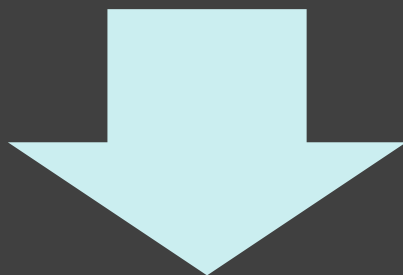


Här hittar du material som förbereds innan workshoppen. Titta igenom vad du vill använda innan du skriver ut.

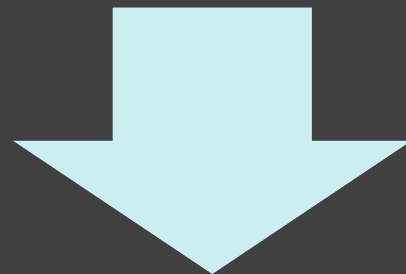
Skriv ut i färg och på A3-papper.

Limstift, tejp och pennor kan vara bra att ha.

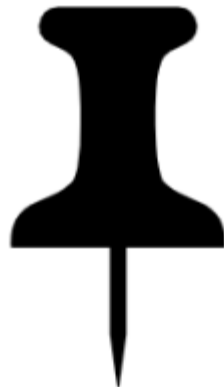


Skriv ut och klipp ut.

**Skriv ut ett 5 exemplar om du vill
kunna fästa röstningsprickarna.**



Klipp ut till workshoppen



Steg 0.1

Steg 1

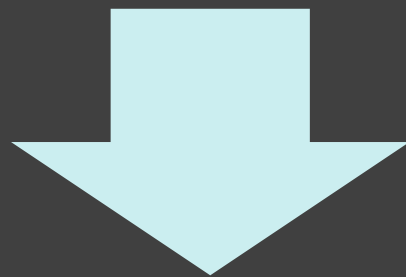


Steg 2



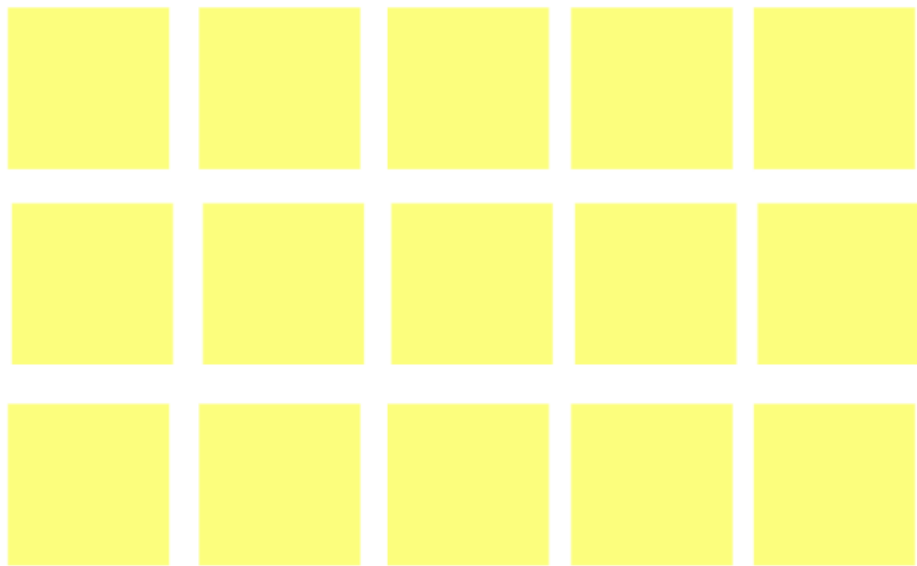
Steg 3

Skriv ut eller gör egna blad för anteckningar och parkeringsplats för sådant som behöver tas om hand senare. Kanske ni bara behöver en för hela workshopen eller en per princip ni väljer att arbeta med.

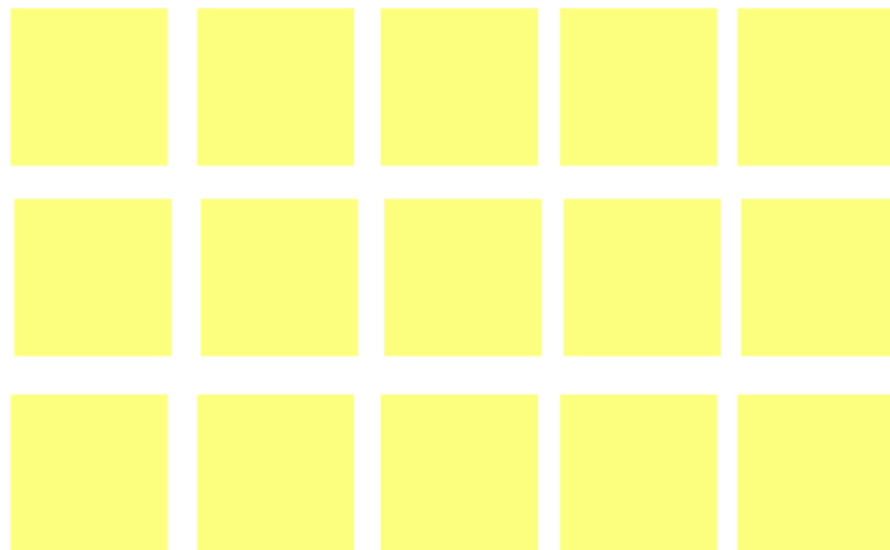




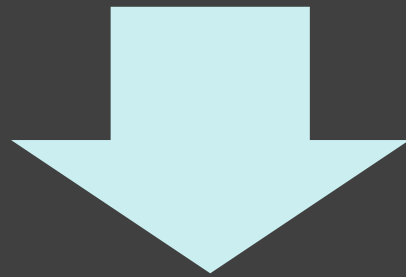
Anteckningar

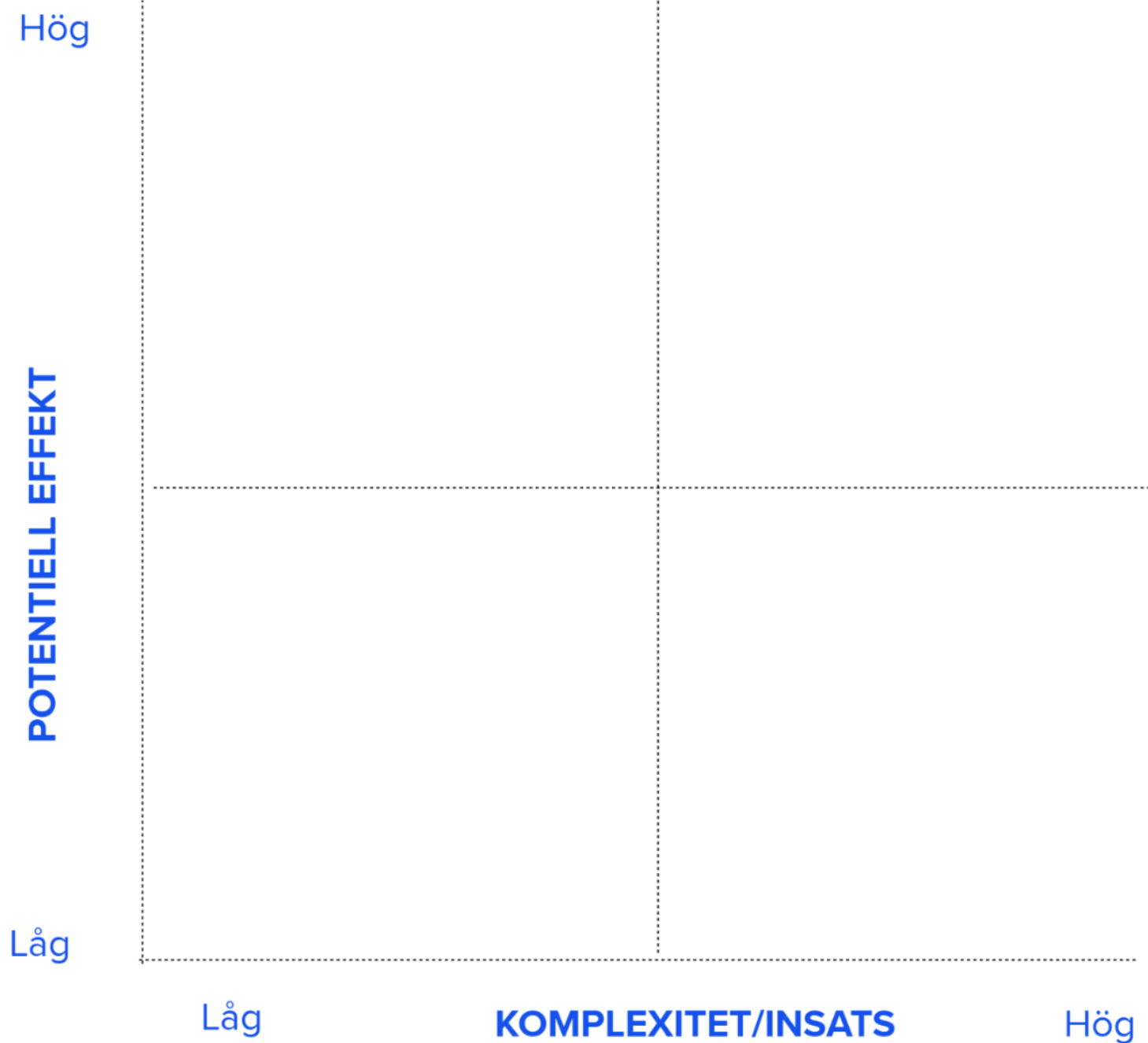


Parkeringsplats



Skriv ut 5 exemplar om du vill kunna fästa åtgärderna (de utklippta lapparna) på diagrammet. Eller välj att bara använda ett utskrivet diagram för hela workshopen.





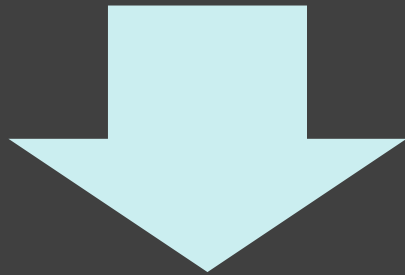
Reflektera och diskutera:

När ni har avslutat övningen kan ni gemensamt reflektera över resultatet:

1. Upptäckte ni något överraskande om er innovativa kapacitet och miljö under övningen?
2. Hur tror ni att resultatet av övningen skulle kunna användas i er organisation? Vilka åtgärder vill ni helst se förverkligas?

Kom ihåg: Handboken innehåller konkreta fallstudier och verktyg som ni kan använda för att förverkliga dessa åtgärder. Ni hittar den på vinnova.se

Skriv ut och arbeta i grupp.



DEKLARATION OM INNOVATION I OFFENTLIG SEKTOR

WORKSHOP

SÅ HÄR KAN DU BÖRJA ANVÄNDA HANDBOKEN

Syfte

1. Belysa de största utmaningar ni har när det gäller er innovativa förmåga.
2. Hjälpa dig att bedöma er innovationskapacitet – och fastställa viktiga åtgärdsområden.
3. Hjälpa dig att identifiera viktiga åtgärder som ni kan vidta – och diskutera en handlingsplan.

OBS! Moderators handledning för workshoppen kan laddas ned på vinnova.se.

INNAN DU BÖRJAR



10 minuter

Välj på vilken nivå övningens fokus ska ligga. Flytta nålen till vald nivå:

Avdelning eller enhet

Hela kommunen,
regionen eller
myndigheten

Flera offentliga
organisationer
tillsammans

Offentlig sektor i
Sverige



STEG 1

Välj de största innovationsutmaningar som du hanterar i din organisation.

Placera ut dina fem röstprickar på de frågor som utgör de största innovationsutmaningarna som du behöver hantera. (Klipp ut prickarna från särskild mall och skriv deltagarnas namn vid vald färg nedan.)



15 minuter



KLAR? Vilken princip fick flest röster? Hoppa till det STEG 2 som motsvarar den principen. Därefter kan du gå till STEG 2 för den princip som fick näst flest röster – och så vidare.

**Skriv ut och klipp ut åtgärderna.
Eller ta hjälp av gruppen att klippa ut
åtgärdsbladslapparna under workshoppen.**



STEG 2 Kartlägg din egen situation

35 minuter

1) Besvara enskilt följande bedömningsfrågor för att bättre förstå din **nuvarande situation**. Placera ut din **personliga prick** på skalan nedan [5–10 minuter].

2) När alla har placerat ut sina röstprickar för en viss fråga kan ni diskutera den i grupp. Ni kan använda **post-it-lappar** för att notera viktiga iakttagelser under diskussionerna, bland annat olika skäl till varför ni har placerat prickarna på en viss plats. [20 minuter].

PRINCIP 1 OMFAMNA OCH STÄRK INNOVATIONS- ARBETET I OFFENTLIG SEKTOR

Stöttar politiker och ledare uttryckligen innovation?

Ja! Det här fungerar jättebra

Nej! Det här behöver förbättras

Finns det stöd och den förvaltning som behövs för att utforma, utveckla och genomföra innovativa initiativ?

Ja! Det här fungerar jättebra

Nej! Det här behöver förbättras

Finns det regelverk, policies och resurser som stödjer innovationsarbetet?

Ja! Det här fungerar jättebra

Nej! Det här behöver förbättras

Omsätts innovations-initiativ i handling?

Ja! Det här fungerar jättebra

Nej! Det här behöver förbättras

Genomsyrar innovation offentlig sektor?

Ja! Det här fungerar jättebra

Nej! Det här behöver förbättras

Har en portföljstrategi för innovation antagits?

Ja! Det här fungerar jättebra

Nej! Det här behöver förbättras

1



För mycket att diskutera? Glöm inte att du kan lägga till idéer i **reflektionsrutan** och/eller i **parkeringsrutan** och återkomma till dem senare.

Ledningens stöd

- Se till att ledningen uppmanar till och/eller bidrar till en vision och mission för arbetet.
- Belysa vikten av att anta en förvaltningsövergripande strategi för innovationsarbetet.
- Säkerställa att ledningen tydligt rekommenderar och stöttar innovationsarbetet.
- Systematiskt undanröja hinder för innovation.
- Förse ledningen med evidens, internationella goda exempel och lärdomar för att kunna stödja och främja innovation.
- Utveckla strategier som balanserar omedelbara behov med mål på lite längre sikt.
- Upprätta kanaler för återkoppling till ledningen från de som arbetar praktiskt med innovation (för att ta del av lärdomar och bättre kunna utforma åtgärder och fastställa syften och mål).
- Eget förslag!

Innovation genomsyrar organisationen

- Verka för en gemensam definition och införandet av innovativa metoder och åtaganden i hela organisationen (landet eller regionen).
- Säkerställa att planer för innovationsarbete och innovationsstrategier är samstämmiga, samordnade och kompletterar varandra.
- Främja samarbete mellan avdelningar, sektorer och funktioner för att hitta lösningar på gemensamma utmaningar och mål.
- Bilda innovativa arbetslag med gränsoverskridande och operativa roller som fungerar som pionjärer och/eller förbindelselänkar mellan olika delar av organisationen eller mellan organisationer.
- Eget förslag!

Innovationsportfölj

- Verka för en strategisk mångfald av innovationsinitiativ för att säkerställa att resurser fördelas mellan de olika innovationsfaserna. [Dubbelklicka för att läsa mer om innovationsfaserna]
- Säkerställa att innovationsmetoder används i arbetet med komplexa uppdrag och för att föregripa och förbereda sig på framtida utmaningar liksom för att förbättra och anpassa befintliga lösningar och tjänster.
- Fördela uppmärksamhet och resurser jämnt över innovationsprocessens olika skeden.
- Eget förslag!

Sätt som grupp ut varningstrianglarna vid de tre största utmaningar som ni identifierade i steg 2. Klipp ut samtliga åtgärder (här) som hör till dessa utmaningar och placera ut dem i diagrammet över potentiell effekt kontra komplexitet/insats.



Tillgång till stöd och förvaltning

- Ge medarbetare och chefer ett tydligt mandat att engagera sig i innovationsinitiativ.
- Se till att medarbetare och chefer har en tillåtande miljö och de incitament som de behöver för att kunna engagera sig i, besluta om och driva igenom innovativa initiativ.
- Se till att chefer och medarbetare har tillräckligt med tid och andra resurser för att med hjälp av innovation hantera sina utmaningar.
- Säkerställa att man på ledningsnivå betraktar innovationsarbetets resultat, hållbarhet och resiliens som kritiska faktorer.
- Utveckla och införa sätt att dela råd, stöd och erfarenheter (t.ex. i innovationsteam, datadelningsplattformar, eller nätverk för erfarenhetsutbyte).
- Eget förslag?

Stödjande regelverk, policys och resurser

- Säkerställa att styrningen och processerna inte förhindrar innovativa arbetssätt.
- Utveckla sätt att identifiera och minska onödig byråkrati eller innovationshämmande regler.
- Stötta politiska, administrativa och förvaltningsrelaterade processer som är flexibla, smidiga och baserade på decentraliserade beslutsprocesser.
- Hitta alternativa sätt att arbeta experimenterande inom ramen för nuvarande regelverk och finansieringsmodell (t.ex. med hjälp av innovationsupphandling eller en särskild budget för experiment).
- Eget förslag!

Innovationsinitiativ omsätts i handling

- Omsätta strategiska mål och åtaganden om innovation i praktiska initiativ, och vara tillräckligt tydlig med hur de ska förverkligas och uppnås.
- Säkerställa att chefer och medarbetare har tillgång till verktyg och processer för att omsätta innovationsmål i konkreta åtgärder.
- Säkerställa stabil stöd och tillhandahålla metodstöd för att upprätthålla försöksverksamhet.
- Synliggöra och belöna innovativa initiativ, även vid småskaliga eller successiva innovationer, som faktiskt förverkligats.
- Hitta sätt att utvärdera innovationsinitiativ och underlätta anpassning och spridning.
- Eget förslag!

STEG 2 Kartlägg din egen situation

35 minuter

1) Besvara enskilt följande bedömningsfrågor för att bättre förstå din **nuvarande situation**. Placera ut din personliga prick på skalan nedan [5–10 minuter].

2) När alla har placerat ut sina röstprickar för en viss fråga kan ni diskutera den i grupp. Ni kan använda **post-it-lappar** för att notera viktiga iakttagelser under diskussionerna, bland annat olika skäl till varför ni har placerat prickarna på en viss plats. [20 minuter].

Stärker ni engagemanget bland chefer och medarbetare för att ta innovativa initiativ?

Omfattar, stöttar och belöner lednings- och styrningsprocesserna innovativa initiativ?

Har medarbetare och chefer mandat och incitament för att arbeta med innovation i sitt dagliga arbete?

Vidtas åtgärder för att skapa en innovationsvänlig kultur?

Ges chefer och medarbetare möjlighet att kontinuerligt utveckla sin kompetens och sitt kreativa självförtroende?

Ges uppmärksamhet och incitament till innovatörer och innovationer?

Ja! Det här fungerar jättebra



Nej! Det här behöver förbättras

Ja! Det här fungerar jättebra



Nej! Det här behöver förbättras

Ja! Det här fungerar jättebra



Nej! Det här behöver förbättras

Ja! Det här fungerar jättebra



Nej! Det här behöver förbättras

Ja! Det här fungerar jättebra



Nej! Det här behöver förbättras

Ja! Det här fungerar jättebra



Nej! Det här behöver förbättras



För mycket att diskutera? Glöm inte att du kan lägga till idéer i **reflektionsrutan** och/eller i **parkeringsrutan** och återkomma till dem senare.

PRINCIP 2:
UPPMUNTRA OCH RUSTA RUSTA
ALLA CHEFER OCH MEDARBETARE

Göra chefer och medarbetare mer engagerade

- Värdesätta chefers och medarbetares ansvarstagande i att utveckla innovativa initiativ.
- Uppmuntra till kollegialt utbyte mellan de som är mer erfarna respektive mindre erfarna i att arbeta med innovation.
- Uppmuntra chefer och medarbetare att vara delaktiga i och ta ansvar för innovationsprocessen.
- Verka för processer, metoder och riktlinjer som ökar chefers och medarbetares delaktighet och samarbete i innovativa initiativ.
- Möta alla chefers och medarbetares behov i innovationsarbetet, inte bara de redan hängivna "innovatörernas".
- Eget förslag!

Kompetens och kreativt självförtroende

- Värdesätta innovationskompetens i samband med rekrytering och behålla och främja talangerna.
- Säkerställa att chefer och medarbetare har tillgång till information och kunskap.
- Utarbeta kompetensplaner som utgår från det aktuella behovet.
- Eget förslag!

Uppmärksamhet och incitament

- Synliggöra innovationer och innovatörer för att legitimera, sprida och eventuellt skala upp lösningarna.
- Säkerställa att innovativa sätt att tänka, arbetsätt och färdigheter beaktas i utvärdering på individuell och organisatorisk nivå.
- Tydliggör att beslut om och deltagandet i innovationsarbete är en självklar del av den offentliga förvaltningens funktion.
- Eget förslag!

Sätt som grupp ut varningstrianglarna vid de tre största utmaningar som ni identifierade i steg 2. Klipp ut samtliga åtgärder (här) som hör till dessa utmaningar och placera ut dem i diagrammet över potentiell effekt kontra komplexitet/insats.



Omfamna innovation i ledning och styrning

- Säkerställa att styrmedel, rutiner och processer inte förhindrar, blockerar eller undergräver innovationsarbetet.
- Skydda, främja och belöna chefers och medarbetares innovationsarbete.
- Utveckla processer och metoder på ledningsnivå som styr mot innovation, i planering, budgetarbete och/eller personalledning.
- Säkerställa att chefer och medarbetare har möjlighet att utveckla den kompetens och kapacitet som behövs.
- Eget förslag!

Mandat och förutsättningar

- Säkerställa att innovativa arbetsmetoder och verktyg blir en del av vardagen.
- Utforska sätt att främja och upprätthålla arbetslagets självbestämmande, individuellt ansvarstagande och distribuerat ledarskap.
- Identifiera exempel på förutsättningar och en arbetsplatskultur som som främjar innovation, som kan spridas till andra.
- Säkerställa att innovativa initiativ har tillräckligt med resurser och handlingsutrymme för att experimentera, förverkliga och lära.
- Eget förslag!

Främja en innovationsvänlig kultur

- Verka för att skapa en kultur som aktivt uppmuntrar chefer och medarbetare att utveckla och genomföra innovativa initiativ.
- Tillåta och värdesätta chefer och medarbetare som tar rollen som innovationsentusiaster, influerare och praktiserande innovatörer.
- Skapa utbyte av positiva och negativa erfarenheter av innovation, i syfte att främja återanvändning av goda exempel och för att lära sig av misstag.
- Uppmuntra chefer och medarbetare att varandra över organisationsgränserna.
- Tolerera och öppet diskutera behovet av risktagande av medarbetare och chefer.
- Belysa vikten av att dra lärdomar av initiativ som inte går som planerat, snarare än att bara betrakta dem som misslyckanden.
- Eget förslag!

STEG 2 Kartlägg din egen situation

35 minuter

1) Besvara enskilt följande bedömningsfrågor för att bättre förstå din **nuvarande situation**. Placera ut din personliga prick på skalan nedan [5–10 minuter].

2) När alla har placerat ut sina röstprickar för en viss fråga kan ni diskutera den i grupp. Ni kan använda **post-it-lappar** för att notera viktiga iakttagelser under diskussionerna, bland annat olika skäl till varför ni har placerat prickarna på en viss plats. [20 minuter].

Är relevanta intressenter involverade i innovationsarbetet?

Beaktas flera perspektiv och olika kunskapsområden?

Stötts, rådfrågas och involveras innovations-ekosystemen?

Sker utvecklingen av innovativa initiativ inte bara för användarna utan även tillsammans med användarna?

Etableras och stöds transparenta partnerskap med aktörer utanför den offentliga förvaltningen?

Skapas och främjas en samsyn hos berörda parter?

Lyssnar ni på olika och nya röster?

Ja! Det här fungerar jättebra Nej! Det här behöver förbättras

Ja! Det här fungerar jättebra Nej! Det här behöver förbättras

Ja! Det här fungerar jättebra Nej! Det här behöver förbättras

Ja! Det här fungerar jättebra Nej! Det här behöver förbättras

Ja! Det här fungerar jättebra Nej! Det här behöver förbättras

Ja! Det här fungerar jättebra Nej! Det här behöver förbättras

Ja! Det här fungerar jättebra Nej! Det här behöver förbättras

3



För mycket att diskutera? Glöm inte att du kan lägga till idéer i **reflektionsrutan** och/eller i **parkeringsrutan** och återkomma till dem senare.

PRINCIP 3:

ODLA NYA PARTNERSKAP OCH LÅT OLIKA RÖSTER KOMMA TILL TALS

Relevanta intressenter är involverade

Säkerställa att berörda parter från olika delar av den offentliga förvaltningen och/eller olika sektorer och delar av samhället görs delaktiga i innovationsprocessen.	Främja nätverk och partnerskap för intressenter som arbetar mot liknande eller gemensamma mål. (För att samla och utbyta förslag och idéer och tillsammans förstå värdet av nya lösningar.)	Säkerställa att syftet för samarbetet är tydligt och går att följa upp.
Säkerställa att samarbetet mellan berörda parter är öppet och transparent.	Ge tillgång till olika metoder och tekniker för samverkan med berörda parter.	Eget förslag!



Transparenta partnerskap

Ge stöd till att utforska och etablera transparenta och tillförlitliga arbetsätt vid upphandling och partnerskapsbyggande för att hantera samhällsutmaningar med hjälp av aktörer utanför den offentliga förvaltningen.	Utveckla och implementera teman, riktlinjer och checklistor för relationerna med aktörer utanför offentlig förvaltning för att skapa tydlighet, trovärdighet och möjlighet för chefer och medarbetare att etablera och underhålla partnerskap.	Eget förslag!
---	--	---------------

Skapa samsyn

Se till att det finns förutsättningar att med hjälp av lämpliga processer och plattformar skapa en samsyn bland berörda parter om utmaningar, viktiga mål samt utvecklingen och genomförandet av innovationsarbetet.	Säkerställa transparens och samskapande mellan berörda parter vid utformningen, genomförandet och bedömningen av innovationsarbetet	Eget förslag!
--	---	---------------

Sätt som grupp ut varningstrianglarna vid de tre största utmaningar som ni identifierade i steg 2. Klipp ut samtliga åtgärder (här) som hör till dessa utmaningar och placera ut dem i diagrammet över potentiell effekt kontra komplexitet/insats.

Lyssna på olika och nya röster

Vidta konkreta åtgärder för att säkerställa att olika och nya röster beaktas vid utformningen och genomförandet av policy och tjänster.	Använda verktyg, ramverk och metoder som kan öka mångfalden, inkluderingen och tillgängligheten i innovationsinitiativ.	Säkerställa att de signaler som kommer "underifrån" beaktas, när berörda parter vill förändra policys och tjänster.
Undersöka sätt att ta bort byråkrati som kan avskräcka eller hindra att olika och nya röster inkluderas i innovationsprocesserna.	Eget förslag!	

Beakta flera perspektiv och kunskaps områden

Aktivt lyssna på invånare för att förstå deras behov och förväntningar och verka för systematik för återkoppling.	Vända sig till medarbetare, chefer, experter och forskare inom olika områden och integrera deras perspektiv och synpunkter i utvecklingen av innovativa initiativ.	Eget förslag!
Stödja och bidra till evenemang, processer och forum som bygger på öppenhet och samskapande för att engagera flera olika aktörer och beakta deras perspektiv på innovation i offentlig sektor.		

Arbeta tillsammans med ekosystemen för innovation

Delta och, vid behov, upprätta kanaler och plattformar tillsammans med ekosystempartners för innovation (civilsamhället, entreprenörer, forskare med flera) för att utbyta insikter och diskutera samhällsutmaningar.	Främja konkreta innovationsinitiativ tillsammans med ekosystempartners.	
Synliggör samarbeten och dela uppföljningen.	Eget förslag!	

Glöm inte nästa sida! 



Inte bara för användarna, utan tillsammans med användarna

Se till att invånare, chefer och medarbetare, är delaktiga i hela processen att utforma och förverkliga policys och tjänster.

Låta användarnas bidrag och deltagande påverka beslutsfattandet – inte bara diskussionen.

Införa alternativa samverkansformer som säkerställer att användarna bjuds in och deltar på ett inkluderande sätt och hålls informerade om beslut och resultat.

Eget förslag!

3

STEG 2 Kartlägg din egen situation

35 minuter

1) Besvara enskilt följande bedömningsfrågor för att bättre förstå din **nuvarande situation**. Placera ut din **personliga prick** på skalan nedan [5–10 minuter].

2) När alla har placerat ut sina röstprickar för en viss fråga kan ni diskutera den i grupp. Ni kan använda **post-it-lappar** för att notera viktiga iakttagelser under diskussionerna, bland annat olika skäl till varför ni har placerat prickarna på en viss plats. [20 minuter].

Används "sandlådor" och testbäddar för att förverkliga innovativa initiativ?

Ja! Det här fungerar jättebra

Nej! Det här behöver förbättras

Används försök och testning i loopar i innovativa initiativ?

Ja! Det här fungerar jättebra

Nej! Det här behöver förbättras

Används trygga miljöer för att testa, lära och utbyta lärdomar av försök?

Ja! Det här fungerar jättebra

Nej! Det här behöver förbättras

Används så kallad framsyn för att anpassa verksamheten inför framtiden?

Ja! Det här fungerar jättebra

Nej! Det här behöver förbättras

4




För mycket att diskutera? Glöm inte att du kan lägga till idéer i **reflektionsrutan** och/eller i **parkeringsrutan** och återkomma till dem senare.

PRINCIP 4:
GE STÖD TILL ATT UTFORSKA OCH TESTA
LÖSNINGAR I LOOPAR

Sandlådor och testbäddar

Lyfta fram fördelarna med "sandlådor" och testbäddar för att undersöka potentiella vinster (och kostnader) i kontrollerade miljöer.	Hitta alternativa sätt att ta sig fram i byråkratin, till exempel genom att införa innovativa upphandlingsmetoder och särskilda försöksbudgetar.
Etablera så kallade sandlådor och testbäddar för att möjliggöra säkrare testning.	Eget förslag!



Försök och testning i loopar

Testa och inhämta återkoppling innan lösningar, policies eller tjänster implementeras, för att förstå deras värde, lära sig av misstag och påvisa resultat.	Samla och ge tillgång till verktyg och metoder som gör att organisationer, chefer och medarbetare kan arbeta experimentellt.	Prioritera och stödja användningen av försök i innovativa projekt, inklusive möjligheter att undersöka användarnas behov och utveckla prototyper och/eller pilotprojekt.
Säkerställa att lärdomar och lösningar som härrör från experiment bevaras, nogt övervägs och görs tillgängliga – så att de kan förfinas, spridas och skalas upp.	Visa hur försöken bidrar till att främja en risktagande kultur, sätta användarna i centrum och effektivisera de innovationer som testas.	Eget förslag!



Sätt som grupp ut varningstrianglarna vid de tre största utmaningar som ni identifierade i steg 2. Klipp ut samtliga åtgärder (här) som hör till dessa utmaningar och placera ut dem i diagrammet över potentiell effekt kontra komplexitet/insats.



Trygga miljöer för försök

Upprätta och stödja labb, enheter, arbetslag och/eller program för innovation som kan utgöra en trygg miljö för risktagande, testning och lärande, även när experimenten inte går som planerat.	Synliggöra och uppmuntra användningen av trygga miljöer i organisationer och av chefer och medarbetare.
Säkerställa att de metoder och lösningar som utvecklas och testas i experimentella projekt kan användas för att dra lärdomar och för att spridas och reproduceras i andra sammanhang.	Eget förslag!



Anpassning till framtiden

Främja föregripande innovation, strategisk framsyn och andra framtidsinriktade metoder för att bygga upp en framtidsanpassad offentlig förvaltning.	Betona vikten av att chefer och medarbetare förespråkar ansvarsfull och hållbar innovation.
Sprida de färdigheter och verktyg som behövs för att fånga upp svaga signaler, identifiera trender och agera föregripande inför framtiden.	Eget förslag!



STEG 2 Kartlägg din egen situation

35 minuter

1) Besvara enskilt följande bedömningsfrågor för att bättre förstå din **nuvarande situation**. Placera ut din personliga prick på skalan nedan [5–10 minuter].

2) När alla har placerat ut sina röstprickar för en viss fråga kan ni diskutera den i grupp. Ni kan använda **post-it-lappar** för att notera viktiga iakttagelser under diskussionerna, bland annat olika skäl till varför ni har placerat prickarna på en viss plats. [20 minuter].

Används storytelling för att berätta om innovationer?

Finns det ett institutionellt minne för lärdomar och misslyckanden?

Finns det nätverk för innovation i offentlig sektor?

Uppmuntras och stöts samarbete och samverkan mellan evidenser?

Visas fördelarna med innovation?

Uppmärksammas fördelarna med innovation och delas lärdomarna?

Är utvärdering och resultatmätning integrerade redan från början?

Ja! Det här fungerar jättebra



Nej! Det här behöver förbättras

Ja! Det här fungerar jättebra



Nej! Det här behöver förbättras

Ja! Det här fungerar jättebra



Nej! Det här behöver förbättras

Ja! Det här fungerar jättebra



Nej! Det här behöver förbättras

Ja! Det här fungerar jättebra



Nej! Det här behöver förbättras

Ja! Det här fungerar jättebra



Nej! Det här behöver förbättras

Ja! Det här fungerar jättebra



Nej! Det här behöver förbättras

5



För mycket att diskutera? Glöm inte att du kan lägga till idéer i **reflektionsrutan** och/eller i **parkeringsrutan** och återkomma till dem senare.

PRINCIP 5:
SPRID LÄRDOMAR OCH DELA
ERFARENHETER

Storytelling och skräddarsydd kommunikation om innovation

- Skapa förståelse för de värden som innovation kan medföra för användare, medarbetare och andra.
- Se till att innovation synliggörs för invånare och tjänstepersoner i offentlig sektor.
- Anordna evenemang för att öppet diskutera erfarenheter, fira framgångar och nå ut till nya målgrupper.
- Öppet och tydligt kommunicera innovationsaktiviteter och resultat med målgrupperna.
- Berätta om innovation på ett lättförståeligt sätt genom storytelling, datavisualisering eller andra kreativa metoder.
- Uppmärksamma de "små berättelserna" om innovation – inte bara "stjärninnovatörer" eller kända hjältar.
- Eget förslag!

Visa fördelarna med innovation

- Främja utbyte av metoder och lösningar mellan och inom organisationer.
- Legitimera debatt om bra och dåliga erfarenheter av innovation.
- Skapa tillfällen att visa upp resultat redan vid start och säkerställ att du har de resurser som behövs för en tydlig kommunikation.
- Utveckla sätt att fortlöpande utbyta data och kunskap inom och mellan organisationer.
- Anordna strukturerade tillfällen för chefer och medarbetare att reflektera, dra lärdomar och hitta möjligheter för framtida förbättringar.
- Eget förslag!

Dela lärdomar från innovativa initiativ

- Säkerställ och främja utbyte av lärdomar (bra och dåliga) i och mellan organisationer.
- Utbyta lärdomar, erfarenheter och resultat i och mellan organisationer.
- Legitimera öppenhet och debatt i trygga miljöer som ett sätt att övervinna rädslan för att misslyckas.
- Uppmuntra utbyte av data, arbetssätt och verktyg i och mellan organisationer.
- Främja en kultur där lärdomar delas.
- Skapa en systematik för att öppet och kontinuerligt fånga synpunkter och idéer från målgrupperna.
- Eget förslag!

Sätt som grupp ut varningstrianglarna vid de tre största utmaningar som ni identifierade i steg 2. Klipp ut samtliga åtgärder (här) som hör till dessa utmaningar och placera ut dem i diagrammet över potentiell effekt kontra komplexitet/insats.



Redan från början integrera utvärdering och resultatmätning

- Stödja beslut baserade på evidens om resultat och effekter av innovativa initiativ och projekt.
- Främja kompetens som möjliggör för organisationen att utvärdera och mäta innovation.
- Tydligt fastställa mål och fokus för utvärdering- och resultatmätning.
- Fastställa realistiska förväntningar på utvärdering och resultatmätning.
- Undvika alltför många villkor och krav vid utvärdering och resultatmätning, som kan leda till att den inte blir gjord.
- Utforska olika metoder för utvärdering som fångar organisationens leveransförmåga och hur tjänsterna upplevs.
- Ge återkoppling om utvärderingar till de organisationer, tjänstepersoner och övriga som bidragit med uppgifter och tid.
- Använda utvärdering och resultatmätning för strategisk styrning, och inte enbart för att komma till rätta med "misstag".
- Eget förslag!

Användning av det institutionella minnet

- Dokumentera era innovativa initiativ för att använda dem som underlag för framtida initiativ.
- Utnyttja den kunskap som redan finns när nya initiativ tas och dra lärdomar av andra som har hanterat liknande utmaningar.
- Se till att lärdomarna finns samlade och är lättillgängliga för samtliga i organisationen.
- Främja reflektion och utbyte av lärdomar i organisationen.
- Utnyttja möten och evenemang för att bygga upp eller aktivera det institutionella minnet.
- Eget förslag!

Nätverk för innovation

- Utveckla och stödja nätverk för att engagera fler.
- Odlia en kultur där chefer och medarbetare vågar experimentera och diskutera sådant som gått fel.
- Använda nätverk för att utbyta och skala upp innovationsinitiativ och kompetens.
- Tillsammans fastställa tydliga och konkreta prioriteringar och mål för nätverk som finns.
- Se till att det finns resurser för att förvalta nätverken.
- Överväga tvärförbindelser i nätverken mellan tematiska områden.
- Diskutera vilken grad av informellitet nätverket bör ha. Från informella sammankomster till reglerade medlemskap.
- Använda nätverk för att samarbeta och samverka kring utmaningar och lärdomar.
- Eget förslag!

Glöm inte nästa sida!





Samarbete och samverkan mellan avdelningar

Tydliggöra mandat, vision och legitimitet i samarbeten och etablera de regler och den ledning som behövs.

Låta särskilda arbetsgrupper hantera övergripande utmaningar och komplexa problem eller ge specialiststöd till befintliga projekt och arbetsgrupper.

Utveckla övergripande och gemensamma uppdrag eller missioner över organisatoriska gränser.

Utforska och utveckla kanaler och plattformar som gör det möjligt att utbyta och samla resurser över organisatoriska gränser.

Eget förslag!

5