

SÅ SKAPAR VI

Innovativa arbetsplatser

INNOVATION: NYA ELLER
BÄTTRE SÄTT ATT SKAPA
VÄRDEN FÖR SAMHÄLLE,
FÖRETAG OCH INDIVIDER
(REGERINGENS INNOVATIONSSTRATEGI)

DET
HANDLAR
OM DIN
ARBETS-
PLATS

Jusek

Innovation handlar om din arbetsplats

SVERIGES FRAMTIDA VÄLSTÅND bestäms i hög grad av innovationsförmågan. Men i takt med att Sverige har blivit en avancerad kunskapsekonomi har synen på innovation blivit mer komplex. Om man tidigare syftade på forskningslaboratorier och klassiska industriprodukter handlar det i dag om att skapa värden — ekonomiska, sociala eller miljömässiga — för kunder, brukare och medborgare. Det handlar om industri *och* tjänstesektor, om privat *och* offentlig verksamhet, om samarbeten *och* tvärvetenskapliga förhållningssätt. Det handlar om regeringens politiska prioriteringar *och* om **HUR ARBETET ORGANISERAS PÅ ARBETSPLATSER RUNT OM I SVERIGE.**



**SKAPA
UTRYMME FÖR
INNOVATION**

Innovativa arbetsplatser skapar välbefinnande i arbetet

Jusek är ett akademikerförbund som tar stort ansvar för de verksamheter som medlemmarna arbetar inom. Vi lyfter fram de gemensamma intressena. Vi kan och vill bidra. Vi är en aktiv medpart. Eftersom nytänkande och innovation utvecklar verksamheter är innovativa arbetsplatser något Jusek eftersträvar. Därutöver är de som lär nytt i arbetet och får utlopp för sin kreativitet mer nöjda med sina arbeten än andra. Medarbetarnas

engagemang driver fram goda resultat. Ett förbättrat innovationsklimat stärker arbetsplatsen och gynnar verksamheten. Verksamheter som utvecklas positivt skapar i sin tur välbefinnande och arbetsglädje. Positiva cirklar skapas. Tillsammans med arbetsgivaren har vi ett gemensamt intresse av att förbättra våra medlemmars och deras organisationers möjligheter att utveckla och genomföra innovationer.

Kreativt klimat på arbetsplatsen stimulerar innovation

GENOM ATT SKAPA ETT KREATIVT KLIMAT PÅ ARBETSPLATSEN GYNNAS INNOVATIONSFÖRMÅGAN. VIKTIGA KOMPONENTER FÖR ATT SKAPA ETT KREATIVT ARBETSKLIMAT ÄR:

- **UTMANINGAR:** skapar engagemang, avsaknad av utmaningar leder till ointresse.
- **IDÉFRIHET:** att få fatta egna beslut, ta de kontakter som krävs, ta upp "ovanliga" idéer.
- **DYNAMIK:** fart och fläkt, rörelse, nya händelser.
- **TILLIT:** att våga lägga fram idéer, att kritik tas och ges öppet, att man inte pratar bakom ryggen.
- **IDÉTID:** utrymme för reflektion, skapande av nya idéer, tid att låta idéer mogna.
- **LEKFULLHET OCH HUMOR:** tokiga idéer och infall blandas med allvar.
- **IDÉSTÖD:** man lyssnar på varandras idéer och uppmuntrar initiativ.
- **DEBATT OCH MÅNGFALD:** många åsikter och argument möts; olika uppfattningar betraktas som en styrka.
- **RISKTAGANDE:** man vågar pröva nya idéer och räknar med att allt inte går bra.

Frågor att diskutera på arbetsplatsen

- Vad vet vi om det kreativa klimatet/innovationsklimatet på arbetsplatsen? Framgår det av någon medarbetarundersökning — eller bör vi undersöka?
- Hur involveras medarbetarna i innovationsarbetet? Finns det planer?
- Finns det utrymme för "intraprenörer"? Hur stödjer vi medarbetare som vill genomföra förändringar?
- Hur sköter vi vår omvärldsbevakning? Hur vet vi vilka behov som utvecklas hos medborgare, brukare och kunder? Teknikutveckling?
- Förnyar vi verksamheten eller gör vi allting på rutin? Har vi utvecklat våra arbetssätt? Vad är vi bäst på?
- Hur ser vår förändringsförmåga ut? Hur arbetar vi med kompetensutveckling? Handlar det om att utveckla vår innovationsförmåga eller bara om att bli bättre på det vi redan gör?



Till dig som chef eller ledare – innovationsledning

**DU KAN STÖDJA INNOVATION OAVSETT VILKEN LEDARROLL DU HAR.
HÄR ÄR SJU TIPS:**

- 1 SKAPA UTRYMME FÖR INNOVATION.** Ge medarbetarna tid till reflektion och idéutveckling, uppmärksamma och beröm nytänkande.
- 2 SKAPA YTOR FÖR SAMVERKAN.** Mångfald är bra för innovationsklimatet. Det gäller att involvera kunder och användare och det handlar om att blanda medarbetare med olika professioner och erfarenheter. Det är när ingenjörer, samhällsvetare och humanister arbetar tillsammans som det händer saker — likväl som när människor med olika kulturell bakgrund möts.
- 3 UPPMUNTRA DE SMÅ FRAMSTEGEN.** Att göra små framsteg och att de märks är av avgörande betydelse för medarbetarnas engagemang och innovationsförmåga.
- 4 SÄTT TYDLIGA MÅL FÖR INNOVATIONSARBETET.** Engagera medarbetarna i målarbetet: vad ska uppnås, när ska vi vara klara, hur ser organisation, ansvar och befogenheter ut?
- 5 BÖRJA ARBETA ANNORLUNDA.** Använd enkla verktyg/metoder för att engagera medarbetarna i innovationsarbetet. Utgå från att alla kan bidra — sätt samman arbetsgrupper där deltagarna kompletterar varandra.
- 6 BYGG TILLIT.** En grundfaktor bakom tillit är att alla levererar det man kommit överens om — eller att man gör seriösa försök. Dessutom bygger tillit på förståelse och respekt för olikheter. Tillit är en grundläggande faktor för god arbetsmiljö, högt engagemang och uthålligt innovationsarbete.
- 7 BYGG ÄNNU MERA TILLIT.** Du bör dessutom bidra till att bygga tillit mellan medarbetarna i din organisation och andra organisationer — leverantörer, kunder eller slutanvändarna. Alla smarta jobbar inte hos er — men ni måste vara smarta och duktiga på att bygga tillit för att kunna lära och bidra till innovation. Fundera över om och hur era innovationsprocesser kan öppnas — och bjud in!

Jusek är fackförbundet för jurister, ekonomer, systemvetare, personalvetare, kommunikatörer och samhällsvetare. Med 84 000 medlemmar är vi ett av de största förbunden för akademiker. Jusek är medlem i Saco och partipolitiskt obundet.

NYBROGATAN 30 • BOX 5167, 102 44 STOCKHOLM • 08-665 29 00 • JUSEK@JUSEK.SE • JUSEK.SE

Jusek

