

GENTLEMEN'S

# CHOICE

2012/  
980

Divat az ősz  
az évszak trendjei

Az új  
Lexus  
GS450h

Forró tőzsde  
hangula  
Összeomlik-e  
a piac?

Interjú  
Besenye  
Péterre

ILKOVITS  
ÁDÁM

Az A1-Csoport ügyvezetője







# INNOVÁCIÓ

## mindenkinek a monitoron

Interjú a díjnyertes magyar innovációt fejlesztő cég,  
a Be-novative alapítóival: Várnagy Priscillával és Marhefka Istvánnal

ÍRTA: SZABÓ CSABA

**GENTLEMEN'S CHOICE:** Ezek szerint akkor vége lenne a hétfő reggeli dugóban való idegeskedésnek, hogy nem érünk be a brainstormingra? Miben más a Be-novative, mint a többi olyan szoftver, ami a hatékony, gyors és bárholnan végezhető kommunikációra fókuszál?

**Várnagy Priscilla:** Mi elsősorban egy szervezetfejlesztő eszközt készítettünk, amely arra szolgál, hogy minél több ember számára betekintést és részvételt engedjen egy vállalat innovációs folyamataiba. Ezáltal az tudatosabbá, gyorsabbá és hatékonyabbá váljon, illetve sokakat tudjon motiválni magának a fejlesztésnek a folyamata. Itthon például sokan megijednek az innováció szótól, hogy márpedig nálunk ilyen nincs, holott ha tényleg hiányozna egy adott szervezetről, az pillanatokon belül tönkremenne. Szóval nem igaz, hogy nincs, egyszerűen

csak nem tudatos, nem rendszeres vagy nem jól menedzselik. Erre a problémára fejlesztettünk ki egy olyan szoftvert, amely strukturálja az innovációnak a folyamatát, hatékonyabbá teszi a korai stádiumú ötletek megszületését és kezelését. A Be-novative segíti az ötletek kiértékelését, hogy a döntéshozás minél gyorsabban és olajozottabban történjen, és közben minél többen láthassák, melyek a szervezet mérföldkövei illetve a közös célok, amelyek mentén a vállalat innovációs törekvései haladnak.

**G.C.:** Valóban, sokan mondják, hogy nincs itthon fejlesztés, fejlődés. Mégis, én éppen azt kezdem észrevenni, hogy mindenki folyamatosan jön az új ötleteivel, amelyekkel a piac sokszor nem is igazán tud lépést tartani.

**V.P.:** Igen, a kreativitás egyre nagyobb szerepet kap itthon és nemzetközi szinten is. Sokan mondják, hogy több is



az ötlet, mint ami kellene, de ez valójában csak azt jelenti, hogy nincs meg az a folyamatuk, amellyel a sok ötlet közül hamar kiválaszthatják, hogy melyikkel érdemes továbblépni rövid távon, és melyikre lehetne építeni közép vagy hosszú távon. Eközben nehéz visszajeleznük és motiválni a munkavállalókat, hogy továbbra is osszanak meg kreatív ötleteket. Nem kevesebb ötletre van szüksége tehát a szervezeteknek és a piacnak, hanem jobb eszközökre.

**Marhefka István:** Ezt a szoftvert egyrészt azoknak a cégeknek ajánljuk, akik már kellően nagyok, folyamatosan teljesítik az éves terveket, haladnak előre. Abban próbálunk nekik segíteni, hogy azt a humán tőkét, ami a vállalatban belül kiaknáztatlanul megvan, fel tudják használni, ezáltal a munkavállalók a saját ötleteikkel segíthessék a cégüket.

**G.C.:** Ezek szerint a program inkább a multikhoz szól, semmint a háromfős családi vállalkozásokhoz, nem igaz?

**V.P.:** A közepes vagy nagyobb cégek már felismerték az együttgondolkodás fontosságát, de éppen a három-négy-öt fős vállalkozások lesznek azok, akiknek a jövőben áttörést hozhat, ha célcsoportjuk ötleteit is be tudják vonni, és így kis óriások módjára új termékeket vagy hozzáadott értékű szolgáltatásokat tervezhetnek, melyeket vásárlóik is szeretni fognak. A Be-novative nem csak nagyvállalatoknak segíthet. Mechanikája egyszerű, de leginkább akkor tapasztalja ezt meg valaki, ha kipróbálja. Használata egyszerű és nagyszerű. Egy adott szervezeti mérföldkő, cél elérésével, probléma megoldásával kapcsolatban az egyik felhasználó egy kérdést, kihívást oszt meg a be-novative főoldalán, hogy a többiek előre szervezett időpontban párhuzamos brainstorming szobákban ötletelhessenek. Az ötletelés szakasza négy fázisra van bontva, hogy segítse a kreatív ötletek születését, tehát strukturált, vezetett. Ezt követi az összes párhuzamos szobában megosztott ötlet közösségi kiértékelése hatás-megvalósíthatóság szempontjából. Egy Be-novative ötletelés így kiértékeléssel együtt is 30-40 percet tesz ki, és kiértékelhetünk

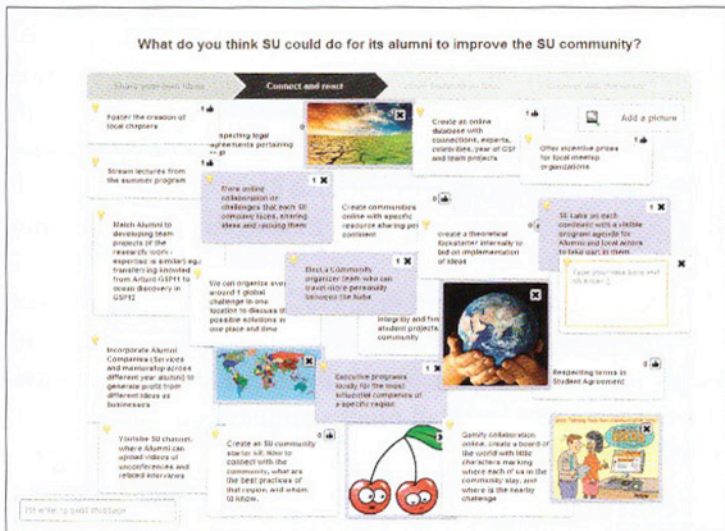


akár száz, ezer vagy tízmillió ötletet is bő fél óra alatt, szemben az órákig húzódó meetingekkel.

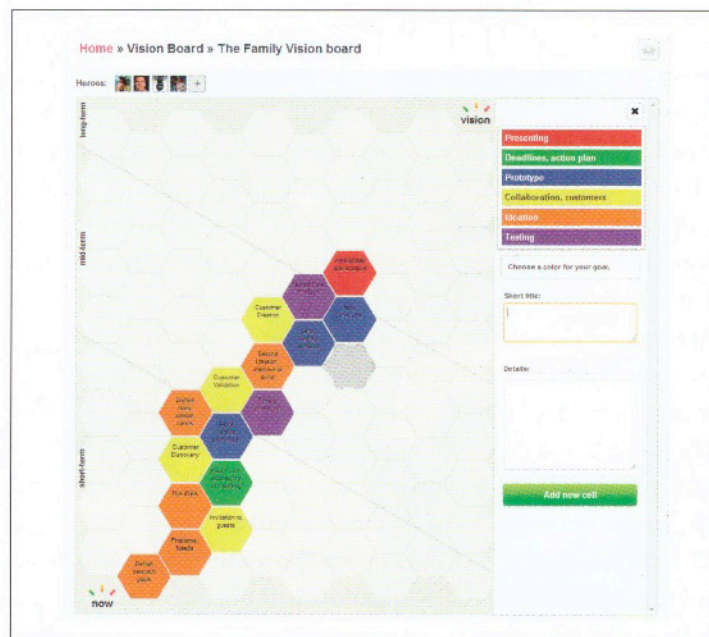
**M.I.:** Elsősorban arra fókuszálunk, hogy belülről próbáljon meg új ötleteket szerezni a cég, de a szoftver alkalmas arra is, hogy egy idő után kinyissák ezt a zárt rendszert, és külső hozzászólásokat is tudjanak fogadni. És ez az igazi lehetőség a kisvállalkozások számára is, hogy ezáltal tömegeket tudnak megszólítani, képesek lesznek hatékony piackutatást is végezni. Mi például hárman-négyen is szoktunk ötletelni. Lehet, hogy ha összeülnénk egy asztalhoz, akkor azok az ötletek, amelyek így a program segítségével megszületnek, egyébként soha sem jutnának eszünkbe. A szoftver nagyon jól használja fel a csoportdinamikát, hiszen folyamatosan új ötleteket, motivációt ad, amelyekre az embernek szinte késztetése van, hogy reagáljon. Remekül lehet vele gondolatokat, ötletmorzsákat összeszedni, fél óra alatt ki lehet találni akár egy cég új szlogenjét is – ahogy mi is tettük a miénkkel –, ami normál körülmények között napokat, sőt heteket, hónapokat is igénybe vehet. Persze az is fontos, hogy céges szinten ne csak egy szervezeti egység használja, egy adott csapat hajlamos egy sémában gondolkodni, mivel ugyanazokkal a problémákkal foglalkoznak nap, mint nap.

**G.C.:** Tehát ebben a virtuális világban szabadon gondolkozhat együtt az asszisztens asszisztense és a részlegigazgató is. Mennyire van erre egyáltalán igény idehaza, amikor nálunk még a legtöbb munkahelyen a hierarchikus vezetési modell dominál? Nem szül-e ez akaratlanul is belső konfliktusokat?

**M.I.:** Azért valami változást már érezni ez ügyben, a nyugaton terjedőben lévő „menedzsment-módszertanok” (pl. Management 3.0, Motiváció 3.0) már itthon is bekerültek a közgondolkodásba, könyvek jelennek meg a témáról, nem lehet elbújniuk a változó világ elől. Igaz, hogy jelenleg még nem







minden cég alkalmas a program filozófiájának használatára, erre mi is próbálunk megoldásokat találni. Az ötletelés elején nem lehet tudni, hogy ez vagy az kinek az ötlete, így nincs nyomás és kényszer, hogy muszáj lenne elfogadnom, mert ez mondjuk a főnököm ötlete. Próbálunk minél inkább arra törekedni, hogy a céges brainstorming egy közös élmény legyen. Fel kell ismerniük a cégeknek, hogy sokkal költségkímélőbb ez a módszer, mintha külsős szakértőket vennének igénybe. Ráadásul a munkavállalók sokkal jobban ismerik a vállalatot, mint a külsős tanácsadók. Úgy gondolom, a legtöbb vezető ezt be is fogja látni, egyszerűen nem tehetik meg a jelen gazdasági körülmények közepette, hogy nem. Ha pedig a vezető elhatározza, akkor a munkatársak is be fognak állni mögé. A Be-novative nagyszerű motivációs eszköz, mivel megmutatja az eddig rejtett kvalitásokat, valamint egyértelműen fejleszti a belső kultúrát, és még rengeteg költséget is megspórol.

**V.P.:** A világ ráadásul egyre inkább globalizálódik. A múlt héten jöttem haza a Szingularitás Egyeteme tíz hetes képzéséről, a Szilícium-völgyből, a csoporttársaim pedig harminc különböző országból származtak. Láttam, hogy nagyok a kulturális különbségek, de azt is, hogy sok azoknak a multinacionális cégeknek is a száma, amelyek hasonló szervezeti kultúrát szeretnének megteremteni minden egyes leányvállalatukban, és ezek nem a hierarchikus vezetés elvét osztják. Sokkal inkább azt a trendet, hogy minél inkább nyissuk szélesre a határokat és legyünk kollaboratívak. Igaz, hogy nem Magyarország az élenjáró ebben, de a Be-novative nincs se erre, se más régióra leszűkítve. Amit mi megcélzunk, az az abszolút nemzetközi szintér, így én optimistább vagyok ebben a kérdésben. Ha már itt tartunk, akkor azt is figyelem-

be kell vennünk, hogy nemcsak földrajzi, hanem generációs különbségek is vannak. De meglepően pozitív a szoftver fogadtatása a magyar cégeknél és csak annyit mondhatok, olyan úttörőkkel fogunk tovább menni, akik készek rá, hogy közös fejlesztésekkel újraírják a piac szabályait és olyan új termékeket vagy szolgáltatásokat tervezzenek, amelyeket a vásárlóik igazán szeretni fognak.

**G.C.:** Említették, van arra is lehetőség, hogy külső partnerek, beszállítók is beleszólhassanak az ötletelésbe. Ma, amikor mindenki ezer körömmel védi a saját kis szelét a tortából, mennyire életszerű, hogy idegenek is betekinthessenek olykor akár stratégiai döntésekbe?

**V.P.:** Igazából nem ennél a pontnál kell keresni a lényeget, hanem hogy mindig is lesznek olyan kérdések, amikor az ő véleményük is számít. Mellesleg, ha tényleg ennyire a teljes bizalmatlanság lenne ránk jellemző, akkor nem lennének fókusz csoportos kutatások sem – mégis vannak. Az persze biztos, hogy nem érdemes mindent ilyen formán, ennyire nyíltan megbeszélni. Egyébként Amerikában úgy vélekednek erről, hogy magukat az ötleteket nem is kell annyira féltetni, hiszen ötletei mindenkinek vannak. A lényeg, hogy az ember mennyire kitartó, hogy megvalósítsa őket.

**G.C.:** És kiket szippant be a klasszikus ötletbörzének ez az alternatív valósága?

**M.I.:** Vannak, akik humán erőforrással vagy éppen szoftverfejlesztéssel foglalkoznak, de meg kell említenem a technológiai cégeket, telekommunikációt, energetikai ipart, vendéglátást és turizmust. Igazából nincs sem iparágra, sem méretre, sem régióra szabva. Akik számunkra is új területet jelentenek: az egészségügy, a bankszegmens, a gazdaság- és területfejlesztés valamint a kreatív iparágak.