

cfl

Center for Ledelse

Innovationsindikator 2010

Udarbejdet af rådgiver Lena Jensen



Generelt om indikatorundersøgelsen

- **Undersøgelsesperiode**

Undersøgelsen er gennemført som en online undersøgelse i perioden den 4. november – 23. november 2010

- **Respondenter**

Undersøgelsen er udsendt via CfL Center for Ledelses Trendpanel og til deltagere i CfLs netværk.

393 respondenter besvarede hele spørgeskemaet, hvilket svarer til 28 % af CfLs Trendpanel.

Hvem har svaret?

- **Jobniveau**

- 24 % Adm. direktører eller direktionsmedlemmer

- 19 % Funktionsdirektører

- 37 % Funktionschefer

- 20 % Projektledere, funktionærer (inkl. HR-konsulent) eller andet

- **Virksomhedens størrelse**

- 16% under 49 medarbejdere

- 18% 50-199 medarbejdere

- 66% 200 medarbejdere eller derover

- **Virksomhedens primære opgave**

- 17% Produktion

- 60% Service

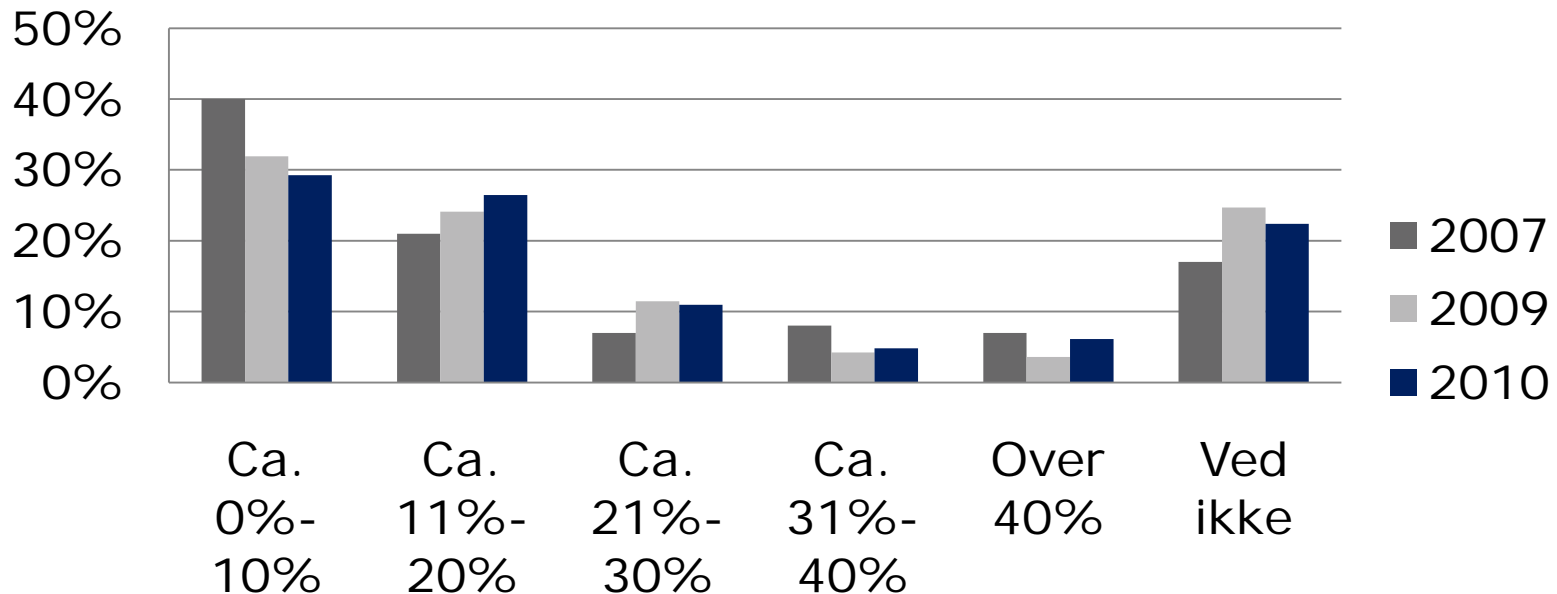
- 23% En blanding

Konklusioner

- Knap 50% har karakteriseret deres innovation som banebrydende
- Midlertidigheden er aflyst
- Er innovation blevet en ubevidst kompetence eller er vi blevet mere moderate i vores sprogbrug om innovation?
- 80% har innovation som en integreret del af deres strategi
- Knap 75% oplever at innovation skaber værdi for forretningen
- Reduceret fokus på at sætte finansielle mål samt fastholdt fokus på at udarbejde business cases. Er det en god tendens?
- Organisationskultur: Knap 20% accepterer ikke, at der sker fejl (Vurderingen heraf er ens op gennem organisationen)
- Godt tvær-organisatorisk samarbejde
- Vi er blevet bedre til at dele viden om innovationsarbejdet
- Efter midlertidigheden er afsluttet, tager ledelsen aktivt del i innovationsarbejdet
- De virksomheder hvor ledelsen er involveret, skaber i højere grad værdi af deres innovationsarbejde
- Høj grad af medarbejderindflydelse
- Tværorganisatoriske projekter er den primære metode til at styrke medarbejdernes innovationskraft
- Mange virksomheder gennemfører aktiviteter der styrker medarbejdernes innovationskraft
- Knap 45% er struktureret i deres innovationsarbejde
- De virksomheder der anvender en standardiseret proces, skaber i højere grad værdi ud af deres innovationsarbejde
- Mindre virksomheder anvender i mindre grad en standardiseret proces
- Højere inddragelse af medarbejderne i beslutningsprocessen
- Nye idéer kommer primært internt fra ...men kunderne involveres
- Drivkraften bag innovationen kommer primært indefra (interne faktorer)
- Innovation er noget vi gør, når vi har tid til det. Men hvad med at bruge driften til at skabe innovation?

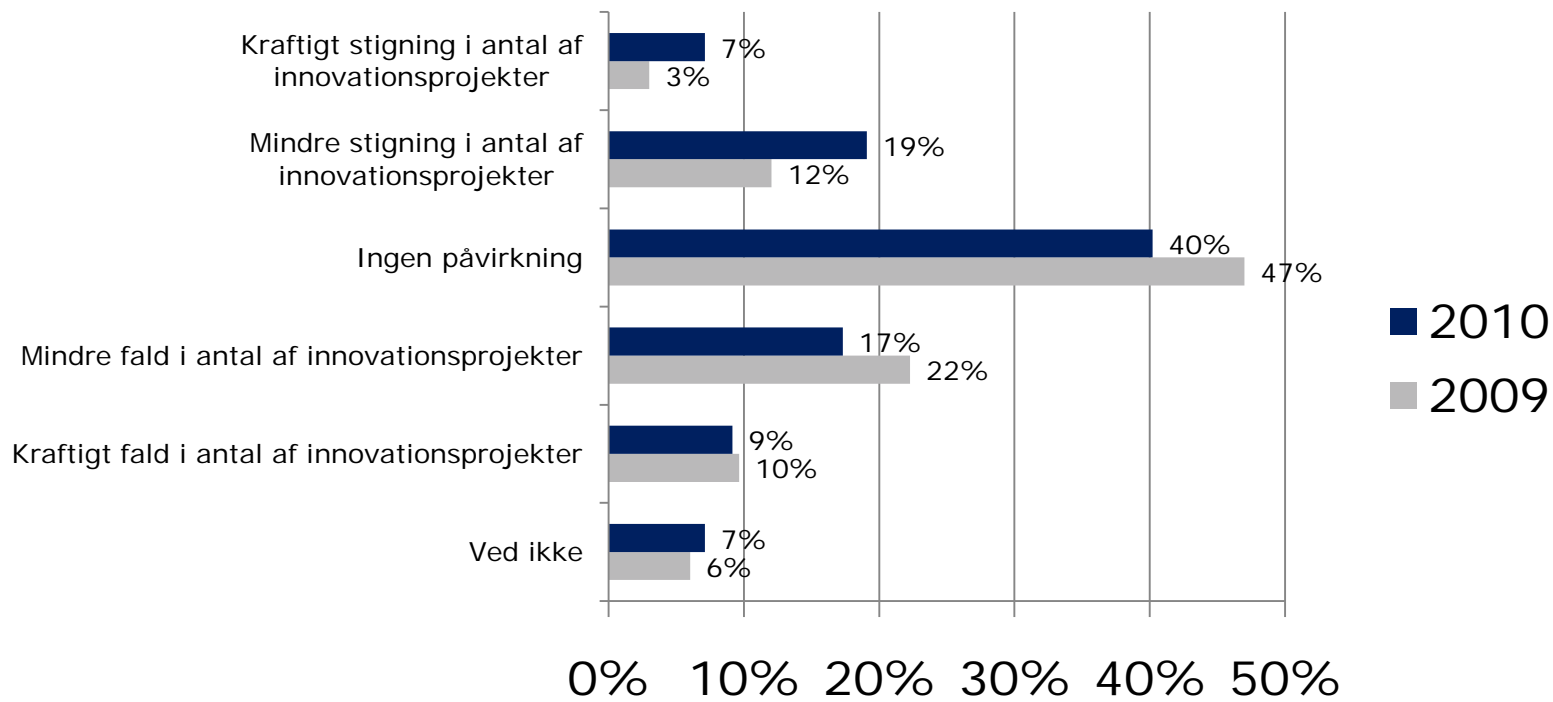
Knap 50% har karakteriseret deres innovation som banebrydende

Hvor mange procent af jeres innovationer indenfor de sidste 5 år kan karakteriseres som værende "banebrydende"



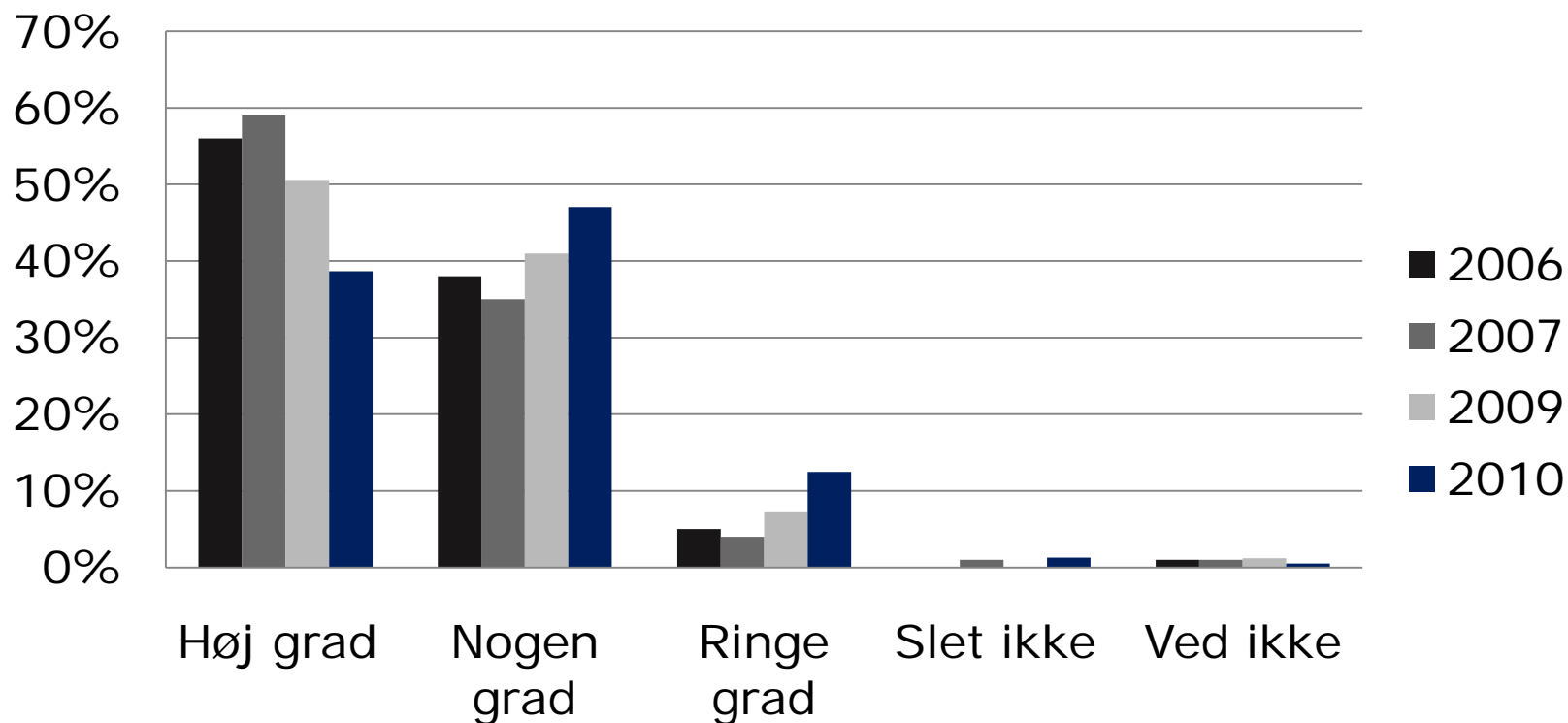
Midlertidigheden er afløst

Hvilken effekt har den globale finanskriser haft på antallet af innovationsprojekter i jeres virksomhed?



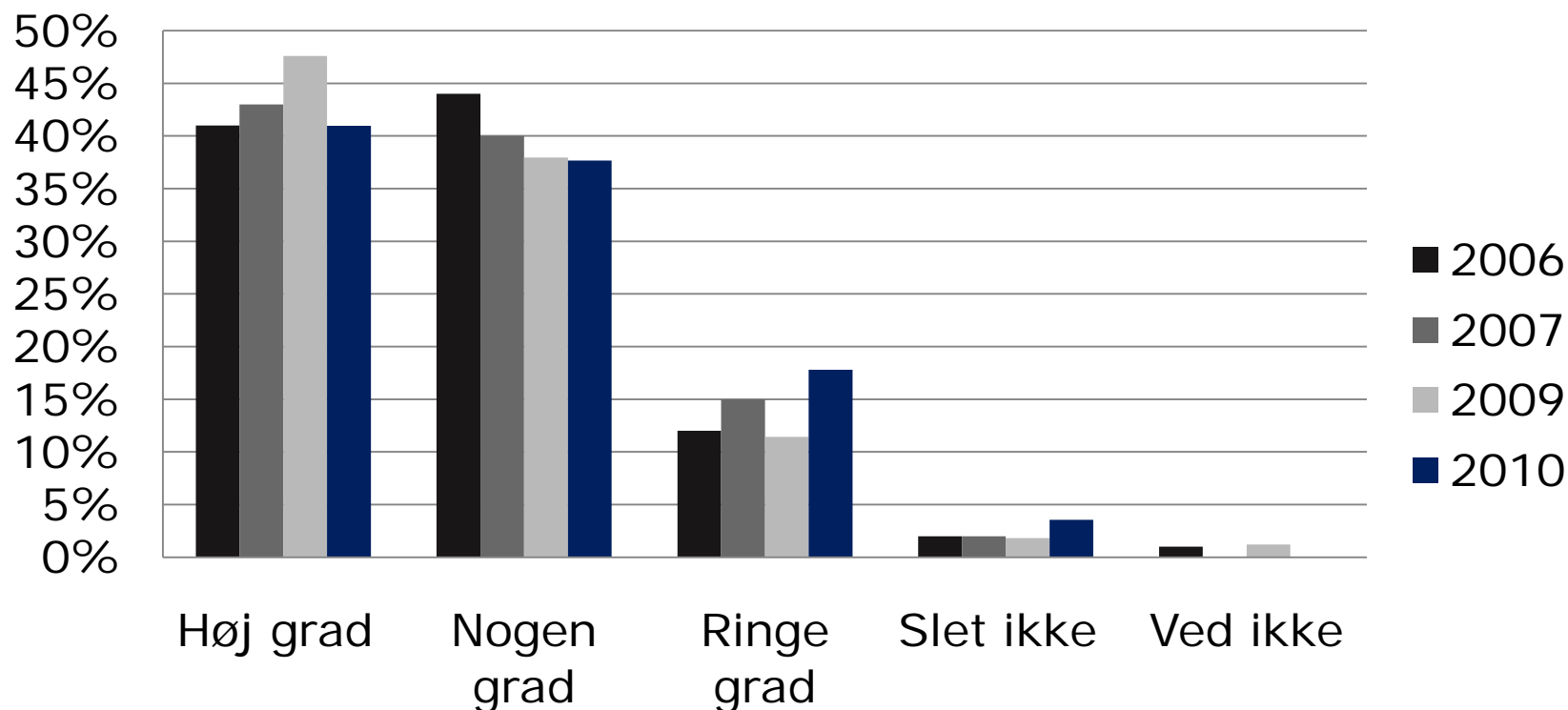
Er innovation blevet en ubevidst kompetence eller er vi blevet mere moderate i vores sprogbrug om innovation?

Vi arbejder bevidst med at skabe innovation



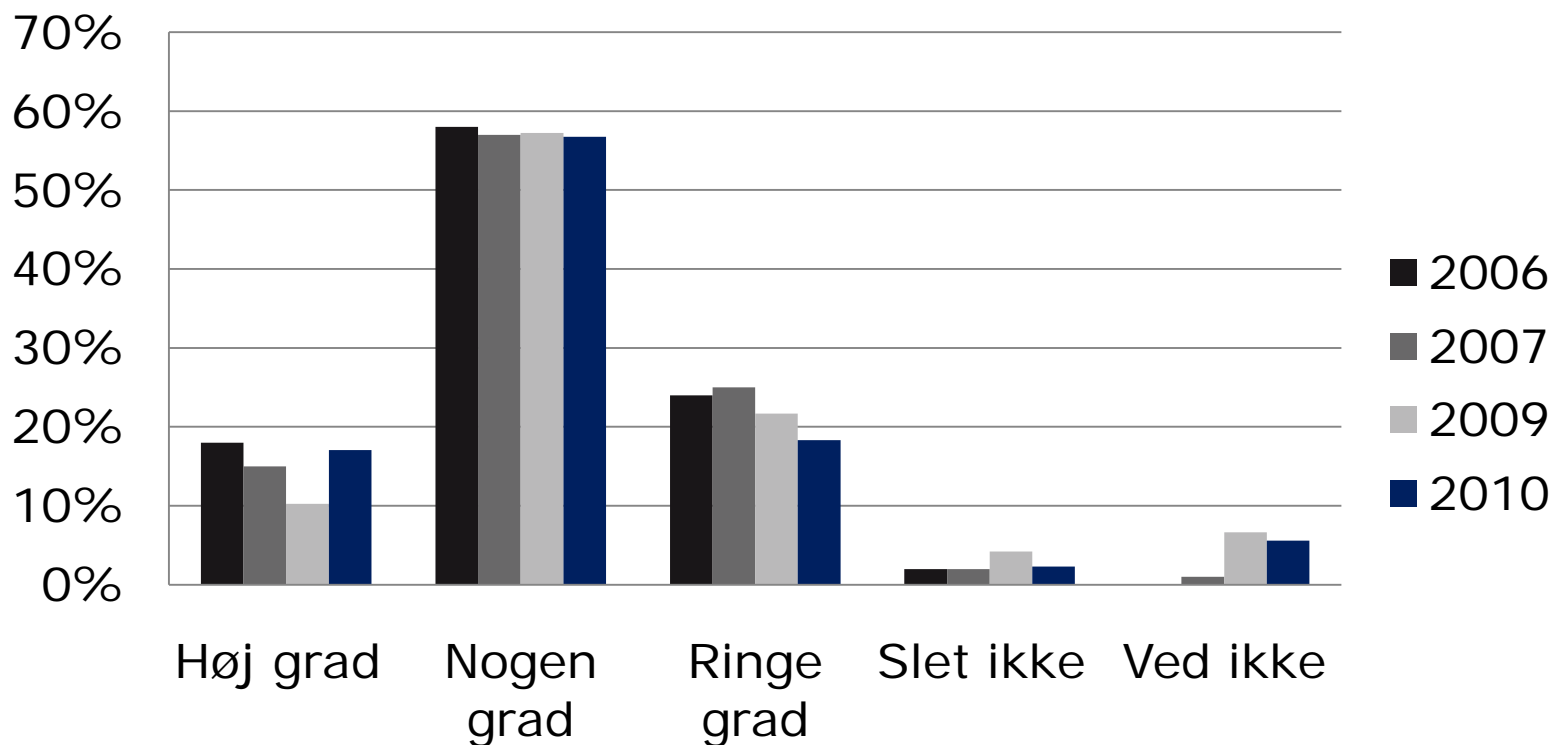
80% har innovation som en integreret del af deres strategi

Innovation er en integreret del af vores strategi



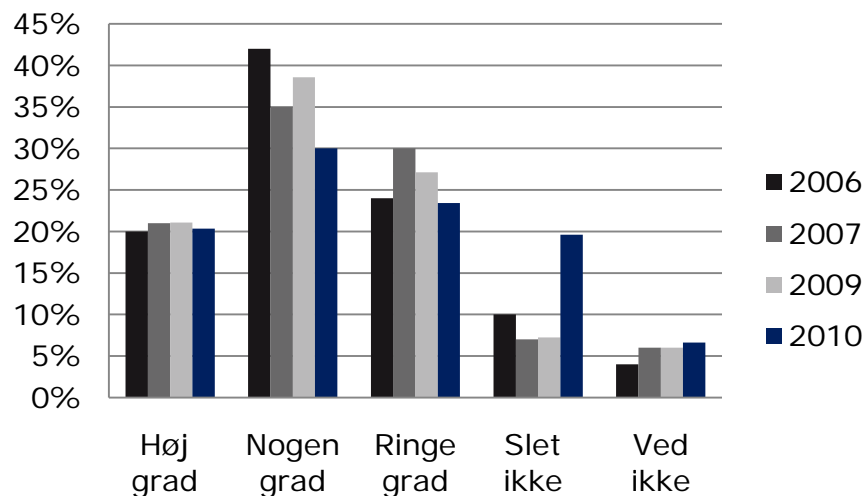
Knap 75% oplever at innovation skaber værdi for forretningen

Vi er gode til at skabe værdi ud af vores innovationsarbejde

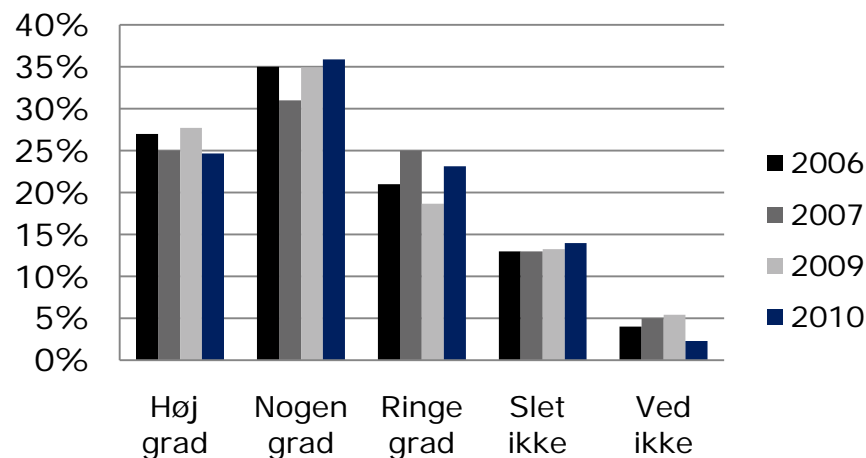


Reduceret fokus på at sætte finansielle mål samt fastholdt fokus på at udarbejde business cases. Er det en god tendens?

Vi har klare finansielle mål for innovationens succes



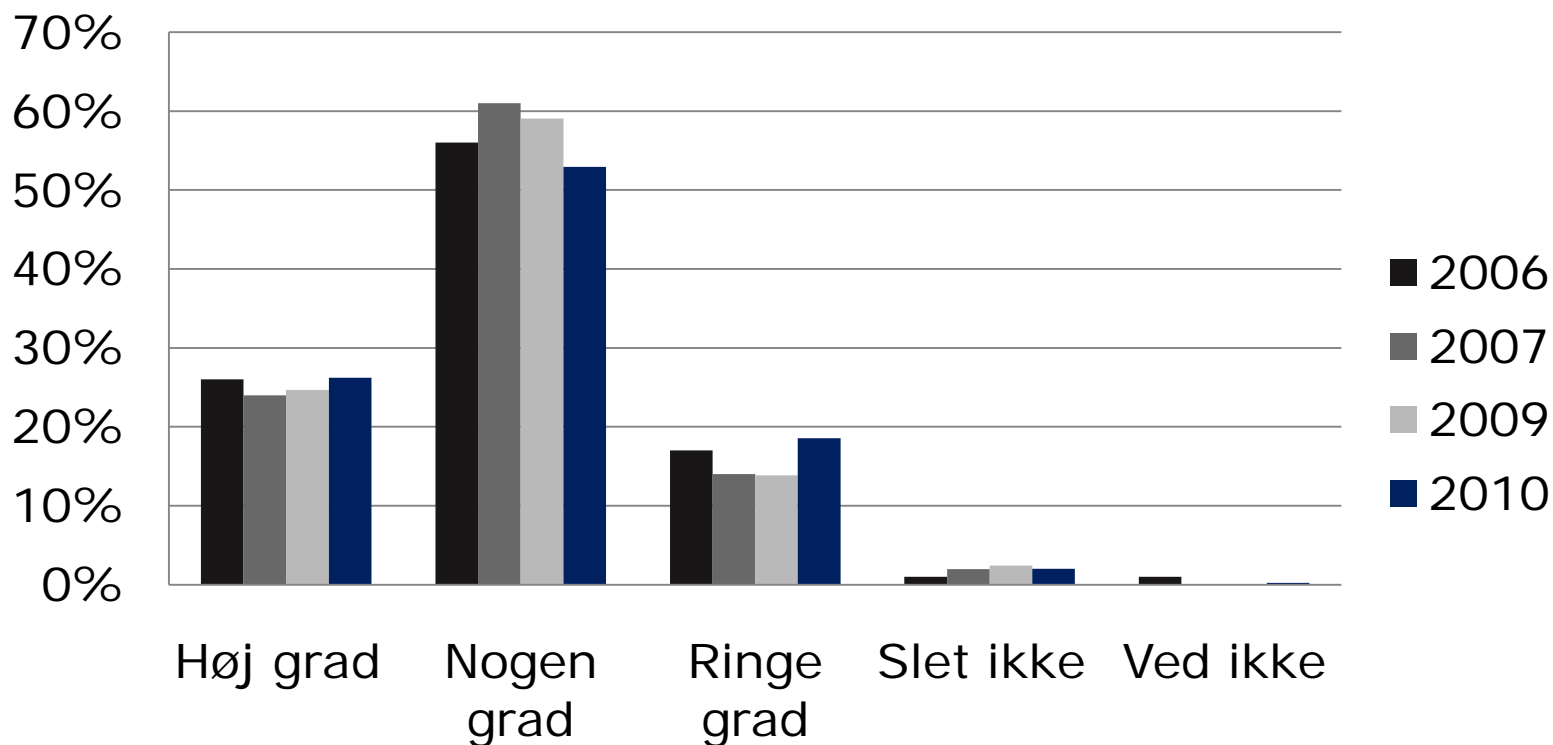
Vi udarbejder forretningsplaner (business cases) for vores innovationsarbejde



Spørgsmaalsformulering 2006, 2007 og 2009:
Vi udarbejder forretningsplaner (business cases) for alle vores innovationsprojekter

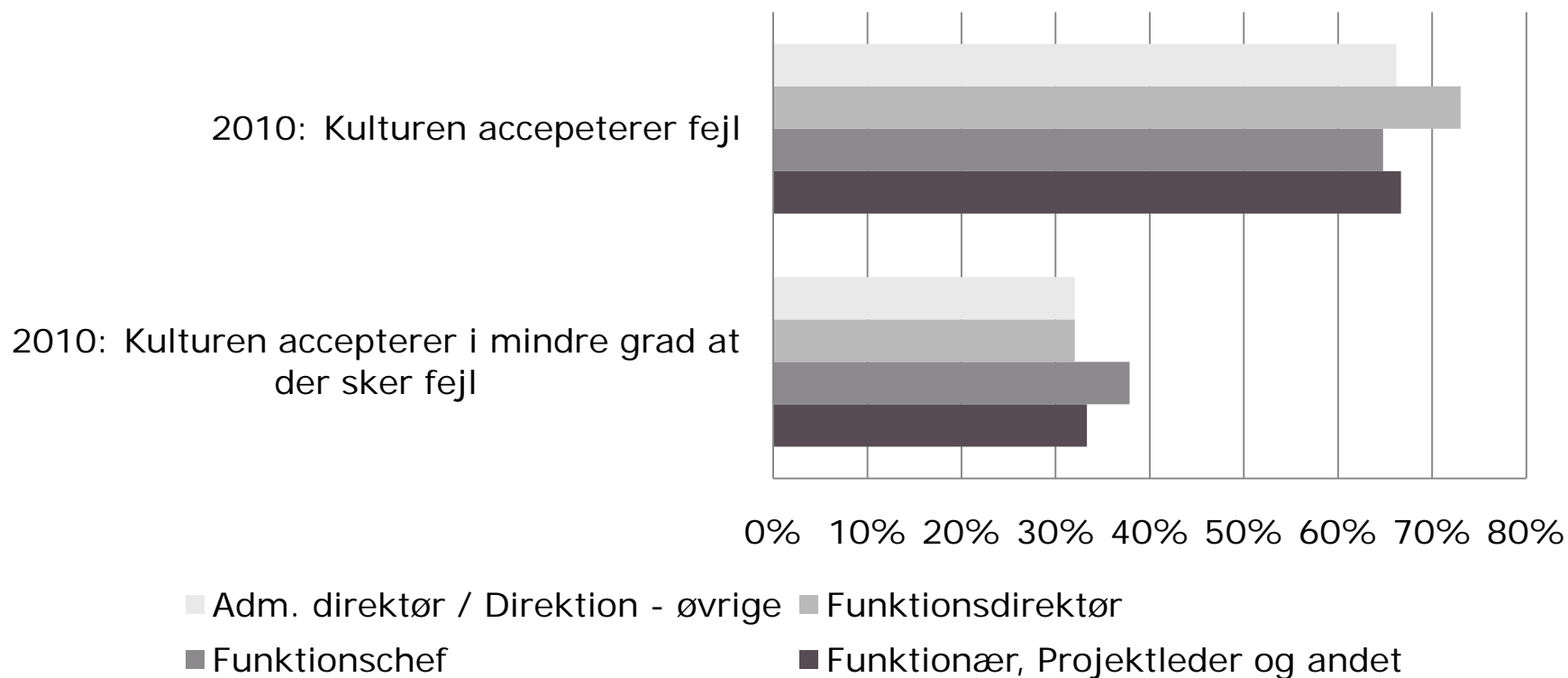
Knap 20% accepterer ikke, at der sker fejl

Vi har en organisationskultur, der accepterer, at der sker fejl



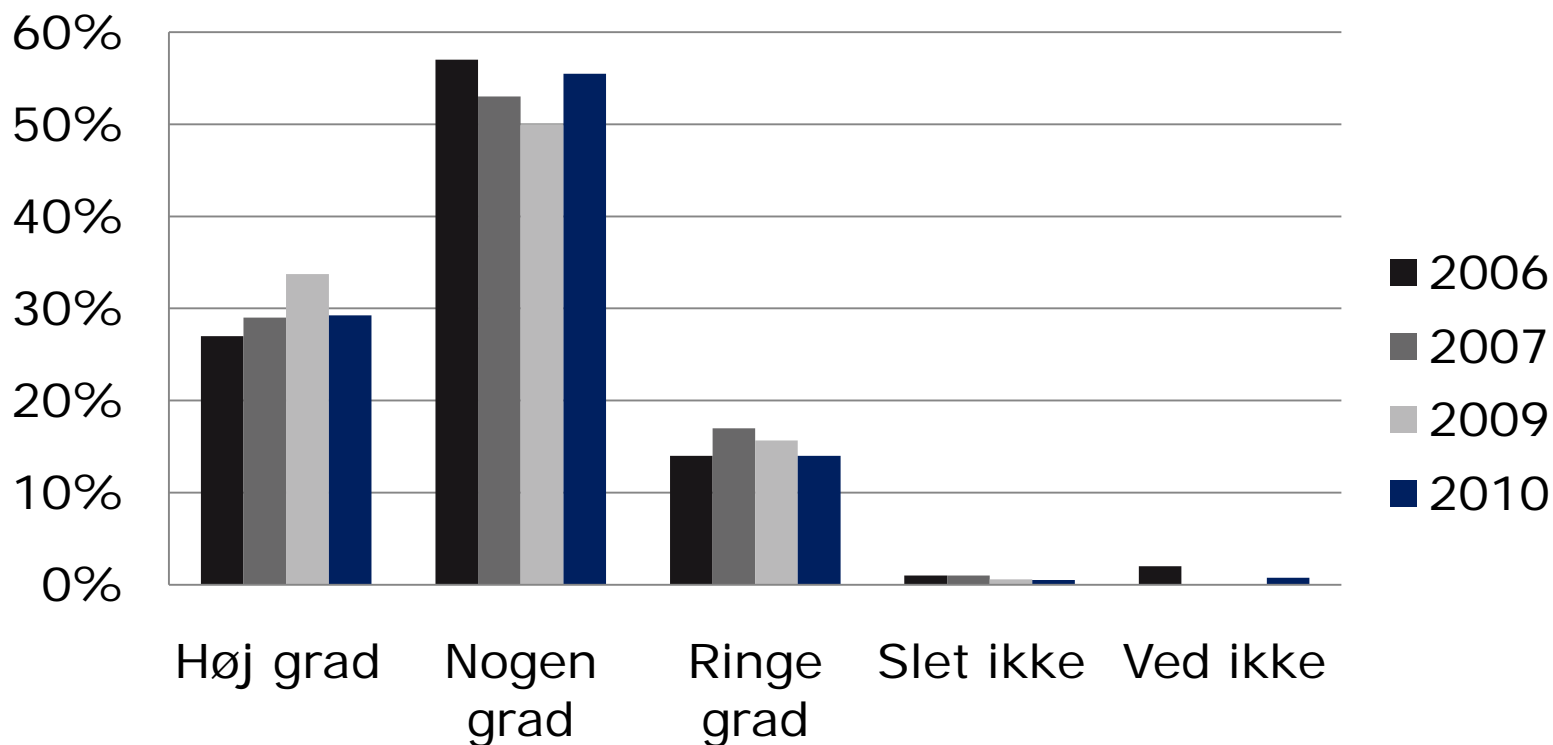
Vurderingen af organisationskulturen og accept af fejl er ens op gennem organisationen

Vi har en organisationskultur, der accepterer, at der sker fejl
Krydset med
Organisatorisk niveau



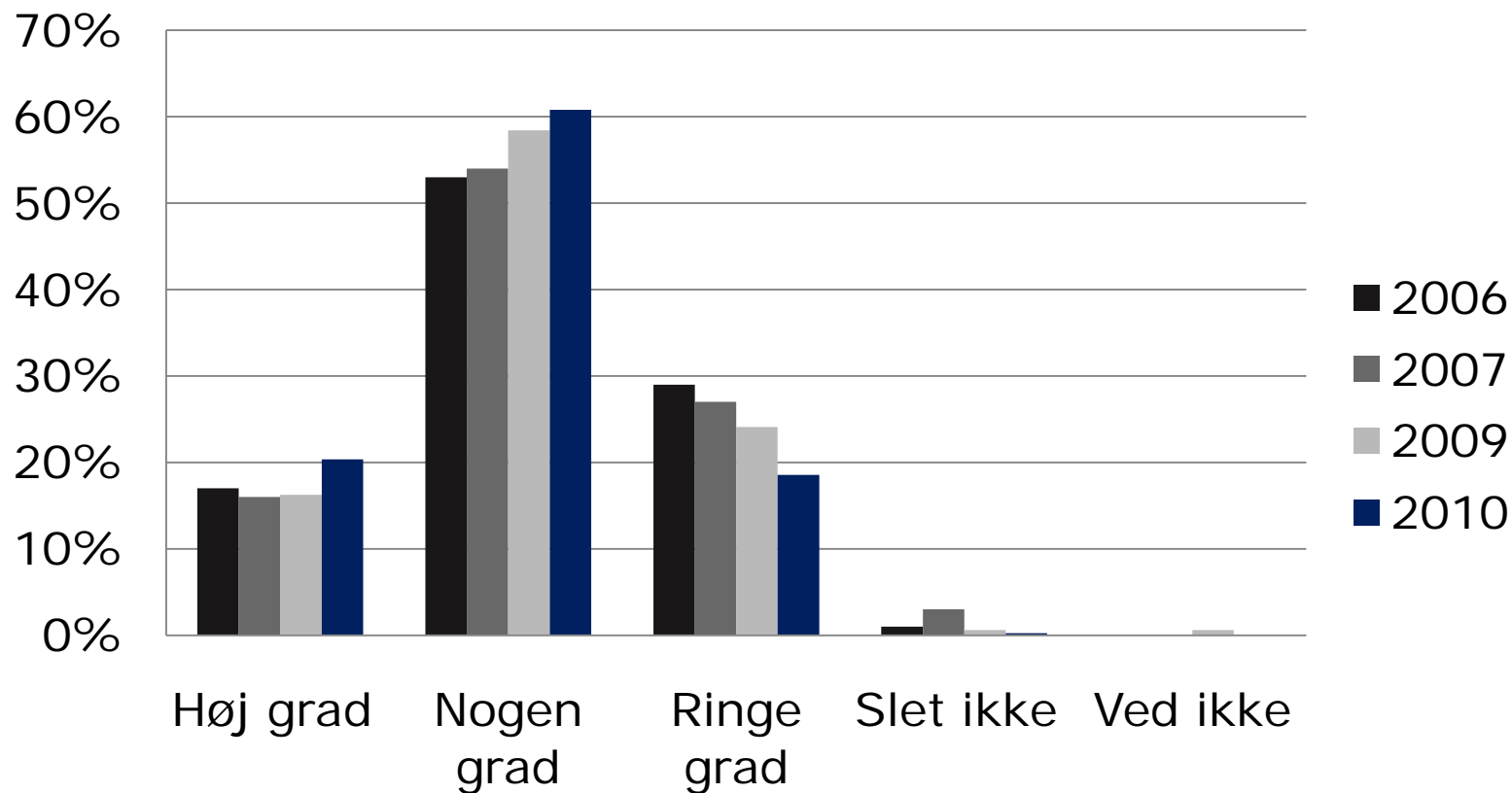
Godt tvær-organisatorisk samarbejde

Vi samarbejder godt på tværs af funktionsområder og afdelinger



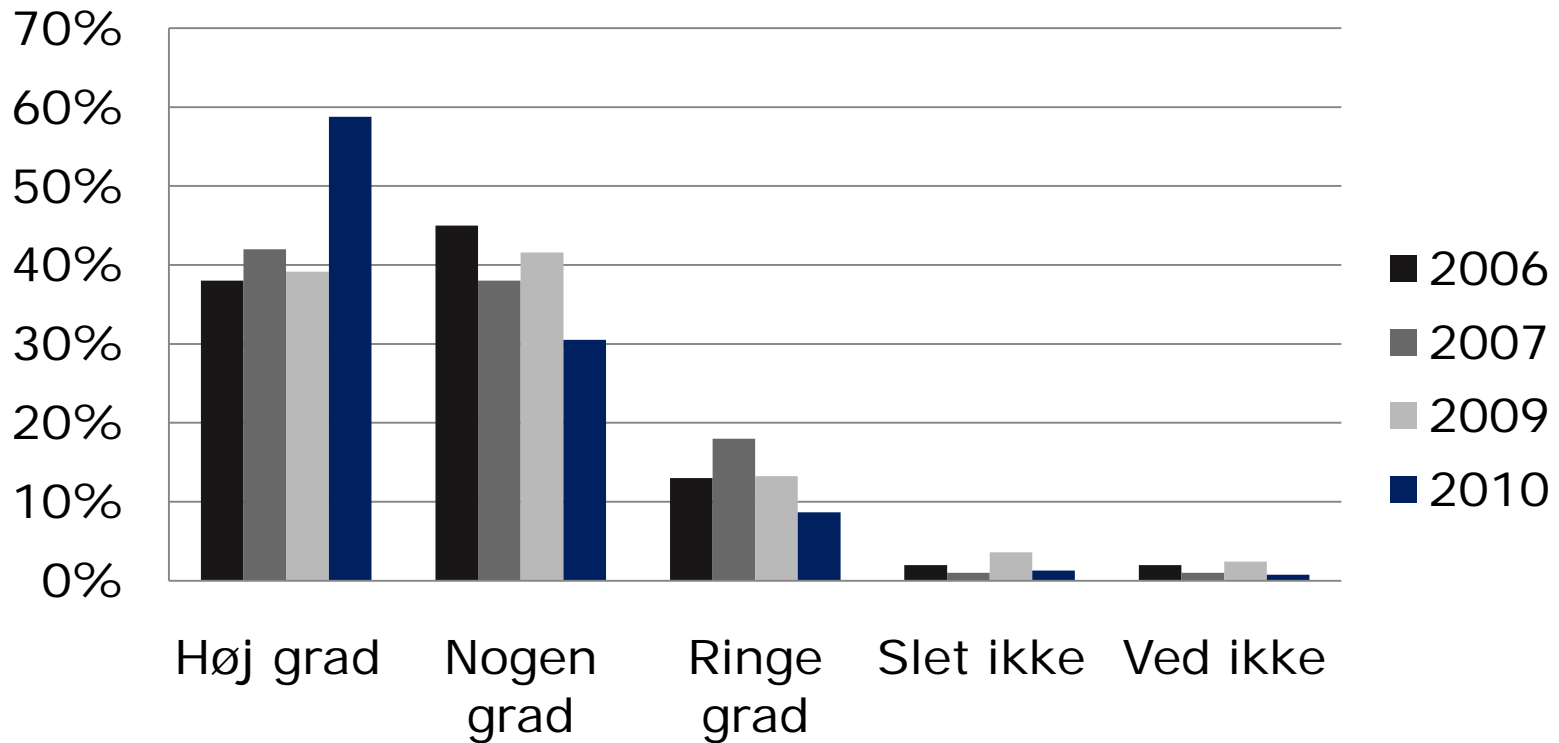
Vi er blevet bedre til at dele viden

Vi er gode til at dele viden internt



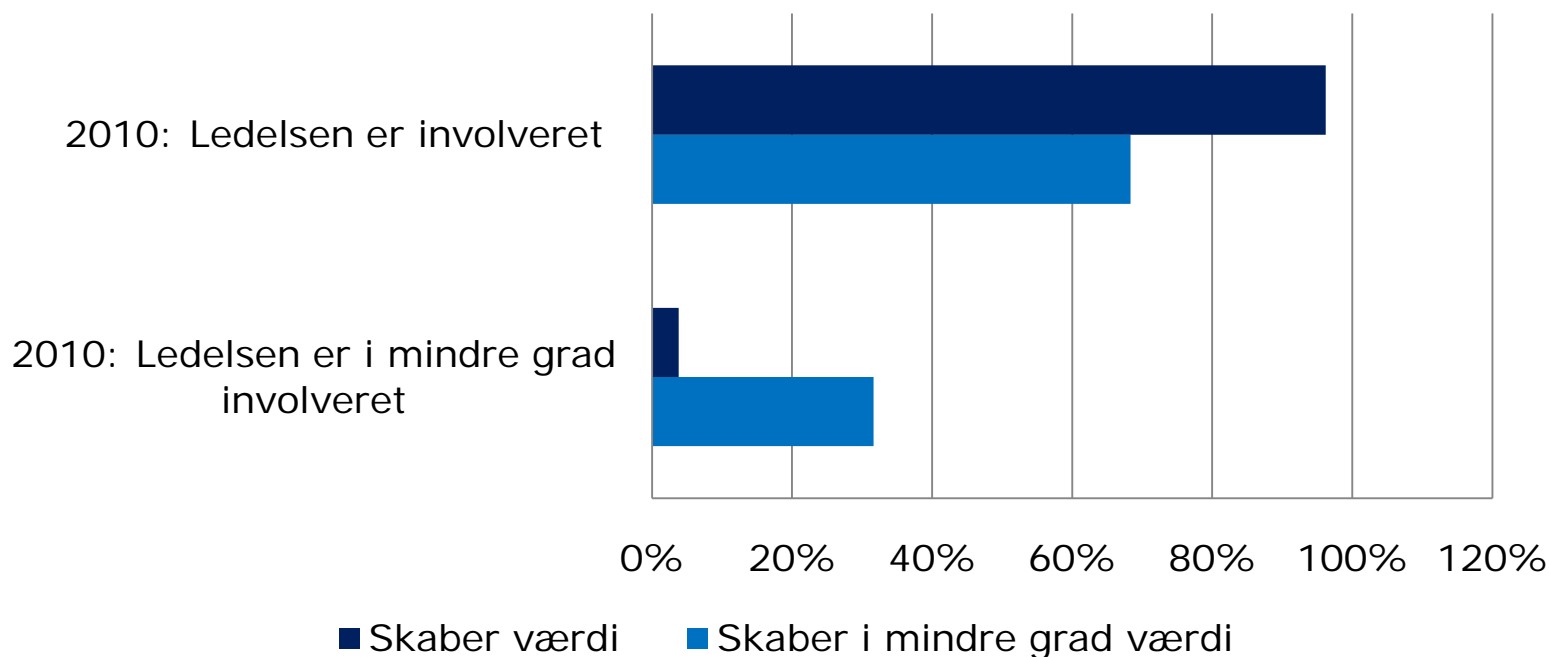
Efter midlertidigheden er afsluttet, tager ledelsen aktivt del i innovationsarbejdet

Ledelsen er involveret i innovationsarbejdet



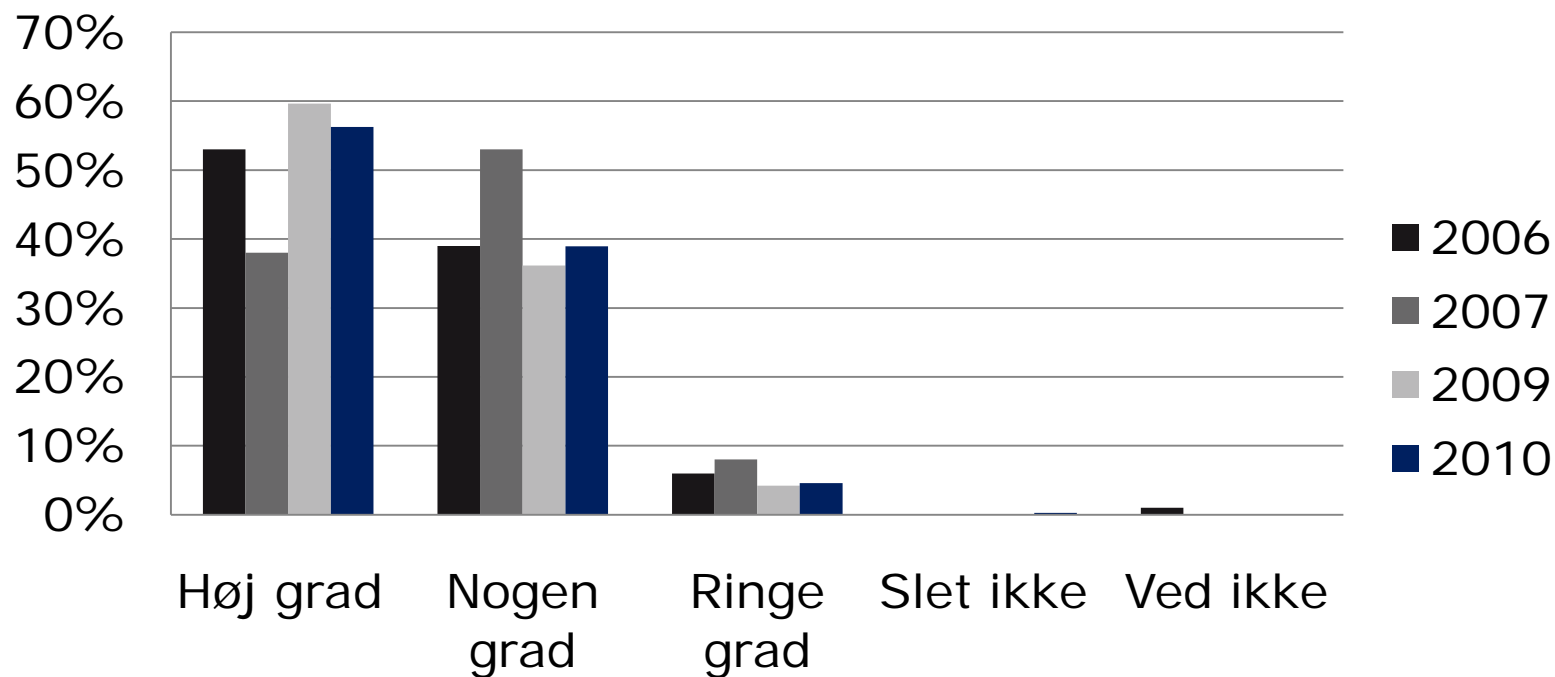
De virksomheder hvor ledelsen er involveret, skaber i højere grad værdi af deres innovationsarbejde

Ledelsen er involveret i innovationsarbejdet
Krydset med:
Vi er gode til at skabe værdi ud af vores innovationsarbejde



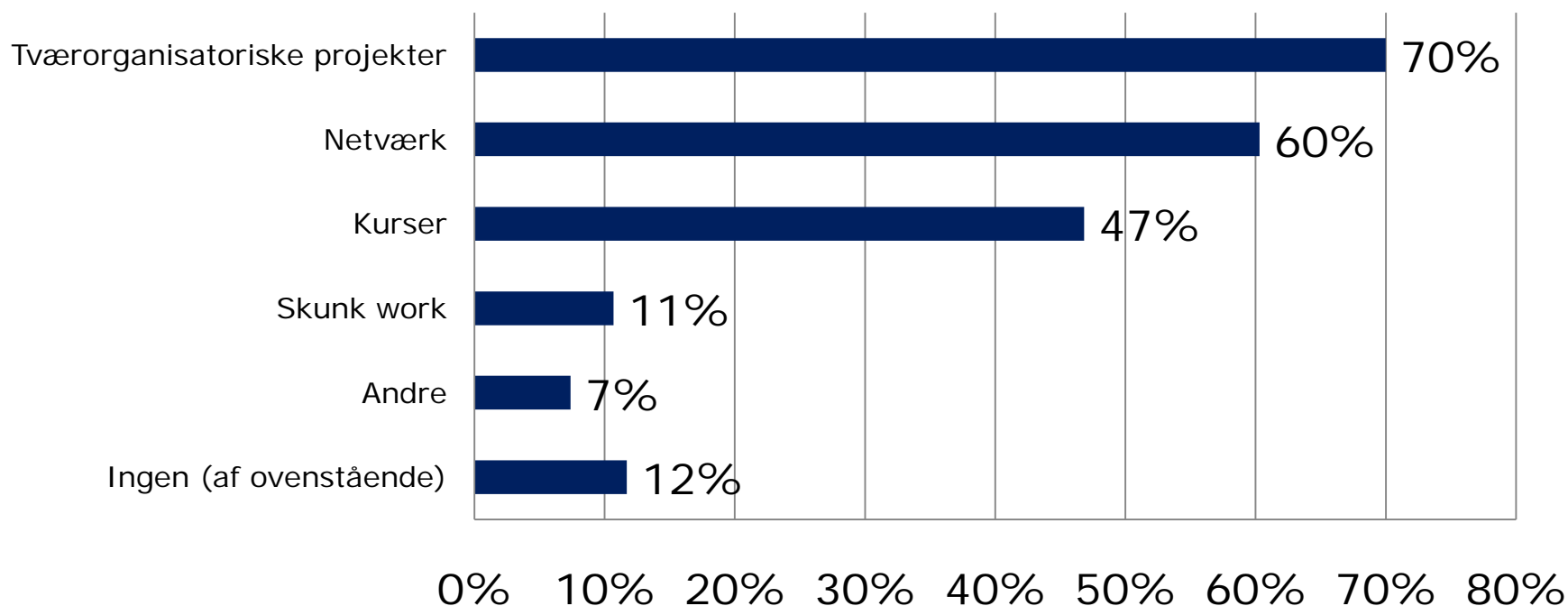
Høj grad af medarbejderindflydelse

Medarbejderne har stor mulighed for selv at tilrettelægge og gennemføre deres arbejde



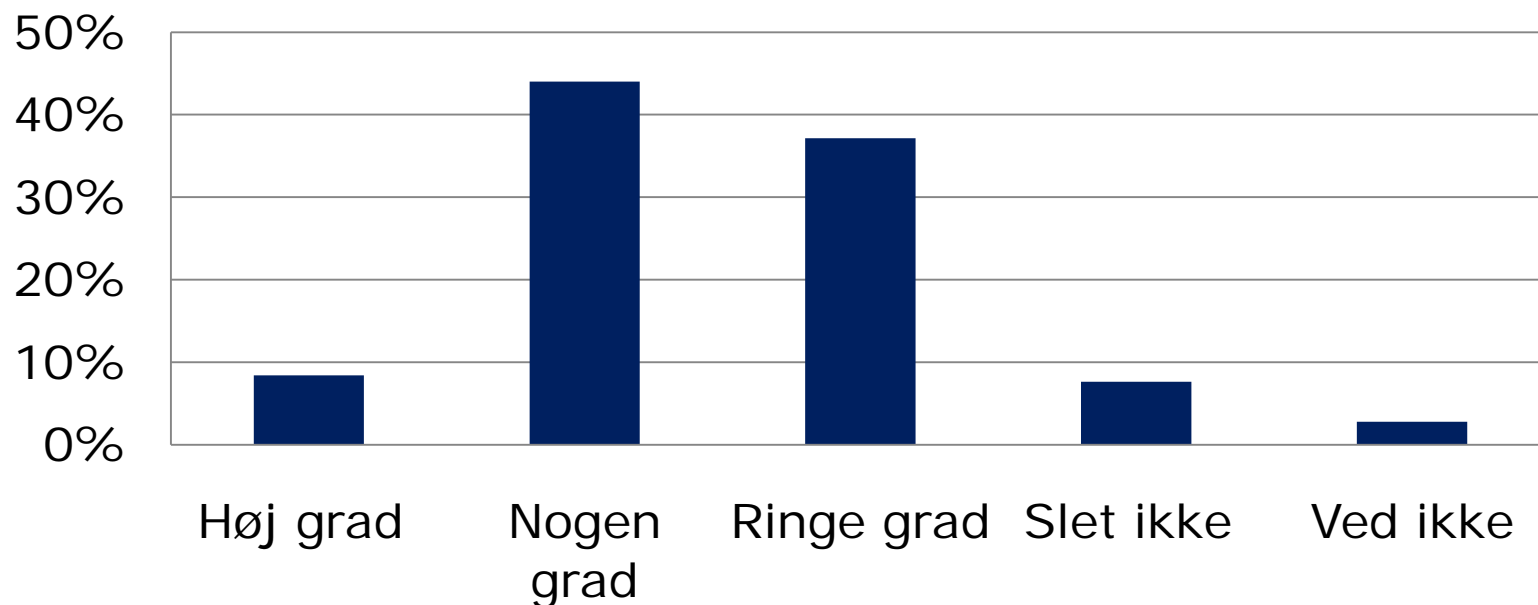
Tværororganisatoriske projekter er den primære metode til at styrke medarbejdernes innovationskraft

Hvilke af nedenstående benytter I til at styrke udviklingen af den enkelte medarbejders innovationskraft? (Mulighed for flere svar)



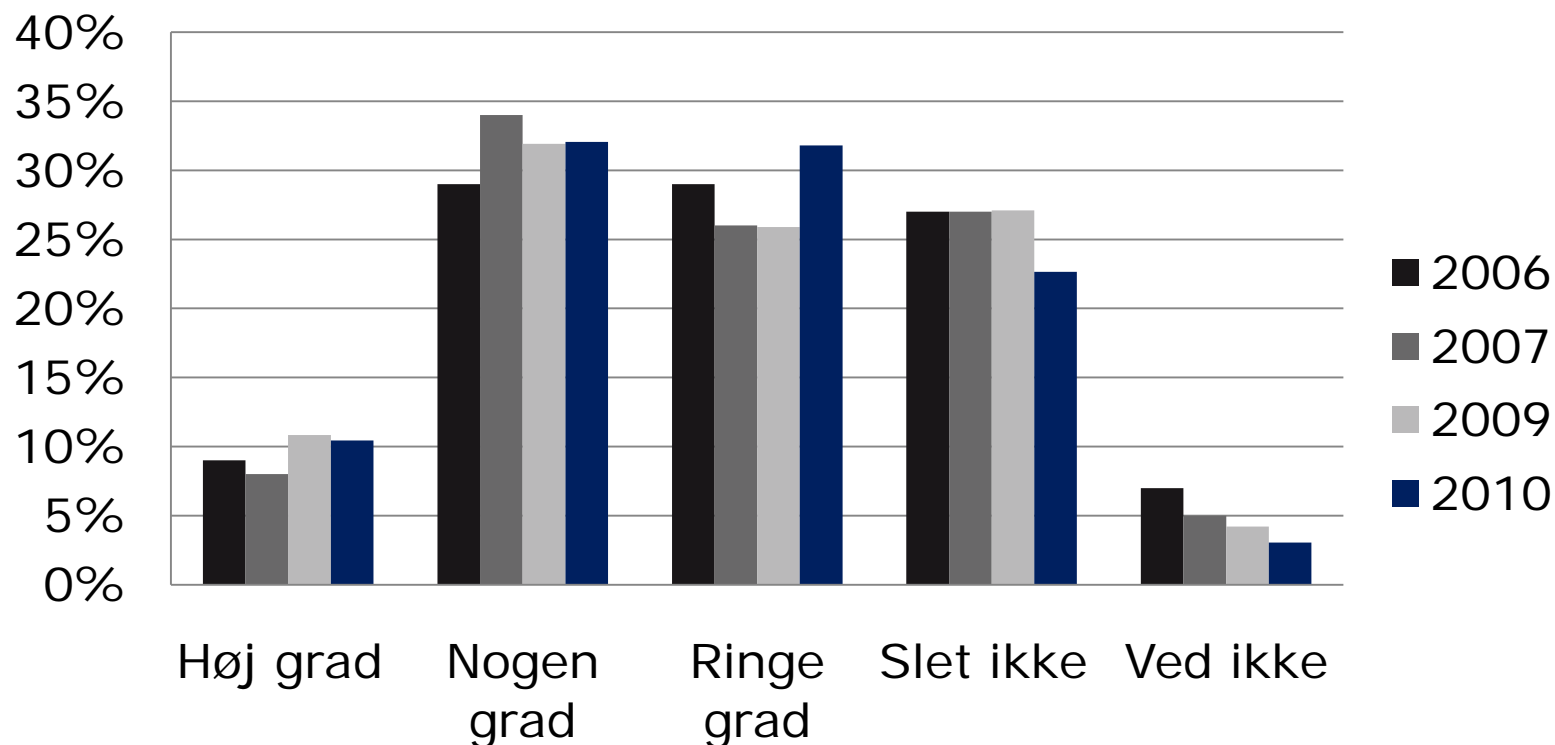
Mange virksomheder gennemfører aktiviteter der styrker medarbejdernes innovationskraft

Vi gennemfører aktiviteter i organisationen, der styrker udviklingen af den enkelte medarbejders innovationskraft



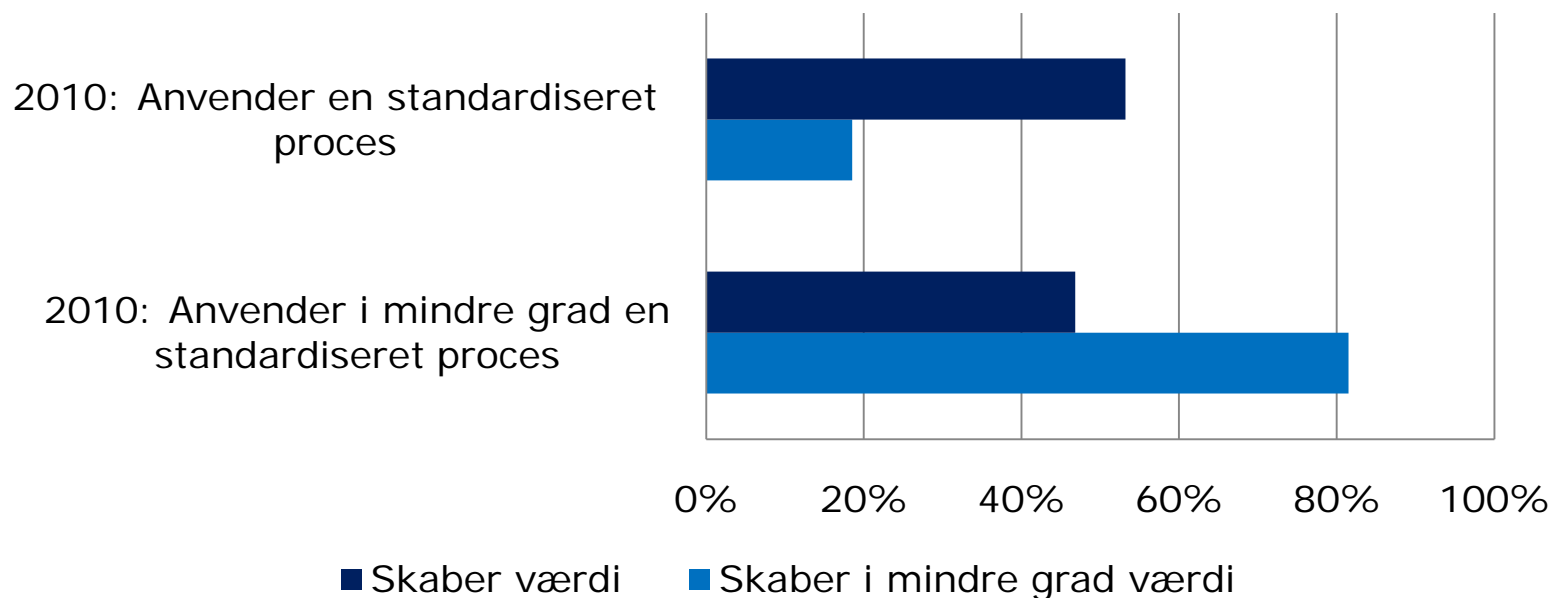
Knap 45% er struktureret i deres innovationsarbejde

Vi anvender en standardiseret proces i vores innovationsarbejde



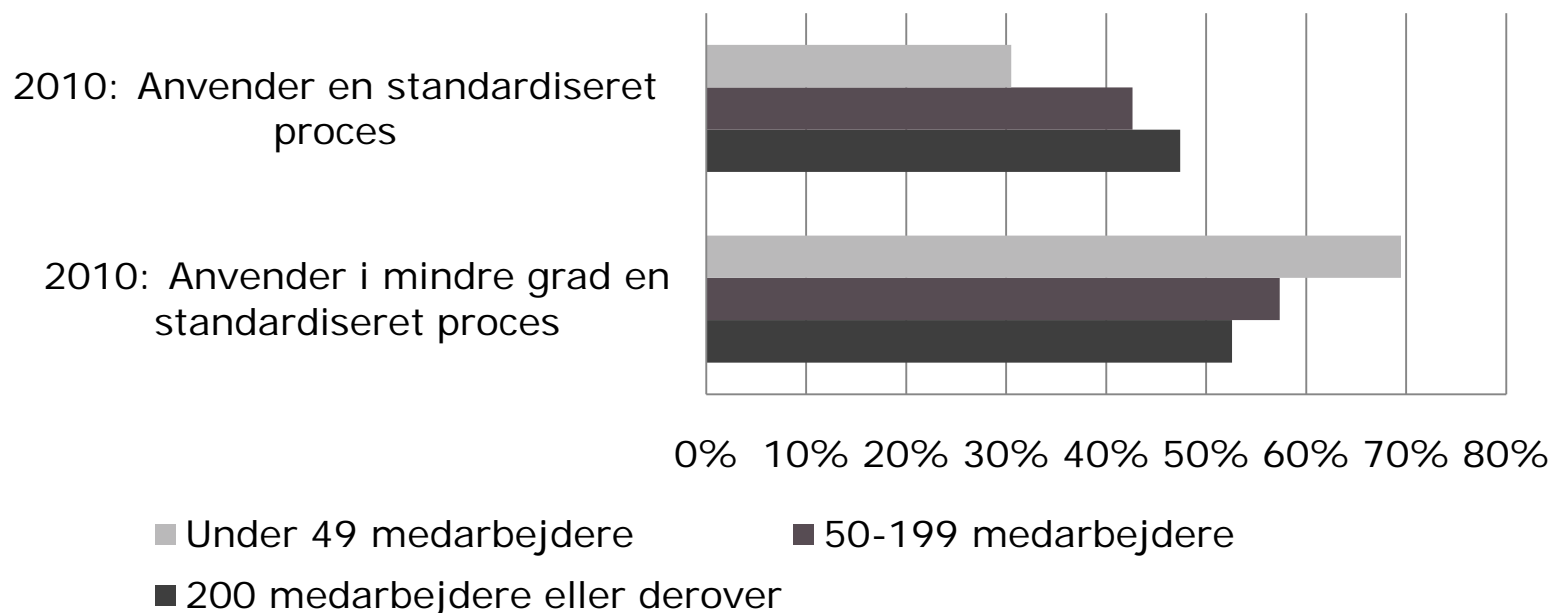
De virksomheder der anvender en standardiseret proces, skaber i højere grad værdi ud af deres innovationsarbejde

Vi anvender en standardiseret proces i vores innovationsarbejde
Krydset med:
Vi er gode til at skabe værdi ud af vores innovationsarbejde



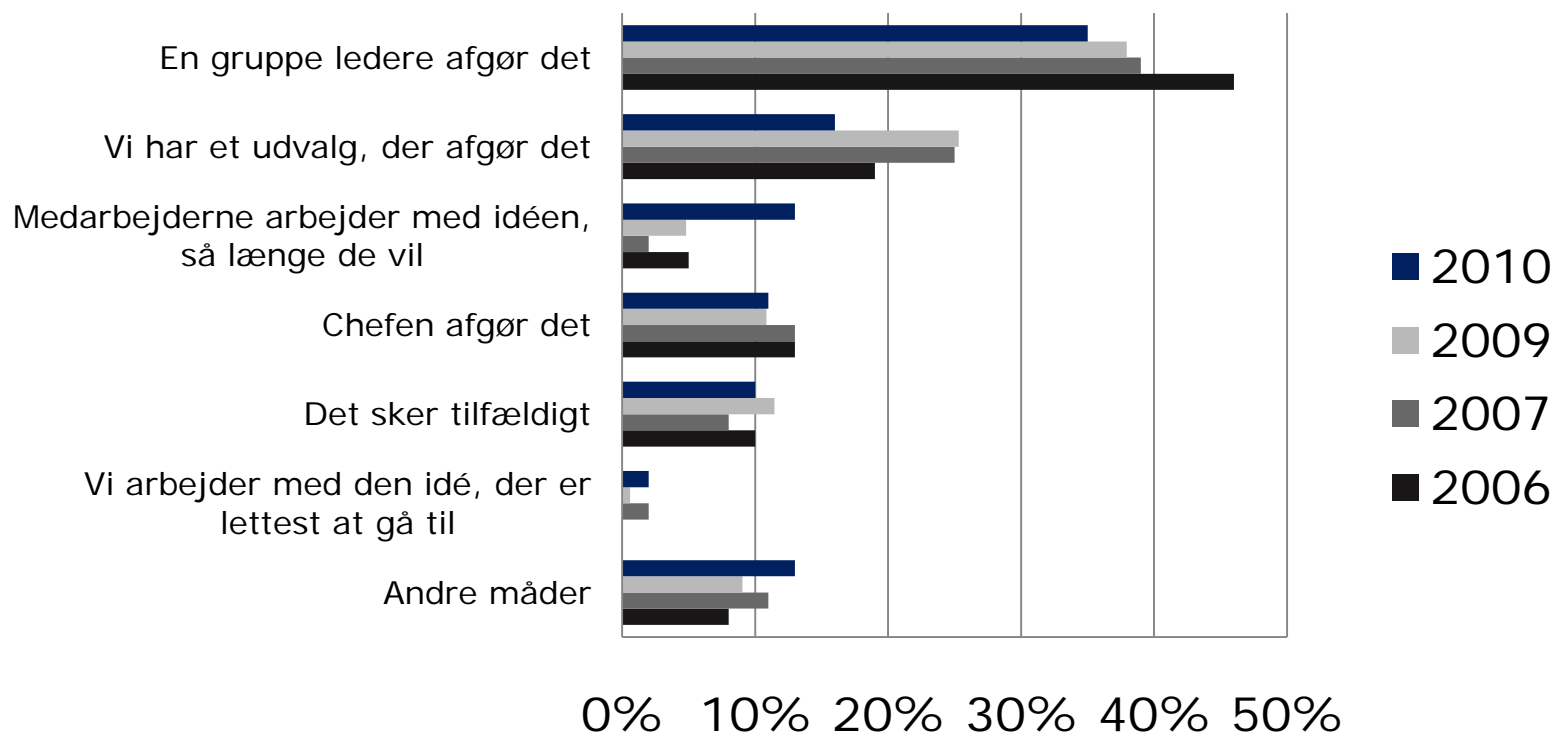
Mindre virksomheder anvender i mindre grad en standardiseret proces

Vi anvender en standardiseret proces i vores innovationsarbejde
Krydset med:
Hvor mange medarbejdere beskæftiger virksomheden?



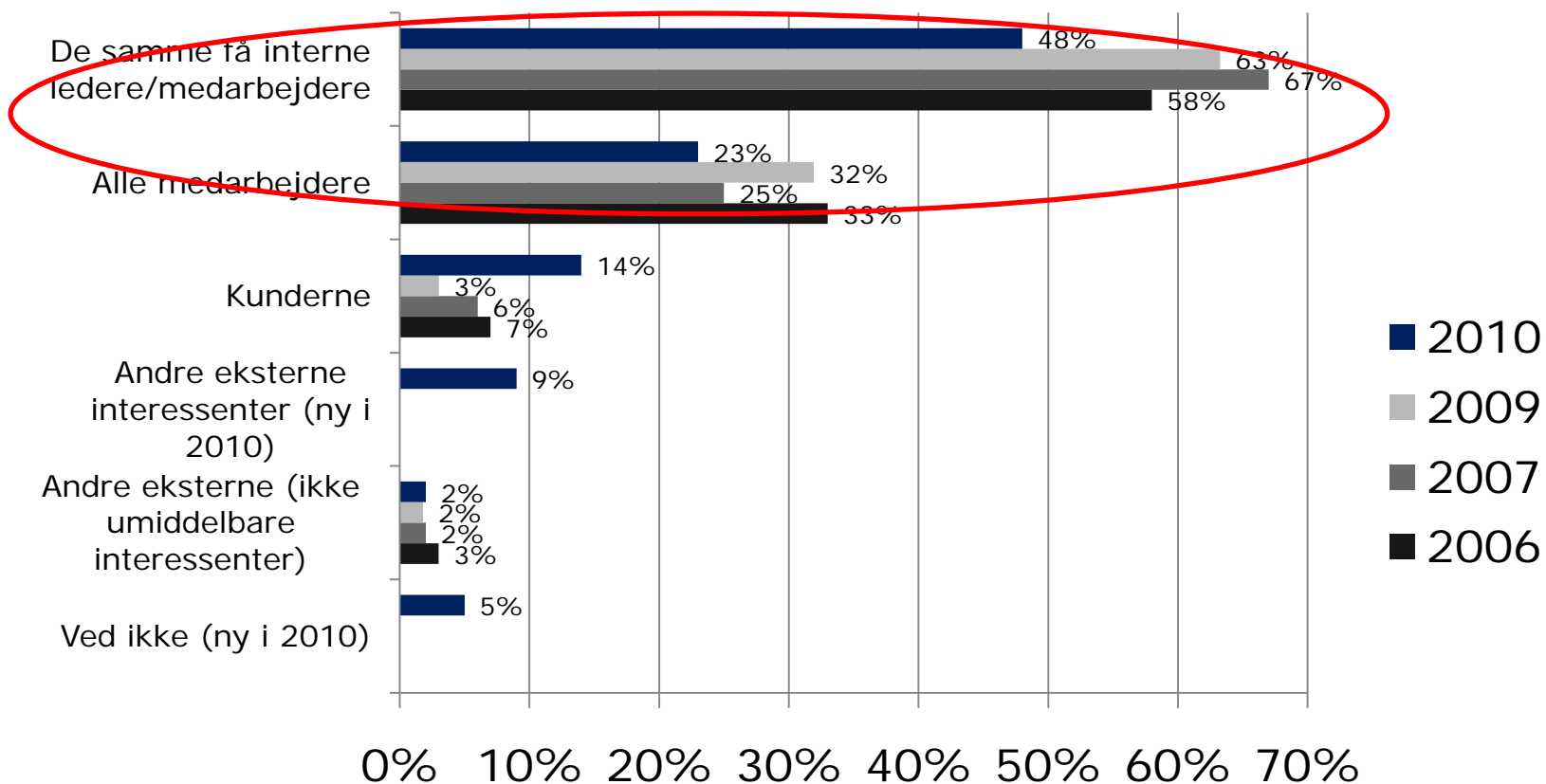
Højere inddragelse af medarbejderne i beslutningsprocessen

Hvordan afgøres det, om det er en god eller dårlig idé:



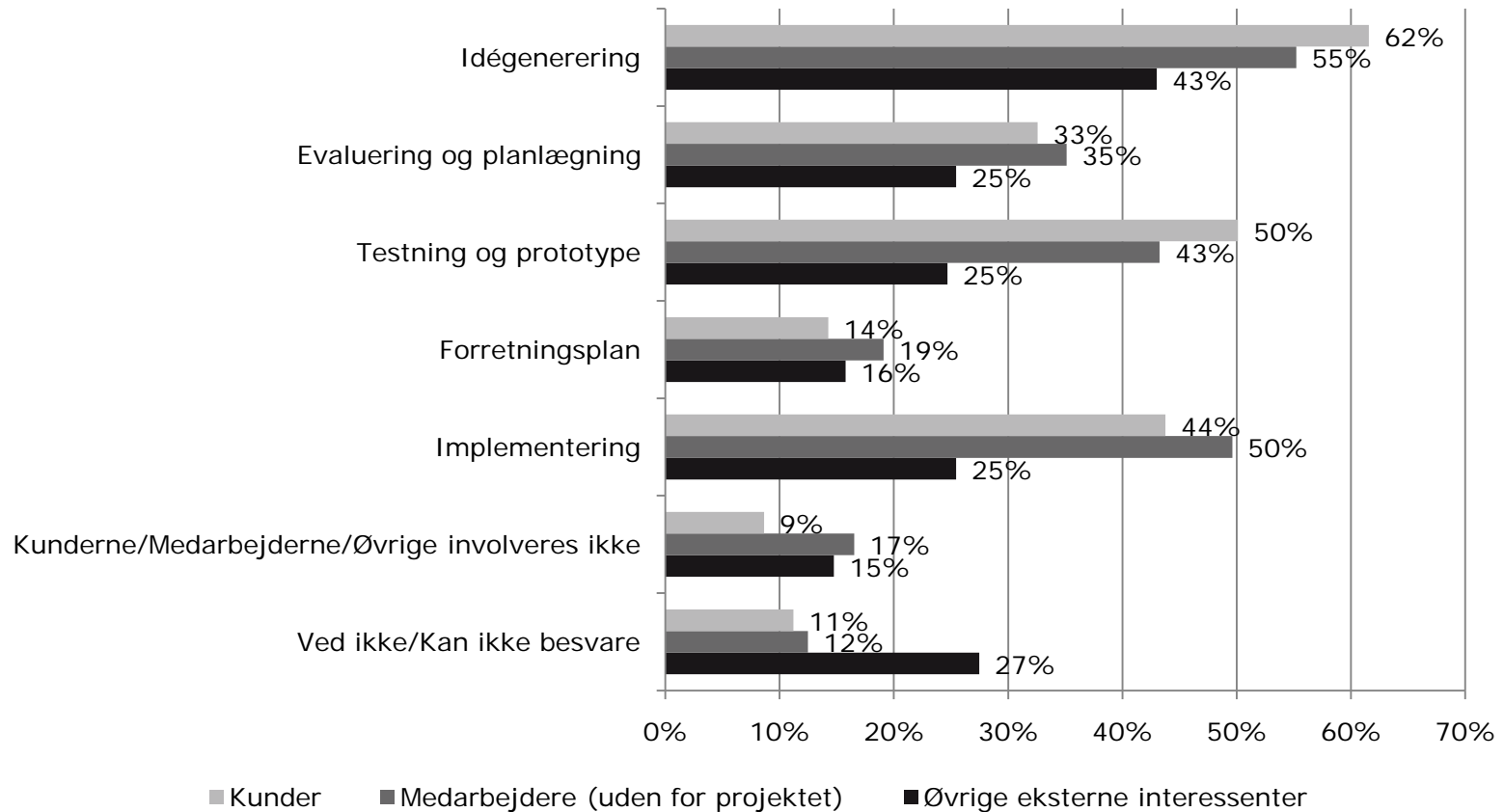
Nye idéer kommer primært internt fra

Nye idéer kommer typisk fra:



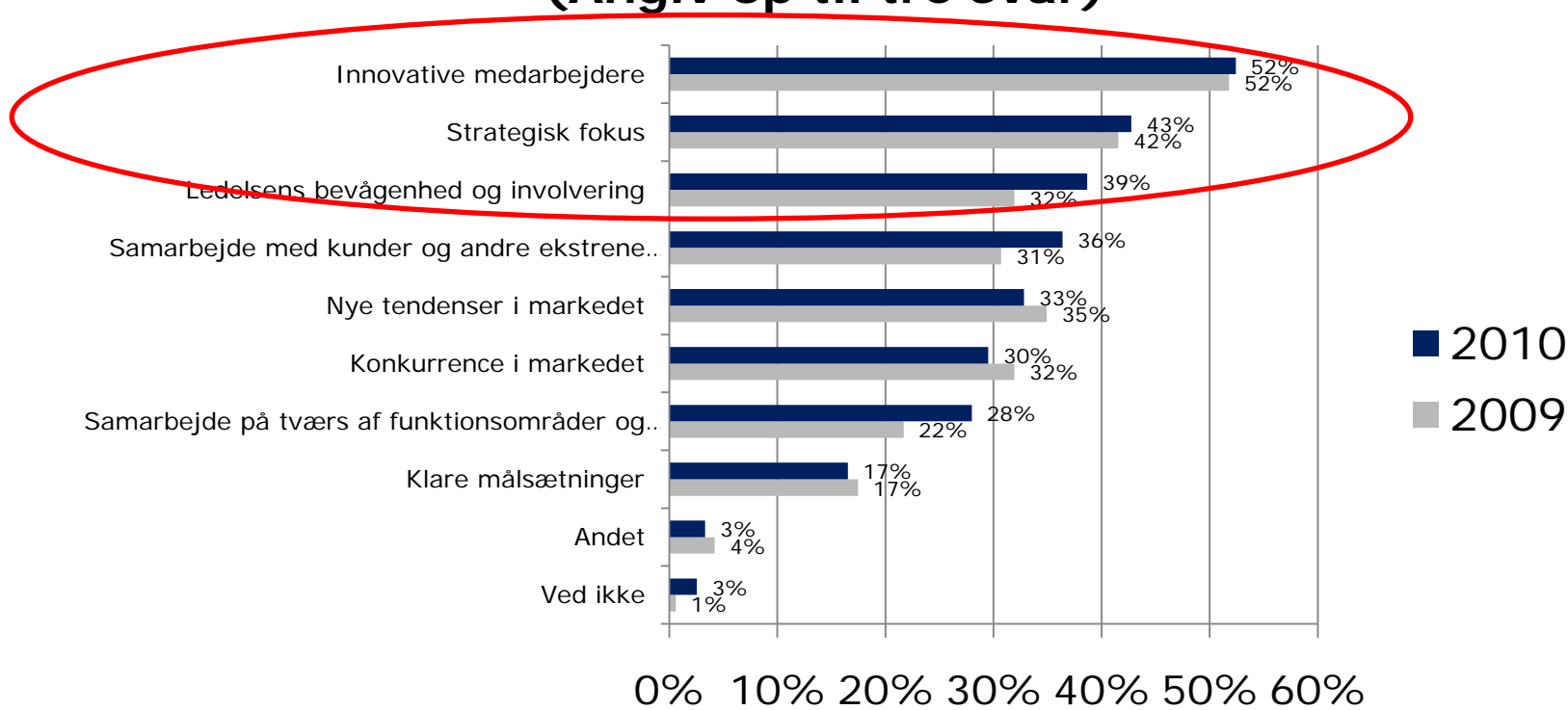
...men kunderne involveres

Hvilke interessenter involveres i hver fase?



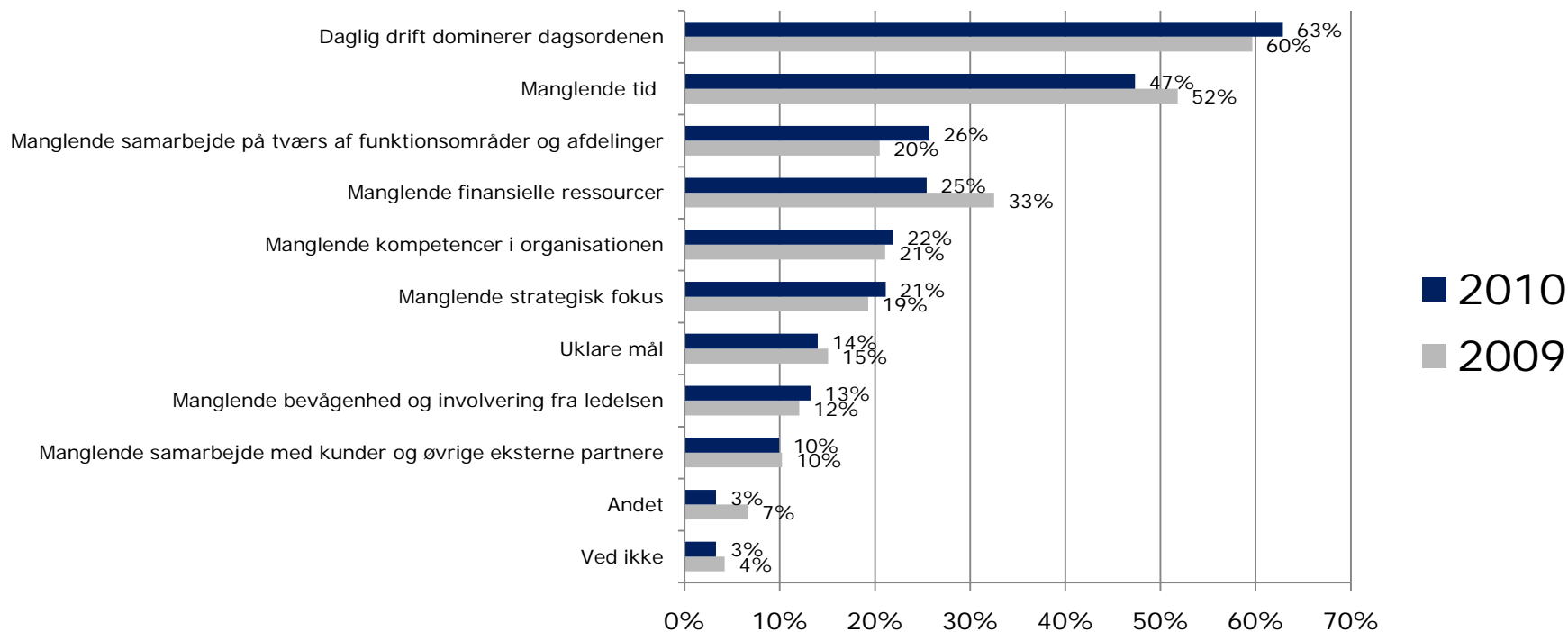
Drivkraften bag innovationen kommer primært indefra (interne faktorer)

Hvad mener du, er de største drivkræfter bag innovation i jeres virksomhed? (Angiv op til tre svar)



Innovation er noget vi gør, når vi har tid til det. Men hvad med at bruge driften til at skabe innovation?

Hvad mener du, er de største barrierer for innovation i jeres virksomhed? (Angiv op til tre svar)



Vil du vide mere?

Kontakt vedr. innovation:

Virksomhedsrådgiver Peder Johansen
Tlf.: 8730 2116
E-mail: pej@cfl.dk

Kontakt vedr. indikatoren:

Rådgiver Lena Jensen
Tlf.: 3348 8893
E-mail: lej@cfl.dk

Besøg vores hjemmeside:

www.cfl.dk

