



Innovasjonskultur

Innovasjonsstrategi

Hva gjør vi?

Øvre Eiker kommune skal ha en kultur preget av mot til å våge å innovere; av kompetanse til å drive god samskaping; av bevissthet om nødvendigheten av innovasjon og mulighetene for innovasjon; og kapasitet til å drive fram innovasjonsprosjekter som skaper verdi for innbyggerne.

Vi skal teste og etablere møteplasser for innovasjon, gjensidig læring, idéfangst og kreativitet på tvers av kommuneorganisasjonen, og mellom kommune og sivilsamfunn.

Involvering i arbeid med kjernedokumenter

Organisasjonen utarbeider en rekke dokumenter, som strategier, planer, verdi- og måldokumenter. Medarbeidere involveres på ulike måter i dette arbeidet, for å utvikle felles forståelse og kunnskap om virksomheten. Samskaping vektlegges og lokalsamfunnet inviteres inn i der det er hensiktsmessig.

Tverrfaglig ressursteam

For å fremme forbedringsarbeid og innovasjon på tvers av fagområder etableres tverrfaglige team med dedikert ansvar. Oppgaver kan for eksempel være å bidra til prosess og fasilitering.

Innovasjonsagenter

Utvalgte personer i seksjonene tildeles et særlig ansvar for å identifisere og utvikle muligheter for innovasjon, og å bidra med nye perspektiver. Agentene er en del av et internt nettverk som har en tydelig forankring i ledelsen. Agentene koordineres av tverrfaglig ressursteam.

Utviklingsarenaer

Øvre Eiker har arenaer der medarbeidere, brukere og andre interessenter kan møtes for å utvikle kompetanse, idéer og diskutere muligheter og behov.

Åpenhet og synlighet

Organisasjonen informerer og synliggjør utviklingsarbeid for å skape sterkere eierskap til virksomheten og bidra til mestring og stolthet.

Involvering i utviklingsaktivitet

Den eller de som står bak idéer og forslag skal involveres om idéene skal utvikles videre. De som spiller inn idéer må si noe om hvilke behov idéen svarer på.

Utviklingstid

Det settes av tid til utviklingsarbeid i faste møter og samlinger i alle ledd i organisasjonen. Det arrangeres også egne samlinger for utvikling og innovasjon.

Konkrete utviklingsområder

Det forventes at alle enheter velger et utviklingsområde som de skal settes fokus på og benytte innovasjonsmetodikk på, i løpet av en 2årsperiode. Ressursteamet bidrar på forespørsel.

Ledere

Gjennom oppfølging og konkretisering av innovasjonsplakaten og «hva gjør vi?» synliggjør den enkelte leder sitt fokus og sine tiltak i utviklingsarbeidet.

Feiling og testing

Det er lov å feile og viktig å teste. Organisasjonen har handlingsrom og kultur for å teste nye ting og systemer for å fange idéer.