

# En modell för en organisations förmåga till förnyelse och innovation

**Målet: ständig konkurrenskraft och ökad produktivitet**





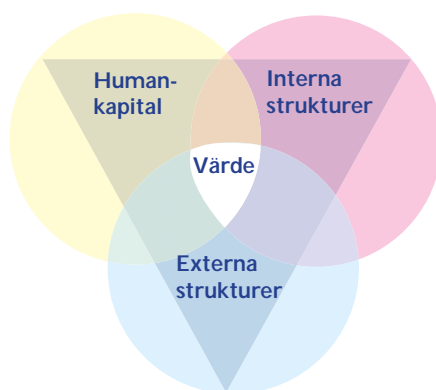
**Ett företags produktivitet och konkurrenskraft bygger på dess förmåga till förnyelse och innovation. En organisation med god innovationsförmåga tar ständigt tillvara personalens, kundernas och tjänsteleverantörernas kreativitet, kunskaper och andra resurser och använder dessa för att skapa nya lösningar, innovationer, som ger ekonomiska fördelar.**

**Till grund för utvecklingen av innovationsförmågan ligger organisationens förmåga till partnersamarbete, inköp och anbudsgivning samt nätverkskapande. Modellen kan användas för att systematiskt utveckla och styra dessa kunskapsområden, förmågor och rutiner.**

### **Målet: ständig konkurrenskraft och ökad produktivitet**

Företag samt statliga och kommunala myndigheter kan med hjälp av denna unika modell öka sin produktivitet och stärka konkurrenskraften. Modellen kan användas för att erhålla omfattande uppgifter, analyser och handlingsplaner samt för att utveckla förmågan till förnyelse och innovation. Modellen är inte sektorsbunden utan kan användas som ett analys- och utvecklingsverktyg av både enskilda organisationer, hela branscher och regionala nätverk.

Vår erfarenhet är att modellen underlättar förståelsen av en organisations immateriella tillgångar och för fram de grundläggande faktorerna för organisationsutveckling. Med hjälp av handlingsplanerna kan en organisation bättre förstå förändringsprocesser och källorna till förändring. Indikatorerna och utvärderingsmetoderna bygger på en doktorsavhandling.



### **Innovationer är resultatet av olika faktorer i en organisation**

Innovationsförmågan bygger på de tre sektorerna humankapital, interna strukturer och externa strukturer. Humankapitalet utgörs av medarbetarna i organisationen och deras samlade kunskaper, färdigheter, förmågor, kreativitet och nyskapande.

De interna strukturerna utgörs av samarbetet mellan medlemmarna i en organisation samt de bakomliggande kommunikationsvägarna. I de interna strukturerna ingår också åtgärder som syftar till att öka medlemmarnas produktivitet genom att stärka deras kompetens. En organisations vision, strategier, mål, värden, kultur och filosofi ingår också i de interna strukturerna. Förbindelserna till affärsmiljön utanför organisationen, d.v.s. till kunder och tjänsteleverantörer, utgör organisationens externa strukturer. De externa strukturerna påverkar även affärsmiljön och, i vidare bemärkelse, samhället som organisationen verkar i. Bilden ovan illustrerar dessa tre källor till innovationsförmåga.

Det viktigaste vid förvaltning av immateriella tillgångar är att identifiera varifrån värdet i de immateriella tillgångarna härrör. När det gäller organisationer sker inte förändringar och innovationer omedelbart, utan först när alla faktorer kombineras. Även om en organisation är mycket stark inom två sektorer orsakar den svagaste faktorn att organisationen inte kan förnya sig. Det område som är gemensamt för de tre sektorerna är av största betydelse för innovationsförmågan och ska därför göras så stort som möjligt. Det kräver att organisationen har förmåga till partnersamarbete, inköp och anbudsgivning samt kunskaper i nätverksskapande.

**Modellen för innovationsförmåga är ett verktyg för att styra och utveckla organisationer, förutsäga förändringar i affärsmiljön, styra och stärka innovationsförmågan samt välja tjänsteleverantörer.**

#### **1. Som ett verktyg för organisationsledning tar modellen fram:**

- konkreta indikatorer som utgör organisationens målsättningar för förbättrade expertkunskaper, rutiner och kompetenser
- en analys samt handlingsplaner för att förbättra innovationsförmågan
- information till grund för planering och genomförande av förändringar.

#### **2. Som ett verktyg för organisationsutveckling tar modellen fram:**

- benchmarkingrapporter med jämförelser mellan den egna organisationens innovationsförmåga och andra organisationers, samt jämförelser mellan organisationsenheterna
- en trendöversikt som utgår från den andra utvärderingen, som kan användas för att styra innovationsförmågan och förutsäga dess utveckling
- en profil över organisationens styrkor och svagheter
- uppgifter som kan användas för effektiv styrning av utvecklingsfaktorer
- uppgifter som kan användas för att skapa diskussion och planering i en organisation kring de mest grundläggande faktorerna som påverkar innovationsförmågan

#### **3. Som ett verktyg för att underlätta valet av partner och tjänsteleverantörer skapar modellen:**

- certifikat om förmågan till förnyelse och innovation som kan användas i anbudsförfrågningar vid partnernval
  - a) utvärdering av en tjänsteleverantör om en kunds förmåga till förnyelse och innovation (certifikat 1)
  - b) utvärdering av kunder om en tjänsteleverantörs förmåga till förnyelse och innovation (certifikat 2)

## Utvecklingen av förmågan till förnyelse och innovation utgår från en analys

Analysen av förmågan till förnyelse och innovation bygger på en utvärdering. Det är av stor betydelse, eftersom det innebär att man utgår från de faktiska målsättningarna för lednings- och utvecklingsarbetet samt tar hänsyn till befintliga starka sidor. I modellen ingår tre utvärderingsmetoder.

1. *utvärdering av tjänsteleverantörer om kundens förmåga till förnyelse och innovation*
2. *utvärdering av kunder om tjänsteleverantörens förmåga till förnyelse och innovation*
3. *självutvärdering av den egna organisationens förmåga till förnyelse och innovation*

Den första metoden innebär att kundorganisationens tjänsteleverantörer utvärderar organisationens förmåga till partnersamarbete, inköp och nätverksskapande. Den andra metoden innebär att kundorganisationerna utvärderar förmågan till partnersamarbete, anbudsgivning och nätverksskapande hos organisationen som tillhandahåller tjänster. Den tredje metoden innebär att organisationens ledningsgrupp och nyckelpersoner internt utvärderar den egna organisationens förmåga till partnersamarbete, inköp och nätverksskapande.

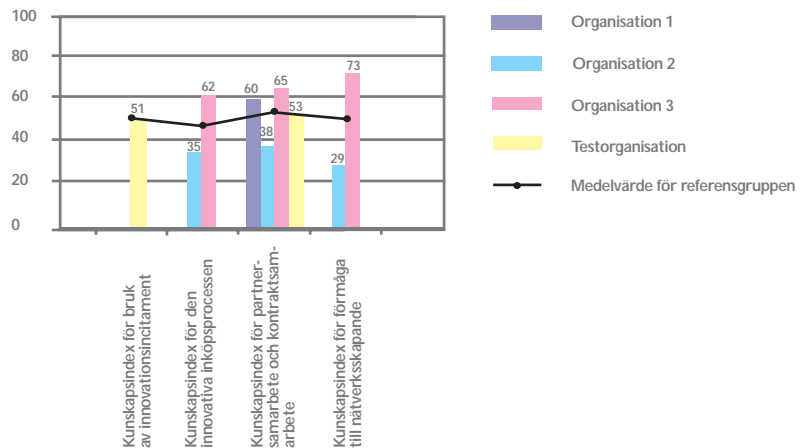
## Omfattande rapporter om förmågan till förnyelse och innovation

Beroende av innehållet i de kunskapsområden som mäts skapar ledningsmodellen

1. kunskapsindex som utgör faktiska måldata
2. benchmarkinguppgifter som möjliggör jämförelser med externa organisationer och mellan interna enheter
3. trendöversikter över utvecklingen av innovationsförmågan från den andra utvärderingen och framåt
4. kunskapsindex efter kategori samt en faktorspecifik profil över styrkor och svagheter
5. en analys och handlingsplaner som syftar till ökad innovationsförmåga
6. ett särskilt certifikat om innovationsförmågan

Uppgifterna ovan ingår i de utvärderings-, analys- och handlingsplansrapporter som skickas till organisationen i elektroniskt format 1–2 veckor från det att utvärderingen har slutförts.

Exempel: kunskapsindex för en organisations förmåga till förnyelse och innovation (benchmarking)



Exempel: en organisations förmåga till partnersamarbete efter kategori

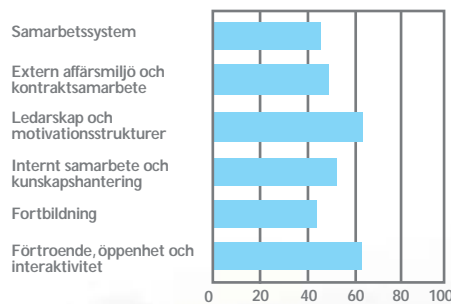
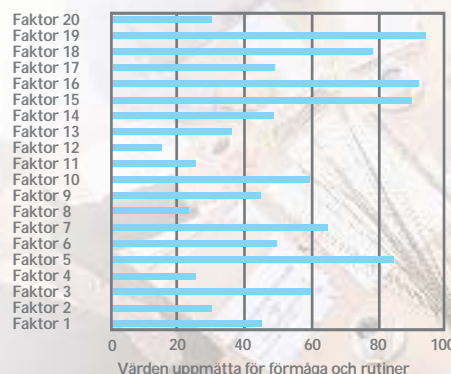
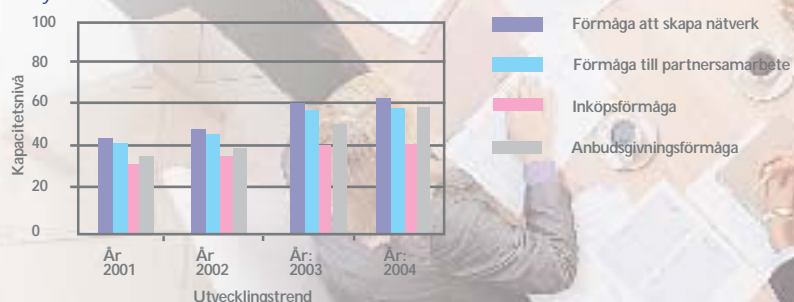


Diagram över styrkor och svagheter vad gäller förmågan till förnyelse och innovation



Utvecklingstrend för en organisations förmåga till förnyelse och innovation



# Var börjar jag?

Besök oss på [www.innovationsanalys.com](http://www.innovationsanalys.com) för att få anvisningar och kontaktuppgifter till en organisation som erbjuder denna tjänst, så att du kan börja utvärdera din organisations förmåga till förnyelse och innovation redan idag. Rapporten som organisationen erhåller kan användas för att bättre förvalta innovationsförmågan, förutsäga utvecklingen och fokusera utvecklingsåtgärder på de faktorer som verkligen ökar produktiviteten och stärker konkurrenskraften.

