

## **BILAG 1. DEFINITION OG AFKLARING**

### **System teori**

Systemteori er en begrebmæssig ramme, der antager sammenhængen mellem de enkelte dele af et system med hinanden og med andre systemer. Et system forstås her som en funktionelt eksisterende helhed, der består af indbyrdes forbundne komponenter. Det er holistisk i sin natur og forudsætter nødvendigheden af at omfatte alle de fænomener, det vedrører, inden for sin ramme. Disse fænomenområder bliver normalt opfanget i form af normativt definerede delsystemer. Systemets individuelle elementer er funktionelt afhængige af hinanden. Systemet bør være lukket, og dets grænser skal være præcist definerede. Systemet henviser til forskellige organisationsniveauer, såsom cellulært, individuelt, populationsmæssigt eller artsmæssigt.

Ændringer inden for hver komponent udløser en reaktion fra de andre, hvilket får systemet til at komme i en tilstand af ubalance. Det antages, at ændringer oftest forårsages af eksterne faktorer. Systemets reaktion på denne situation er at søge en tilbagevenden til en tilstand af dynamisk ligevægt kaldet homestase eller ligevægt. Det tager således form af en adaptiv model. Systemet, mens det er under påvirkning af stimuli, bliver ustabil, hvorefter det vender tilbage til ligevægt og dermed tilpasser sig den nye situation, som denne stimulus har udløst.

Systemisk tænkning er et holistisk redskab til analyse og forståelse af organisationer. I modsætning til traditionel lineær analyse, som fokuserer på at bryde systemer ned i enkeltdele for at forstå dem, ser systemisk tænkning på helheden, relationerne mellem de enkelte dele og de mønstre, der opstår over tid. Systemisk tænkning tager højde for, hvordan et systems dele arbejder sammen, hvordan systemet udvikler sig over tid, og hvordan det er påvirket af større. Hvordan var det at arbejde konkret med en problemstilling med kolleger, du normalt ikke arbejder med? Arkadiusz Marciniak, in Encyclopedia of Archaeology (Second Edition), 2024

### **Design Tænkning**

Design Tænkning er en iterativ og human-centreret tilgang til problemløsning, som stammer fra designfagets metoder og tankesæt. Det bruges til at forstå komplekse problemer og udvikle innovative løsninger ved at kombinere analytiske og kreative processer (Brown, 2009).

Centralt for design tænkning er en kombination af empati, prototyping og eksperimentering. Processen bygger på følgende kerneprincipper:

Empati: Fokus på at forstå brugernes behov, adfærd og udfordringer gennem observationer, interviews og andre undersøgende metoder (Brown, 2009).

Problemafklarung: Omformulering af problemer for at sikre en korrekt problemforståelse, ofte gennem en definition af "How Might We..."-spørgsmål (Brown, 2009; Coughlan, Suri & Canales, 2007).

Idégenerering: Kreativ brainstorm for at udvikle en bred vifte af potentielle løsninger (Brown, 2009).

Prototyping: Udarbejdelse af hurtige, håndgribelige versioner af idéer for at teste og konkretisere løsninger (Coughlan, Suri & Canales, 2007).

Testning og Iteration: Afprøvning af prototyper med brugere for at evaluere deres funktionalitet og værdi, hvilket ofte leder til justeringer og forbedringer (Coughlan, Suri & Canales, 2007).

Design tænkning er desuden karakteriseret ved sin iterative natur, hvor feedback og refleksion løbende bruges til at raffinere løsninger. Denne tilgang anvendes i mange kontekster, herunder innovation, produktudvikling, organisatorisk design og serviceudvikling. Den skaber værdi ved at kombinere brugerorienterede indsigter med eksperimentel tilgang til læring og problemløsning

### **Systemisk Design**

Systemisk Design er en tilgang, der kombinerer principperne fra systemtænkning med designmetoder for at forstå og løse komplekse problemer. Det fokuserer på helhedsorienterede løsninger, hvor konteksten og de indbyrdes afhængigheder mellem forskellige systemelementer tages i betragtning (Jones, 2014).

Denne tilgang går ud over traditionelle designprocesser ved at integrere en systemisk forståelse af, hvordan sociale, teknologiske og miljømæssige faktorer påvirker hinanden. Centralt i systemisk design er:

Helhedsorienteret Perspektiv: Problemer analyseres i en bredere kontekst, hvor systemer, aktører og dynamikker undersøges (Jones, 2014).

Stakeholder Involvering: Aktivt engagement med forskellige interessenter for at sikre, at løsninger er forankret i deres behov og erfaringer.

Visualisering af Systemer: Brug af visuelle værktøjer, som systemkort og relationelle diagrammer, for at forstå og kommunikere komplekse relationer.

Iteration og Refleksion: Systemiske løsninger udvikles gennem iterative processer, der omfatter løbende feedback og tilpasning (Jones, 2014).

Fokus på Bæredygtighed: Løsninger vurderes ikke kun ud fra deres umiddelbare effekt, men også ud fra deres langsigtede konsekvenser og bæredygtighed (Jones, 2014).

Systemisk Design anvendes i organisationer, politikudvikling, produktudvikling og andre komplekse kontekster, hvor der er behov for tværfaglige og integrerede løsninger.

# Naviger i forandringer og bliv klogere på din virksomheds innovationsproces

Virksomhederne står overfor store forandringer som klimaudfordringer, grønomstilling og medarbejdere med nye værdier, der stiller andre krav til virksomhederne, arbejdsforholdene og ledelsen. Det kræver bl.a. at virksomhederne er omstillingsparate og innovative.

Vi er to undervisere fra Zealand Erhvervsakademi, som til dagligt underviser i Innovation. Vi er i gang med et forskningsprojekt, som undersøger hvordan de nyeste innovationsmetoder kan være med til at

støtte virksomheder i at håndtere disse forandringer og justere deres processer mod mere bæredygtige og innovative arbejdsmetoder. Projektet sigter mod at imødekomme disse udfordringer ved at tilbyde workshops skræddersyet virksomhedens konkrete problemstillinger.

## Ved at deltage i vores forskningsprojekt kan din virksomhed opnå en eller flere af de nedenstående fordele:

### Konkrete værktøjer til innovation

Vi giver jer håndgribelige redskaber til at arbejde med innovation i praksis gennem en eller flere praktiske workshops. På workshopperne får I konkrete værktøjer til at tackle jeres specifikke udfordringer. Med andre ord får I værktøjer til at identificere, forstå og løse komplekse problemer samt teste løsningerne i praksis.

### Balance mellem drift og udvikling

Vi giver jer indsigt i, hvordan jeres virksomhed bedst kan balancere drift og udvikling i forhold til ressourcer og medarbejdernes kompetencer.

### Effektive arbejdsgange

Vi hjælper jer med at skabe og implementere effektive arbejdsgange i jeres virksomhed, så I kan opnå bedre resultater og samtidig styrke jeres medarbejders motivation og engagement.

### Fremtidsorienteret ledelse

Vi viser jer, hvordan I kan anvende vores metoder til at lede med fremtidsperspektivet for øje, hvilket kan gøre jeres virksomhed til en attraktiv arbejdsplads.

Vores mål er at give jeres virksomhed de konkrete redskaber til at mestre de udfordringer der opstår i en hurtigt omskiftelig hverdag.

Kontakt os i dag, så vi sammen kan skræddersy et program, der passer præcist til jeres virksomheds behov.

Der er ingen udgifter forbundet med jeres deltagelse i forskningsprojektet. dvs. at workshops, materialer og sparring er gratis for jeres virksomhed.

### Projektansvarlige og hvis du vil høre mere?



**Mette Day**  
Adjunkt, PBA i Innovation og  
Entreprenørskab  
[meda@zealand.dk](mailto:meda@zealand.dk)



**Svetlana Drevskih**  
Lektor, Koordinator PBA i  
Innovation og Entreprenørskab

### BILAG 3. PLANLÆGNING AF PROJEKTET FRA HOVED TIL HANDLIG

#### Projektets kalender og vigtige datoer

Dato/tidsperiode	Aktivitet	Deltager/ansvar	Noter
<b>August 2022</b>	<b>Forberedelse af projektets opstart</b>		
22/8	Møde	Mette og Svetlana	AFHOLDT
26/8	Sende mail til vejleder + dagsorden	Mette	DONE
26/8	Sende mail til BIMLAB vedr. workshops	Mette	DONE
26/8	Indkald til styregruppemødet + dagsorden	Mette	DONE
<b>September. 2022 - december. 2022</b>	<b>Inspiration, litteratursøgning, online kursus og udforskning af feltet</b>		
13/9 - 16/9	Konference <u>Zurich</u>	Mette	DONE
September 2022	Møde med vejleder 1.	Mette, Svetlana og Anne Kathrine	
23/9	Møde og udviklingsdag	Mette og Svetlana	
23/09 September 2022	Styregruppe møde 1.	Mette, Anders, Svetlana og Anne	DONE
Oktober 12/10	En hel dags møde med opfølgning på mødet med vejleder, litteratur <u>review</u> og udvikling	Mette og Svetlana	DONE
oktober/december 2022	<b>Online kursus Lego, Serious play</b> andre relevante kurser, netværk og konferencer	Mette og Svetlana	
november/december 2022	Afholde workshop Femern Bælt med allerede eksisterende DT. metoder og værktøjer	Mette og Svetlana	
<b>Oktober/december 2022</b>	<b>Udvikling af workshops + afholde første version af DT. workshop (i alt 4 x workshop med Femern bælt)</b>	Mette og Svetlana	
december 2022	Workshop 1 – Femern Bælt – første version	Mette og Svetlana	
december 2022	Workshop 2 – Femern Bælt – første version	Mette og Svetlana	
december 2022	Workshop 3 – Femern Bælt – første version	Mette og Svetlana	
december 2022	Workshop 4 – Femern Bælt – første version	Mette og Svetlana	
Januar 2023	Møde med vejleder 2.	Mette og Svetlana og Anne kathrine	
<b>Januar 2023</b>	<b>En hel dags møde med udvikling og litteratur <u>review</u></b>		

<u>Januar/februar</u> 2023	Styregruppe møde 2.	Mette, Anders, Svetlana og Anne	
<b>januar/august 2023</b>	<b>På baggrund af erfaringer fra tidligere workshops samt ny viden, udvikler vi nye værktøjer og metoder + afholder anden version af DT. workshop med virksomheder</b>	Mette og Svetlana	
april 2023	Workshop 1 – virksomhed – anden version	Mette og Svetlana	
april 2023	Workshop 2 – virksomhed – anden version	Mette og Svetlana	
april 2023	Workshop 3 – virksomhed – anden version	Mette og Svetlana	
april 2023	Workshop 4 – virksomhed – anden version	Mette og Svetlana	
September 2023	Møde med vejleder 3.	Mette og Svetlana og Anne Kathrine	
Oktober 2023	Styregruppe møde 3.	Mette, Anders, Svetlana og Anne	
September/december 2023	Udviklingsdage – på baggrund af erfaringer og ny viden fra tidligere workshops – defineres de nye metoder og værktøjer i deres endelige form – gerne et fysisk produkt <u>evt</u> tekst/film/blog	Mette og Svetlana	
november/december 2023	Udviklingsdage – fortsæt udvikling af et fysisk produkt +evt. tekst /film/blog	Mette og Svetlana	
Januar 2024	Møde med vejleder 4.	Mette og Svetlana og Anne kathrine	
januar 2024	Styregruppe møde 3.	Mette, Anders, Svetlana og Anne	
Januar/marts 2024	Afslutning – fyraftens event, åben workshop evt. <u>videnfestival?</u>	Mette og Svetlana	

## BILAG 4. MØDEREFERATER - VIRKSOMHEDERNE TEQTON OG NOVENCO

Fra: Ole Skov <[ole.skov@teqton.com](mailto:ole.skov@teqton.com)>  
Sendt: 17. april 2024 12:23  
Til: Mette Day <[MEDA@zealand.dk](mailto:MEDA@zealand.dk)>  
Emne: Pitch til netværk.

Hej Mette.

Måske noget i denne retning, men sig til hvis det er for højtflyvende.

Hej alle sammen,

Jeg har en spændende idé, som jeg gerne vil dele med jer.

Hvad hvis vi kunne skabe et netværk, der forbinder studerende, undervisere og fagfolk inden for arkitektur, ingeniørarbejde og Udførende inden for store byggeprojekter? Et sted, hvor vi kan dele viden, idéer og løse komplekse problemer sammen.

Vi har allerede planlagt det første skridt mod denne idé: en workshop, hvor vi vil kortlægge vores nuværende netværk og identificere, hvad vi har at arbejde med. Vi ønsker at samle de bedste kræfter og skabe et forum for diskussion om, hvordan vi bedst bruger materialer og hvad der er fokus på i store projekter, også med et fokus på grønne materialer og cirkulær økonomi, samt effektive tidsplaner i byggeperioderne. Her med særligt fokus på projekter inden for logistik, produktion og lager.

Vi ønsker at identificere nøglepersoner og organisationer, der kan bidrage til dette netværk. Fra arkitektskoler og ingeniørskoler til erfarne praktikere og eksperter inden for byggeri og bæredygtighed, og se hvad vi har mulighed for at samle af ekspertise og innovation.

Vores mål er at skabe et netværk for vidensdeling, der også kan bruges som en værdifuld ressource for fremtidige projekter og udbud.

Vi ønsker at skabe et samarbejde mellem vores deltagere så alle kan få del i at bidrage til opbygningen af udbudsmaterialer, tackle nye projekter og støtte kandidatprojekter.

Jeg vil gerne opfordre jer alle til at være med i dette spændende initiativ. Lad os sammen skabe et netværk, giver os mulighed for at bruge hinandens viden og erfaringer inden for materialebrug og projektudvikling.

Lad os mødes til et opstartsmøde i juni og tage det første skridt mod at forme vores fælles fremtid.

Tak for jeres opmærksomhed.

Med venlig hilsen,

Fra: Mette Day <[MEDA@zealand.dk](mailto:MEDA@zealand.dk)>  
Sendt: 9. april 2024 14:14  
Til: Svetlana Drevskich <[SVDR@zealand.dk](mailto:SVDR@zealand.dk)>  
Emne: onlinemøde med [Teqton](#)

Hej Svetlana,  
På torsdag har vi online møde med Ole fra [Teqton](#) om følgende se mailen nedenfor.  
Skal vi lave et udkast til en workshop, som vi gjorde til Novenco? Eller hvad tænker du?

Kære Ole,  
Tak for din tid og det spændende besøg sidste uge.  
I denne e-mail vil jeg prøve at opsummere de aftaler, vi indgik under mødet.

Vi er enige om at facilitere en workshop, hvor fokus vil være at udvikle et klart budskab og en overbevisende fortælling omkring [Teqton](#)'s unikke grønne koncept. Målet er at undgå greenwashing og i stedet identificere, hvordan [Teqton](#) bedst kan formidle sit budskab, samt hvilke elementer og behov der kan motivere kunder og branchen til at vælge den grønne løsning fremfor konkurrerende tilbud baseret på pris.

For at sikre en bred dækning og kvalitet i workshoppen har Svetlana og jeg påtaget os ansvaret for at kontakte vores netværk, herunder arkitekter, ingeniører, undervisere og studerende inden for branchen. Derudover vil Ole også undersøge muligheder i sit eget netværk.

Vi ser frem til næste møde evt. online, som vi blev enige om kan finde sted midt i marts. Efter dette møde vil Svetlana og jeg gå i gang med udvikling og planlægningen af workshoppen.

Du må endelig skrive eller ringe, hvis der er noget vi ikke har fået med eller misforstået.

Med venlig hilsen

**Mette Day**

Adjunkt, PBA i Innovation og Entreprenørskab

D +4550762726  
E [meda@zealand.dk](mailto:meda@zealand.dk)

**Zealand**

Femøvej 3

## **Mødereferat: hos Novenco -Januar 2024**

Vores workshops kan være med til at styrke Novenco's innovationsteam gennem tillidsopbyggende aktiviteter og en fejl- og eksperimentkultur. Vi faciliterer tværfagligt samarbejde og bruger Design Thinking som metode til at udvikle brugercentrerede løsninger. Vi kan hjælpe jer med at optimere jeres økosystem ved at anvende systemisk design tilgange og værktøjer.

### **Workshop 1: "Styrkelse af Innovationsteamet"**

#### **Kulturfremmende Øvelser:**

Tillidsopbyggende aktiviteter i innovationsteamet for et mere effektivt samarbejde.

Etablering af en fejl- og eksperimentkultur for øget risikotolerance og kreativitet, hvilket bidrager til større succes inden for innovationsprojekter.

#### **Tværfagligt Samarbejde i Innovationsteamet:**

Integration af diversitet i teamet med henblik på at forbedre og styrke de innovative løsninger.

Fremme af vidensdeling og læring på tværs af fagområder for en helhedsorienteret tilgang til innovationsprojekter.

#### **Design Thinking og Prototyping:**

Implementering af en brugercentreret tilgang i innovationsarbejdet for at imødekomme reelle behov.

Hurtige iterationer og brugerfeedback for at sikre relevans og effektivitet i innovationsprojekter.

Oprettelse af en Innovationsværktøjskasse med fokus på disse metoder for at støtte innovationsprocessen

### **Workshop 2: Problemafdækning og -løsning**

Metodisk tilgang til identifikation og definition af kerneproblemer

Udvikling af teamets værktøjer til at udforske og forstå problemets dybere årsager

Formulering af strategier til effektiv problemløsning og fremme af innovativ tænkning

### **Workshop 3: Udforskning af Novencos Økosystem og Ekstern Samarbejde**

Analyse af virksomhedens rolle i det bredere økosystem og identifikation af relevante interessenter

Udvikling af partnerskaber og samarbejdsrelationer i økosystemet

Skabelse af en integreret tilgang til innovation, der drager fordel af eksterne ressourcer og perspektiver

### WORKSHOP MULIGHEDER

#### Workshop 1: "Styrkelse af Innovationsteamet"

##### Kulturfremmende Øvelser:

- Tillidsopbyggende aktiviteter i innovationsteamet for et mere effektivt samarbejde.
- Etablering af en fejl- og eksperimentkultur for øget risikotolerance og kreativitet, hvilket bidrager til større succes inden for innovationsprojekter.

##### Tværfagligt Samarbejde i Innovationsteamet:

- Integration af diversitet i teamet med henblik på at forbedre og styrke de innovative løsninger.
- Fremme af vidensdeling og læring på tværs af fagområder for en helhedsorienteret tilgang til innovationsprojekter.

##### Design Thinking og Prototyping:

- Implementering af en brugercentreret tilgang i innovationsarbejdet for at imødekomme reelle behov.
- Hurtige iterationer og brugerfeedback for at sikre relevans og effektivitet i innovationsprojekter.
- Oprettelse af en Innovationsværktøjskasse med fokus på disse metoder for at støtte innovationsprocessen

#### Workshop 2: Problemafdekning og -løsning

- Metodisk tilgang til identifikation og definition af kerneproblemer
- Udvikling af teamets værktøjer til at udforske og forstå problemets dybere årsager
- Formulering af strategier til effektiv problemløsning og fremme af innovativ tænkning

#### Workshop 3: Udforskning af Novenco's Økosystem og Ekstern Samarbejde

- Analyse af virksomhedens rolle i det bredere økosystem og identifikation af relevante interessenter
- Udvikling af partnerskaber og samarbejdsrelationer i økosystemet
- Skabelse af en integreret tilgang til innovation, der drager fordel af eksterne ressourcer og perspektiver

## BILAG. 6. DELTAGERNE I WORKSHOP

### The R&D team



#### R&D Mechanical

**Christian Colstrup** R&D design and CAD and **Team lead**

Martin Rasmussen – R&D specialist aerodynamic and sound

Morten Pedersen – R&D specialist

Mark Matti Andersen – Production's specialist



Dorthe Sørensen – Drawing support

Yann Birnie Scott – R&D specialist aerodynamic

August Lohman - R&D specialist



#### R&D Controls

**Stephan E. Nielsen** – Control specialist and **Team lead**

Mehmet Arkali – Motor and VFD specialist

Morten Holte Nielsen – Control specialist/Engineering

**Alan Honeysett (UK)** – Controls and el



Dmytro Chukhran – electrical documentation from 1/4

Marked red will not join the 30/4



**Peter Holt** – Technical director



#### Safety system

(NL) **Toine van der Wielen** – R&D manager  
PDS



#### Technical writer

Peter Bredo – Technical writer



#### Software

Ken Olsen – Software developer



Heidi Hesselberg - Configurator specialist



Klara Emilie Elmegaard – Data scientist



## BILAG 7

### Skript for workshop with Novenco – 30.04.2024 at ZEALAND

Time and activity	Description of the activity	Responsibility	Notes
09:00 - 09:30: Welcome and Introduction	<ul style="list-style-type: none"> <li>Welcome participants and introduction to the workshop's purpose (by both Peter and us) - 5 mins (to be coordinated with Peter by MEDA)</li> <li>Presentation of agenda and goals for the day. Optional: Peter's expectations (Remember to communicate with Peter regarding the program) - 5 mins (to be coordinated with Peter by MEDA)</li> <li>Brief overview of our research project and play rules - referencing page 24 of the book "DESIGN, PLAY, CHANGE" (methodology, mindset, how to address frustration) + GDPR - MEDA and SVDR supplement - 10 mins</li> </ul> <p>Materials: <a href="#">presentation</a> of play rules (PP?)</p>	MEDA MEDA MEDA MEDA+SVDR	To be coordinated with Peter To be coordinated with Peter
09:30 - 10:30: Understanding Current Team Collaboration Patterns/self-insight	Participants are divided into 4 groups, which MEDA and SVDR will organize beforehand. MEDA to confirm Peter's participation in the groups. <ul style="list-style-type: none"> <li>"Describe your tribe" - 30-35 mins. (Description is provided on methodology card 1) Remember the prototype box and possibly Playmobil figures.</li> <li>Present your tribe description to other groups (2 mins per group) - 15 mins</li> <li>Recap and conclusion: Pick the insights that made the most impression - now you have started your own principles (work culture/principles) - 15 mins</li> </ul>	SVDR+MEDA SVDR SVDR SVDR	Organize groups and talk to Peter MEDA can you take a picture of your poster?
10:30 - 10:45: Break	Coffee and tea?		
10:45 - 12:00: Identification of the essential factors for uphold and enhance of the Team's welfare	2 participants from each group switch groups – SVDR facilitates <ul style="list-style-type: none"> <li>"How to make our tribe to thrive." 20 mins . (Description is provided on methodology card 2)</li> </ul>	SVDR SVDR	

1

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recap: When summarizing, each group presents its list of identified items. In a collective forum, sort these items into 3 categories (similar to a question storm). An additional category with "odd things" or interesting things may emerge - 20 mins</li> <li>"What is interesting (40 mins) (Description is provided on methodology card 3)</li> <li>There is no recap in plenum. Optional: Share a thought after the last exercise: what has left an impression</li> <li>Proceed to lunch and continue sharing if desired.</li> </ul>	SVDR SVDR MEDA MEDA	
12:00 - 13:00: Lunch	Lunch break with a 20-minute tour of BIM, <a href="#">FABLab</a> , and Zealand Næstved in general.	MEDA +SVDR	
13:00 - 14:30: Idea Generation and Concept Development	2 participants from each group switch groups – SVDR facilitates <b>LEGO and energizer (5 min)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Problem formulation and idea generation for solutions: Formulate a problem statement (Description is provided on methodology card 4)</li> <li>"How might we?" (Description is provided on methodology card 5)</li> <li>Idea Sudoku</li> <li>"What now?" (Description is provided on methodology card 6)</li> </ul>	SVDR MEDA MEDA MEDA MEDA SVDR	
14:30 - 14:45: Break with coffee and cake			
14:45 - 15:45: Prototype of Implementation Plan and Action	Go to original groups from round 1 – SVDR facilitates <ul style="list-style-type: none"> <li>Develop prototypes for implementation plans for the selected solutions (presentation by MEDA + SVDR referring to methodology card 7 for inspiration)</li> <li>Optionally, groups can work with " Describing your solution" (Description is provided on methodology card 8)</li> <li>Recap: approximately 3 minutes per group - present your prototype</li> </ul>	SVDR MEDA MEDA MEDA	
15:45 - 16:30: Conclusion and Follow-Up	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recap of the day's key points and learnings: complete the poster (20-25 min)</li> <li>Closing remarks and thanks to the participants. Inviting 2 participants to do interview afterwords</li> </ul>	SVDR MEDA MEDA+SVDR+	

## BILAG 8. ANVENDTE METODEVÆRKTØJER

### METODEVÆRKTØJ: UNDERSTAND YOUR TRIBE

#### UNDERSTAND YOUR TRIBE

#### UNDERSTANDING CURRENT TEAM COLLABORATION PATTERNS/ SELF-INSIGHT



##### WHY

Acquisition of deeply rooted beliefs, habits, and values aimed at promoting societal or team insights.



##### HOW

As a team/group identify your tribe. Think of behavior, day to day customs and habits, parties, celebration, activities, objects, rituals, sagas, history, values, internal communication.

Compile these insights to a final piece which can be a drawing, a song or dance, roleplay or you can build your tribe (Lego, play-doh)

30-35 min.



##### OUTCOME

An overview of meaningful interactions and habits relating to the challenge. Demonstrated in a final piece, a drawing, a song or dance, roleplay or you can build your tribe (Lego, play-doh)

## BILAG 9. METODEVÆRKTØJ: HOW TO MAKE YOUR TRIBE THRIVE

### HOW TO MAKE OUR TRIBE TO THRIVE?

#### ESSENTIAL FACTORS FOR UPHOLD AND ENHANCE OF THE TEAM'S WELFARE



##### WHY

Identify essential components vital for the prosperity of the "tribe": in other words, what factors and activities may uphold or enhance the welfare of the tribe?



##### HOW

- Begin with the results achieved in the exercise UNDERSTAND YOUR TRIBE.
- Conduct a comprehensive needs assessment to pinpoint priority areas in the tribe's day-to-day operations and overall state of affairs requiring attention.
- Based on the aforementioned, identify key elements contributing to the tribe's prosperity. These may encompass factors such as communication (both internal and external), access to information and knowledge, information and knowledge sharing, job satisfaction, cooperation among tribe members and collaboration with other tribes, rights and obligations of tribe members, workload management, and cultural and social rituals.
- On a large piece of paper: utilize brainstorming to jot down suggestions and ideas sequentially, aiming to create a cohesive overview of all suggestions.
- Finally, categorize all ideas and suggestions into a maximum of four categories. For example: communication-related issues, social-related issues, etc. Topics that do not fit into these categories can be placed into an additional category labeled "miscellaneous" or "interesting."



##### OUTCOME

At the end of this exercise, you will get an overview of the essential components that are necessary for your "tribe" to prosper.

Zealand

From Head to Action

## BILAG 10. METODEVÆRKTØJ: PROBLEM STATEMENT

### IDEA GENERATION AND CONCEPT DEVELOPMENT

#### Problem Statement/Understand the Problem

Understand the Problem/What is the Problem?

The sales team doesn't have sufficient knowledge about the products they're selling, resulting in them not meeting the sales target.

Why is it a problem?

Who has the problem?/  
Who has a need?

Where and when does it  
appear?

How will it be solved  
today?

10 min

Zealand

From Head to Action

## IDEA GENERATION AND CONCEPT DEVELOPMENT

### Problem Statement/How Might We

Restatement of the problem.

The sales team doesn't have sufficient knowledge about the products they're selling, resulting in them not meeting the sales target.

"How can we support the sales team in gaining more knowledge about our products so that they can confidently answer customer questions?"

15 min

Zealand

From Head to Action

## IDEA GENERATION AND CONCEPT DEVELOPMENT

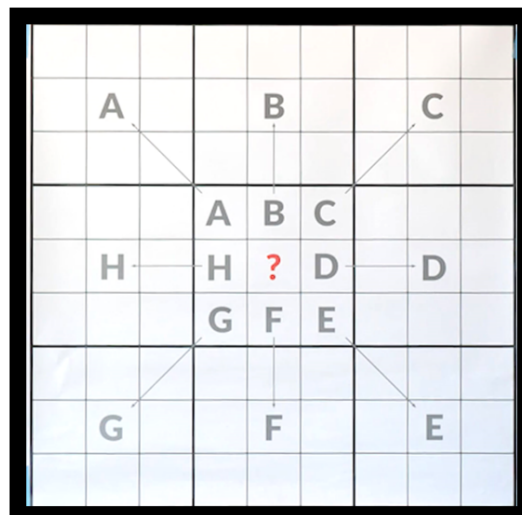
### IDE-SUDOKU

➤ An idea sudoku is a tool for systematic idea generation

➤ The idea sudoku is a good tool for creating structure and overview in an idea generation process, it contributes to a motivating framework for getting many ideas

➤ The idea sudoku is good when you want to create new ideas and like the framework, structure and overview of the process

**30 min.**



Fra hoved til handling

# Idé-sudoku

		Caribes				Arbejdsmarkeds- og uddannelses-tilbud	Arbejds- og familielevebalance
	Caribes		B				Uddannelses- og F&E-planlægning
Caribes	Caribes					Erhvervs- og uddannelses-tilbud	
		A	B	C			Uddannelses- og F&E-planlægning
Caribes	Caribes	H		D			Uddannelses- og F&E-planlægning
		G	F	E			
Caribes			Caribes		Caribes		Caribes
	Caribes	Caribes	Caribes / ODR / Caribes / Caribes			Caribes	Caribes
Caribes		Caribes	Caribes / Caribes	Caribes	Caribes		

## PROTOTYPE OF IMPLEMENTATION PLAN AND ACTION

### PROTOTYPE-BUILD YOUR IDEA

#### WHY



**Prototypes make ideas and thoughts tangible**, enabling the involvement of others and thus facilitating the further development of an idea. Prototypes also allow for early testing of an idea in the process, enabling quick detection and correction of errors.

#### HOW



Based on an idea/concept, a prototype is created, which can be a drawing, a physical model, or a film, etc. A prototype does not necessarily have to be a product but can also be, for example, services, experiences, and processes. A prototype should be understood as a physical representation of an idea that can communicate the selected idea to relevant stakeholders in order to receive feedback.

#### OUTCOME



You have built several prototypes illustrating examples of implementation plans.

**45 min.**

## BILAG 14: INTERVIEW SPØRGSMÅL, RUNDE 1 OG 2

(bemærkning- der var delt fortrolige oplysninger i et langt interview med P.Holst og dette måtte ikke offentliggøres efter aftale med P.Holst.

interview i forbindelse med forskningsprojekt - Zealand



Mette Day  
Til Peter Holt

Svar Svar til al

Du videresendte denne meddelelse den 22-05-2024 08:35.

Kære Peter,

Tak for sidst! Det var en god oplevelse at afholde en workshop for jeres team. Jeg håber, det satte nogle tanker i gang hos jer, og at I fik noget brugbart med jer hjem. I forbindelse med forskningsprojektet skal vi lave et par interviews med deltagerne for at få konkret respons på nogle af de øvelser og værktøjer, vi har introduceret jer for. Interviewet kan klares online og behøver ikke tage mere end 20-30 minutter. Jeg har mulighed for følgende tider:

- maj mellem kl. 9:00 og 12:00
- maj hele dagen
- juni hele dagen
- juni hele dagen

Hvordan passer disse tider for dig?

Med venlig hilsen

**Mette Day**

Adjunkt, PBA i Innovation og Entreprenørskab

D +4550762726  
E [meda@zealand.dk](mailto:meda@zealand.dk)

## Zealand

Femøvej 3  
4700 Næstved  
+4550762640

[zealand.dk](http://zealand.dk)



Zealand - Årets Entreprenante Uddannelsesinstitution 2022

### Interview den 4/6/24 - Novenco – Peter Holst

#### 1. Værktøj: At sætte mindset for dagen – De 10 design principper

- Hvad var det mest værdifulde, du tog med fra samtalen i din gruppe?
- Var der noget ved de 10 designprincipper, der overraskede dig? Hvis ja, hvad?
- Er der specifikke principper, du planlægger at implementere i dit team? Hvorfor eller hvorfor ikke?
- Hvordan påvirkede denne øvelse dit mindset for resten af dagen?

#### 2. Værktøj: Understand Your Tribe

- Hvordan hjalp beskrivelsen af værktøjet jer til at forstå øvelsen? Var der noget, der kunne være tydeligere?
- Hvordan påvirkede brugen af materialer (toolkit) jeres evne til at bygge og beskrive jeres tribe som den er i dag?
- Hvordan oplevede du at bruge fysiske materialer i kommunikationen med din gruppe?
- Brugt I de forskellige figurer og karakterer, Hvis ja, hvordan integrerede I dem?



- Hvilken indsigt fik du fra samtalen i din gruppe, og var der noget, der overraskede dig?
- Hvilken effekt havde denne øvelse på din forståelse af dit team?

### 3. Værktøj: Out come med hjem – Poster

- Hvordan fungerede det for jer at opsummere øvelserne visuelt på en poster?
- Hvordan bruger I disse posters i jeres kontormiljø? Hvis I ikke bruger dem, hvad er årsagen?
- Har posteren haft en vedvarende effekt på jeres daglige arbejde? Hvis ja, hvordan?

### 4. Værktøj: How to Make Your Tribe Thrive

- Var beskrivelsen af værktøjet klar og hjælpsom? Hvad kunne forbedres?
- Hvordan påvirkede brugen af toolkits (materialer) jeres diskussion og samarbejde?
- Hvordan oplevede du at kommunikere med dine kolleger ved hjælp af fysiske materialer?
- Hvilken indsigt fik du fra samtalen i din gruppe, og var der noget, der overraskede dig?
- Hvilken effekt havde denne øvelse på din forståelse af at få dit team til at trives?
- Er der noget specifikt, du vil tage med fra denne øvelse og bruge konstruktivt i din ledelse?

### 5. Værktøj: Problem Statement

- Hvordan var det at arbejde konkret med en problemstilling med kolleger, du normalt ikke arbejder med?
- Hvordan hjalp værktøjet Problem Statement jer med at forstå og analysere problemet?
- Har du tidligere arbejdet med problemstillinger på denne måde? Hvad var anderledes ved denne tilgang?
- Kender du til "How might we"? Hvordan oplevede du at omformulere et problem til en mulighed for idéudvikling?

### 6. Værktøj: Ide-Sudoku

- Var du bekendt med Ide-Sudoku-værktøjet før denne workshop?
- Hvordan hjalp værktøjet jer med at generere flere idéer?
- Hjalp værktøjet med at sikre, at alle i gruppen bidrog med idéer?
- Gjorde værktøjet idéudvikling mere konkret og håndgribelig?
- Hvilken effekt havde værktøjet på kvaliteten af de idéer, I kom frem til?
- Er det et værktøj, I kunne finde på at bruge igen? Hvorfor eller hvorfor ikke?

### 7. Værktøj: How to Make the Ideas Actionable

- Hvordan fungerede dette værktøj i at gøre jeres idéer mere handlingsorienterede?
- Var der specifikke strategier eller teknikker, der var særligt hjælpsomme?
- Hvordan planlægger I at implementere disse teknikker i jeres daglige arbejde?

### 8. Værktøj: Prototyper

- Hvordan fungerede det for jeres team at bygge en prototype af jeres idé eller mulig løsning?
- Opstod der noget uventet under processen?
- Gjorde prototypen jeres løsning mere håndgribelig og forståelig?
- Hvordan hjalp prototype-processen jeres gruppe med at forstå og forbedre jeres idé?

- Er det noget, I vil arbejde videre med fremadrettet i jeres team?

### 9. Værktøj: Forklar Din Løsning

- Hvordan hjalp dette værktøj jer med at forstå jeres løsning bedre?
- Var der noget, der overraskede dig under brugen af dette værktøj?
- Hvordan hjalp værktøjet jer med at sætte ord på jeres løsning, da I skulle fremlægge den?
- Hvilken effekt havde denne øvelse på jeres gruppe og samarbejde?

### Generelle Spørgsmål

- Hvordan har de forskellige værktøjer og øvelser påvirket din tilgang til innovation og teamwork?
- Ser du værdi i at skabe og anvende jeres egne designprincipper? Hvorfor eller hvorfor ikke?
- Hvordan har workshoppen ændret din måde at tænke på innovation og samarbejde i din afdeling?

### Interview on 7/6/24 - Novenco – Yann

#### Tool: Setting the Mindset for the Day – The 10 Design Principles

- What was the most valuable takeaway from your group discussion?
- Was there anything about the 10 design principles that surprised you? If so, what?
- Are there specific principles you would like plan to implement in your team? Why or why not?
- How did this exercise affect your mindset for the rest of the day?

#### Tool: Understand Your Tribe

- How did the description of the tool help you understand the exercise? Was there anything that could have been clearer?
- How did the use of materials (toolkit) affect your ability to build and describe your tribe as it is today?
- How did you experience using physical materials in communication with your group?
- Did you use the different figures and characters? If so, how did you integrate them?
- What insights did you gain from the discussion in your group, and was there anything that surprised you?
- What effect did this exercise have on your understanding of your team?

#### Tool: Outcome to Take Home – Poster

- How did summarizing the exercises visually on a poster work for you?
- How do you use these posters in your office environment? If you don't use them, what is the reason?
- Has the poster had a lasting effect on your daily work? If so, how?
- Tool: How to Make Your Tribe Thrive
- Was the description of the tool clear and helpful? What could be improved?
- How did the use of toolkits (materials) affect your discussion and collaboration?
- How did you experience communicating with your colleagues using physical materials?
- What insights did you gain from the discussion in your group, and was there anything that surprised you?
- What effect did this exercise have on your understanding of making your team thrive?

- Is there anything specific you will take from this exercise and use constructively in your leadership?

#### **Tool: Problem Statement**

- How was it to work concretely with a problem with colleagues you don't usually work with?
- How did the Problem Statement tool help you understand and analyze the problem?
- Have you previously worked with problem statements in this way? What was different about this approach?
- Are you familiar with "How might we"? How did you experience reformulating a problem into an opportunity for idea development?

#### **Tool: Idea Sudoku**

- Were you familiar with the Idea Sudoku tool before this workshop?
- How did the tool help you generate more ideas?
- Did the tool help ensure that everyone in the group contributed ideas?
- Did the tool make idea development more concrete and tangible?
- What effect did the tool have on the quality of the ideas you came up with?
- Is this a tool you could see yourself using again? Why or why not?

#### **Tool: How to Make the Ideas Actionable**

- How did this tool work in making your ideas more action-oriented?
- Were there specific strategies or techniques that were particularly helpful?
- How do you plan to implement these techniques in your daily work?

#### **Tool: Prototypes**

- How did it work for your team to build a prototype of your idea or possible solution?
- Did anything unexpected arise during the process?
- Did the prototype make your solution more tangible and understandable?
- How did the prototype process help your group understand and improve your idea?
- Is this something you will continue to work on in your team going forward?

#### **Tool: Explain Your Solution**

- How did this tool help you better understand your solution?
- Was there anything that surprised you during the use of this tool?
- How did the tool help you articulate your solution when you had to present it?
- What effect did this exercise have on your group and collaboration?

#### **General Questions**

- How have the different tools and exercises affected your approach to innovation and teamwork?
- Do you see value in creating and applying your own design principles? Why or why not?
- How has the workshop changed your way of thinking about innovation and collaboration in your department?

interview den 20/6/24 med Klara Emilie Elmegaard, medarbejder i Novenco udviklingsafdeling

Klara Emilie Elmegaard og Mette Day diskuterer forskellige værktøjer og øvelser anvendt i et teamudviklingsforløb. Klara forklarer, hvordan deres gruppe brugte figurer til at visualisere roller og dynamikker i teamet, hvilket hjalp dem med at forstå og definere deres samarbejde bedre. De refererede til materialer, prototypekit og figurer flere gange for at sikre, at de var på rette vej.

Mette spørger ind til om, hvordan de visuelle elementer og øvelser påvirkede deres arbejde, og Klara fremhæver, at figurerne hjalp dem til at identificere og beskrive hinandens roller. En ny kollega, Demitri, var i stand til at observere og bidrage med indsigt om gruppen, hvilket Klara fandt værdifuldt, selvom han ikke havde været der længe.

De diskuterer brugen af visuelle udtryk som post-its og plakater, som hjalp med at konkretisere og huske deres ideer og diskussioner. Klara nævner, at selvom plakaterne ikke er blevet hængt op, kan hun stadig visualisere dem i hovedet.

Mette spørger om erfaringerne med at arbejde med et toolkit og hvordan det påvirkede deres diskussioner. Klara er begejstret for værktøjerne, som hjælper med at åbne op for kreative ideer og brainstorme. Hun mener, det er nyttigt at have forskellige materialer til rådighed, da folk lærer og kommunikerer forskelligt.

De diskuterer også problemstatements og metoden "How might we," som Klara finder effektiv til at udfolde problemer og finde generelle løsninger frem for hurtige fix. Klara nævner, at hun arbejder meget alene med dataanalyse, men at det kan være nyttigt at diskutere og visualisere problemer med kollegaer.

Klara er også begejstret for idé-sudoen, som hjælper med at generere mange ideer og derefter indskrænke dem. Hun nævner, at visuelle elementer er vigtige for at undgå at sidde fast i små detaljer.

Til sidst diskuterer de potentialet i at implementere disse værktøjer i Novenco, hvor Klara ser muligheder for at bruge dem i udviklingsafdelingen. Hun påpeger, at det er vigtigt at have tid og rum til at skabe ideer uden nødvendigvis at forvente et konkret output med det samme.

Interviewet afsluttes med en aftale om mulig opfølgning for at se, hvordan værktøjerne kan blive implementeret i fremtiden.

## interview med Peter Holt

Introduktion og formål Mette Day fra Zealand Erhvervsakademi interviewer Peter Holt, leder af udviklingsafdelingen hos Novenco, i forbindelse med forskningsprojektet "Fra hoved til handling". Interviewet fokuserer på Peters erfaringer og refleksioner fra en workshop, hvor Novencos medarbejdere deltog.

Designprincipper og menneskecentreret tilgang Peter Holt fremhæver betydningen af at have mennesket i fokus som et centralt læringspunkt fra workshoppen. Han observerede, at teamet åbnede op og blev mere kreative og engagerede, hvilket overraskede ham positivt. Han nævner, at det at have mennesket i fokus er blevet mere tydeligt i deres arbejde og diskussioner, både under og efter workshoppen.

Brugen af fysiske materialer og visuelle værktøjer Peter understreger, at brugen af **fysiske materialer og modeller var meget effektiv i kommunikationen**. Han bemærker, at teamet blev mere kreative og engagerede ved brugen af værktøjskasser med forskellige materialer. Han ønsker at fremme brugen af tavler og visuelle værktøjer i daglige møder for at øge kreativiteten.

Opfølgning på posters og facilitering af brainstorming Peter erkender, at de ikke har været gode til at følge op på brugen af posters og andre visuelle opsummeringer fra workshoppen. **Han planlægger at nedsætte en gruppe uden ledere, der kan facilitere brainstorming og kreativt arbejde, og understreger vigtigheden af at have nogle kulturbærere, der tror på processen fra starten.**

Prototyping og samarbejde Peter blev positivt overrasket over kvaliteten af arbejdet og de ideer, der blev udviklet i grupperne under prototyping-øvelserne. **Han bemærkede, at nogle af de mere stille medarbejdere deltog aktivt og bidrog med værdifulde input.** Han ser potentiale i at fortsætte med disse metoder og ønsker at fremme en kultur, hvor prototyping og hurtige tests er en naturlig del af arbejdsprocessen.

Refleksion og fremtidige planer Peter og Mette diskuterer vigtigheden af at skabe **en kultur, hvor kreativitet og innovation er i fokus. Peter ønsker at etablere en faciliteringsgruppe og give medarbejderne de nødvendige værktøjer og rum til at eksperimentere. Mette understreger, at kulturændringer tager tid og kræver dedikation fra både ledere og medarbejdere.**

Afslutning Interviewet afsluttes med en diskussion om opfølgning og potentialet i at interviewe flere medarbejdere for at få et bredere perspektiv. Peter udtrykker håb om, at initiativerne vil blive videreført og understøttet i organisationen.

#### Interview 2. Emilie – Novenco 20/10

- Hvilke af de anvendte metoder eller værktøjer fandt du mest nyttige i forhold til at kunne samarbejde omkring innovation i dit team?
  - *Reglerne for hvordan man går ind i en innovativ proces. Nogle regler mere end andre, såsom at alle er lige og at man skal bygge videre på hinandens ideer.*
  - *Ide sudoku.*
  - *Matrixen med de tre felter hvor man går fra problem til hvordan man kan prøve og løse det.*
- Hvordan kan brugen af disse metoder ændre din/teamets tilgang til problemløsning *Jeg tror at det vil skabe et udgangspunkt for den innovative og kreative proces, som vil gøre det lettere at gribe et problem an og samtidig hurtigere at gå til. Især hvis man bliver vant til metoderne eller andre lignende metoder, da der vil være et fælles udgangspunkt.*
- Hvordan ser du fremtiden for brugen af disse metoder og værktøjer i dit team? *Vi har snakket om hvordan vi fremtidigt kan danne grundlag for at implementere dem, såsom en decideret gruppe som kan facilitere innovationsworkshops mv.*
- Hvilke yderligere ressourcer eller støtte mener du, ville være nødvendige for at maksimere effekten af disse metoder og værktøjer?

*Jeg tror det kunne hjælpe med et længere forløb med flere workshops. Så kan man arbejde mere med og sætte sig bedre ind i metoderne, huske dem bedre og blive mere inspireret af forløbet. Det kunne måske også hjælpe at få en oversigt metoderne mv. efterfølgende workshoppen.*

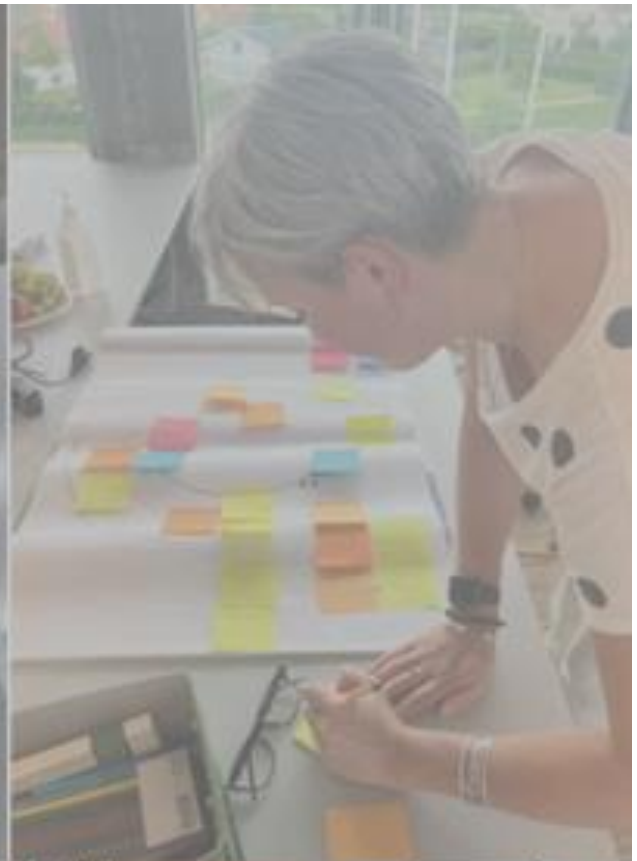
## Questions Related to Research Project – From Head to Action

Svetlana and Mette Zealand 2024

Yann's answers in blue

- Which of the methods or tools used did you find most helpful for collaborating on innovation within your team?
- One useful method that we kept on using at Novenco is the one where we brainstorm and write all of our ideas and tasks in post-it, which are then classified.
- How can the use of these methods change your/team's approach to problem-solving?
- It helped organizing the team ideas and listening to all ideas.
- Can you provide an example of a specific situation where one of the methods from the workshop made a difference? Or had an impact on you or your team.
- Few months ago we started the development of a new unit for a big client, with a tight time schedule. At the beginning of the development the entire development team gathered in a room where each one of us took a pile of post-it and wrote the tasks and steps that were needed for the correct development of the unit. Then those tasks were divided in between the mechanical, electrical, control and production team. Finally, we estimated the duration of each task and thus could build a gantt chart of the whole project.
- What changes have you observed in your team's development process as a result of the workshop?
- As a result of the workshop we are better at describing a complex task as a compound of simple tasks. And this allows us to recognize critical tasks that could threaten the project.
- How have your colleagues reacted to the use of these methods and tools?
- They were keen into trying this new system. Maybe because most of them took part of the workshop.
- What barriers or resistance have you encountered when implementing these methods and tools?
- It's difficult to implement when meetings are held online.
- How do you see the future of using these methods and tools in your team?
- We will keep the post-it brainstorm tool within the team as it gives a voice to everyone and brings in interesting discussions on different points of view.
- What additional resources or support do you think would be necessary to maximize the effectiveness of these methods and tools?
- Nowadays, the team is growing out of the office and more meetings are held online. There are though, some online tools of the style, but not everybody access them on a daily basis. I like the fact of walking into the meeting room and having a quick span over all of the post-it on the wall.

BILAG. 15. INTERN WORKSHOP



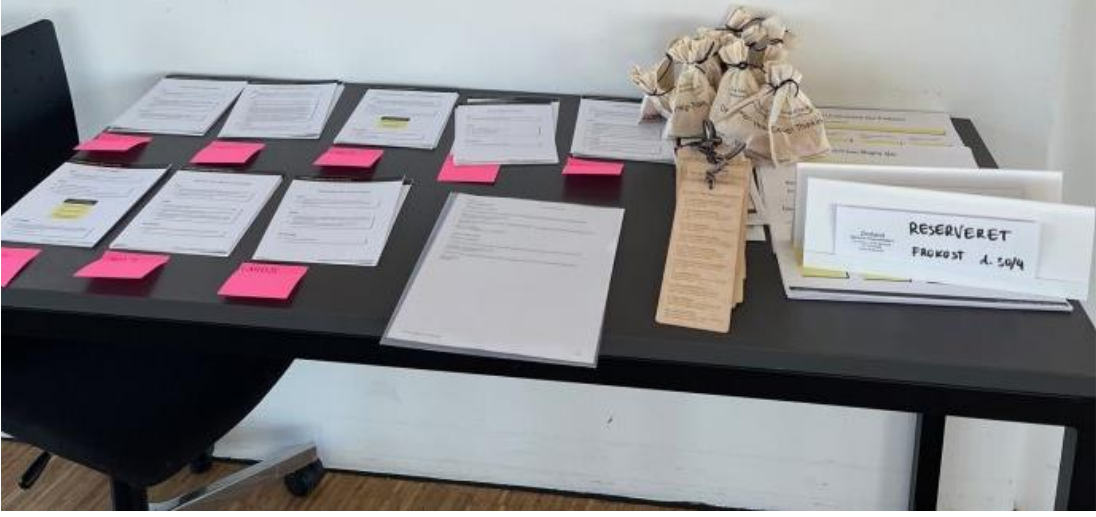
**BILAG 16. WORKSHOP MED NOVENCO**



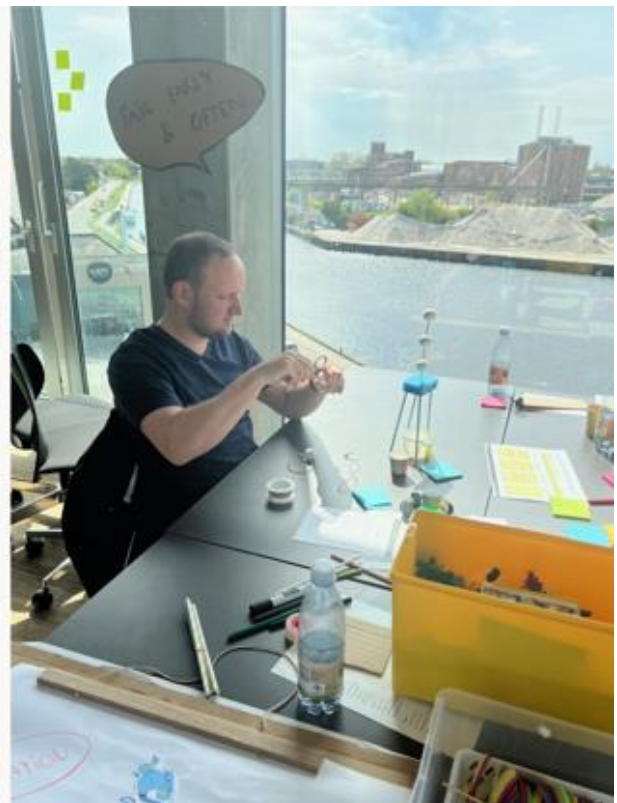


BUILD ON  
IDEAS OF  
OTHERS

IF YOU CHANGE  
NOTHING, NOTHING  
CHANGES!







## BILAG 7. UDVIKLEDE OG ANVENDTE METODEVÆRKTØJER

