

Speed innovationen op

Der skal nytænkning og kreativitet til for at tiltrække næste generation af medarbejdere og ledere i det offentlige. Og alle ansatte er forpligtet til at bidrage til fornyelsen, mener Christian Bason, innovationschef hos MindLab.

Innovation er alt nyt, der virker i praksis. Sådan lyder Christian Basons enkle vision for innovation i det offentlige. Og det er pokkers vigtigt at speede processen op for at tiltrække næste generation af medarbejdere og ledere og sikre velfærdssamfundet, mener han.

– Vi står i en situation med næsten uanede teknologiske muligheder og en masse nye krav og forventninger fra borgerne. Løsningen er ikke at lade skatten stige og øge de offentlige udgifter. Derfor er det offentlige presset til at tænke nyt og anderledes, siger Christian Bason.

“Medarbejderne i det offentlige har en forpligtelse til at bidrage til fornyelsen. Og jeg er overbevist om, at langt de fleste arbejder i den offentlige sektor, fordi de gerne vil være med til at gøre en forskel.”

Han nævner eksempelvis hospitalsvæsenet, hvor det har skabt værdi at tage knæpatienter ind i hold i stedet for at operere dem én ad gangen. Derved kan de støtte og opmuntre hinanden, og hospitalet kan få dem hurtigere på benene. Metoden kan nedsætte indlæggelsestiden med flere dage.

– Innovation kan altså både øge produktiviteten, give bedre resultater og en bedre serviceoplevelse, siger innovationschefen.

Men innovation kan også skabe værdi på et fjerde plan, mener Christian Bason. For når brugere eller borgere tager medansvar og involverer sig i udviklingen af nye løsninger, sker der en demokratisk medinddragelse, der af mange opleves som en positiv værdi.

DER SKAL SMIDES NOGLE HÅNDGRANATER

Strukturreformen har allerede sat gang i nytænkning og kreativitet. For mange kommuner har været

nødt til at tænke arbejdsdeling og arbejdsgange på nye måder, og der er sket udskiftning på mange lederposter.

Men ifølge Christian Bason er det ikke tilstrækkeligt. For vi står foran et generationsskifte, hvor 50 procent af de offentlige ledere og 25 procent af medarbejderne går på pension i løbet af de næste ti år.

– Der skal i overført betydning smides nogle håndgranater, der kan få ledelse og medarbejdere til at ændre fokus. For der er en tendens til at bruge mere energi på interne, administrative processer end på, hvordan ydelserne fungerer, og om de lever op til borgernes forventninger.

Christian Bason nævner frontmedarbejderne, der kender brugerens virkelighed på tæt hold og derfor besidder en guldgrube af viden om, hvordan tingene kan gøres smartere, og hvordan servicen kan forbedres. Hvis den viden bliver

sat i spil, kan der for alvor ske noget, mener han.

– Medarbejderne i det offentlige har en forpligtelse til at bidrage til fornyelsen. Og jeg er overbevist om, at langt de fleste arbejder i den offentlige sektor, fordi de gerne vil være med til at gøre en forskel.

Så ideerne skal bare slippes løs, forklarer Christian Bason.

Men det er ledelsens ansvar at gribe ideerne, mener han. For hvis ikke strukturen, organisationen og kulturen er gearret til, at ideerne bliver grebet og forankret, sker der ingenting.

– Jeg har for eksempel mødt en sekretær i en stor offentlig virksomhed, der i fem år møjsommeligt havde skrevet sine forbedringsforslag ned. Hun havde præsenteret dem for ledelsen, og de var blevet drøftet på møder. Men så skete der ikke mere. Det er selvfølgelig dræbende for al kreativitet, siger han.

INNOVATION ALLE VEGNE

Ifølge Christian Bason sker innovation i det offentlige ofte for tilfældigt og er i høj grad drevet af ildsjæle. Udfordringen er at sørge for, at nytænkningen bliver udnyttet.

– Det gælder om ikke at skabe et A-hold og et B-hold, hvor nogle får penge for at få ideer og have det sjovt, mens andre udfører det daglige arbejde. Innovation skal ikke bare ske i udviklingsafdelingen, men alle vegne, og ingen er per definition eller jobbeskrivelse bedre til at få ideer end andre. Der skal være højt til loftet, ellers finder næste generation andre karriereveje, fremhæver Christian Bason.

Det kræver en form for kreativ platform, hvis de kreative ideer skal føres ud i livet. Det vil sige et miljø, der hviler på et fundament af tryk, motivation og viden, hvor medarbejderne kan tænke frit uden at være bundet af rutiner, regler, fordomme og frygten for at fejle, mener han.

– En væsentlig barriere for innovation er ”nulfejlskulturen” i det offentlige. Den er ikke særlig frugtbar for villigheden til at eksperimentere og afprøve nye metoder. Man skal forholde sig strategisk til såvel rutiner, regler og fejlkultur og kigge fordomsfrit på, hvor og hvordan tingene kan gøres smartere og bedre. Det er til fordel for både samfundet, borgerne og medarbejderne i det offentlige. □

MINDLAB

MindLab beskæftiger sig med offentlig innovation og har fokus på at involvere borgere og virksomheder i at udvikle nyskabende offentlige løsninger.

MindLab er etableret i et samarbejde mellem Økonomi- og Erhvervsministeriet, Skatteministeriet og Beskæftigelsesministeriet.

Leder af MindLab er Christian Bason, der blandt andet har skrevet bogen ”Velfærdsinnovation – ledelse af nytænkning i den offentlige sektor”. Læs mere på www.mind-lab.dk