

VIDZEMES INOVĀCIJU NEDĒĻAS 2024 VIRSTĒMA – DAŽĀDĪBA

Dažādība ir inovācija. Ja kāds nav līdzīgs Tev, un galīgi nedomā tā, kā Tu – tas visbiežāk nozīmē, ka tieši viņš Tev var palīdzēt. Domā atšķirīgi!

Duncan Wardle, iD8 & innov8

Inovētspēja ir cieši saistīta ar prasmi un spēju savienot dažādas pieredzes, zināšanas un ambīcijas. Biznesā inovāciju veicina daudzveidīgais patērētāju pieprasījums, problēmrisinājumu meklējumi, unikāli skatījumi uz lietām un idejas, kas rodas katra cilvēka atšķirīgā pieredzējuma rezultātā.

Ir pierādījies, ka starp dažādību un inovāciju pastāv cieša sakarība, jo vienādi prāti ražo vienādas idejas, bet atšķirīgs redzējums viens otru papildina. Daudzveidība nodrošina pieeju daudzpusīgai ekspertīzei, kas analizē un kritizē no dažādiem skatupunktiem – tā nonākot pie labākajiem lēmumiem.

Daudzveidīgu viedokļu apzināšana un pieņemšana ļauj drosmīgi apsvērt un apšaubīt *status quo* nemainību, to pārskatot un analizējot, lai nonāktu pie veiksmīgāka risinājuma. Lai apšaubītu *status quo*, visticamāk, būs jāapšaubā pašam sevi un jābūt gatavam vērtēt objektīvi, ar lielu iespēju, ka sevi un savus pieņēmumus nāksies kritizēt.

Sakomplektēt iespējami dažādu kolektīvu un cerēt, ka lietas notiks pašas no sevis, nebūs pareizi. Tikpat būtiski ir veidot vidi, kurā ikviens jūtas iederīgs, vidi, kurā unikalitāte ir vērtība – tikai tad dažādība strādās.

Dažādība ir katras ekosistēmas pamatā – dažādībā tā plaukst un zied, bet vienveidības dominancē nīkuļo. Svarīgi zināt, kas ir tie elementi, kas veido vidi, kurā saplūdis dažādas pieredzes, zināšanas un ambīcijas. Varbūt tieši vide rosina dažādību? Varbūt dažādība maina vidi? Bet varbūt vides un dažādības mijiedarbība nav atdalāma?

Mūs visus skar valsts pārvaldes lēmumi, daži no mums šos lēmumus arī pieņem. Vai valsts pārvaldē dažādības klātbūtne palīdz vai traucē? Varbūt tieši daudzveidīgu perspektīvu trūkums svarīgās diskusijās un lēmumu pieņemšanā kavē inovāciju un ierobežo organizāciju spējas reaģēt uz dažādu ieinteresēto pušu vajadzībām?!

Valsts pārvaldes sektorā, kurā ikdienu veido normatīvais regulējums un ir spēcīgas procesu organizēšanas tradīcijas, jauninājumu ieviešana notiek smagnējāk. Ierosināt izmaiņas nozīmē riskēt piedzīvot neizdošanos, un tas nevienam nepatīk. Kolektīvā doma valsts pārvaldē ir samērā izplatīta, un to uztur hierarhija, tradīcijas, normas un vēsturiski attīstītas vērtības. Individīdiem un komandām domāt atšķirīgi var kļūt par patiesu izaicinājumu – vispirms atļauties to darīt, nemaz

nerunājot par ideju realizēšanu praksē. Lauzt tradicionālu pieeju var tikai drosmīga un pārliccināta vadība, kas zina, kā izmantot dažādību, jo nepareizi vadīts dažāda veida var radīt konfliktus, traucēt komunikācijai un sadarbībai.

Neskatoties uz to, valsts pārvaldē ir arī drosmīgie, kas iegulda inovētspējas attīstībā, vedot kopā vairāku nozaru speciālistus, izmantojot koprades un daudznazaru sadarbības priekšrocības pieredzes un labo prakšu apmaiņai, tendenču identificēšanai, jaunu ideju ģenerēšanai.

Dažādības loma uzskatāmi iezīmējas starptautisko projektu vidē, kur pieteikumus izstrādā un aktivitātes īsteno partnerības – nozaru speciālisti un eksperti, kas nāk no atšķirīgām valstīm un atrodas atšķirīgos attīstības līmeņos. Sadarbībai pāri robežām ir īpašs potenciāls sekmēt inovētspēju, ienest jaunas vēsmas, atšķirīgas pieredzes gan privātajā, gan publiskajā sektorā.

Dažādība virīto tur, kur sadarbojas privātais un publiskais sektors. Maziem un vidējiem uzņēmumiem ir izdevīgi veidot sadarbību ar pētniecisko sektoru, lai piekļūtu zināšanām, infrastruktūrai, tādejādi paaugstinot savu produktivitāti un konkurētspēju.

Dažādība rada stabilitāti, jo pieņemtie lēmumi un rīcības nebūs tikai kādas vienas grupas dominances rezultāts – tā ir ilgtspējas pieeja. Vai dažādības pieeju stiprināt dokumentos? Vai tā ir iekšējā kultūra, kas ir mutiska apņemšanās ar apstiprinājumu ikdienas rīcībās? Pasaulē jau plaši izplatītas dažādības stratēģijas organizācijām un uzņēmumiem – kā ir ar mums? Cik tālu esam ar dažādības potenciāla atklāšanu Latvijā?

Tomēr nevar uz dažādību raudzīties tikai kā uz savas organizācijas, uzņēmuma priekšrocību, jāatceras, ka dažādību rada arī sabiedrība, notikumi, tendences, sadarbības partneri, klienti, konkurenti, normatīvais regulējums utt.

Kā dažādības potenciāla izmantošanu ikdienas darbā uzlūko jūsu kolektīvā? Varbūt jūsu pārstāvētajai organizācijai jau ir pieredze, kā veidot komandu, ievērojot un iekļaujot dažādības aspektus, lai rosinātu jaunu produktu vai procesu radīšanu? Šos un citus jautājumus kopā ar ārējo pasākumu organizatoriem aktualizēsīm Vidzemes inovāciju nedēļā 2024!

*Vidzemes plānošanas reģiona
Vidzemes inovāciju nedēļas 2024
organizatoru komanda*