



VI ER FORSKELLIGE - BRUG DET!

Forskellighed som drivkraft for innovation?

Indlæg af Susanne Justesen på Berlingske Business.dk (blogpost #1) den 27. marts 2007

Innovation opstår når to eller flere former for kendt viden kombineres på nye måder. Innovation er dermed ikke udelukkende noget der foregår i 'dertil nedsatte' produkt- udviklings-afdelinger. Innovation foregår i stadigt højere grad i grænsefeltet mellem discipliner, organisationen og omverdenen, det globale og det lokale, ja selv i grænsefeltet mellem den reelle og den virtuelle verden.

Innovation handler derfor i høj grad om at turde navigere i dette grænsefelt, om at turde møde det anderledes og det ukendte. Ja faktisk om at aktivt at turde opsøge og dyrke forskelligheden; ikke bare i virksomhedens innovationsproces, men i den enkelte arbejdsgruppe, afdeling og gruppe. Men det er svært, rigtig svært – ikke desto mindre er det nødvendigt at vi bliver bedre til at bruge denne forskellighed (diversitet) - også i Danmark!

Vi er nødt til at blive bedre til at udnytte og integrere forskellige kompetencer og former for viden på tværs af virksomheden. Ikke noget, vi ellers er særlig gode til i et lighedsDanmark, hvor uensartedhed hurtigt bliver tolket som en kritik. Ikke noget vi er særlig gode til i et land hvor vi alt for ofte finder sammen med ligesindede andre og dermed går glip af de fordele der ligger i arbejde sammen med andre der kan noget helt andet end vi selv, eller som er vidt forskellige fra os selv.

Vi er nødt til at bevæge os væk fra den danske konsensus-tankegang, hvor vi matcher os selv med andre, der mener det samme som vi selv; for vi ved jo godt at hvis vi virkelig vil innovation og nytænkning, så er vi altså også nødt til at ville den diversitet og forskellighed der hersker i grænsefeltet mellem viden og ikke-viden.

Derfor er det jo påfaldende, hvor skeptiske mange virksomheder synes at være overfor anderledes kompetencer og måder at tænke på. Det kan jo undre hvorfor størstedelen af nyansættelser stadig foregår efter devisen om at 'passe ind', dvs. at man stadig i alt for høj grad anrekutterer i eget spejlbillede og foretrækker at ansætte dem der ligner én selv mest muligt.

Alt for få virksomheder og organisationer har modet til rekruttere medarbejdere (og især ledere) der 'ikke passer ind'. Som er kritiske, tør udfordre og tør mene og vide noget andet end flertallet. Vi har ganske enkelt brug for flere kritiske røster på alle niveauer af vore organisationer.

Det står faktisk lidt sløvt til med at turde forskellighed i Danmark, især i de øverste ledelsesniveauer, vi behøver bare at kigge på statistikkerne. Hvis vi virkelig vil innovation – og det siger vi jo at vi vil – så er vi ganske enkelt er nødt til også at turde invitere diversitet, uenighed og de anderledes (nye) toner indenfor.