



Att döda kreativitet

Förutom att noga studera punkterna på nästa sida och göra precis tvärtom får du här sju andra säkra tips hur du bromsar initiativ och dödar kreativitet, motivation, utveckling och innovation.

Överdriven kontroll

Alla nya idéer måste godkännas av chefen och granskas i en lång och byråkratisk ansökningsprocess.

Otydlighet och ointresse

Det saknas fokus för vad som är viktigt att utveckla. Rutinerna kring utvecklingsarbetet är vaga och det saknas en tydlig process för hur du ska börja när du får en idé. Utveckling, initiativ och idéer är inget som över huvud taget uppmuntras från ledning och chefer.

Överdriven dokumentation och onödig administration

Ett initiativ eller en ny idé genererar en ändlös hög med formulär, rapporter och Excel-dokument som ska fyllas i.

Byråkrati

Att det införs ett nytt kontrollsystem som medför mer jobb för alla så fort något blir fel.

Arbete på egen risk

Det finns ingen tid för utveckling. Kreativa initiativ innebär att du kommer efter med det du egentligen mäts på och belönas för. Om något går fel står du helt själv, det finns ingen chef som backar upp dig.

Kritisk miljö

Nya initiativ möts reflexmässigt av invändningar och ursäkter. Att ständigt behöva kämpa för sina idéer, att dina initiativ och förslag möts av en tystnad eller att du inte får någon återkoppling gör troligtvis också att du ger upp efter ett tag.

Skuld och skam

En skuld- och skamkultur där man letar syndabockar dödar kreativitet och egna initiativ snabbt.

Fritt sammanställt från boken "Personalvetenskapliga perspektiv på innovation av Leif Denti som är Fil. Dr i psykologi vid Göteborgs Universitet.

Att stimulera kreativitet

De här punkterna kommer från Teresa Amabile, professor vid Harvard, och hennes forskning om vad som stimulerar kreativitet och innovation. Hon anser att många organisationer lägger ner mer tid och resurser på att döda kreativitet än att stimulera den.

Det är intressant att dessa punktar har många likheter med Susan A. Wheelans forskning om vad som krävs för effektiva team och med Louise Bringselius studier om det tillitsfulla ledarskapet.

Så här stimulerar du kreativitet och motivation (de hänger ihop)

1. Att själv styra över arbetet och sätta egna mål. Gäller både på individ och gruppnivå.
2. Fokus på lärande och utmaning på rätt nivå.
För grupper: Att uppgifter kräver samarbete och att alla i gruppen behövs.
3. Tydliga ramar. Och meningsfulla, tydliga och gemensamma mål.
4. Psykologisk trygghet, det vill säga en snäll organisation där det är accepterat, respekterat och välkommet att ha en avvikande åsikt, ställa frågor, påpeka fel, visa sin oro, komma med nya idéer och berätta om sina misstag. På alla nivåer utan att råka illa ut. Tvärtom så uppmuntras det. Och man hjälper också varandra att bli bättre.

Den enskilt viktigaste faktorn för framgångsrika organisationer är psykologisk trygghet enligt Amy C. Edmondson, professor i ledarskap vid Harvard, som myntade begreppet psykologisk trygghet.

5. Att ledningen ger mandat och förväntar sig framgång, ledningen tror att människor kan och vill.
6. Uppmuntran och stöd uppifrån. Utveckling och initiativ stimuleras i organisationen.
7. Tillräckliga resurser och organisatoriska förutsättningar för att kunna göra ett bra jobb.