

INNOVATIONSHANDBOKEN

DIN RESA I TRE STEG FÖR ATT FÖRVERKLIGA
DEKLARATIONEN OM INNOVATION I
OFFENTLIG SEKTOR



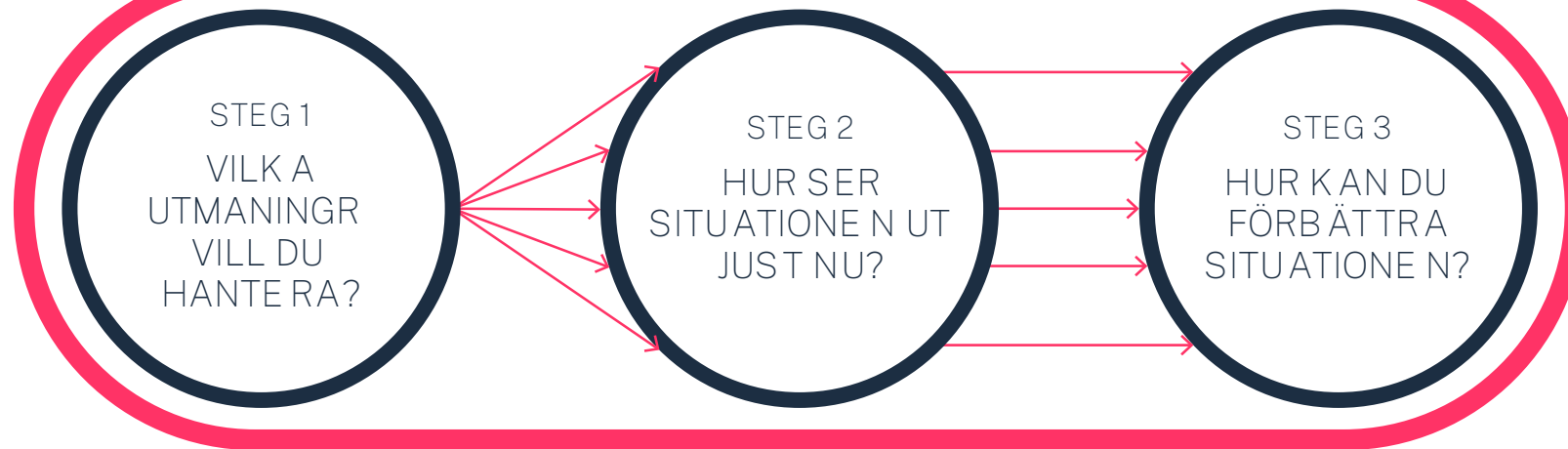
OPSI Observatory of
Public Sector
Innovation

Bearbetad och fritt översatt av Vinnova, version 2023-01

Version 1.0

DIN RESA

INLEDNING



NU FORTSÄTTER
VI RESAN
TILLSAMMANS!

INLEDNING

Sedan den lanserades i maj 2019 har 43 länder anslutit sig till deklarationen om innovation i offentlig sektor – ett rättsligt instrument med fem principer för arbetet med att förbättra den systemövergripande användningen av innovation i offentlig sektor i syfte att uppnå politiska mål. Tillsammans med dessa länder arbetar OECD:s observationsorgan Observatory of Public Sector Innovation (Opsi) med att förstå hur dessa övergripande principer kan inspirera till handling och hur tjänstemän på olika nivåer i offentlig sektor bättre kan få tillgång till, dra nytta av och vara delaktiga i arbetet med deklarationen.

Denna handbok är ett tillgängligt och åtgärdsinriktat verktyg för att få praktisk vägledning i hur deklarationen och dess principer kan tillämpas för att lösa de utmaningar som finns i den offentliga sektorn. Den riktar sig särskilt till högre tjänstemän och mellanchefer som kan använda den för att bedöma och öka sin medvetenhet om utmaningar som kräver innovation, hitta möjligheter till förbättringar i offentliga system och omsätta principer och åtaganden i konkreta åtgärder. Handboken möjliggör siloövergripande analyser och åtgärder inom hela den offentliga förvaltningen. Den kan därför användas som ett verktyg för att arbeta fram strategier för innovation över organisatoriska gränser.

Handboken innehåller förslag på åtgärder, verktyg och exempel från hela världen och hjälper på så sätt till att främja och stödja innovation i offentlig sektor. Genom hela handboken finns länkar till olika hjälpresurser, bland annat via Opsis söktjänst för verktygslådor och Opsis fallstudiedatabas.

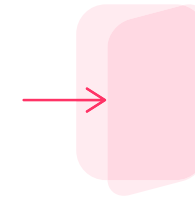
EN HANDBOK BASERAD PÅ SAMSKAPANDE OCH EXPERIMENTERANDE

Handboken är utformad för att vara tillgänglig, åtgärdsinriktad och användarcentrerad.

Den har utarbetats som ett led i en gemensam skapandeprocess tillsammans med en styrgrupp bestående av tio länder (Australien, Belgien, Tjeckien, Tyskland, Luxemburg, Nederländerna, Portugal, Rumänien, Spanien och Sverige) och med stöd av Finland och Danmark som rådgivande länder.

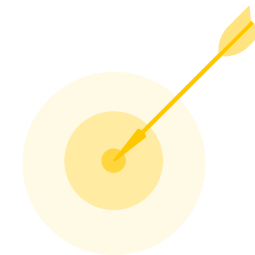
För att säkerställa att handboken ger en korrekt bild av de utmaningar som finns har styrgruppens medlemmar anordnat testtillfällen tillsammans med chefer och tjänsteman från respektive länder.

Det finns inga **mirakellösningar** när man arbetar med innovation. Handboken innehåller inga färdiga lösningar på era problem. Däremot hittar du utgångspunkter och förslag på hur ni kan öka er innovationskapacitet. Om arbetet ska ge resultat behöver de som använder materialet dock förhålla sig kritiska till de idéer som förs fram i handboken och anpassa dem efter sina egna förutsättningar.



TILLGÄNGLIG

Skreven på ett lättfattligt språk, innehåller visuella element och är inriktad på användarnas utmaningar



ÅTGÄRDSINRIKTAD

Innehåller konkreta råd och förslag på hävstänger för åtgärder



ANVÄNDARCENTRERAD

Uppbyggd för att möta användarnas behov och utmaningar (empatisk)

ANVÄND HANDBOKEN I ERA ARBETSGRUPPER!

Anordna en gemensam workshop och använd handboken i era arbetsgrupper. Diskutera era utmaningar och försök att hitta lösningar tillsammans. **Ni hittar allt ni behöver nedan.**

Hör gärna av er! Berätta gärna hur ni har använt handboken och ge oss förbättringsförslag så att vi kan fortsätta att förbättra upplevelsen.



SÅ ANVÄNDER DU HANDBOKEN

Handboken tar dig med på en resa i tre steg. Börja med att identifiera den innovationsprincip som är kopplad till de utmaningar som ni står inför. Kartlägg sedan er nuvarande innovationskapacitet. Till sist får du ett antal förslag på övningar för att ta dig an utmaningarna.

1
UTGÅNGSPUNKT:
VILKA UTMANINGAR
VILL DU HANTERA?

Använd bedömningsfrågorna för att komma fram till vilken princip i deklARATIONEN som bäst motsvarar era utmaningar.

2
KARTLÄGG SITUATIONEN: HUR SER
SITUATIONEN UT JUST NU?

Du får en introduktion till den aktuella principen och kan, med hjälp av bedömningsfrågorna, kartlägga er situation och identifiera inom vilka områden åtgärder behöver vidtas.



Handboken är inte någon rapport som ska läsas från början till slut. Börja med en utmaning. Upprepa sedan proceduren för varje utmaning som du vill lösa.

3
VERKA FÖR
FÖRÄNDRING: HUR
KAN DU FÖRBÄTTRA
SITUATIONEN?

Handboken innehåller förslag på en rad åtgärder som ni kan vidta och anpassa för att hantera er utmaning. Varje förslag till åtgärd åtföljs även av ett inspirerande exempel och ett verktyg som ni kan använda.

INNOVATIONSPRINCIPER



1

OMFAMNA
OCH STÄRK
INNOVATIONS-
ARBETET I
OFFENTLIG
SEKTOR



2

UPPMUNTRA OCH
RUSTA ALLA
CHEFER OCH
MEDARBETARE



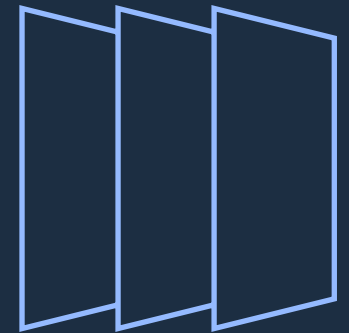
3

ODLA NYA
PARTNERSKAP
OCH LÅT
OLIKA RÖSTER
KOMMA TILL
TALS



4

GE STÖD TILL
ATT UTFORSKA
OCH TESTA
LÖSNINGAR I
LOOPAR



5

SPRID
LÄRDOMAR
OCH DELA
ERFARENHETER

VILKA UTMANINGAR VILL NI HANTERA?



Frågorna på kommande sidor illustrerar ett antal utmaningar kopplade till varje innovationsprincip. Använd frågorna för att identifiera vilken princip som är lämpligast för att hantera just era utmaningar.

Hur kan vi öka eller upprätthålla stödet för innovation?

Hur kan vi göra vårt beslutsfattande, våra strategier och våra organisationer mer innovativa?

Hur kan vi skapa en kultur som främjar innovation?

Hur kan vi tydliggöra vikten och värdet av innovation?

Hur kan vi från ledningsnivå säkerställa och upprätthålla innovationsarbetet i praktiken?

Hur kan vi bygga upp och stödja en balanserad och integrerad innovationspor tfölj?

PRINCIP 1

OMFAMNA OCH STÄRK INNOVATIONS- ARBETET I OFFENTLIG SEKTOR

Hittade ni er utmaning på den här sidan?

[Påbörja er resa](#)

PRINCIP 2

UPPMUNTRA OCH RUSTA ALLA CHEFER OCH MEDARBETARE

Hittade ni er utmaning på den här sidan?

Påbörja er resa

Hur kan vi främja viljan
och strukturerna för
experimenterande och
risk tagande?

Hur kan vi integrera
innovativa principer ,
metoder och
förhållningssätt i
våra dagliga
arbetsuppgifter och
arbetsflöden?

Hur kan vi främja
attityder ,
drivkrafter och
tankesätt
som bidrar till mer
experimenterande?

Hur kan vi öka
kapaciteten och
kompetensen för
att möjliggöra en
mångfald av olika
innovationsarbeten?

Hur kan vi samarbeta och samskapa mellan förvaltningar, olika samhällssektorer och över gränserna?

Hur kan vi integrera principerna om medborgaren i centrum och berörda parter delaktighet i våra innovationsprocesser?

Hur kan vi se till att en mångfald av perspektiv återspeglas i beslutsfattandet kopplat till innovativa initiativ?

Hur kan vi lyssna på nya och framträdande röster för att identifiera eventuella möjligheter till innovation?

PRINCIP 3

ODLA NYA PARTNERSKAP OCH LÅT OLIKA RÖSTER KOMMA TILL TALS

Hittade ni er utmaning på den här sidan?

[Påbörja er resa](#)

PRINCIP 4

GE STÖD TILL ATT UTFORSKA OCH TESTA LÖSNINGAR I LOOPAR

Hittade ni er utmaning på den här sidan?

[Påbörja er resa](#)

Hur kan vi skapa
möjligheter att
utforska, testa och
förfina eller förkasta
nya lösningar och
förhållningssätt?

Hur kan vi integrera och
tydliggöra ett
experimenterande,
testande och flexibelt
arbetssätt i hela den
offentliga
förvaltningen?

Hur kan vi skapa
och dra nytta av
trygga miljöer för
experimenterande?

Hur kan vi utforska
lovande möjligheter
och förutsäga
kommande
utmaningar?

Hur kan vi på ett bättre, synligare och mer engagerande sätt kommunicera erfarenheter och resultat av innovationsarbetet?

Hur kan vi stödja fortlöpande lärande, återkoppling och testning?

Hur kan vi utbyta och sprida lärdomar av innovationsprojekt och innovationsinitiativ inom hela den offentliga förvaltningen?

Hur kan vi hitta nya sätt till utbyten och samarbeten över organisatoriska gränser för att lättare omsätta insikter till handling?

Hur kan vi bättre förstå och mäta värdet och effekterna av innovativa metoder, förhållningssätt och resultat?

PRINCIP 5 SPRID LÄRDOMAR OCH DELA ERFARENHETER

Hittade ni er utmaning på den här sidan?

[Påbörja er resa](#)

FRÅN UTMANING TILL HANDLING



PRINCIP 1

OMFAMNA OCH STÄRK INNOVATIONSARBETET I OFFENTLIG SEKTOR

ANTAGANDET AV DEN FÖRSTA PRINCIPEN OMFATTAR FEM VIKTIGA DIMENSIONER:

Inse att innovation, i likhet med andra viktiga funktioner, kräver investeringar och stöd för att falla väl ut.

Börja eller fortsätta att förvalta innovationssystemet utifrån de olika förvaltningsnivåernas respektive skyldigheter och funktioner och de olika graderna av centralisering inom den offentliga förvaltningen.

Omfamna innovation som ett sätt för länder och ledningar att nå sina mål och göra mer för de människor som de arbetar för.

Förstå att innovationsarbetet är mångfasetterat och anta en systematisk portföljstrategi som är skräddarsydd efter aktuella behov, mål och prioriteringar.

Uppmärksamma och stötta den innovation som redan sker.

PRINCIP 1

OMFAMNA OCH STÄRK INNOVATIONSARBETET I OFFENTLIG SEKTOR

VARFÖR ÄR DEN FÖRSTA PRINCIPEN SÅ VIKTIG?

Den första principen – att omfamna och stärka innovationsarbetet i offentlig sektor – understryker behovet av att ledningen kommunicerar sitt stöd för, och driver igenom innovationsinitiativ i offentlig förvaltning.

Innovationsarbetet har störst chans att blomstra när det får riktat stöd. Ledare kan uppmuntra och uppmärksamma innovationsarbetet och på så sätt skapa en drivkraft för innovation. Genom att strategiskt leda mot en kultur som öppnar upp för ovisshet och experimenterande så kan man också möta stuprörstänkande, riskobenägenhet och stelbenta rutiner.

Innovatörer i offentlig sektor behöver mer än inspiration: de behöver kunna påverka regelverk och policies och få tillgång till finansiering för att kunna förverkliga de lösningar arbetet leder fram till. Ambitiösa planer bör kombineras med konkreta åtgärder för att förverkliga innovationerna. Ledningens kompetens, processer och verktyg bör också anpassas och utvecklas för att starta och upprätthålla innovationsarbetet.

För att kunna tillvarata möjligheterna bör man belysa vikten av att anta en portföljstrategi. Allt innovationsarbete bör inte riktas mot att tillgodose omedelbara behov eller bara anpassa den befintliga verksamheten. Verksamheter i offentlig sektor bör också integrera nya sätt att hantera och förutspå samhällsutmaningar och nya möjligheter, inklusive användningen av missionsdriven och så kallad anticipatory innovation.

PRINCIP 1

OMFAMNA OCH STÄRK INNOVATIONSARBETET I OFFENTLIG SEKTOR



Utgå från dessa frågor för att kartlägga er nuvarande innovationskapacitet. När ni upptäcker en kapacitetsbrist ger handboken vägledning om vilka åtgärder ni kan vidta för att förbättra er nuvarande situation.

Stöttar politiker och ledare uttryckligen innovation?

Det här behöver vi bli bättre på!

Omsätts innovationsinitiativ i handling?

Det här behöver vi bli bättre på!

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

Det här behöver vi bli bättre på!

Genomsyrar innovation offentlig sektor?

Det här behöver vi bli bättre på!

Finns det regelverk, policys och resurser som stödjer innovationsarbetet?

Det här behöver vi bli bättre på!

Har en portföljstrategi för innovation antagits?

Det här behöver vi bli bättre på!

< Välj en annan utmaning

SÅ BLIR NI BÄTTRE LEDNINGENS STÖD

STÖTTAR POLITIKER OCH LEDARE I OFFENTLIG SEKTOR
UTTRYCKLIGEN INNOVATION?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- 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?



VERKTYGSLÅDA

Opsi har utvecklat ett ramverk för innovativ kapacitet som ger en översikt över hur man kan se på innovationskapaciteten i olika offentliga system. Du kan även använda den praktiska vägledningen för chefer som innehåller riktlinjer för och tips på hur man skapar en kultur för innovation.



FALLSTUDIE

Den finska regeringen har översatt och offentligt förklarat sitt stöd för principerna i deklARATIONEN om innovation i offentlig sektor, vilket har gett offentliga tjänstemän och chefer möjlighet att tillämpa principerna i sitt dagliga arbete.

SÅ BLIR NI BÄTTRE INNOVATIONSINITIATIV OMSÄTTTS I HANDLING

OMSÄTTTS INNOVATIONSINITIATIV I HANDLING?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- 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 stabilt 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?



VERKTYGSLÅDA

Verkttygslådan Design for Policy PROMPT riktar sig till beslutsfattare som vill ta reda på hur de med hjälp av design kan tillföra mervärde till den politiska processen genom att öka användarnas och medborgarnas deltagande.



FALLSTUDIE

I den irländska innovationsstrategin Making Innovation Real-Delivering Today, Shaping Tomorrow omsätts viljan att arbeta innovativt i konkreta strategiska mål och åtgärder. Fokus ligger på medborgarcentrerad innovation, innovationskultur, skalbar innovation och transformativ innovation. Strategin åtföljs av konkreta stödåtgärder, verktygslådor och vägledningar för att hjälpa departement och arbetslag att införliva dessa åtgärder i sina verksamheter och strategier.

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er

SÅ BLIR NI BÄTTRE STÖD OCH FÖRVALTNING

FINNS DET STÖD OCH DEN FÖRVALTNING SOM BEHÖVS FÖR ATT UTFORMA OCH UTVECKLA INNOVATIVA INITIATIV?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- 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?**

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er



VERKTYGSLÅDA

Verkttygslådan för bättre beslutsfattande om innovation har tagits fram som en vägledning för organisationer och personer som vill öka problemlösarnas kapacitet att arbeta innovativt och samarbeta effektivare.



FALLSTUDIE

Det belgiska innovationslabbet Nido stimulerar och stödjer innovation i offentlig sektor genom att erbjuda vägledning och praktisk kompetens för att hjälpa tjänstemän i offentlig sektor att experimentera, hantera problem och hitta innovativa och hållbara lösningar. Nido hjälper till att skapa en plats för innovation genom att tillhandahålla resurser för innovationsinitiativ och sammanföra innovatörer genom storytelling och nätverk.

SÅ BLIR NI BÄTTRE INNOVATION GENOMSYRAR DEN OFFENTLIGA SEKTORN

GENOMSYRAR INNOVATION DEN OFFENTLIGA SEKTORN?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- 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 gränsöverskridande och operativa roller som fungerar som pionjärer och/eller förbindelselänkar mellan olika delar av organisationen eller mellan organisationer.
- Eget förslag?



VERKTYGSLÅDA

I denna korta introduktionsfilm får du veta mer om plattformar för så kallad governance och om hur det fungerar, dess principer samt exempel. Danish Design Center har ett verktyg för kartläggning av ekosystem som hjälper dig att få en överblick över aktörer och potentiella deltagare i en sådan plattform.



FALLSTUDIE

Myndigheterna i Victoria, Australien har skapat en webbplattform för att samla tjänstemän i offentlig sektor kring tematiska områden. Tjänstemän i offentlig sektor som arbetar på olika avdelningar och med olika politikområden kan samarbeta genom nätverk inriktade på fem reformprioriteringar för den offentliga sektorn i syfte att dra lärdomar och förbättra resultatet. I Sverige har man lanserat Samverket, en innovationshubb för coworking och samskapande för offentlig sektor, som suddar ut gränserna mellan offentliga institutioner och främjar samskapade lösningar för en hållbar framtid.

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er

SÅ BLIR NI BÄTTRE STÖDJANDE REGELVERK, POLICYS OCH RESURSER

FINNS DET REGELVERK, POLICIES OCH RESURSER SOM STÖDJER INNOVATIONSARBETET?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

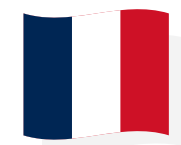
- Säkerställa att styrningen och processerna inte förhindrar innovativa arbetssätt.
- Utveckla sätt att identifiera och minska onödiga byråkrati eller innovationshämmande regler.
- Stödja politiska, administrativa och förvaltningsrelaterade processer som är flexibla, smidiga och baserade på decentraliserade 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?

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er



VERKTYGSLÅDA

EU:s verktygslåda för kvalitet i offentlig förvaltning innehåller resurser för att förbättra den offentliga förvaltningens kvalitet i syfte att skapa blomstrande, rättvisa och resilienta samhällen. Du kan även använda de verktyg för flexibel förvaltning som World Economic Forum tillhandahåller tillsammans med användbar information och tips om stödmaterial.



FALLSTUDIE

Den franska regeringens stödprogram för förändringar i offentlig sektor ger stöd till projekt som bidrar till att förbättra den offentliga sektorns kvalitet, effektivitet och innovationskraft. Syftet med initiativet är att förbättra förutsättningarna för och främja förändringar och innovation inom offentlig förvaltning.

SÅ BLIR NI BÄTTRE PORTFÖLJSTRATEGI FÖR INNOVATION

HAR NI EN PORTFÖLJSTRATEGI FÖR INNOVATION?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- Verka för en strategisk mångfald av innovationsinitiativ för att säkerställa att resurser fördelas mellan de olika **innovationsfasetterna**.
- 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?



VERKTYGSLÅDA

Innovationskokboken, utformad av Future by Lund, innehåller ett ramverk för innovation som bygger på Opsis innovationsfasetter.

OPSI FALLSTUDIE

Prova Opsis portföljverktyg Portfolio Exploration Tool (PET). Verktuget ger dig en ögonblicksbild över din organisations förmåga att arbeta med olika typer av innovation. Mer information om innovationsportföljer hittar du i Opsis informationsbroschyr om innovation.

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er

PRINCIP 2

UPPMUNTRA OCH RUSTA ALLA CHEFER OCH MEDARBETARE

ANTAGANDET AV DEN ANDRA PRINCIPEN OMFATTAR FEM VIKTIGA DIMENSIONER:

Säkerställ att det finns stöd, processer och förutsättning som gör det lättare för chefer och medarbetare att arbeta innovativt och kontinuerligt ompröva etablerade rutiner som i onödan hindrar innovation.

Uppmärksamma att innovation kräver motivation och omfattar en rad olika färdigheter och kompetenser.

Inse de fördelar som en kultur av öppenhet, av att lära av sina misstag och av samarbete mellan funktioner och sektorer innebär för innovationsarbetet.

Förtydliga ansvaret för innovation så att alla vet hur de kan delta eller bidra.

Ge verksamheter, chefer och medarbetare tillåtelse att ta ändamålsenliga risker och att utforska och arbeta med nya idéer, teknologier och arbetsmetoder inom ramen för deras kärnverksamhet.

PRINCIP 2

UPPMUNTRA OCH RUSTA ALLA CHEFER OCH MEDARBETARE

VARFÖR ÄR DEN ANDRA PRINCIPEN SÅ VIKTIG?

Våra samhällen står inför komplexa utmaningar som kräver nya sätt att tänka och arbeta. Innovation ger medarbetare och chefer möjlighet att ta sig an dessa komplexa utmaningar på nya sätt. Utan innovation finns en risk att det uppstår en lucka mellan den offentliga förvaltningens förmåga och samhällets angelägna behov. Deklarationens andra princip pekar på vikten av att uppmuntra till innovation och att rusta alla chefer och medarbetare med de verktyg, förmågor och förutsättningar som behövs för innovationsarbetet.

Det finns stora fördelar med att uppmuntra och främja innovation på alla förvaltningsnivåer och engagera chefer och medarbetare i arbetet. För att motverka riskaversion och rädsla att misslyckas kan man till exempel skapa och upprätthålla en trygg miljö för experimenterande och ge mandat för innovationsarbetet. Att skapa incitament och stimulera innovation på system-, organisations- och individnivå är inte bara viktigt för att bana väg för handling. Det är också viktigt för att belöna de chefer, medarbetare och arbetsgrupper som tar initiativ till innovation.

Det räcker dock inte att bara se till att det finns mål och mandat för innovation. Individer och organisationer måste ha den tid, kapacitet och kompetens som behövs för en medborgarcentrerad och innovativ styrning i den offentliga sektorn.

PRINCIP 2

UPPMUNTRA OCH RUSTA ALLA CHEFER OCH MEDARBETARE



Utgå från dessa frågor för att kartlägga er nuvarande innovationskapacitet. När ni upptäcker en kapacitetsbrist ger handboken vägledning om vilka åtgärder ni kan vidta för att förbättra er nuvarande situation.

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

Det här behöver vi bli bättre på!

Vidtas åtgärder för att skapa en innovationsvänlig kultur?

Det här behöver vi bli bättre på!

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

Det här behöver vi bli bättre på!

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

Det här behöver vi bli bättre på!

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

Det här behöver vi bli bättre på!

Ges uppmärksamhet och incitament till innovatörer och innovationer?

Det här behöver vi bli bättre på!

< Välj en annan utmaning

SÅ BLIR NI BÄTTRE GÖRA CHEFER OCH MEDARBETARE MER ENGAGERADE

VIDTAS ÅTGÄRDER FÖR ATT GÖRA CHEFER OCH MEDARBETARE MER ENGAGERADE?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- 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?

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er



VERKTYGSLÅDA

Verktygslådan Liberating Structures är avsedd att fungera som ett komplement till konventionella metoder för utformning av organisationer och strategier. Dessa verktyg är tänkta att användas i en inkluderande samarbetsinriktat sammanhang.



FALLSTUDIE

Den nederländska regeringens innovationsgrupp (RIC) arbetar med att utbyta kunskap och goda exempel kring användningen av innovation i landets offentliga förvaltning. Gruppen, som har vuxit från att omfatta två till tolv departement, sprider kunskap och tillhandahåller en plattform för utbyte och samverkan.

SÅ BLIR NI BÄTTRE FRÄMJA EN INNOVATIONSVÄNLIG KULTUR

VIDTAS ÅTGÄRDER FÖR ATT SKAPA EN INNOVATIONSVÄNLIG KULTUR?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- 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 av misstag.
- Uppmuntra chefer och medarbetare att stödja 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?

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er



VERKTYGSLÅDA

Kulturkartan är ett verktyg som organisationer kan använda för att bedöma, kartlägga och förändra sin organisationskultur. Verktuget är tänkt som en gruppaktivitet och kan användas som underlag för diskussioner om resultat, beteenden och faktorer som möjliggör/hindrar främjandet av en innovationskultur.



FALLSTUDIE

FN:s barnfond (Unicef) har infört "Fail Fridays" där arbetslagen inte bara delar med sig av sina framgångar, utan även av misslyckanden och tvivel. Förutom kunskapsutbyte och lärande bidrar dessa enkla aktiviteter till att "institutionalisera risktagande" och uppmuntra tjänstepersonernas innovativa färdigheter och attityder. I Nederländerna belyser Instituut voor Brilljante Mislukkingen (IvBM) vikten av att lära av sina misstag, välkomna risktagande och dela med sig av sina erfarenheter till andra tjänstepersoner i offentlig sektor.

SÅ BLIR NI BÄTTRE OMFAMNA INNOVATION I LEDNING OCH STYRNING

OMFATTAR, STÖTTAR OCH BELÖNAR LEDNINGS- OCH STYRNINGSPROCESSERNA INNOVATIVA INITIATIV?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- 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?



VERKTYGSLÅDA

Innovationsstyrelsens innovationsverktyg har utvecklats genom att omvandla ledande innovationsledningsteoretiska idéer till konkreta, användarvänliga och åtgärdsinriktade verktyg.



FALLSTUDIE

Den kanadensiska regeringen rekommenderar i sina riktlinjer för försöksverksamhet att högre chefer avsätter en viss procent av sin budget till försöksverksamhet. Detta initiativ skapar organisatoriska förväntningar och leder, när det är kopplat till redovisningskrav, till en kultur av kontinuerlig försöksverksamhet och innovation för att utveckla nya lösningar.

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er

SÅ BLIR NI BÄTTRE KOMPETENS OCH KREATIVT SJÄLVFÖRTROENDE

GES CHEFER OCH MEDARBETARE MÖJLIGHET ATT KONTINUERLIGT
UTVECKLA SIN KOMPETENS OCH SITT KREATIVA SJÄLVFÖRTROENDE?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- Värdesätta innovat ionskompetens i samband med rekrytering och behålla och främja talangerna.
- Säkerställa att chefer och medarbetare kan få tillgång till information och kunskap.
- Utarbeta kompetensplaner som utgår från det aktuella behovet.
- Eget förslag?



VERKTYGSLÅDA

Playbook for Innovation Learning är en handbok för personer som arbetar med innovation och som vill dela med sig av sina kunskaper, metoder och verktyg eller bygga upp sin innovationskapacitet.

OPSI FALLSTUDIE

För att öka innovationen i offentlig sektor måste de tjänstepersonernas kompetens och sätt att tänka utvecklas. Opsi har utvecklat en modell för innovationskompetens som lyfter fram sex viktiga kompetensområden för innovation i offentlig sektor: testning i loopar, datakompetens, användarfokus, nyfikenhet, storytelling och upproriskhet. Modellen, som är anpassad efter dagens politiska utmaningar, kan användas för att öka medvetenheten om situationen och öka den offentliga sektorns kapacitet.

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er

SÅ BLIR NI BÄTTRE MANDAT OCH FÖRUTSÄTTNINGAR

HAR MEDARBETARE OCH CHEFER MANDAT OCH FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT ARBETA MED INNOVATION I SITT DAGLIGA ARBETE?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- 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 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?

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er



VERKTYGSLÅDA

Hyper Island Toolbox är en samling metoder och aktiviteter för kreativt samarbete och för att förverkliga arbetslagets eller organisationernas potential.



FALLSTUDIE

Den portugisiska regeringen har infört en klagomålsmekanism, som ger medarbetare och chefer som har upptäckt en brist eller ett problem i den offentliga förvaltningen möjlighet att ta initiativ till ett experimentellt projekt för att hitta en innovativ lösning. Mekanismen innebär att befintlig lagstiftning tillfälligt upphävs medan projektet pågår genom ett för ändamålet särskilt rättsligt instrument. Möjligheten ger tjänstepersoner utrymme att agera och utveckla innovativa lösningar för att undanröja de administrativa, verksamhetsrelaterade och politiska hinder de möter.

SÅ BLIR NI BÄTTRE UPPMÄRKSAMHET OCH INCITAMENT

GES UPPMÄRKSAMHET OCH INCITAMENT TILL INNOVATÖRER OCH INNOVATIONER?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- Synliggöra innovationer och innovatörer för att legitimera, sprida och eventuellt skala upp lösningarna.
- Säkerställa att innovativa sätt att tänka, arbetssätt 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?



VERKTYGSLÅDA

Prova spelifiering – t.ex. genom att använda så kallade seriösa spel (serious gaming) för att ge tjänstepersoner och arbetslag belöningar och uppmärksamhet för deras innovationsarbete.

OPSI FALLSTUDIE

Priser, som är ett populärt sätt att belöna innovation, kan ge innovativa arbetslag och projekt ett välförtjänt erkännande. De är ett utmärkt sätt att lyfta fram goda exempel och inspirera andra. Bara ett pris räcker dock inte för att skapa innovation. Opsi har beskrivit befintliga initiativ och diskuterat hajpen kring priser för innovation i offentlig sektor– och pekar på både möjligheter och risker.

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er

PRINCIP 3

ODLA NYA PARTNERSKAP OCH LÅTA OLIKA RÖSTER KOMMA TILL TALS

ANTAGANDET AV DEN TREDJE PRINCIPEN OMFATTAR FEM VIKTIGA DIMENSIONER:

Lyssna efter nya och framträdande röster för att lättare upptäcka tidiga signaler om att saker och ting håller på att förändras, vilket kan göra det lättare att identifiera framväxande behov av eller möjligheter för innovation.

Undersöka möjligheter att ingå partnerskap med andra länder om gränsöverskridande utmaningar som kräver innovation.

Sammanföra olika aktörer (offentliga, privata, ideella och enskilda) så att offentliga organisationer kan ingå partnerskap, samarbeta och samskapa angreppssätt eller lösningar på problem.

Utveckla ett spektrum av metoder för samarbete och samskapande och använda olika former av detta för att säkerställa att innovationsarbetet bygger på erfarenheter och relevant kunskap.

Upprätta partnerskap och kopplingar till befintliga nätverk för utbyten inom, utanför och över hela innovationssystemet för att öka innovationskapaciteten .

PRINCIP 3

ODLA NYA PARTNERSKAP OCH LÅTA OLIKA RÖSTER KOMMA TILL TALS

VARFÖR ÄR DEN TREDJE PRINCIPEN SÅ VIKTIG?

Möjligheterna att åstadkomma bättre resultat för samhället med hjälp av innovation kan allvarligt försämrats när stater, kommuner eller regioner är isolerade från större innovationsekosystem, och försöker hantera komplexa utmaningar på egen hand. Den tredje principen visar hur viktigt det är att låta många olika parter och röster vara involverade i den offentliga styrningen.

För att innovation ska vara till nytta för samhället måste fokus ligga på medborgarnas, företagens och andra användares behov och förväntningar. Det är viktigt att anta ett sådant användarcentrerat utifrånperspektiv när man fastställer prioriteringar, utformar processer och bedömer effekterna av offentlig innovation. Tonvikten på samhällsnytta bör kompletteras med en förståelse för politiska prioriteringar, för ledarskap och för strategiska riktlinjer som påverkar innovationsarbetet. När utmaningarna sträcker sig över nationsgränserna får gränsöverskridande partnerskap och samarbeten stor betydelse. Här är det även viktigt att försöka hitta nya sätt att locka till samarbete och bygga gemensamma initiativ med andra länder.

Samarbete över den offentliga sektorns gränser och med berörda parter från det civila samhället, företagare, akademi och andra områden kan ske i många olika former och främja samskapande och hållbar innovation. För att skapa hållbarhet och bygga upp ett förtroende mellan samarbetspartner är det viktigt att visa öppenhet och ta ansvar, presentera konkreta resultat och lyhört följa upp initiativ.

Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt framträdande röster och perspektiv som ofta är underrepresenterade, för att säkerställa att signaler från dessa grupper kan beaktas vid utformningen av policy och tjänster. Med detta i åtanke bör den offentliga förvaltningen uttryckligen sänka de trösklar som finns för att involvera dessa perspektiv, för att på så sätt förbättra utformningen, utvecklingen och användningen av både policy och tjänster.

PRINCIP 3

ODLA NYA PARTNERSKAP OCH LÅTA OLIKA RÖSTER KOMMA TILL TALS



Utgå från dessa frågor för att kartlägga er nuvarande innovationskapacitet. När ni upptäcker en kapacitetsbrist ger handboken vägledning om vilka åtgärder ni kan vidta för att förbättra er nuvarande situation.

Är relevanta intressenter involverade i innovationsarbetet?

Det här behöver vi bli bättre på!

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

Det här behöver vi bli bättre på!

Beaktas flera perspektiv och olika kunskapsområden?

Det här behöver vi bli bättre på!

Skapas och främjas en samsyn hos berörda parter?

Det här behöver vi bli bättre på!

Stötts, rådfrågas och involveras innovations-ekosystemen?

Det här behöver vi bli bättre på!

Lyssnar ni på olika och nya röster?

Det här behöver vi bli bättre på!

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

Det här behöver vi bli bättre på!

< Välj en annan utmaning

SÅ BLIR NI BÄTTRE RELEVANTA INTRESSENER ÄR INVOLVERADE

ÄR BERÖRDA PARTER DELAKTIGA I INNOVATIVA INITIATIV?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- 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?



VERKTYGSLÅDA

Verktuget för analys av partnerskap har tagits fram för att hjälpa organisationer att bättre förstå de olika målen med samarbeten, med fokus både på befintliga partnerskap och på olika sätt att förstärka nya partnerskap.



FALLSTUDIE

Den slovenska regeringen har utvecklat Policy Jam för att se till att olika parter perspektiv beaktas vid utformningen av offentliga tjänster och policy. Med hjälp av interaktiva workshoppar med ett övergripande angreppssätt för att engagera berörda parter i en viss fråga bildar Policy Jam en flerpartsplattform för utvecklingen av bättre politik och lösningar.

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er

SÅ BLIR NI BÄTTRE TRANSPARENTA PARTNERSKAP

ETABLERAS OCH STÖDS ÖPPNA PARTNERSKAP?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- **Ge stöd till att utforska och etablera transparenta och tillförlitliga arbetssätt vid upphandling och partnerskapsbyggande för att hantera samhällsutmaningar med hjälp av aktörer utanför den offentliga förvaltningen.**
- **Utveckla och implementera ramar, 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?**



VERKTYGSLÅDA

Verktygslådan P.ACT: Partnership Co-Design Toolkit riktar sig till entreprenörer, intraprenörer, mäklare, moderatorer och pådrivare som ingår partnerskap i värdekedjan och partnerskap där organisationer försöker integrera befintliga eller skapa nya värdekedjor.



FALLSTUDIE

Accelerate Estonia är en testbädd avsedd för att genom samarbete mellan nystartade företag och offentliga organisationer hitta lösningar på komplexa problem. Genom att sammanföra entreprenörer och chefer i offentlig sektor kan dessa pilotprojekt användas för att testa radikala lösningar och samla lärdomar för att lösa samhällets utmaningar.

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er

SÅ BLIR NI BÄTTRE BEAKTA FLERA PERSPEKTIV OCH OLIKA KUNSKAPSOMRÅDEN

BEAKTAS FLERA PERSPEKTIV OCH OLIKA KUNSKAPSOMRÅDEN?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- **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.**
- **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.**
- **Eget förslag?**

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er



VERKTYGSLÅDA

SISCODE är en verktygslåda för samskapande för att förbättra de gemensamma skapandeprocesser där flera aktörer och parter deltar i idéskapande, genomförande och bedömning av tjänster, politik och system.



FALLSTUDIE

USE-IT! är ett områdesövergripande sätt att hantera den urbana fattigdomen i West Birmingham och Smethwick, Storbritannien. Initiativet införlivar aktivt de lokala samarbetsparternas åsikter och bygger broar mellan den offentliga sektorn, den privata sektorn och det civila samhället för att frigöra lokala resurser och åstadkomma förändring.

SÅ BLIR NI BÄTTRE SKAPA SAMSYN

SKAPAS OCH FRÄMJAS EN SAMSYN HOS BERÖRDA PARTER?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- 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 innovationarbetet
- Eget förslag?



VERKTYGSLÅDA

Handboken Collective Intelligence Design Playbook innehåller åtgärder för att åstadkomma samarbeten med olika grupper av människor och hjälper användare att använda data och teknik för att nå sina mål.



FALLSTUDIE

Etorkizuna Eraikiz , eller Building the Future, är den spanska regionala myndigheten Gipuzkoas projekt för minskad ojämlikhet. Syftet med strategin är att med hjälp av styrningsansatser för föregripande innovation bygga kollaborativa styrningsmodeller , inklusive nätverk och partnerskap för att gemensamt definiera problem och utveckla lösningar.

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er

SÅ BLIR NI BÄTTRE ARBETA TILLSAMMANS MED EKOSYSTEMEN FÖR INNOVATION

STÖTTAS, RÅDFRÅGAS OCH INVOLVELRAS INNOVATIONSEKOSYSTEMEN?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- Delta i 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?

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er



VERKTYGSLÅDA

Verktyslådan plattformde sign ska hjälpa användarna att bygga transformativa, ekosystembaserade plattformsmoeller i stället för traditionella metoder för produkt- eller tjänstedesign.



FALLSTUDIE

Den sydkoreanska upphandlingstjänsten har utvecklat Venture Nara för att ge nyetablerade företag – som hittills haft svårt att uppfylla kraven för att delta i upphandlingssystemen – tillgång till en plattform för att marknadsföra sina produkter för offentliga organisationer. Detta hjälper dem att komma in på upphandlingsmarknaden och visa hur de bidrar till att hantera utmaningar och tillgodose upphandlingsbehoven.

SÅ BLIR NI BÄTTRE LYSSNA PÅ OLIKA OCH NYA RÖSTER

LYSSNAR NI PÅ OLIKA OCH NYA RÖSTER?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- **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?**



VERKTYGSLÅDA

För att skapa inkluderande initiativ bör hänsyn tas till människors mångfald i fråga om förmåga, språk, inkomst, kultur, kön, ålder och andra egenskaper. Inclusive Design Cards är ett grundläggande verktyg för detta ändamål. Ni kan även använda APS Framework for Engagement and Participation för att skapa och främja inkluderingen.



FALLSTUDIE

Mexico City har gemensamt utarbetat en konstitution genom crowdsourcing. Det demokratiska experimentet engagerade medborgarna, skapade förtroende och inkluderade olika perspektiv under hela den konstitutionella utvecklingsprocessen. Det hela resulterade i en framsynt konstitution med fokus på progressiv socialpolitik och mänskliga rättigheter.

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er

SÅ BLIR NI BÄTTRE INTE BARA FÖR ANVÄNDARNA, UTAN TILLSAMMANS MED ANVÄNDARNA

SKER UTVECKLINGEN AV INNOVATIVA INITIATIV INTE BARA FÖR ANVÄNDARNA UTAN ÄVEN TILLSAMMANS MED ANVÄNDARNA?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- Se till att invånare, chefer och medarbetare, är delaktiga i hela processen att utforma och förverkliga policys och tjänster.
- Införa alternativa samverkansformer som, säkerställer att användarna bjuds in och deltar på ett inkluderande sätt och hålls informerade om beslut och resultat.
- Låta användarnas bidrag och deltagande påverka beslutsfattandet – inte bara diskussionen.
- Eget förslag?

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er



VERKTYGSLÅDA

IDEO Design Kit Field Guide to Human-Centered Design är en nedladdningsbar resurs och ett webbaserat vägledningsverktyg som kan hjälpa användarna igenom de olika faserna i en designprocess med människan i centrum.



FALLSTUDIE

Colombias planeringsdepartement har lanserat ett klarspråksprogram (Lenguaje Claro) för att lättare och mer direkt kunna förmedla information om tjänster, regler och förfaranden till medborgarna. I programmet används en metod som går ut på att sammanföra tjänstepersoner och medborgare för att förbättra kommunikationen av offentlig information och lösningar och för att samla lärdomar för att lösa samhällsproblem.

PRINCIP 4

GE STÖD TILL ATT UTFORSKA OCH TESTA LÖSNINGAR I LOOPAR

ANTAGANDET AV DEN FJÄRDE PRINCIPEN OMFATTAR FYRA VIKTIGA DIMENSIONER:

Stödja innovation som handlar om tydliga och kända prioriteringar och problem, och möjliggöra utforskande innovationsarbete när slutresultatet är ovisst.

Säkerställa att insatser görs för att utforska, testa och förfina en innovationsportfölj, både för den offentliga sektorn som helhet och för enskilda departement och organisationer.

Uppmärksamma och tillgodogöra sig det lärande som följer av att utforska, och förstå att försök och innovation inte bara handlar om att lösa problem utan även om att lära.

Uppmärksamma att det kan finnas fördelar med att möjliggöra försöksverksamhet inom kärnverksamheterna (till exempel användningen av digital teknik, budgetering, riskhantering och rapportering) och utforska om och hur fördelarna kan uppnås.

PRINCIP 4

GE STÖD TILL ATT UTFORSKA, TESTA LÖSNINGAR I LOOPAR

VARFÖR ÄR DEN FJÄRDE PRINCIPEN SÅ VIKTIG?

Enligt evidensbaserade beslutsprocesser bör regeringar i sitt beslutsfattande beakta och agera på den komplexitet och de förändringar som kännetecknar våra samhällen. En lyhörd offentlig förvaltning använder den kunskapen för att kontinuerligt förbättra sina processer och tjänster, särskilt när det finns begränsade eller inga färdiga lösningar eller när den ställs inför okända risker, framväxande utmaningar och en ovisshet om framtiden. Därför visar den fjärde principen att ledningar behöver åta sig att stötta utforskning och testning i loopar.

Experimenterandet spelar en viktig roll för att säkerställa att ledningar kan förutse och tillgodose medborgarnas behov och förbättra de offentliga insatserna för att möta de krav som samhället ställer i dag och i framtiden. Genom att experimentera kan ledningar skaffa sig underlag om potentiella nya lösningar innan de skalas upp i verkliga sammanhang.

För att experimenterandet ska förverkligas och faktiskt tillämpas i offentliga organisationer behöver det finnas en tolerant miljö som främjar experimenterande samt gynnsamma rättsliga och politiska ramar för att hantera framväxande och komplexa problem. Vidare bör ledningar uttryckligen främja experiment som tillför olika perspektiv, bland annat från medborgare, det civila samhället och andra berörda ekosystemaktörer, för att säkerställa att det skapas och förverkligas öppna, gemensamma och hållbara lösningar.

PRINCIP 4

GE STÖD TILL ATT UTFORSKA, OCH TESTA I LOOPAR



Utgå från dessa frågor för att kartlägga er nuvarande innovationskapacitet. När ni upptäcker en kapacitetsbrist ger handboken vägledning om vilka åtgärder ni kan vidta för att förbättra er nuvarande situation.

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

Det här behöver vi bli bättre på!

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

Det här behöver vi bli bättre på!

Används försök, och testning i loopar i innovativa initiativ?

Det här behöver vi bli bättre på!

Används så kallad framsyn för att anpassa verksamheten inför framtiden?

Det här behöver vi bli bättre på!

< Välj en annan utmaning

SÅ BLIR NI BÄTTRE SANDLÅDOR OCH TESTBÄDDAR

ANVÄNDS SÅ KALLADE SANDLÅDOR OCH TESTBÄDDAR FÖR ATT FÖRVERKLIGA INNOVATIVA INITIATIV?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- 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?



VERKTYGSLÅDA

Service Sandbox är ett visuellt, lekfullt verktyg för samskapande där människor kan utforska digitala tjänster på ett konkret och interaktivt sätt. Här kan de använda sig av en "sandlåda" för att testa en befintlig tjänst eller skapa nya.



FALLSTUDIE

Europeiska kommissionens testbädd för kompatibilitet ger möjlighet att testa digitala tjänster som tillhandahålls medborgare, företag och offentliga förvaltningar. Genom att se till att dessa tjänster är kompatibla hjälper testbädden till att främja standarder i informationsflöden med hjälp av öppna, delbara, anpassningsbara och gränsöverskridande experimentverktyg. Testbädden omskrivs även i rapporten "Achieving Cross Border Government Innovation", som tagits fram av OECD, Opsi och Mohamed Bin Rashid Centre for Government Innovation (MBRCGI).



Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er

SÅ BLIR NI BÄTTRE TRYGGA MILJÖER FÖR FÖRSÖK

ANVÄNDS TRYGGA MILJÖER FÖR ATT TESTA, LÄRA OCH UTBYTA LÄRDOMAR AV FÖRSÖK?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- 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?



VERKTYGSLÅDA

Valideringsguiden innehåller vägledning och verktyg, bland annat en "Assumption Mapper" som är ett verktyg för kartläggning av antaganden och ett "Experimentation Execution Card" som används för att utforma och genomföra experiment för att i loopar testa idéer och produkter.



FALLSTUDIE

I danska Frikommuneforsøg är utvalda kommuner undantagna från statliga bestämmelser, för att ge dem möjlighet att fritt experimentera, testa nya lösningar och implementera nya lösningar. Läs mer om detta i Public Sector Innovation Scan of Denmark.

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er

SÅ BLIR NI BÄTTRE FÖRSÖK OCH TESTNING I LOOPAR

ANVÄNDS FÖRSÖK OCH TESTNING I LOOPAR I INNOVATIVA INITIATIV?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- Testa och inhämta återkoppling innan lösningar, policys 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, noggrant 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?



Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er



VERKTYGSLÅDA

Design Method Toolkit är en samling kort som beskriver verktyg för planering och användning av undersökandemetoder, idégenerering, experimenterande och utveckling i korta loopar (som i så kallade innovationssprintar).



FALLSTUDIE

Islands digitala myndighet experimenterar och testar i loopar när de producerar digitala tjänster tillsammans med institutioner och användare. I processen värdesätter man användarnas erfarenheter och använder ett agilt arbetssätt och tester i loopar för att åstadkomma bästa möjliga resultat.

SÅ BLIR NI BÄTTRE ANPASSNING TILL FRAMTIDEN

ANVÄNDS METODER FÖR FRAMTIDSSÄKRING?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- 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?



VERKTYGSLÅDA

Living Futures: Scenario Kit är ett designverktyg för att förstå, diskutera och forma framtiden. Som introduktion till det här arbetssättet kan du även använda Anticipatory Innovation Starter Kit som utvecklats av LabX inom ramen för Opsis inkubatorprogram. Colombias departement för offentliga funktioner tillhandahåller också en verktygslåda för att hjälpa tjänstepersoner i offentlig sektor att tänka på framtiden.



FALLSTUDIE

Med hjälp av så kallad **Anticipatory Innovation Governance(AIG)** kan offentliga förvaltningar aktivt utforska möjligheter, experimentera och dra kontinuerliga lärdomar inom ramen för ett övergripande styrningssystem. Offentliga förvaltningar kan bland annat med hjälp av strategisk framsyn skaffa sig underlag om framtiden för att fatta beslut i dag. Kolla in dessa aktuella exempel från Slovenien Scenarios for Talent Management respektive Irland: Towards a Strategic Foresight System.

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er

PRINCIP 5

SPRID LÄRDOMAR OCH DELA ERFARENHETER

ANTAGANDET AV DEN FEMTE PRINCIPEN OMFATTAR
FYRA VIKTIGA DIMENSIONER:

Etablera god
utvärderingspraxis
för att lära, styra
innovationsprocessen
och bedöma värdet
av den innovation
som sker.

Systematiskt utbyta
lärdomar som förvärfvas
i samband med
innovationsarbetet
(även om arbetet inte
ger förväntat resultat).

Utveckla och
upprätthåll system
för återkoppling för att
fånga upp synpunkter
från invånare och
medarbetare och
använda dem i det
fortlöpande lärandet.

Främja nätverkande och
kollegialt lärande för
att underlätta för
chefer och medarbetare
att lära och låna av
varandra.

PRINCIP 5

SPRIDA LÄRDOMAR OCH DELA ERFARENHETER

VARFÖR ÄR DEN FEMTE PRINCIPEN SÅ VIKTIG?

Den femte principen visar hur viktigt det är att sprida lärdomar och utbyta erfarenheter. Även om det redan sker ett kunskapsutbyte inom offentlig sektor ställer innovationsarbete större krav på ett mer systematiskt utbyte, inte bara sporadisk kommunikation. Utbytet och spridningen bör inte bara omfatta goda exempel, utan även innovationsarbeten som inte möter de ursprungliga förväntningarna eller som inte implementeras.

Genom att främja nätverksbyggande mellan tjänstepersoner i offentlig sektor säkerställs att lärdomar sprids i större skala, helst i realtid. Nätverken hjälper inte bara till att sprida kunskap utan kan också främja horisontella relationer och dialog mellan kollegor, vilket är förutsättningar för att kunna bygga upp en gemenskap baserad på förtroende. Dessa gräsrotsrelationer hjälper till att skapa ett positivt innovationsklimat som ger spridningseffekter och skapar en plattform för att skala upp lyckade lösningar.

Metoder och arbetssätt för mätning och utvärdering kan göra det lättare att bedöma och förfina innovationer. Mätning och utvärdering bidrar inte bara till en mer gedigen utvärdering av tjänster och policys utan också till att fånga upp både användarnas och personalens synpunkter. Det möjliggör i sin tur ett kontinuerligt lärande och hållbara förbättringar av framtagna lösningar. Särskilt när dessa processer är utformade och anpassade för specifika sammanhang, kan de användas för att förbättra innovationsarbetet och bidra till bättre sätt att åstadkomma positiva effekter i den offentliga sektorn och i samhället.

PRINCIP 5

SPRIDA LÄRDOMAR OCH DELA ERFARENHETER



Utgå från dessa frågor för att kartlägga er nuvarande innovationskapacitet. När ni upptäcker en kapacitetsbrist ger handboken vägledning om vilka åtgärder ni kan vidta för att förbättra er nuvarande situation.

**Används
storytelling för
att berätta om
innovationer?**

Det här behöver vi bli bättre på!

**Uppmuntras och
stöttas samarbete
och samverkan
mellan avdelningar?**

Det här behöver vi bli bättre på!

**Finns det ett
institutionellt
minne för
lärdomar och
misslyckande?**

Det här behöver vi bli bättre på!

**Visas fördelarna
med
innovation?**

Det här behöver vi bli bättre på!

**Finns det nätverk
för innovation i
offentlig sektor?**

Det här behöver vi bli bättre på!

**Uppmärksammas
fördelarna med
innovation
och delas
lärdomarna?**

Det här behöver vi bli bättre på!

**Är utvärdering och
resultatmätning
integrerade redan
från början?**

Det här behöver vi bli bättre på!

< Välj en annan utmaning

SÅ BLIR NI BÄTTRE STORY TELLING OCH SKRÄDD ARSYDD KOMMUNIKATION OM INNOVATION

BERÄTTAS DET OM INNOVATIONER?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- 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?

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er



VERKTYGSLÅDA

User Experience Design Services – Scenes är ett verktyg och en metod för att effektivt, gemensamt och genom tester skapa visuella berättelser om produkter och tjänster.



FALLSTUDIE

FN:s innovationshubb för offentlig verksamhet har en webbplattform där man kan utbyta erfarenheter om innovationsprojekt över hela världen. Plattformen lyfter särskilt fram prisvinnande offentliga projekt, däribland projekt från Thailand, Tchad, Ghana m.fl. Genom att utbyta och sprida idéer till människor över hela världen synliggör plattformen innovationsprojektens möjligheter och potential.

SÅ BLIR NI BÄTTRE SAMARBETE OCH SAMVERKAN MELLAN AVDELNINGAR

UPPMUNTRAS SAMARBETE OCH SAMVERKAN MELLAN AVDELNINGAR?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- Tydliggöra mandat, vision och legitimitet i samarbeten och etablera de regler och den ledning som behövs.
- Utforska och utveckla kanaler och plattformar som gör det möjligt att utbyta och samla resurser över organisatoriska gränser.
- Låta särskilda arbetsgrupper hantera övergripande utmaningar och komplexa problem eller ge specialiststöd till befintliga projekt och arbetsgrupper.
- Eget förslag?
- Utveckla övergripande och gemensamma uppdrag eller missioner över organisatoriska gränser.



VERKTYGSLÅDA

Missions-inriktad innovation handlar om övergripande uppdrag där olika avdelningar och funktioner tillsammans tar sig an samhällets stora utmaningar. OECD:s [Mission Action Lab](#) främjar kunskap, praxis och erfarenheter inom missions-inriktad innovation och bidrar till att fördjupa det sektors- och ämnesövergripande samarbetet inom länder. Mer information om hur man lanserar och genomför uppdrag hittar du i [Mission Playbook](#).



FALLSTUDIE

För att främja högprioriterade politiska projekt har det tyska arbetsmarknads- och socialdepartementet bildat [Flexi-Team](#), som är en stödgrupp för alla avdelningar på departementet som för närvarande har brist på personal. Flexi-Team kan därför snabbt sättas in vid personalbrist, hjälpa till vid överföring av arbetsuppgifter och tjänster, bistå vid kunskapsöverföring och fungera som förebild för framtidsinriktade arbetsmiljöer som bygger på flexibla och smidiga arbetssätt.

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er

SÅ BLIR NI BÄTTRE ANVÄNDNING AV DET INSTITUTIONELLA MINNET

FINNS DET ETT INSTITUTIONELLT MINNE FÖR LÄRDOMAR OCH MIS SLYCKANDEN?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- 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?



VERKTYGSLÅDA

Ta en titt i [Creative Bureaucracy Content Library](#), som är en omfattande samling filmer för att belysa exempel och reflektera över lärdomar i syfte att inspirera till förändring inom många områden inom offentlig sektor, alltifrån teknik och data till organisationskultur.



FALLSTUDIE

Sydafrikas [innovationscentrum för offentlig sektor](#) bygger upp det institutionella minnet kring offentliga innovationsprojekt genom att dela ut pris till framgångsrika projekt inom offentlig sektor. Utöver erkännandet sprids information om de utvalda projekten på olika plattformar (på årliga konferenser, webinarier och workshoppar eller i tidskriften Ideas that work). Ett antal projekt väljs ut för eventuell kopiering och granskas närmare för att bättre förstå dess effekter, lönsamhet och oavsiktliga konsekvenser.

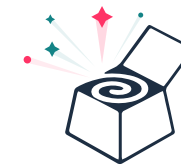
< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er

SÅ BLIR NI BÄTTRE VISA FÖRDELARNA MED INNOVATION

VISAS FÖRDELARNA MED INNOVATION OCH SKER ETT UTBYTE AV LÄRDOMAR?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- **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 ni 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?**



VERKTYGSLÅDA

Opsis fallstudiedatabas innehåller offentliga innovationsprojekt från hela världen. Botanisera bland projekt, samla lärdomar och utöka databasen med exempel från ditt eget land.

OPSI FALLSTUDIE

Opsis har utvecklat en interaktiv karta för att kunna ta del av beteendevetenskapliga projekt runt om i världen. På kartan ser du pågående och avslutade beteendevetenskapliga projekt som tillämpas inom alla politikområden med hjälp av olika beteendevetenskapliga verktyg och experimentella metoder för att lösa offentliga policyutmaningar.

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er

SÅ BLIR NI BÄTTRE NÄTVERK FÖR INNOVATION

FINNS DET NÄTVERK FÖR INNOVATION I OFFENTLIG SEKTOR?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- Utveckla och stödja nätverk för att engagera fler.
- Odlad 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 informalitet nätverket bör ha. Från informella sammankomster till reglerade medlemskap.
- Använda nätverk för att samarbeta och samverka kring utmaningar och lärdomar.
- Eget förslag?

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er



VERKTYGSLÅDA

Collective Action Toolkit består av en rad aktiviteter och metoder som ger geografiskt spridda grupper av människor möjlighet att organisera sig, samarbeta och skapa lösningar på problem som drabbar deras samhälle.



FALLSTUDIE

Innovatörnätverket som främjas och förvaltas av Laboratorio de Gobierno i Chile har över 19 000 medlemmar, inklusive chefer och medarbetare i offentlig sektor. Nätverket ger tjänstepersoner i offentlig sektor möjlighet att komma i kontakt med varandra och samarbeta för att lära sig mer om metoder och verktyg och utbyta erfarenheter och lösningar för att undvika dubbelarbete och upprepning.

SÅ BLIR NI BÄTTRE DELA LÄRDOMAR FRÅN INNOVATIVA INITIATIV

UPPMÄRKSAMMAS FÖRDELARNA MED INNOVATION OCH DELAS LÄRDOMAR?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- 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?



VERKTYGSLÅDA

Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (OHCHR) har skapat verktygslådan Share, Learn, Innovate! för att på ett lättillgängligt sätt presentera metoder och verktyg för att öka utbytet av kunskap. Verktygslådan kan anpassas för att sprida lärdomar från innovativa initiativ.



FALLSTUDIE

Sao Paulos kommun har sedan 2018 använt programmet Copicola för att samla lärdomar från alla förvaltningar. Denna kunskapshanteringsplattform ger användarna möjlighet att utbyta och luta sig på befintliga exempel för att spara tid och resurser för att reproducera lyckade insatser och dra lärdomar av tidigare försök.

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er

SÅ BLIR NI BÄTTRE REDAN FRÅN BÖRJAN INTEGRERA UTVÄRDERING OCH RESULTATMÄTNING

ÄR UTVÄRDERING OCH RESULTATMÄTNING INTEGRERADE REDAN FRÅN BÖRJAN?

HAR NI FÖRSÖKT FÖLJANDE?

- 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".



VERKTYGSLÅDA

Evaluating Innovation Toolkit är en serie verktyg som ska göra det lättare att klargöra, planera, samla in och använda data, information och evidens för att utvärdera innovationer och sprida lärdomar och resultat.



FALLSTUDIE

Copenhagen Manual, som är ett resultat av 20 länders internationella samskapande, hjälper länderna att samla in och analysera offentliga innovationsdata. Detta återspeglar spridningen av initiativ i världen med fokus på att utveckla metoder för bedömning, resultatmätning och utvärdering av innovation anpassad för specifika offentliga sammanhang (Österrike, Chile, Colombia, Tjeckien, Danmark, Finland, Tyskland, Island, Nederländerna, Nya Zeeland, Norge, Portugal, Spanien (Aragon), Sverige, Schweiz m.fl.).

< Gå tillbaka till frågor ni kan ställa er

NU FORTSÄTTER VI RESAN TILLSAMMANS!

Denna handbok har utarbetats som ett led i en omfattande gemensam skapandeprocess som tjänstepersoner i offentlig sektor och experter från hela världen har bidragit till. När vi nu blickar framåt hoppas vi att du kan följa med oss på den här resan för att öka innovationen i offentlig sektor.



ANVÄND HANDBOKEN I DITT SAMMANHANG

Precis som med vilken handbok som helst värd namnet är denna handbok avsedd att användas i praktiken. Handboken, som riktar sig till högre tjänstepersoner och mellanchefer, ska göra det lättare att identifiera konkreta åtgärder för att hantera de utmaningar som finns inom offentlig sektor.

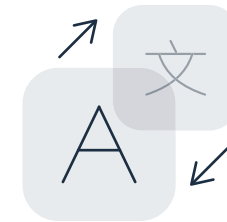
Använd gärna handboken i gemensamma övningar tillsammans med era arbetsgrupper. Utgå från våra mallar: **handledning + Mural**.



GE OSS ÅTERKOPPLING

Handboken är också ett experiment där vi gärna tar emot idéer och synpunkter som framkommer när den används. Vi välkomnar eventuella idéer, ifrågasättanden eller frågor. Era synpunkter är oombärliga för vårt fortlöpande förbättringsarbete och lärande.

Dela med er av era erfarenheter och ge oss återkoppling.



ÖVERSÄTT HANDBOKEN

Hjälp oss att öka handbokens tillgänglighet och räckvidd genom att översätta den till andra språk. Deklarationen finns redan på franska, tjeckiska, grekiska, lettiska, spanska, portugisiska, brasiliansk och portugisiska.

Vi ser fram emot att höra mer om era planer för att översätta handboken till ert språk.

FÖRFATTARNAS TACK

Under det gemensamma arbetet med att ta fram denna handbok har ett stort antal deltagare aktivt kommit med förslag, synpunkter och idéer. Ett särskilt tack till alla medlemmarna i styrgruppen som har haft en stor del i arbetet med handbokens design och innehåll: Chris Clarke och Ciara Morris (Australien), Steve Glangé (Luxemburg), Elsa Belo (Portugal), Anca Păiușescu (Rumänien), Begoña Lazaro och Javier Barace (Spanien). Denna grupp utökades senare med Nina Genovese och Frédéric Baervoets (Belgien), Jana Ticháčková och Petr Jirman (Tjeckien), Isgard Peter (Tyskland), Frans van Dongen (Nederländerna), samt Judit Wefer och Jonas Gumbel (Sverige). Styrgruppen har biståtts av rådgivarna Arja Terho (Finland) och Lene Krogh Jeppesen (Danmark).

Denna handbok har utvecklats under ledning av Elsa Pilichowski, chef för direktoratet för offentlig styrning (GOV). Handboken har utarbetats av Observatory of Public Sector Innovation (Ops) under samordning av Bruno Monteiro (politisk analytiker, Ops) med direkta bidrag av Heather Buisman (innovationsanalytiker, Ops), Claire Karle (kommunikatör, Ops) och Alexandra Bekker (designexpert, Ops), under handledning av Marco Daglio (enhetschef, Ops). Arbetet har även gagnats av Ops-teamets synpunkter och ändringar, bl.a. från Angela Hanson, Chiara Varazzani, Jamie Berryhill, Misha Kaur och Piret Toñurist.

Observatory of Public Sector Innovation (Ops) är en del av avdelningen för öppen och innovativ förvaltning vid OECD:s direktorat för offentlig styrning. Vi stöttar OECD:s medlemsregeringar att ta ett mer överlagt, systemiskt och konsekvent grepp på innovation genom att lära av varandra och undersöka nya styrningsmetoder.

OECD:s Ops har arbetat med att stötta regeringar kring så kallad **anticipatory innovation governance, systemisk innovationskapacitet, beteendevetenskapliga insikter, innovationsportföljhantering och gränsöverskridande innovation.**

Detta dokument och eventuella kartor i detta påverkar inte något territoriums status eller suveränitet, några internationella gränsers sträckning eller avgränsning eller namnet på territorier, städer eller områden.

Detta verk har utarbetats enligt licensen Creative Commons Erkännande - ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO), med undantag för bilder där upphovsmannen anges.