

# Innovationsledelse – lederen som rammesætter og rollemodel

## Baggrund

Kan innovation styres? I udgangspunktet nej – de fleste patenter er opstået på baggrund af tilfældigheder. Kan man så understøtte, at "tilfældighederne" opstår? Svaret er ja – og at ledere har en central rolle i denne opgave. Alle kan lære at blive entreprenører - lyder det fra den nyeste forskning. En entreprenør er ikke blot betegnelsen for en person, der starter egen virksomhed, men ledere og medarbejdere, der er foretagsomme, evner at tænke nyt, se muligheder og omsætte idéer til værdi, også i en etableret organisation eller i en kommune. De fleste organisationer har behov for entreprenører, men hvordan former din lederopgave sig, hvis du skal understøtte foretagsomhedsgenet hos dine medarbejdere?

For at praktisere en entreprenurriel adfærd er det nødvendigt at se sig selv som en, der kan forandre verden, have et frit handlerum, hvor muligheder udforskes, og indgå i forpligtende, tværfaglige praksisfællesskaber, hvor opgaver løses og nytænkes. Ansvar og kompetence delegeres helt ud i yderste led. Men kan kvalitetsstandarder, procedurer, rammer og regler følge med og støtte medarbejdere, der handler på egen hånd? Og tør lederen give slip?

Ifølge Mandag Morgen viser en ny undersøgelse, at "man godt tør". 9 ud af 10 ledere har været involveret i en innovationsproces indenfor de sidste 2 år. Men vurderingen af indsatsen er knapt så positiv, hvor halvdelen af de adspurgte blot mente, at innovationsprocessen havde medført merværdi i "nogen" eller "i lav grad". Det kan der være mange forklaringer på. Undersøgelser og praktiske erfaringer viser, at lederen har en central funktion i, at innovationsarbejdet bliver til værdiskabende praksis – som rammeskaber og som rollemodel.

## Oplægget

Dette oplæg sætter fokus på lederrollen, lederkompetencer og personlig lederstil i en innovativ organisation. Lederne stifter bekendtskab med en tankestilsanalyse – HBDI, Herrmann Brain Dominance Instrument – som afdækker styrker og udfordringer i forhold til at arbejde med nytænkning. Oplægget giver endvidere et bud på, hvilke roller en leder kan have på forskellige tidspunkter af innovationsprocessen. Endelig udforsker vi, hvad Otto Scharmers Teori U kan bidrage med i forhold til lederens personlige beredskab som nytænkende leder.

## Udbytte

Lederne blive mere bevidste om egne ressourcer i en innovationsproces, og får redskaber til at bryde vanetænkning. Lederne får endvidere kendskab til en HBDI-analyse, og hvordan denne kan understøtte et tværfagligt samarbejde undervejs i innovationsprocessen. Lederne får konkrete redskaber til innovationsledelse i samarbejdsdrevet innovation.

## Varighed og form

3 timer med 1 pause undervejs. Mødet skifter mellem korte oplæg, øvelser og drøftelser undervejs. Oplægget tager udgangspunkt i ledernes daglige praksis, men er funderet i kendte og nyere teorier.

Kontakt: Lisbeth C – Innovation og Læring  
Lisbeth Christensen  
Tlf. 28590620  
Email: [lisbeth@lisbethc.dk](mailto:lisbeth@lisbethc.dk)

