

Uddelingen af

# ADVOKATERNES INNOVATIONSPRIS

Både små og store virksomheder kan deltage, når priserne for de mest innovative tiltag bliver uddelt.

Hvis der var en nem manual for at være nyskabende, ville det ikke være nogen sag at skabe innovation i en branche, der er vant til at læse og forstå regler. Men det er det ikke! Tværtimod er innovation meget abstrakt, hvilket kan være svært at forholde sig til. Derfor er der brug for os alle. Visioner og ideer skal frem i lyset, og alle skal tage medansvar for den videre udvikling – uanset om man er ung, gammel, kvinde, mand, partner eller ansat. Belønningen kan være at blive bæret med Advokaternes Innovationspris anno 2008, men den større gevinst er – at det stadig vil være sjovt at gå på arbejde.

2008

Af Anne Almose Røpke, advokat, Mazanti Andersen, Korsø-Jensen & Partnere og Ulrikke W. Krogbeck, advokat, Advokaternes Serviceselskab

Nogen vil måske mene, at der sker rigeligt i advokatbranchen for tiden. Advokatrådet og Advokatsamfundet har fået nye udvalg, rutiner og opgaver, som skal falde på plads efter ændringerne i retsplejeloven, og branchen har også fået en ny frivillig forening for advokater, Danske Advokater, som skal finde sit ståsted.

Men dette skal ikke være en undskyldning for, at den enkelte virksomhed ikke tænker nyt og udvikler sig. Det tidligere Innovationsudvalg har valgt, at uanset hvordan omverdenen ser ud, så må innovationen fortsætte og udvalget ligeså – for der er nogen, der må gå forrest. Fra 1. april 2008 er Innovationsudvalget blevet lagt ind under Danske Advokater. Det betyder, at der den 22. og 23. september 2008 vil blive afholdt en innovationsdag, hvor blandt andet rekruttering og fastholdelse, herunder ansvaret for egen udvikling og stemme i debatten, vil være på plakaten. Morgendagens medarbejdere, arbejdsglæde og fremtiden skal bl.a. diskuteres – og gerne højlydt. For der skal tænkes nye

og visionære tanker for at imødekomme den skævvridning, der aldersmæssigt er i dag i branchen.

Innovation er bedst, når der kommer mange forskellige input til branchen, og derfor skal de mest innovative advokatvirksomheder i Danmark igen i år præmieres. Så kan alle få inspiration og ideer til hverdagen på kontoret, og branchen kan markere at ville være på forkant med fremtidens krav og behov. På Innovationsdagen under middagen, vil der derfor, som sidste år, i samarbejde med Margot og Thorvald Dreyers Fond, blive uddelt Innovationspriser til de mest dynamiske, fremadtænkende og inspirerende virksomheder.

Innovationsudvalget og Danske Advokater vil gerne opfordre alle virksomheder, der enten pønser på, eller har iværksat, en god ide til at indstille sig selv eller andre til prisen. Det gælder både enkeltmandsvirksomheder, store advokatfirmaer eller afdelinger heraf samt

advokatkæder.

Prisen tildeles igen i år for nytænkning, fornyende løsninger, opfindsomme måder at løse advokatopgaven eller at drive sin virksomhed på, eller andre originale tiltag. Det kan både være initiativer, der retter sig indad mod firmaet eller udad til gavn for kunder og samfundet. Juryen lægger derfor både vægt på innovativ højde og fremtidspotentiale. Der lægges således vægt på originalitet, resultat og evne til at inspirere andre.

Som sidste år vil prisvinderne blive valgt af en uvildig dommerkomite, der vil vælge vinderne blandt de af Innovationsudvalget nominerede virksomheder, som udvalget har valgt blandt de indstillede virksomheder. Hver af de nominerede virksomheder vil under arrangementet få mulighed for at promovere deres kontor ved kort at præsentere deres ide og vise, hvorfor deres er den rigtige og mest innovative i branchen. Og her er der frit slag med hensyn til præsentationsformen.

Sidste frist for at indgive indstillinger er fredag 27. juni 2008 kl. 14.00.

Indstillingen med bilag sendes til Danske Advokater ved brug af formularen på [www.advokatinnovation.dk](http://www.advokatinnovation.dk).

Spørgsmål kan rettes til advokat Ulrikke W. Krogbeck, Advokaternes Serviceselskab på 70 20 32 12 eller [uwk@advokatnet.dk](mailto:uwk@advokatnet.dk).



# Hvorfor er innovation så svært?

Af Ulrikke W. Krogbeck, Advokat, Advokaternes Serviceselskab A/S

Innovation er præget af usikkerhed, og ligesom fejlraten på nye forbrugerprodukter ligger på omkring 80–90%<sup>1</sup>, så ender også mange innovative ideer i vasken. Innovation bliver nemt en udefinerbar størrelse, som vi alle siger, at vi er eller gør, men sjældent gør noget ved!

Så hvorfor gå i gang? Er der behov for innovation for juridiske ydelser, for klienterne kommer jo, når behovet opstår med næsten lige så stor garanti som hos bedemanden. Og andres gode ideer til juridiske pakkedninger, nye måder at organisere sin virksomhed eller sagsgangen på kan kopieres fra de, der har vist, at det virker? Og omkostningerne! Det er jo dyrt at investere tid og penge i noget, som vi ikke kan være sikre på giver en øget indtjening, og i nedgangstider, kan der skrues ned for omkostningerne – så "mit" advokatfirma er næppe truet.

Grunde og undskyldninger er der egentligt nok af. Men som Klaus Kleinfeld, CEO Siemens har udtalt "You can only win the war with ideas, not spending cuts."

IBM har netop gennemført en global undersøgelse blandt 250 virksomheder fordelt over 24 lande i samarbejde med konsulentvirksomheden Innosight og benchmarkorganisationen APQC. Undersøgelsen "Innovating on your own terms" viser, at selv om det kan være fristende at kopiere en dokumenteret succesrig innovationsproces fra en anden virksomhed, så er det langt fra en god idé, idet der ikke er en gylden model eller best practice guide for innovation, som alle virksomheder bør følge. Tværtimod skildrer undersøgelsen fire arketyper for innovation, som virksomheder, der vil igangsætte innovative projekter, bør fokusere på. Disse arketyper skildres som 1) Innovation gennem kreative medarbejdere, 2) Innovation gennem visionære ledere, 3) Innovation sat i system og 4) Innovation gennem samarbejde<sup>2</sup>.

Anders Quitzau og George Poole fra IBM konkluderer i Børsen den 15. april 2008, at den enkelte virksomhed bliver nødt til at tænke grundigt over hvilken innovativ strategi, der passer bedst i forhold til virksomhedens kultur og daglige drift. Man kan f.eks. ikke i en topstyret virksomhed forvente, at innovation og ideer kan boble op nedefra i virksomheden. Dette er for så vidt ikke overraskende, for allerede i 1988 konkluderede "the grand old lady" inden for Innovation, Rosabeth Kanter<sup>3</sup>, at de fastlagte mønstre, der eksisterer i mange store, etablerede bureaukrater/ virksomheder, ikke just fremmer innovationsprocessen.

Det er netop her, at jeg mener, at man alligevel kan opstille nogle guidelines eller generelle betragtninger, for hvordan man kommer i gang med innovationsprocessen i sin egen virksomhed. For der må startes et sted, og i enhver innovationsproces er det ledelsen, der må gå forrest. De må motivere, gøde og anerkende ideerne og vise velviljen for både at implementere ideer og imødekomme de nødvendige forandringer, også selv om det kan betyde en rotering af magtbalancen i virksomheden.

## Sådan kommer du i gang

Det behøver ikke at være svært at komme i gang, men det skal naturligvis villes. En idé-kasse eller opslagstavle, der er tilgængelig for samtlige medarbejdere er en start. Det skal belønnes, når der bruges tid på fornyelse og det skal være ok at fejle, for nogle gange udspringer de nye ideer netop af konstaterede fejl. Fejl behøver ikke at værre et fyord – blot der gøres noget ved dem. En anden måde er at være i kontakt med sine kunder og brugere, for netop med indsigt i deres behov, præferencer og virkelighed, bliver det muligt at udvikle og tilpasse sig til præcis de produkter og ydelser, der giver mening og værdi for brugerne.

Advokatvirksomheder har ofte den hurdle i en innovationsproces, at medarbejderne ligner hinanden, har samme kompetencer og livssyn. Forsknings- og Innovationsstyrelsen har i 2007 i rapporten "Innovation og mangfoldighed" undersøgt sammenhængen mellem mangfoldighed i medarbejdersammensætningen og virksomhedernes innovationskraft.

Rapporten viser, at de virksomheder, der er mest mangfoldige med hensyn til køn, etnicitet og uddannelse er bedre til at forny sig end andre virksomheder. For det store flertal af danske virksomheder, der ikke er særlige mangfoldige, kan der således være store innovative gevinster ved at øge mangfoldigheden i medarbejderstaben. Det kan f.eks. ske ved at ansætte flere kvinder eller medarbejdere med anden nationalitet end dansk eller anden uddannelsesmæssig baggrund end de eksisterende medarbejdere.

Rapporten konkluderer således, at virksomheder, der satser på uddannelsesmæssig mangfoldighed i medarbejderstaben, øger deres sandsynlighed for at være innovative med 50%. Det skaber innovation, når mennesker med forskellig uddannelse arbejder sammen.

På baggrund af ovennævnte kan der gives følgende lavpraktiske råd til at komme i gang med innovationsprocessen:

- Formuler en innovationsstrategi med udgangspunkt i virksomhedens kendetegn og kultur (anvend f.eks. IBMs arketyper)
- Styrk innovationskulturen og imødekom utraditionelle løsninger
- Fokuser på kompetence og talentudvikling
- Få nye anderledes kompetencer ind
- Sæt innovation på ledelsesdagsordenen
- Vær forandringsberedt.

1. Se bl.a. Philip Kotler's "Marketing Management", 12 edition 2006 s. 636

2. Se mere om arketyperne i rapporten, som kan læses i sin helhed på: <http://www.innovationconference.net/images/site/assets/additional.pdf>

3. Rosabeth Kanter "When a Thousand Flowers Bloom", 1988.