



Danube Transnational Programme  
**INDEED**

# COACH: Inovácia & Kríza

**INDEED**

Inovácia pre demenciu v dunajskom  
regióne

Projekt je spolufinancovaný z fondov Európskej únie  
A stream of cooperation

Kríza nás najskôr silne zasiahne a má vplyv na pokles našej nálady a pocitu sebaistoty. Avšak, **kríza má potenciál podporovať inovácie a integrovať zmeny.**

Krivka zmeny “Kübler-Rossovej” vysvetľuje priebeh reakcií ľudí a organizácií na krízy a zmeny:



- Najprv sme **prekvapení alebo šokovaní** danou udalosťou
- nasleduje **odmietnutie** situácie
- a keď prítomnosť krízy alebo zmeny konečne pripustíme, nastupuje **frustrácia a pocity depresie**.
- Až potom nasleduje **konfrontácia** s novou situáciou.
- Experimentujeme a tvoria sa **poznatky** o tom, ako fungovať v nových podmienkach.
- Nakoniec sú tieto zmeny **integrované** do organizačnej štruktúry a stávajú sa jej prirodzenou súčasťou.

# Inovácia & Kríza: Hnacia sila inovácií

Organizácie s **dobrým inovačným manažmentom** aj v čase, keď nehrozí kríza, zvyčajne **lepšie zvládajú krízové obdobia a využívajú ich na rozvoj inovácií.**

Medzinárodná organizácia pre štandardizáciu (ISO) navrhuje **8 zásad úspešného riadenia inovácií v organizáciách:**



Uvedomenie si hodnoty

- **Konečným cieľom každej inovácie** by vždy malo byť zlepšenie adresovania **poslania** organizácie.
- Poslanie alebo ciele organizácie by preto mali byť vždy jasné.



Lídri orientovaní na budúcnosť

- Organizácia by mala mať lídrov, ktorí sa orientujú na budúcnosť.
- Majú **jasnú víziu do budúcnosti**, zameriavajú sa na ciele a dôležité míľniky a snažia sa **poučiť z minulosti**, aby mohli **aktívne prispievať k rozvoju v budúcnosti.**

# Inovácia & Kríza: Hnacia sila inovácií



Strategické smerovanie

- Všetci členovia tímu by si mali byť vedomí **strategického smerovania** organizácie a mali by byť informovaní o **cieľoch** a dôležitých **míľnikoch** v budúcnosti.
- Každému musí byť jasné, **aké problémy treba prioritne riešiť**.



Kultúra

- Inovačná kultúra v organizácii alebo tíme je zásadná: Konflikty a chyby vedú ku tvorivosti a podporujú učenie a rozvoj, vysoká úroveň **transparentnosti informácií, otvorená** a flexibilná **komunikácia, spolupráca** v tíme a medzi hierarchickými štruktúrami, **dôvera** a nízka úroveň kontroly.



Využívanie poznatkov

- Organizácia by mala **systematicky využívať údaje a poznatky o cieľovej skupine a sektore** na využitie uvedených a neuvedených potrieb.
- Preto pomáha nadviazať kontakt s používateľmi, zákazníkmi, partnermi a ďalšími zainteresovanými stranami.

# Inovácia & Kríza: Hnacia sila inovácií



Riadenie neistoty

- Inovácia je sprevádzaná neistotou, ktorú nemožno vopred predpovedať a posúdiť.
- Preto je potrebné **inovácie neustále vyhodnocovať a skúšať rôzne inovácie.**



Adaptabilné  
štruktúry

- **Organizačné štruktúry by mali byť schopné rýchlo sa adaptovať**, v rýchlo sa meniacom prostredí.
- **Procesy by mali byť flexibilné**, aby mohlo byť prispôsobené tímové rozdelenie, alebo spôsob poskytovania služieb.



Systémový prístup

- **Systémový prístup má na zreteli celú organizáciu a jej vzájomne súvisiace oblasti.**
- Organizácie by sa nemali zameriavať iba na jednotlivé oblasti služieb, ale mali by hodnotiť celkové fungovanie organizácie zakotvené v prostredí.