

# Konflikt som kime til innovasjon?

[oscar.amundsen@ntnu.no](mailto:oscar.amundsen@ntnu.no)



# Erkjennelse av...

## Konflikt som kime til innovasjon?

[oscar.amundsen@ntnu.no](mailto:oscar.amundsen@ntnu.no)

# Hvordan få til bedre organisasjoner?



- som er bedre BÅDE for ansatte og virksomheten!

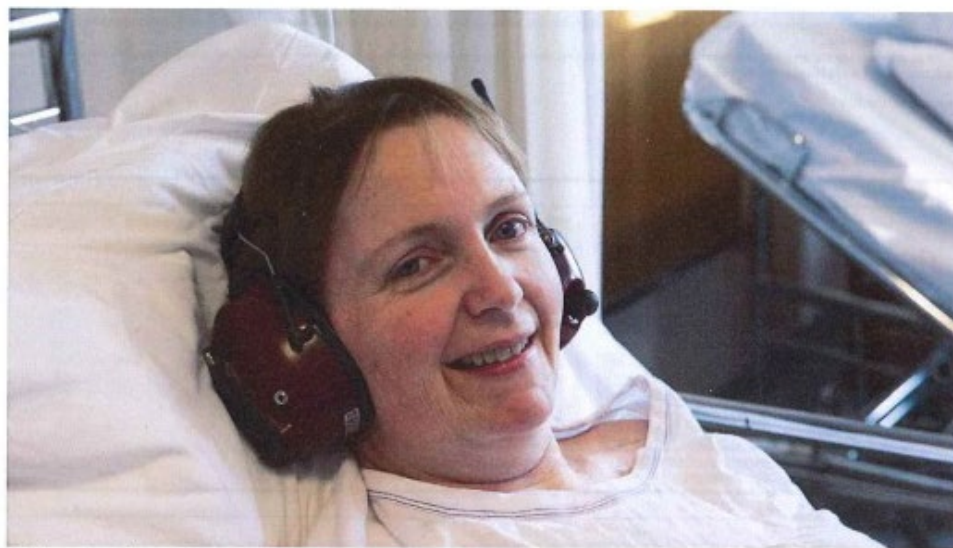
# Noen får til lite nytt, andre mye...

**EXPRESSEN**



## Nu lämnar Josephine, 44, in sin polisbricka

Josephine Björk, 44, har arbetat som polis i 13 år. Men nu har hon fått nog.



SUS går nye veier for å holde taushetsplikten. Når Rita Høgre tar på seg øreklokkene kan hun ikke høre hva legen og pasienten i sengen ved siden av snakker om. - Det er deilig å få snakke alene med legen. Særlig er det godt å slippe å høre om andres helsestand, sier Høgre, som synes det er rart at øreklokkene ikke kom tidligere FOTO: Jon Ingemunden

## Når legen kommer, tar de andre øreklokkene på

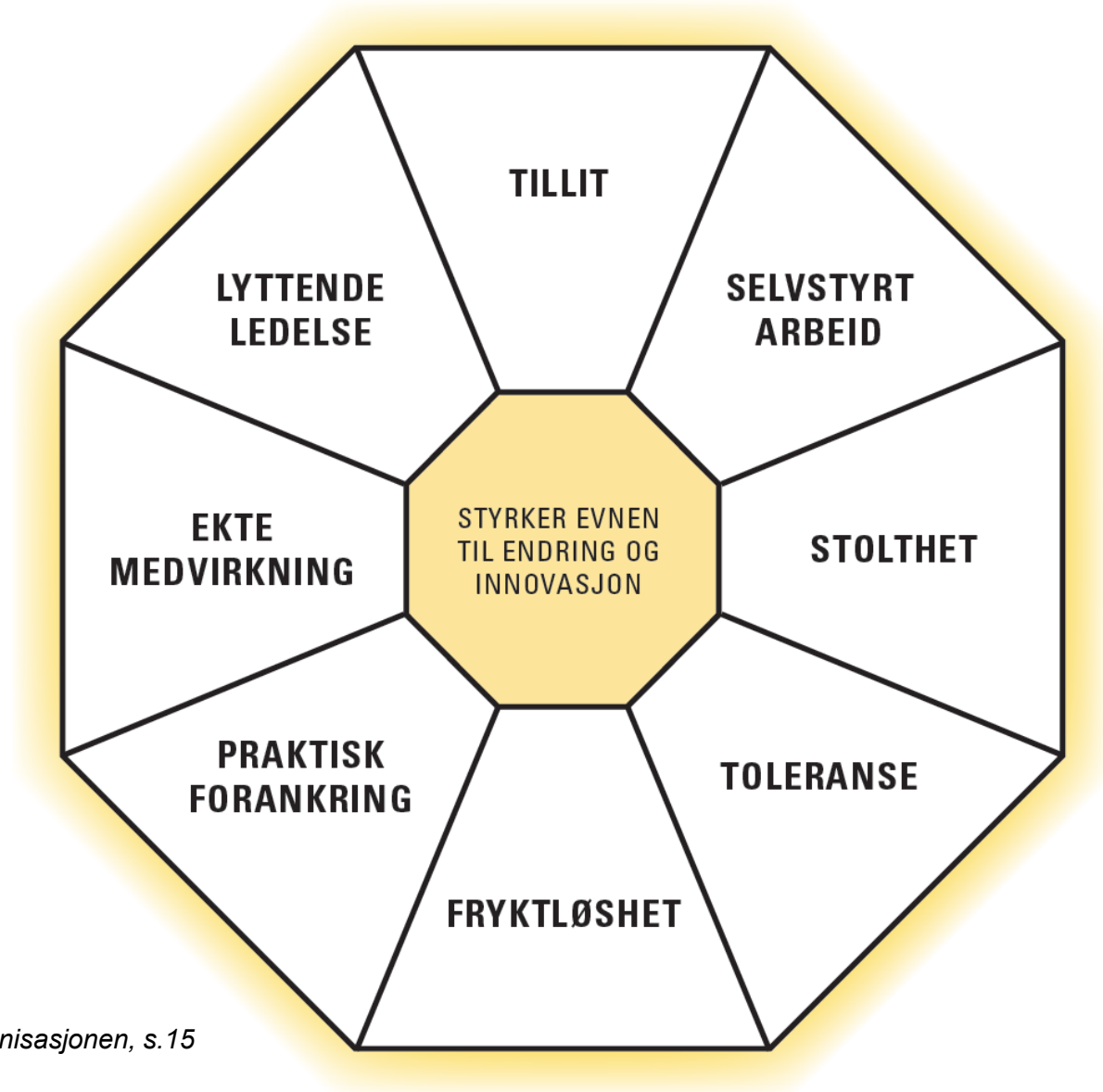
Det skal godt gjøres å overholde taushetsplikten når fem pasienter deler rom på sengeposten. Gastro-avdelingen ved Stavanger Universitetssjukehus (SUS) løser det med øreklokker.

# Spørsmålet:



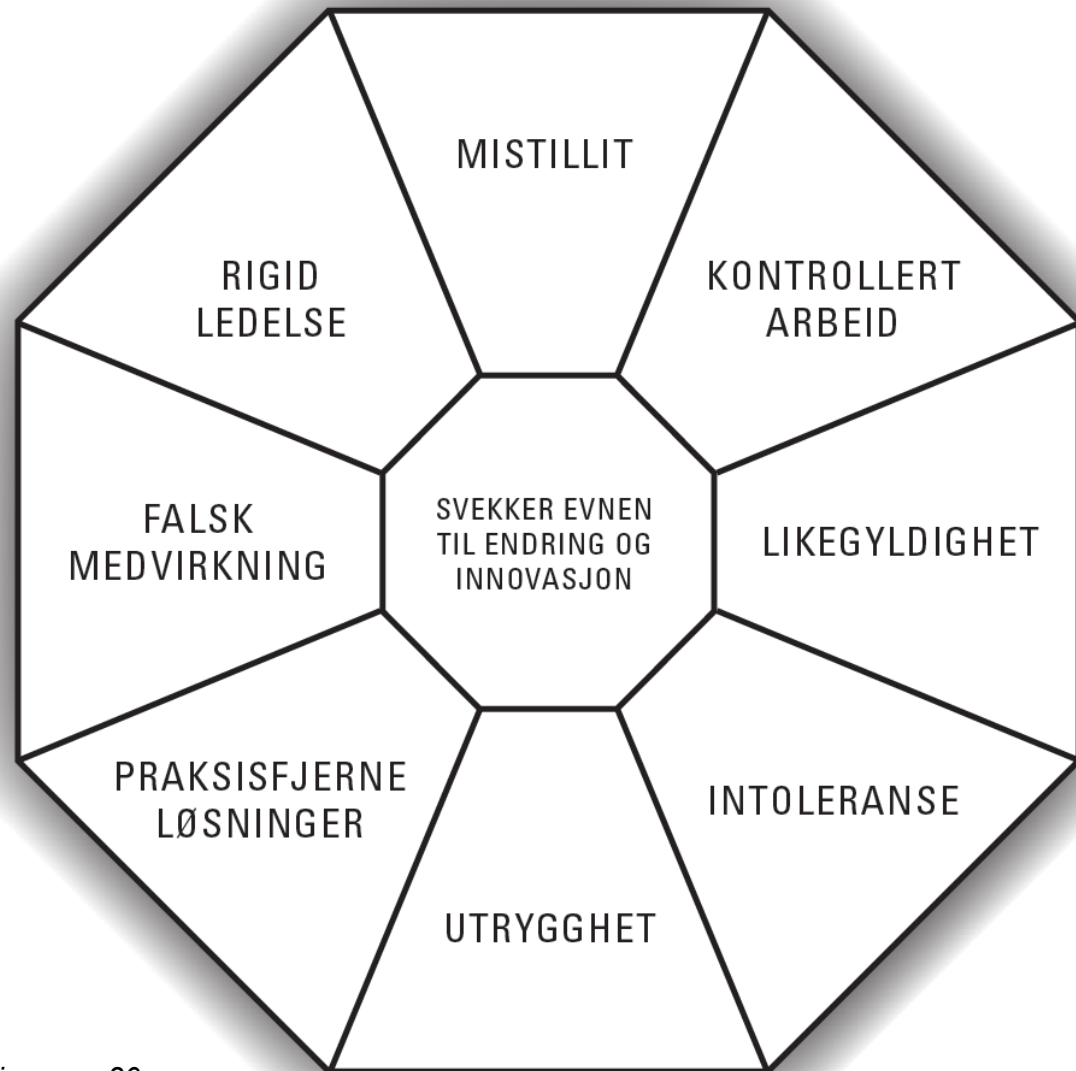
Hva styrker evnen til endring og innovasjon?  
- og hva svekker?

# Svaret:

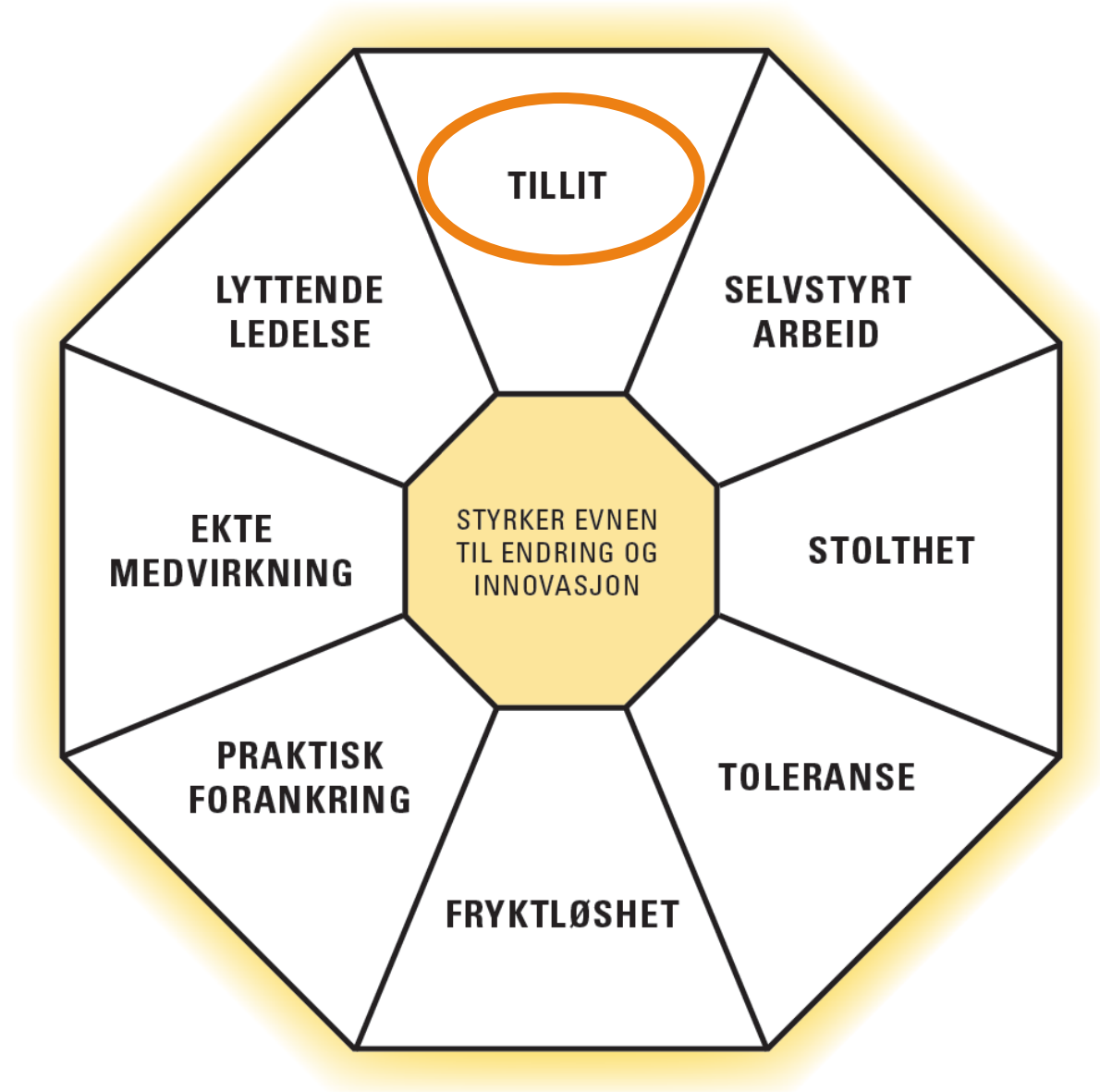


Kilde:  
Amundsen, O (2021) *Drømmeorganisasjonen*, s.15

# Svaret:



Kilde:  
Amundsen, O (2021) *Drømmeorganisasjonen*, s.20



# TILLIT

- Stoler lederne på sine folk? Stoler ansatte på lederne sine?  
(osv)
- Tillit innebærer en form for risiko:  
Tør vi? Tør politikerne?

# Hvordan virker tillit i en organisasjon?

1. Bedre flyt av kunnskap + info
2. Mer effektivt (sam)arbeid
3. Som leder får du avlastning
4. Større psykologisk kapasitet



# Sendes det ut signaler om mistillit?



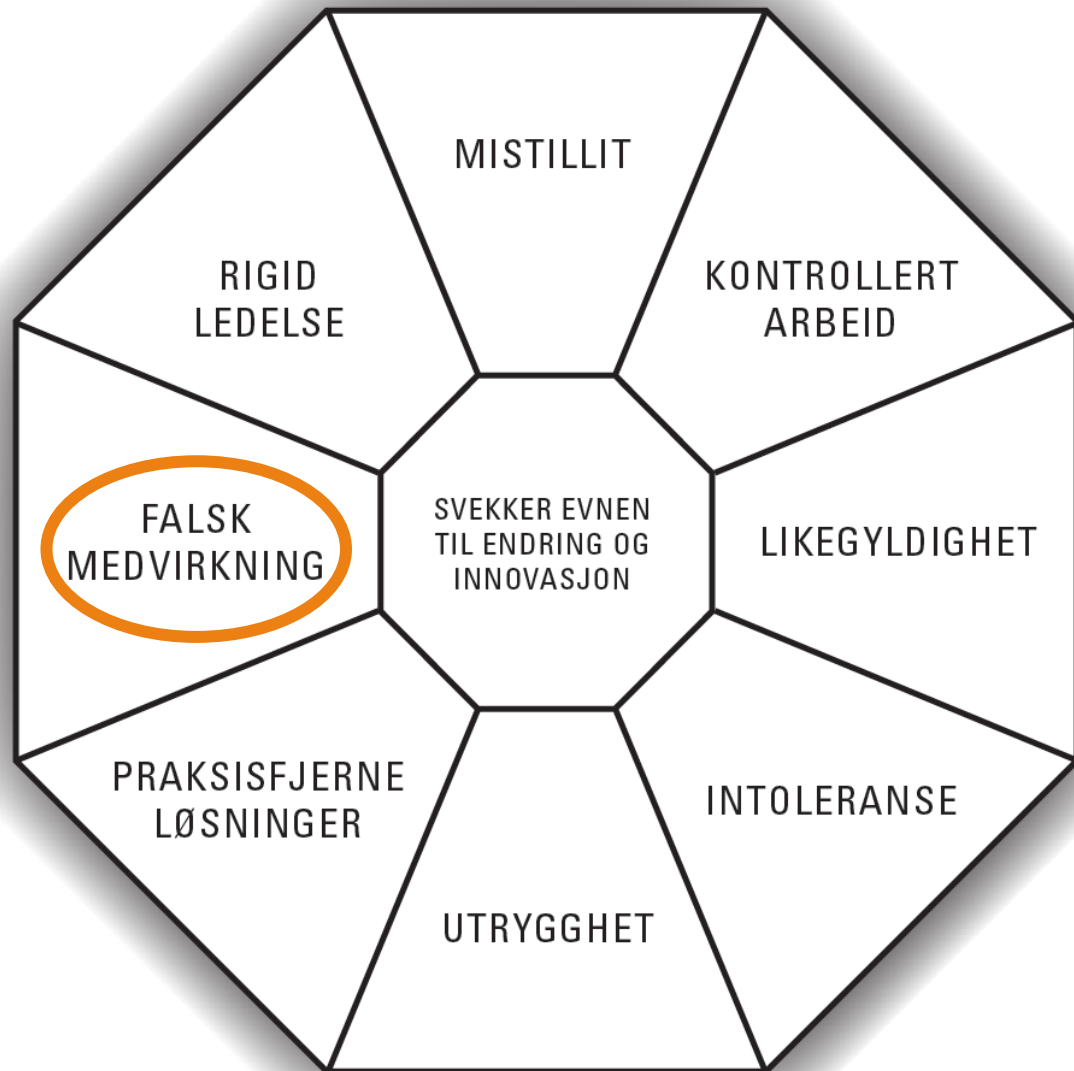
*Noen ganger  
er det mer  
kontroll enn  
nødvendig...*



# TILLIT

- Hvordan er balansen mellom tillit og kontroll i offentlig sektor?
  - Er det noe som bør justeres her?
  - For å øke innovasjonsevnen?





# Hva er det som står på spill?

*Det kommer til et punkt der en ikke orker å engasjere seg lenger. At en bruker for mye energi på det. Konsekvensen blir at vi gjør den jobben vi skal gjøre, og ingenting mer enn det. For det viser seg gang på gang at det ikke er noen vits i å engasjere seg.*

- Medarbeider

# Hva er det som står på spill?

1. Svekket evne til endring
  - Kynisme i stedet for engasjement
2. Svekket evne til innovasjon
  - Svakere motivasjon, gir mindre kreativitet
3. Dårligere kvalitet på beslutninger
  - Kunnskapskilder tørker inn

# MEDVIRKNING

- Hvordan fungerer medvirkning versus styring i offentlig sektor?
  - Er det noe som bør justeres her?
  - For å øke endringsevnen?



# Noen kilder (m/ linker)

- Næringsdep.: [Håndbok i medarbeiderdrevet innovasjon](#) (2011)
- NFR: [Håndbok i medarbeiderdrevet innovasjon i omsorgsarbeid](#) (2018)
- Amble, N., Amundsen, O. & Rismark, M. (2020) [Medarbeiderdrevet innovasjon](#). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Amundsen, O. (2021) [Drømmeorganisasjonen. Åtte ting ledere bør vite om endring og innovasjon](#). Oslo: Gyldendal Akademisk