

Innovationskraft på uddannelses- institutioner---



Oplæg den 11. maj i Århus, Pionerforum

Dagsorden

- 1 Projektet og baggrund for projektet
- 2 Den innovative organisation
- 3 Centrale udfordringer for uddannelsesinstitutioner
- 4 Gode løsninger



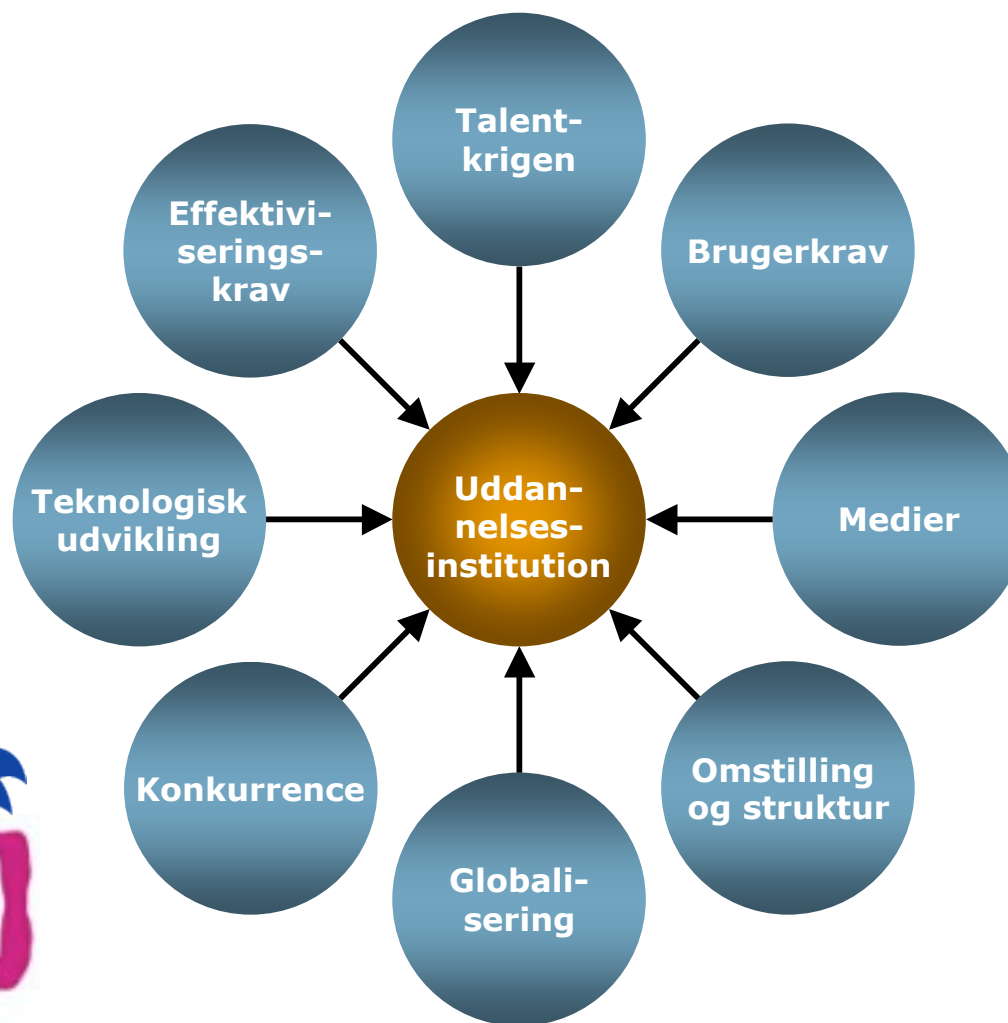
Projektet

- Et samarbejde mellem Rambøll Management, Vitus Bering, CVU Lillebælt og Den Sociale Højskole i København
- Finansieret af Undervisningsministeriet
- Formål: Hvordan styrke innovationskraften på de kommende professionshøjskoler?
- Produkt: Gode ideer og løsninger præsenteret i et idékatalog



Hvorfor er der fokus på innovation?

Otte centrale
ydre drivkræfter



Tre centrale indre drivkræfter en innovativ organisation

1. anerkendelse som førende fagperson

2. engagement i udvikling af professionen

3. sikring af fagligt miljø



CVU Lillebælt

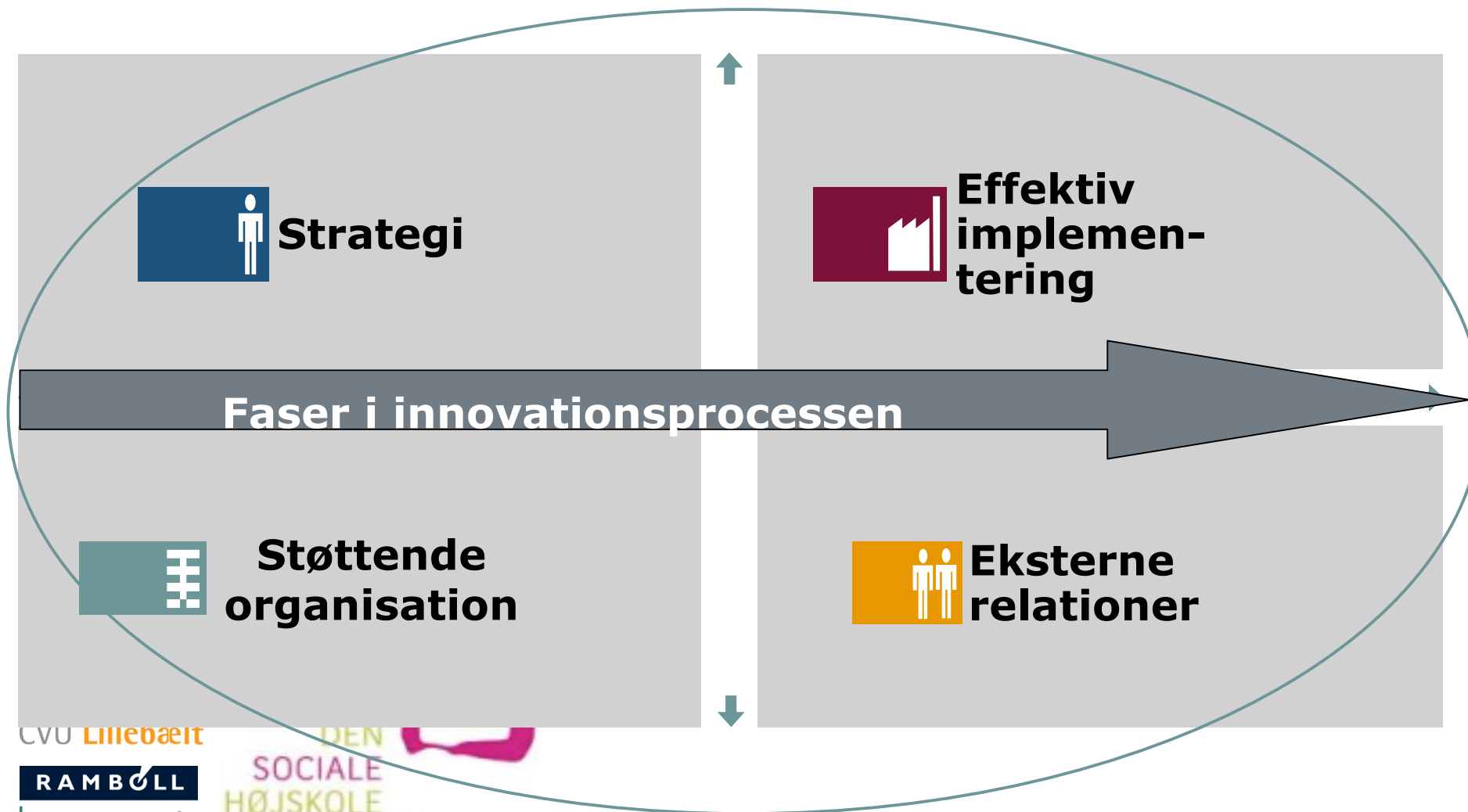


VITUS BERING
DANMARK



DEN
SOCIALE
HØJSKOLE
København

Fire centrale dimensioner i innovative organisationer



Den innovative organisation

Vision og ledelse

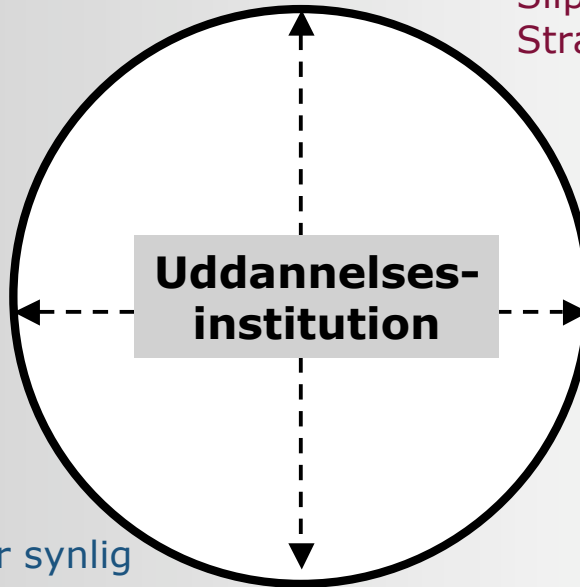
Ledelsesopbakning
Risikovillighed
Åbenhed
Slip fortiden
Strategi og prioritering

Gode ideer er velkomne, men tør vi føre ideerne ud i livet?

Struktur og incitament

Samarbejde på tværs
Teams
Forandringsagenter
Innovation belønnes og er synlig
Opsamling af nye ideer og evaluering

Det er godt med innovation, men tør vi belønne den innovative medarbejder?



Uddannelsesinstitution

Innovativ kultur

Ildsjæle
Åbenhed
Udfordre vanen

Det er fint med ildsjæle, men tør vi også udfordre os selv?

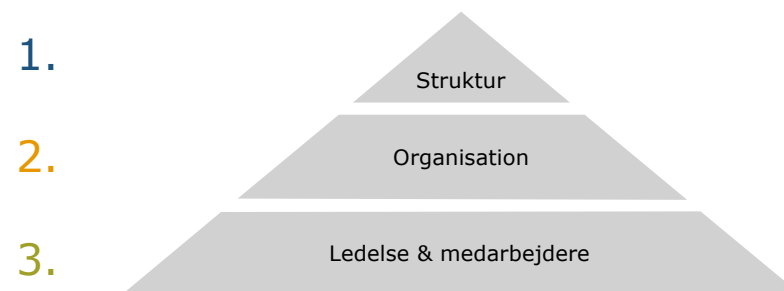
Ekstern fokus

Brugerfokus
Aftagerfokus
Samarbejde udenfor

Vi uddanner til det udenfor, men lytter vi til dem udenfor?

Centrale udfordringer for uddannelsesinstitutioner

1. Time-skema-plads problematikken, der dræber innovation
2. Lyst til innovation, men den ledelsesmæssige prioritering er ikke tydelig
3. Kritisk og principiel akademisk kultur: "Det lyder spændende, men..."



Spørgsmål til eftertanke

- Hvornår har du sidst fejret en innovativ medarbejder/team-indsats, så det kunne ses og høres?
- Hvornår har du sidst givet dine medarbejdere tid og rum til at overraske dig med nytænkning?
- Hvornår har du sidst værdsat en kvalificeret fiasko?
- Hvornår har du sidst omsat en god ide til praksis?



Den laaange planlægningshorisont

Hvordan trives innovation i en langtidsplanlæggende og detailorienteret kultur?

- Decentral planlægning i selvstyrende teams
- Hvide "innovationsfelter"
- Innovation ind i undervisningstiden



Perfektionskultur eller innovationskultur

Hvordan trives innovation i en kritisk og principiel akademisk kultur med ønske om stor træf- og driftsikkerhed?

- Synlige procedurer
- Incitamentsstrukturer
- Involvering
- En stærk lærings- og evalueringskultur
- Åbenhed og plads til innovation
- Fokus på forandringsagenter



Den gode vilje kombineret med prioritering

Et par særlige udfordringer for ledelsen i uddannelsesinstitutioner

- Første nye forståelse: Innovation skabes i et dialektisk forhold mellem strategisk fokus (retning bestemt "ovenfra") og undervisernes idérigdom (initiativlyst "nedefra")
- Anden nye forståelse: Kompetenceudvikling som konstruktiv kompromis mellem undervisernes egne ønsker og uddannelsesinstitutionens behov for helt nye typer kompetencer



Et par særlige udfordringer for ledelsen i uddannelsesinstitutioner

- Første nye forståelse: Innovation skabes i et dialektisk forhold mellem strategisk fokus (retning bestemt "ovenfra") og undervisernes idérigdom (initiativlyst "nedefra")
- Anden nye forståelse: Kompetenceudvikling som konstruktivt kompromis mellem undervisernes egne ønsker og uddannelsesinstitutionens behov for helt nye typer kompetencer



CVU'ernes innovationskæde

