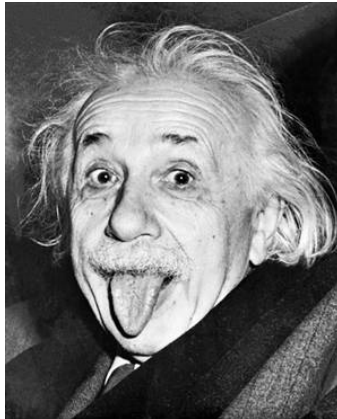


KREATIVITET OG INNOVATION

Ifølge Albert Einstein er formuleringen af et problem ofte vigtigere end dets løsning. Innovation er et spørgsmål om spørgsmål!



Udfordringen

I en verden med voldsomme forandringer er virksomhedens evner til at være innovativ og kreativ blevet et altafgørende indsatsområde. Forretningsmæssig kreativitet er i dag en professionel disciplin. Det er derfor ønskeligt, at alle medarbejdere får indsigt i kreativitetens metoder, så de derigennem kan bidrage til en konstant videre udvikling af virksomheden. Det er ledelsen, der sætter standarden for hvorledes organisationen arbejder med og udvikler de kreative ressourcer, som findes hos alle og kan læres af alle.

Fordele

- Et kreativt og innovativt arbejdsmiljø
- Kreativ problemløsning
- Produktudvikling og forbedring
- Konkurrence forbedring

Deltagerne opnår færdigheder i:

- Gøres i stand til at fjerne mentale kreative begrænsninger
- At skabe nye muligheder
- At skabe tid og rum til kreativitet
- At kunne skifte imellem forskellige tankebaner og teknikker

Deltagere: 8 – 100

Varighed: 1- 2 dage kombineret med vores teambuilding produkter.

Vigtige kriterier

Vi oplever faktisk at **en stor del** af effekten af et succesfuldt teamudviklingsforløb hænger **direkte** sammen med 3 centrale indsatsområder:

1. Planlægning og forberedelse af uddannelsen/processen

Har kunden og konsulentfirmaet en stærk fælles holdning og forståelse for mål/succeskriterier, proces, indhold, koncept og undervisningsform? Vores produkter tilpasses altid i dialog med vores kunder og deres ønskede indsatsområder samt skabe en forståelse for jeres kultur og historie.

2. Trænerens performance

Hos Aha&co mener vi, at træneren har en – næsten – altafgørende rolle når det gælder:

- at vise stor indsigt i kundens situation gennem brug af konkrete og relevante eksempler fra deltagernes hverdag,
- at sælge budskabet på en inspirerende, troværdig, sjov og seriøs måde,
- at være et godt eksempel på exceptionel Coaching før, under og efter uddannelsen,
- at "lokke" deltagerne ud af egen "komfort zone", gennem provokerende dialog
- at udvikle et topmotiverende indlæringsmiljø, hvor deltagerne gennem cases, spil, øvelser, tager ejerskab for processen og derigennem selv finder frem til svarerne
- at stille store krav til sig selv og deltagerne, når det gælder om at holde energien i top fra tidlig morgen til sen aften!

3. Involvering og opfølgning

Det ville være fantastisk hvis både ledere og medarbejdere efter en uddannelse gik hjem og implementerede fem nye ideer oplevet på egen krop eller lavede en personlig aktionsplan med disse udviklingsområder – dette er imidlertid ikke altid tilfældet! Derfor er det vigtigt at deltagerne på seminaret får en række stærke metaforer der sikrer en får samlet op på oplevelserne og relateret disse til deres hverdag. Lederne bør desuden have en plan for den endelige implementering i hverdagen.