

Självskattningsverktyg

- Självskattningsverktyg för att diskutera verksamhetens innovationsledningsförmåga

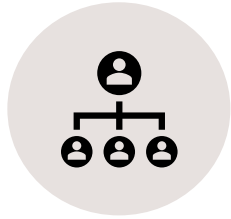


Om självskattningsverktyget

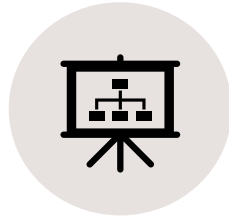
- Detta är ett frågebaserat självskattningsverktyg för att diskutera/mäta verksamhetens systematiska innovationsledningsförmåga.
- Med hjälp av frågorna kan ni diskutera och skatta en verksamhets mognadsgrad och få en fingervisning av verksamhetens nuvarande innovationskapacitet/innovationsmognad.
- Benämningen verksamhet används i självskattningsverktyget för att benämna en del av en organisation eller hela organisationen. Innan ni börjar arbeta med frågorna besluta er för vilken del av VGR ni avser med "verksamheten".
- Självskattningen kan även användas för att föreslå förbättringsområden för att nå nästa nivå. Vilken nivå ni har som målsättning för verksamheten beslutar ni själva.
- Frågorna är utformade för att vara ett underlag för att börja arbeta med innovationskapacitet/innovationsmognad som det beskrivs i standarden för innovationsledningssystem (ISO 56002) och är anpassade till hälso- och sjukvården i VGR.

Områden för systematisk självskattning av innovationsförmåga

LEDARSKAP



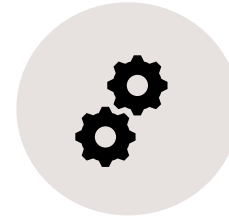
ORGANISATORISK
KONTEXT



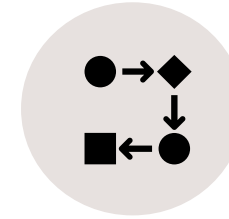
PLANERING



STÖD



UTVÄRDERING &
FÖRBÄTTRING



Poängsystem

NIVÅ / MOGNADSGRAD	POÄNG	BESKRIVNING
Låg mognadsgrad	1	Verksamheten har liten eller ingen medvetenhet kring området ur ett innovationsledningsperspektiv
Viss mognadsgrad	2	Innovationsledningsarbete kring området sker informellt eller ad hoc, men ej övergripande i verksamheten
Medvetenhet, men inte systematik	3	Verksamheten har en övergripande medvetenhet kring området ur ett innovationsledningsperspektiv, men arbetar inte alltid systematiskt
Systematiskt angreppssätt	4	Verksamheten bedriver innovationsledningsarbete kring området utifrån ett systematiskt angreppssätt
Exemplarisk	5	Verksamheten bedriver systematiskt innovationsledningsarbete i världsklass kring det aktuella området

LEDARSKAP



1. Strategi

Har verksamheten en strategi för innovation?

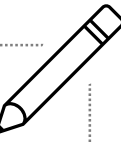
1. Nej.
2. Verksamhetens ledningsgrupp har vissa tankar kring hur innovationsarbetet ska bedrivas, men har inte formaliserat det i någon större omfattning.
3. Verksamheten har en implementerad strategi för innovation.
4. Verksamheten har en stark vision kopplad till sin innovationsstrategi, och strategin kommuniceras naturligt till medarbetarna. Strategin ses över regelbundet för att säkerställa att den är fortsatt ändamålsenlig och aktuell.
5. Hela verksamheten lever och andas andemeningen i innovationsstrategin.

Poäng (1, 2, 3, 4, 5)

§ Färg



Anteckningar



LEDARSKAP



2. Mål

Har er verksamhet definierat tydliga mål för innovation

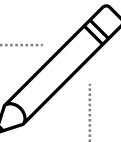
1. Nej.
2. Verksamheten pratar om målsättningar för innovation, men har inte formaliserat det i någon större omfattning.
3. Verksamheten har definierade och beslutade mål (vissa med mätvärden/indikatorer) för innovationsarbetet.
4. I samband med att verksamheten uppdaterar sin innovationsstrategi görs en regelbunden översyn av målen med innovationsarbetet. Målen (inklusive mätvärden/indikatorer) för innovation kommuniceras naturligt ut till medarbetarna.
5. Målen med innovationsarbetet har blivit "kultur", och alla medarbetare, oavsett profession eller plats i hierarkin, agerar i enlighet därmed.

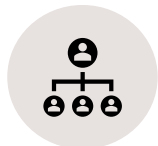
Poäng (1, 2, 3, 4, 5)

§ Färg



Anteckningar





3. Högsta ledningens ledarskap och engagemang

Visar verksamhetens högsta ledning engagemang och ledarskap med avseende på innovation?

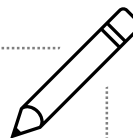
1. Nej.
2. Nja, innovation är en stående punkt på verksamhetsledningens möten och vissa i ledningen har ett engagemang men det påverkar inte verksamheten så mycket.
3. Verksamhetens ledningsgrupp visar engagemang och ledarskap i innovationsområdet. De driver frågan om strategi, målsättning och aktiviteter inom området. De kommunicerar vikten av innovation i verksamheten. De säkerställer att det finns möjligheter att bedriva innovationsarbete inom verksamheten
4. Verksamhetens högsta ledning stödjer ledare på alla nivåer, så de kan utveckla sitt ledarskap gällande innovation. De arbetar aktivt för att skapa en innovationsfrämjande kultur. Ledningen säkerställer att verksamheten på många sätt jobbar med både och: både säkerställer och utvecklar en bra produktion i nutid och samtidigt utforskar nya möjligheter för att anpassa sig till förändringar. Det innebär också att säkerställa att kreativitet/utforskande och effektivitet/genomförande samexisterar i verksamheten.
5. Hela verksamhetens högsta ledning visar på högt engagemang och starkt ledarskap med avseende på innovation. Alla i ledningen har kompetens inom området innovation och kunskap inom innovationsledningssystem

Poäng (1, 2, 3, 4, 5)

§ Färg



Anteckningar



ORGANISATORISK KONTEXT



4. Omvärld

Har verksamheten en medvetenhet kring, och förståelse för potentiella möjligheter och risker utifrån ett omvärldsperspektiv (avseende exv. nya teknologier och trender, intressenter och generella förutsättningar)?

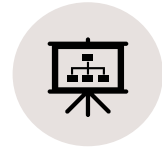
1. Nej.
2. Vissa av verksamhetens medarbetare är intresserade av att dra slutsatser utifrån ett omvärldsperspektiv. Ibland presenteras dessa för andra medarbetare inom verksamheten.
3. Verksamheten tar del av del information som når verksamheten kopplat till relevanta nya teknologier, innovationstrender och potentiella risker. Ibland har verksamheten möjlighet att diskutera dessa lite mer på djupet.
4. Verksamheten arbetar systematiskt och proaktivt med sin omvärldsbevakning och agerar på de instinkter som genereras kring möjliggörare och potentiella risker utifrån ett omvärldsperspektiv.
5. Det proaktiva sättet att förhålla sig till och bevaka vår omvärld har blivit "kultur" och alla medarbetare, oavsett profession eller plats i verksamheten, har ett brett perspektiv på verksamheten i förhållande till omvärlden.

Poäng (1, 2, 3, 4, 5)

§ Färg

Anteckningar 

ORGANISATORISK KONTEXT



5. Invärlid

Har verksamheten en medvetenhet kring, och förståelse för, den egna verksamhets möjligheter och begränsningar? (Tillgångar, styrkor, svagheter, kompetensområden, forskning, samarbeten lagrum etc)

1. Nej.
2. Viss medvetenhet finns men ingen samlad bild.
3. Verksamheten arbetar regelbundet med att förstå sina möjligheter och begränsningar i syfte att utveckla verksamheten. Ibland har verksamheten möjlighet att diskutera dessa lite mer på djupet.
4. Verksamheten arbetar proaktivt med sin invärldsbevakning och agerar på de insikter som genereras i syfte att systematiskt utveckla verksamheten.
5. Det proaktiva sättet att betrakta den egna verksamhetens förutsättningar och systematiskt utveckla verksamheten har blivit "kultur", och alla medarbetare, oavsett profession eller plats i verksamheten, bidrar aktivt i utvecklingsarbetet.

Poäng (1, 2, 3, 4, 5)

§ Färg

Anteckningar 



6. Intressenter och användare

Har verksamheten en medvetenhet och förståelse för intressenters och användares nuvarande och framtida behov, önskemål, krav och förväntningar?

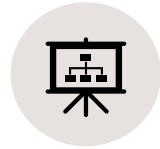
1. Nej.
2. Viss medvetenhet finns men inte någon samlad bild eller strukturerat/systematiskt arbete.
3. Verksamheten har en viss medvetenhet om huvudintressenternas och användarnas tydligaste behov, önskemål, krav och förväntningar. Intressentanalys och användarperspektiv är en naturliga del i innovationsprojekt. Det finns bra kännedom om hur kunskap om användare kan skapas.
4. Verksamheten arbetar proaktivt och systematiskt med att förstå huvudintressenter och användares behov, önskemål, krav och förväntningar. Den insamlade informationen ger en heltäckande bild.
5. Arbetet är vidsynt, omfattar en mängd olika metoder och bedöms verkligen fånga nuvarande och framtida användarbehov.

Poäng (1, 2, 3, 4, 5)

§ Färg

Anteckningar 

ORGANISATORISK KONTEXT



7. Kultur

Är kulturen i verksamheten innovationsvänlig, inklusive ett ledarskap som uppmuntrar och möjliggör innovation?

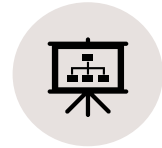
1. Nej.
2. Vissa kluster i verksamheten kan beskrivas som innovationsvänliga, men det finns ingen verksamhetsövergripande innovationskultur.
3. Verksamheten arbetar aktivt med, och har utvecklat en uppmuntrande approach till innovation, som skulle kunna beskrivas som en slags kultur.
4. Verksamheten har definierat vad deras innovationskultur innefattar, och arbetar aktivt och systematiskt med att sprida de förmågorna.
5. Verksamheten genomsyras av en stark genuin innovationskultur och alla bidrar till att skapa bästa möjliga förutsättningar för innovation.

Poäng (1, 2, 3, 4, 5)

§ Färg 

Anteckningar 

ORGANISATORISK KONTEXT



8. Intern samverkan

Har verksamheten effektiv samverkan inom verksamheten och med andra verksamheter inom VGR som främjar innovation?

1. Nej.
1. Det pågår vissa samarbetsinitiativ inom verksamheten bl.a. finns en struktur för samverkan mellan olika professioner och avdelningar.
2. Verksamheten har en medvetenhet kring vilka olika typer av grupper/nätverk/projekt som verksamheten är representerade i.
3. Verksamheten förespråkar systematiskt samarbete i den egna organisationen och medarbetarna uppmuntras att gå med i eller delta i relevanta nätverk och grupper.
4. Det finns en genomgående omfattande nivå av samarbete med andra delar av organisationen när det kommer till innovation. Dessa samarbeten bedöms vara avgörande för projektens framgång.

Poäng (1, 2, 3, 4, 5)

§ Färg   

Anteckningar 

ORGANISATORISK KONTEXT



9. Extern samverkan

Har verksamheten samverkan med andra organisationer inklusive näringsliv och akademi rörande innovation?

1. Nej.
2. Vissa av verksamhetens medarbetare har deltagit i innovationsprojekt som har involverat andra organisationer.
3. Verksamheten är medveten om mervärdet som samarbete ger innovation, men vet ännu inte riktigt hur man ska skapa systematiska förutsättningar. Verksamheten har inte tillräcklig kunskap om hur man kan samarbeta med näringsliv och akademi.
4. Verksamheten som helhet är bra på att engagera externa aktörer i olika typer av innovationsinitiativ. Verksamheten har kunskap om hur man kan samarbeta med näringsliv och akademi.
5. Det finns en genomgående omfattande nivå av samarbete med andra organisationer och/eller aktörer inom ramen för innovationsprojekt. Dessa samarbeten bedöms vara avgörande för projektens framgång.

Poäng (1, 2, 3, 4, 5)

§ Färg 

Anteckningar 

PLANERING



10. Innovationsportfölj

Har verksamheten en systematisk planering och kontroll av innovationsprojekt?

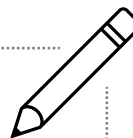
1. Nej.
2. Verksamheten försöker sprida goda exempel på hur innovationsinitiativ/-projekt kan bedrivas men har ingen verksamhetsövergripande modell för planering och kontroll av innovationsprojekt. Det finns inga kriterier för uppstart av innovationsprojekt.
3. Verksamheten har en modell för planering, bemanning, initiering, drift och utvärdering av innovationsinitiativ/-projekt. Prioritering av innovationsprojekt sker och det finns kriterier för uppstart av innovationsprojekt.
4. Verksamheten har en välkänd och begriplig modell för planering, bemanning, initiering, drift och utvärdering av innovationsinitiativ/-projekt. Den används flitigt och utvecklas systematiskt för att passa ändamålet.
5. Verksamheten har en proaktiv approach till sin portföljprocess där olika typer av initiativ initieras utifrån verksamhetens egen om- och invärldsbevakning samt aktiva ställningstaganden kopplat till behov, nytta och risk.

Poäng (1, 2, 3, 4, 5)

§ Färg



Anteckningar





11. Organisationsstruktur

Har verksamheten etablerat en organisationsstruktur för innovation som bl.a. fördelar roller, ansvar, mandat och infrastruktur?

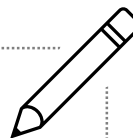
1. Nej.
2. Verksamheten har vissa delar (till exempel har en person utsetts som ansvarig för innovation) eller påbörjat arbetet med att sätta någon slags struktur. Det finns ingen helhet och arbetet har begränsad effekt i praktiken.
3. Verksamheten har etablerat och kommunicerat en organisationsstruktur för innovation där mandat och ansvar är tydligt fördelat.
4. Verksamheten har bestämt hur man vill organisera sig för att bedriva systematisk innovation utöver den generella delegationsordningen. Det finns en helhet och arbetet har effekt i praktiken.
5. Verksamheten har en synnerligen välfungerande organisation för innovation där det är självklart för alla medarbetare till vem de ska vända sig till. Verksamheten optimerar löpande organisationsstrukturen i syfte att optimera värderealisationen/värdegenereringen

Poäng (1, 2, 3, 4, 5)

§ Färg



Anteckningar





12. Effektmätning

Använder verksamheten någon form av mätningar i syfte att förstå hur framgångsrika verksamhetens innovationsinsatser (struktur, verktyg, samarbeten, projekt, utbildning m.m.) är?

1. Nej.
2. Verksamheten har uppsatta mål för innovation, men utvärderar inte dessa och undersöker inte hur insatser inom området innovation skapar värde.
3. Verksamheten har uppsatta mål för innovation och utvärderar dessa. Det finns ett etablerat sätt för hur innovationsprojekt ska utvärderas.
4. Det finns ett etablerat sätt för hur innovationsprojekt och andra innovationsinsatser ska utvärderas. Verksamheten har en medvetenhet kring vilka värden som är relevanta att fånga och analyserar hur insatser inom området innovation skapar värde.
5. Verksamheten arbetar proaktivt och systematiskt med att ständigt förfinas och optimera mätetal som skapar verkligt värde.

Poäng (1, 2, 3, 4, 5)

§ Färg 

Anteckningar 



13. Pengar

Har verksamheten avsatt finansiella medel för innovation?

1. Nej.
2. Verksamheten söker finansiering för innovationsprojekt (t.ex. via VGR:s innovationsfond), men dessa får inte belasta verksamhetens budget. De resurser som ändå avsätts för innovation är mycket små eller finns på ad hoc basis för vissa projekt
3. Innovation finns med i verksamhetens budgetprocess, där vissa budgetposter kan användas för innovationsarbete. Dessa resurser är dock små och inte skyddade (öronmärkta).
4. Innovation är en naturlig del av verksamhetens övergripande budgetprocess, där medel för innovation avsätts.
5. Verksamheten har förmåga att koppla intäkter från innovationsarbetet till utgifter och investerar därför i paritet med förväntade utkomster. Verksamheten söker utöver detta kontinuerligt externa bidrag för innovationsprojekt t.ex. från VGR:s innovationsfond och Vinnova.

Poäng (1, 2, 3, 4, 5)

§ Färg 

Anteckningar 



14. Tid

Har verksamheten avsatt tid och resurser för innovation?

1. Nej.
2. Verksamheten allokerar inte tid och resurser för innovation, men medarbetare tillåts medverka i innovationsprojekt ad hoc.
3. Innovation finns med i verksamhetens övergripande planeringsprocess. Tid och resurser allokeras till vissa innovationsprojekt.
4. Innovation är en del i verksamhetens övergripande planeringsprocess och tid och resurser allokeras till de innovationsprojekt som verksamheten bedömer kan ge störst utväxling.
5. Innovation är en naturlig del i verksamhetens övergripande planeringsprocess och "innovationstid" är en självklar del av arbetet. Tid planeras även in för kompetensutveckling inom innovationsområdet och deltagande i viktiga samarbeten och nätverk.

Poäng (1, 2, 3, 4, 5)

§ Färg 

Anteckningar 



15. Kompetens

Har er verksamhet rätt kompetens för innovationsarbete?

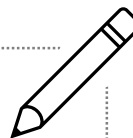
1. Nej.
2. Verksamheten har viss förståelse kring vilka kompetenser som behövs för innovationsarbetet och har identifierat vissa medarbetares innovationskompetens och försöker dra nytta av det i olika innovationsinitiativ/-projekt. Vissa personer uppmuntras att lära sig mer, det finns någon enstaka person med innovationskompetens, men ingen strategisk kompetensförsörjningsplan. Innovationskompetens efterfrågas inte vid nyanställningar.
3. Verksamheten har en gemensam bild av vad innovation innebär, vilka kompetenser som behövs för innovationsarbetet samt har en kompetensförsörjningsplan för innovation. Det finns flera personer med innovationskompetens.
4. Verksamheten har en kompetensförsörjningsplan för innovation och arbetar proaktivt med kompetensförsörjningsfrågorna över tid. Det finns flera personer som har kompetens med olika djup och fokus inom innovation.
5. Verksamheten lägger stort fokus på kompetensförsörjningen utifrån ett brett och framåtriktat omvärldsperspektiv, och tillförsäkrar sig relevant kompetens i takt med nya trender. Att utveckla innovationskompetens och stödja personer som är intresserade av innovationen är en självklar del av verksamhetens arbete.

Poäng (1, 2, 3, 4, 5)

§ Färg



Anteckningar





16. Metoder och verktyg

Förser verksamheten medarbetarna, chefer och beslutsfattare med de metoder och verktyg som krävs för innovation? Detta inkluderar metoder inom designmetodik och projektledning för målsökande projekt

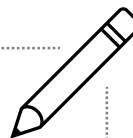
1. Nej
2. Verksamheten har kännedom om metoder och verktyg som krävs för innovation, men det är inget som tillämpas i praktiken. Vissa personer tillämpar vissa metoder.
3. Verksamheten har vetskap om var de ska hitta relevanta metoder och verktyg för innovation samt en grundläggande kunskap om hur dessa ska användas.
4. Verksamheten använder konsekvent relevanta metoder och verktyg för innovation i arbetet och har stor erfarenhet av att arbeta med dessa.
5. Sättet att angripa utmaningar utifrån relevanta metoder och verktyg har blivit "kultur", och alla medarbetare, oavsett profession eller plats i hierarkin, agerar i enlighet därmed.

Poäng (1, 2, 3, 4, 5)

§ Färg



Anteckningar





17. Innovationsprocess

Använder verksamheten VGR:s innovationsprocess som guide och kunskapsbank i innovationsarbetet?

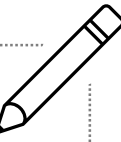
1. Nej.
2. Vissa av medarbetarna har kunskap om VGR:s innovationsprocess, men användandet av den är väldigt sporadiskt.
3. Stora delar av verksamheten är bekanta med grunderna i VGR:s innovationsprocess och uppmuntras att använda den regelbundet.
4. VGR:s innovationsprocess är välkänd och välanvänd i verksamheten och verksamheten anpassar hur innovationsprocessen används efter situationen.
5. VGR:s innovationsprocess är ett integrerat verktyg i verksamhetens arbete. Chefer och andra beslutsfattare använder innovationsprocessen som stöd i beslutsfattande. Verksamheten har kontakt med Innovationsplattformen för att vara delaktig i processens utveckling.

Poäng (1, 2, 3, 4, 5)

§ Färg



Anteckningar



STÖD



18. Värdeskapande

Hur säkerställer verksamheten att innovationsarbetet (innovationsprojekt, utbildningar, samarbeten m.m.) genererar värde, exempelvis genom att resultaten implementeras eller kunskap sprids?

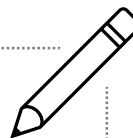
1. Verksamheten gör inte detta.
2. Verksamheten har påbörjat en diskussion om vad värde innebär för verksamheten.
3. Verksamheten ställer krav på att innovationsarbete/-satsningar ska generera värde och följer upp detta. Verksamheten säkerställer att medarbetarna har kunskap och möjlighet för att generera värdet i fråga.
4. Verksamhetens innovationsarbete/-satsningar genererar värde i enlighet med de värden som verksamheten identifierat som viktiga.
5. Värdegenereringen är en integrerad del av innovationsarbetet och självklar del av kulturen i verksamheten. Det finns bra verktyg för medarbetare så de har möjlighet för att generera värdet i fråga.

Poäng (1, 2, 3, 4, 5)

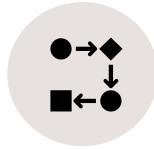
§ Färg



Anteckningar



UTVÄRDERING & FÖRBÄTTRING



19. Använda lärdomar

Drar verksamheten lärdom av sina tidigare insikter och erfarenheter i syfte att förbättra det framtida innovationsarbetet?

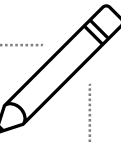
1. Nej.
2. Verksamheten drar viss lärdom av tidigare arbete, men inte på något systematiskt sätt och ingen spridning sker inom verksamheten.
3. Verksamheten gör vissa förbättringar inför det framtida innovationsarbetet utifrån erfarenheter och lärdomar, men det sker ad hoc och som ett resultat av vissa individers arbete.
4. Verksamheten har ett systematiskt arbetsätt för att skapa lärdom av sina tidigare insikter i syfte att driva förbättringar i det framtida innovationsarbetet. Lärdomar delas.
5. Sättet att driva förbättringar utifrån tidigare lärdomar har blivit "kultur", och alla medarbetare, oavsett profession eller plats i hierarkin, agerar i enlighet därmed. Lärdomar delas och implementeras i framtida innovationsarbete. Lärdomar sprids inom VGR.

Poäng (1, 2, 3, 4, 5)

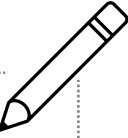
§ Färg



Anteckningar



Sammanfattning av resultat



Anteckningar

OMRÅDEN OCH FRÅGOR	POÄNG (1-5)	FÄRG
Ledarskap		
1. Strategi		
2. Mål		
3. Högsta ledningens ledarskap och engagemang		
Organisatorisk kontext		
4. Omvärld		
5. Invärld		
6. Intressenter och användare		
7. Kultur		
8. Intern samverkan		
9. Extern samverkan		
Planering		
10. Innovationsportfölj		
11. Organisationsstruktur		
12. Effektmätning		
Stöd		
13. Pengar		
14. Tid		
15. Kompetens		
16. Metoder och verktyg		
17. Innovationsprocess		
18. Värdeskapande		
Utvärdering och förbättringar		
19. Använda lärdomar		

NIVÅ / MOGNADSGRAD	POÄNG	BESKRIVNING
Låg mognadsgrad	1	Verksamheten har liten eller ingen medvetenhet kring området ur ett innovationsledningsperspektiv
Viss mognadsgrad	2	Innovationsledningsarbete kring området sker informellt eller ad hoc, men ej övergripande i verksamheten
Medvetenhet men inte systematik	3	Verksamheten har en övergripande medvetenhet kring området ur ett innovationsledningsperspektiv, men arbetar inte alltid systematisk
Systematiskt angreppssätt	4	Verksamheten bedriver innovationsledningsarbete kring området utifrån ett systematiskt angreppssätt
Exemplarisk	5	Verksamheten bedriver systematiskt innovationsledningsarbete i världsklass kring det aktuella området



VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN