

# »EDINI NAČIN ZA ZMAGO JE, DA SE UČIMO HITREJE KOT KDOR KOLI DRUG.«

Avtor te misli, Eric Ries, je pred točno desetimi leti utemeljil »Lean startup«, vodilno metodologijo startupov po vsem svetu. Lean startup je spremenil način, kako na trg vpeljemo spremembe, novosti, nove procese, produkte oziroma storitve z minimalno balasta. Uspešnost priporočenega vitkega pristopa je neposredno povezana s hitrostjo in učinkovitostjo učenja vsega, kar moramo vedeti za preboj oziroma uspeh. Eric Ries je sicer dvanajsti najbolj priznani poslovni mislec na globalni lestvici Thinkers50, eno mesto za v Sloveniji bolj poznanim Simonom Sinekom.

**L**ean startup pristop ni tehnika generiranja idej, povezovanja naključij, iskanja sreče. Gre za precej »znanstven« pristop, ki je zelo osredotočen na stranke/trge, sam izvedbeni tim in ostale ključne deležnike. Osredotočen je na disciplinirano odpravljanje negotovosti, na učenje.

## Ključno je učenje timov

Bistvo učenja niso toliko posamezniki, kot so posamezni timi, ki učenja spreminjajo v prakso. Učenja matičnega tima so za posameznika tudi bolj relevantna in zadovoljujoča kot osebno učenje ali »imaginarno« učenje organizacije. Učimo se drug od drugega, od partnerjev na nabavni in prodajni strani, od strank, univerz, inštitutov, učimo se od drugačnih od sebe. Učimo drug drugega. Tudi timi se najbolje učimo od timov, ki so drugačni od svojega tima. Paziti moramo predvsem na dvoje, na smer oziroma pomembnost in moč oziroma hitrost učenja.

## Nimajo vsi timi istega poslanstva

Time lahko ločimo na bolj »graditeljske« in bolj »izvajalske« time. Izvajalski timi so lahko večji in naj ne bi potrebovali neprestanega in hitrega učenja, kot to velja za bolj graditeljske time, ki iščejo in vpeljujejo spremembe in novosti.

## Idealna velikost tima obstaja z razlogom

Idealna velikost graditeljskega tima je med tri in sedem. Kar je manj je zelo malo z vidika kompetenc tima, kar je več, lahko upočasnuje tim. Moj matični tim Corpohub je glede tega idealen. Naše učenje in napredovanje je objektivno bistveno lažje in hitrejše kot v večini drugih timov, ki delujejo v večjih organizacijah. Nad nami namreč ni nikogar, ki bi ga morali prositi ali prepričevati ali nekoga, ki bi nam vsiljeval nam »neljube« oblike učenja. Smo kot v mehurčku.

**Paziti moramo na smer oziroma pomembnost in moč oziroma hitrost učenja.**

## 101 možnost učenja oziroma napredovanja timov

Spodaj podajam le bolj posebne oblike (medsebojnega, timskega) učenja. Organizirana formalna izobraževanja in sodelovanja v strokovnih združenjih izpuščam. Prav tako izpuščam bolj ali manj klasične sestanke, ko se informiramo in navigiramo. Navajam le prakse, ki jih v vseh timih lahko izvajamo skoraj mimogrede, vse z ambicijo hitrega učenja, napredovanja.



**LOJZE BERTONCELJ**, Partner v Corpohub-u Moderator in mentor procesov vitkega inoviranja

### Izjemna »oblačna« transparentnost vsega, kar delamo

Vse naše poslovne informacije so v »oblaku«, pravzaprav v več oblakih. GoogleDrive nam služi kot dokumentni sistem za vse vsebine, ponudbe, pogodbe, delavniški material, grafični in foto material. Vsi imamo dostop do računovodskih in finančnih podatkov, do spletne banke, do baze kontaktov vseh strank in aktivnosti z njimi. Vse je vsem dostopno, vsi odlagamo in vsi odvezujemo in le redkokdaj so potrebne dodatne interpretacije. Transparentnost ne sodi ravno v učenje, bi ga pa uničilo, če tega ne bi imeli.

### Medsebojno deljenje najboljši delov knjig, ki jih preberemo

Pred dobrim letom smo na »team buldingu« ostali brez sladice in si omislili svojo lastno SladiCHO (CH=CorpoHub). Gre za povzetke knjig, ki smo jih prebrali, izjemnih delavnic, ki smo jih uspeli narediti, ali posebnih dogodkov, ki smo se jih udeležili. Od takrat si povprečno enkrat tedensko delimo neko dobro vsebino, se medsebojno informiramo, poučujemo. Gre res za povprečje, ker si tega v visoki sezoni ne moremo privoščiti.

### Ne učimo se le vsebin, »učimo« se lahko tudi dobrega obnašanja oziroma delovanja.

#### Zrcaljenje pri delu

Kot ekipa ne delamo vsi hkrati na le enem, istem projektu. Takih je le nekaj večjih projektov, kot so hackathoni ali pa naše vsebinsko »najbogatejše« usposabljanje - Večino projektov delamo v manjših ekipah, nekaj celo z le enim izvajalcem. Sam se vedno znova naučim nekaj novega, če utegnem vsaj pasivno so-moderirati programe s kolegi. Vsi se ob delu stalno učimo od vseh.

#### Za tekoče sodelovanje

Tudi v ne-covid časih nismo bili ves čas v istem prostoru. Naša vrednost se namreč najbolj gradi, ko smo s strankami. In tam se vedno veliko dogaja in najboljše je dogajanje sproti zajemati in deliti ostalim

članom tima. Začeli smo z Whatsapp-om in pred slabim letom prešli na zmogljivejši Slack. Tu imamo v posameznih dneh v 20+ kanalih tudi 50 in več hitrih izmenjav kratkih informacij in slikovnega/foto/video materiala. Res smo na tekočem, kar nam je v zadnjih mesecih zelo koristilo. Kar redno se dogaja, da dopoldansko dobro izkušnjo takoj uporabimo v popoldanski izvedbi nekega drugega programa. Res smo hitri.

#### Retrospektive - pogledi nazaj

Ker smo med drugim tudi »guruji« agilnega dela, še posebej Voranc in Matej, tudi sami uporabljamo kar nekaj priporočljive agilne prakse. Retrospektive so nekaj, kar lahko delajo in bi morali delati prav vsi delovni in projektni timi. Vsake toliko časa je res vredno pogledati nazaj in si povedati, kaj je bilo dobro, kaj slabo, kaj bi bilo dobro prenehati, začeti oziroma nadaljevati, ter iz tega dejansko potegniti neke izboljšave. Brez primerne moderacije so retrospektive lahko zelo slabe.

#### Prepoznavanje dobrih navad/praks

Ne učimo se le vsebin, »učimo« se lahko tudi dobrega obnašanja oziroma delovanja. V Corpohub ekipi za ta namen uporabljamo preprosto spletno in mobilno aplikacijo za medsebojno prepoznavanje in nagrajevanje naših bolj ali manj drobnih dejanj, za katere smo si hvaležni in si želimo, da se vedno znova ponovijo. To je Bonusly. Vsak mesec ima vsak na razpolago novih 100 točk za »izpostavitve« sodelavcev. Pohvale in točke si dajemo sproti. Odločili smo se tudi, da vsak mesec glede na podeljene točke razdelimo tudi skupaj 500 EUR bruto bonusov k plači.

Ob vsakem izkazanem priznanju, pohvali ali zahvali vedno izpostavimo tudi katero od naših vrednot. Naše najbolj izpostavljene vrednote zadnjih 120 dni so #helpout, #happycustomer, #proactive, #sharingknowledge in #transparency. V kar nekaj okoljih že poznajo tudi naše Pohvalnice - fizično izvedbo »priložnostnih« pohval in zahval.

Gornje prakse seveda niso edine za hitro medsebojno učenje in napredovanje. Vsak tim si jih uredi po svoje. Vsako leto so malo drugačne.

## SLOVENSKI KADROVSKI KONGRES 2021

Postanite del zgodbe s tradicijo, del Slovenskega kadrovskega kongresa, največjega HR dogodka v slovenskem prostoru

#loveHR



www.skkongres.si