



Innovativ kultur



INNOVATIV KULTUR

Problemet

Kort sagt er problemet at **vælge** eller **skabe et miljø**, hvori en organisation kan **introducere** nye ideer. Et miljø, hvor man kan designe en organisationsstruktur, så de nye idéer udvikler sig til organisatoriske innovationer, således at **modstanden mod nye idéer** minimeres. Selvfølgelig, alt sammen **imens** man opfylder **organisationens mål** (Becker, 1964).

Medarbejderne i den Innovative Organisation

- opfatter arbejdsmiljøet som støttende i forhold til at udføre kreativt arbejde i organisationer.

**EN INNOVATIV
ORGANISATION**



Opbygning af en innovative kultur: Organisation – Ledelse - Medarbejder

Opbygningen af **rammer**, der understøtter en organisations **muligheder for innovation** er på en og samme tid afgørende og luftig.

Vi sætter fokus på tre hjørneste: organisation, ledelse og medarbejder med særligt fokus på hvad der kendetegner SDU i dag, hvordan den innovative kultur bør se ud og hvad **ledelsen** kan **gøre for at opbygge** rammer, der understøtter **en styrket innovativ kultur**.

Hvor innovativ er SDU?

Bedøm den nuværende status:

Individuelt (5 min.)

- På en skala fra 1 – 10 (hvor 10 er bedst), hvordan vurderer du den nuværende innovationskultur?
- Hvad er de væsentligste træk, der ligger til grund for din vurdering?

Definition

INNOVATIV KULTUR

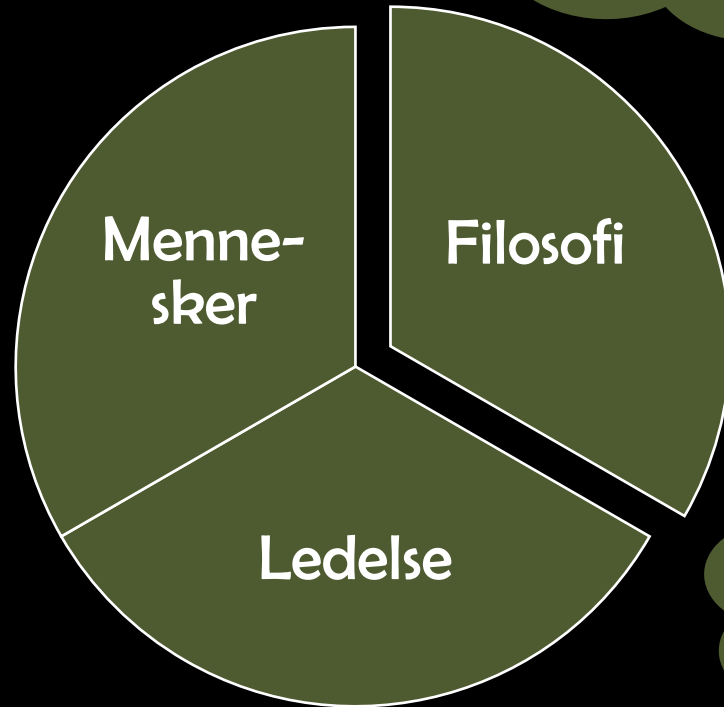


ET **ARBEJDSMILJØ**, DER
STØTTER KREATIV TÆNKNING
OG INNOVATIVE INDSATSER

(Isaksen & Akkermans (2011))

INNOVATIONSLEDERE ER DEM,
DER **UDØVER** INDFLYDELSE OG
MOTIVERER ANDRE TIL AT
ARBEJDE SAMMEN FOR AT
OPNÅ NYE OG BRUGBARE
RESLUTATER

(VROOM & JAGO, 2007)



INNOVATION ER ALLES
ARBEJDE

INNOVATION ER EN
OPGAVE FOR DE MEST
INNOVATIVE

INNOVATION ER EN
OPGAVE FOR
EKSPERTERNE

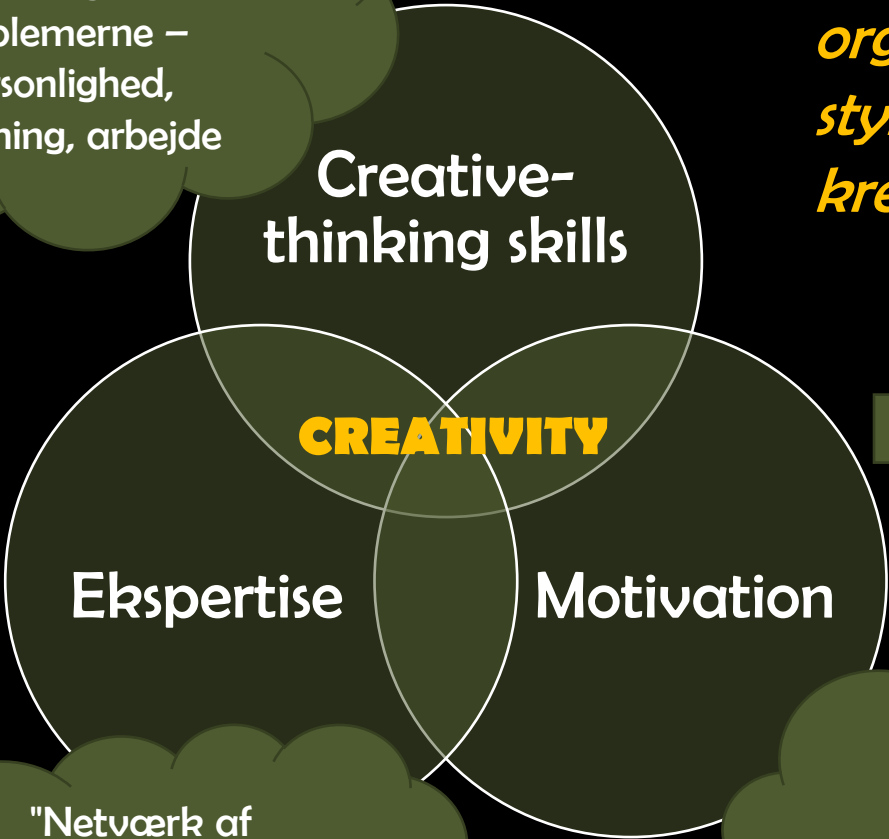
Hvad er det innovative mind-set i SDU?

- Øvelse i grupper (10-12 min.):
 - Grupper med 4 personer
 - Kort med filosofier om innovation
 - Hvilket kort beskriver bedst det nuværende innovative mind-set i SDU.
 - Diskutér fordele og ulemper ved den pågældende filosofi i gruppen og skriv ned på bagsiden af kortet.
- Individuel øvelse (10 min.):

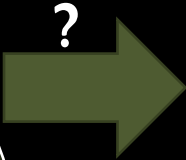
Beskriv den filosofi, du mener SDU bør udvikle: Vælg et kort eller tag et blankt kort og sæt ord på filosofien samt fordele og ulemper ved den.
- Fælles opsamling (5 min.)

SDU'S INNOVATIONSFILOSOFI

Hvordan forholder man sig til problemerne – personlighed, tænkning, arbejde



Hvordan får ledelsen stimuleret organisationens innovation ved at styrke medarbejdernes rammer for kreativitet?



INNOVATION

"Netværk af individuel ekspertise"
"Rum for problemløsning"

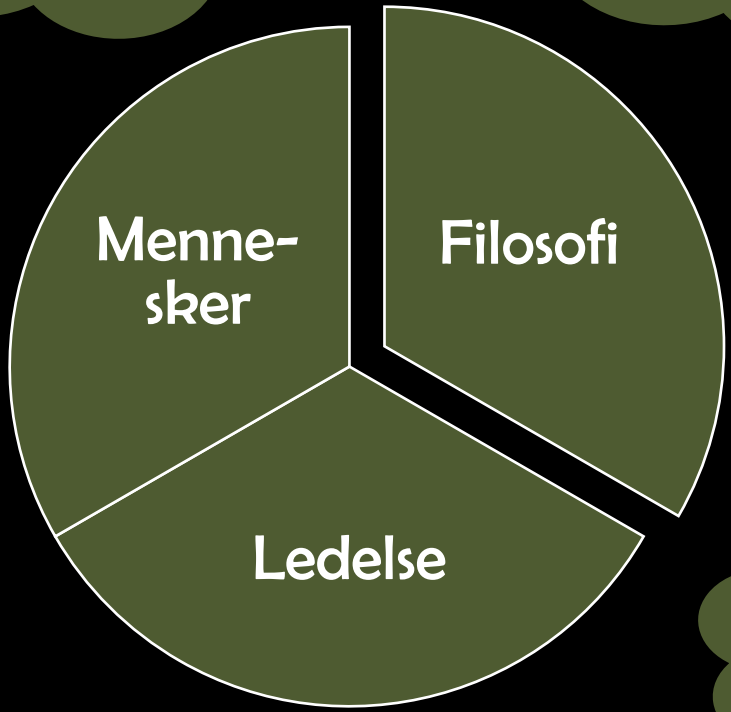
Indre og ydre motivation

YOU CAN'T JUST TURN ON
CREATIVITY LIKE A FAUCET.
YOU HAVE TO BE IN THE
RIGHT MOOD.



HAV MODET TIL AT
INNOVERE

INNOVATION SOM
UNDTAGELSE



TAG KLOGE RISICI

INNOVATION
DESIGNES I
STRATEGIEN

FILOSOFIER - **INDIVID**

Hvilke signaler bør ledelsen sende til individer for bedst at understøtte udviklingen af SDUs innovative kultur?

- Øvelse i grupper (10-12 min.):
 - Vælg de 2-3 typer I mener bør prioriteres af ledelsen.
 - Diskutér fordele og ulemper ved den pågældende filosofi i gruppen og skriv ned på bagsiden af kortet
 - Bliv enige om de 2-3 væsentligste argumenter.
- Fælles opsamling (5 min.)

HVAD ER DE AFGØRENDE ELEMENTER?

Fokuser på praksis:

- Udfordring i arbejdslivet
 - Udnævn de rigtige mennesker til jobbet -> Udfordr deres evner
- "Frihed" - selvbestemmelse
 - På processerne, men ikke på målet
 - Strategi og retning skal fastsætte målet
- Ressourcer
 - Tid, penge, faciliteter
- Karakteristika for arbejdsgrupper
 - Diversitet, "kemi" og støtte
- Organisatorisk støtte
 - Opmuntring og støtte fra ledelsen
 - Ikke kun fra ledelsen, men fra hele organisationen!

TO KILL OR NOT TO KILL CREATIVITY INDIVIDUELT
NIVEAU

Hvad skal der til for at styrke SDUs innovative kultur?

Mål om 5 år: (5 min.)

- På en skala fra 1 – 10, (hvor 10 er bedst) hvordan skal SDU's innovationskultur se ud om fem år?

Hvad skal der til? (10-12 min.)

- Identificer de væsentligste barrierer I identificerer i dag
- Beskriv hvilke tiltag, ændringer og konkrete handlinger der skal til for at styrke innovationskulturen

Fælles deling af mål og handlinger (5 min.)

Bevidst diversitet Skab diversitet i teams og i arbejdsstyrken for at udfordre dine antagelser, på tværs af afdelingernes grænser

Crowds for ideas – internt og eksternt

Innovationsudfordringer i stedet for åben idégenerering – brug kreativitet målrettet; intern vs. ekstern

Tag hurtige beslutninger støt nye mekanismer som prototyping – simuleringer – eksperimenter – gamification

Støt op om innovation gennem belønning og anerkendelse

TO KILL OR NOT TO KILL CREATIVITY
ORGANISATORISK NIVEAU

Hvilken filosofi bør lederne i SDU være drevet af?

- Øvelse i grupper (10-12 min.):
 - Vælg de 2-3 typer I mener bør udvikle den innovative kultur i SDU.
 - Diskutér fordele og ulemper ved de pågældende filosofier i gruppen og skriv ned på bagsiden af kortet
 - Bliv enige om de 2-3 mest væsentlige argumenter.
 - Hvilke tiltag bør iværksættes for at understøtte de valgte filosofier i ledelsesgruppen?
- Fælles opsamling (5 min.)



OPSAMLING OG VÆSENTLIGSTE ERKENDELSER

Hvad tager du med dig herfra?
Hvad kan du og I gøre sammen?
Hvordan vil I fastholde erkendelserne?

ERKENDELSER

Tak for nu!

