

Innovation i voksendannelse

Annemarie Holsbo, Teknologisk Institut 18.03.2010

Hvis uddannelserne skal gøre en forskel skal deltagerne for det første føle sig trygge og anerkendte og for det andet rystes – grundforstyrres - i deres opfattelse af, hvad der kan lade sig gøre, hvordan det kan lade sig gøre og hvem der kan gøre det!

Det stiller nogle (store) krav til underviserne, som selv skal formå at være åbne og søgende i deres undervisningsform en pædagogik, der stiller spørgsmål uden at vide præcis hvad svaret er og hvor eleverne lærer at undersøge, afprøve og vurdere forskellige løsninger/forslag. Der er tale om tre centrale kompetencer i forhold til innovation:

- Evnen til at tænke kreativt og innovativt – grænseoverskridende
- Evnen til at analysere ideer og undersøge bæredygtigheden
- Evnen til at i-tale-sætte ideer og markedsføre den i egen organisation

Forudsætningen for at de nordiske virksomheder begynder at være (endnu) mere innovative er, at det bliver tydeligt, at der er en sammenhæng mellem innovation og groft sagt overlevelse. En analyse gennemført af Teknologisk Institut i 2009 i samarbejde med Forsknings- og Innovationsstyrelsen peger på, at krisen har haft en negativ effekt på virksomhedernes innovationsadfærd, men det er samtidigt karakteristisk, at de virksomheder, der innoverer, også er mere produktive (FI 2009). Med andre ord kan det betale sig at innovere!

De fleste topchefer og de store koncerner er formentlig godt klar over dette, selvom de ikke nødvendigvis i deres egen organisation har indarbejdet innovationsfremmende strukturer, spørgsmålet er, om mellemlederne i de store koncerner er lige så bevidste om det. Dertil kommer at den store gruppe af mellemstore og små virksomheder, herunder underleverandørerne, langt fra alle er klar over sammenhængen, de var under højkonjunkturen travlt beskæftiget med drift herunder at have medarbejdere nok. I forbindelse med nedgangen/krisen har det til gengæld været et spørgsmål om at skaffe ordre og skære ned/fra. Nogle virksomheder vælger i denne periode at efteruddanne deres (kerne) medarbejdere, bl.a. for at kunne fastholde dem til når tiderne bliver mere gunstige igen. Spørgsmålet er om den uddannelse, der sættes i værk er særlig innovationsrettet? Innovationsindsatsen skal, hvis den skal have succes, være drevet og initieret af virksomhederne, hvorfor det er helt centralt at ledere og mellemledere ser værdien af at "få" innovative medarbejdere.

I nogle situationer kan uddannelse, uanset at overskriften ikke er innovation, være med til at fremme innovativt arbejde i virksomhederne efterfølgende. Det hævdes at det i nogle tilfælde gælder Lean uddannelserne.

Indsatsområder:

- Lærerkvalificering
- Indlejring af innovations kompetencer i eksisterende uddannelse