

Innovaation kipinä



Johdatus pieniin ja isoihin innovaatioihin

Innovaatioiden tekeminen ja uusien asioiden keksiminen ja kehittäminen nähdään usein muutamien onnekkaiden pellettomien ja poikkeuksellisen älykkäiden ihmisten etuoikeutena. Tämä ennakkokäsitys on kuitenkin todella kaukana totuudesta. Jokainen meistä osaa ja pystyy tuottamaan innovaatioita, kunhan siihen annetaan mahdollisuus oikeanlaisen ajattelutavan ja ilmapiirin avulla.

Usein myös kuvitellaan, että innovaatiot ovat sähköautoja tai lentäviä rullalautoja tai muita mullistavia ja lennokkaita keksintöjä. Totuus kuitenkin on, että yhtäläillä pienillä muutoksilla ja jonkun arkisen asian tekemisellä uudella tavalla voimme saada aikaan merkittäviä seurauksia. Innovaation kipinä -seminaarissa osoitamme esimerkeillä sen, että kaikki on mahdollista, meille jokaiselle!

Kuinka huippuinnovaattorit käyttäytyvät toisin?

Innovatiivisuus ja innovatiivisten organisaatioiden toiminta on ollut tutkijoiden kiinnostuksen kohteena jo useamman vuosikymmenen. Miksi jotkut organisaatiot, tiimit ja yksilöt ovat vuodesta toiseen tehokkaampia ja menestyneempiä kuin toiset?

Vastauksena tähän arvoitukseen voidaan pitää tutkimustuloksia, joiden mukaan ne äärimmäisen innovatiiviset ja menestyvät yksilöt ja organisaatiot käyttäytyvät konkreettisesti eri tavoilla kuin suuri massa. Innostavaa on se, että huippuinnovaattoreiden erilainen käytös on kuitenkin hyvin arkisia asioi-

ta ja meidän kaikkien opittavissa!

Innovaation kipinä -seminaarissa käydään läpi esimerkein ja harjoituksin niitä käytöksiä, joita huippuinnovaattorit toteuttavat arjessaan ja työelämässään. Jos hyväksymme sen, että meillä on mahdollisuus nostaa tuottavuuttamme ja parantaa ideointikykyämme, niin seuraava askel on opetella niitä konkreettisia käytöksiä, joilla kehitystä saadaan aikaan!

Innovaation kipinä -seminaari on yhden päivän (9-16) mittainen kokonaisuus, jossa keskitytään organisaatioiden innovaatiota synnyttävän käyttäytymisen tunnistamiseen ja toimivan käytöksen lisäämiseen.

Seminaarin jälkeen valmennukseen osallistuneet henkilöt tiedostavat innovaatio-toiminnan olevan oikeiden olosuhteiden luomista ja tietoisesti opeteltavia käytäntöjä.

Optimaalinen ryhmäkoko on 40-60 osallistujaa.

"Täytyy sanoa, että olen hyvillä fiiliksellä edelleen torstaisesta seminaaristanne."

"Oli hyvä huomata, ettei kaikkien tarvitse pyrkiä ratkaisemaan sitä, miten Marsin saa tulevaisuudessa asutuksi, vaan pienemmätkin ongelmanratkaisut ovat sallittuja."



Seminaarin valmentajina toimivat Jussi Leinonen ja Wille Raitolampi. Molemmat inspiroivia puhujia, sekä innovatiivisia sarjayrittäjiä, joilla on paljon kokemusta innovatiivisten organisaatioiden johtamisesta. Kuvassa Jussi Leinonen.



"Punaiset liput" ovat tehokas tapa vähentää innovaatiotoimintaa organisaatioissa. Seminaarissa kerromme, miten punaisia lippuja voi välttää, sekä opimme historiasta sen, miten useat menestysinnovaatiot lähes jäivät keksimättä siksi, että portinvarijat näyttivät aluksi punaista lippua.

Kuinka lisätään innovaatioita organisaatiossa?

Suuret ja perinteikkäät organisaatiot ovat tänä päivänä toiminnaltaan, prosesseiltaan ja ajattelutavaltaan hyvin pitkälti samanlaisia, kuin mitä ne olivat kuin 35 vuotta sitten 80-luvulla. 30 vuodessa ulkoinen toimintaympäristö on kuitenkin muuttunut täysin internetin ja digivallankumouksen myötä. Vaikka mullistus onkin huomattu kaikissa organisaatioissa, niin byrokratia ja vanhat, ummehuneet toimintamallit estävät usein meidän uusiutumismme ja uuden ajattelutavan omaksumisen.

Innovaation kipinä-seminaarissa keskustelemme paljon siitä, kuinka organisaatioiden tulisi muuttua, mitä mahdollisuuksia on olemassa ja miten kaikki olemassa olevat mahdollisuudet saataisiin tehokkaasti käytettyä hyväksi.

Innovatiivisuuden lisääminen organisaatiossa on kaikkien tehtävä; ei ole mahdollista vain osoittaa sormella tutkimusosaston väkeä ja määrätä "lisää ideoita ja innovaatioita!" Innovatiivisuus ja ideointi ei ole myöskään ainoastaan johdon tehtävä. Parhaat tulokset tulevat usein silloin, kun ajatukset ja näkemykset saavat virrata vapaana ja organisaatiossa vallitsee kulttuuri, missä ihmiset uskaltavat olla luovia ja kertoa tyhmiäkin ideoita toisilleen.

Esimerkkien, tarinoiden ja harjoitusten avulla pyrimme luomaan ymmärrystä siitä, että olemme kaikki vastuussa uudesta tavasta toimia. Innovatiivisissa organisaatioissa kulttuuri, luottamus ja kommunikointi ovat aina hyvässä mallissa.

Ota yhteyttä, kysy lisää!

Jussi Leinonen

toimitusjohtaja
044 209 21 31
jussi@wlm.fi



VIKTOR – Work-Life Metrics Oy

VIKTOR – Work-Life Metrics Oy on 2014 perustettu yritys, jonka missiona on auttaa organisaatioita tekemään innostavampia, kokonaisvaltaisesti terveitä työyhteisöjä, joissa sairauspoissaolot ovat minimissään. Tavoitteenamme on kehittää mittareita, jotka huomioivat työyhteisöjen monimutkaiset riippuvuussuhteet, mutta joita on helppo käyttää työyhteisöjen johtamisen suunnan löytämiseen. Filosofiaamme on toimia linkkinä akateemisen tietämyksen ja esimiehen, sekä koko henkilöstöhallinnon jokapäiväiseen toiminnan välillä. Mittaamisen lisäksi tarjoamme johdon ja henkilöstönvalmennusta henkisen työhyvinvoinnin peruskomponenttien parantamiseksi. Yrityksen omistavat Wille Raitolampi ja Jussi Leinonen.



Mitä yhteistä on intialaisella "keskoskaapilla" ja Dacia maasturilla?