

IZADITE IZVAN OKVIRA!

doc.dr.sc. Davor Perkov

Valovi promjena, krize i uspjeha, neumitno ciklički udaraju o naše osobne i poslovne „obale“. Plima i oseka su izmjenjuju vječno a promjene uokolo su sve dramatičnije. Procjenjuje se da je u posljednjih 25 godina usvojeno više znanja i informacija nego u ukupnoj dosadašnjoj povijesti čovječanstva. Da bismo u ovom fascinantnom i uzbudljivom vremenu postavili nova temeljna načela u životu i poslovanju te proaktivno upravljali promjenama, stvarna preobrazba načina ponašanja i promišljanje izvan okvira su - imperativ!



Mnogi su u dilemi je li uopće sintagma o promišljanju „izvan okvira“ ili doslovno prevedeno „izvan kutije“ (engl. *outside the box*) tek floskula, metafora ili klišej koji se prečesto rabi i valja li ga uopće seriozno shvatiti? Priznajem da nemam tu dvojbu! Jednako kao to je nema ni Lea Brezar, autorica sjajne, u siječnju objavljene knjižice za koju sam napisao predgovor. S obiljem energije, zanosa i nesebične ljubavi Lea nam skreće pažnju na čovjeka kao ljudskog bića i pojedinca koji ima vitalnu važnost za svaku cjelinu, neovisno je li to tim na poslu, obitelj kod kuće ili krug prijatelja. Poziva nas da najprije prihvatimo sami sebe (sa svim vrlinama i manama) a potom da se mijenjamo i disciplinirano poradimo na osobnom razvoju.

Načine kako ćemo provesti osobnu transformaciju, iznosi kroz jasno napisana, uvjerljiva i inspirirajuća temeljna načela koja bismo trebali postaviti na novim stranicama našeg života i poslovne karijere. Naime, ne možemo promišljati izvan okvira, ako ne razumijemo prirodu okvira koji određuje naše trenutno promišljanje i mentalni sklop. Osobna transformacija koja neumitno implicira duhovni i misaoni izlazak „izvan okvira“, vrlo je zahtjevan izazov za mnoge pojedince i organizacije. Usprkos fundamentalnim promjenama našeg doba, uvjerljiva većina se ljudi, poput dagnje na morskoj stijeni, očajnički cijeloga života pokušava držati svojih ustaljenih postupaka i navika. Osim nas, ništa nije toliko dobro da ne bi moglo biti bolje! Za ljudsku vrstu je, naime, znakovito da nerado prilagođava svoje navike novim uvjetima. Tako je, primjerice, karoserija prvog luksuznog automobila Packard 1899. isporučena proizvođaču s držačem za konjski bič na vozačkoj konzoli?

Iako promjene unose red u kaos, ljudi teško preoblikuju svoje ponašanje ako to ne žele. Jedino možemo mijenjati sebe i načine (samo)motiviranja. Da nam je prije samo nekoliko godina netko sugerirao da će uskoro znanstvenici biti u mogućnosti za poduzeća klonirati

najbolje zaposlenike ili da će milijuni radnih mjesta iz razvijenih zemlja Zapada biti preseljena u zemlje Dalekog Istoka, i mi bismo mu se vjerojatno posprdno nasmijali i pomislili da dolazi odnekud iz Zone sumraka.

Duboko sam uvjeren da se u hiperdinamičnom i nestalnom okruženju nove ekonomije učinkovito vođenje poduzeća i poslovnih promjena ne temelji na rigidnoj formi i strogoj hijerarhiji, već na stvaranju poticajnog radnog okruženja i pretpostavki za osobni razvoj zaposlenika. Prečesto zaboravljamo da organizaciju tvore ljudska bića, koja žele dostojanstvo i teže jasnom cilju, ljudi koji žele čuti da se njihov rad cijeni i poštuje. Ako skupinu ljudi okuplja samo utrka za vlašću i zaradom, njezina je sudbina zapečaćena: ili propada ili zapada u osrednjost.

Kako bi pridobili ljude da se pridruže naporima organizacije za uspješno uvođenje promjena i postizanje boljih rezultata poslovanja, vođe moraju pronaći djelotvorni način identificiranja i proaktivnog reagiranja na temeljne uzroke otpora. Jedno moje recentno istraživanje za međunarodnu konferenciju u Beogradu pokazalo je da *moć navike* i *strah od nepoznatog*, čine više od trećine svih uzroka opiranja inicijativama za promjene u aktualnim hrvatskim gospodarskim organizacijama. Strah u našim mislima mnogo je gori od stvarne situacije u okolini. Ono čega se bojimo nije nikada tako strašno kako mislimo. Čovjek zapravo nije zatočenik sudbine već svojih misli. Stara uvjerenja i strahovi ne vode k prihvaćanju promjena. U svojoj nadasve čarobnoj knjižici "*Who moved my Cheese*" (1998), dr Johnson se pita ovo: *Kako bismo samo postupili da nas nije strah i da shvatimo da je sve moguće?*

Želim ovime sugerirati menadžerima da umjesto „beskonačnog“ razglabanja o strategiji i organizacijskoj strukturi, daleko više pažnje valja posvete *ljudima*, njihovim navikama i strahovima. U trenucima kada se od suradnika traže novi oblici ponašanja i interpersonalnog komuniciranja, valja smisleno i dosljedno djelovati da bi se nadišle dobro poznate žalopojke u stilu „prije je bilo bolje“ i strahovi od neizvjesnosti djelovanja „izvan okvira“.

Za razliku od upravljanja (menadžmenta) koje mora dati odgovore, leadership (vođenje) je funkcija postavljanja pitanja. Prvo i najvažnije pitanje za svakoga vođu je: *Što namjeravamo biti?* Dakle, ne "*Što ćemo učiniti?*". Zapravo, fokusom na viziju i stvaranje velike slike, vođe ni ne trebaju brinuti za detalje jer će to (u)činiti svi ostali. Ključ suvremenog vođenja je djelotvorno komuniciranje priče, optimizma i nade u perspektivnu budućnost organizacije. To znači da vođa najprije mora osvojiti srce zaposlenika, a tek onda njihov *um* jer su *duša i srce* pravi motori sustava i dijelovi postojanja čovjeka. Ovo i jest vrijeme za vođe koji daju ljudima podršku i integriraju ih, koje resi kvaliteta i duhovnost i koji donose perspektivu i poslove organizaciji. Za lidere koji utjelovljuju zajedničke vrednote, viziju i potiču sebe i druge na promišljanje izvan rutinskog okvira.

Okvir je ono dobro nam poznato, zona komfora unutar koje jesmo ili "tunnel vision" jer vidimo samo dio šire slike. Na naš okvir utječu karakter, djetinjstvo, roditelji, prijatelji, obrazovanje, kultura, odgoj, iskustvo, znanje i čitav niz osobnih značajki. Promišljanje „izvan okvira“, stoga nije baš jednostavno ni lako primjenjivo. Ne možemo sjesti i tek tako reći: "Od sutra ću promijeniti način na koji razmišljam, sve ću promijeniti i smisliti nešto posve novo".

No, ono što možemo jest upoznavati i razgovarati s ljudima izvan našeg područja djelovanja i života. Možemo se otvoriti različitim iskustvima, isprobati nešto što nikada do sada nismo i *in continuo* se mijenjati i poboljšavati. Kako kaže Robin Sharma, svakodnevna mala poboljšanja postignuta konzistentno tijekom vremena dovode do sjajnih rezultata. Svaki dan je naš "život u malom" pa kako vodimo svoj dan tako vodimo svoj život. Zato izađite izvan vašeg okvira u nepoznatu zonu ali prepunu čudesu, upravljajte svojim životom i predajte mu se bez straha s punim povjerenjem!