

LABORATORIUM INNOWACJI

Materiał został przygotowany w ramach projektu "Ministerstwa Uczące Sie".
Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską, ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

1 Opis praktyki

Innovation lab (Laboratorium Innowacji - LI) to praktyka dotycząca eksperymentowania z nowymi pomysłami. Celem jest przetestowanie nowych rozwiązań w małej skali, bez narażania na ryzyko regularnych projektów prowadzonych przez organizację (jak ujął to jeden z kierowników: *when I start regulr project, most of the time I want it to be a success. And here you have a sort of pre-stage*).

Każdy pracownik, który ma pomysł na ulepszenie pracy czy wykorzystanie nowych technik w działaniu organizacji może zgłosić go do Laboratorium Innowacji. LI to mały zespół osób, z doświadczeniem w badaniach i zarządzaniu. Zespół jest międzydepartamentalny, jego członkowie są oddelegowani do LI na część etatu. Całe LI podlega radzie dyrektorów. W przypadku National Audit Office (NAO) laboratorium dysponuje też małym, własnym budżetem. Jedna z osób pełni też rolę koordynatora i animatora dyskusji.

Wspólnie z pomysłodawcą zespół stara się lepiej wyartykułować pomysł i opisać plan jego wdrażania. Pomysłodawca prosi też swojego przełożonego o danie mu czasu w ramach pracy, na uczestniczenie w nowym projekcie. Jeśli dyrektorzy zdecydują się na wdrażanie, pomysł jest realizowany w ramach laboratorium wspólnie przez zespół LI i samego pomysłodawcę. Jeśli zadziała, zwykle jest włączany do regularnych działań organizacji, jeśli skończy się niepowodzeniem, nic się nie dzieje.

W przypadku NSO (Netherlands Statistics Office) pomysły dotyczą zwykle nowych sposobów zbierania i analizy danych (np. wykorzystanie smartfonów do ankietyzacji). NSO uruchomiło swoje LI w tym roku, w NAO laboratorium działa od 2 lat.

Tym co mobilizuje pracowników do zgłaszania pomysłów jest samorozwój i uznanie wśród współpracowników. W przypadku NSO (Netherlands Statistics Office) przyznawane były doroczne nagrody za innowacje. O sukcesie LI decyduje, prócz aktywności pracowników, pozycja laboratorium i przyzwolenie kierownictwa na eksperymentowanie jak i tolerancja wobec możliwych niepowodzeń.

2 Powiązanie praktyki z MUS (mechanizmem uczenia się)

Praktykę można umiejscowić w polu Procedur i Zwyczajów.

Wydaje się, że praktyka wpływa na Impulsy, Wiedzę, a pośrednio i Adaptację.

3 Poziom organizacyjny, na którym wdrażana jest praktyka

Optymalnie praktyka powinna być wdrażana na poziomie całego ministerstwa. Można jednak rozważyć pilotażowe wdrażanie na poziomie departamentu ale w takim wypadku trzeba zastanowić się, czy pula i zakres pomysłów byłyby wystarczająco wartościowe.

4 Zalety i ograniczenia praktyki

Mocne strony tej praktyki to: sięgnięcie bezpośrednio do pomysłowości i wiedzy pracowników, stworzenie bezpiecznej przestrzeni do podejmowania ryzyka i testowania potencjalnie użytecznych rozwiązań.

Głównym wyzwaniem jest instytucjonalne i formalne umocowanie LI, zasad jego działania i rozliczania.

Cytując ten materiał prosimy podawać następujące źródło: Olejniczak K. (2012) "Doświadczenia administracji holenderskiej" w: Mazur S., Płoszaj A. (red.) *Wspieranie mechanizmu uczenia się w organizacjach publicznych. Doświadczenia międzynarodowe*, Warszawa: Scholar

Źródła

Wywiady MUS – Haga 2012

Załączniki

brak