



STRIMMA: Innovationsförmåga och arbetsplatslärande

Session 1, kl 13.15-14.15

Varning för 'tomtebloss' och fallgropar i innovationsarbetet!

h.u. LINKÖPINGS UNIVERSITET

Maria Gustavsson
Anna Fogelberg Eriksson
Peter Nilsson
Agneta Halvarsson Lundkvist
Linda Lidman

1

Vårt budskap

Goda förutsättningar och stöd för arbetsplatslärande är centralt för att utveckla och etablera hållbar innovationskapacitet.



h.u. LINKÖPINGS UNIVERSITET

2

Inventering av innovationsarbete

- Hur många arbetar aktivt med innovationsarbete?
- Hur många tycker att ni är framgångsrika i innovationsarbete?
- Hur många har stött på utmaningar i innovationsarbetet? Fallgorpar?



BEGREPPSDEFINITIONER

INNOVATION

- Något nytt, nyttigt och nyttiggjort ...
- nya lösningar som svarar mot behov och efterfrågan i vardagen och omvärlden

ARBETSPLATSLÄRANDE

- Lärande startar en innovationsprocess ...
- ... men det måste också finnas organisatoriska förutsättningar och stöd för ett utvecklingsinriktat lärande och för medarbetare att driva innovation på arbetsplatsen.

INNOVATIONSKAPACITET

- En organisations förmåga att skapa något nytt ...
- ... beror på organisatoriska förutsättningar, ledningens och medarbetarnas engagemang och kompetens, samt tillgängliga resurser och stöd.
- En organisations förmåga att hantera utmaningar och den förändring som krävs för att ställa om verksamheter.

Scener från ett innovationslandskap - några exempel

- Idé och innovationsslussar
- Nyttiggörandeprojektet
- Mer Innovation i Offentlig sektor (MIO)

Fallgropar identifierade i innovationsslussprojektet

- Riktning saknades – vad händer när ”tusen blommor får blomma”?
- Sidoorganisering - parallell struktur och aktiviteter som inte enkelt kunde knytas till det dagliga
- Att gå med dem som vill - får bollen att rulla, men hur skapar man organisatorisk förändring sen?

Fallgropar identifierade i Nyttiggörandeprojektet

Lägre chefer och medarbetare glöms ofta bort i arbetet med att öka innovationskapaciteten:

- Chefers kompetens och roll i innovationsarbetet?
- Medarbetardriven innovation?



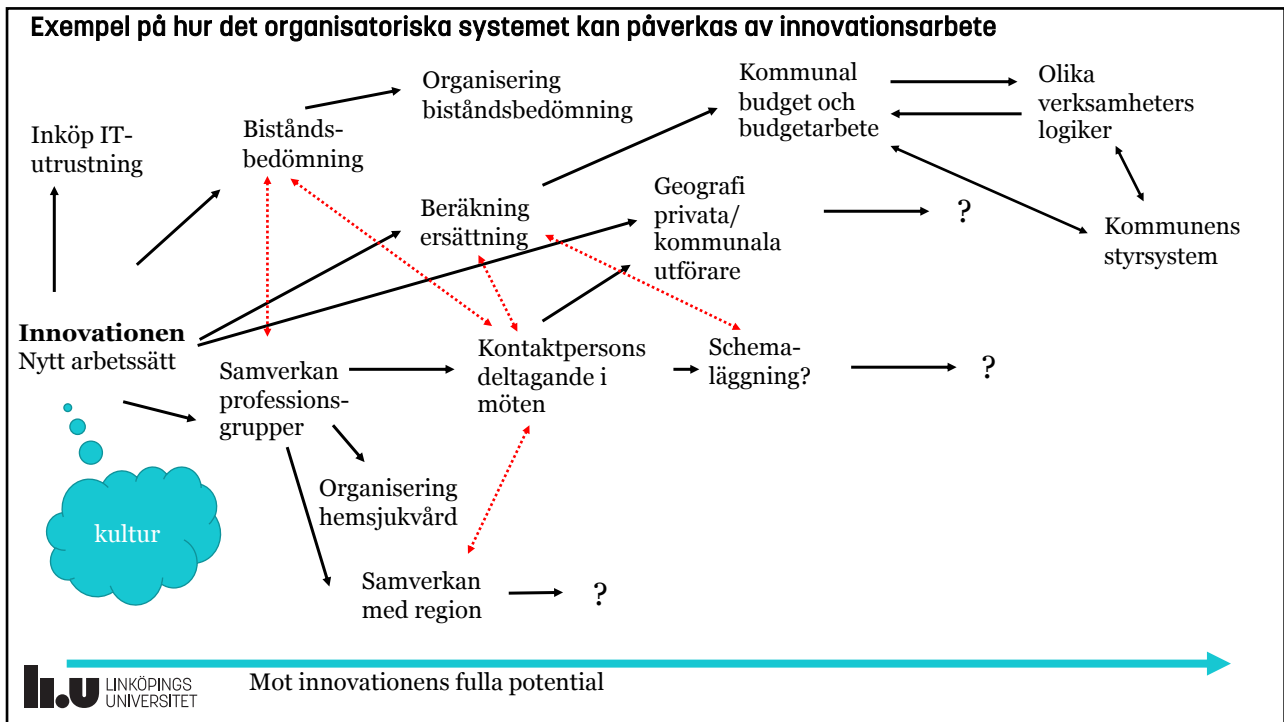
Nyttiggörandeprojektet finansierades av Vinnova

Fallgropar identifierade i MIO-projektet

Som i de andra projekten har vi i MIO-projektet (mer innovation i offentlig sektor) sett att:

- Anpassning till varje ny kontext är avgörande (därför är chef och medarbetarengagemang viktigt) och det är många organisationer medvetna om ...
- ... men i vilken grad finns en förberedelse för att innovationsarbete kan påverka hela det organisatoriska systemet?
- Ett exempel:

MIO finansierades av Vinnova



9

Summering

- Exempel på identifierade fallgropar i innovationsarbetet

- Avsaknad av riktning
- Sidoorganisering
- Avsaknad av uppskalning - från eldsjälar till organisatorisk förändring
- Chefernas otydliga roll
- Medarbetarnas otydliga roll
- Brist på förståelse för organisatoriska konsekvenser

10

Slut Del 1 →
Del 2 Hur ska fallgropar hanteras?

STRIMMA: Innovationsförmåga och arbetsplatslärande

Session 2, kl 14.45-16.00

Att utveckla och etablera hållbar innovationskapacitet

Maria Gustavsson
Anna Fogelberg Eriksson
Peter Nilsson
Agneta Halvarsson Lundkvist
Linda Lidman

Summering från session 1

- Exempel på identifierade fallgropar i innovationsarbetet

- Avsaknad av riktning
- Sidoorganisering
- Avsaknad av uppskalning - från eldsjälar till organisatorisk förändring
- Chefernas otydliga roll
- Medarbetarnas otydliga roll
- Brist på förståelse för organisatoriska konsekvenser

Hur jobbar ni - vilka är framgångsfaktorerna för att hantera fallgropar? (bikupa)



MIO-modellen - ett reflektionsinstrument för innovationsstöd

Vi vet hur innovationen ska spridas inom och mellan organisationer

Vi vet vem som ska implementera idéer och vi har resurser för detta

Vi vet vem som ska utveckla idéer och har resurser för detta

Vi vet vem som ska komma med idéer

Vi vet vilken typ av innovation vi har behov av att stödja

Vi vet vad en innovation är i vår verksamhet och vi kan ge exempel

Vi vet varför vi vill innovera

Vi måste innovera!

*1. Verksam
innovations-
stöd kräver
utrymme*

*2. Verksam
innovations-
stöd kräver
chefer som är
positiva till
innovation*

*3. Verksam
innovationsstöd
måste tillåta
idéer att vandra*

*4. Verksam
innovationsstöd
inkluderar att
gallra idéer*

15

MIO-modellen - ett reflektionsinstrument för innovationsstöd

Vi vet hur innovationen ska spridas inom och mellan organisationer

Vi vet vem som ska implementera idéer och vi har resurser för detta

Vi vet vem som ska utveckla idéer och har resurser för detta

Vi vet vem som ska komma med idéer

Vi vet vilken typ av innovation vi har behov av att stödja

Vi vet vad en innovation är i vår verksamhet och vi kan ge exempel

Vi vet varför vi vill innovera

Vi måste innovera!

*1. Verksam
innovations-
stöd kräver
utrymme*

*2. Verksam
innovations-
stöd kräver
chefer som är
positiva till
innovation*

*3. Verksam
innovationsstöd
måste tillåta
idéer att vandra*

*4. Verksam
innovationsstöd
inkluderar att
gallra idéer*


MIO-modellen är utvecklad inom ramen för forskningsprojektet Mer Innovation i Offentlig sektor.

Modellen består av ett antal öppna frågor, formulerade som påståenden. Modellen läses/ används stegvis, nedifrån och upp. Dessutom finns ett antal tvärgående teman.

MIO-modellen kan användas av organisationer som vill arbeta systematiskt med att stödja innovation. Modellen riktar fokus mot ett antal centrala frågor som behöver besvaras för att göra innovationsstödet relevant för organisationen. Sättet att ställa frågor kan ses som ett analysverktyg; att analysera problem innan lösningar föreslås.

Nählinder, J. & Fogelberg Eriksson, A. (2017). The MIO model. A guide for innovation support in public sector organisations. *Scandinavian Journal of Public Administration* 21(2): 23-47.

16



Vi vet hur innovationen ska spridas inom och mellan organisationer

Vi vet vem som ska implementera idéer och vi har resurser för detta

Vi vet vem som ska utveckla idéer och har resurser för detta


Vi vet vem som ska komma med idéer

Vi vet vilken typ av innovation vi har behov av att stödja

Vi vet vad en innovation är i vår verksamhet och vi kan ge exempel

Vi vet varför vi vill innovera

Vi måste innovera!



Bikupa med stolsgrannen:

- Arbetar er organisation systematiskt med att stödja innovation (exv. MIO-modellen) eller ad hoc (eldsjälar)?
- Var befinner ni er utifrån MIO-modellens åtta steg?
- Finns det frågor/steg i MIO-modellen som är mer utmanande än andra? Vilket är det svåraste steget i er organisation?
- Använder ni andra strategier/modeller än MIO för att stötta ett hållbart innovationsarbete? Vilka?
- Lärdomar om innovationsstöd som du vill sprida till andra?
- Övriga frågor om MIO-modellen?

li.u LINKÖPINGS UNIVERSITET

17

LEDARSKAP FÖR ÖKAD INNOVATIONSFÖRMÅGA - ett utbildningsstöd

Steg 1:
LIU UTBILDAR
UTBILDARE

Steg 2:
UTBILDARNA
UTBILDAR CHEFER

Steg 3:
CEHFERNA LEDER
OCH ORGANISERAR
FÖR INNOVATION

KONTAKT: LIU Uppdragsutbildning
erica.bystrom@liu.se

li.u LINKÖPINGS UNIVERSITET

18

Lärdomar från egna forskningsprojekt

- Goda **förutsättningar och stöd för arbetsplatslärande** är centralt för att utveckla och etablera hållbar innovationskapacitet.
 - En organisations innovationskapacitet handlar om att stödja och organisera för lärande på arbetsplatser
 - Innovationsarbete kräver arbete ända ut på arbetsplatsen för att öka organisations innovationskapacitet.
- Identifiera centrala aspekter av innovation: se till **hela innovationsprocessen** från idé och test till implementering på arbetsplatser.
 - Man kan vara hur kreativ som helst, och ta fram många idéer, MEN har man ingen idé om målet med innovation, och en beredskap för hur innovationen ska implementeras och av vem, med hjälp av vilka resurser (tid och pengar) kan det vara svårt att nå avsedd förändring för hållbar utveckling.
 - Det räcker inte med eldsjälar - hållbart innovationsarbete kräver arbete på en operativ, taktisk och strategisk nivå.
- Största innovationen är att **skapa ett förhållnings- och arbetssätt** som tar hänsyn till hela innovationsprocessen och som tar hand om innovationskapaciteten från en lednings-/och organisationsövergripande nivå till arbetsplatsnivå.
 - Kräver synvänder och nya systemlösningar

Tack för
uppmärksamheten