

APRIL 1, 2023



Skills and Innovation for Adult Social Care

PROMOTING INNOVATION LEADERSHIP IN CARE: DIGITAL LEARNING PROGRAMME

MODULE 5: MANAGEMENT STRATEGIES TO FACILITATE INNOVATION

LAPIS RESEARCH PROJECT
LEARNING FOR ADULT SOCIAL CARE PRACTICE INNOVATIONS AND SKILL DEVELOPMENT
Project no: 2020-1-UK01-KA202-078960

Cele nauczania

Po ukończeniu tego modułu będziesz umiał:

- **zdefiniować** , czym jest innowacyjna kultura miejsca pracy
- **zidentyfikować** różne kroki budowania kultury innowacji w Twojej organizacji
- **rozpoznać** możliwości finansowania innowacji

Znaczenie innowacji w sektorze opieki społecznej

Chociaż powszechnie uznaje się znaczenie innowacji w opiece zdrowotnej i społecznej, termin ten może oznaczać różne rzeczy dla wielu osób. W tym module używamy terminu innowacja, zarówno jako **wynalazek** (tworzenie nowych pomysłów, produktów, usług lub modeli opieki), jak i **modyfikację** (wdrażanie tego, co sprawdziło się gdzie indziej).

Innowacje mogą przekształcić opiekę społeczną, poprawić wyniki i nadać sektorowi bardziej zrównoważone podstawy.

Kluczowe nie jest to, czy pomysł jest nowy, czy też będzie miał wpływ na cały świat. Chodzi o to, czy pomysł jest oryginalny i przydatny w kontekście opieki społecznej. Czy różni się od tego, co zrobiono wcześniej? Czy rozwiązuje problem? Czy jego wdrożenie będzie wiązało się z pewnym ryzykiem? Jeśli odpowiedzi są pozytywne, należy to potraktować jako innowację.

Budowanie kultury innowacji

W pierwszej kolejności należy wyjaśnić, co rozumiemy przez kulturę innowacji, a następnie zbadać jej cechy w kontekście opieki społecznej.

Kultura innowacji oznacza, że zespół zarządzający prowadzi politykę "otwartych drzwi". Oznacza to też, że zespoły mają czas, aby pozwolić sobie na eksperymentowanie i realizację swoich pomysłów. To również otwarte, proaktywne fora, na których pracownicy mogą dzielić się tym, nad czym pracują i przekazują sobie nawzajem pomysły.

Podejście każdego do innowacji wymaga również miejsca pracy, które pozwala na kreatywność. Ludzie muszą czuć się swobodnie, aby współpracować z różnymi działami; dzielić się pracami, które są nadal w toku; zadawać "głupie" pytania; podejmować skalkulowanego ryzyka; uczyć się na swoich błędach bez wstydu.

Korzyści z tworzenia kultury innowacji

Innowacyjna kultura miejsca pracy przynosi korzyści firmie, liderom, pracownikom i konsumentom, dla których te firmy tworzą. Oto kilka powodów, dla których warto wdrożyć innowacyjną kulturę miejsca pracy:

- ❖ **Stwarza możliwości kompleksowego kursu na poprawę** - Kiedy pracownicy dążą do innowacji - zarówno w opracowywaniu produktów firmy, jak i w opracowywaniu procesów firmowych - może to sprawić, że techniki wydajności będą lepsze i bardziej wydajne. Może również pomóc w ulepszeniu oferowanych przez nią usług firmy.
- ❖ **Pomaga w opracowywaniu nowych pomysłów** - Gdy na innowacje składają się nowe pomysły, stają się natychmiastową korzyścią dla Twojej organizacji. Opracowywanie nowych pomysłów pomaga firmie zachować znaczenie i często prowadzi do ogólnego wzrostu.
- ❖ **Prowadzi do rozwoju** - innowacyjna kultura firmy może prowadzić do jej ogólnego sukcesu, a nawet do wzrostu siły roboczej, ponieważ istnieje większa motywacja do pracy. Innowacja przyciąga również innych użytkowników, co może prowadzić do wzrostu marki firmy.
- ❖ **Zwiększa wydajność zespołu** - Innowacyjna kultura tworzy szczęśliwsze środowisko pracy, które może prowadzić do bardziej produktywnych pracowników. Wprowadzenie innowacyjnych procesów może znacznie zwiększyć wydajność, ponieważ Twój zespół znajduje nowe i lepsze sposoby pracy.
- ❖ **Kultywuje charakter adaptacyjny** - Innowacja może przygotować każdą organizację do dostosowania się do swojego sektora i rynku, gdy się zmieniają. Kiedy zespół szuka nowych metod lub procesów i tworzy nowe produkty, może odkryć innowacyjny pomysł lub przewidzieć przyszły problem, z którym może się w przyszłości zmierzyć. Oba mogą pomóc w dostosowaniu się do zmieniającego się środowiska pracy.

Możesz dowiedzieć się więcej o tym, jakie czynniki kształtują kulturę innowacji, oglądając poniższy film: https://www.youtube.com/watch?v=OkGzsxOk3_s

Jak stworzyć innowacyjną kulturę

Innowacyjna kultura organizacyjna staje się coraz bardziej potrzebna w zmieniającym się środowisku pracy. W tym module znajdziesz kilka kroków, które możesz wykonać, aby stworzyć innowacyjną kulturę w swojej organizacji:

1. Zachęcaj pracowników do innowacji

Zachęcaj swoich pracowników do innowacyjności. Możesz tworzyć innowacje za pomocą tych metod:

- **Burza mózgów:** Twórz fora i twórz środowisko, w którym Twoi pracownicy mogą swobodnie dzielić się pomysłami i rozwiązaniami. Podziel się z pracownikami kierunkiem, w którym chcesz podążać w swojej organizacji i podaj przykłady innowacji, które chciałbyś wdrożyć.
- **Budowanie zespołu:** Poświęć czas na ćwiczenia z budowania zespołu, takie jak lekcje gotowania lub gry słowne. Działania te zachęcają do współpracy, która może pomóc w innowacjach.
- **Nagradzaj kreatywność:** Wymyśl nawet małą zachętę dla każdego, kto dzieli się innowacyjnym rozwiązaniem. Może to pomóc zachęcić pracowników do częstszego myślenia w nowy sposób, co prowadzi do innowacji.

2. Buduj zaufanie w swoim zespole

Buduj wiarygodność swojego zespołu, aby pomóc w budowaniu innowacyjnej kultury pracy. Kiedy pracownicy czują zaufanie, są bardziej skłonni do dzielenia się pomysłami i współpracy z kolegami. Zaufanie może również pomóc w poprawie komunikacji między Tobą a Twoim zespołem. Może to dać pracownikom możliwość wypróbowania nowych technik i przetestowania swoich pomysłów, co może prowadzić do innowacji. Oto sposoby na zdobycie zaufania wśród współpracowników:

3. Wyjaśnij, że porażka jest opcją.

Zapewnij swoich pracowników, że porażka nie ma konsekwencji. Jeśli boją się porażki, może to uniemożliwić pracownikom wypróbowanie alternatywnych sposobów osiągnięcia swoich celów. Czasami porażka może wykreować innowacje, oferując nowe perspektywy lub ujawniając problem, który wcześniej był nieznanym.

Działanie 1:

Zdecyduj, czy poniższe stwierdzenia są prawdziwe, czy fałszywe.

Stwierdzenie	Prawda/Falsz
Innowacyjna kultura organizacyjna jest tylko dla organizacji technologicznych	
Kultura innowacji oznacza kreatywność i swobodę dzielenia się pomysłami i rozwiązaniami	
Innowacyjna kultura pomaga rozwijać zwinną kulturę organizacyjną	
Budowanie zaufania do organizacji nie jest jednym z głównych czynników budowania kultury innowacyjności	
Porażka jest możliwością	

Odpowiedzi:

- 1. Fałsz:** Innowacje mogą przekształcić opiekę społeczną, poprawić wyniki i nadać sektorowi bardziej zrównoważone podstawy
- 2. Prawda:** Kultura innowacji oznacza otwarte, proaktywne fora, na których pracownicy mogą dzielić się tym, nad czym pracowali i przekazywać sobie nawzajem pomysły.
- 3. Prawda:** Innowacja może przygotować każdą organizację w zakresie dostosowania się do zmieniającego się sektora i rynku. Kiedy zespół szuka nowych metod lub procesów i tworzy nowe produkty, może odkryć innowacyjny pomysł lub przewidzieć przyszły problem, z którym może się zmierzyć
- 4. Fałsz:** Budowanie wiarygodności w swoim zespole pomaga w budowaniu innowacyjnej kultury pracy. Kiedy pracownicy czują zaufanie, są bardziej skłonni do dzielenia się pomysłami i współpracy z kolegami.
- 5. Prawda:** Czasami porażka może zainspirować innowacje, oferując nowe perspektywy lub ujawniając problem, który wcześniej był nieznanym.

Tworzenie wspierającej infrastruktury innowacji

Struktura organizacji ma bezpośredni wpływ na jej postęp.

Podczas gdy struktura organizacyjna składa się z powiązanych elementów (takich jak zadania i obowiązki), które pomogłyby osiągnąć cele organizacji, innowacje napędzają rozwój i konkurencyjność. Jeśli chodzi o innowacje, pomysł odpowiada tylko za 1% rozwiązania, podczas gdy pozostałe 99% pochodzi od zespołu ds. Innowacji dokonanych przez organizację pod względem czasu, pieniędzy i wytrwałości.

Główne pytania w tej sekcji to: Jak dokładnie struktura organizacyjna wpływa na innowacje? I jak można opracować system, który wspiera zaangażowanie pracowników w celu uzyskania lepszych wyników w zakresie innowacji?

Badania wskazują, że odpowiednie narzędzia infrastrukturalne są ważne dla przyspieszenia uczenia się innowacji. Cztery kluczowe elementy infrastruktury to otwarte innowacje, efektywna współpraca, wirtualne miejsce pracy i projektowanie fizycznego miejsca pracy.

❖ Otwarte innowacje

Nowe trendy pokazują, że poszukiwanie nowych pomysłów produktowych z zewnątrz może znacznie poprawić przepływ nowych możliwości. Stosowanie zasad otwartej innowacji może znacznie przyspieszyć tempo innowacji, a także ich skuteczność. Otwarta innowacja oznacza rozszerzenie kręgu uczestników procesu innowacji na wszystkie rodzaje osób z zewnątrz, w tym klientów, dostawców, partnerów i członków społeczności, wykorzystując pomysły, krytyczne myślenie i doradztwo.

❖ Współpraca

Wszyscy pracujący nad innowacjami zgadzają się, że współpraca ma kluczowe znaczenie dla sukcesu innowacji. Opanowanie i stosowanie zasad efektywnej współpracy wymaga umiejętności facylitacji, aby pomóc pielęgnować nowe pomysły i przekształcać je w skuteczne innowacje. Przy tym korzyści mogą być znaczące.

❖ Wirtualne miejsce pracy

Ponieważ spędzamy coraz więcej czasu pracując i współpracując online z naszymi kolegami oraz partnerami, klientami i dostawcami, jakość naszych narzędzi i nasza zdolność do ich wykorzystania może mieć ogromny wpływ na produktywność naszych działań innowacyjnych.

❖ Fizyczne miejsce pracy

Kluczowymi elementami skutecznej innowacji są myślenie, tworzenie, rozwiązywanie problemów i współpraca, a wiemy, że miejscem pracy, które najlepiej je wspiera, nie jest tradycyjna sala konferencyjna, ale środowisko pracy zaprojektowane z myślą o innowacjach.

Działanie 2:

Poświęć 10 minut i zastanów się nad aktualnym stanem tych 4 czynników w Twojej organizacji.

- Co byś zmienił?
- Jaki byłby twój pierwszy krok w tym kierunku?

Zarządzanie innowacjami

"Zarządzanie innowacjami" odnosi się do zarządzania wszystkimi działaniami wymaganymi do "stworzenia czegoś nowego", co w praktyce oznacza wymyślanie pomysłów, rozwijanie, ustalanie priorytetów i wdrażanie oraz wprowadzanie ich w życie, na przykład poprzez wprowadzanie nowych produktów na rynek lub wprowadzanie nowych procesów wewnętrznych.

Zarządzanie innowacjami to w zasadzie proces wymyślenia i wprowadzania nowych pomysłów oraz rozwijanie biznesu.

<https://www.youtube.com/watch?v=tugZG4nir08&t=106s>

Kluczowe aspekty zarządzania innowacjami

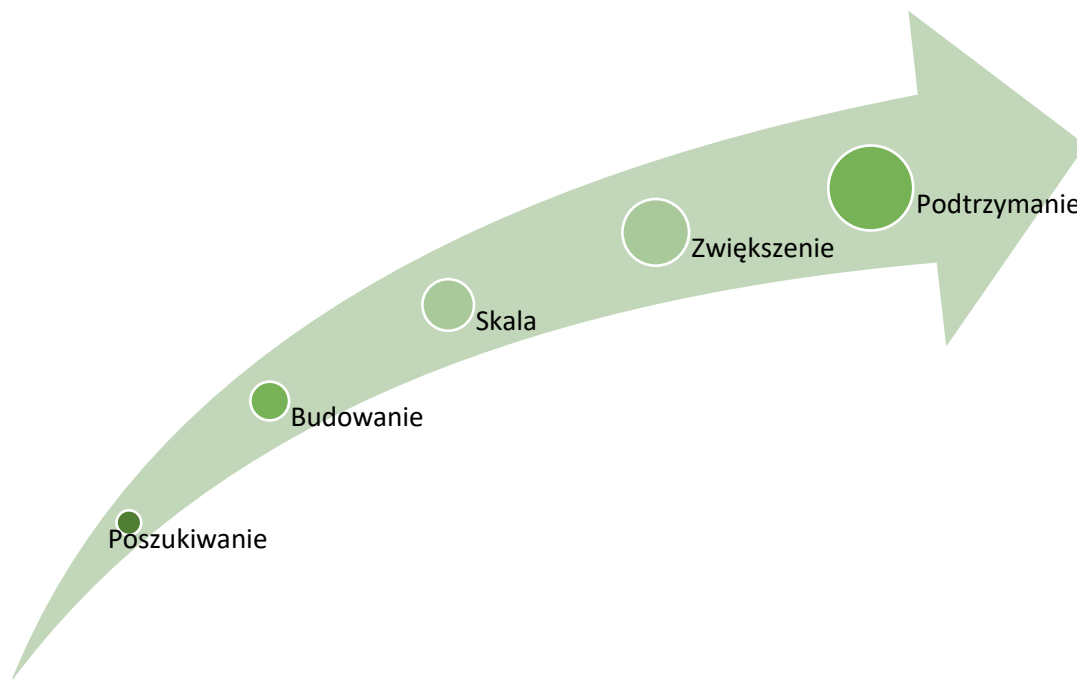
Współpraca	Idea	Wdrażanie	Kreowanie wartości
<ul style="list-style-type: none">•Praca zespołowa jest niezbędna do wykonania zadań. W dzisiejszym globalnym i cyfrowym świecie 24/7 wyzwania są bardziej złożone; coraz ważniejsze staje się przyciągnięcie do organizacji większej liczby różnorodnych pracowników i przełamanie barier.	<ul style="list-style-type: none">•Nowe pomysły pomogą wyróżnić Twoją organizację. Przy intensywnej rywalizacji o zasoby organizacje muszą się różnicować, aby przetrwać.	<ul style="list-style-type: none">•Organizacje muszą angażować najlepszych ludzi, aby bronili swoich pomysłów i rozwijali je dalej.	<ul style="list-style-type: none">•Wartość można definiować na wiele sposobów, takich jak stopniowe ulepszenia istniejących produktów, tworzenie całkowicie nowych produktów i usług lub obniżanie kosztów. Firmy dążą do tworzenia wartości, ponieważ ich przetrwanie, rozwój i zdolność do konkurencji na szybko zmieniającym się rynku zależą od tego, czy skutecznie wprowadzają określone innowacje.

Zwiększanie skali i wdrażanie udanych innowacji

Biorąc pod uwagę, że innowacje odpowiadają za około 85% wzrostu gospodarczego, są one niewątpliwie ważne dla sukcesu zarówno poszczególnych organizacji, jak i społeczeństwa jako całości.

Jednak, aby osiągnąć poziom wpływu, którego wielu oczekuje od innowacji, nie można po prostu "stworzyć czegoś nowego", a następnie mieć nadzieję na określone wyniki. Organizacja będzie musiała zobowiązać się do systematycznego dążenia do tych wyników, przekształcając opłacalne pomysły w produkty, które tworzą wartość - na dużą skalę.

Aby wyjaśnić, co to znaczy skalować innowację, najpierw należy cofnąć się i spojrzeć na cykl życia innowacji.



Skalowanie innowacji to proces rozszerzania obecności i wykorzystania innowacji, aby była jak najbardziej rozpowszechniona, aby zmaksymalizować jej wpływ. Tradycyjnie skalowanie innowacji jest postrzegane jako kwestia przyspieszenia przyjęcia lub rozpowszechnienia innowacji.