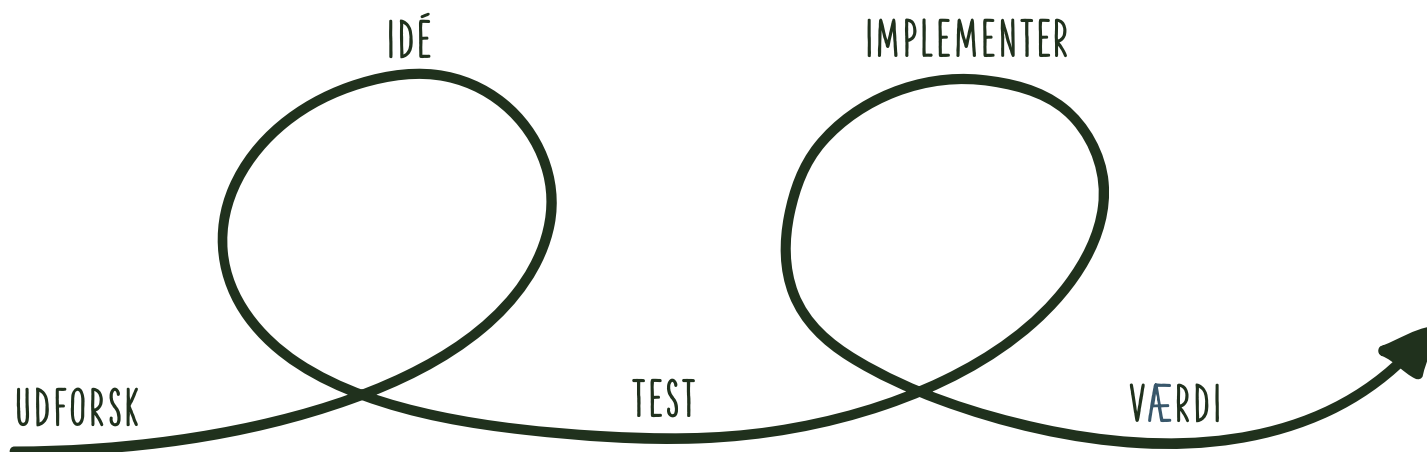


LÆRINGSOPSAMLING

OPGAVEUDVALG OM INNOVATION

- Læringen fra udvalgets projektarbejde og politikernes refleksion over innovation i en politisk kontekst.



DENNE OPSAMLING INDEHOLDER

1. INTRO

Overblik over udvalgets 4 leverancer, og hvordan vi har grebet dem an.

2. LÆRINGSOPSAMLING FRA DE 3 PROJEKTER & DEN POLITISKE REFLEKSION

Indblik i udvalgets 3 innovationsprojekter.

2A PROJEKTFAKTA, STATUS & LÆRINGER

Samlet læringsopsamling fra de 3 projekter.

4 innovationsprincipper på baggrund af projekterne.

2B POLITISK REFLEKSION

Innovation i en politisk kontekst.

Forskellen mellem traditionel og agil styring.

Politiske principper

Denne læringsopsamling er med til at danne grundlag for udarbejdelsen af udvalgets 4 leverancer.



OPGAVEUDVALGETS 4 LEVERANCER

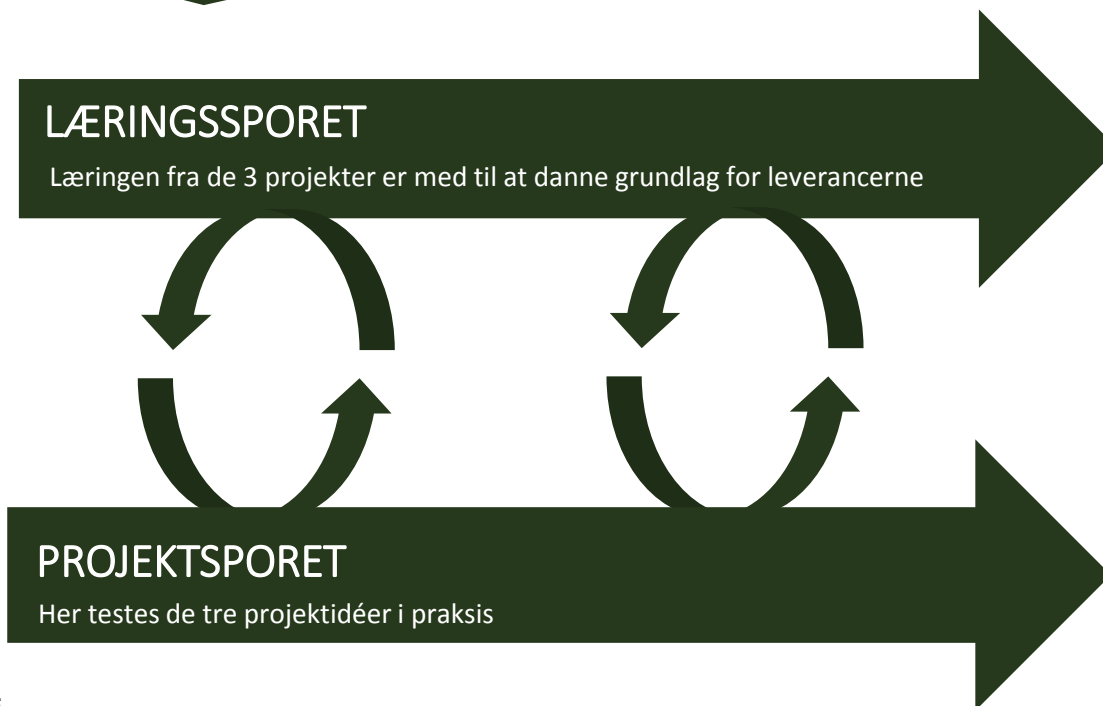
Opgaveudvalg om Innovation er etableret for at sikre politisk forankring af Gentoftes innovationsarbejde og samskabelse med borgere.

4 LEVERANCER	HVORDAN LØSES DE 4 LEVERANCER	PRODUKTFORM TIL KB d. 26. feb.
1. Politisk model, der sikrer innovationskraft i politiske processer og ledelse	De 3 projektgruppers forskellige måder at arbejde på samt medlemmernes (borgere og politikere) refleksioner over arbejdsformen, danner grundlag for forslaget til den politiske model, som benævnes DIS modellen	Politisk model afleveres skriftligt i form af DIS modellen
2. Idékatalog over samskabelsesmuligheder mellem politikere, foreninger, organisationer, borgere & erhvervsliv	Et idekatalog over forskellige samskabelsesmuligheder i form af konceptet Sparringsrummet	Idekataloget afleveres skriftligt som en del af DIS modellen
3. Forslag til 3- 5 innovationsprojekter i 2018	De 3 konkrete projekter: Sundhedsdata, Arbejdsledige og Iværksættere bliver en del af forslaget. Disse 3 projekter arbejdes videre med i 2018	Afleveres som en skriftlig opsamling: Opsamling af 3 projekter
4. Sparring til Innovationsenheden	Innovationsenheden danner på baggrund af læringen fra de 3 projekter og sparring fra medlemmerne ny inspiration og viden til at etablere Innovationsenheden	Afleveres som en skriftlig opsamling: Læringsopsamling, Opgaveudvalg om Innovation

ET INNOVATIVT FORLØB TIL AT UDVIKLE LEVERANCERNE

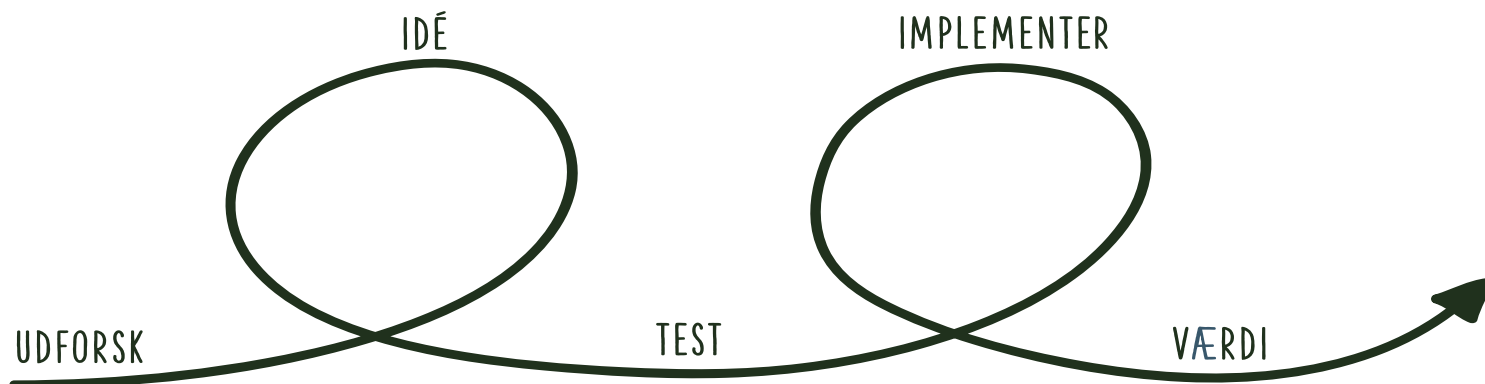
I og med at innovation betyder at omsætte idéer til praksis og skabe mere værdi, er det afgørende at udvalget udforsker og tester mulige idéer, før der udarbejdes løsningsforslag til de 4 leverancer.

Derfor har vi i samarbejde med medlemmerne valgt at lede opgaveudvalget som en innovativt forløb, hvor vi prøver at løse 3 af kommunes udfordringer via praksis – dvs. vi tester løsningerne på konkrete projekter. Læringen fra den praktiske erfaring er derved med til at danne grundlag for udarbejdelsen af de 4 leverancer.



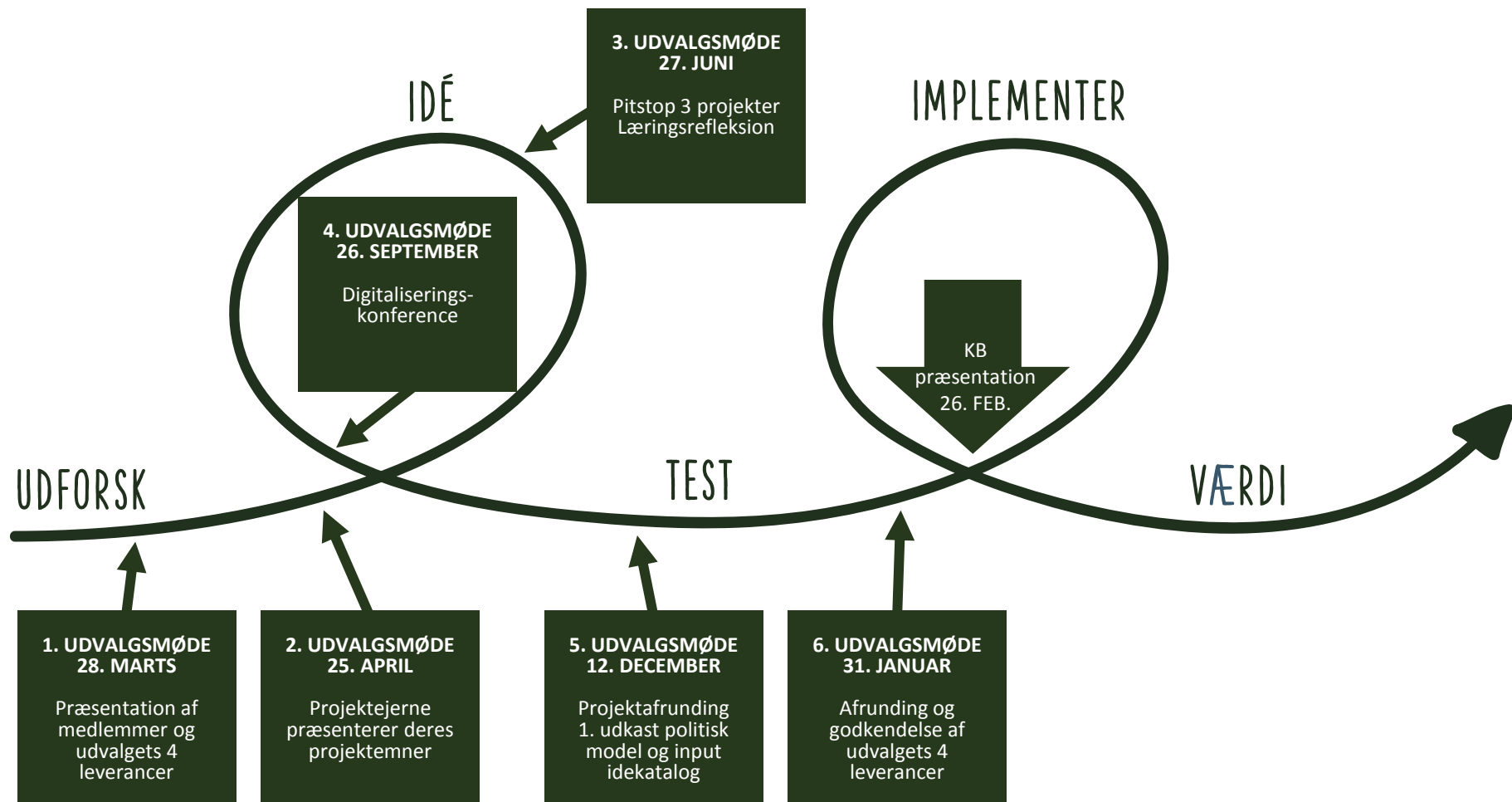
ET INNOVATIVT FORLØB

INNOVATIONSLOOPET



1. UDFORSK	2. IDÉ	3. TEST	4. IMPLEMENTER	5. VÆRDI
a. Hvem skal involveres – internt og eksternt? b. Kortlæg udfordringer, styrker og muligheder c. Bliv konkret på målet	a. Involver mennesker udefra b. Få input på tværs og skab syntese mellem de bedste idéer c. Bliv konkret på idéen, der skal afprøves	a. Involver de mennesker i driften, der skal implementere testen b. Afprøv hurtigt noget af idéen. Hvad virker, og hvad skal justeres? c. Udvikle implementeringsplan	a. Sæt holdet for de forskellige implementeringsfaser b. Step by step overlad til driften c. Juster planen	a. For hvem har det skabt værdi? b. Hvilken værdi har det skabt, og hvad er der af uventet værdi? c. Hvordan kan idéen bruges andre steder?

UDVALGETS MØDER I ET INNOVATIONSFORLØB



2. LÆRINGSOPSAMLING FRA DE 3 PROJEKTER & POLITISK REFLEKSION

2A PROJEKTFAKTA, STATUS & LÆRING

Samlet læringsopsamling fra projekterne
4 innovationsprincipper på baggrund af projekterne

2B POLITISK REFLEKSION

Innovation i en politisk kontekst.
Forskellen mellem traditionel og agil styring

.

DE 3 PROJEKTER

1. Sundhedsdataprojektet

2. Arbejdsledigeprojektet

3. Iværksætterprojektet

Udvælgelse af projekterne er sket på baggrund af følgende:

1. Projektet skal have opbakning og interesse hos politikere, borgere, medarbejdere og ledelse
2. Projektet skal have potentiale for at skabe bedre velfærd for færre ressourcer
3. Projektet skal have drive og ejerskab hos dem, der skal implementere løsningen



PROJEKTFAKTA: SUNDHEDSDATAPROJEKTET

PROJEKTEJER: JESPER HOLMBOE

FORMÅL

Afprøve hvordan nye teknologiske løsninger til behandling af kommunens sundhedsdata, kan give nye indsigter om borgernes sundhed.

HVAD

Kommunen ligger inde med store mængder sundhedsdata, som potentielt kan give nye indsigter i sammenhænge eller knudepunkter i borgernes sundhedstilstand. Dette forløb er et eksplorativt udviklingsforløb, hvor vi ikke på forhånd vil eller kan definere krav og succeskriterier, men derimod vil forsøge at lade dataen og teknologien definere mulige resultater. Projektet og tilgangen til denne type databehandling, er samtidig en ny måde at arbejde på for Social og Sundhedsområdet. Forløbet betragtes derfor også som et læringsforløb for alle involverede. Læringen ligger både i anvendelse af teknologiske løsninger, selve udviklingsforløbet og etableringen af test-samarbejde med ekstern samarbejdspartner.

HVORDAN

Udvalgets medlemmer afholdte i juni en eksplorativ workshop med eksterne aktører og medarbejdere. Resultatet af workshoppen blev til et bl.a. samarbejde med en ekstern leverandør, Genetics, som har relevant ekspertise på området, og som ønsker at afprøve relevante teknologier i et testforløb i Gentofte Kommune.

HVOR OG HVORNÅR

Rammer og samarbejdsmuligheder med ekstern samarbejdspartner forventes afklaret i november, herunder afstemning af internt ressourceforbrug og juridiske forhold. Herefter underskrives en test-kontrakt.



NUVÆRENDE STATUS: SUNDHEDSDATAPROJEKTET

PROJEKTEJER: JESPER HOLMBOE

Der har været afholdt to møder, hvor Genetix og relevante fagpersoner fra kommunen har arbejdet med konkretisering af samarbejdsmulighederne. Der arbejdes på at gennemføre en demonstration af Genetix algoritme HOPP2 på udvalgte datasæt fra kommunen.

Der er enighed om at Genetix og Gentofte Kommune begge har følgende primære interesser i den rapport, der vil være det fysiske resultat af analysen: Et data resultat der giver 'aha'-opdagelser og undren som ikke var opstået ved mere traditionelle analyser, fælles læring i samarbejdsprocessen mellem kommune og leverandør og fælles læring vedr. håndtering af Persondataloven og Datatilsynet.

SAMARBEJDSAFTALE

Der ligger nu en samarbejdsaftale klar mellem kommunen og Genetix, som lyder, at Genetix arbejder pro bono mod at kommune vil gøre en indsats for at udbrede de tanker og resultater (som kommunen kan stå inde for) til landets øvrige kommune i videst mulige omfang. Der ligger desuden et tilbud og et ønske fra Genetix om tilsvarende samarbejde med kommunen langt ud over, hvad den konkrete samarbejdsaftale dækker. Det konkrete sundhedsdataprojekt 'HOP2 for Gentofte Kommunes sundhedsområde' kan igangsætte umiddelbart og forventes at løbe over de næste seks måneder og afsluttes med en rapport.

Begge parter har følgende primære interesser i rapporten fra Genetix:

- Data resultat, især "aha!" opdagelser og undring som ikke var opstået ved mere traditionelle analyser.
- Læring i samarbejdsprocessen mellem kommune og leverandør – samarbejde i agile processer.
- Læring ift. persondataloven/persondataforordningen ved håndtering af big-data analyser.

NEXT STEP

Lige nu er projektejer, Innovationsenheden og borgerne ved at aftale, om borgerne skal tilknyttes projektet igen for at sikre større innovationshøjde, fremdrift i projektet samt sparring på hvordan en kommune bedst muligt samarbejder med en agil virksomhed. Borgernes fremtidige rolle afgøres på et arbejdsgruppemøde over skype d. 6. december.

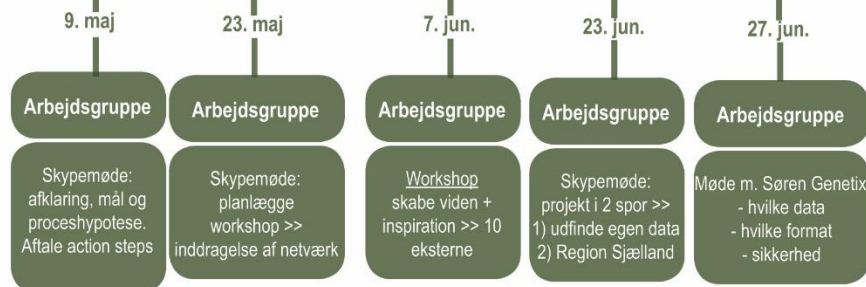


PROJEKTFORLØB OG LÆRING - SUNDHEDSDATAPROJEKTET

UDVALGSMØDER



ARBEJDSGRUPPE



LÆRINGSSPOR

FØRSTE LÆRING

- Borgere skal være eksperter (ikke kun mene noget, men også vide noget)
- Inddragelse af eksterne hurtigt i processen >> god + stor effekt
- Kommunen skal facilitere processen + virkelighedstjekke idéer
- Borgerdrevet idé >> hurtigt fra kaj
- Ikke mere tidsforbrug
- Fishbowl >> et godt værktøj til at skabe uorden og nye perspektiver på en udfordring

JUSTERING

- Vigtigt at holde fast i eksterne aktører fra workshoppen (Fishbowl)
- Nu giver borgerne slip på projektet og projektetjere kører selv videre med ekstern aktør
- Kontrakt skal underskrives

ANDEN LÆRING

- Svært at få landet kontakten og holde innovationshøjden og gejsten, når processen ikke faciliteres >> der er brug for facilitering
- Brug for at driften og organisationen kan skaffe plads til afprøvning
- Medlemmerne/borgerne vil gerne sparre videre omkring projektet og være med til at sørge for det lykkes.



PROJEKTFAKTA: ARBEJDSLEDIGEPROJEKTET

PROJEKTEJER: BO SUND

FORMÅL

Design nye løsninger, der hjælper borgere, der er væk fra arbejdsmarkedet, tilbage til selvforsørgelse. I projektet ønskes det at udvikle radikalt nye løsninger på beskæftigelsesområdet.

HVORDAN

Gentofte har ca. 350 kontanthjælpsmodtagere, der er længst fra arbejdsmarkedet. Dette er dog en meget bred gruppe af borgere med individuelle behov og muligheder. For at styrke forudsætningerne for at skabe radikal innovation på området, udvælges en konkret udfordring med en mindre målgruppe.

Med en mere konkret udfordring, vil projektet engagere medarbejdere og eksterne eksperter i udviklingen af nye løsninger. Herefter kan løsningen eskaleres til andre områder.

HVOR OG HVORNÅR

Innovationsenheden og medlemmerne vil i samarbejde med projektejer, Bo Sund, udvalgte medarbejdere og eksterne aktører på Digitaliseringskonferencen d. 26. sept. revurdere og udforske projektets målgruppe og løsningsmuligheder. Herefter vurderes konferencens idéer og potentialer, og der udvikles et koncept, der testes i starten af 2018 og slutter i maj 2018.



NUVÆRENDE STATUS: ARBEJDSLEDIGEPROJEKTET

PROJEKTEJER: BO SUND

På baggrund af Digitaliseringskonferencen d. 26. sept. og ovenpå projektgruppens læringer er projektets målgruppe og mål justeret og skærpet til. Fra at projektets målgruppe var kontanthjælpsmodtagere er målgruppen nu blevet arbejdsledige dimittender, der har været uden arbejde i minimum et halvt år.

HVAD HANDLER DET NYE KONCEPT, TEAMWORK, OM?

Det nye koncept som er under udvikling, og som benævnes Teamwork, skal testes i slutningen af januar 2018, men inden da skal dimittender, mentorer og teamcoaches findes. Projektet "Teamwork" blander de bedste elementer fra holdsport, elitesport og iværksætteri, og tager derfor udgangspunkt i teamspirit ånden, og hvordan man ved hjælp af hinandens netværk, erfaringer og sparring fra forskellige mentorer, kan komme i arbejde.

Konceptet er centreret omkring en sammensætning af i alt 4 teams, hvor hvert team består af: 5 arbejdsledige dimittender, 1 teamcoach fra kommunen og 5 eksterne netværkshjælpere i form af mentorer, eliteudøvere, iværksættere og erhvervsfolk.

HVORNÅR

Konceptet testes fra februar til maj 2018. De 4 team mødes samlet 3 gange over 14 uger til tre store camps i Rådhusalen. I mellem de 3 camps vil der for hvert enkelt team blive afholdt hhv. check-in møder og mentormøder.

Der skal således forud for teststart udvikles et koncept for Teamworkspillet med tilhørende visuelt materiale (fx et spillebræt, kort mm.) som kan facilitere møderne og dimittendernes drømme, styrker, udfordringer og actions.

DE VIGTIGSTE 3 SPILLEREGLER I TEAMWORK

1. Det gælder ikke kun om at få sig selv i arbejde, det gælder om at få hele sit team i job
2. Vi spiller hinanden gode
3. Vi er ærlige med vores udfordringer og ønsker, så vi får den bedste hjælp i jobsøgningen.

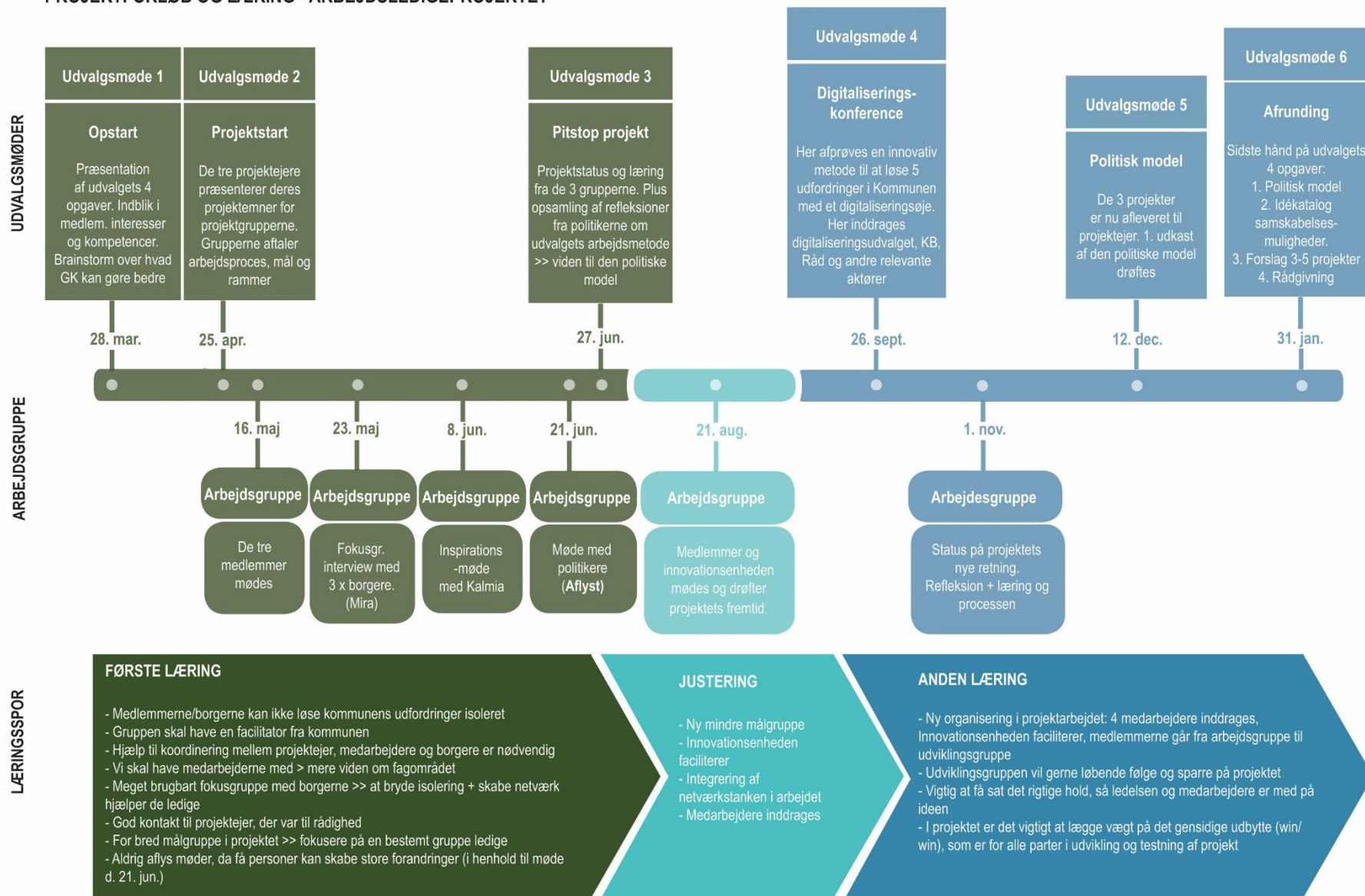
NEXT STEP

Der er nu ved at etableres en udviklingsgruppe, der skal designe konceptet helt færdigt. Udviklingsgruppen løber fra 1. dec. – 20. feb. 2018

Udviklingsgruppen består af: medlemmer fra Opgaveudvalget, 3 dimittender, 3 ledige ledere, 3 medarbejdere fra jobcenter, en kollega i Rudersdal kommune (som er interesseret i sprede konceptet til Rudersdal) samt 5 eksterne aktører i form af eliteudøvere, iværksættere, karriererådgivere og spiludviklere.



PROJEKTFORLØB OG LÆRING - ARBEJDSLEDIGEPROJEKTET



PROJEKTFAKTA: IVÆRKSÆTTERPROJEKTET

PROJEKTEJER: FRANK E. ANDERSEN

FORMÅL

Hvordan kan Gentofte skabe de bedste rammer, der understøtter udviklingen af unges iværksætter-kompetencer i Gentofte.

HVORDAN

I projektet ønskes at skabe et sted, der med fysiske rammer og relevant indhold, samler unge med interesse for iværksætteri, og giver dem sparring, nye kompetencer og netværk til lokale mentorer og virksomheder. Forløbet foregår udenfor skoletiden.

Idéen testes i et tre måneders testforløb, hvor 5-8 unge Iværksættervirksomheder (20-25 unge) deltager i et kompetence opbyggende forløb og events. Testen afvikles i et samarbejde mellem Gentofte Kommune, medlemmer fra opgaveudvalget og en to eksterne samarbejdspartnere, fra Copenhagen School of Entrepreneurship (CSE) og PI Talentakademi. Der skabes et mentornetværk af erhvervsfolk og ledige erhvervsledere i Gentofte Kommune, der indgår som mentorer for de unge.

HVOR OG HVORNÅR

Testforløbets afvikles i det gamle bibliotek på Hellerupvej 22. Testforløbet afvikles i september til december 2017. Torsdag d. 21. september blev der afholdt kick-off af forløbet, og den afsluttende diplomoverrækkelse foregik d. 7. dec. I slut december vurderes resultaterne af testforløbet.



NUVÆRENDE STATUS: IVÆRKSÆTTERPROJEKTET

PROJEKTEJER: FRANK E. ANDERSEN

Projektet har pt. 11 virksomheder/projekter, der er drevet af ca. 20 unge, og der følger Moonshots programmet.

Virksomhederne er på forskellige stadier helt fra idéstadiet til vækststadiet (omsætning tæt på 1 mil.)

PROGRAMMET SOM DE UNGE FØLGER

Programmet er udarbejdet i samarbejde med CSE, og der er indgået aftaler med forskellige samarbejdspartnere der kan hives ind som eksperter. Der er her tale om eksperter indenfor:

Forretningsudvikling, pitch, branding og SO-ME

Der afholdes en faglig workshop hver 3. uge og sparringsmøder hver tirsdag eftermiddag, hvor iværksætterne giver en status på hvordan det går, og hvordan de kan rykke videre. Forløbet varer indtil d. 30. nov. 2017.

Kobling til **mentorer** foregår løbende igennem forløbet og er individuelt for hver iværksætter.

SAMARBEJDSPARTNERE UNDERVEJS I TESTFASE

- Ledernetværk - ledige ledere

I starten af testfasen viste det sig, at Gentofte Jobcenter gerne vil stille deres ledernetværk for ledige ledere til rådighed for iværksætterne som mentorer. Der er nu afholdt 2 sparringsmøder, hvor lederne sparrer med de unge om hvordan de bedst udvikler deres forretningside.

ALLE 4 GYMNASIER OG GENTOFTE HF

Disse har vist stor interesse for projektet og har løbende sat projektet i kontakt med muligt interesserede elever, som kunne få stor udbytte af Moonshots.

Alle 4 gymnasier og Gentofte HF ser stort potentiale i Moonshots og har derfor stor interesse i være med til at få projektet forankret.

Der arbejdes nu på at inddrage de erhvervsrettede uddannelser.

EVALUERING

Der evalueres løbende på de unges udvikling af iværksætter kompetencer, og hvordan disse skaber positive resultater hos dem og deres forretningside.

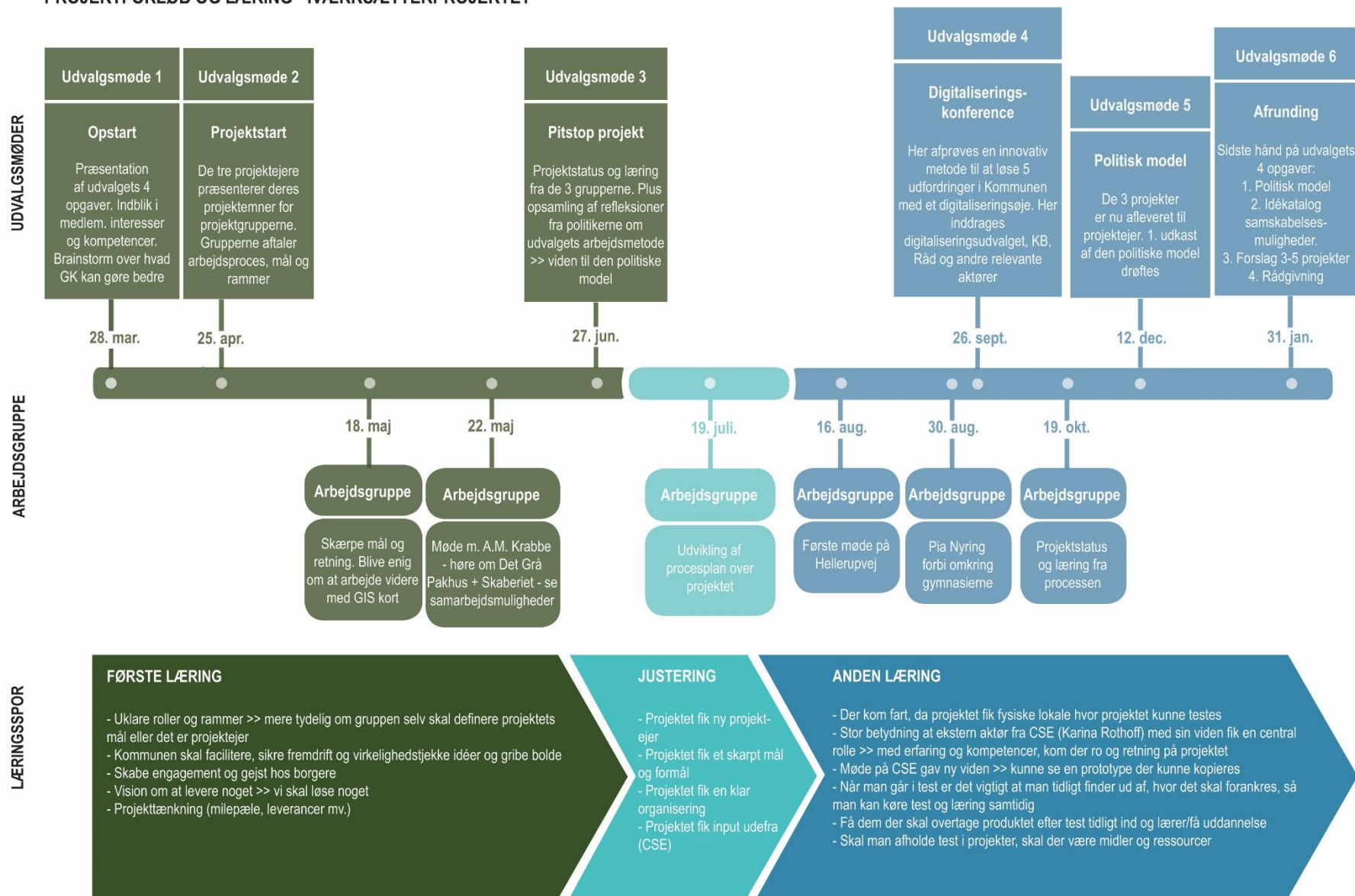
Der har været 2 omtaler i Villabyerne en artikel, samt et længere indslag på TV2 Lorry.

Next step:

Der arbejdes nu på at udvikle en forankringsplan af Moon Shots, som bygger på inddragelse af de relevante aktører i lokalområdet. Hvad ser de af muligheder i projektet, og hvordan kan de bidrage ind. Kan vi bygge projektet op omkring et økossystem, hvor projektet ikke kun gavner de unges kompetencer, men som fx også gavner de ledige ved at de fungerer som mentorer for de unge, eller kunne de unge iværksættere sparre med kommunen omkring fx at løse digitale udfordringer på en anderledes måde.



PROJEKTFORLØB OG LÆRING - IVÆRKSÆTTERPROJEKTET



LÆRINGSOPSAMLING FRA INNOVATIONSUDVALGETS ARBEJDE

Tænk stort >> start småt

Læringsopsamlingen fra udvalgets projektarbejde med borgerne kan overordnet inddeles i 4 innovationsprincipper.

1

BLIV KONKRET

- Bliv konkret, når du skal forstå og løse det abstrakte og komplicerede
- En konkret retning skaber ejerskab og samler holdet
- For at kunne afprøve ideer hurtigt, bliver du nødt til at skalere ideen ned til små konkrete steps

2

SÆT HOLDET BREDT

- Projektet skal have en projektejer, der har "drive"
- For at skabe ejerskab og øge implementeringsevnen skal projektejer have opbakning fra ledelse og relevante medarbejdere fra start
- Projektet skal have en facilitator i begyndelsen, der connecter borgere, eksterne og medarbejdere

3

FÅ INPUT PÅ TVÆRS

- Få input udefra, da problemer ikke kan løses, hvor de er opstået. Hold gerne fast i borgere under hele processen som udviklingspartnere
- Den gode løsning kommer i et åbent møde med forskellig slags viden
- Input udefra gælder ikke kun eksterne aktører. Kollegaer fra andre områder kan have en stor effekt i at løse udfordringen

4

HURTIGSTE VEJ TIL HANDLING

- Gennem små test bliver vi hurtigt klar over, hvad der ikke virker og hvad der virker, og vi kan nemt justere. Vi opdager nye uforudsete gevinster
- Hurtig handling skaber et større engagement og tilfredshed blandt borgerne
- Hurtige test kan reducere menneskelig- og økonomisk ressourcespild



POLITISK REFLEKSION

OPSAMLING PÅ POLITIKERNES REFLEKSION PÅ UDVALGSMØDET D. 27. JUNI 2017
SAMT DIGITALISERINGSKONFERENCEN D. 26. SEPTEMBER 2017

Hvordan øger vi
innovationskraften i
politiske processer?



INNOVATION I EN POLITISK KONTEKST

DERFOR ER DET SVÆRT, NÅR TO VERDNER MØDES...

ELEMENTER	INNOVATIONSØRETVÆRDEN - FOKUS PÅ NYTÆNKNING OG RADIKALE FORBEDRINGER	TRADITIONEL KOMMUNAL VERDEN - FOKUS PÅ STABILITET OG SIKKERHED
EKSEMPLER I GENTOFTE KOMMUNE	Opgaveudvalg Robotter til at vaske de ældre Integration af flytning på arbejdsmarked	Nyt økonomisystem Opfølgning på arbejdsløse
OVERORDNET MÅL	Skabe væsentlige forbedring Ændre den eksisterende måde at gøre tingene på	Skabe sikre processer og resultatet
INNOVATIONSTYPER	Radikale innovation	Mindre forbedringer
RISIKO PROFIL	Høj usikkerhed	Ingen eller begrænset usikkerhed
STRATEGISK FOKUS PÅ INNOVATION	Skabe en drastisk forbedring Gøre tingene helt anderledes end tidligere	Omkostning eller serviceforbedring på eksisterende ydelser og processer Optimering af den måde man allerede gør tingene på
KULTUR	Åben, eksterne orienteret, risiko-tagning, Fokus på hurtige beslutninger, læring og eksperimenterende	Fokus på stabilitet og sikkerhed for resultater, undgå fejl.
LEDELSESFOKUS	Fokus på de store gevinster Skabe væsentlig forbedring Hurtig prioritering	Undgå fejl Alt skal være korrekt Ikke bruge sit omkostning budget
STRUKTUR	Decentral/Netværk, begrænset hierarki,	Centraliseret, Hierarkisk organisation, formaliseret procedure



INNOVATION I EN POLITISK KONTEKST

FORSKELLEN MELLEM TRADITIONEL OG AGIL STYRING

PLAN	VISION
"UP FRONT" KRAVSPECIFIKATION	"JUST IN TIME" IMPLEMENTERING
INSIDE OUT	OUTSIDE IN
"TOP DOWN" LEDELSE	"DISTRIBUERET" LEDELSE
PROJEKT ORGANISATION	TEAMS
HOLDER PLANEN?	VIRKER DET?
FÅR VI HVAD VI HAR BESTILT?	HVAD ER RIGTIGT AT LAVE?
PROJEKT LEDER	PRODUKT EJER
RAPPORTERING PÅ ESTIMATER	RAPPORTERING PÅ RESULTATER
TILLID TIL PLANER	TILLID TIL PROCESSEN
BUSINESS CASE	BUSINESS MODEL
UDVIKLET I "KÆLDEREN"	UDVIKLET I "VIRKELIGHEDEN"



POLITISKE PRINCIPPER FOR INNOVATION

HVAD KRÆVER INNOVATION I EN KOMMUNAL KONTEKST?



POLITISK MINDSET

Politikerne skal give retning: *På hvilke områder vil vi benytte innovation*

En kultur hvor der er plads til undren

Visioner, også på tværs af ideologi



PRINCIPPER

Fokusér på udvalgte områder – skyd ikke med spredehagl

Skab forbindelse – få indsigt udefra

Test og justér, smid væk eller skaler –

Bliv ved med at skubbe på processen – innovation tager tid

Samskabelse - på tværs af politikere, forvaltning og borgere



KLARGØRING AF ORGANISATIONEN

Gøre organisationen klar til at kunne innovere

Alle medarbejdere i GK skal reflektere over praksis

Incitamentsstruktur: økonomistyring og organisering, der fremmer innovation

Connections på tværs af faglighed