



TEKNOLOGISK
INSTITUT

Bilag

Innovationsforslag

-

Resultater af workshoppen den 11. juni 2010

Lavet i forbindelse med
FlexEl projektet 2010

Innovationsmanual

Lavet af:
Teknologisk Institut

Teknologisk Partnerskab og
Køle- og varmepumpeteknik i Århus

Kontakt:

Sanne Schultz, specialestuderende
Teknologisk Institut
2812 1100
sach@teknologisk.dk

Hans Henrik Bruhn, Seniorkonsulent
Teknologisk Institut
7220 2045
hbb@teknologisk.dk



TEKNOLOGISK
INSTITUT

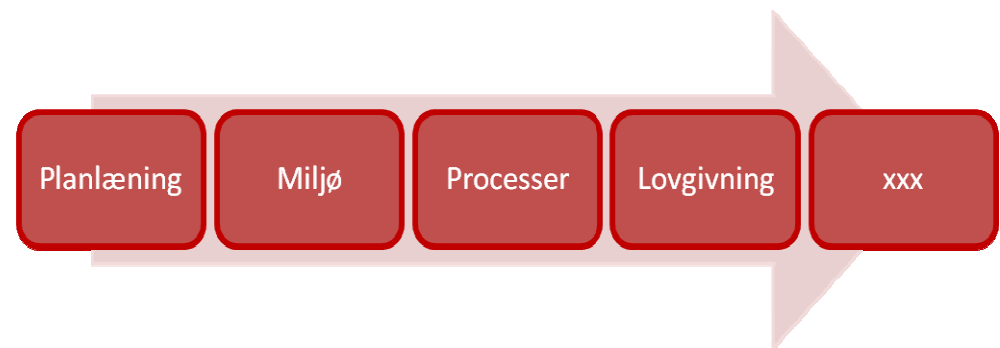
G2,15

“Hvordan foregår idé sorteringen og eksekveringen?”

Svar:

Det kan gøres via modellen nedenunder.

Eks:



Vurderingen af idéerne sker via involveringen af organisationen.



**TEKNOLOGISK
INSTITUT**

G2, 14

Indholdsfortegnelse

“Hvad er målet for tiltagene?”

Svar:

Kunne løses ved at undersøge kundernes etiske mål og politikker, og forsøg at få ”danske” krav udbredt globalt. Man kunne tjekke hjemmesider eller udsende spørgeskemaer. Et brug af lobbyister kunne også være en tilgang.

Profiler vs. Ideerne	3
Gruppe 1	4
Hvordan sikrer man, at alle idéer bliver arbejdet igennem?.....	5
Hvordan motiveres medarbejdere til at skabe innovation.....	6
Hvilke medarbejdere skal involveres?.....	7
Hvordan skal kulturen være?.....	8
Gruppe 2	9
Hvordan skabes idéer og nytænkning i grupper på tværs af organisationen.....	10
Hvordan får vi motiveret de rigtige medarbejdere/ kommunikere målsætningen?.....	11
Hvordan skabes idéer og nytænkning?.....	12
Hvad er målet for tiltagene?.....	13

Profiler vs. Idéer

G2, I3

	Gruppe 1 (point)	Gruppe 2 (point)
Højest scoret idé	5,3	4
Anden -	4,9	3,95
Tredje -	3,5	3,7
Fjerde -	3,45	3,7
Femte -		3,6

Ildsjael/ Entreprenørprofilen Den Organisatorisk profil

Gruppe 1.Idé 2
G1.I3
G1.I4
G2.I2
G2.I3

Gruppe 1.Idé 1
G1.I4
G2.I1
G2.I3
G2.I5

Udviklingsprofilen

Gruppe 1.Idé 1
G2.I4
G2.I5

“Hvordan skabes idéer og nytænkning ?”

Svar:

Der kan etableres en ”Idékasse”, som kunne være placeret centralt i organisationen, så den er synlig for mange medarbejdere. Kassen kan tømmes én gang om ugen, hvor idéerne efterfølgende gøres synlige. Der kunne også udformes en formular med vigtige og relevante spørgsmål. Det er vigtigt, at der arbejdes videre på potentielle idéer og at de idéer, som ikke er kommet videre eller lagt til side til andre tider, bliver kommunikeret videre til idé indehaveren.

Der skal klargøres, at alle idéer bliver varetaget og taget seriøst.

G2, I2

Gruppe 1

“Hvordan får vi motiveret de rigtige medarbejdere/ kommunikeret målsætningen?”

Svar:

Fravælge dem som ikke er motiveret, så kan kun har de initiativrige og motiverede medarbejdere med på projektet. Dernæst kunne man hyre en ekstern konsulent, som sætter gang i tingene, afholder de første møder, hvor der bliver fremhævet de gode intentioner og uddelegerede ansvarsområder. Det er også vigtigt at finde den rette kommunikationsform og lave en happening af projektets resultat, så det næste bliver nemmere og nemmere at motivere medarbejderne.

Dette er forslag til hvilke processer der kunne inddrages i ildsjæl/ entreprenørprofilen, udviklingsprofilen og den organisatorisk profil.



G1, I1

“Hvordan sikrer man, at alle idéer bliver arbejdet igennem?”

Svar:

Det kunne gøres via en systematisk elektroniskproces, eks. XAL eller andet EDB registreringsprogram. Programmet kunne indeholde en blanket, bestående af spørgsmål og krav, som er udarbejdet på baggrund af organisatoriske beslutningsgrundlag.

Der kunne også udvikles arbejdsprocesser til håndtering af idéerne, hvor der findes en tovholder til at varetage proceduren.

Der bør gennemføres test hvor det er muligt.

Table 1 - Eksempel på et systematiskprogram

G2, I1

“Hvordan skabes idéer og nytænkning i grupper på tværs af organisationen?”

Svar:

Der kunne opsættes gode rammer for gruppemøderne. Grupperne sammensættes på baggrund af personlighedsprofiler, eks. Belbin eller MBTI. Der gennemføres Brainstorm for hele organisationen, så alle har mulighed for at bidrage med noget, på den måde formår organisationen at opnå bred informationsstruktur.

Nytænkningen kunne også skabes via mødeafholdelse udenfor de vante rammer, dvs. udenfor virksomheden.

Gruppe 2

G1, I2

Dette er forslag til hvilke processer der kunne inddrages i ildsjæl/ entreprenørprofilen, udviklingsprofilen og den organisatoriske profil.

**Ildsjæl/
Entreprenørprofilen**

- **G2.12**
 - Hvordan får vi motiveret de rigtige medarbejdere/kommunikeret målsætningen?
- **G2.13**
 - Hvordan skabes idéer og nytænkning?

Udviklingsprofilen

- **G2.14**
 - Hvad er målet for tiltagene?
- **G2.15**
 - Hvordan foregår idé sorteringen og eksekveringen?

Den Organisatorisk profil

- **G2.11**
 - Hvordan skabes idéer og nytænkning i grupper på tværs af organisationen?
- **G2.13**
 - Hvordan skabes idéer og nytænkning?
- **G2.15**
 - Hvordan foregår idé sorteringen og eksekveringen?

9

“Hvordan motiveres medarbejdere til at skabe innovation?”

Svar:

Der bør være en bonusordning til medarbejderne og alle succesfulde projekter og forslag bør kommunikerer ud i hele organisationen. Organisationen kunne udvikle en kultur, der roser og motiverer medarbejdere til at tage en chance engang i mellem. Det er vigtigt, at der findes en tovholder eller leder, der udstråler adfærd for kulturen - en rollefigur. Der kunne også etableres konkurrencer internt i organisationen for at synliggøre den nye adfærd.

6

G1, I3

“Hvilke medarbejdere skal involveres?”

Svar:

De medarbejdere, der melder sig selv til udviklingsprojekter, både i det daglige og til konkrete projekter, burde godkendes til det. Da de viser lyst og motivation for udførelsen. De indforstået med det ekstraarbejde som projektet kunne medføre og de eventuelle problemstillinger der måtte komme. Organisationen må finde de medarbejdere, som ser udfordringen og forandringen som noget positivt proces – ikke som et produkt.

G1, I4

“Hvordan skal kulturen være?”

Svar:

Kulturen skal være åben og informative. Man taler om idéerne i grupper, hvor man har en fælles indstilling om, at man ikke siger nej, men spørger hvorfor, når der kommunikeres. Organisationen er flad, hvor viden og information søges og deles på tværs. Kulturen er afslappet og opbygget, så uformelle men saglig diskussion er velkommen og tages.