

Sproščanje človekovih ustvarjalnih potencialov

Predvsem Društvo ekonomistov Dolenjske in Bele krajine v sodelovanju z Fakulteto za organizacijske študije v Novem mestu nenehno spodbuja javnost k kritičnemu razmisleku o kakovosti danes uveljavljenih vrednot življenja in dela ter k iskanju za ljudi ustrežnejših rešitev zlasti na področju medsebojnih odnosov, medsebojnega zaupanja in trajne povezanosti v ustvarjanju. Ta del Otoške rastoče strategije univerzalne odličnosti in mojstrstva je vsa leta v ospredju zanimanja udeležencev tudi jubilejnega petindvajsetega Forumu Otočec 2013. Poudarili pa so letos, da je njihovo delovanje usmerjeno v tako medsebojno sodelovanje družbe v katerem ni poniževanj ter preglasovanj in v katerem je tolerantnost ena od temeljnih vrednot. Uveljavljanje univerzalne odličnosti in mojstrstva razumejo kot svojo globalno odgovornost v povezovanju in nadgrajevanju človekovih pravic ter dolžnosti. V vsakem človeku se mora odkriti njegove skrite potenciale za uveljavljanje dobrega in ljudi spodbujati k preseganju dobrega ter zmanjševanju slabega. Nenehno spodbujanje sebe in svojih bližnjih k boljšemu bo uravnoteževalo vzorec razmišljanja ter delovanja brez pretiranega množičnega potrošništva. Posameznike je tudi potrebno spodbujati k osebni rasti, ki preraste v skupinsko, organizacijsko in družbeno rast ali kot je poudaril slavnostni govornik predsednik SAZU RS **akademik prof. dr. Jože Trontelj**: »Lahko bi rekli, da nastaja neka kultura odličnosti. Slovenci upamo in pričakujemo, da nas bo prav ta kultura znova umestila med uspešne družbe. Treba jo je skrbno varovati pred zlorabami. S tem bomo varovali tudi prihodnost našega in prihodnih rodov«.

Ustvarjalnost je izziv časa pravi **prof. dr. Marija Ovsenik**, ker nov čas zahteva povsod več, hitreje, kompleksnejše, bolj kakovostno, odlično. Zaradi zaostajanja družbenega razvoja in področja medčloveških odnosov za tehnološkim razvojem je vse manj motivacije za ohranjanje vrednost in družbenih vlog kar rojeva spreminjanje družbenih načel v kontrole in represije. Ustvarjalnost zahteva talent, tehnologijo in toleranco, zahteva zagotavljanje ustrezne organizacijske klime, da se razvije ustvarjalni razred, ki se širi s privabljanjem talentov. Uspeh je odvisen od dobrih odločitev, sprejetih na podlagi izkušenj in znanj, prepletenih z lekcijami življenja. Izkušnje so gradnik prihodnosti. Odločitve temeljijo na verovanju odločujočih v to, kaj je in česa ni sposoben narediti, v kakšno akcijo si upa vstopiti, kakšno odgovornost si upa sprejeti. Za ustvarjalnost je potreben pogum sprejeti pozitivna čustva, ki motivirajo cilje. Humus ustvarjalnosti so dobri odnosi med sodelavci in nadrejenimi, nastajajoči ustvarjalni razred pa ima moč preoblikovati svet po novih oblikah socialne kohezije, ki bo preraščala delitev med razredi in zagotovila nastajanje nove organizacije, nove managerje in novo vodenje.

Toda **Marija Laibacher Rogelj**, direktorica Moj mentor d.o.o. svari, da prevladujoč občutek nujnosti, ki je značilen za večino podjetji in korporacij spodkopava kreativnost, kvaliteto, zavzetost, čas za premislek in s tem tudi delovno uspešnost. Na vseh področjih iščemo bližnjice ter hitre, instantne rešitve in odgovore za doseganje zastavljenih ciljev, idealov. Zavzeti delavci vlagajo v svoje delo energijo in strast, kar zagotavlja uspešnost, ne pa čas, ki ga nezavzeti delavci preživijo na delovnem mestu. Seveda pa je podjetje tisti ključni dejavnik, ki ustvarja pogoje, spodbuja zavzetost zaposlenih, da koristi njihove ustvarjalne potenciale. Poslovni svet je naravnani v rezultate, ki se lahko merijo in v obvladljive vire kot so finance, tehnologija in ljudje. Za ceno jasnih in merljivih rezultatov pa lahko spregledamo ustvarjalno moč posameznika. Obstaja bistvena razlika med upravljanjem z financami in tehnologijo ter upravljanjem z zaposlenimi, ki mora biti tako, da dolgoročno pospešuje sproščanje ustvarjalnosti. Ljudje smo čustvena bitja, imamo svoje strahove, se veselimo in žalostimo, jezimo in predajamo sanjam o prihodnosti ali pa prepuščamo nemoči. Tudi to čustveno

ekonomijo mora podjetje spoznavati in obvladovati. Skriva se v zaupanju in zavzetosti, ki ga vodje zgradijo do svojih zaposlenih. V okolju kjer prevladuje nezaupanje, v katerem se blokira ali ne odobrava izražanja različnih vrst čustev, ljudje obdržijo znanje, ideje in ustvarjalnost zase. Sproščanje naših potencialov pomeni, da se zjutraj zbudimo polni energije in se z enako energijo vračamo z dela domov. Pomeni, da skozi svoje delo izrazimo svoje poslanstvo, smo v kondiciji, da se soočamo z zahtevnimi situacijami na delovnem mestu in ohranjamo ravnovesje med delom in družino, zabavo in sprostitvijo. Da je to mogoče pa mora vsak posameznik sam poskrbeti za svoje telesno zdravje, za obvladovanje čustev in za čas za razmislek. Odsev naše fizične kondicije in stanja našega telesa je energija, njena poraba pa je povezana z našim duhovnim nivojem, ki je osnovni vir motivacije za vse naše vedenje in ravnanje.

Ustvarjalnost ni mogoče zahtevati ugotavlja **Marta Strmec** iz Trimo d.d. Razvija se le ob ugodni klimi in kulturi podjetja, kjer prevladujejo odprti delovni odnosi, priznavanje posameznika in njegovega prispevka, spoštujejo vrednote in etična pravila. Pospešujejo ustvarjalnost dobri modeli vodenja kot so procesni model, multiprojektno vodenje in molekularna organizacija. V obdobjih recesije se od zaposlenih pričakuje in zahteva zelo usmerjene aktivnosti, še več ustvarjalnosti in podjetniško ravnanje. Izboljšave se prvenstveno usmerjajo v iskanje novih in izboljšanje obstoječih proizvodov, storitev in tehnologij, skrajševanje časov procesov, zniževanje stroškov in uporabi virov, zniževanje negativnih vplivov na okolje in tveganj za nastanek poškodb ali slabšanje zdravstvenega stanja. Trimo redno spremlja zadovoljstvo svojih kupcev in njihove ocene uporablja za izboljševanje procesov. V poslovnem okolju so uspešni le tisti zaposleni, ki imajo znanje, so se sposobni prilagajati in so sposobni prepričati kupca, da so najboljša izbira ter nato poskrbeti, da se obljubljeni tudi izpolni.

Sicer pa Forum od ustanovitve dalje spodbuja javnost, da s svojimi ravnanji omogoča sproščanje človekovih ustvarjalnih potencialov v domačem okolju, v državi in družbi kot celoti. Svojega 25-letnega delovanja ni posebej obeležil, je pa v Zborniku zbral nekatere poudarke preteklih Forumov, ki dokazujejo, da je bila skrb za ustvarjalnost vedno v ospredju zanimanja Forumov ali kot opozarja Marta Strmec »ustvarjalno delovanje je potrebno vsakodnevno trenirati«. Forum je imel preko 150 predavateljev različnih strok iz gospodarstva, diplomacije in politike, obišče ga letno preko 120 udeležencev, v sprejeti Otoški rastoči strategiji univerzalne odličnosti in mojstrstva pa je načrtovana tudi njegova prihodnja razvojna pot.

Iskrice odličnosti so letos kresali učenci **Osnovne šole Veliki Gaber**, ki s pomočjo svojih učiteljev in staršev ustvarjajo »Deželo korenčka«. Verjamejo v svojo ustvarjalno moč in si brez strahu pred težavami prizadevajo za svojo materialno in duhovno rast, simbolizirano v pridelku najboljšega korenčka v državi.

S svojo Veliko nagrado ostaja Forum zvest odličnim in mojstrskim Slovincem in Slovenkam. Letošnja dobitnica tega prestižnega odličja je bila dramska in filmska igralka **Milena Zupančič**, ki ni skrivala navdušenja predvsem nad tem, da je njeno delo zaznano in celo nagrajeno od gospodarstvenikov in vseh tistih, ki se zavedajo, da je uspešno gospodarjenje možno le v ustvarjalni klimi in kulturi v podjetju. S ponosom in radostjo je tudi letos sprejela **Krka d.d.** nagrado Forumov organizaciji, ki je v preteklem letu zaposlila največ delavcev. Z enakimi čustvi so jo udeleženci pozdravili, ker uspešno nadaljuje svojo razvojno pot v času recesije in ne glede na težave svoje domovine.