

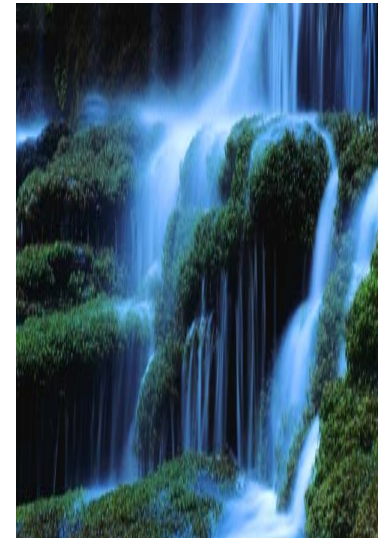
ET LANDSKAB I 3 BILLEDER...



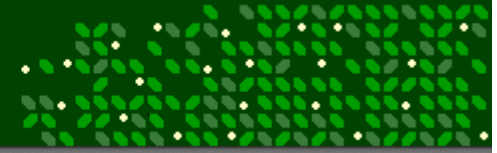
Landskabet
for rationaler



Landskabet
for fællesskab



Landskabet
for forskellighed



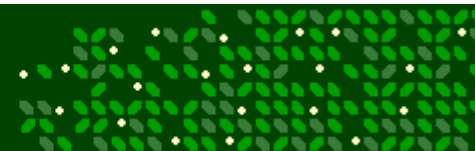
Landskabet for rationaler

- **Rettet mod konkret opgaveløsning**
- **Én opfattelse, hvordan tingene skal være**
- **Besluttet – og så gør vi sådan...**

- **Begrundelser**
 - **Styring og kontrol**
 - **Effektivitet og kvalitet**
 - **Sikkerhed i visse arbejdsprocesser**
 - **Klar retning**
 - **Overblik**
 - **Klar ansvarsplacering og kommandoveje**
 - **Vi behøver ikke tænke forfra hver gang**

- **Udfordring**
 - **Ses i reglen oppefra og ned – er udsynet bedst fra toppen?**





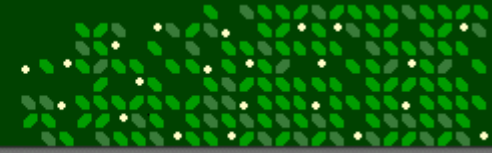
Landskabet for fællesskab

- Fælles grundlæggende holdninger og værdier
- Fælles opfattelser, som vi har ”forhandlet os til”
- Fællesskabet og sammenhængskraften

- Begrundelser
 - Handler om at høre til – være inkluderet
 - Samlet historie om GK (f.eks. som arbejdsplads)
 - Fælles identitet og kultur
 - Fælles historie og fælles fremtid
 - klare billeder ind ad til og ud ad til

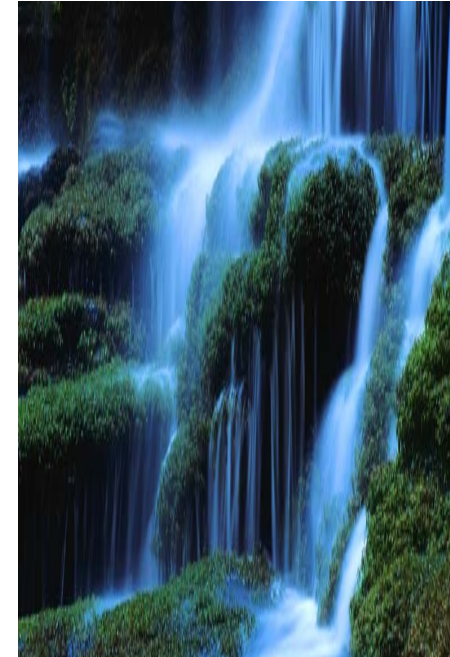
- Udfordring
 - Rammer kan være snærende og begrænsende for kreativitet og udvikling
 - Surt at tilpasse sig, hvis man selv har en bedre ide eller et andet behov
 - Kan være en stor ”oversættelsesopgave” til noget meningsskabende lokalt

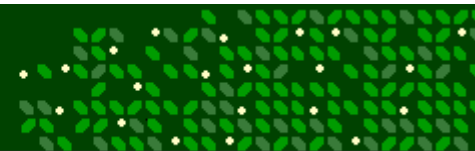




Landskabet for forskellighed

- **Mangfoldighed**
- **Begrundelser**
 - **Kompleksitet, forskelle, mangfoldighed**
 - **Mere overskueligt – lettere at beslutte og handle**
 - **Lederens ønske om autonomi og råderum**
 - **Handle- og metodefrihed**
 - **Nærhedsprincipper og overskuelighed**
 - **Lokale særkender**
- **Udfordringer**
 - **Giver det mening af være i en ”osteklokke”, når vi taler opgaveorienteret organisation, videndeling, netværksledelse, ressource-optimering?**
 - **Hvor meget forskellighed kan vi bære?**
 - **Risiko for suboptimering**





Hvem og hvad er styrende for hvem og hvad?
Hvilket perspektiv vil vi vælge?





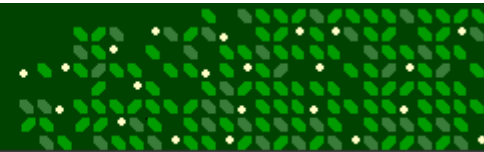
Vision for organisationen

Gentofte Kommune er en professionel og innovativ organisation, der har fokus på effektivitet, kvalitet og kommunikation i opgaveløsningen, og samtidig knytter kommunens aktiviteter sammen i en fælles identitet.

Gentofte Kommune er en dynamisk organisation, der tager udgangspunkt i borgernes og brugernes behov og den samfundsmæssige udvikling.

Gentofte Kommune er en attraktiv arbejdsplads med muligheder og værdier, som engagerer og skaber arbejdsglæde hos medarbejderne.





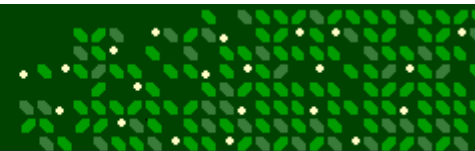
Hvorfor skal vi arbejde med innovation?

Figur 3: Drivkræfter bag offentlig innovation



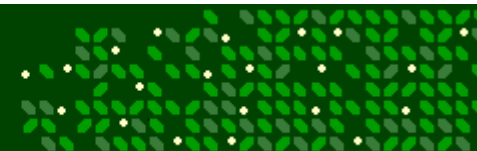
Drivkræfterne gør tilsammen offentlig innovation tvingende nødvendig:

Kilde: Rambølls rapport om offentlig innovation 2006



Hvad er innovation?

”Innovation er at få, videreudvikle og omsætte nye og originale idéer i praksis på en sådan måde, at de skaber værdi for borgerne og brugerne.”

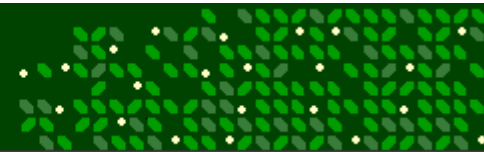


Definitioner

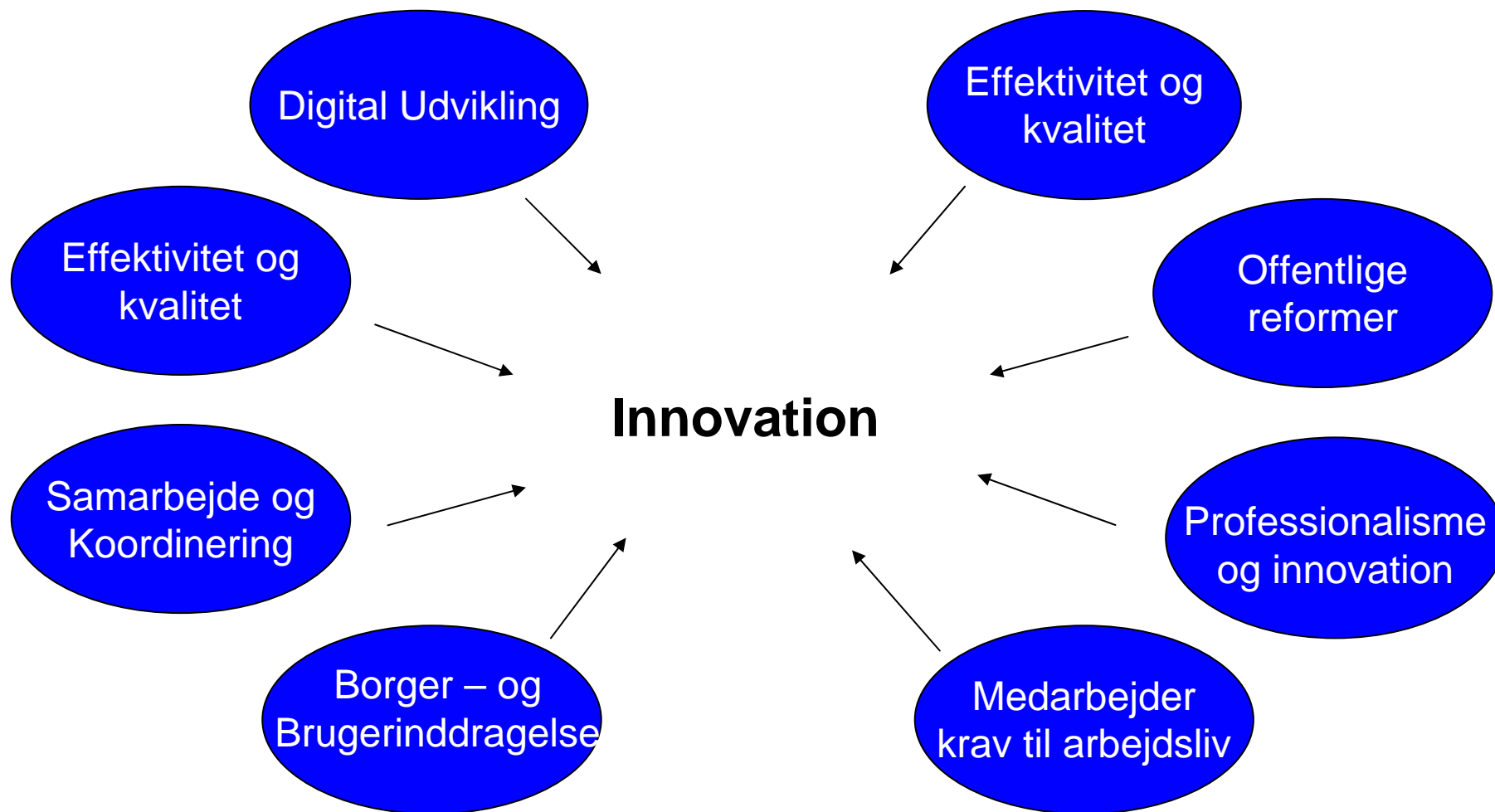
Kreativitet	Idéudvikling	Innovation
Kreativitet er at få idéer (svar), som af en given omgivelse vurderes som nye og originale	Idéudvikling er videreudvikling og vurdering af idéer i forhold til, om de har innovationspotentiale	Innovation er at omsætte idéer i praksis på en sådan måde, at de af en given omgivelse vurderes at gøre en positiv forskel
<i>Resultat: Idéer</i>	<i>Resultat: Beslutning om innovation eller ej</i>	<i>Resultat: Værdiskabelse</i>

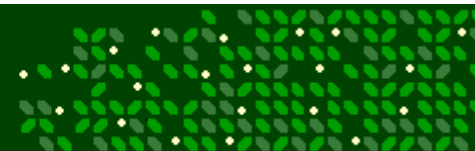
Med den givne definition er innovation måden, hvorpå organisationen kan værdiforøge (f.eks. kvalitet og effektivitet)

Derfor er innovation interessant!



Perspektiver og baggrund – Innovation i Direktionens Virksomhedsplan





Lederuddannelse og Ledernetværk – ledelse som selvstændigt fag

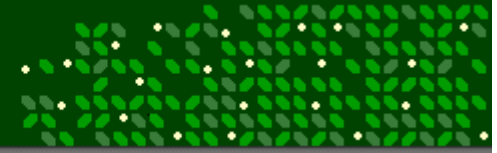
LIP – Ledelse i praksis (grunduddannelse)

KLIP – Moduler for erfarne ledere

Fælles temaer for alle ledere
- 2006 Innovation
- 2007 "Den lille arbejdsplads i den store" &
Kvalitetsreformen

Ledernetværk – videndeling på tværs af fagområder.





Hvordan arbejder vi med innovation i GK?

Målet:

At skabe en innovativ kultur i hele organisationen



Hvordan:

- Hver leder har ansvaret for at udvikle en innovativ kultur på den arbejdsplads, som vedkommende har ansvaret for.
- På Lederakademiet har alle ledere lagt en strategi for udvikling af en innovativ kultur på deres arbejdsplads
- Det står lederne frit for, hvordan de vil udvikle en innovativ kultur, dvs. de har metodefrihed og procesfrihed. Hvad en innovativ kultur er, er afgrænset af definitionen.
- De kan søge bistand og inspiration i S&U

Vi skal være innovative for at blive innovative!



Hvad nyt er der i det?

I dag typisk:

Enkelt-innovationer

Bibeskæftigelse til driften

For de særligt udvalgte

Projekter

Inden for mind-set

Forbedringer af det eksisterende

Indimellem

Tilfældigt

Rettet mod interne processer

I fremtiden typisk *også*:

Innovativ kultur

Integreret del af driften

For alle

Hverdag

Sprænger mind-set

Alternativ til det eksisterende

Kontinuerligt

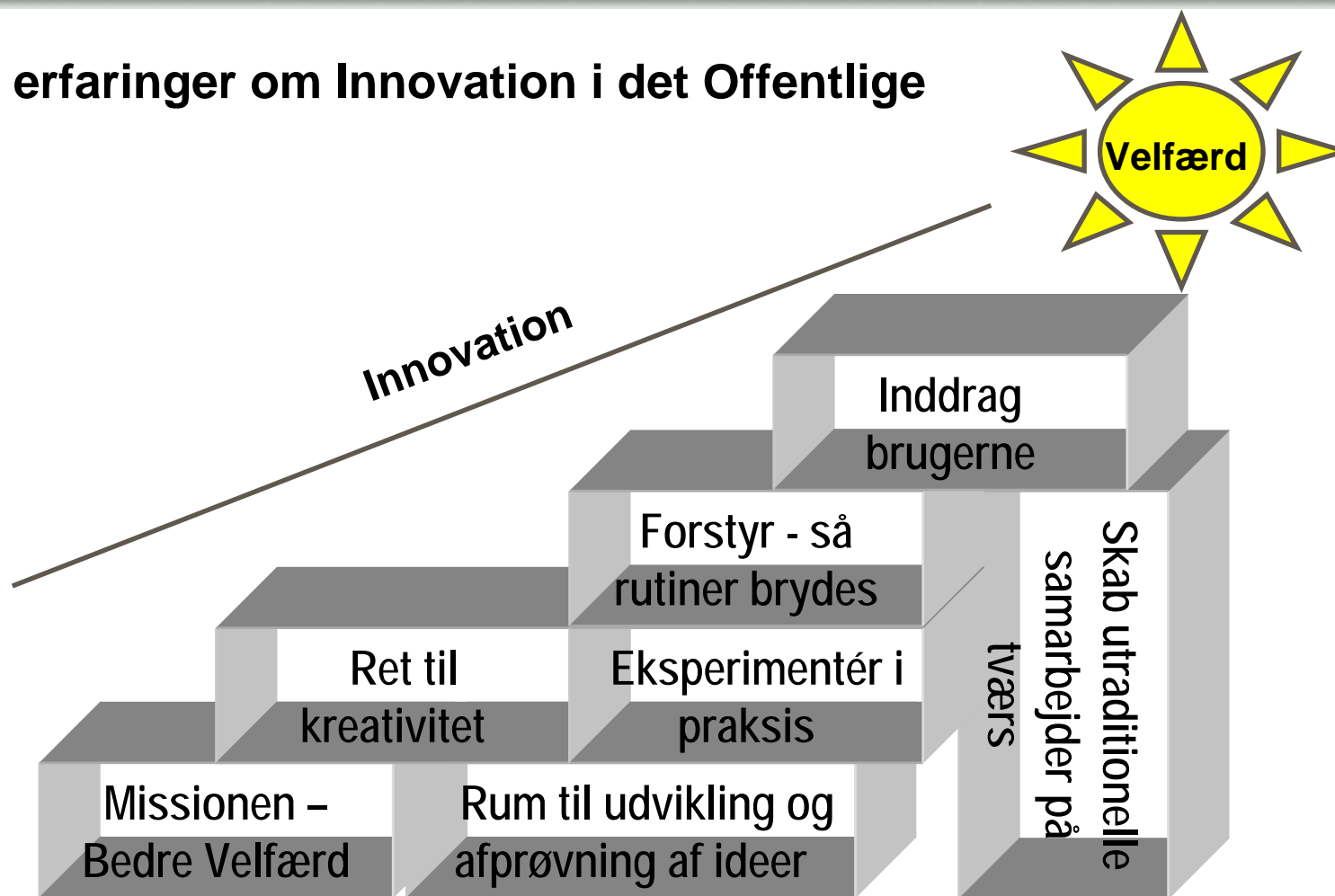
Systematisk

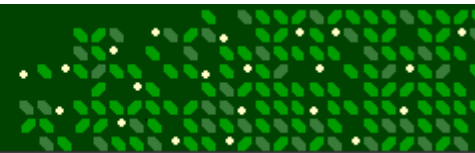
Rettet mod services til borgere/brugere





Syv erfaringer om Innovation i det Offentlige



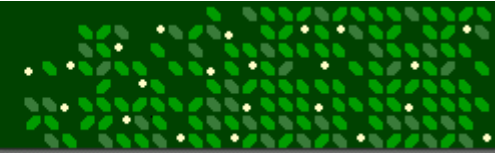


Innovation – vejen til at besvare de svære spørgsmål

- Hvordan løse flere opgaver med færre hænder – og samtidig øge kvaliteten?
- Hvordan individualisere servicen og ydelserne til borgerne og samtidig sikre lighedshensyn og ligebehandling?
- Hvordan effektivisere OG øge kvaliteten på samme tid?
- Hvordan konkurrere med private virksomheder og andre offentlige virksomheder om kvalificeret arbejdskraft?
- Hvordan samarbejde med private aktører og andre, når disse er underlagt markedskræfter, og vi er underlagt krav om retssikkerhed og ligebehandling?

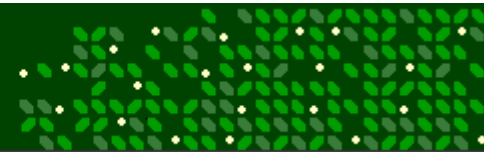


Hvem siger, at sikker drift og innovation er hinandens modsætninger?
Kan de være hinandens forudsætninger?



Kvalitetsreformen - Midler til at opnå kvalitet og effektivitet





Uden for

Inden for

