

Ta hand om dina kreativa medarbetare

Det senaste året har ställt stora krav på omställningar och nya idéer om hur vi ska driva vår verksamhet. De bästa idéerna kommer oftast från medarbetarna som befinner sig mitt i verksamheten. Vad kan vi göra för att uppmuntra till nytänkande och kreativitet?

Alla har förmågan att tänka nytt och tänka annorlunda, det gäller bara att ta hand om detta och se till att det blir praktisk verklighet. Innovationer behöver inte vara något häftigt eller storslaget. På en arbetsplats handlar det ofta om användbarhet och praktisk nytta. För att nytänkandet ska bli effektivt behövs uppmuntran, motivation och chefens förmåga att undanröja hinder.

Många kommer med idéer men gör det på väldigt olika sätt. Alla har vi nog träffat på en "Sickan" i Jönssonligan som bara sprutar ut olika förslag och idéer men som sällan har förmågan att på egen hand omvandla dessa till något användbart. Har du en "Sickan" som kommer till dig och säger "jag har en idé om hur vi kan förbättra flödet i produktionen", så gäller det att koppla ihop vederbörande med några som kan såväl utvärdera som att verkställa förslaget. Säger du att det där var ju smart, kan du räkna på det? Då är risken stor att du dödar idén för det är sällan styrkan hos medarbetaren. Den som kommer med många förslag hinner oftast inte ta hand om dem heller. De gillar brainstorming och kan komma med hur mycket helst men risken är stor att det aldrig landar.

Motsatsen är de som behöver tid på sig för att fundera och värdera och som inte gillar snabba puckar. Där ska du i stället säga: "Kan du fundera på tre idéer kring det här temat till nästa vecka?" Då får du i de flesta fall ett antal kanske fler än tre förslag på hur just den frågan kan lösas praktiskt.

Man kan också jobba med förslagslådor gärna digitala eller andra sätt att samla in tankar från medarbetarna men det räcker inte med att bara samla in. Det måste finnas rutiner och resurser att ta hand om det som kommer. Vissa saker kan vara jättebra och kan verkställas per omgående, andra behöver vi parkera för att titta närmare på, en och annan är kanske helt ogenomförbar. Men för samtliga gäller att **återkoppla** att du tagit del och vad som händer med bidraget. Skapa delaktighet genom att engagera medarbetaren i det fortsatta arbetet med förslaget

Om du vill belöna förslag beror ju mycket på typ av verksamhet och vilken kultur ni har i företaget. Ibland kan det vara viktigt att bara berätta att Kalle har kommit med ett jättebra förslag och i andra lägen ska du kanske vänta tills förändringen är genomförd. Tänk bara på att inte låta det gå slentrian i belöningen. Blir det tårta varje gång det kommit ett bidrag har man snart glömt varför det bjuds på tårta.

För att få en levande förslagsverksamhet och för att fortsätta driva en idé krävs envishet och uthållighet och support från både chefen och omgivningen.

agneta.nyberg@vdstodet.se