

 rebuild.lidermedia.hr



Međunarodni marketinški stručnjak stiže u Zagreb i tvrdi – sjajne ideje nadilaze tehnologiju

Ja sam se ponosno u Microsoftu deset godina predstavljao kao novak, a moja mi je svjesnost da nemam sve odgovore omogućila da budem otvoren prema promjenama i uzbuđen za nove mogućnosti, poručio je Allister Frost.

Novo izdanje **HOWtoWOW akademije** vraća se s aktualnim temama za sve marketingaše, kreativce i komunikatore, a uvod u uzbudljivu sezonu bit će radionica **Allistera Frosta**, koja će se održati 29. kolovoza u zagrebačkom Rougemarin Parku. Osim što nosi titulu UK Digital Personality of the Year te djeluje kao konzultant u tvrtkama poput Sonyja, General Electrica, Alcona i Kie, Frost je među domaćom publikom već dobro poznat kao jedan od najbolje ocijenjenih predavača ranijih izdanja **HOWtoWOW akademije**!

Njegova radionica **How To Get a Future Ready Mindset** powered by Mastercard okupit će stratege, kreativce i voditelje timova željne primjera iz stvarnog života koji će im predložiti koji su koraci potrebni da bi osigurali njihovim tvrtkama svijetlu budućnost. Veliki naglasak stavlja na pozitivnu promjenu i rast, a njegov najpoznatiji koncept koji naziva pet koraka do uspjeha u svijetu promjena (Five Steps to Success in a World of Change) potiče druge da koristeći vještine kao što je znatiželja uz minimalnu pomoć tehnologije pronađu savršeni recept za ciklus pozitivnih promjena i rasta iz kojega nikada neće izaći, stoga smo ususret radionici odlučili upitati ga da s nama podijeli nekoliko korisnih savjeta.

Poznati ste po svojim predavanjima o pripremi za budućnost. Koji je najvažniji prvi korak u procesu pripreme? Postoji li način da lakše

ovladamo svime što budućnost nosi ili je jedina opcija da se mi promijenimo kako bismo bili spremni za ono što dolazi?

Često vidimo da se proizvodi i usluge opisuju kao future-proof i to me uvijek nasmije jer takvo što ne postoji. Nitko od nas ne zna što tek dolazi, ali mnogi među nama mogli bi se bolje pripremiti. Dobar je prvi korak usmjeriti svoj stav prema promjeni. Veći dio svojih života posvećujemo izgradnji zone komfora – dom, posao, rutina – i naša glavna preokupacija postane održavanje i čuvanje zone komfora umjesto da istražujemo načine kako bismo je mogli poboljšati. Upravo je to razlog zašto bi nakon nekog vremena promjena mogla biti nešto što će zahvatiti i naš život, bez obzira na to što je nismo mi potaknuli. Razumijevanje i usmjeravanje svoga odnosa s promjenom kako biste prepoznali da se vaša zona komfora može proširiti važan je korak u razvoju otpornijeg mindseta koji je spreman za budućnost.

Imali ste važnu ulogu u Microsoftu pa sa sigurnošću možemo tvrditi da ste prošli sve faze digitalne transformacije. Ako uzmemo u obzir činjenicu Vašu stručnost za tehnologiju, biste li rekli da je danas nemoguće uspjeti bez oslanjanja na tehnologiju?

Sjajne ideje nadilaze tehnologiju. One mogu transformirati živote – uz tehnološku komponentu ili bez nje. Iako ona omogućava brojne promjene koje zahvaćaju društvo, nikako ne smijemo zaboraviti da to nije jedini alat koji imamo na raspolaganju. Vjerojatno su najvažniji aspekti svakog projekta digitalne transformacije pružanje potpore ljudima koji prolaze kroz promjenu i poticanje tih istih ljudi da oblikuju pomagala, kao što je tehnologija, prema svojim potrebama. Neke od najznačajnijih promjena koje sam potaknuo kod svojih klijenata uopće nisu imale veze s tehnologijom, a temeljile su se na stvaranju timske atmosfere pune potpore gdje su svi bili uzbuđeni i optimistični u vezi budućnosti koju zajedno stvaramo.

Što je, po Vama, ključno za rast tvrtke u ovim vremenima koja se stalno mijenjaju? Treba li CEO ulagati u zadovoljstvo svojih zaposlenika, njihovo usavršavanje i obrazovanje ili je potrebna neka druga kombinacija?

Potrebni su nam zaposlenici koji su emocionalno vezani za tvrtku, a razumiju i podupiru potrebu za konstantnom pozitivnom promjenom. Kada sam razvio program ReadyAlready! kako bih pomogao liderima njegovati mindset spreman za budućnost, u središte sam postavio osobnu misiju kako bih naglasio da svaki zaposlenik ima vlastitu motivaciju za posao koji radi i pronalazi energiju u različitim aspektima svog života. Najbolji CEO-i znaju kako iskoristiti ovu raznolikost i usmjeriti je u niz promjena koje pridonose kolektivnoj strasti za svjetlijom budućnošću. Kada promjene proizlaze iz raznolikosti kadra, tada možemo stvoriti jedinstveni recept za inovaciju i razvoj koji konkurenti ne mogu jednostavno kopirati.

Kome će biti lakše pripremiti se za poslovno novo normalno koje je pred nama? Globalnim kompanijama koje imaju kapital potreban za prilagodbu ili možda manjim start-upovima koji imaju manje zaposlenika i kojima je lakše usmjeriti se na novi put?

I jedni i drugi imaju prednosti i nedostatke, a promjena može biti izazovna za sve. Start-up bez ideja može biti u lošijoj poziciji nego poduzeće sa zaposlenicima otvorenog uma! Tajna je u mindsetu i zajedničkom stavu prema kreiranju novog normalnog. Naša je budućnost uglavnom nepoznata, što je vrlo pošten i ravnopravan teren za organizacije svih veličina, a uspjeh će oni koji brže uče i budu pametniji od konkurencije.

Često je osjećaj kao da smo neiskusni i zeleni u nečemu jedna od stvari koja nas najviše obeshrabruje da napravimo korak prema promjeni. Kako potičete pojedince i organizacije da budu inovativni, osobito kada pružaju otpor promjenama i kada nisu spremni riskirati?

Što smo više emocionalne energije i strasti uložili u stvaranje svoje sadašnjice, to je teže prihvatiti da nas trenutni uspjeh neće

dovesti do sljedeće faze razvoja. Upravo je zato uspješnim kompanijama i iskusnim zaposlenicima često teško zaboraviti prošlost. A i puno je neugodnije kada nas vide kao novake nego kao stručnjake. Ali svi smo novaci kada je u pitanju budućnost! Ja sam se ponosno u Microsoftu deset godina predstavljao kao novak, a moja mi je svjesnost da nemam sve odgovore omogućila da budem otvoren prema promjenama i uzbuđen za nove mogućnosti. U svijetu koji se brzo mijenja u redu je ako ne znamo odgovore sve dok možemo naučiti napredovati u neodređenosti koju donosi neprestana promjena.

Rekli ste da su znatiželja i otvorenost ključni za osobni razvoj i pozitivnu promjenu. Imate li neke savjete kako potaknuti i zadržati te osobine?

Znatiželja i otvorenost ključne su vještine jer ih računala, a osobito sustavi umjetne inteligencije, ne mogu tako lagano proizvesti kao ljudi. Kako bismo zadržali znatiželju bilo bi korisno da zastanemo na trenutak i uživamo u veličanstvenosti modernog svijeta. Čak su i sitnice kao što je slanje mailova nevjerojatne kada se zaustavite i istinski razmislite o njima. Vjerojatno ćete primijetiti prostor za napredak ako se zapitate o tome zašto i kako nešto funkcionira. Isto tako otvorenost možete razviti ako zaboravite na svoju stručnost i zadacima pristupite kao da ih prvi put vidite. Marshall McLuhan je napisao: ako funkcionira, zastarjelo je, stoga probajte promijeniti pristup svakodnevnim radnim zadacima kako biste svojem otvorenom umu pokazali brza poboljšanja i dugoročne nove mogućnosti.

Više informacija o edukaciji, kao i o ekskluzivnoj „1 + 1“ ponudi koju je Mastercard, partner ove radionice, osigurao za korisnike Mastercard® kartica na platformi **Priceless.com**, pronađite na službenim [stranicama](#) akademije.