

## Hvad er det?

Innovationsledelse handler om at understøtte en risikovillig kultur, hvor I tager chancer og tænker nyt både i de enkelte enheder og i organisationen. Det kan for eksempel være gennem ny teknologi, nye arbejdsgange eller nye metoder. Nye ideer kan enten opstå internt i organisationen eller komme som inspiration udefra. Innovationsledelse handler dog ikke kun om at få nye idéer og dele dem med andre, men også om at omsætte dem til praksis og opnå de ønskede resultater.

## Hvorfor er det vigtigt?

Innovation er nødvendig for, at I bliver ved med at matche udviklingen i samfundet, herunder udviklingen i borgernes behov og ressourcer. Det gælder i måden, I løser opgaver, samarbejder og organiserer jer på. Det er i den forbindelse en central ledelsesopgave at skabe rammer for, at I både tænker nyt og omsætter de nye ideer til praksis.

## Hvordan spørger vi medarbejderne om det?

I spørgeskemaet har vi stillet medarbejderne nedenstående spørgsmål om, hvordan deres leder understøtter, at enheden udvikler og implementerer nye ideer. Lederen selv og overordnet leder har besvaret tilsvarende spørgsmål, blot tilpasset sprogligt. Det er disse spørgsmål, der ligger til grund for afrapporteringen af temaet om innovationsledelse i lederens individuelle rapport.

*De følgende spørgsmål handler om din oplevelse af, hvordan din leder håndterer og arbejder med innovationsprocesser. Med innovationsprocesser mener vi situationer, hvor I udvikler nye løsninger, løser mindre problemer på nye og kreative måder eller tager andres løsninger i brug for at skabe bedre kvalitet for borgerne/brugere. Det kunne fx være [områdespecifikt eksempel].*

*Hvor enig er du i følgende udsagn?*

- *Min leder fremmer en kultur, hvor vi kan tænke kreativt om vores opgaveløsning.*
- *Min leder skaber mulighed for, at vi kan lade os inspirere af nye tanker og idéer.*
- *Min leder tager godt imod nye idéer.*
- *Min leder sørger for, at nye løsninger og idéer tages i brug i vores enhed.*
- *Min leder støtter op om, at vi tør gå nye veje, også når der er risiko for, at det ikke virker.*

# Hvordan kan I arbejde med innovationsledelse?



## På organisatorisk niveau

Innovationer skal have de rette betingelser for at opstå, blive afprøvet og implementeret. En kultur kendetegnet af risikovillighed og åbenhed er et vigtigt første skridt, men som organisation kan I også understøtte innovation ved at tænke over, hvordan I hjælper lederne med at tage imod nye idéer.

## Hvis I på organisatorisk niveau vil arbejde med innovationsledelse, kan I overveje:

- Hvordan kan I som organisation holde fokus på innovationsprocesser, så innovation ikke nedprioriteres i forhold til den daglige opgaveløsning?
- Hvordan kan I understøtte, at nye idéer opstår og implementeres? Opmuntrer jeres kultur og incitamentssystemer til at tænke nyt og tage chancer?
- Afsætter I ressourcer til, at ledere og medarbejdere kan arbejde med nye idéer? Er I opmærksomme på at følge op, og er der ressourcer til det?
- Hvordan skaber I en kultur, der opfordrer til at tage chancer – og hvor det er i orden at fejle?

På næste side er der to eksempler som inspiration til, hvordan I på organisatorisk niveau kan arbejde med innovationsledelse.

### **Man behøver kun at opfinde den dybe tallerken én gang**

På et hospital oplever direktionen, at de samme løsninger ofte opfindes flere forskellige steder i organisationen. De ønsker derfor at sætte mere fokus på den løbende innovation på hospitalet.

Medarbejdere og ledere har travlt, og de ønsker ikke mere koordination på tværs. I stedet beder direktionen stabsfunktionen om at aftale et halvårligt besøg på alle afsnit på hospitalet. Her skal de høre om nye lokale påfund og tiltag. Efter besøgene opdaterer medarbejderne i staben et internt innovationskatalog med de lokale ideer. På den måde bliver de i stand til at matche afdelinger, der er i gang med at udvikle løsninger på de samme problemer.

### **Inspiration udefra giver mod til at prøve noget nyt**

På et museum oplever den overordnede leder, at underordnede ledere og medarbejderne laver mange udstillinger på samme måde. Lederen er klar over, at der er et trofast publikum, der har meget stærke holdninger til museets visuelle stil. Men hun vil gerne inspirere ledere og medarbejdere til at være lidt mere risikovillige.

Derfor arrangerer lederen som inspiration en række gå hjem-møder. Her inviterer hun medarbejdere og ledere fra andre danske museer, der har arbejdet mere innovativt med det visuelle udtryk i deres udstillinger. Møderne giver medarbejderne mod på at prøve nye ting af.