



🕒 3 min. 👁️ 📌 13-08-2020

3 greb til et kreativt arbejdsmiljø

Nye indtryk, input og informationer sætter gang i vores tanker og får os til at komme på nye idéer. De idéer kan forblive flyvske strøtanker i den enkeltes hoved, eller de kan få retning og blive til innovation, der skaber en reel organisatorisk værdi. Det afhænger af dig som leder. Læs med her og bliv inspireret.

Skribentinfo



[Andrea Søndergaard Poulsen](#)

Ledelseskonsulent
LEAD-enter next level



[Maja Nyboe Bjerrehuus](#)

Senior Management Consultant
Implement Consulting Group



[Stephanie Semay Bäckström](#)

Partner
LEAD - enter next level

Kreativitet og innovation i organisationen er en ledelsesopgave og afhænger ikke alene af de kreatives talent, men af de rammer og den ledelse, du skaber. Du har stor indflydelse på, i hvilken retning dine medarbejders idéer udvikler sig.

Kreativitetsledelse handler ikke om at tage nye tænkehatte på og skabe spændende dialoger, som kan tage organisationen til nye højder. På nogle arbejdspladser er der brug for nye idéer, hos andre er der brug for, at idéerne bliver prioriteret, og nogle steder er der brug for, at de gode ideer bliver implementeret. Og det kræver alt sammen kreativitetsledelse.

Læs også: [3 veje ud af nulfejlstyranniet](#)

Værktøj: Fra opfindsomhed til innovation

Skal du sikre, at dine medarbejders idéer udvikler sig til innovation, kræver det ifølge Juelsbo, Bäckström

& Tanggaard (2015), at du fører dine medarbejdere gennem følgende tretrinsraket fra opfindsomhed til innovation:

Perspektiv	Opfindsomhed	Kreativitet	Innovation
Individet i fokus	<ul style="list-style-type: none"> • Bring din faglighed i spil • De 6 principper for opfindsomhed effektueres: <ul style="list-style-type: none"> • Eksperimenter og lær af fejl • Fusk og leg • Luk op for nye tanker • Snubl noget mere • Brug de gamle nyheder • Husk værdierne 	<ul style="list-style-type: none"> • Anvend din indre motivation • Del og tag imod • Overblik over ressourcer og kompetencer hos selv og andre • Forventningsafstemning, ressourceprioritering, tid, koordinering, videndeling og rammer • Rollemodel for at understøtte og lede kreativitet 	<ul style="list-style-type: none"> • Synliggør formål og milepæle - koordiner • "Mål og formål kommer over ego" • Forventningsafstem i gruppen • Vær en rollemodel for implementering af den gode idé
Gruppen i fokus	<ul style="list-style-type: none"> • Lyt og forsøg at forstå • Medskab det opfindsomme klima/fundament • Spil hinanden gode 	<ul style="list-style-type: none"> • Del idéer og synspunkter • Inviter idéerne ind • Processtyring og procesbevidstheden spiller en vigtigere og vigtigere rolle • Sikre støttende omgivelser 	<ul style="list-style-type: none"> • Processtyring skal i spil tæt koblet til projektstyring og koordinering • Fælles ansvar for løbende statusmøder, kommunikation og vedligeholdelse af samarbejdsrelationer
Organisationen i fokus	<ul style="list-style-type: none"> • Skab rammer, platform og kultur for idé-delning • Værdsættelse af faglighed • Tydelig ledelse og udsend signal om at det at tage chancer og eksperimentere er en nødvendighed • Sørg for allokere ressourcer til at afprøve 	<ul style="list-style-type: none"> • Fælles organisering og prioritering af projekter • Klæd lederne på til deres rolle med at understøtte kreativiteten • Kreativiteten er overalt - vi skal have den i spil 	<ul style="list-style-type: none"> • "Ny strategi kræver nye indsatser" • Sikre den store fælles og løbende fortælling

Trin 1: Giv plads til opfindsomhed

Det første trin, du skal lede dine medarbejdere gennem, er *opfindsomhed*. At være opfindsom handler om at kunne reagere på en nytænkende og værdiskabende måde i situationer, hvor der er behov for det. Det handler om dine medarbejders evne til at finde på nye måder at handle på, når de befinder sig i situationer, hvor måden de plejer at handle på, ikke længere fungerer. Dine medarbejdere er opfindsomme, når de finder på nye løsninger, idéer og håndterer uvante problemstillinger. På dette trin har alle idéer potentiale, og det er derfor her, de første frø til reel innovation bliver sået.

Du kan skabe grobund for dine medarbejders opfindsomhed ved at give dem trygge rammer, hvor de har lov til at eksperimentere med deres faglighed og slippe fantasien løs. Forsøg at se dette trin som en fri legeplads, hvor dine medarbejdere får plads og rum til at finde på nyt, uden at de føler sig overvåget eller bedømt på deres præstationer. Du kan finde inspiration i forfatter Lene Tanggards seks principper for opfindsomhed, når du skal skabe trygge rammer for dine medarbejdere:

1. Giv dine medarbejdere lov til at eksperimentere og lære af deres fejl
2. Giv dine medarbejdere lov til at lege
3. Luk op for nye tanker
4. Giv dine medarbejdere lov til at snuble
5. Sæt gamle idéer sammen på nye måder
6. Husk på værdierne, når du prioriterer nye idéer.

Læs også: [Medarbejderne er stærkt undervurderede i innovation](#)

Trin 2: Giv kreativiteten retning

For at dine medarbejders opfindsomme idéer kan blive til innovation, skal de forbi mellemstationen *kreativitet*, hvor de første idéer får retning. Her udvælger og prioriterer I idéer, der kan skabe organisatorisk værdi. Som leder har du ansvar for at vurdere, hvilke opfindsomme idéer der er brugbare for organisationen, og hvilke der ikke er. Du skal derfor gå strategisk til værks og sætte idéerne i relation til den organisatoriske kontekst. Bidrager de med nyttige løsninger på de konkrete opgaver, vi skal lykkes med? Giver idéerne mening i forhold til de øvrige projekter, vi fokuserer på? Hvordan spiller forskellige medarbejders idéer sammen?

Hvor det på opfindsomhedstrinnet var din opgave at slippe tøjlerne, skal du her samle tropperne for at få overblik over, hvad der reelt har potentiale til at blive til innovation. Det er dig, der skal tage styringen ift. hvilke idéer, der skal investeres ressourcer i. Det er i denne forbindelse din opgave at:

- Opfange medarbejderes idéer og hjælpe med at udvikle dem til næste niveau.
- Skabe et trygt og tillidsfuldt miljø, hvor medarbejderne deler deres opfindsomme idéer med hinanden.
- Vurdere de forskellige idéers potentiale ved at holde dem op imod organisationens strategier, værdier og mål.
- Lukke idéer ned eller styre dem i den retning organisationen har brug for, for at sikre, at I bruger ressourcerne rigtigt. Husk dog at sikre, at medarbejdernes motivation ikke dræbes undervejs.

Læs også: [Stjæl og del - 7 genveje til innovation](#)

Trin 3: Skab innovation - organisatorisk forankring af kreativitet

Efter at have sluset igennem kreativitetstrinnet rammer de opfindsomme tanker endestationen *innovation*. Innovation skal forstås som implementering af opfindsomme idéer på et organisatorisk niveau. Sagt med andre ord er det her idéerne bliver til virkelighed. På dette trin forankres udvalgte idéer, og det leder til reel nyskabelse, fremskridt og forbedring i organisationen. Innovation kan komme til udtryk på forskellige måder. Det er din opgave at sikre, at det kun er de idéer, der understøtter organisationens strategi, værdier og mål, der bliver implementeret. Derfor er det vigtigt, at du reflekterer over følgende spørgsmål på dette trin:

- Er idéen i tråd med organisationens strategier, værdier og mål?
- Har jeg struktureret innovationsforløbet, så de passer til organisationens ressourcer og behov?
- Har jeg fingeren på pulsen ift. nye innovationsmuligheder, og holder jeg mig ajour med innovative tendenser?