

OFFENTLIG INNOVATION HANDLER OM KERNEOPGAVEN

Innovationsbarometeret 2020



**OFFENTLIG INNOVATION
HANDLER OM KERNEOPGAVEN.
INNOVATIONSBAROMETERET 2020**

November 2020

Publikationen kan frit refereres med tydelig kildeangivelse.

Udgivet af

COI – Center for Offentlig Innovation
Vestergade 18B, 2.
1456 København K
61 81 31 10
coi@coi.dk
www.coi.dk

Forfattere

Ole Bech Lykkebo, Marie Munch-Andersen
og Paul Sauer, alle COI

Grafik

Ebba Sigurdsdóttir Andreassen

Foto

Line Bloch Klostergaard, Region Nordjylland

ISBN Elektronisk

978-87-970954-9-2

OFFENTLIG INNOVATION HANDLER OM
KERNEOPGAVEN

Innovationsbarometeret 2020

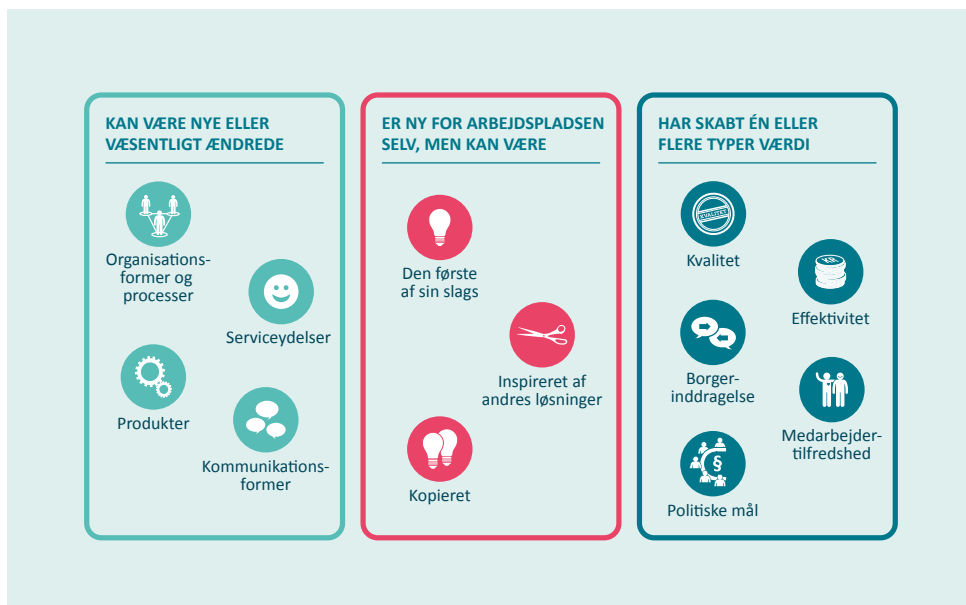
Innovationsbarometeret 2020

Denne tredje udgave af innovationsbarometeret viser, at der ofte skabes innovation på hospitaler, i børnehaver, på uddannelsesinstitutioner og på andre offentlige arbejdspladser af alle slags over hele landet. Innovationerne kan være meget forskellige og skabe forskellige former for værdi, men alligevel har næsten alle offentlige innovationer to tæt sammenhængende ting til fælles: Medarbejderne spiller en nøglerolle i at skabe innovationerne, og løsningen af kerneopgaverne er målet for innovationerne. Det handler denne publikation om.

Offentlig innovation er at gøre noget nyt som skaber værdi

I Innovationsbarometeret har vi i begyndelsen 2020 spurgt offentlige arbejdspladser, om de har indført en innovation i årene 2018-19. Innovation er defineret som *en ny eller væsentligt ændret måde at forbedre arbejdspladsens aktiviteter og resultater på*.

Det kan være nye eller væsentligt ændrede produkter, serviceydelser, processer og organisationsformer eller måder at kommunikere med omverdenen på. Innovationen skal være ny for arbejdspladsen selv, men behøver ikke at være unik. Tilpasning af andres løsninger eller egentlige kopier tæller også med. Mens innovationen ikke behøver at være helt ny, er det derimod et krav, at innovationen har skabt en eller flere former for værdi:



” Innovationen skal være ny for arbejdspladsen selv, men behøver ikke at være unik. Tilpasning af andres løsninger eller egentlige kopier tæller også med.

Fire ud af fem offentlige arbejdspladser er innovative

Resultaterne viser, at 81 procent af de offentlige arbejdspladser har indført mindst én innovation i løbet af de to år 2018-19. Den høje andel innovative arbejdspladser ligger på niveau med to tidligere danske udgaver af Innovationsbarometeret, der i første udgave målte innovationerne for årene 2013-14. Som tidligere år viser også denne nye udgave, at det høje innovationsniveau gælder i både kommuner, regioner og staten.



Figuren viser, om arbejdspladsen har indført mindst én innovation i perioden 2018-2019. Arbejdspladserne er stillet spørgsmålet "Har jeres arbejdsplads i perioden 2018-2019 indført nye eller væsentligt ændrede..." med undersøgsmålene "produkter?", "serviceydelser?", "processer eller måder at organisere arbejdet på?" og "måder at kommunikere med omverdenen på?". Andelen, der har indført en innovation, er andelen, der har svaret "Ja" til mindst ét af de fire undersøgsmå. Data er vægtet til at repræsentere den offentlige sektor samlet set. n=2.271.

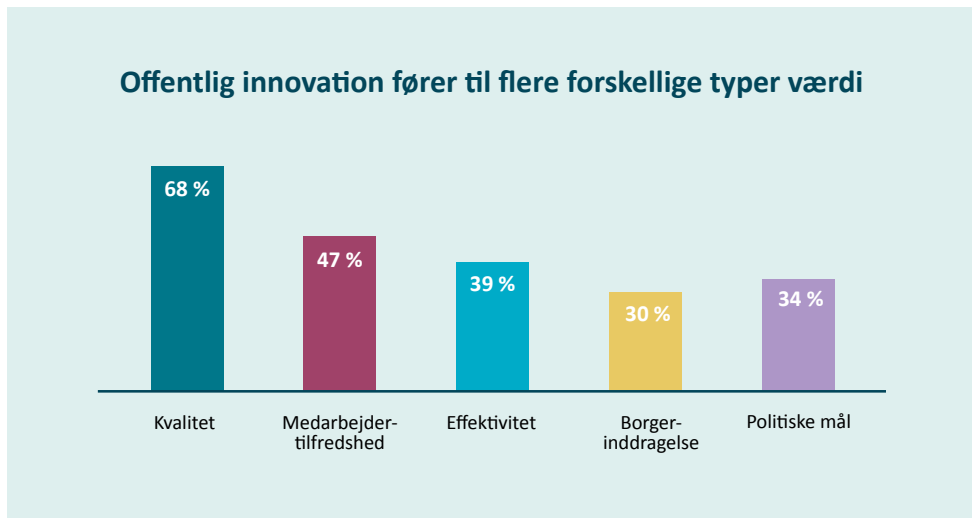
Der er formentlig mange årsager til, at offentlige arbejdspladser år efter år er innovative. I en åben og demokratisk ledet offentlig sektor kan mange aktører og forhold sætte innovation i gang. Forskellige ønsker, behov og krav fra borgere, foreninger, virksomheder og politikere kan pege på nye løsninger – eller nye problemer. Ny lovgivning, økonomisk pres og ny teknologi kan også være med til at igangsætte innovation. Det kan naturligvis også de offentligt ansatte medarbejdere og ledere. Desuden kan innovationskapaciteten øges ved eksternt samarbejde og ved at dele og genbruge innovationer, hvad den offentlige sektor ofte gør.

I de senere år har også Norge, Sverige, Island og Finland gennemført innovationsbarometre med meget tilsvarende resultater (se innovationbarometer.org). Set i det perspektiv er det svært at overse en række nordiske fællestræk: Alle nordiske lande har store offentlige sektorer med mange veluddannede ansatte, der har gode muligheder for et samarbejde med stærke forskningsmiljøer, innovative private virksomheder og et levende civilsamfund. Der er også høj tillid til de offentlige institutioner, der fungerer transparent og uden korrupsion, hvorfor borgere og virksomheder kan have berettigede forventninger om, at det nytter at bidrage til fornyelser i den offentlige sektor. Alt i alt må man faktisk forvente en høj innovationskapacitet i den offentlige sektor. Og måske også et særligt stort behov for innovation. Når offentlige udgifter tegner sig for en stor andel af bruttonationalproduktet, skærpes behovet for, at den offentlige sektor er innovativ og effektiv.

” *Alt i alt må man faktisk forvente en høj innovationskapacitet i den offentlige sektor.*

Offentlig innovation skaber værdi på mange måder

I den offentlige sektor kan værdi optræde i forskellige former. Det kan være forbedret kvalitet, effektivitet, borgerinddragelse, medarbejdertilfredshed eller indfrielse af politiske mål i bred forstand. Politiske mål kan fx handle om at mindske klimabelastning, ulighed i sundhed eller kriminalitet. Eller om at øge økonomisk vækst eller bosætningen i egen kommune. Som det ses i figuren herunder, leder innovationerne oftest til højere kvalitet.



Figuren viser, hvilke(n) type(r) værdi den senest indførte innovation har skabt. Spørgsmålet er kun stillet til de arbejdspladser, der har indført mindst én innovation i perioden 2018-2019. Andelen i figuren summerer til mere end 100 procent, fordi arbejdspladserne har haft mulighed for at vælge flere svarmuligheder. Data er vægtet til at repræsentere den offentlige sektor samlet set. n=1.877.

Ofte skaber samme innovation flere former for værdi på én gang. Det er derfor, at summen af søjlerne i figuren ovenfor giver mere end 100 procent. Et eksempel kan være en ny type behandling, der hjælper flere patienter til at blive raske. Det er lig med højere behandlingskvalitet men kan også betyde færre genindlæggelser og dermed være en effektivisering.

Offentlig innovation handler om kerneopgaven

Kerneopgaven er den overordnede opgave, som en offentlig arbejdsplads har for at skabe værdi for borgerne. Man kan også tale om organisationens eksistensberettigelse eller den forskel, organisationen skal gøre for borgere, brugere eller virksomheder. Hvad kerneopgaven så helt konkret består i, er der ikke altid et helt entydigt svar på. Men på en folkeskole kan det for eksempel handle om, at eleverne får sociale og faglige kundskaber og færdigheder, der forbereder dem til videre uddannelse og gør dem nysgerrige og ansvarsbevidste.

Kerneopgave som begreb er blevet meget udbredt i den offentlige sektor, formentlig fordi det appellerer både til politikere, ledere og medarbejdere. Politikerne og lederne er stærkt optagede af den service, borgerne modtager. For medarbejderne giver det faglig stolthed og arbejdsglæde at fokusere mere på den forskel, de selv gør for borgeren (Inspireret af Fremfærd. Se vpt.dk).

Begrebet har også sin attraktion i kraft af, hvad kerneopgaven *ikke* er – det er *ikke* registreringer, dokumentationskrav og kontrol. Det er heller ikke at bruge tid på at skabe mening i alt for hyppige organisationsforandringer. Selv om disse forskellige aktiviteter i et vist omfang er nødvendige, har der over de senere år ofte lydt kritik af, at overdrevne administrative krav og konstante omstruktureringer 'trækker tiden ud af kerneopgaverne' eller ligefrem helt fortrænger kerneopgaven.

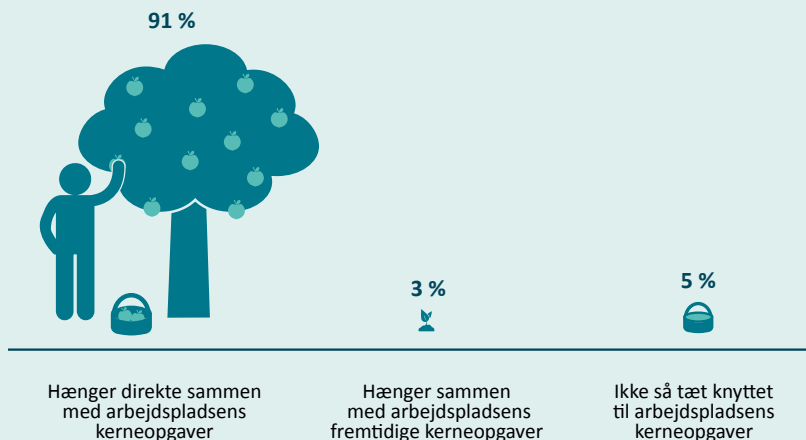
” *Begrebet har også sin attraktion i kraft af hvad kerneopgaven ikke er – det er ikke registreringer, dokumentationskrav og kontrol.*

Uden præcist at kunne kvantificere det (det ville nok også kræve endnu flere registreringer) synes det rimeligt at fastslå, at ganske mange offentlige ansatte oplever, at der i den offentlige sektor generelt set bruges betydelige ressourcer på aktiviteter, der ikke er kerneopgaver.

Det interessante spørgsmål er så, om dette generelle billede også præger innovationen i den offentlige sektor? Det spørgsmål har vi for første gang stillet i denne tredje udgave af innovationsbarometeret. Og resultatet er meget markant: Modsat så meget andet handler innovationerne nærvæd altid om kerneopgaven.

Blandt de innovative arbejdspladser lyder svaret fra 9 ud af 10, at den seneste innovation hænger direkte sammen med arbejdspladsens kerneopgaver. For yderligere 3 procent hænger innovationen sammen med forventede fremtidige kerneopgaver, og kun 5 procent svarer direkte, at innovationen ikke er så tæt knyttet til arbejdspladsens kerneopgaver. Tallene taler deres tydelige sprog: Offentlig innovation handler ikke om perifere opgaver. Det handler om nye veje til at forbedre løsningen af de arbejdsopgaver, der skaber værdi for borgerne. Den tætte relation til kerneopgaven gælder både kommunale, regionale og statslige innovationer.

9 ud af 10 offentlige innovationer hænger direkte sammen med arbejdspladsens kerneopgaver



Figuren viser, om arbejdspladsens seneste innovation hænger direkte sammen med arbejdspladsens kerneopgaver. Spørgsmålet er kun stillet til de arbejdspladser, der har indført mindst én innovation i perioden 2018-2019. Procentandelene i figuren summerer ikke til 100 %, da figuren ikke viser den ene procent, der har svaret "Ved ikke". Data er vægtet til at repræsentere den offentlige sektor samlet set. n=1.877.

At offentlige innovationer handler om kerneopgaven er ikke en indholdsløs påstand. Den afspejles konkret i de værdier, innovationerne har skabt på arbejdspladserne. Når innovationer hænger direkte sammen med arbejdspladsens nuværende eller fremtidige kerneopgaver, skabes der hyppigere forskellige typer værdi, end når innovationer ikke hænger sammen med kerneopgaven. Tydeligst er forskellen på, hvor ofte en innovation har skabt kvalitet. 70 procent af kerneopgave-innovationerne skaber kvalitet, mens det kun gælder 30 procent af de innovationer, der ikke handler om kerneopgaven. Også på bundlinjerne medarbejder-tilfredshed, borgerinddragelse og politiske mål ser vi den klare sammenhæng, at værdien oftere er opnået, hvis innovationen handler om kerneopgaven. Kun på bundlinjen effektivitet er der ingen statistisk sammenhæng med, om innovationen handler om kerneopgaven eller ej.

Sammenhængen er aldrig tidligere påvist, men den giver god mening: For at fortjene betegnelsen innovation skal et innovativt tiltag netop have skabt værdi. Og selve begrebet kerneopgave handler også om værdi. At sigte på kerneopgaven flytter fokus fra det, medarbejderen selv gør, til resultaterne af deres indsats. Samtidig løfter den formålet med indsatsen fri af den enkelte faggruppes bidrag og sætter fokus på, hvordan alle faggrupper indgår i løsningen af en overordnet, fælles opgave, der gavner borgerne.

Medarbejderne spiller en nøglerolle for innovationen i alle dele af den offentlige sektor

For ikke så mange år siden var innovation mest en arena for eksperterne og ledelsen. Sådan er det ikke anno 2020, hvor nye tiltag på arbejdspladsen ikke begrænses til, hvad særligt udvalgte kan udtænke. I løbet af de seneste to årtier er medarbejdernes bidrag til innovationerne både blevet anerkendt og gjort til en særlig strategisk tilgang til innovationsarbejdet – *medarbejderdreven innovation*, som der er tale om, når medarbejderstaben bredt set bidrager aktivt og systematisk i innovationsprocessen. Man kan sige, at medarbejderne spiller en central rolle ved, at hele medarbejderstaben inddrages i en løbende udvikling af services, produkter og arbejdsprocesser eller ved, at medarbejderne udtrykkeligt forventes at bidrage til udvikling og innovation som en del af deres arbejde. Det er fx tilfældet, når de problemer og behov, medarbejderne oplever i den daglige dialog med borgerne, giver ideer og lyst til at udvikle nye løsninger. Erfaringerne viser, at medarbejdere af alle slags i kraft af deres faglighed, kreativitet og konkrete kendskab til problemerne, arbejdsprocesserne og borgerne både kan og vil skabe eller bidrage til innovationsprocesserne. Og Innovationsbarometeret viser, at det sker ganske ofte:

Medarbejderne spiller en positiv rolle i 87 procent af de offentlige innovationer – enten ved at igangsætte (34 procent) og/eller fremme (84 procent) innovationerne. Medarbejdernes hyppige rolle i offentlig innovation ses tilmed på både kommunale, statslige og regionale arbejdspladser.

” *Der er tale om medarbejderdreven innovation, når medarbejderstaben bredt set bidrager aktivt og systematisk i innovationsprocessen.*

Selv om medarbejderne meget ofte bidrager positivt, må man ikke forvente, at det sker automatisk uden nogen videre indsats. Det er væsentligt, at arbejdspladsen har opbygget strukturer, som sikrer, at ideer og forslag afprøves, realiseres og implementeres. Desuden er der i de konkrete innovationsprocesser brug for en innovationsledelse, der evner at udtænke, lede og facilitere processer og evner at skifte perspektiv – fra delelement til samlet løsning, fra borgere til topledelse og fra det afgrænsede eksperiment til fuld skala og tilbage igen (COI: Innovationsledelse i den offentlige sektor, se coi.dk/innovationsledelse).

På næste side kan du læse hvilke gode råd politisk konsulent i FH Magnus Balslev Jensen har til at fremme medarbejderdreven innovation.

TRE GODE RÅD

Magnus Balslevs Jensens bedste råd til at fremme medarbejderdreven innovation lyder:

1. Husk, at når medarbejderne inddrages i innovationsarbejdet, så er der flere bundlinjer for organisationen. Det giver både mere innovation ift. kerneopgaverne, en bedre implementering af innovationsprojekter og mere motiverede medarbejdere.
2. Tænk medarbejderinddragelsen i flere niveauer og af varierende intensitet. Lige fra den daglige og uformelle inddragelse i hverdagsinnovationer på gulvet, til den formelle inddragelse af medarbejderrepræsentanter fra SU/MED-systemet i langsigtede innovationsindsatser med stort forandringspotentiale.
3. Medarbejderne kan bidrage til at løse udfordringerne, men husk at de også har en unik indsigt i, hvilke udfordringer der er særligt vigtige at adressere. Forsøg derfor at inddrage medarbejderne i den tidlige fase, hvor selve formålet med innovationsarbejdet skal formuleres.

Magnus Balslev Jensen

Politisk konsulent, Fagbevægelsens Hovedorganisation
Tlf. 35 24 64 20 · mabj@fho.dk

At arbejde strategisk med medarbejderdreven innovation kræver, at ledelsen skaber en åben og fordomsfri kultur, hvor mod til nytænkning anerkendes – også hvis ideen fejler. Danske offentlige topledere har arbejdet strategisk med innovation så længe, at innovation 'er blevet en del af driften', hvilket også indbefatter udbredt adgang og forventning til, at frontmedarbejderne selvstændigt bidrager til at igangsætte og skabe *hverdagsinnovationer* (COI og BETA for COI: *Søges: Radikale løsninger. Analyse af offentlige topledere innovationsdagsorden*. Se coi.dk/topleder). Det er muligvis også en del af forklaringen på, at medarbejderne bidrager til ni ud af ti offentlige innovationer.

Ifølge kommunaldirektør i Vejle Kommune Niels Aagesen forudsætter udviklingen af den offentlige sektor, at vi bliver endnu bedre til at samskabe nye innovative løsninger med medarbejderne og borgerne og ikke laver rene ledelsesmæssige eller systemiske innovationer. Det skaber ejerskab blandt medarbejderne og langt større grobund for, at nye løsninger bliver implementeret og kommer til at virke i praksis.

TRE GODE RÅD

Niels Aagesens bedste råd til at fremme medarbejderdreven innovation lyder:

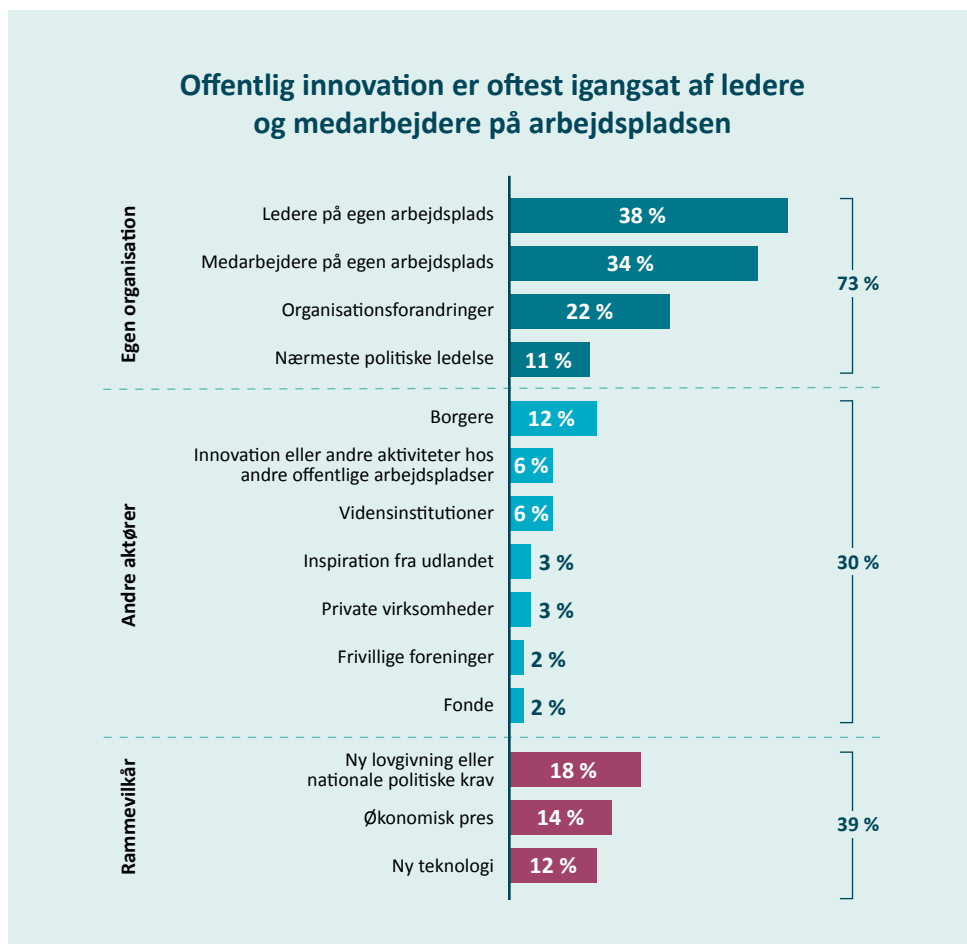
1. Ledelsen skal sende et tydeligt signal om, at den ønsker at udvikle på de ydelser, systemer eller samarbejder, som medarbejderne oplever ikke fungerer, eller som borgerne ikke synes fungerer. De skal sende et stærkt signal om, at vi ønsker en modig organisation, hvor vi gerne vil have, at medarbejderne gør noget ved det, som bøvler.
2. Vi skal involvere både medarbejdere og borgere i at samskabe nye løsninger, så vi udvikler nye løsninger dér, hvor den reelle værdi skabes – i relationen mellem borgerne og medarbejderne.
3. Vi skal som organisation understøtte innovationsprocessen med nemt forståelige værktøjer, som hjælper medarbejderne på en måde, der er til at gå til. Det er fx redskaber til at lave prøvehandling eller en simpel brugerrejse.

Niels Aagesen

Formand for kommunaldirektørforeningen
og kommunaldirektør i Vejle Kommune
Tlf. 20 45 25 33 · ninag@vejle.dk

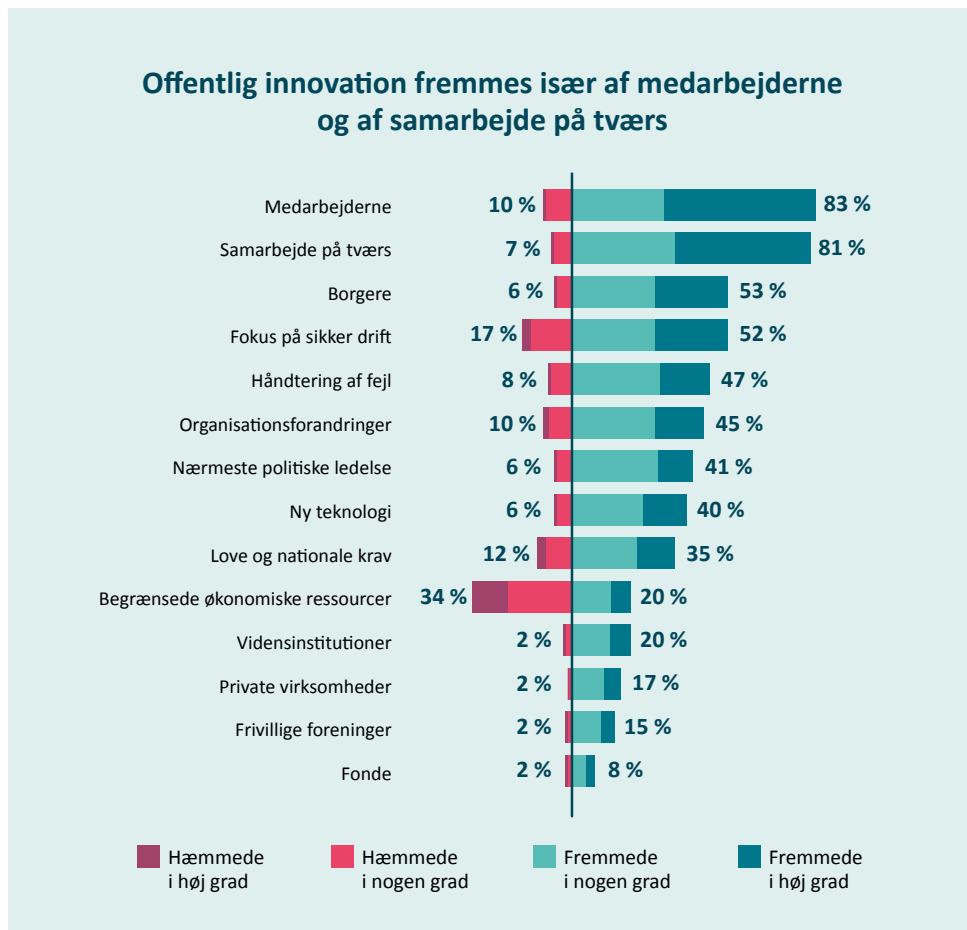
Medarbejderne er blandt de vigtigste aktører for både begyndelsen og forløbet af innovationerne

Vi har spurgt de innovative arbejdspladser om, hvem eller hvad der var med til at igangsætte den seneste innovation. Ofte er det et komplekst samspil mellem forskellige aktører og rammevilkår, som sætter en innovationsproces i gang. Men alt og alle er ikke lige væsentlige hver gang. Derfor er arbejdspladserne ud fra en lang liste blevet bedt om at prioritere de højst tre vigtigste aktører og rammevilkår. Og hér lyder de hyppigste svar medarbejderne (34 procent af innovationerne) og lederne på arbejdspladsen (38 procent af innovationerne). De offentligt ansattes egne initiativer er dermed oftere med til at igangsætte innovationsprocesser end fx den politiske ledelse, økonomisk pres og borgere.



Figuren viser, hvem eller hvad der førte til, at arbejdspladsens seneste innovation blev igangsat. Procenterne længst til højre viser andelen, der har valgt mindst én af igangsætterne inden for kategorien. Spørgsmålet er kun stillet til de arbejdspladser, der har indført mindst én innovation i perioden 2018-2019. Andelen i figuren summerer til mere end 100 procent, fordi arbejdspladserne har haft mulighed for at vælge op til tre svarmuligheder. Figuren viser ikke de 21 procent, der har svaret "Andet" og den ene procent, der har svaret "Ved ikke". Data er vægtet til at repræsentere den offentlige sektor samlet set. n=1.877.

I Innovationsbarometeret har de offentlige arbejdspladser, der har indført en innovation, vurderet i hvor høj grad en række forskellige faktorer og aktører har hæmmet eller fremmet den seneste innovation. Svarene viser, at medarbejdernes medvirken er den faktor, der oftest har virket fremmende for innovationen. Hele 84 procent svarer, at medarbejdernes medvirken i nogen eller i høj grad fremmede innovationen. Omvendt vurderer kun 10 procent, at medarbejdernes medvirken virkede hæmmende.



Figuren viser, i hvor høj grad en række faktorer fremmede eller hæmmede den seneste innovation. Procenterne til højre viser den samlede andel, der har svaret "Fremmede i nogen grad" og "Fremmede i høj grad" til den enkelte faktor, mens procenterne til venstre omvendt viser den samlede andel, der har svaret "Hæmmede i nogen grad" og "Hæmmede i høj grad". Spørgsmålene er kun stillet til de arbejdspladser, der har indført mindst én innovation i perioden 2018-2019 og er stillet under formuleringen: "Tænk konkret på den seneste innovation. Hvilke af følgende faktorer fremmede eller hæmmede innovationen?". Svarene "Ikke relevant" og "Ved ikke" er udeladt fra figuren. Data er vægtet til at repræsentere den offentlige sektor samlet set. n=1.877.

Ifølge de innovative arbejdspladser er samarbejde på tværs af arbejdspladsen også en faktor, der meget hyppigt fremmer offentlig innovation. Det gælder for 81 procent af innovationerne. Modsætningsvist bliver 7 procent af innovationerne hæmmet af måden det tværgående samarbejde finder sted på. Det er ikke overraskende, at billedet af samarbejde i så høj grad ligner billedet af medarbejdernes medvirken, da godt et samarbejde på tværs i høj grad afhænger af medarbejdernes medvirken. Analyserne viser tilmed, at der er en statistisk sammenhæng: Når medarbejdernes medvirken virker fremmende, stiger sandsynligheden for, at også samarbejde på tværs virker fremmende for en innovation.

Hvorvidt en innovation er fremmet af medarbejderne, hænger sammen med, om innovationen hænger direkte sammen med arbejdspladsens nuværende eller fremtidige kerneopgaver. I hele 85 procent af de innovationer, som handler om kerneopgaven, fremmer medarbejderne i høj grad eller i nogen grad innovationen. Den tilsvarende andel er 'kun' 57 procent for de innovationer, der hverken direkte knytter sig til nuværende eller fremtidige kerneopgaver. Mønstret gælder parallelt, når vi kigger på de innovationer, hvor medarbejderne har spillet en hæmmende rolle. Medarbejderne vurderes i 25 procent af tilfældene at hæmme de innovationer, der ikke handler om kerneopgaven. Det gør sig kun gældende for 9 procent af de innovationer, der handler om nuværende eller fremtidige kerneopgaver. Kort sagt, når innovationer *ikke* handler om kerneopgaven, er medarbejdernes medvirken sjældnere fremmende og oftere hæmmende for innovationen.

Når offentlig innovation ligger fjernt fra kerneopgaven, er det derfor særligt vigtigt at være opmærksom på, hvordan medarbejderne bliver til medspillere og ikke modspillere. Selvom det måske kan være sværere for medarbejdere at se relevansen af innovationer, der ikke direkte handler om hverken nuværende eller fremtidige kerneopgaver, kan der ligge gode grunde bag innovationerne. I større organisationer kan der fx være tale om løsninger, der kun skaber mindre værdi på den adspurgte arbejdsplads, men som er nødvendige for, at andre arbejdspladser kan lykkes. Det kan også være tale om innovationer, der er nødvendige for at leve op til (ændringer i) lovgivning.

” *I hele 85 procent af de innovationer, som handler om kerneopgaven, fremmer medarbejderne i høj grad eller i nogen grad innovationen. Den tilsvarende andel er 'kun' 57 procent for de innovationer, der hverken direkte knytter sig til nuværende eller fremtidige kerneopgaver.*

8 innovationsaktive arketyper

De innovationsaktive offentlige ansatte er en mangfoldig skare. Hvordan de arbejder med innovation, hvor meget innovation fylder i arbejdsdagen, deres funktion i organisationerne, og hvor erfarne de er, er forskelligt. Den forskellighed er det også vigtigt at være opmærksom på i innovationsarbejdet. COI har identificeret otte *arketyper* innovationsaktive medarbejdere og ledere. Én person kan sagtens rumme elementer af forskellige arketyper, og funktionen som innovationsaktiv følger ikke nødvendigvis de formelle titler. Snarere hænger det sammen med hvor meget, hvordan og med hvilket ansvar den enkelte er involveret i innovationsaktiviteter. Se, om du kan genkende sig selv eller din kollega på coi.dk/arketyper.



CASE

Nyt digitalt tilbud giver trykthed til kommende forældre



Fødselsforberedelse som webinar giver gravide mulighed for at få fødselsforberedelse og kontakt til jordemødre i en tid, hvor fysisk fødselsforberedelse er lukket ned grundet COVID-19. Projektet er en stor succes, og webinarformen evalueres meget positivt af både de gravide og de undervisende jordemødre. 71 procent af deltagerne på webinar vil anbefale fødselsforberedelse som webinar til andre.



Fødsels- og forældreforberedelse er en kerneopgave i jordemødrenes sundhedsfremmende og forebyggende indsats, som alle kommende forældre tilbydes. Grundet COVID-19 blev al fødselsforberedelse aflyst landet over i foråret 2020. Der indtraf således et akut behov på fødestederne for alternative kommunikationskanaler, som kunne gøre kommende forældre klar til forestående fødsel og til den første tid med barnet – samt skabe rum for at besvare eventuelle tvivlsspørgsmål i relation til COVID-19.



Et projekt støttet af Trygfondens akutupulje har muliggjort en lyn-implementering af fødselsforberedelse som webinar i Region Syddanmark. I projektperioden er der afholdt over 100 webinarer med i gennemsnit 25 gravide. Alle fødeafdelinger i Region Syddanmark har efterfølgende valgt at gøre fødselsforberedelse som webinar til en permanent del af deres tilbud til kommende forældre.

Syddansk Sundhedsinnovation har haft projektledelsen og har for at kunne videregive erfaringerne fra projektet udarbejdet **"Guideline til webinar som patientrettet undervisning"**. Den er baseret på projektets erfaringer og evaluering. Guidelinen giver gode råd til at komme flyvende fra start med webinar. Guidelinen er skrevet således, at den ikke kun henvender sig til fødselsområdet. Den vil kunne finde anvendelse inden for øvrige områder med borger eller patientgrupper, hvor det vil være relevant at erstatte eller supplere fremmødeundervisning med webinar. I evalueringen af fødselsforberedelse som webinar fremhæver 77 procent af deltagerne 'ingen transporttid' og 'at kunne deltage fra eget hjem' som fordele. Flere deltagere nævner også fordelene ved at kunne tale frit med sin partner under webinarret uden at forstyrre andre samt at webinarret optages, så det kan genses senere.



Hvis du vil genbruge løsningen, så kontakt:

Lise Ringkvist, projektleder, Syddansk Sundhedsinnovation
Tlf. 29 24 89 81, lru@rsyd.dk

Stine Storm, Koordinerende jordemoder for graviditetsområdet
Sygehus Lillebælt, Region Syddanmark
Tlf. 40 11 51 92, stine.storm@rsyd.dk

Sådan har vi gjort

Innovationsbarometeret er udført i samarbejde med Danmarks Statistik. Undersøgelsen er baseret på svar fra 2.271 offentlige arbejdspladser, og resultaterne er repræsentative for den offentlige sektor. Svarene er indsamlet i januar og februar 2020 via et webbaseret spørgeskema sendt pr. mail til arbejdspladsens øverste leder. Svarene vedrører eventuel innovationsaktivitet i årene 2018-2019. Det har været frivilligt at svare på spørgeskemaet, og svarprocenten er 50 procent. Du kan se mere om undersøgelsesmetoden på innovationsbarometer.coi.dk og hos [Danmarks Statistik](http://Danmarks Statistisk).

Data til Innovationsbarometeret er indsamlet før COVID-19 ramte Danmark og verden omkring os, og afspejler derfor ikke de ændringer, der er sket på offentlige arbejdspladser i løbet af 2020. Til eksempel har så godt som alle (ufrivilligt) eksperimenteret med nye arbejdsformer under COVID-19, og mange steder har det ført til overvejelser, om man i fremtiden kan organisere sig anderledes eller udføre arbejdet på en anden måde. Tilsvarende har tidspresset og alvoren skabt et meget skarpt fokus på de allervigtigste opgaver og ledt til intenst samarbejde på tværs af sektorgrænser, der almindeligvis ellers kan opleveres som barrierer for fornyelse. Endelig er arbejdet foregået i den politiske kontekst, at det er tilladt og forventeligt, at fejl vil ske, men at det er bedre at gøre noget hurtigt end intet at gøre.

Alt i alt er det derfor COI's innovationsfaglige vurdering, at hyppigheden af innovationerne, betydningen af medarbejderne og det stærke fokus på kerneopgaven ikke er svækket under COVID-19, måske snarere tværtimod. Eller sagt med andre ord: Vi må klart forvente, at de høje værdier, som data viser i denne publikation, fortsat står til troende.

Vi glæder os til ...

Dette er første tema-udgivelse i en række med nye tal og analyser fra tredje runde af Innovationsbarometeret. I de kommende udgivelser kan du blandt andet glæde dig til at læse mere om offentlig-privat innovationssamarbejde.

Hvis du er særligt interesseret i, hvordan offentlig innovation ser ud på dit fagområde eller inden for et bestemt tema, er du velkommen til at kontakte COI om muligheden for at lave en særanalyse af netop det område.

Find flere tal og fakta om
offentlig innovation på
innovationsbarometer.coi.dk





INNOVATIONSBAROMETERET

Innovationsbarometeret er verdens første officielle statistik om innovation i den offentlige sektor. Statistikken udarbejdes af Center for Offentlig Innovation i samarbejde med Danmarks Statistik og er repræsentativ for hele den offentlige sektor i Danmark. Der er indsamlet tre runder af data; i 2015, i 2017 og senest i januar-februar 2020. Du kan læse mere om undersøgelserne på innovationsbarometer.coi.dk og hos [Danmarks Statistik](#).

Offentlig innovation er i undersøgelsen defineret som en ny eller væsentligt ændret måde at forbedre arbejdspladsens aktiviteter og resultater på.

Med inspiration i den danske undersøgelse er der udarbejdet innovationsbarometre om den offentlige sektor i alle de nordiske lande, og endnu flere lande er på vej.

Du kan læse mere om de internationale undersøgelser på innovationbarometer.org.