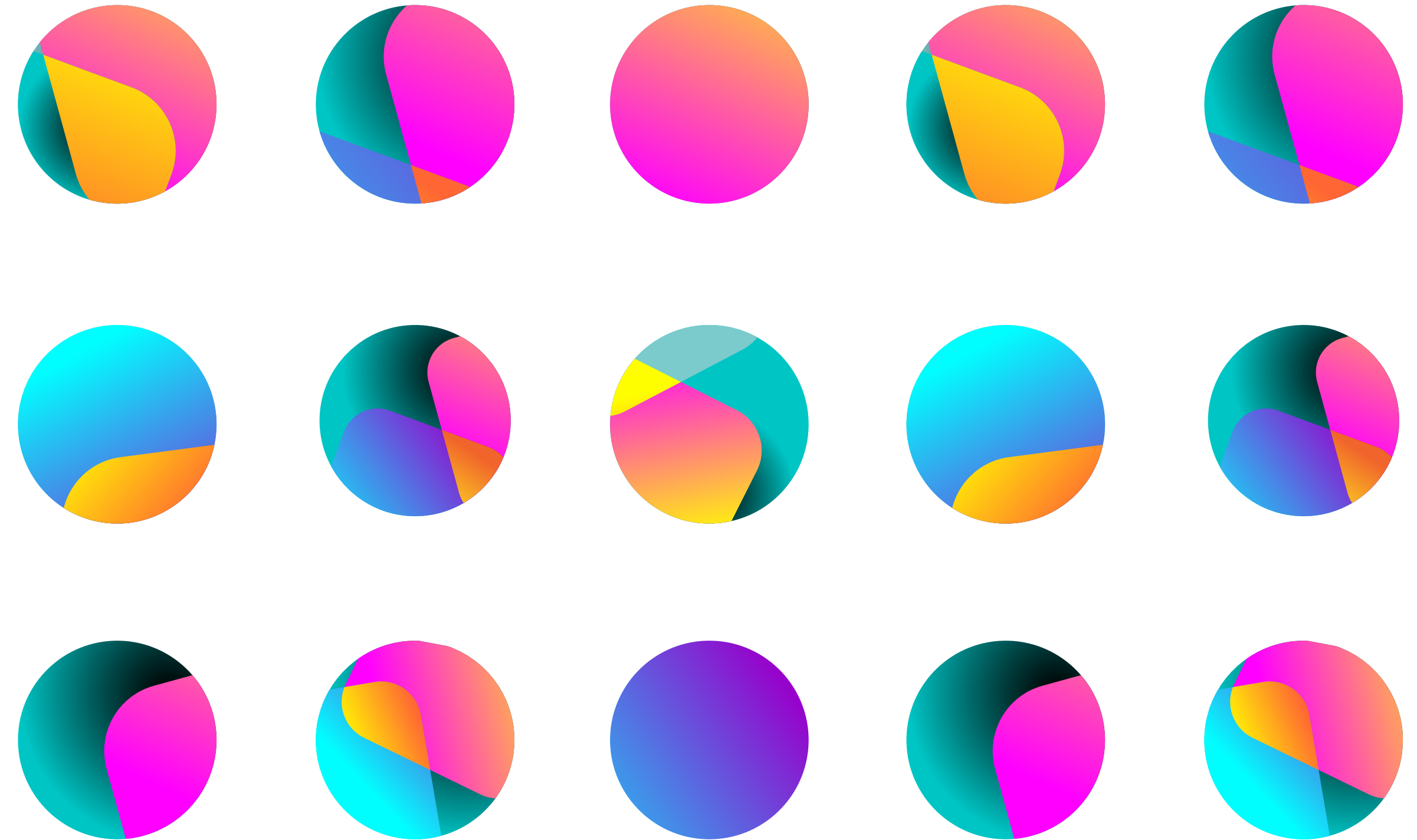
Dzięki przywództwu konsultacyjnemu i wspierającemu mamy bezpośredni wpływ na tworzenie poczucia bezpieczeństwa oraz na tworzenie pełnego zaufania klimatu.





# Komfort pracy zwiększa efektywność i innowacje

Gdy pracownicy czują się komfortowo prosząc o pomoc, nieformalnie dzieląc się sugestiami lub kwestionując status quo bez obawy o negatywne konsekwencje społeczne, to firmy są bardziej skłonne do szybkich innowacji, odblokowania korzyści płynących z różnorodności i dobrego przystosowania się do zmian.



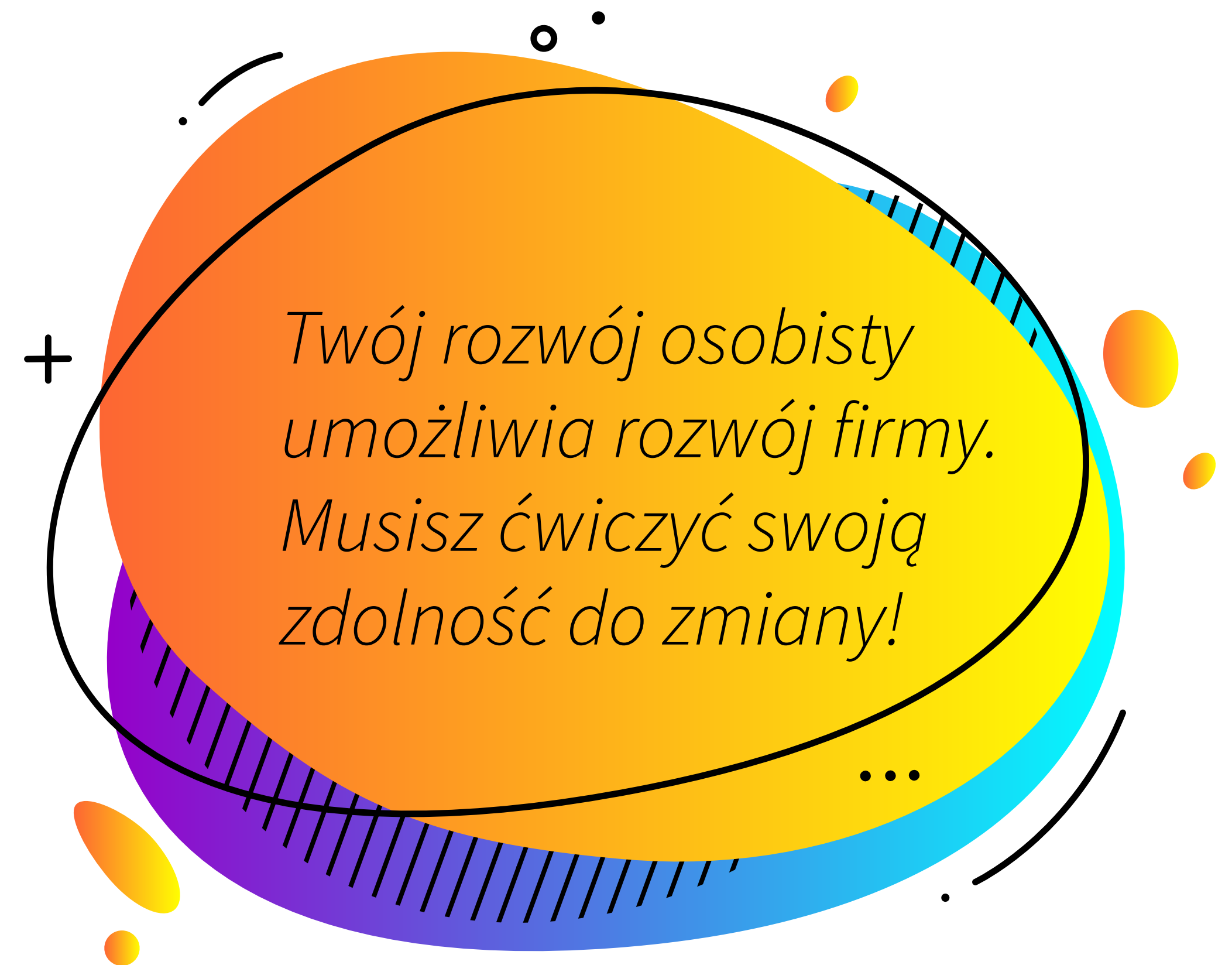
# Kultura innowacyjna

Istnieją (wg Aithana Shapira) trzy prawa dotyczące tworzenia kultury innowacyjnej w Twoim biznesie:

**1. Istnieją ograniczenia i bariery do zmiany Firmy zwykle nie muszą być bardziej innowacyjne. Już są innowacyjne, ale prawdopodobnie nie wykorzystują w pełni swoich zdolności innowacyjnych.**

Celem nie jest wprowadzanie innowacji lecz usuwanie barier, które uniemożliwiają nam tworzenie.

Ograniczeniem naszej innowacyjności, naszej przyszłości, nie jest technologia ani procesy, ale osoba siedząca naprzeciwko mnie mówiąca, że to nie zadziała. To może utrudnić lub przerwać każdy proces.



## 2. Zdolność do zmiany przyspiesza, gdy czujemy się wspierani

„Prawo Drugie pomaga wyeliminować Pierwsze Prawo” - mówi Shapira. Wspieraj wysiłki swojego zespołu na rzecz zmian i innowacji, nagradzając naukę i dając im pozwolenie na robienie rzeczy w inny sposób.

Kiedy ludzie próbują czegoś nowego, Pytamy: „Jakie były rezultaty? ”. Chcemy, aby wprowadzali innowacje, ale zwalniamy ich, jeśli zawiodą. Zamiast tego zapytaj: „Czego się nauczyłeś?”



### 3. Dopełnienie zwiększa zmianę

Nie wystarczy po prostu komplementować wysiłki na rzecz zmian i innowacji. Powinieneś także wspierać i wnosić coś do niej. Innymi słowy, dodaj do zmiany, aby ją wzmocnić i przyspieszyć.

Doceń coś w tym procesie zmian (innowacji), a następnie uzupełnij. W ten sposób budujesz kulturę, która promuje zmiany. W ten sposób możesz poprowadzić innych w ich zdolności do zmiany, uzupełniając się nawzajem w sposób, który wspiera.





## PERSONALITY ID<sup>®</sup>

Jeśli chcesz porozmawiać z nami o Personality I.D., narzędziu, które pomaga wzmocnić kreatywność zapraszamy do kontaktu:

- Renata Murawska, tel. 785 059 104
- Agnieszka Kowszewicz, tel. 785 056 873

Materiał udostępniony bezpłatnie

Powielanie tego dokumentu w dowolny sposób w całości lub części, udostępnianie do pobrania oraz przekazywanie inną drogą do dyspozycji osób, jest surowo zabronione pod rygorem dotkliwych konsekwencji prawnych.