

INNOVASJONSBAROMETERET I STATEN 2021 ANALYSERAPPORT

RAMBØLL MANAGEMENT CONSULTING

INNHALDSFORTEGNELSE

OM UNDERSØKELSEN	s. 3
DEFINISJONEN AV INNOVASJON	s. 4
OM RAPPORTEN	s. 5
SVARPROSENT	s. 7
RAPPORTENS INNHOLD	s. 8
DEL 1: OVERORDNET STATUS	s. 9
GRAD OG TYPE AV INNOVASJON	s. 13
MÅLSETTINGER MED INNOVASJONSARBEIDET	s. 22
DRIVERE FOR INNOVASJONSARBEIDET	s. 25
FREMMER ELLER HEMMER?	s. 29
INNOVASJON UNDER COVID-19	s. 34
DEL 2: TI HOVEDGREP FOR INNOVASJON	s. 40
KULTUR FOR INNOVASJON	s. 42
RAMMEBETINGELSER FOR INNOVASJON	s. 47
VIRKEMIDLER FOR INNOVASJON	s. 51
DIGITALISERING OG NY TEKNOLOGI	s. 55
KOMPETANSE FOR INNOVASJON	s. 59
FORSØK OG UTPRØVING	s. 63
SAMARBEID OM INNOVASJON	s. 67
INNOVATIVE ANSKAFFELSER OG PARTNERSKAP MED NÆRINGSLIVET	s. 72
SAMARBEID MED FORSKNINGSMILJØER	s. 75
REALISERE VERDI OG SPRE INNOVASJONER	s. 78
DEL 3: OPPSUMMERING OG KONKLUSJON	s. 84
VEDLEGG 1: BESKRIVELSE AV INDIKATORENE	s. 91
VEDLEGG 2: BESKRIVELSE AV METODE	s. 96
BEHANDLING AV UTTREKK	s. 97
POPULASJON OG UTVALG	s. 99

OM UNDERSØKELSEN

Innovasjonsbarometeret i staten 2021 består av to deler:

Strategisk del:

- **Datainnsamlingsperiode:** 27. januar – 19. februar
- **Innsamlingsmetode:** Elektronisk spørreskjema på bokmål og nynorsk
- **Målgruppe:** Ledere av statlige virksomheter
- **Tematikk:** Spørreskjema kartlegger det overordnede strategiske innovasjonsarbeidet i virksomheten. I tillegg berører spørreskjema eksterne forhold som påvirker innovasjonsarbeidet i virksomheten.
- **Deltakelse:** 48 % av de inviterte virksomhetene gjennomførte undersøkelsen. Det utgjør 96 virksomheter.

Operativ del:

- **Datainnsamlingsperiode:** 27. januar – 19. februar
- **Innsamlingsmetode:** Elektronisk spørreskjema på bokmål og nynorsk
- **Målgruppe:** Ledere av statlige arbeidsplasser
- **Tematikk:** Spørreskjema kartlegger arbeidet med den nyeste innovasjonen på arbeidsplassen. I tillegg berører spørreskjema hvordan virksomheten legger til rette for innovasjon på generell basis.
- **Deltakelse:** 48 % av de inviterte arbeidsplassene gjennomførte undersøkelsen. Det utgjør 670 arbeidsplasser.

DEFINISJONEN AV INNOVASJON

I undersøkelsen benyttet vi følgende definisjon av innovasjon – både i strategisk og operativ del:

«Det finnes mange ulike måter å definere innovasjon på. I denne undersøkelsen defineres en innovasjon som en **ny eller vesentlig endret måte å forbedre virksomhetens aktiviteter eller resultater på**. Innovasjoner kan være nye eller vesentlige endrede;

- **Tjenester**
- **Produkter**
- **Prosesser** eller måter å **organisere** arbeidet på
- Måter å **kommunisere** med omverdenen på, for eksempel tjenestemottakere, innbyggere og næringsliv.

Når du skal gjøre vurderinger av din virksomhets innovasjonsarbeid kan du ta utgangspunkt i følgende punkter:

- Innovasjonen skal være **ny for virksomheten**, men kan være iverksatt i eller utviklet av andre virksomheter.
- Innovasjonen skal være tatt i bruk i perioden 2018-2020, men arbeidet kan være satt i gang tidligere.
- Ikke ta med **mindre endringer**, som ikke har ført til forbedringer i aktivitetene og resultatene for din virksomhet.»

Definisjonen er utledet fra, og i tråd med, definisjonen av innovasjon i Oslo Manualen (OECD)*. Definisjonen er også i overensstemmelse med Innovasjonsbarometeret for staten 2018**, samt Innovasjonsbarometeret for kommunesektoren (ved KS)*** og de andre nordiske landene.

*Kapittel 2.6 som omhandler definisjonen av innovasjon i Oslo Manualen kan besøkes her: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264304604-en/1/2/1/2/index.html?itemId=/content/publication/9789264304604-en&csp=f0a6f52d4530c0667c4c56b36905227f&itemIGO=oeed&itemContentType=book>

**Rapporten for Innovasjonsbarometeret i staten 2018 er tilgjengelig på Digitaliseringsdirektoratets nettsider: <https://www.digdir.no/innovasjon/innovasjonsbarometeret/2300>

***Innovasjonsbarometeret for kommunal sektor 2020 er tilgjengelig på KS sine nettsider: <https://www.ks.no/fagomrader/innovasjon/innovasjonsledelse/innovasjonsbarometeret-2020/>

OM RAPPORTEN

Denne rapporten tar for seg både strategisk og operativ del av undersøkelsen.

Strategisk del:

- Resultater fra strategisk del omtales med «virksomheter», «virksomhetsledere» eller «virksomhetsnivå».
- Resultater fra strategisk del vises i figurer med **røde søyler**.
- Utvalgte resultater vises med sammenligning til Innovasjonsbarometeret i staten 2018.

Operativ del:

- Resultater fra operativ del omtales med «arbeidsplasser» eller «arbeidsplassnivå».
- Resultater fra operativ del vises i figurer med **blå søyler**.
- Utvalgte resultater vises med sammenligning til Innovasjonsbarometeret i staten 2018.
- Det vises også utvalgte sammenligninger med Innovasjonsbarometeret i kommunesektoren 2020 (utarbeidet av KS).

I tillegg til å gi en overordnet status på innovasjonsarbeidet i statlig sektor, fokuserer rapporten på de ti hovedgrepene i Stortingsmelding 30 (2019–2020) om innovasjon. Vi har bygget indikatorer for hver av de ti hovedgrepene. En detaljert beskrivelse av hver indikator finnes som vedlegg bakerst i denne rapporten.

OM RAPPORTEN

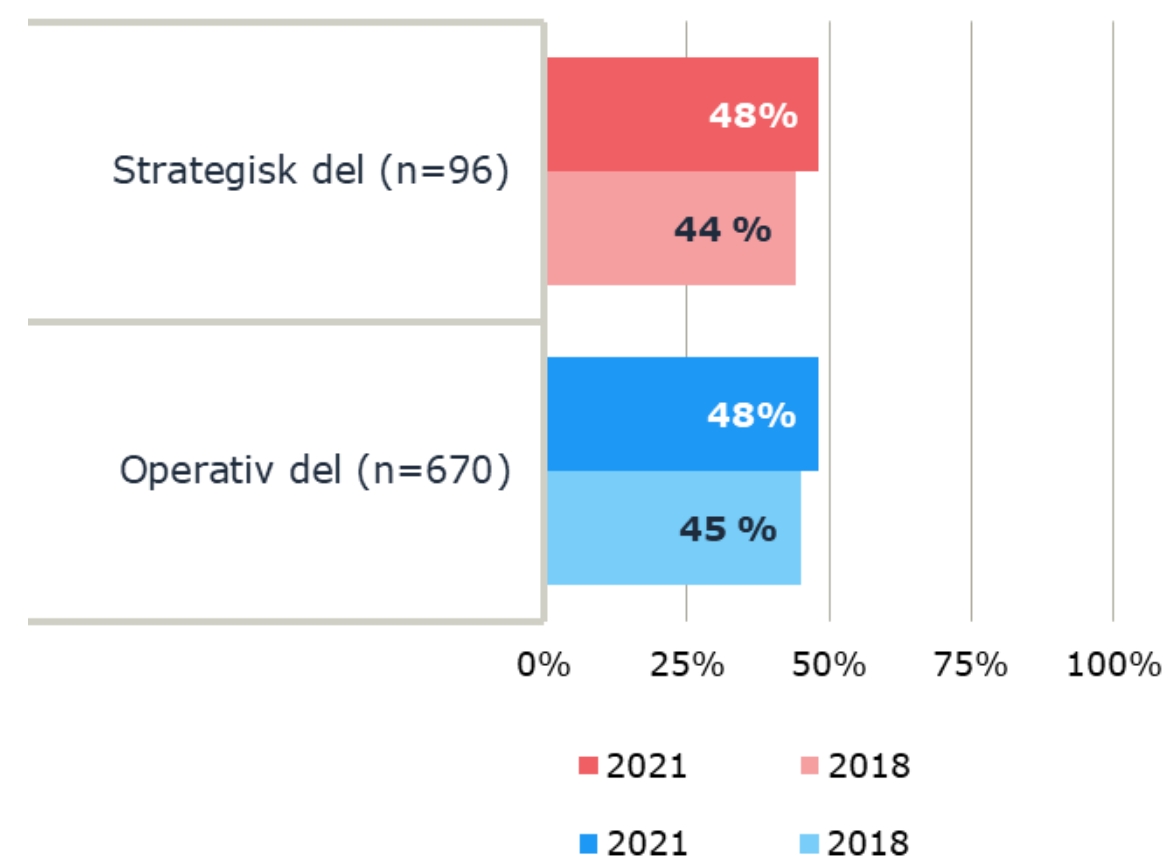
- Resultatene vises som:
 - Andel som har valgt et gitt svaralternativ; eller
 - Indeksresultatet på spørsmålet
 - I undersøkelsen ble skalaspørsmål stilt på en firepunktsskala + «Vet ikke/Ikke relevant».
 - For å gjøre resultatet enklere å tolke, er gjennomsnittresultatet på skalaspørsmål omregnet til indekspoeng (0-100).
- Statistisk signifikans er notert i fotnote for hver analyse der det er signifikante forskjeller mellom grupper.
- Svarene fra respondenter som har startet sin besvarelse, men ikke gjennomført hele undersøkelsen, er beholdt i datasettet og er inkludert i analysene i denne rapporten.
- Rapporten er utarbeidet av Rambøll Management Consulting på oppdrag fra, og i samarbeid med, Digitaliseringsdirektoratet.

48 % DELTAKELSE I INNOVASJONSBAROMETERET I STATEN 2021

SVARPROSENT

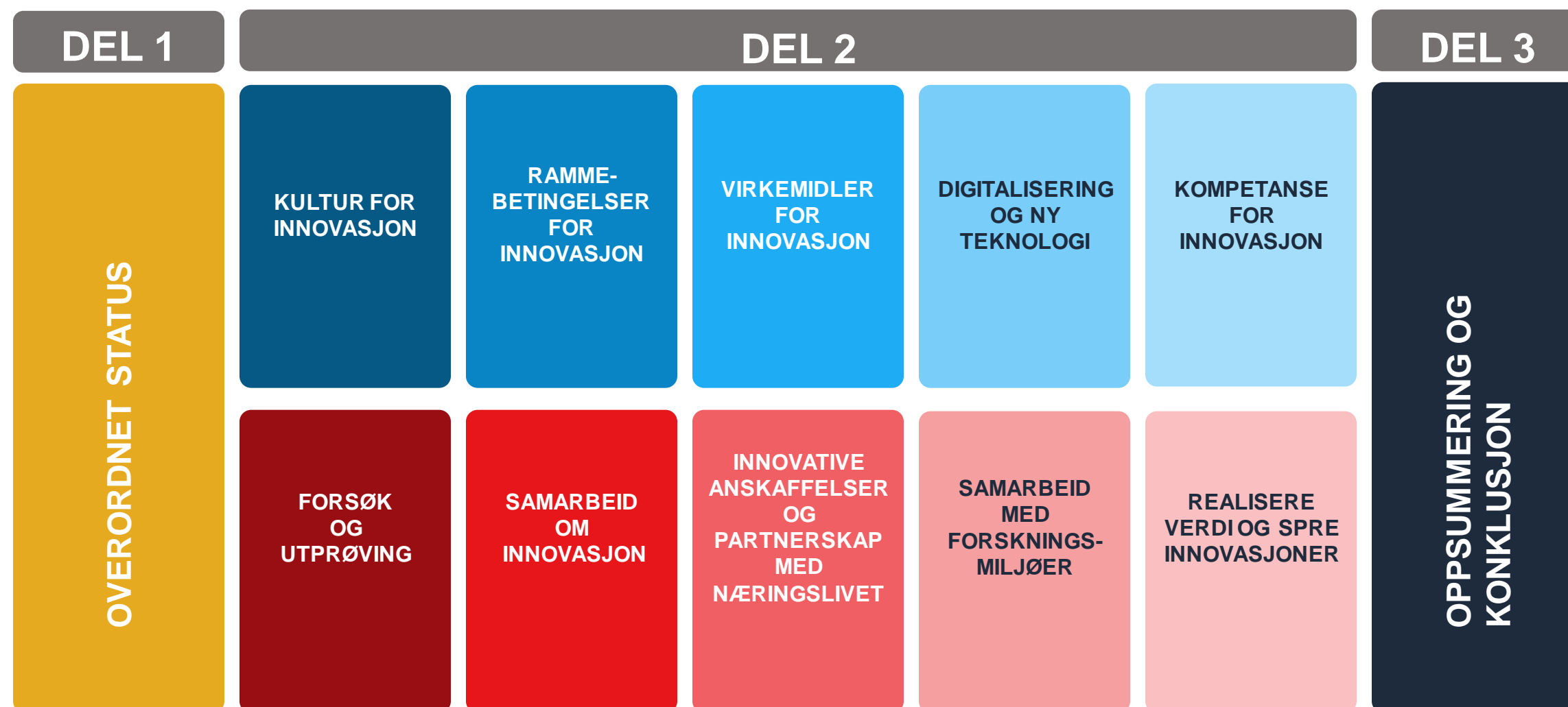
Svarprosenten i Innovasjonsbarometeret i staten ligger på 48 % for både den strategiske og operative delen av undersøkelsen.

Deltakelsen er noe høyere enn ved forrige gjennomføring i 2018.



I tillegg til antallet som har gjennomført hele undersøkelsen er det noen respondenter som begynte på besvarelsen sin, men ikke fullførte hele undersøkelsen. For strategisk del var det 12 respondenter (6 %) som startet, men ikke gjennomførte. For operativ del var det 128 respondenter (9 %) som startet, men ikke gjennomførte. Svarene fra disse er beholdt, og inkludert i påfølgende analyser.

RAPPORTENS INNHOLD



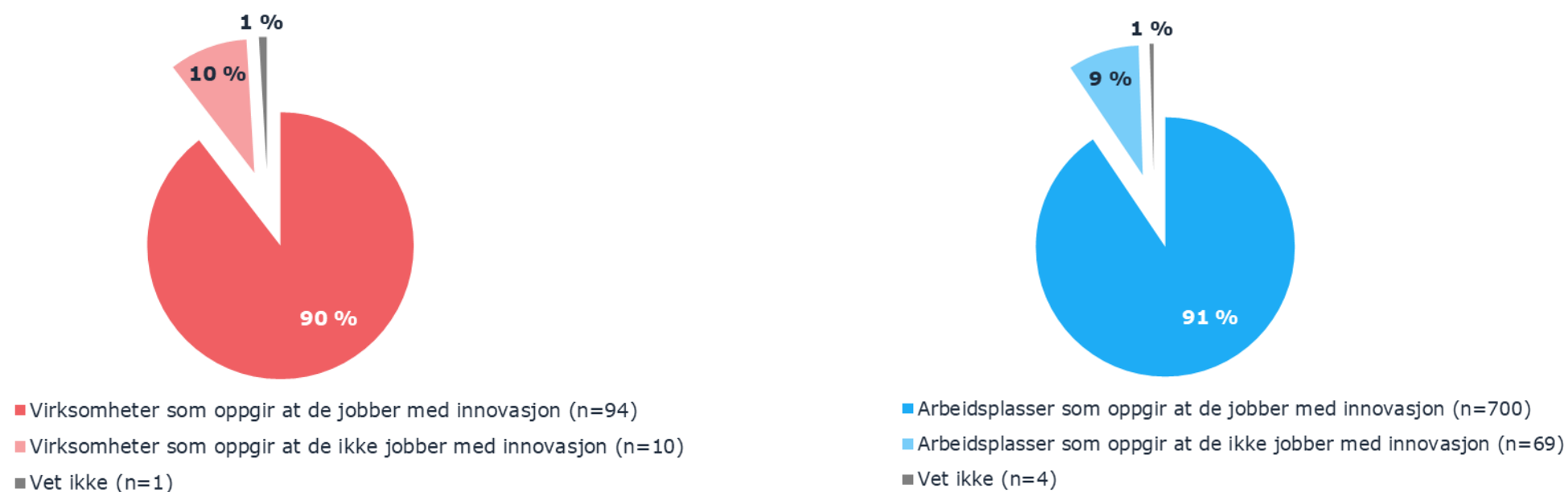
DEL 1: OVERORDNET STATUS

90 % AV VIRKSOMHETENE OPPGIR AT DE JOBBER MED INNOVASJON – 91 % AV ARBEIDSPLASSENE

ANDELEN SOM JOBBER MED INNOVASJON

90 % av statlige virksomheter og 91 % av statlige arbeidsplasser oppgir at de jobber med innovasjon. I 2018 oppga 85 % av arbeidsplassene at de jobbet med innovasjon.

Omtrent 1 av 10 oppgir at de ikke jobber med innovasjon (gjelder både på virksomhets- og arbeidsplassnivå).



På strategisk del ble spørsmålet stilt på følgende måte: «Hva passer best for virksomheten du leder?» med svarkategoriene «Vi jobber med innovasjon, og innovasjonsarbeidet er forankret i strategi», «Vi jobber med innovasjon, men innovasjonsarbeidet er ikke forankret i strategi», «Vi jobber ikke med innovasjon» og «Vet ikke». I figuren over er virksomhetene som svarte «Vi jobber med innovasjon, og innovasjonsarbeidet er forankret i strategi» og «Vi jobber med innovasjon, men innovasjonsarbeidet er ikke forankret i strategi» samlet i kategorien «Virksomheter som oppgir at de jobber med innovasjon».

På operativ del er andelen arbeidsplasser som oppgir at de jobber med innovasjon andelen som svarte «Ja» på at de har innført minimum ett av følgende i løpet av de to siste årene: «Nye eller vesentlig endrede tjenester», «Nye eller vesentlig endrede produkter», «Nye eller vesentlig endrede prosesser eller måter å organisere arbeidet på», «Nye eller vesentlig endrede måter å kommunisere med omverdenen på, for eksempel tjenestemottakere, innbyggere og næringsliv» på spørsmålet «Har din arbeidsplass i løpet av de to siste årene innført følgende?».

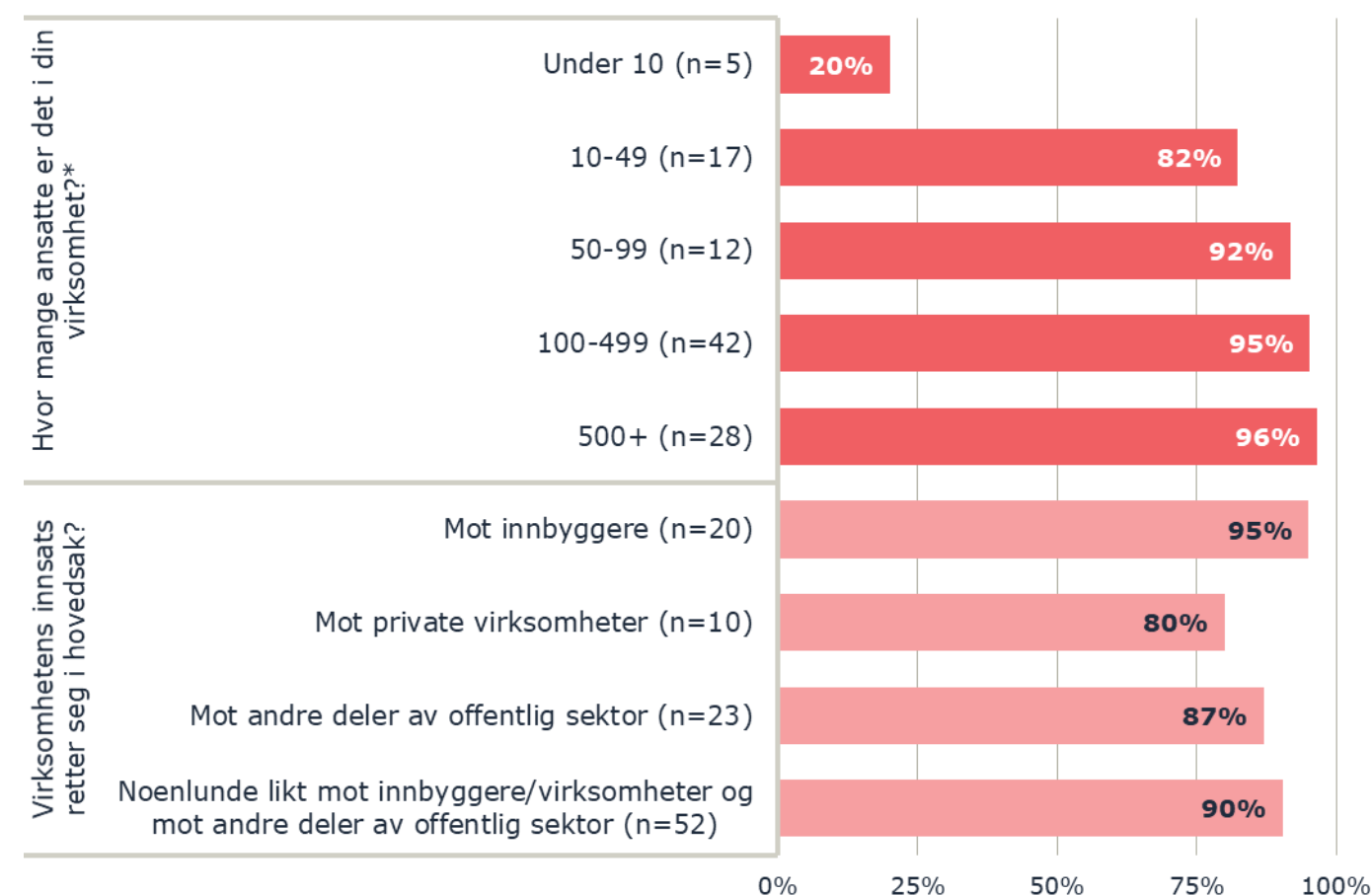
SMÅ VIRKSOMHETER JOBBER I MINDRE GRAD MED INNOVASJON ENN ANDRE

ANDELEN VIRKSOMHETER SOM JOBBER MED INNOVASJON PÅ TVERS AV STØRRELSE OG MÅLGRUPPE

Blant virksomheter med mindre enn 10 ansatte rapporterer kun 20 % at de jobber med innovasjon. Dette er en betydelig lavere andel enn for virksomheter med flere ansatte. Jo flere ansatte virksomheten har, desto større andel av virksomhetene jobber med innovasjon.

Blant virksomheter som retter sin innsats mot innbyggere, er andelen som jobber med innovasjon noe høyere enn for virksomheter som jobber mot andre målgrupper. I 2018 var svarte 73 % av virksomhetene som rettet sin innsats mot innbyggere og/eller private virksomheter at de hadde innsatsområder innenfor innovasjon.

Blant virksomheter som retter sin innsats hovedsakelig mot private virksomheter, er andelen som jobber med innovasjon noe lavere enn for virksomheter med andre målgrupper.



*«Hvor mange ansatte er det i din virksomhet?» har en signifikant (på 0,05-nivå) forklaringskraft på hvorvidt virksomheten jobber med innovasjon eller ikke.

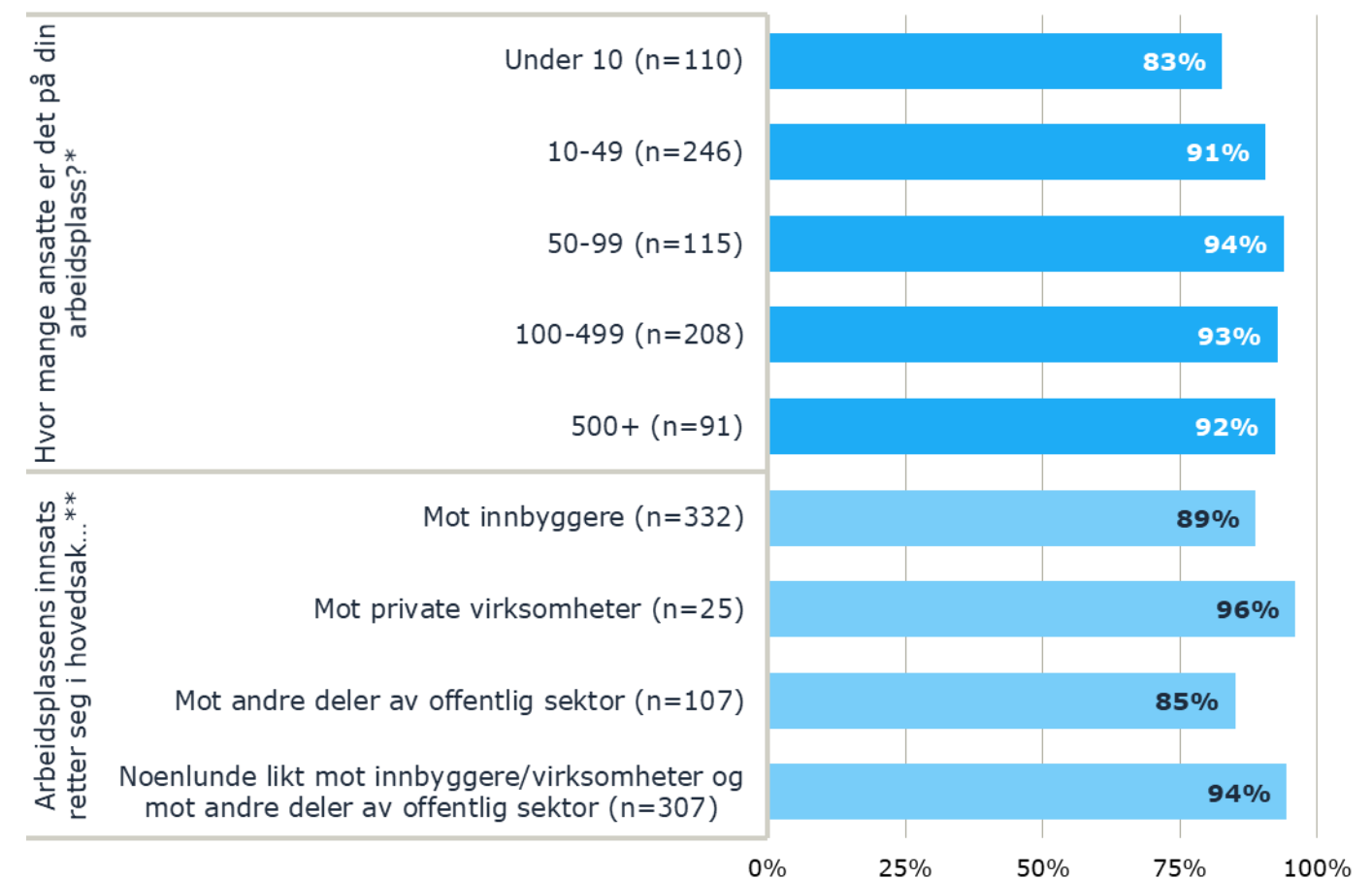
SMÅ ARBEIDSPLASSE JOBBER I MINDRE GRAD MED INNOVASJON ENN ANDRE

ANDELEN ARBEIDSPLASSE SOM JOBBER MED INNOVASJON PÅ TVERS AV STØRRELSE OG MÅLGRUPPE

Blant arbeidsplasser med mindre enn 10 ansatte, rapporterer 83 % at de jobber med innovasjon. Dette er en noe lavere andel enn for arbeidsplasser med flere ansatte.

For arbeidsplasser med 10 eller flere ansatte, er det små forskjeller mellom de ulike størrelsene på arbeidsplassene.

Blant arbeidsplasser som retter sin innsats hovedsakelig mot private virksomheter, er andelen som jobber med innovasjon noe høyere enn for andre arbeidsplasser. Blant arbeidsplassene som retter sin innsats mot andre deler av offentlig sektor, er andelen som innoverer noe lavere.

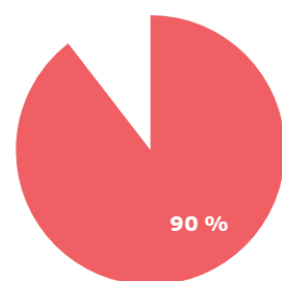


*«Hvor mange ansatte er det på din arbeidsplass?» har en signifikant (på 0,05-nivå) forklaringskraft på hvorvidt arbeidsplassen jobber med innovasjon eller ikke.

**«Arbeidsplassens innsats retter seg i hovedsak...» har en signifikant (på 0,05-nivå) forklaringskraft på hvorvidt arbeidsplassen jobber med innovasjon eller ikke.

GRAD OG TYPE AV INNOVASJON

78 % AV INNOVASJONSINNSATSEN I STATLIG SEKTOR ER RETTET MOT INKREMENTELL INNOVASJON



■ Virksomheter som oppgir at de jobber med innovasjon

De fleste virksomheter oppgir at innovasjonsinnsatsen først og fremst er knyttet til inkrementell innovasjon. I gjennomsnitt rettes 78 % av innovasjonsinnsatsen mot inkrementell innovasjon, og 22 % rettes mot radikal innovasjon.

Når det kommer til type innovasjon, er innsatsen jevnere fordelt. Samlet sett rettes det meste av innovasjonsinnsatsen mot prosess- eller organisatorisk innovasjon og tjenesteinnovasjon. Det rettes mindre innsats mot produktinnovasjon og nye måter å kommunisere med omverdenen på.

STRATEGISK DEL: FORDELING PÅ GRADER OG TYPER AV INNOVASJON



For grader av innovasjon var spørsmålet stilt på følgende måte: «Basert på det du vet i dag, fordel virksomhetens samlede innovasjonsinnsats på følgende grader av innovasjon».

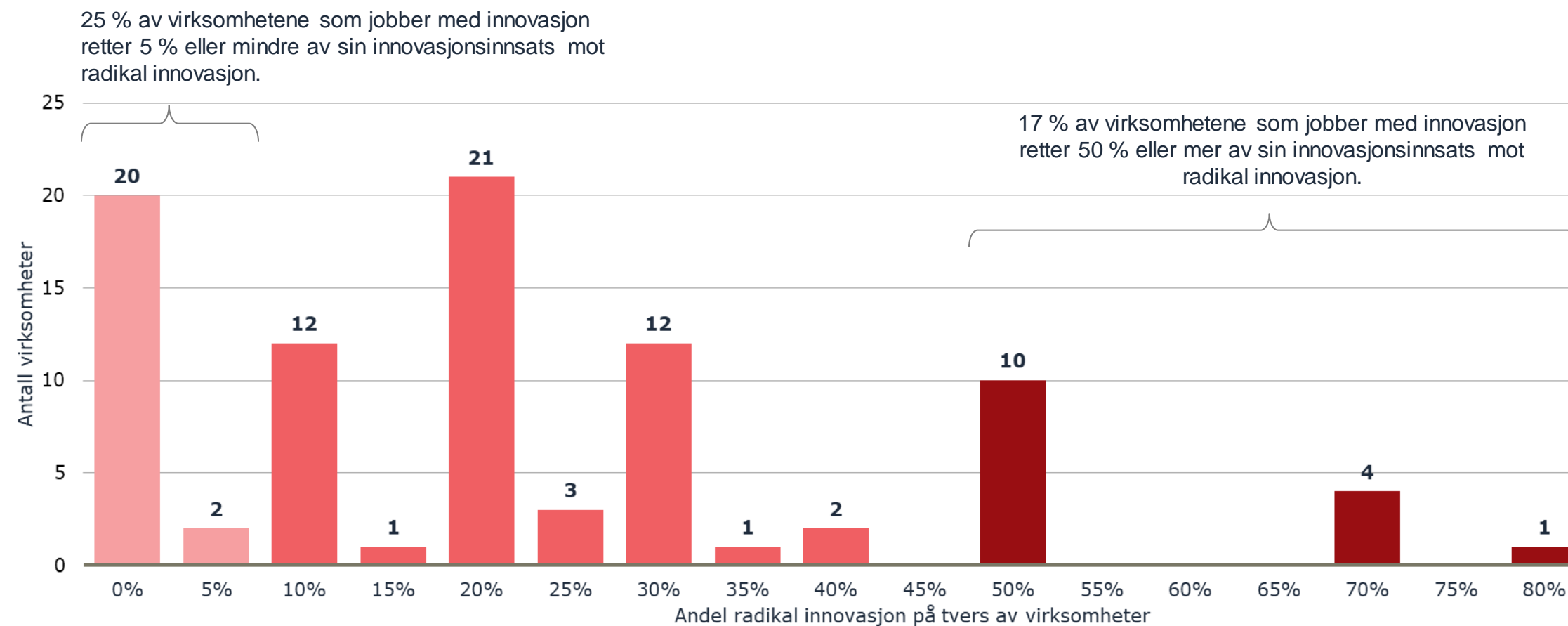
For type av innovasjon var spørsmålet stilt på følgende måte: «Basert på det du vet i dag, fordel virksomhetens samlede innovasjonsinnsats på følgende typer innovasjon».

89 virksomheter svarte på spørsmålene.

1 AV 6 VIRKSOMHETER RETTER STORE DELER AV SIN INNOVASJONSINNSATS MOT RADIKAL INNOVASJON

STRATEGISK DEL: ANDEL RADIKAL INNOVASJON PÅ TVERS AV VIRKSOMHETER

De aller fleste virksomheter retter det meste av sin innovasjonsinnsats mot inkrementell innovasjon. Det er likevel en god del virksomheter som i stor grad retter sin innsats mot radikal innovasjon.



RELATIVT STORE FORSKJELLER MELLOM VIRKSOMHETER SOM SATSER MOT INKREMENTELL OG MOT RADIKAL INNOVASJON

STRATEGISK DEL: STØRSTE FORSKJELLER MELLOM VIRKSOMHETER SOM JOBBER MYE (≥ 50 %) OG LITE/INGENTING (≤ 5 %) MED RADIKAL INNOVASJON

Virksomheter som i stor grad retter sin innovasjonsinnsats mot radikal innovasjon, vurderer en rekke forhold høyere enn virksomheter som i stor grad retter sin innovasjonsinnsats mot inkrementell innovasjon.

Virksomheter som i stor grad retter sin innovasjonsinnsats mot radikal innovasjon tar i større grad i bruk innovative anskaffelser og samarbeider i større grad med oppstartsselskaper.

De skårer også bedre på dele data og spre erfaringer fra egne innovasjonsprosesser.

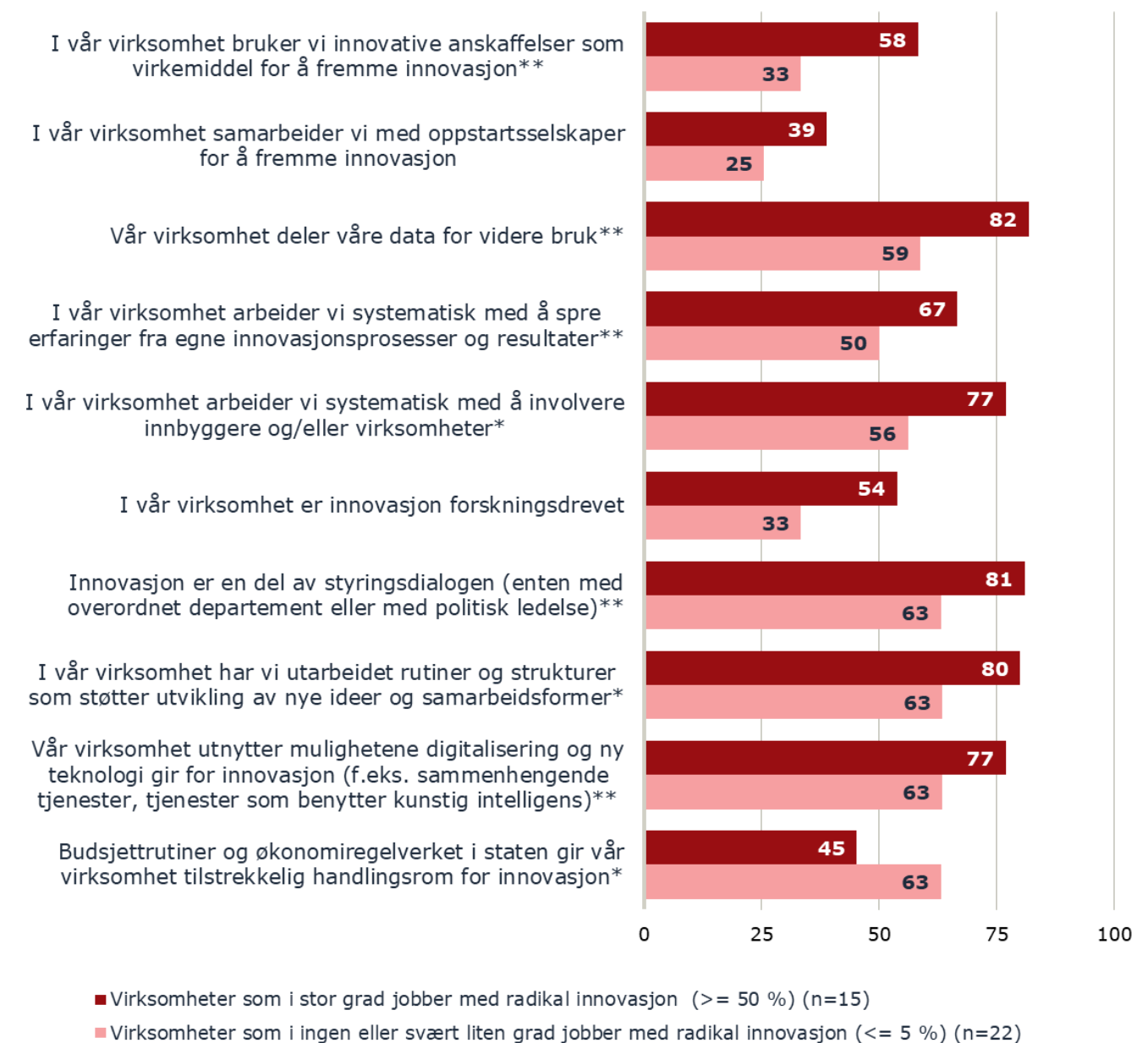
I tillegg skårer de bedre på involvering av brukere, forskningsdrevet innovasjon og å sette innovasjon «i system».

De oppgir imidlertid at de i mindre grad mener at budsjett rutiner og økonomiregelverket i staten gir tilstrekkelig handlingsrom for innovasjon.

Spørsmålene ble stilt på en skala fra 1 («Helt uenig») til 4 («Helt enig»). I figuren over er resultatene regnet om til indekspoeng.

*Statistisk signifikant forskjell mellom gruppene på 0,05-nivå.

**Statistisk signifikant forskjell mellom gruppene på 0,1-nivå.



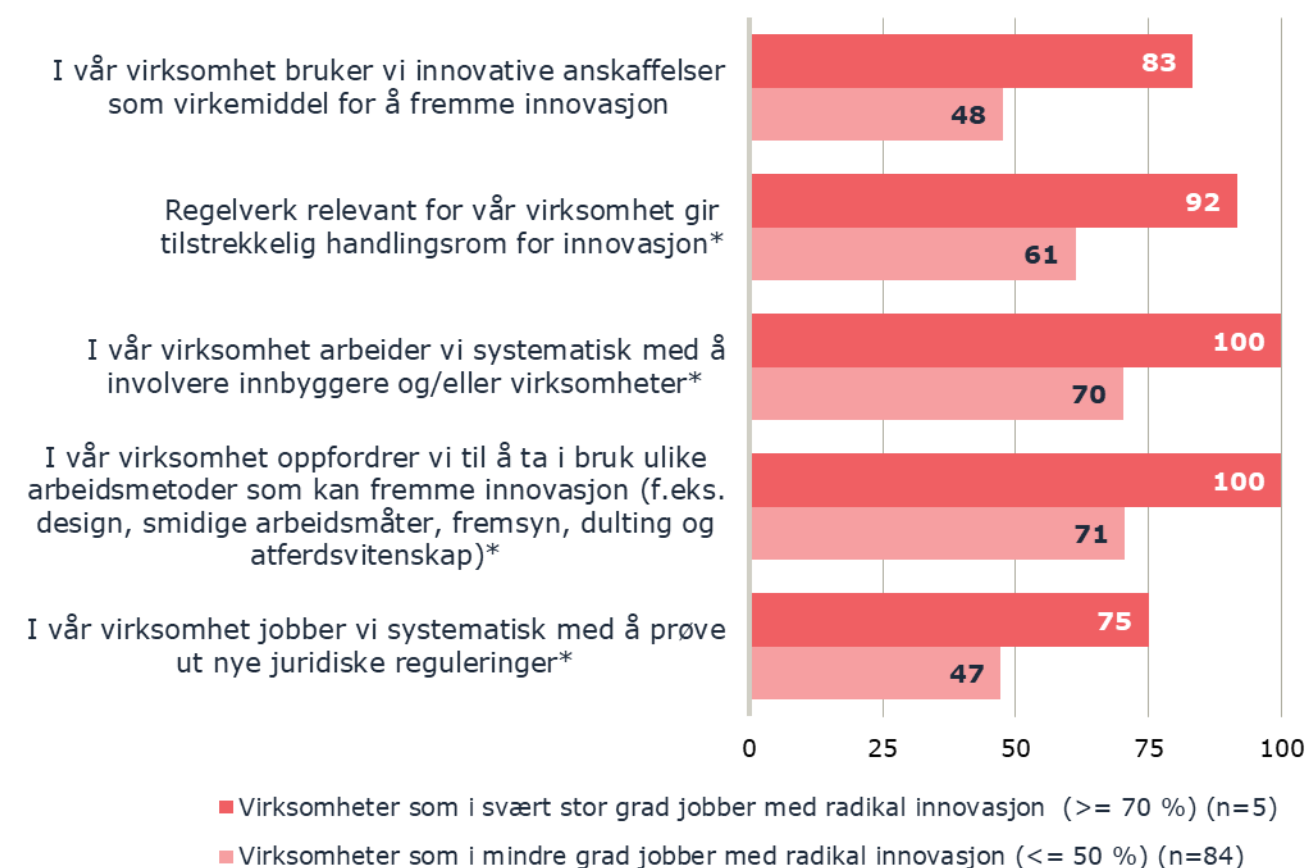
VIRKSOMHETER SOM I SVÆRT STOR GRAD FOKUSERER PÅ RADIKAL INNOVASJON KJENNETEGNES AV SAMARBEID OG UTPRØVING

STRATEGISK DEL: HVA KJENNETEGNER VIRKSOMHETENE SOM FOKUSERER MESTEPARTEN AV SIN INNSATS PÅ RADIKAL INNOVASJON (>=70 %)?

Felles for de fem virksomhetene som retter 70 % eller mer av sin innovasjonsinnsats mot radikal innovasjon, er at innovasjonsarbeidet er forankret i overordnet virksomhetsstrategi. Alle oppgir at formålet med innovasjonsmidlene er å skape bedre produkter/tjenester for tjenestemottakere/innbyggere. De har fokus på å styrke de ansattes og ledernes bidrag til innovasjon, samt benytter seg av ny teknologi, for å nå målsettingene.

I tillegg samarbeider de mer med eksterne aktører, benytter i større grad innovative anskaffelser, jobber i større grad systematisk med involvering og utprøving av juridiske regulering, samt oppfordrer i større grad medarbeidere til å ta i bruk arbeidsmetoder som kan fremme innovasjon. I tillegg oppgir de at relevant regelverk gir tilstrekkelig handlingsrom for innovasjon.

STØRSTE FORSKJELLER MELLOM VIRKSOMHETER SOM I SVÆRT STOR (>=70 %) OG I MINDRE GRAD (<=50 %) JOBBER MED RADIKAL INNOVASJON

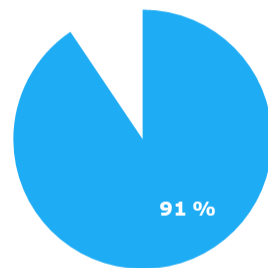


Spørsmålene i figuren til høyre ble stilt på en skala fra 1 («I svært liten grad») til 4 («I svært stor grad»). I figuren over er resultatene regnet om til indekspoeng.

*Statistisk signifikant forskjell mellom gruppene på 0,05-nivå.

DET ER EN ØKNING I ANDELEN ARBEIDSPLASSER SOM KARAKTERISERER DEN NYESTE INNOVASJONEN SOM EN RADIKAL INNOVASJON

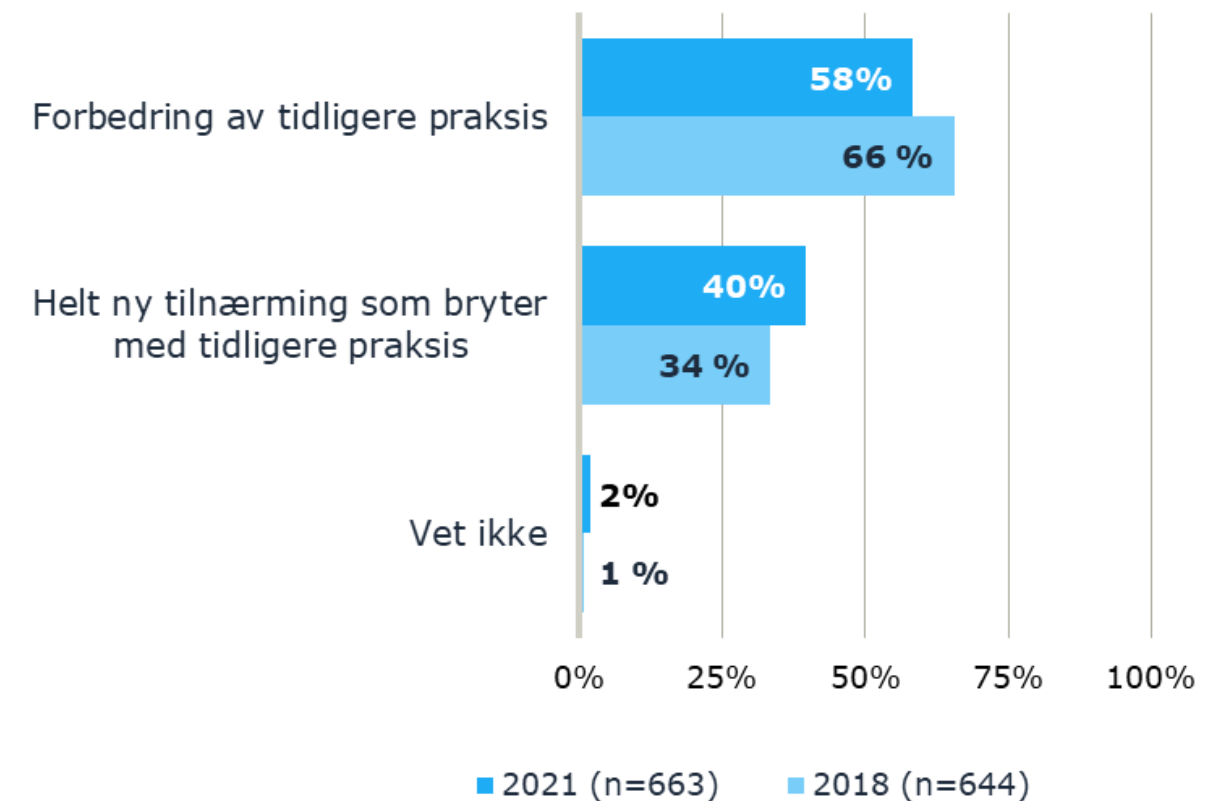
OPERATIV DEL: HVILKEN BESKRIVELSE PASSER BEST FOR DEN NYESTE INNOVASJONEN?



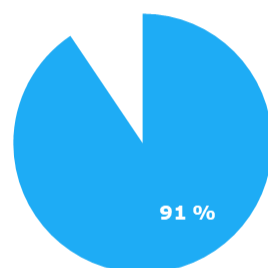
■ Arbeidsplasser som oppgir at de jobber med innovasjon

Blant arbeidsplassene oppgir 58 % at den nyeste innovasjonen er en forbedring av tidligere praksis (inkrementell innovasjon), mens 40 % oppgir at det er en helt ny tilnærming som bryter med tidligere praksis (radikal innovasjon).

Sammenlignet med 2018 er det en økning i andelen som oppgir at den nyeste innovasjonen er en radikal innovasjon.



FREMDELES VANLIGST Å HENTE INSPIRASJON FRA ANDRE OG TILPASSE INNOVASJONEN TIL EGEN ARBEIDSPASS



■ Arbeidsplasser som oppgir at de jobber med innovasjon

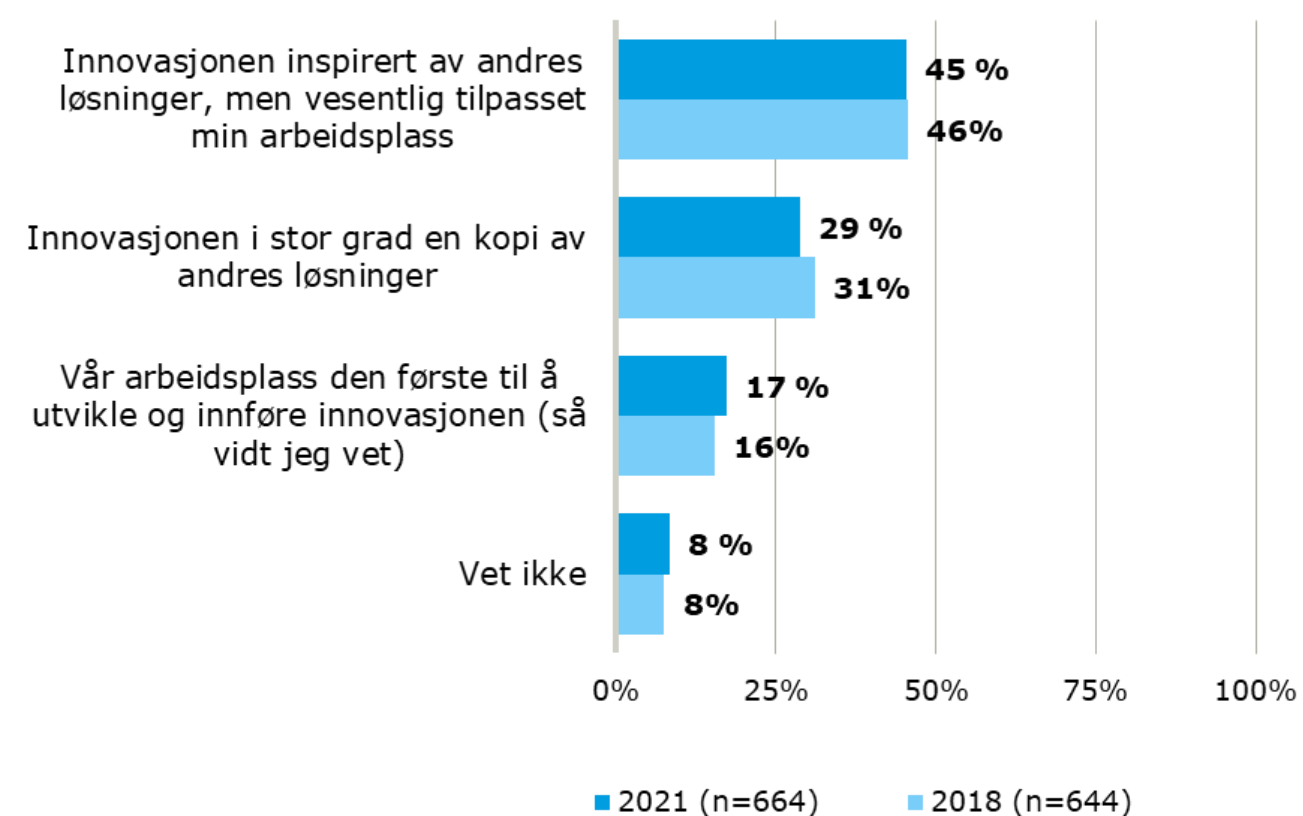
Med tanke på hvor man henter innovasjonen fra, er det fremdeles vanligst å hente inspirasjon fra andre, men tilpasse innovasjonen til egen arbeidsplass. 45 % av arbeidsplassene svarer dette.

29 % oppgir at innovasjonen i stor grad er en kopi av andres løsninger.

1 av 6 arbeidsplasser oppgir at de var den første til å utvikle og innføre innovasjonen.

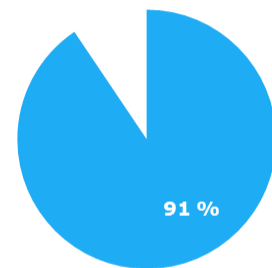
Det er små forskjeller fra resultatet i 2018.

OPERATIV DEL: FOR DEN NYESTE INNOVASJONEN VAR...



BLANT ARBEIDSPLASSENE RETTES INNOVASJONSSINNSATSEN FØRST OG FREMST MOT UTVIKLING AV PROSESSER OG ORGANISERING

OPERATIV DEL: HAR DIN ARBEIDSPLASS I LØPET AV DE TO SISTE ÅRENE INNFØRT FØLGENDE?



■ Arbeidsplasser som oppgir at de jobber med innovasjon

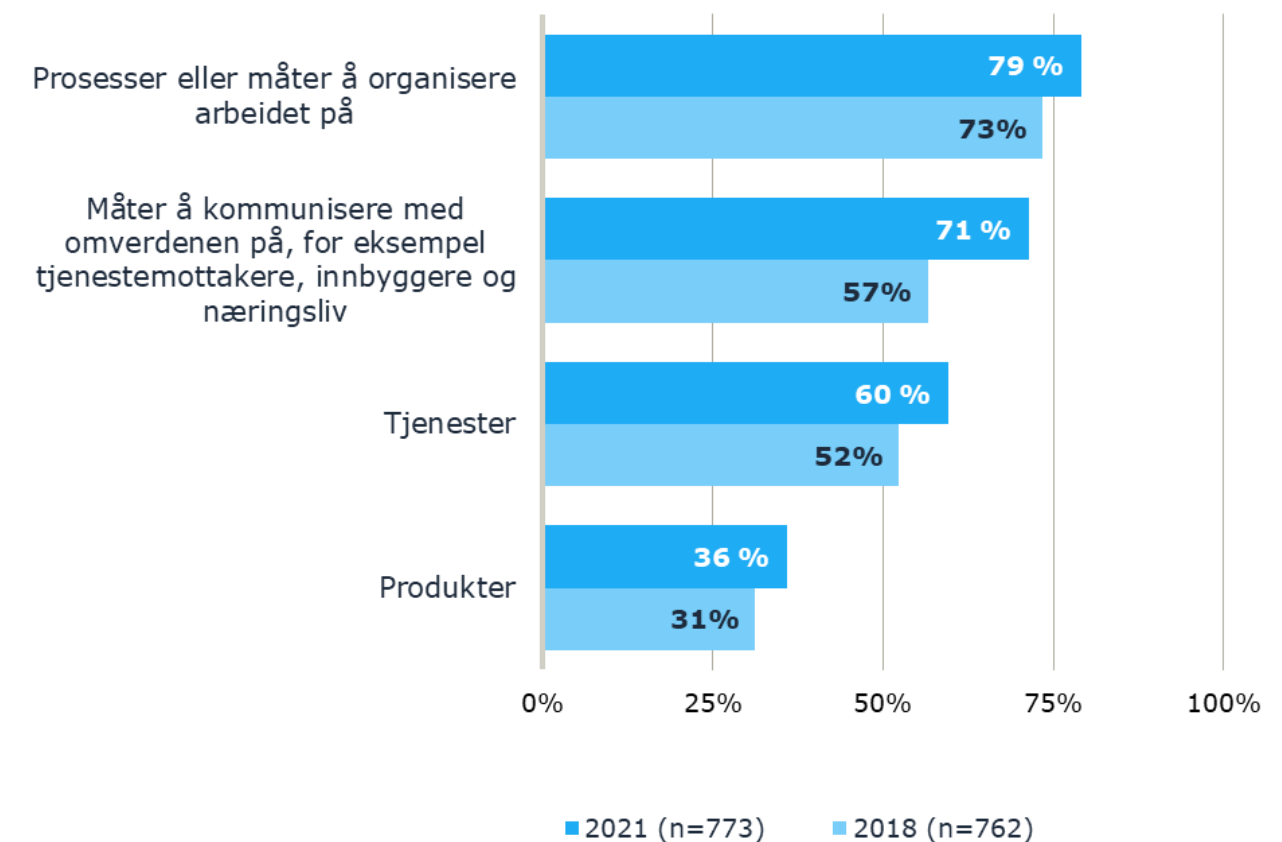
Blant arbeidsplassene fordeler innovasjonsinnsatsen seg først og fremst på prosesser eller måter å organisere arbeidet på og måter å kommunisere med omverden på.

Mange retter også innsatsen mot nye eller endrede tjenester.

Kun 36 % av arbeidsplassene oppgir at de har innført nye eller vesentlig endrede produkter de siste to årene.

Sammenlignet med 2018, er det nå flere arbeidsplasser som oppgir at de jobber mer med innovasjon.

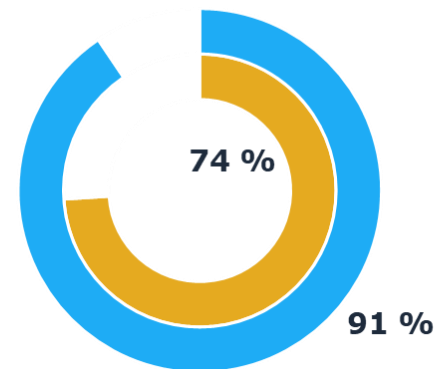
NYE ELLER VESENTLIG ENDREDE... (ANDEL «JA»)



FLERE STATLIGE ENN KOMMUNALE ARBEIDSPLASSER OPPGIR AT DE JOBBER MED INNOVASJON

OPERATIV DEL: INNOVASJON I STATLIG SEKTOR SAMMENLIGNET MED KOMMUNAL SEKTOR

Andel arbeidsplasser som oppgir at de jobber med innovasjon

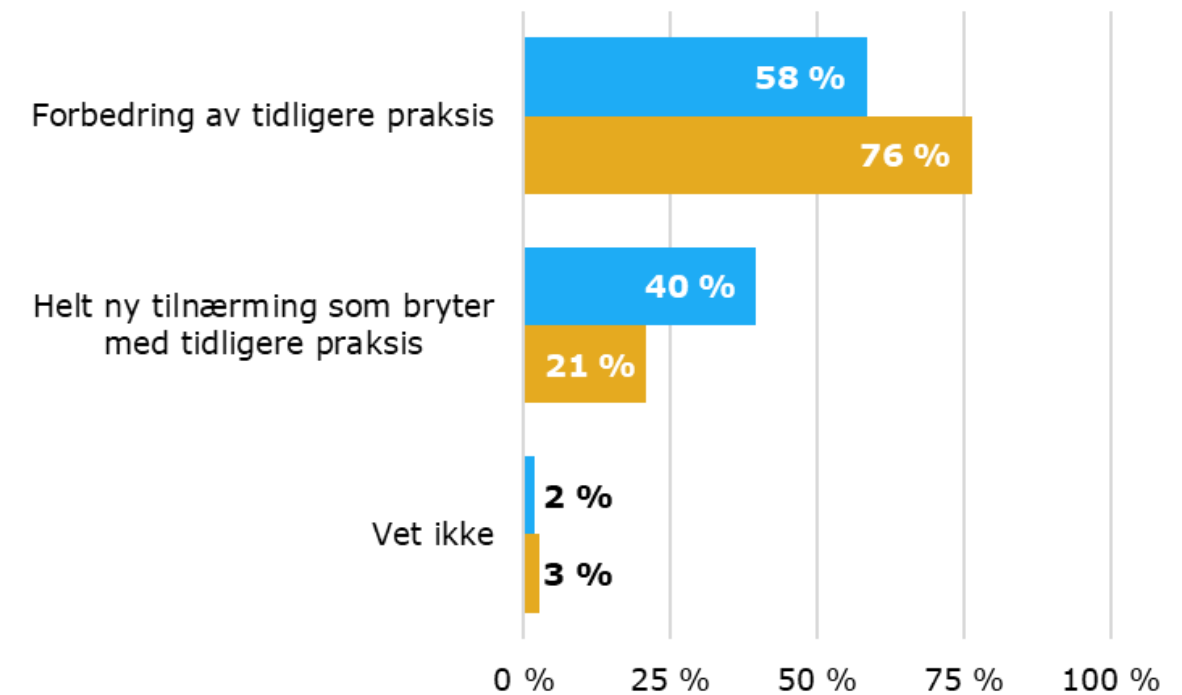


■ Statlig sektor (n=700) ■ Kommunal sektor (n=1323)

Mens 91 % av arbeidsplassene i statlig sektor oppgir at de jobber med innovasjon, er det kun 73 % av kommunale arbeidsplasser som oppgir at de jobber med innovasjon.

Det er også en betydelig større andel som oppgir at den nyeste innovasjonen var en helt ny tilnærming (radikal innovasjon) i statlig sektor enn i kommunal sektor.

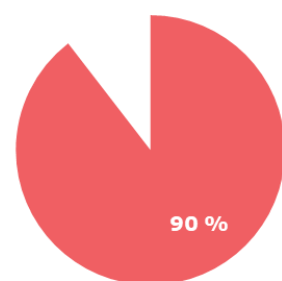
HVILKEN BESKRIVELSE PASSER BEST FOR DEN NYESTE INNOVASJONEN?



■ Statlig sektor (n=663) ■ Kommunal sektor (n=1323)

MÅLSETTINGER MED INNOVASJONSARBEIDET

DEN VIKTIGSTE MÅLSETTINGEN MED INNOVAJONSARBEIDET ER ØNSKET OM Å SKAPE BEDRE PRODUKTER/TJENESTER

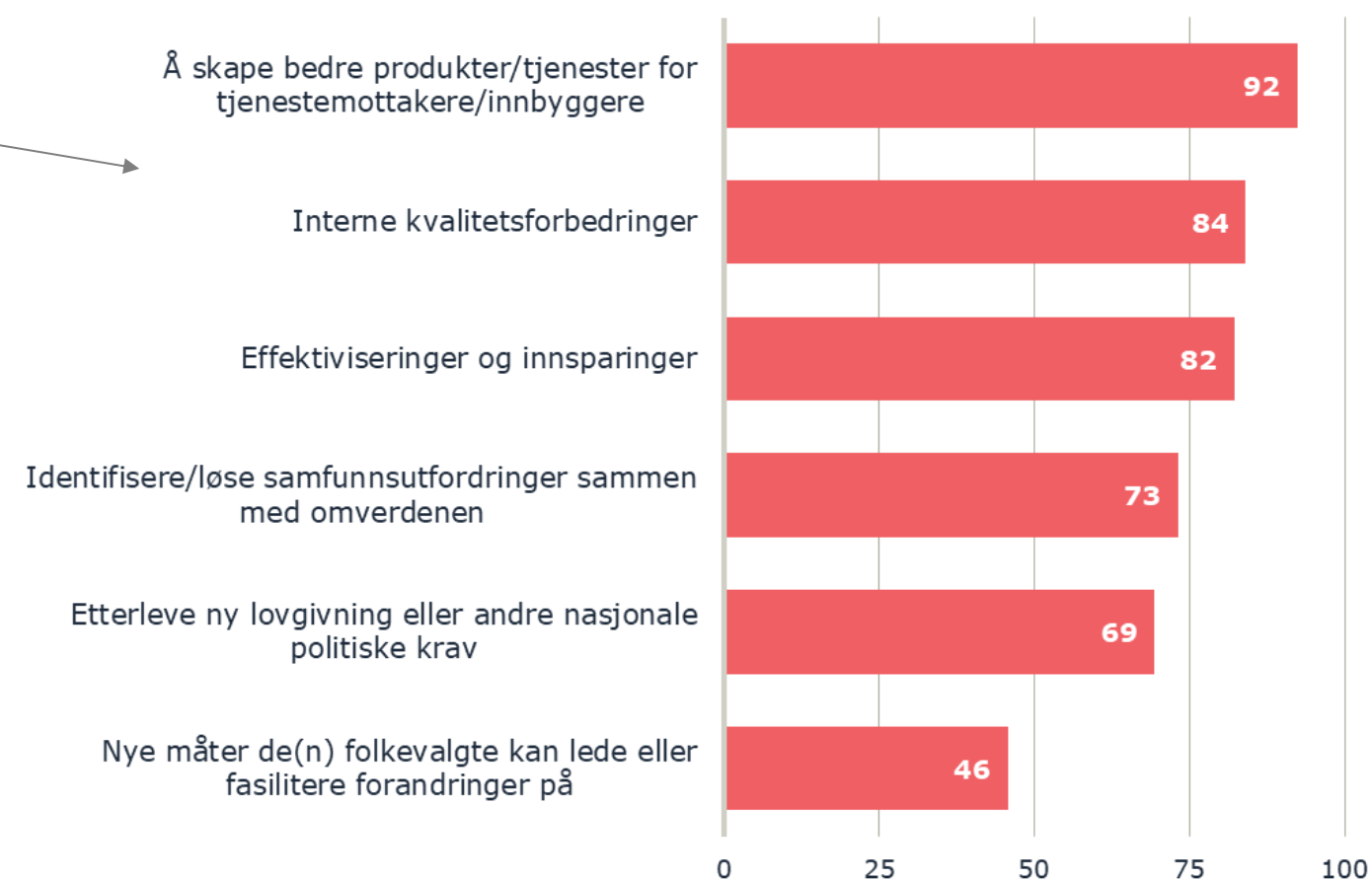


■ Virksomheter som oppgir at de jobber med innovasjon

Det er særlig ønsket om å skape bedre produkter/tjenester for tjenestemottakere/innbyggere som er målsettingen for virksomhetenes innovasjonsarbeid.

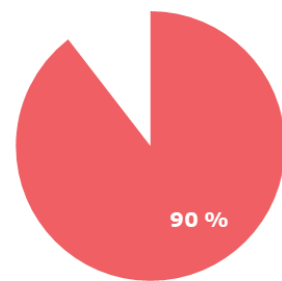
Interne kvalitetsforbedringer og effektiviseringer og innsparinger er også viktige målsettinger for virksomhetenes innovasjonsarbeid.

STRATEGISK DEL: I HVILKEN GRAD ØNSKER DERE Å OPPNÅ FØLGENDE MÅLSETTINGER MED INNOVASJONSARBEIDET?



Spørsmålet ble stilt på en skala fra 1 («Ikke i det hele tatt») til 4 («I høy grad»). I figuren over er resultatene regnet om til indekspoeng. 90 virksomheter svarte på spørsmålene.

NY TEKNOLOGI OG INTERN KOMPETANSEHEVING ER HYPPIG BENYTTETE VERKTØY FOR Å NÅ INNOVASJONSMÅLSETTINGER



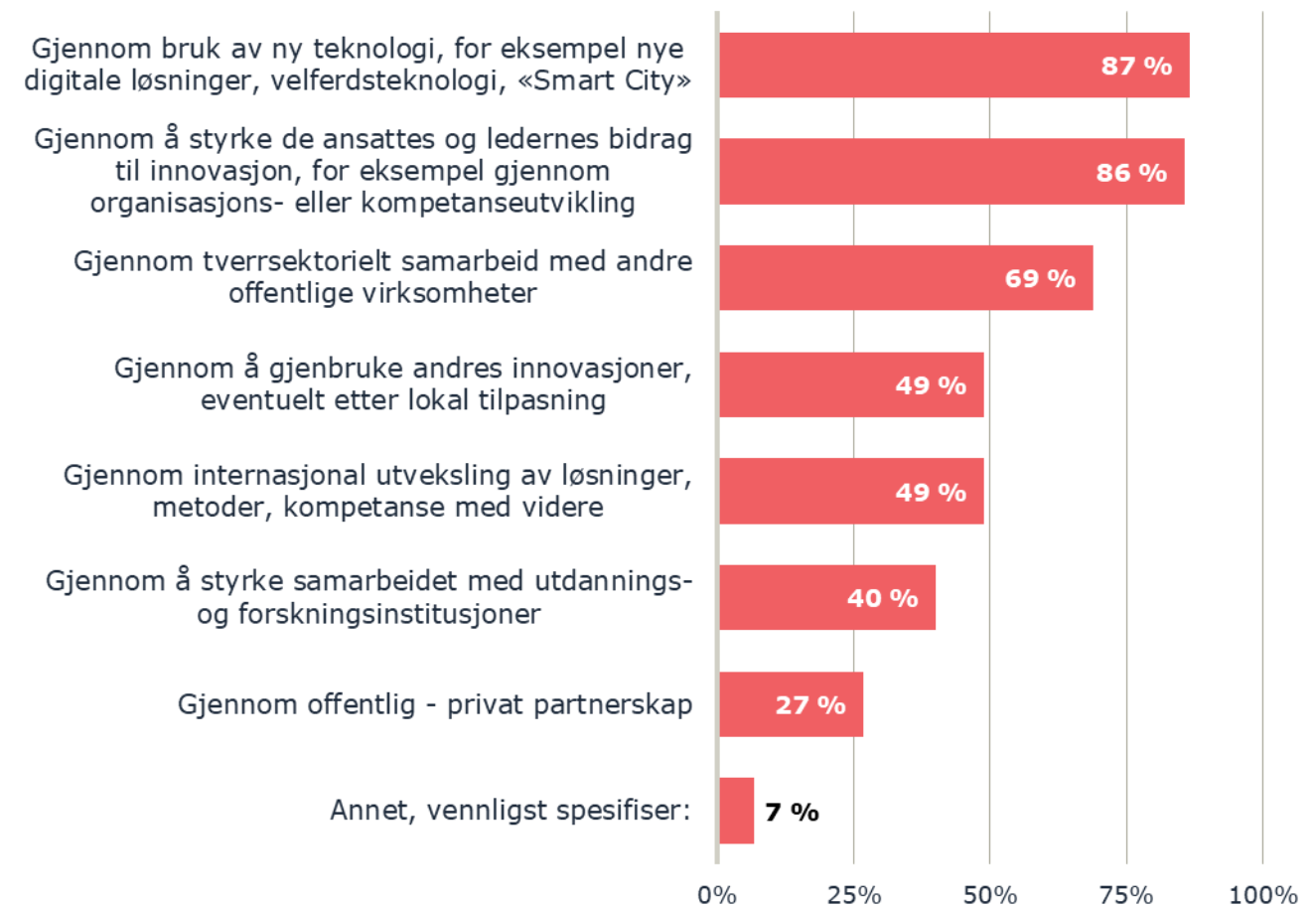
■ Virksomheter som oppgir at de jobber med innovasjon

Virksomhetene benytter særlig ny teknologi og intern kompetanseheving som verktøy for å oppnå målsettingene innenfor innovasjon.

Kun 27 % av virksomhetene benytter seg av offentlig-privat partnerskap for å oppnå målsettingene.

STRATEGISK DEL: HVORDAN GÅR DERE FREM FOR Å OPPNÅ MÅLSETTINGENE?

FLERE SVAR MULIG



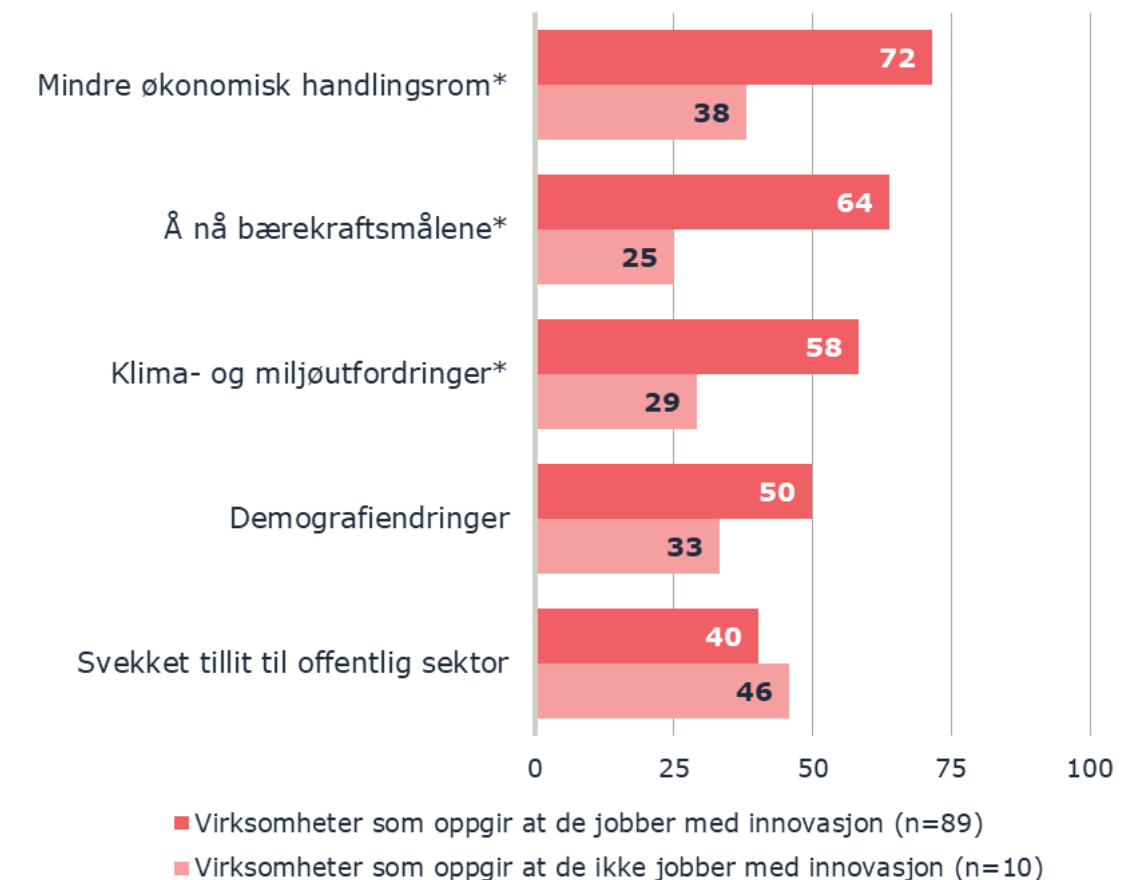
DRIVERE FOR INNOVASJONSARBEIDET

MINDRE ØKONOMISK HANDLINGSROM ER SAMFUNNSUTFORDRINGEN SOM I STØRST GRAD PÅVIRKER BEHOVET FOR Å JOBBE MED INNOVASJON

STRATEGISK DEL: I HVILKEN GRAD PÅVIRKER FØLGENDE SAMFUNNSUTFORDRINGER DIN VIRKSOMHETS BEHOV FOR Å ARBEIDE MED INNOVASJON?

Virksomheter som oppgir at de jobber med innovasjon, oppgir mindre økonomisk handlingsrom som den samfunnsutfordringen som i størst grad påvirker virksomhetens behov for å arbeide med innovasjon.

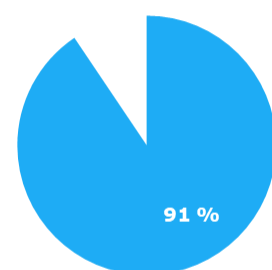
Virksomheter som oppgir at de ikke jobber med innovasjon, oppgir imidlertid svekket tillit til offentlig sektor som den samfunnsutfordringen som i størst grad påvirker virksomhetens behov for å arbeide med innovasjon. Virksomheter som oppgir at de ikke jobber med innovasjon, vurderer denne samfunnsutfordringen som mer aktuell enn virksomheter som oppgir at de jobber med innovasjon.



Spørsmålene ble stilt alle deltagende virksomheter – også de som oppgir at de ikke jobber med innovasjon. Spørsmålene ble stilt på en skala fra 1 («Ikke i det hele tatt») til 4 («I høy grad»). I figuren over er resultatene regnet om til indekspoeng.

*Statistisk signifikant forskjell mellom gruppene på 0,05-nivå.

NY TEKNOLOGI ER DEN VIKTIGSTE GRUNNEN TIL AT ARBEIDET MED DEN NYESTE INNOVASJONEN BLE IGANGSATT



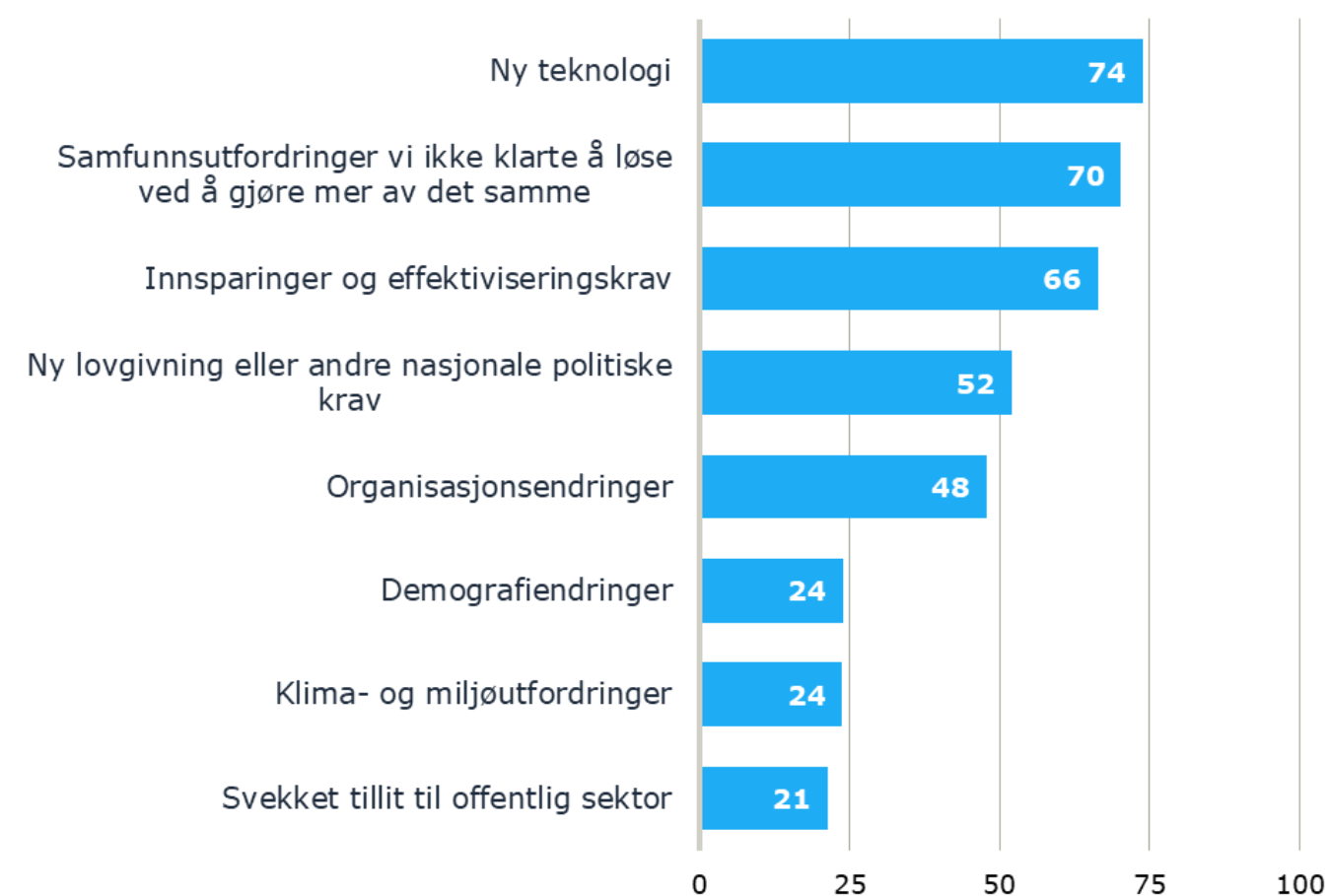
■ Arbeidsplasser som oppgir at de jobber med innovasjon

Arbeidsplassene oppgir at ny teknologi er den viktigste grunnen til at de igangsatte arbeidet med den nyeste innovasjonen. Ny teknologi fører til at arbeidsplassene kan løse ting på en annen måte enn tidligere.

Samfunnsutfordringer de ikke klarer å løse ved å gjøre mer av det samme er en annen viktig årsak, sammen med innsparinger og effektiviseringskrav.

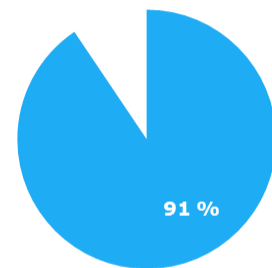
Demografiendringer, klima- og miljøutfordringer og svekket tillit til offentlig sektor var mindre viktige årsaker for å sette i gang arbeidet med den nyeste innovasjonen.

OPERATIV DEL: I HVILKEN GRAD FØRTE FØLGENDE TIL AT DERE IGANGSATTE ARBEIDET MED DEN NYESTE INNOVASJONEN?



EGNE LEDERE OG MEDARBEIDERE ER VIKTIGE DRIVKREFTER BAK INNOVASJONSARBEIDET PÅ ARBEIDSPLASSEN

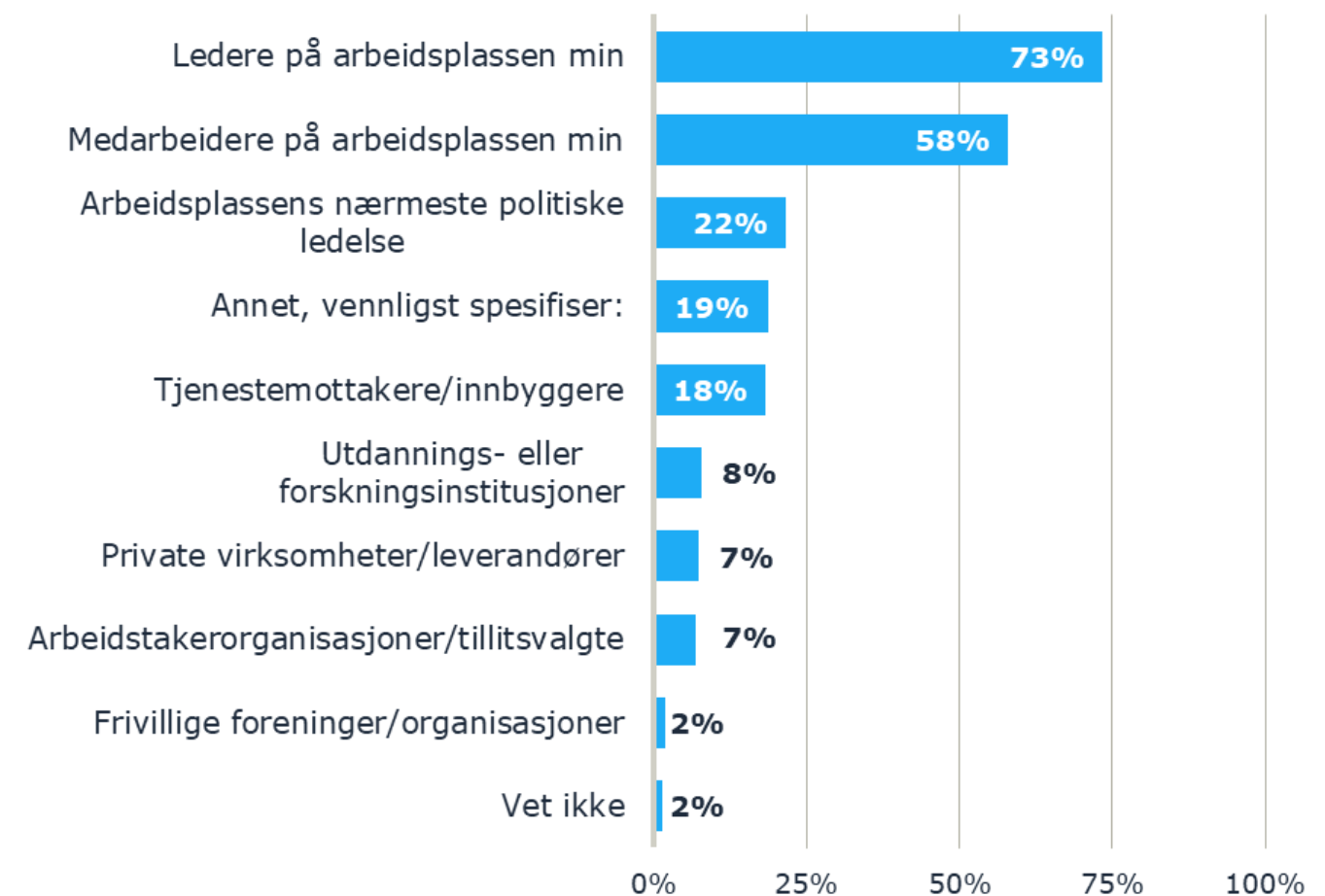
OPERATIV DEL: HVEM VAR DRIVKREFTENE BAK ARBEIDET MED INNOVASJONEN?
FLERE SVAR MULIG



■ Arbeidsplasser som oppgir at de jobber med innovasjon

Arbeidsplassene oppgir at det særlig er ledere og medarbeidere på arbeidsplassen som var drivkreftene for arbeidet med den nyeste innovasjonen.

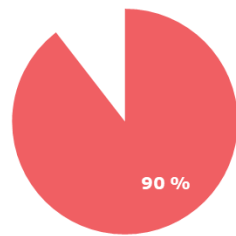
Under kategorien "Annet" er det blant annet nevnt toppledere, sentrale myndigheter, direktoratet, Covid-19 og respondenten selv som drivkraften bak den nyeste innovasjonen.



Det var mulig å velge flere alternativer. Figuren over viser andelen som har valgt svaralternativet. 642 arbeidsplasser har svart på spørsmålet.

FREMMER ELLER HEMMER?

SAMTLIGE VIRKSOMHETER MENER NY TEKNOLOGI FREMMER INNOVASJON



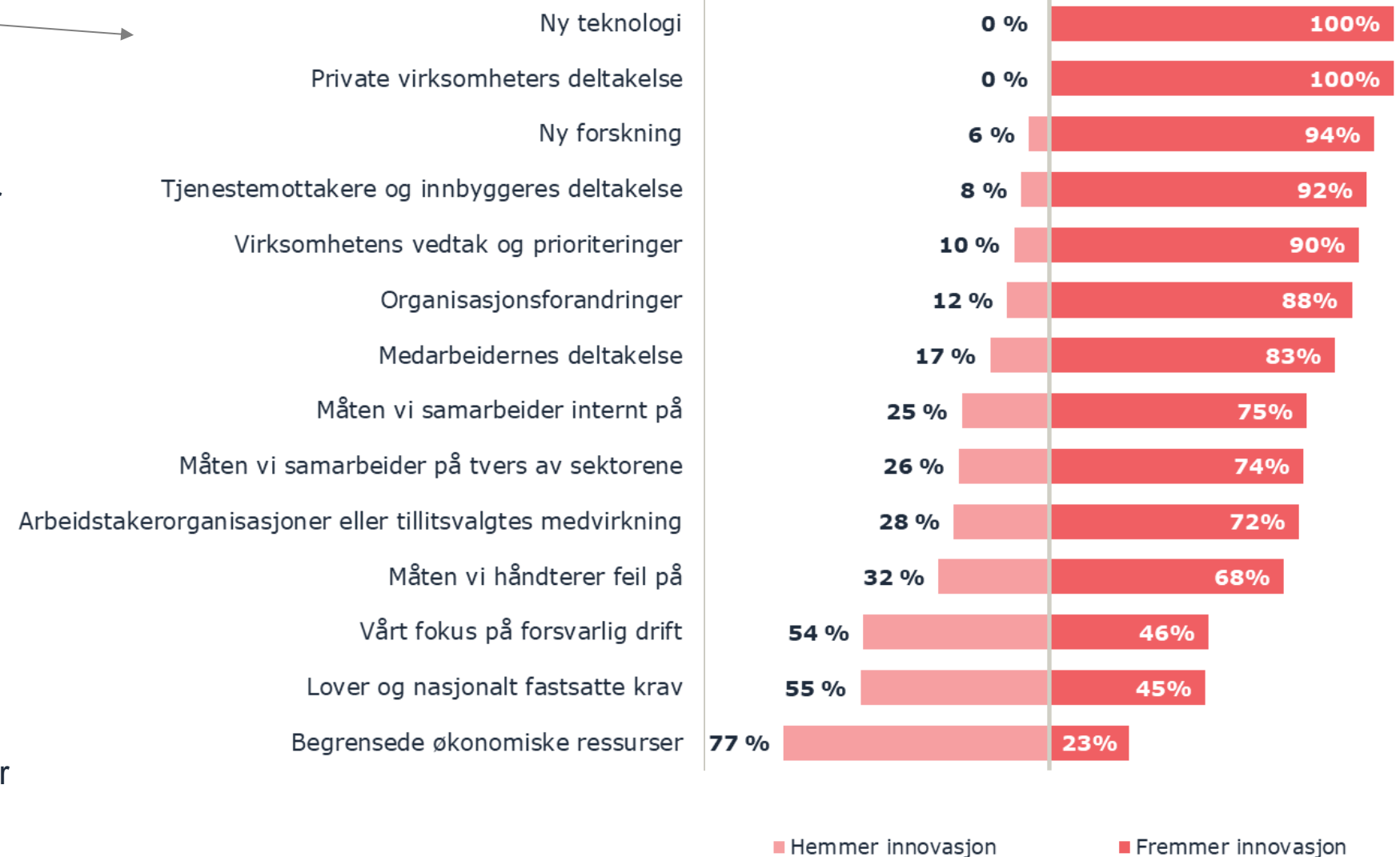
Virksomheter som oppgir at de jobber med innovasjon

Alle virksomhetene som deltok i undersøkelsen, har oppgitt at ny teknologi fremmer innovasjon. Ny forskning, virksomhetens vedtak og prioritering, organisasjonsforandringer og medarbeidernes deltakelse er andre viktige faktorer som fremmer innovasjon.

77 % av virksomhetene mener begrensede økonomiske ressurser hemmer innovasjon. Samtidig blir «Mindre økonomisk handlingsrom» ansett som den samfunnsutfordringen som i størst grad påvirker virksomhetens behov for å arbeide med innovasjon.

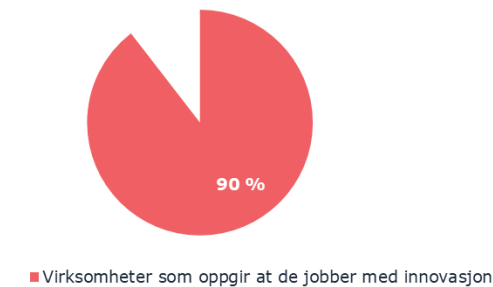
Det er også mange virksomheter som anser at lover og nasjonalt fastsatte krav, samt fokus på forsvarlig drift, hemmer innovasjon.

STRATEGISK DEL: FREMMER ELLER HEMMER INNOVASJON



Spørsmålet ble stilt på følgende måte: «I hvilken grad fremmer eller hemmer følgende faktorer arbeidet med innovasjon i virksomheten?». I figuren over er svarkategoriene «Fremmer innovasjon i høy grad» og «Fremmer innovasjon i noen grad» slått sammen til «Fremmer innovasjon». Svarkategoriene «Hemmer innovasjon i høy grad» og «Hemmer innovasjon i noen grad» er slått sammen til «Hemmer innovasjon». Faktorer med mer enn 30 % «Vet ikke» er fjernet fra analysen. 87 virksomheter svarte på spørsmålene.

SAMMENLIGNET MED 2018 ER DET FLERE VIRKSOMHETSLEDERE SOM MENER BEGRENSEDE ØKONOMISKE RESSURSER HEMMER INNOVASJON



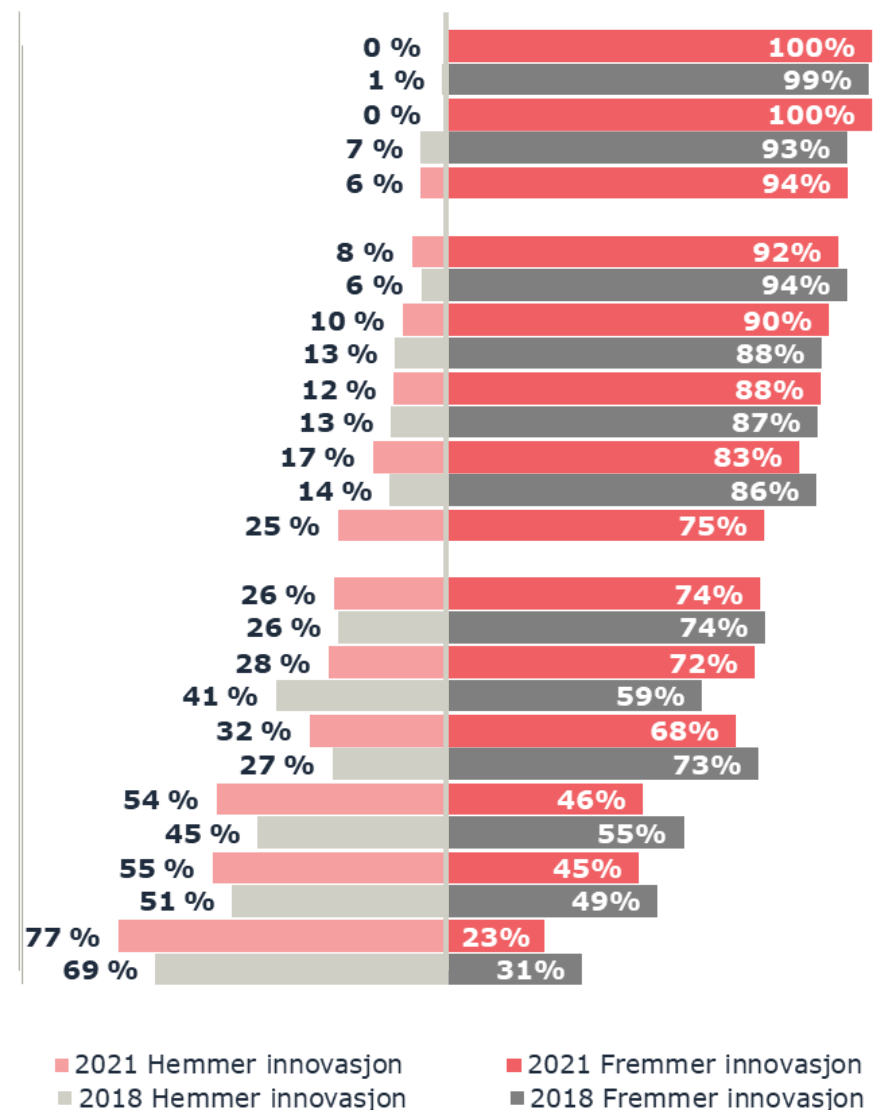
Det er en økning i andelen virksomhetsledere som mener private virksomheters deltakelse fremmer innovasjon. Det er også en økning i andelen som anser arbeidstakerorganisasjoner eller tillitsvalgtes medvirkning som fremmende for innovasjon sammenlignet med 2018.

Det er en økning i andel virksomhetsledere som mener feilhåndtering, fokus på forsvarlig drift og lover og nasjonalt fastsatte krav oppleves som hemmende for innovasjon.

Begrensede økonomiske ressurser blir i større grad også oppfattet som hemmende for innovasjon sammenlignet med 2018.

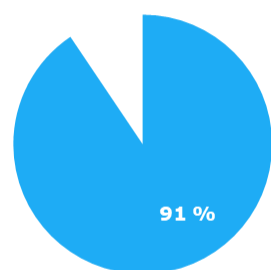
STRATEGISK DEL: UTVIKLING I FAKTORER SOM FREMMER ELLER HEMMER INNOVASJON

Ny teknologi	0 %	100 %
Private virksomheters deltakelse	1 %	99 %
Ny forskning	0 %	100 %
Tjenestemottakere og innbyggers deltakelse	7 %	93 %
Virksomhetens vedtak og prioriteringer	6 %	94 %
Organisasjonsforandringer	8 %	92 %
Medarbeidernes deltakelse	6 %	94 %
Måten vi samarbeider internt på	10 %	90 %
Måten vi samarbeider på tvers av sektorene	13 %	88 %
Arbeidstakerorganisasjoner eller tillitsvalgtes medvirkning	12 %	88 %
Måten vi håndterer feil på	13 %	87 %
Vårt fokus på forsvarlig drift	17 %	83 %
Lover og nasjonalt fastsatte krav	14 %	86 %
Begrensede økonomiske ressurser	25 %	75 %
	26 %	74 %
	26 %	74 %
	28 %	72 %
	41 %	59 %
	32 %	68 %
	27 %	73 %
	54 %	46 %
	45 %	55 %
	55 %	45 %
	51 %	49 %
	77 %	23 %
	69 %	31 %



Spørsmålet ble stilt på følgende måte: «I hvilken grad fremmer eller hemmer følgende faktorer arbeidet med innovasjon i virksomheten?». I figuren over er svarkategoriene «Fremmer innovasjon i høy grad» og «Fremmer innovasjon i noen grad» slått sammen til «Fremmer innovasjon». Svarkategoriene «Hemmer innovasjon i høy grad» og «Hemmer innovasjon i noen grad» er slått sammen til «Hemmer innovasjon». Faktorer med mer enn 30 % «Vet ikke» er fjernet fra analysen. 87 virksomheter svarte på spørsmålene i 2021. 69 virksomheter svarte på spørsmålene i 2018.

OGSÅ BLANT ARBEIDSPLASSENE BLIR NY TEKNOLOGI ANSETT SOM EN VIKTIG FREMMER FOR INNOVASJON



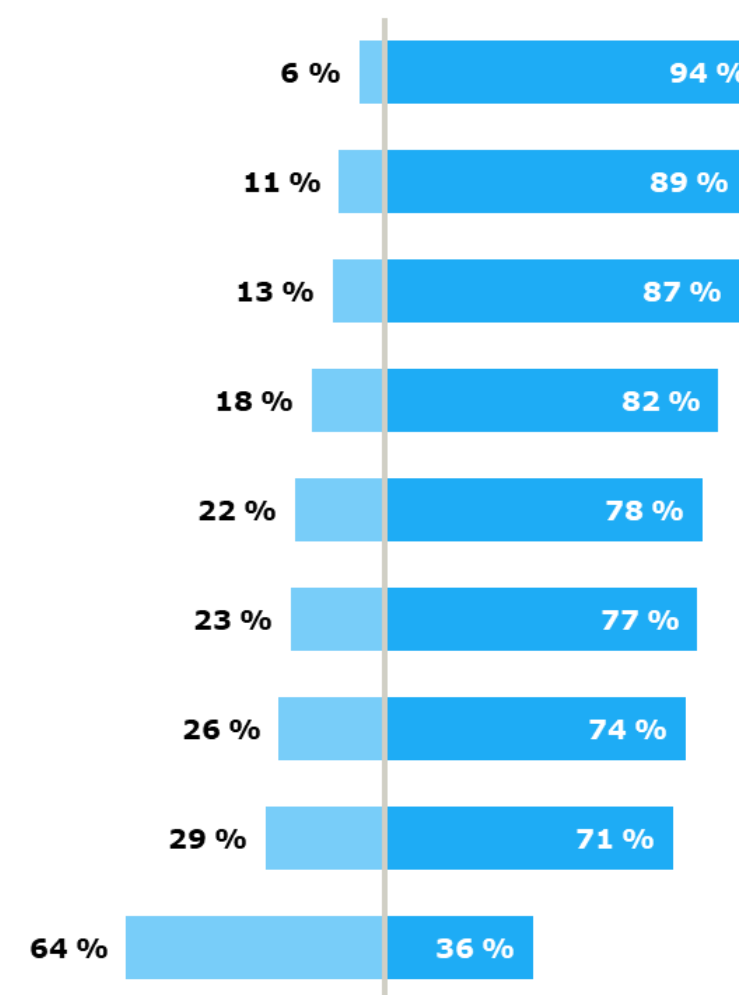
■ Arbeidsplasser som oppgir at de jobber med innovasjon (n=700)

94 % av arbeidsplassene som oppga at de jobbet med innovasjon, oppgir at ny teknologi fremmet den nyeste innovasjonen på arbeidsplassen. En tidligere analyse viste at «Ny teknologi» også blir trukket frem som den viktigste grunnen til at de igangsatte arbeidet med den nyeste innovasjonen. Dette styrker hypotesen om at ny teknologi er en svært viktig faktor i innovasjonsarbeid.

64 % av arbeidsplassene oppgir at begrensede økonomiske ressurser hemmet den nyeste innovasjonen på arbeidsplassen.

OPERATIV DEL: FREMMER ELLER HEMMER INNOVASJON

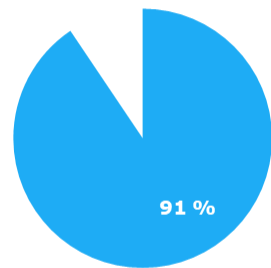
Faktor	Hemmer innovasjon	Fremmer innovasjon
Ny teknologi	6 %	94 %
Virksomhetens vedtak og prioriteringer	11 %	89 %
Medarbeidernes deltakelse	13 %	87 %
Måten vi samarbeider internt	18 %	82 %
Måten vi samarbeider på tvers av sektorene	22 %	78 %
Måten vi håndterer feil på	23 %	77 %
Vårt fokus på forsvarlig drift	26 %	74 %
Lover og nasjonalt fastsatte krav	29 %	71 %
Begrensede økonomiske ressurser	64 %	36 %



■ Hemmer innovasjon ■ Fremmer innovasjon

Spørsmålet ble stilt på følgende måte: «Tenk konkret på den nyeste innovasjonen på din arbeidsplass. Hvilke faktorer fremmet eller hemmet innovasjonen?». I figuren over er svarkategoriene «Fremmer innovasjon i høy grad» og «Fremmer innovasjon i noen grad» slått sammen til «Fremmer innovasjon». Svarkategoriene «Hemmer innovasjon i høy grad» og «Hemmer innovasjon i noen grad» er slått sammen til «Hemmer innovasjon». Faktorer med mer enn 30 % «Vet ikke» er fjernet fra analysen. 609 arbeidsplasser svarte på spørsmålene.

TENDENS MOT AT FLERE FAKTORER OPPLEVES SOM HEMMENDE FOR INNOVASJON



■ Arbeidsplasser som oppgir at de jobber med innovasjon (n=700)

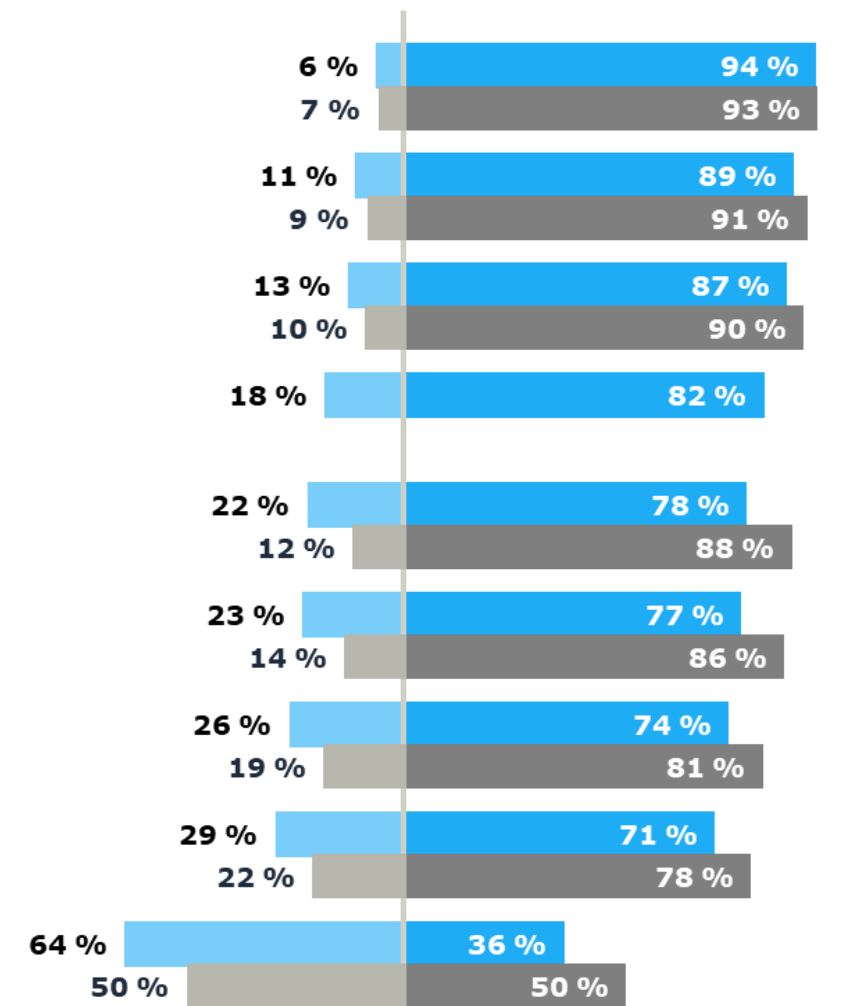
Det er en økning i andelen arbeidsplasser som mener at måten de samarbeider på tvers av sektorene på, samt lover og nasjonalt fastsatte krav, hemmet arbeidet med den nyeste innovasjon.

Det er også en økning i andelen arbeidsplasser som mener at måten feil blir håndtert på og fokuset på forsvarlig drift hemmet innovasjonen.

Begrensede økonomiske ressurser blir i større grad oppfattet som hemmende i arbeidet med den nyeste innovasjonen sammenlignet med 2018.

OPERATIV DEL: UTVIKLING I FAKTORER SOM FREMMER ELLER HEMMER INNOVASJON

Faktor	2021 Hemmer innovasjon	2021 Fremmer innovasjon	2018 Hemmer innovasjon	2018 Fremmer innovasjon
Ny teknologi	6 %	94 %	7 %	93 %
Virksomhetens vedtak og prioriteringer	11 %	89 %	9 %	91 %
Medarbeidernes deltakelse	13 %	87 %	10 %	90 %
Måten vi samarbeider internt	18 %	82 %	-	-
Måten vi samarbeider på tvers av sektorene	22 %	78 %	12 %	88 %
Måten vi håndterer feil på	23 %	77 %	14 %	86 %
Vårt fokus på forsvarlig drift	26 %	74 %	19 %	81 %
Lover og nasjonalt fastsatte krav	29 %	71 %	22 %	78 %
Begrensede økonomiske ressurser	64 %	36 %	50 %	50 %



■ 2021 Hemmer innovasjon ■ 2021 Fremmer innovasjon
■ 2018 Hemmer innovasjon ■ 2018 Fremmer innovasjon

Spørsmålet ble stilt på følgende måte: «Tenk konkret på den nyeste innovasjonen på din arbeidsplass. Hvilke faktorer fremmet eller hemmet innovasjonen?». I figuren over er svarkategoriene «Fremmer innovasjon i høy grad» og «Fremmer innovasjon i noen grad» slått sammen til «Fremmer innovasjon». Svarkategoriene «Hemmer innovasjon i høy grad» og «Hemmer innovasjon i noen grad» er slått sammen til «Hemmer innovasjon». Faktorer med mer enn 30 % «Vet ikke» er fjernet fra analysen. Forskjellene fra 2018 til 2021 er signifikante på 0,05-nivå. 609 arbeidsplasser svarte på spørsmålene i 2021. 644 arbeidsplasser svarte på spørsmålene i 2018.

INNOVASJON UNDER COVID-19

Vennligst gi en kort beskrivelse av den nyeste innovasjonen som arbeidsplassen har innført i løpet av de to siste årene:

«Covid har presset frem en gigantisk digitalisering av nesten alle våre aktiviteter.»

«Digital innovasjon, og nye måter å møte brukerne på enn det vi hadde tidligere, noe som er blitt fremskyndet som resultat av korona pandemien »

«korona-epidemi, medførte investeringer i eksisterende teknologi»

«Koronapandemien og hjemmekontor viktig katalysatorer»

«Mye mer digital kommunikasjon med samarbeidspartnere og "kunder" Stor økning i bruk av hjemmekontor under pandemien»

Ledere ved ulike statlige arbeidsplasser

Hvem var drivkreftene bak arbeidet med innovasjonen - Annet, vennligst spesifiser:

«Alle på hjemmekontor i lengre perioder»

«Covid og smittevern»

«korona-epidemi, medførte investeringer i eksisterende teknologi»

«Koronapandemien og hjemmekontor viktig katalysatorer»

Ledere ved ulike statlige arbeidsplasser

Hva var/er målet med den nyeste innovasjonen? Flere svar mulig - Annet, vennligst spesifiser:

«Erstatte fysiske møteformer pga. koronasituasjonen»

«Før Korona: forbedre kvalitet og produktivitet. Under korona: opprettholde aktivitet»

«Økt testkapasitet og kvalitet under koronapandemien»

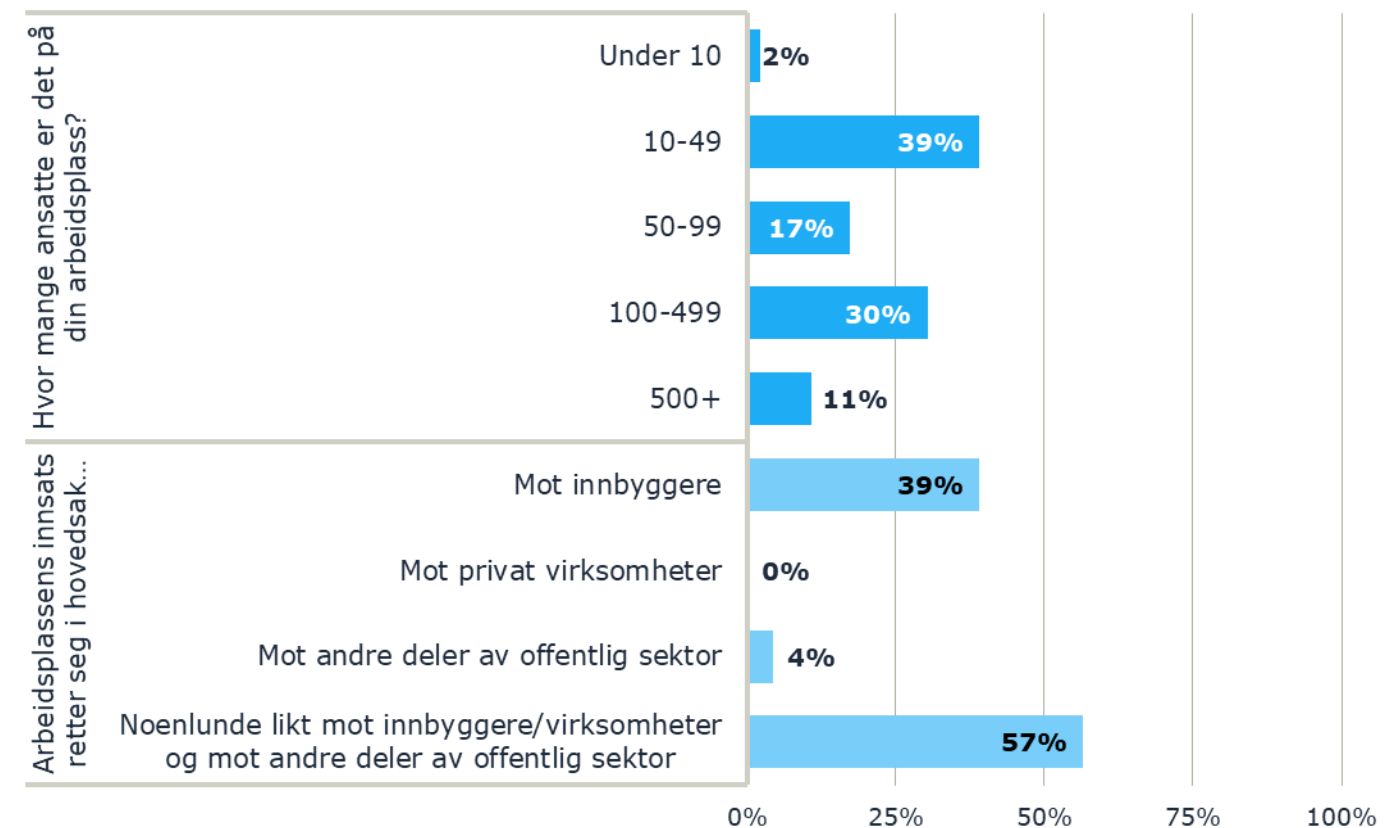
Ledere ved ulike statlige arbeidsplasser

ARBEIDSPLASSER SOM RETTER SIN INNATS MOT FLERE AKTØRER NEVNER COVID-19 EKSP LISITT FLEST GANGER

OPERATIV DEL: ANDELEN ARBEIDSPLASSER SOM BESKRIVER AT DEN NYESTE INNOVASJONEN ER KNYTTET TIL COVID-19 PÅ TVERS AV STØRRELSE OG MÅLGRUPPE

Det er flere ledere på arbeidsplasser med 10-49 ansatte, samt på arbeidsplasser med 100-499 ansatte som eksplisitt nevner at den nyeste innovasjonen er knyttet til COVID-19 enn på andre arbeidsplasser.

57 % av ledere som har nevnt at den nyeste innovasjonen er knyttet til COVID-19, arbeider ved en arbeidsplass som retter seg både mot innbyggere, virksomheter og andre deler av offentlig sektor. 39 % av ledere jobber ved arbeidsplasser som retter seg mot innbyggere.



I kategorisering av kommentarer relatert til COVID-19 er det kun valgt ut kommentarer som nevner pandemien eksplisitt. Antallet er respondenter som har nevnt COVID-19 på minst en av de spørsmålene nedenfor (n=46).

Covid-19 er nevnt eksplisitt under beskrivelsen av den nyeste innovasjonen, følgende spørsmål fra undersøkelsen: «Vennligst gi en kort beskrivelse av den nyeste innovasjonen som arbeidsplassen har innført i løpet av de to siste årene.» Målet med den nyeste innovasjonen er relatert til Covid-19, følgende spørsmål fra undersøkelsen: «Hva var/er målet med den nyeste innovasjonen? Flere svar mulig - Annet, vennligst spesifiser.» Drivkraften bak arbeidet er relatert til Covid-19: «Hvem var drivkreftene bak arbeidet med innovasjonen? Flere svar mulig - Annet, vennligst spesifiser.»

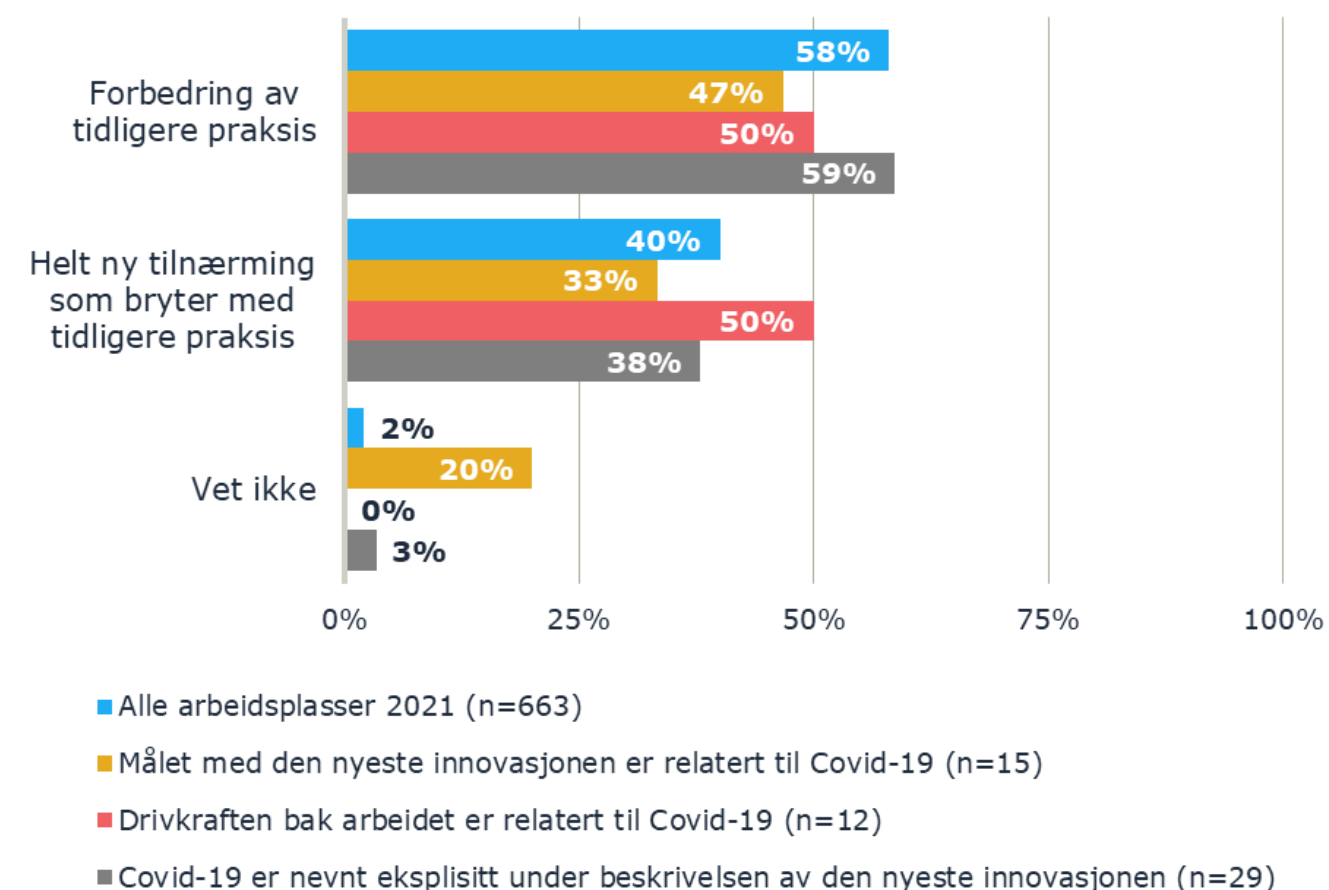
HALVPARTEN AV ARBEIDSPLASSENE SOM NEVNER COVID-19 SOM DRIVKRAFT BAK INNOVASJONSARBEIDET MENER INNOVASJONEN ER RADIKAL

OPERATIV DEL: SISTE INNOVASJON ER COVID-19 RELATERT (BESKREVET EKSPLISITT): HVILKEN BESKRIVELSE PASSER BEST PÅ DEN NYESTE INNOVASJONEN?

Blant arbeidsplasser som oppgir at de jobber med innovasjon, har 4 % (29 personer) eksplisitt skrevet at den nyeste innovasjonen er relatert til COVID-19.

Andelen som arbeider med helt ny tilnærming som bryter med tidligere praksis (radikal innovasjon) er lavere blant de som eksplisitt har nevnt COVID-19 i beskrivelsen av den nyeste innovasjonen enn andelen arbeidsplasser totalt i undersøkelsen.

Arbeidsplasser som svarer at det er noe COVID-19 relatert som er drivkraften bak arbeidet med innovasjonen, jobber imidlertid mer med radikal innovasjon enn andre. Her oppgir halvparten av arbeidsplassene at den nyeste innovasjonen er radikal.



I kategorisering av kommentarer relatert til COVID-19 er det kun valgt ut kommentarer som nevner pandemien eksplisitt. Antallet er respondenter som har nevnt COVID-19 på minst en av de spørsmålene nedenfor (n=46).

Covid-19 er nevnt eksplisitt under beskrivelsen av den nyeste innovasjonen, følgende spørsmål fra undersøkelsen: «Vennligst gi en kort beskrivelse av den nyeste innovasjonen som arbeidsplassen har innført i løpet av de to siste årene:» Målet med den nyeste innovasjonen er relatert til Covid-19, følgende spørsmål fra undersøkelsen: «Hva var/er målet med den nyeste innovasjonen? Flere svar mulig - Annet, vennligst spesifiser:» Drivkraften bak arbeidet er relatert til Covid-19: «Hvem var drivkreftene bak arbeidet med innovasjonen? Flere svar mulig - Annet, vennligst spesifiser:»

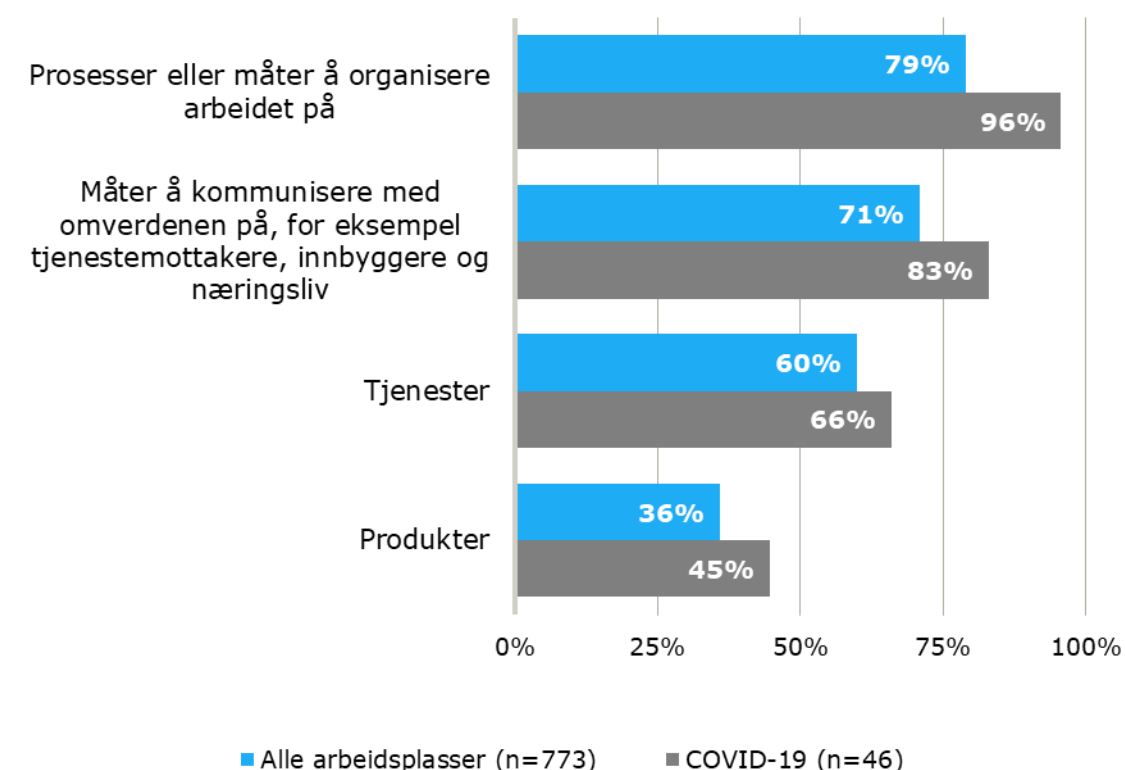
ARBEIDSPLASSER SOM EKSPLISITT HAR NEVNT COVID-19 HAR ARBEIDET MED FLERE FORMER FOR INNOVASJONER DE SISTE TO ÅRENE

OPERATIV DEL: SISTE INNOVASJON ER COVID-19 RELATERT (BESKREVET EKSPLISITT): HAR DIN ARBEIDSPLASS I LØPET AV DE TO SISTE ÅRENE INNFØRT FØLGENDE?

Arbeidsplasser som eksplisitt har nevnt at den nyeste innovasjonen er relatert til COVID-19 har en høyere andel som har svart «Ja» på samtlige former for innovasjoner enn andre. Resultatet indikerer at arbeidsplasser hvor den siste innovasjonen er COVID-19 relatert, har arbeidet med flere former for innovasjon enn andre arbeidsplasser de siste to årene.

Nesten alle arbeidsplasser som eksplisitt har nevnt COVID-19, har de siste to årene arbeidet med prosesser eller måter å organisere arbeidet på. Andelen som har svart at de arbeider med nye eller vesentlige endrede måter å kommunisere med omverdenen på, er også 12 prosentpoeng høyere sammenlignet med andre arbeidsplasser.

NYE ELLER VESENTLIG ENDREDE... (ANDEL «JA»)



I kategorisering av kommentarer relatert til COVID-19 er det kun valgt ut kommentarer som nevner pandemien eksplisitt.

COVID-19 er nevnt eksplisitt under beskrivelsen av den nyeste innovasjonen, følgende spørsmål fra undersøkelsen: «Vennligst gi en kort beskrivelse av den nyeste innovasjonen som arbeidsplassen har innført i løpet av de to siste årene.» Målet med den nyeste innovasjonen er relatert til COVID-19, følgende spørsmål fra undersøkelsen: «Hva var/er målet med den nyeste innovasjonen? Flere svar mulig - Annet, vennligst spesifiser.» Drivkraften bak arbeidet er relatert til COVID-19: «Hvem var drivkreftene bak arbeidet med innovasjonen? Flere svar mulig - Annet, vennligst spesifiser.»

COVID-19 HAR BÅDE HEMMET OG FREMMET INNOVASJON

Hemmet innovasjon:

«Enorm økning av antall ledige på grunn av korona»

«Hjemmekontor, tekniske utfordringer»

Ledere ved ulike statlige arbeidsplasser

25 %

75 %

- Covid-19 har fremmet innovasjonen (n=21)
- Covid-19 har hemmet innovasjonen (n=7)

Fremmet innovasjon:

«Covid tvang frem nye digitale løsninger som ellers ville tatt lang tid å etablere»

«Korona har krevd nye tilnærminger, nye kommunikasjonsmåter»

«Korona pandemien har tvunget frem digitale løsninger og fremskyndet planer på dette området (digitalisering)»

«Pandemi ga økte bevilgninger og større mulighet til å fokusere»

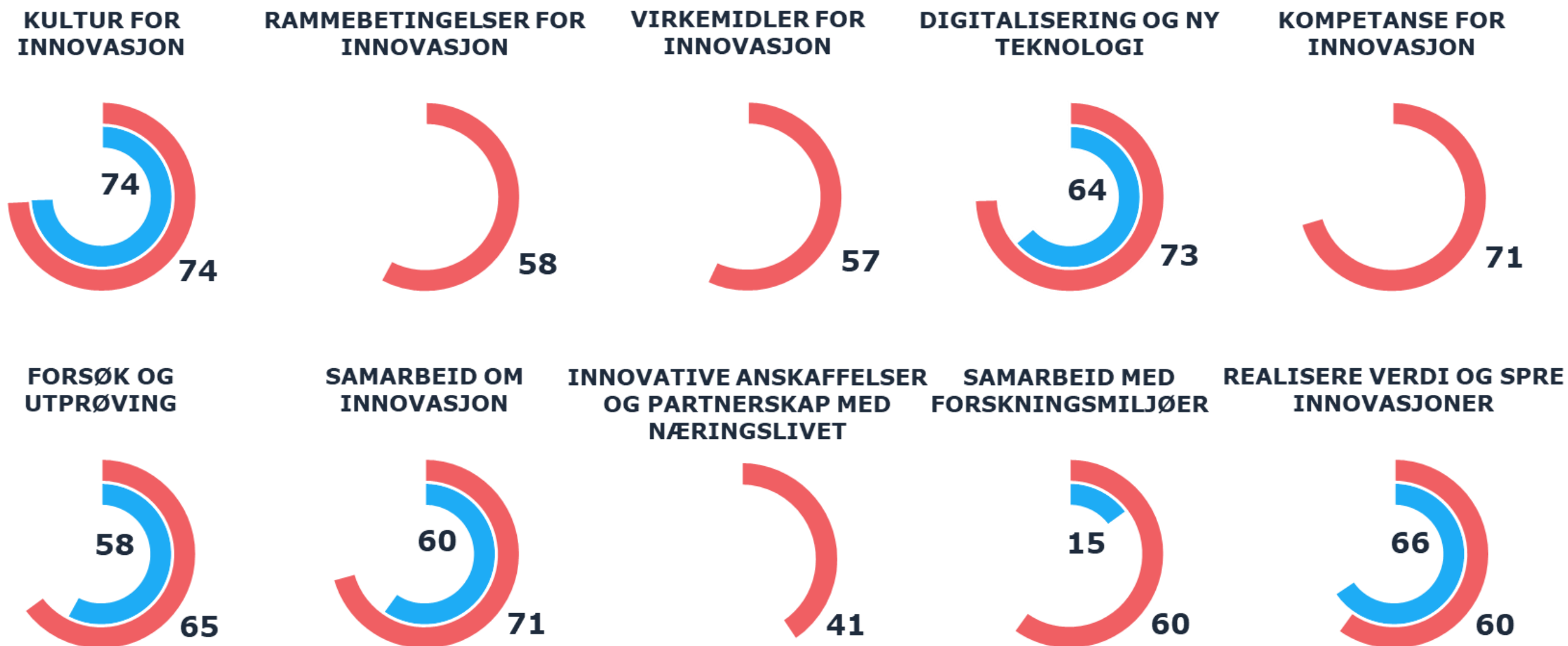
Ledere ved ulike statlige arbeidsplasser

I kategorisering av kommentarer relatert til COVID-19 er det kun valgt ut kommentarer som nevner pandemien eksplisitt.

Covid-19 har fremmet innovasjon, følgende spørsmål fra undersøkelsen: «Er det andre faktorer som har fremmet arbeidet med innovasjon på arbeidsplassen? - Ja, spesifiser hvilke:» Covid-19 har fremmet innovasjon, følgende spørsmål fra undersøkelsen: «Er det andre faktorer som har hemmet arbeidet med innovasjon på arbeidsplassen? - Ja, spesifiser hvilke:»

DEL 2: TI HOVEDGREP FOR INNOVASJON

TI HOVEDGREP FOR INNOVASJON I STATLIG SEKTOR



■ Strategisk del (n=96) ■ Operativ del (n=670)

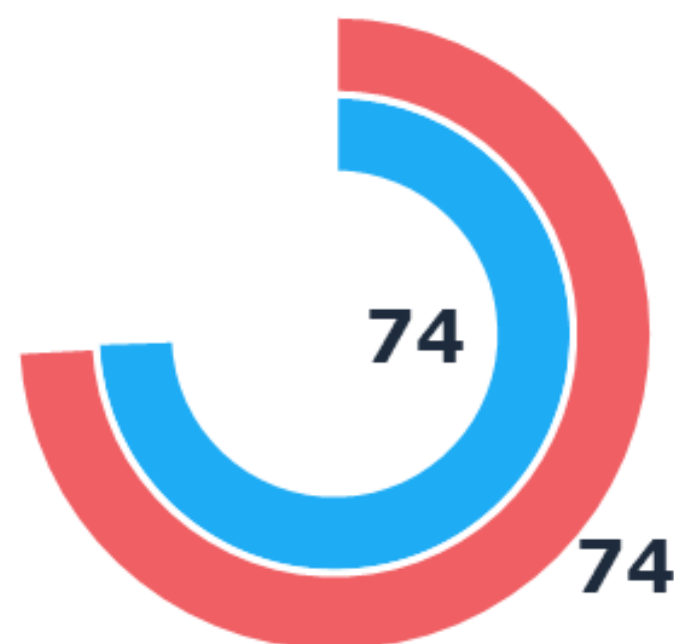
Indikatorerne vises på indeksskala fra 0-100. Jo høyere resultat, desto bedre.

Enkelte indikatorer ble kun stilt på strategisk del. Derfor mangler det resultat på disse indikatorerne for operativ del. Se vedlegg 1 for beskrivelse av innhold i de ulike indikatorerne.

Både svar fra virksomheter/arbeidsplasser som jobber med innovasjon og som ikke jobber med innovasjon, er inkludert i indikatorerne.

KULTUR FOR INNOVASJON

HOVEDGREP 1: KULTUR FOR INNOVASJON



■ Strategisk del (n=96) ■ Operativ del (n=670)

Forslag til å fremme innovasjon:

«La innovasjon vokse frem i det små. Støtte i den daglige innovasjonen. Skape kultur for innovasjon, for å tørre og prøve - våge å feile.»

«Det aller viktigste er å skape og støtte (både finansielt og institusjonelt) en kultur for eksperimentering. I dag er det ofte fokus på effektiv drift og rapportering; dette kan kvele innovasjon. Det er viktig for en innovasjonskultur at folk tør å forsøke nye tiltak, teknologi og måter å gjøre ting på selv om dette ikke nødvendigvis er en opplagt måte å effektivisere bruk av offentlige midler.»

«Krav om at en viss andel av virksomhetens budsjett skal utnyttes til innovasjonsprosjekter mot virksomhetens målsettinger/samfunnsoppdrag eller ren effektivisering, gjerne med krav til involvering av brukere/innbyggere»

«Jobbe med kultur for innovasjon. Dele erfaringer med andre - lære av hverandre. Bruke tid på å forklare hva organisasjonen vinner på endringen, skape forståelse blant ansatte som skal ta i bruk de nye løsningene/endringene.»

Ledere ved ulike statlige arbeidsplasser

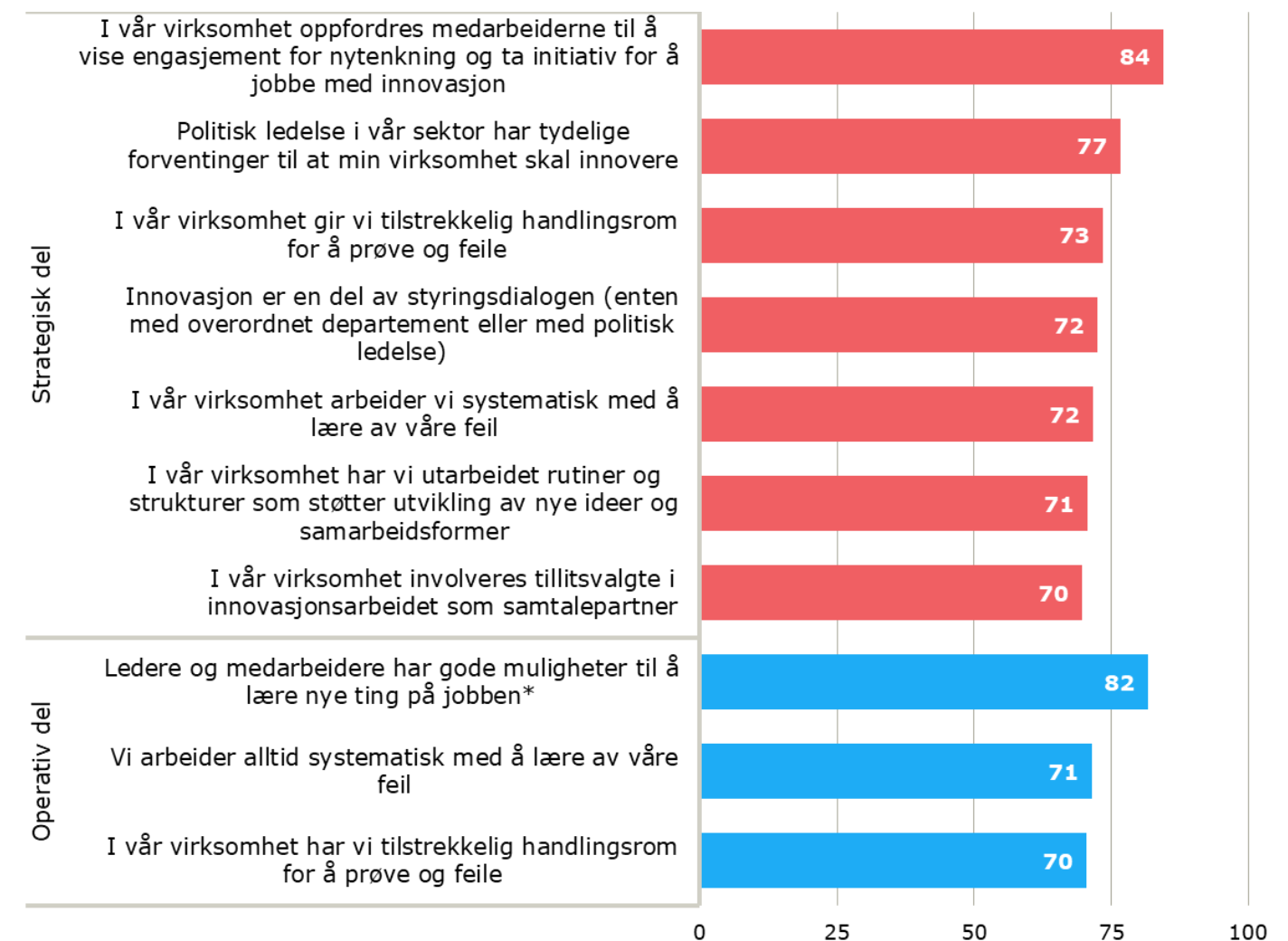
GODE RESULTATER PÅ VIRKSOMHETENES/ARBEIDSPLASSENE INVOLVERING OG UTVIKLING AV MEDARBEIDERE

Virksomhetsledere vurderer egen virksomhets evne til å oppfordre egne medarbeidere til å vise engasjement og ta initiativ knyttet til nytenkning og innovasjon som høy.

Mange virksomhetsledere opplever at de får tydelige forventninger fra politisk ledelse om å innovere.

På arbeidsplassnivå, er det særlig lederes og medarbeideres utviklingsmuligheter som vurderes høyt.

ENKELTSPØRSMÅL I INDIKATOREN «KULTUR FOR INNOVASJON»



Spørsmålene ble stilt på en skala fra 1 («Helt uenig») til 4 («Helt enig»). I figuren over er resultatene regnet om til indekspoeng.

*Fullstendig spørsmålsformulering: «Ledere og medarbeidere har gode muligheter til å lære nye ting på jobben (for eksempel gjennom selve arbeidsoppgavene, eller videreutdannings- og kurstilbud)».

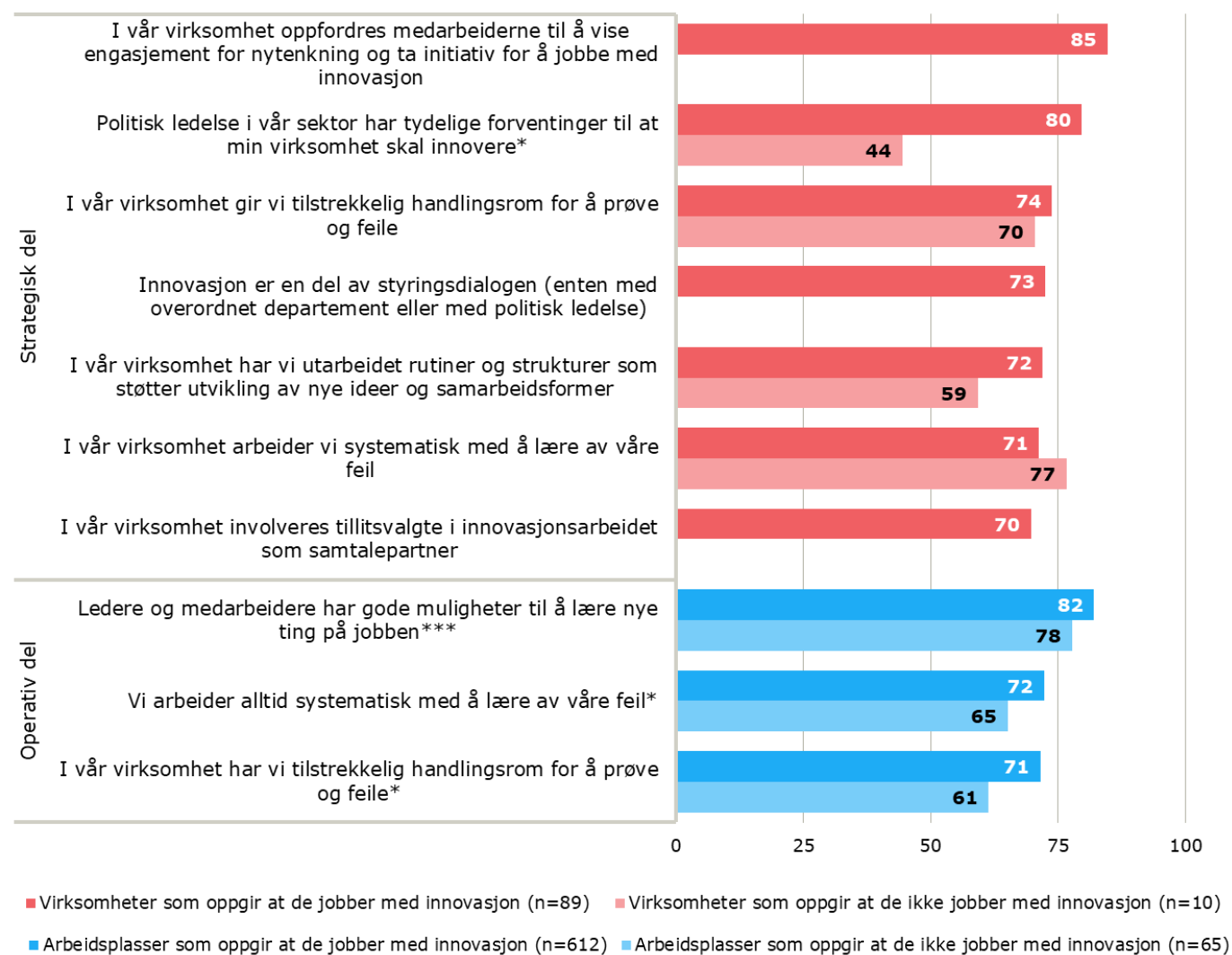
OPPLEVELSEN AV FORVENTNING FRA POLITISK LEDELSE SKILLER VIRKSOMHETER SOM INNOVERER OG VIRKSOMHETER SOM IKKE INNOVERER

ENKELTSPØRSMÅL I INDIKATOREN «KULTUR FOR INNOVASJON» PÅ TVERS AV OM VIRKSOMHETEN/ARBEIDSPLASSEN INNOVERER

Virksomheter og arbeidsplasser som oppgir at de ikke jobber med innovasjon, vurderer de fleste forholdene under «Kultur for innovasjon» lavere enn virksomhetene og arbeidsplassene som oppgir at de jobber med innovasjon.

Tydelige forventninger fra politisk ledelse om at virksomheten skal innovere vurderes betydelig lavere blant virksomheter som ikke jobber med innovasjon, enn blant virksomheter som jobber med innovasjon.

Arbeidsplasser som oppgir at de ikke jobber med innovasjon, vurderer alle forholdene under «Kultur for innovasjon» lavere enn arbeidsplasser som oppgir at de jobber med innovasjon. Det er særlig handlingsrom for å prøve og feile som vurderes lavere blant arbeidsplasser som ikke jobber med innovasjon.



Spørsmålene ble stilt på en skala fra 1 («Helt enig») til 4 («Helt uenig»). I figuren over er resultatene regnet om til indekspoeng.

***Fullstendig spørsmålsformulering: «Ledere og medarbeidere har gode muligheter til å lære nye ting på jobben (for eksempel gjennom selve arbeidsoppgavene, eller videreutdannings- og kurstilbud)».

*Statistisk signifikant forskjell mellom gruppene på 0,05-nivå.

VIRKSOMHETER SOM OPPLEVER EN POLITISK FORVENTNING OM Å INNOVERE SKÅRER HØYERE PÅ EN REKKE FORHOLD

STRATEGISK DEL: STØRSTE FORSKJELLER MELLOM VIRKSOMHETER SOM I STØRRE OG MINDRE GRAD OPPLEVER POLITISK FORVENTNING OM Å INNOVERE

Virksomheter som opplever en politisk forventning om å innovere, opplever også å få sterkere insentiver fra overordnet departement, samt at innovasjon er en del av styringsdialogen i større grad enn virksomheter som ikke opplever en politisk forventning om å innovere.

De vurderer egen evne til å realisere verdi og spre innovasjoner høyere enn virksomheter som ikke opplever en politisk forventning om å innovere.

De rapporterer også om høyere grad av samarbeid med forskningsmiljøer og oppstartsselskaper.



Spørsmålene ble stilt på en skala fra 1 («Helt uenig») til 4 («Helt enig»). I figuren over er resultatene regnet om til indekspoeng.

*Statistisk signifikant forskjell mellom gruppene på 0,05-nivå.

■ Virksomheter som i større grad opplever politisk forventning om å innovere (Helt enig og Delvis enig) (n=84)
 ■ Virksomheter som i mindre grad opplever politisk forventning om å innovere (Helt uenig og Delvis uenig) (n=13)

RAMMEBETINGELSER FOR INNOVASJON

HOVEDGREP 2: RAMMEBETINGELSER FOR INNOVASJON



■ Strategisk del (n=96)

Forslag til å fremme innovasjon:

«Budsjettarbeid og resultatrapportering er sterkt knyttet til 1-års sykluser. Det må være rom for både å gjøre feil og å tørre å investere i større tiltak som det kan ta tid å gjennomføre.»

«Bevissthet fra bevilgende myndigheter om at den enkelte virksomhets innovasjoner (og kostnader i den forbindelse), ikke nødvendigvis resulterer i gevinster i egen virksomhet, men i samfunnet for øvrig. Økende kompleksitet i samfunnet og arbeidsoppgavene krever samhandling mellom aktører og da må finansiering og bevilgningssystem endres i samsvar med dette.»

«Direktorat og departement må bli flinkere til å slippe kontrollen, gi mulighet og myndighet til å utvikle oss regionalt og lokalt. Da må rapportering og kontrollregimene gjenspeile dette, ikke skape en kultur hvor vi er redd for å gjøre feil.»

«Mer kunnskap i departementene og blant politisk ledelse om regelverk som må tilpasses en digital virkelighet.»

Ledere ved ulike statlige arbeidsplasser

«Politisk ledelse og ansvarlig departement bør heie mer på og etterspørre innovasjon. Det bør legges til rette for mer smidige finansieringsløsninger.»

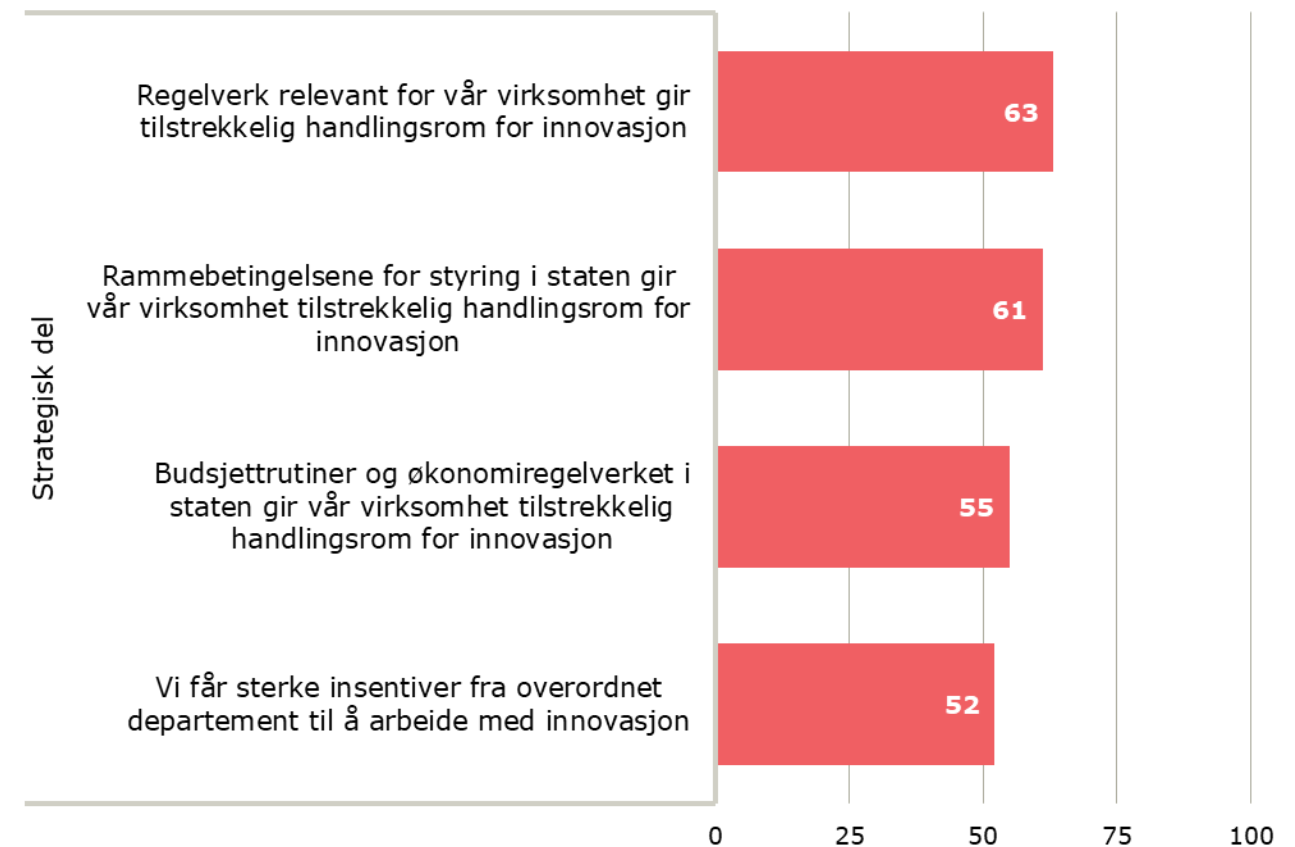
Leder for statlig virksomhet

RELATIVT LAV VURDERING AV RAMMEBETINGELSENE FOR INNOVASJON I STATEN

ENKELTSPØRSMÅL I INDIKATOREN «RAMMEBETINGELSER FOR INNOVASJON»

Virksomhetsledere vurderer rammebetingelser for innovasjon relativt lavt.

Mange virksomhetsledere er kritiske til om budsjettrutiner og økonomiregelverket i staten gir tilstrekkelig handlingsrom for innovasjon. Det er også mange som oppgir at de opplever at de ikke får sterke insentiver fra overordnet departement til å arbeide med innovasjon.



VIRKSOMHETER SOM IKKE JOBBER MED INNOVASJON OPPLEVER I SVÆRT LITEN GRAD Å FÅ INSENTIVER TIL Å ARBEIDE MED INNOVASJON

ENKELTSPØRSMÅL I INDIKATOREN «RAMMEBETINGELSER FOR INNOVASJON» PÅ TVERS AV OM VIRKSOMHETEN INNOVERER

Det er små forskjeller i vurderingen av de fleste forhold under rammebetingelser mellom virksomheter som ikke jobber med innovasjon og virksomheter som jobber med innovasjon.

Unntaket er at virksomheter som ikke jobber med innovasjonen i svært liten grad opplever å få sterke insentiver fra overordnet departement til å arbeide med innovasjon.



Spørsmålene ble stilt på en skala fra 1 («Helt enig») til 4 («Helt uenig»). I figuren over er resultatene regnet om til indekspoeng.

*Statistisk signifikant forskjell mellom gruppene på 0,05-nivå.

VIRKEMIDLER FOR INNOVASJON

HOVEDGREP 3: VIRKEMIDLER FOR INNOVASJON



■ Strategisk del (n=96)

Forslag til å fremme innovasjon:

«Fleksible tilskuddsordninger, mer historier om innovasjon i "ikke-tekniske" virksomheter og enheter og fremme den igjennom andre kanaler enn bare Digdir.»

«Bedre forståelse for finansieringsmuligheter for prosjekter sammen med næringsliv (forskningsinstitusjoner)»

«Enkle støtteordninger, mindre administrative rutiner/krav.»

«Færre systemer. Det er ønskelig å få et system for all behandling, dokumentasjon mm. Det er også ønskelig med et felles system for stat og kommune.»

«Bedre arenaer for å dele erfaringer, søke etter løsninger/metoder som andre har etablert og/eller prøvet ut.»

«Smidig finansieringsmodeller som ikke krever enorme utredninger eller brutale budsjettreduksjoner i etterkant for å "realisere gevinster" og samtidig åpner for å prøve / feile.»

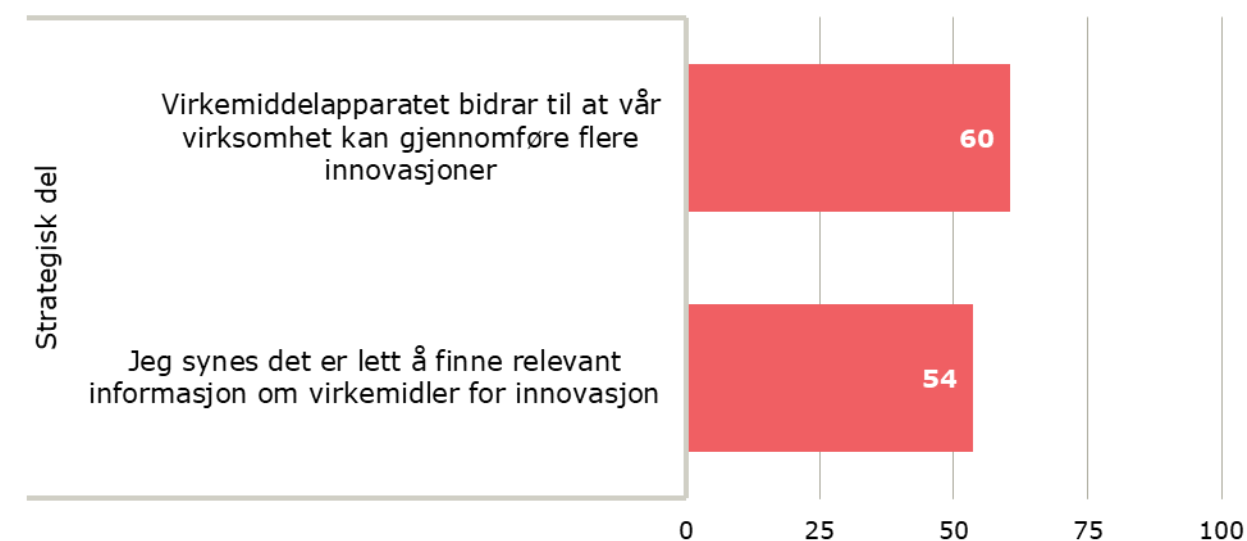
Ledere ved ulike statlige arbeidsplasser

RELATIVT LAV VURDERING AV VIRKEMIDLER FOR INNOVASJON I STATEN

ENKELTSPØRSMÅL I INDIKATOREN «VIRKEMIDLER FOR INNOVASJON»

Virksomhetsledere vurderer virkemidler for innovasjon relativt lavt.

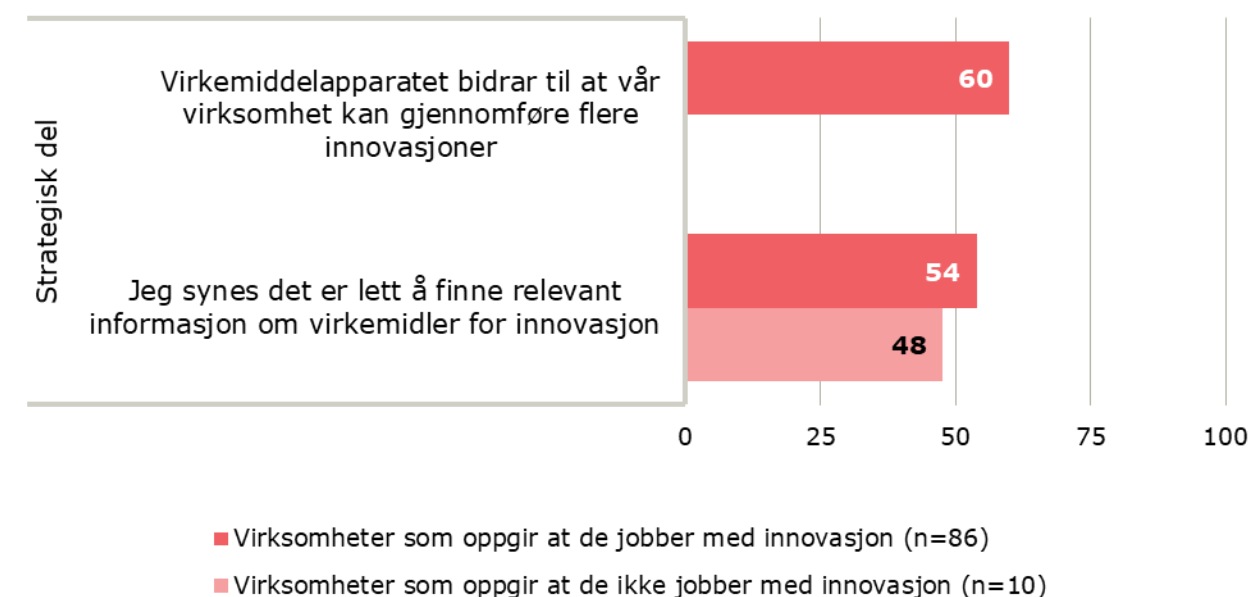
Særlig vurderingen av informasjonen om virkemidler for innovasjon oppnår en relativt lav vurdering.



INFORMASJON OM VIRKEMIDLER VURDERES LAVEST BLANT VIRKSOMHETER SOM IKKE JOBBER MED INNOVASJON

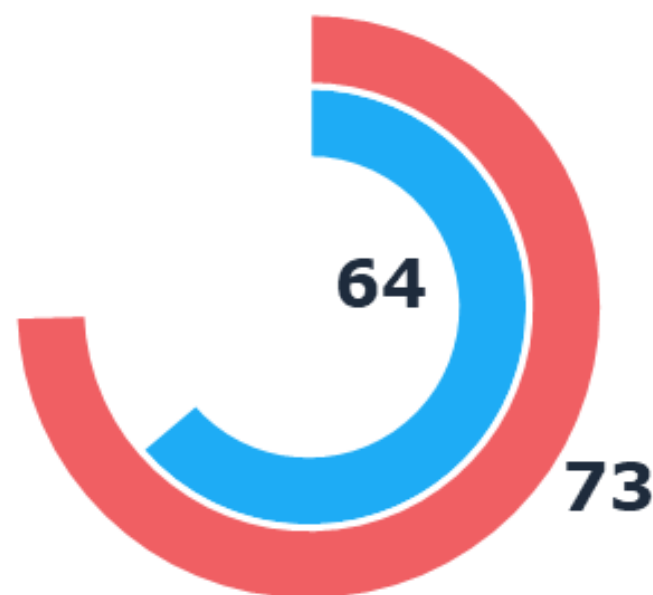
ENKELTSPØRSMÅL I INDIKATOREN «VIRKEMIDLER FOR INNOVASJON» PÅ TVERS AV OM VIRKSOMHETEN INNOVERER

Virksomheter som ikke jobber med innovasjon vurderer informasjonen om virkemidlene noe lavere enn virksomheter som jobber med innovasjon.



DIGITALISERING OG NY TEKNOLOGI

HOVEDGREP 4: DIGITALISERING OG NY TEKNOLOGI



■ Strategisk del (n=96) ■ Operativ del (n=670)

Beskrivelse av den nyeste innovasjonen:

«Tatt i bruk kunstig intelligens på finne liknende produkter og presentere dette som en tjeneste til brukere.»

«Ny organisasjonsstruktur som har gitt nye arbeidsprosesser. Digitalisering har også medført nye måter å kommunisere med innbyggerne på.»

«Digitalisering av arbeidet med å hente informasjon inn mot andre statlige virksomheter. - Videreutvikling av digitale plafformer for opplæring, kursing og møteaktivitet.»

Ledere ved ulike statlige arbeidsplasser

Forslag til å fremme innovasjon:

«Dele informasjon og erfaring innen innovasjon på tvers av virksomhetene - lære av hverandre.»

«Det bør brukes større ressurser for å ta i bruk digitale verktøy og hjelpemidler. Dette for å øke kvaliteten i vårt arbeid og for å effektivisere måten vi jobber på. Det bør også prioriteres og investeres i å tilby digitale hjelpemidler til våre brukere.»

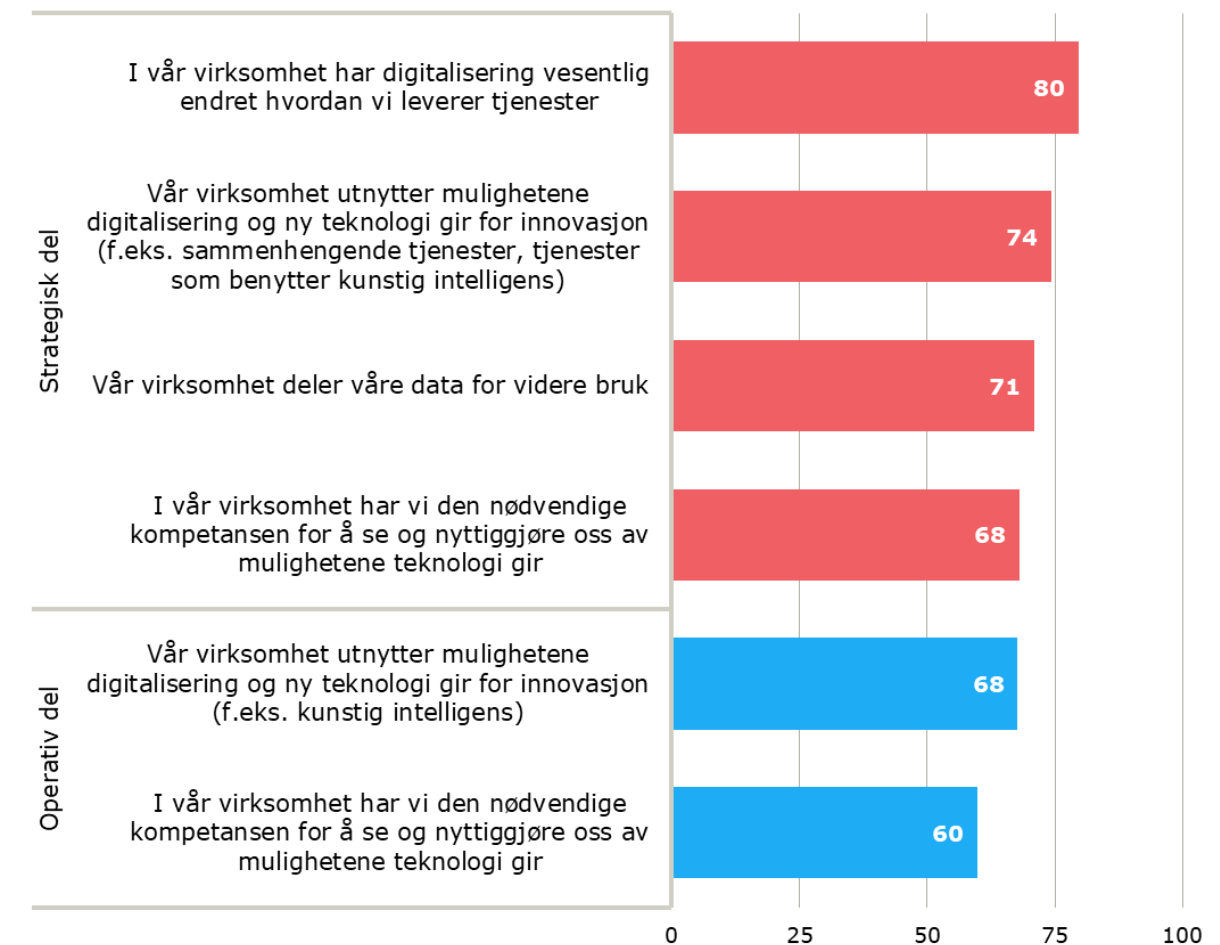
Ledere ved ulike statlige arbeidsplasser

HØY VURDERING AV DIGITALISERING OG NY TEKNOLOGI BLANT VIRKSOMHETSLEDERE

ENKELTSPØRSMÅL I INDIKATOREN «DIGITALISERING OG NY TEKNOLOGI»

Virksomhetsledere vurderer virksomhetens evne til å ta i bruk digitalisering og ny teknologi høyt.

Digitalisering og ny teknologi vurderes lavere blant arbeidsplasser. Det er særlig tilstedeværelsen av kompetansen til å se og nyttiggjøre seg av mulighetene teknologi gir som oppnår en lavere vurdering.



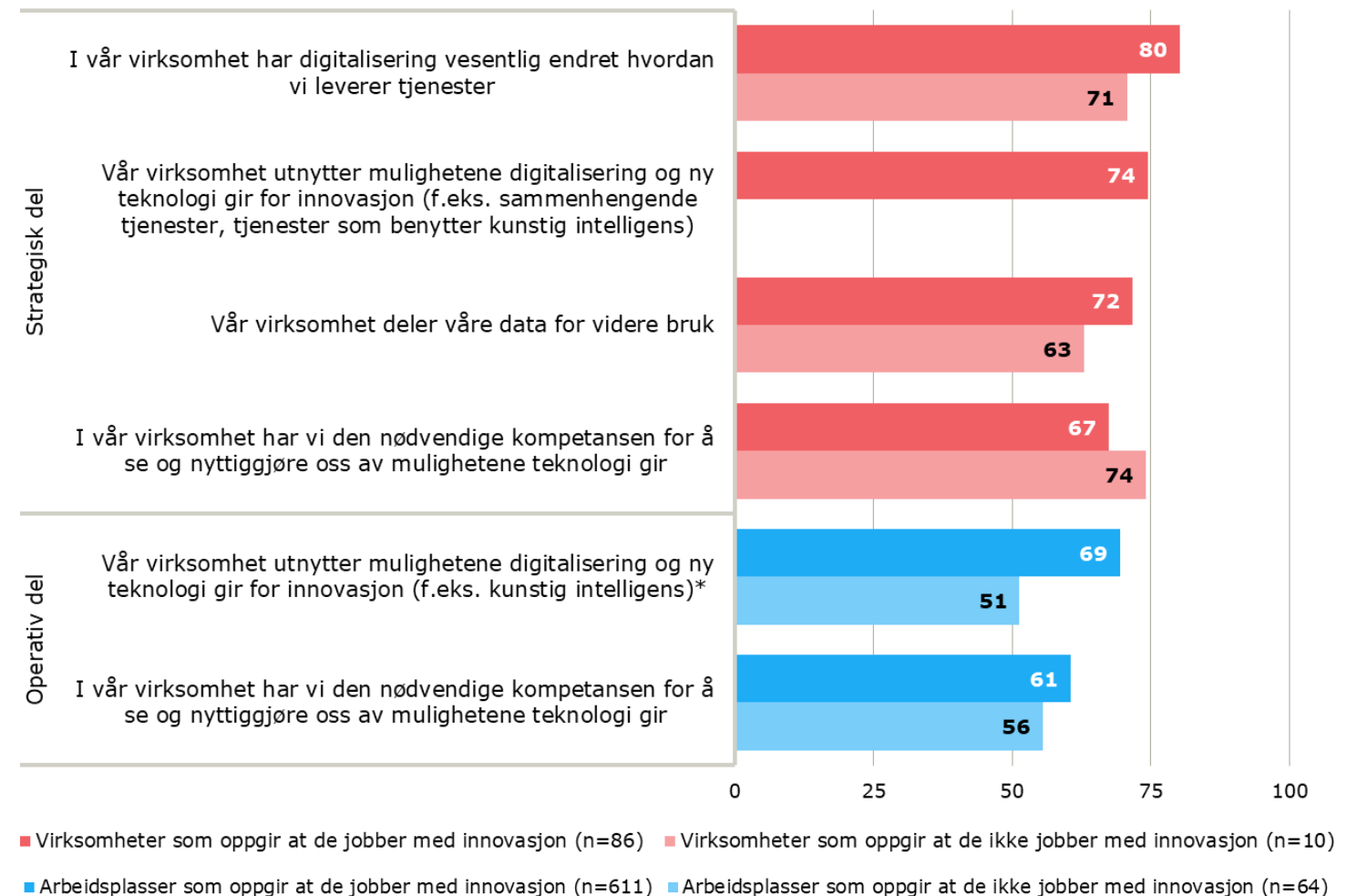
LAVERE VURDERING AV DIGITALISERING OG NY TEKNOLOGI BLANT VIRKSOMHETER OG ARBEIDSPLASSE SOM IKKE INNOVERER

ENKELTSPØRSMÅL I INDIKATOREN «DIGITALISERING OG NY TEKNOLOGI» PÅ TVERS AV OM VIRKSOMHETEN/ARBEIDSPLASSEN INNOVERER

Virksomheter som ikke jobber med innovasjonen skårer lavere på egen bruk av digitalisering, samt egen deling av data, enn virksomheter som jobber med innovasjon.

Virksomheter som ikke jobber med innovasjon svarer imidlertid noe høyere på å ha den nødvendige kompetansen for å utnytte mulighetene teknologi gir.

Arbeidsplasser som ikke jobber med innovasjon skårer lavere på virksomhetens evne til å utnytte mulighetene digitalisering og ny teknologi gir, enn arbeidsplasser som jobber med innovasjon. De skårer også lavere på tilstedeværelsen av den nødvendige kompetansen.



Spørsmålene ble stilt på en skala fra 1 («Helt enig») til 4 («Helt uenig»). I figuren over er resultatene regnet om til indekspoeng.

*Statistisk signifikant forskjell mellom gruppene på 0,05-nivå.

KOMPETANSE FOR INNOVASJON

HOVEDGREP 5: KOMPETANSE FOR INNOVASJON



■ Strategisk del (n=96)

Forslag til å fremme innovasjon:

«Større fokus på å rekruttere og utvikle fremtidsrettet kompetanse innenfor innovasjonsarbeid.»

«Ferdige kandidater fra universitetene som skal inn i offentlig sektor må ha kompetanse og kunnskap om nytenkning, entreprenørskap og innovasjon. De trenger ferdigheter som gjør det mulig å se og utvikle nye prosesser, metoder etc. Ledelsen må ha kunnskap om at innovasjon kommer fra brukerne»

«Kunnskap og kompetanse, og tid til refleksjon og innovasjonsarbeid. Involvering av medarbeidere»

«Stille krav til det offentlige. La oss planlegge med tid til innovasjon. Kompetanse i kontinuerlig forbedring og utvikling.»

«Større fokus på krav om digital kompetanse ved rekruttering av toppledergrupper.»

«Sørge for at digitale verktøy og kompetansebygging står ift. sette målsetninger. Vi har etterslep på begge deler.»

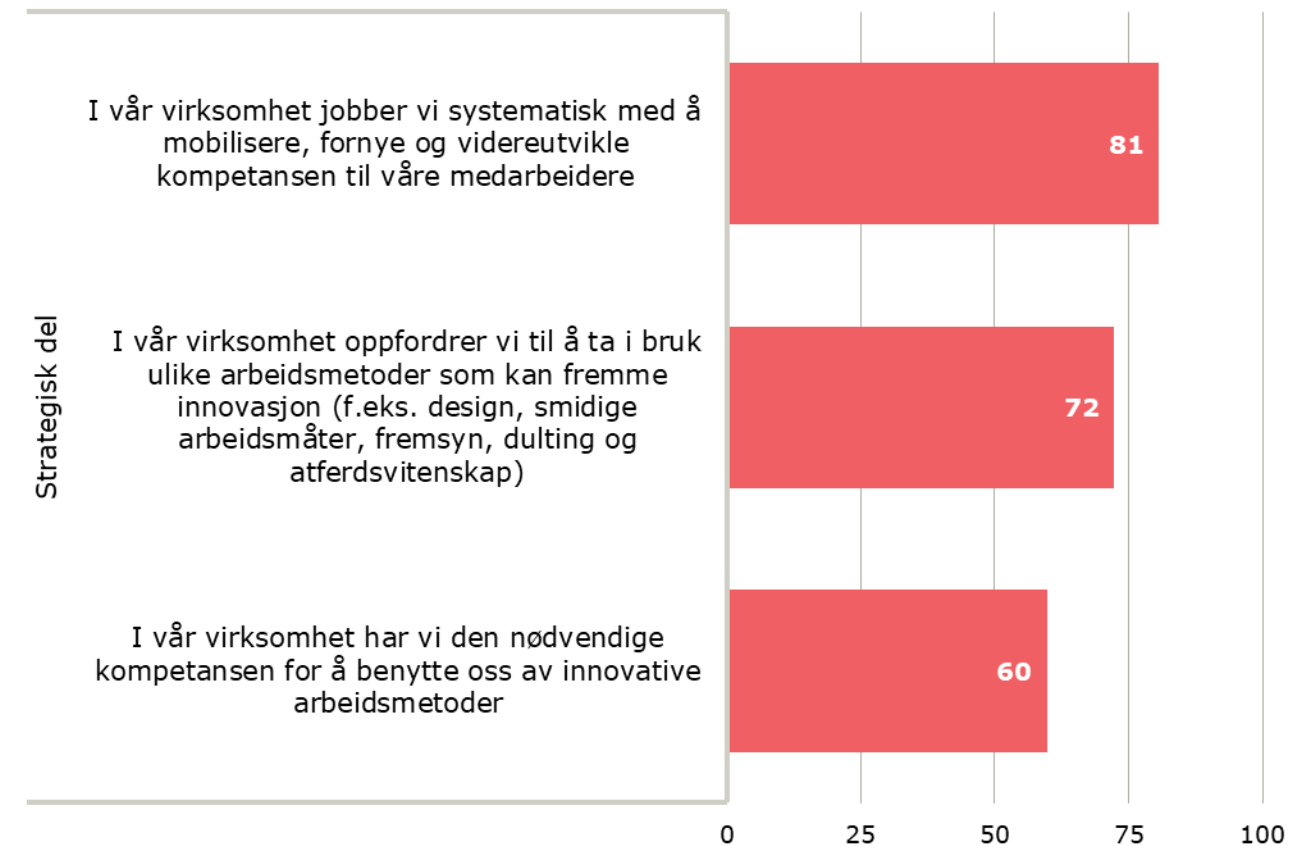
Ledere ved ulike statlige arbeidsplasser

HØY VURDERING AV VIRKSOMHETENS EGET ARBEID MED KOMPETANSE-UTVIKLING – LAVERE VURDERING AV NÅVÆRENDE KOMPETANSENIVÅ

ENKELTSPØRSMÅL I INDIKATOREN «KOMPETANSE FOR INNOVASJON»

Virksomhetsledere vurderer virksomhetens arbeid med kompetanseutvikling høyt.

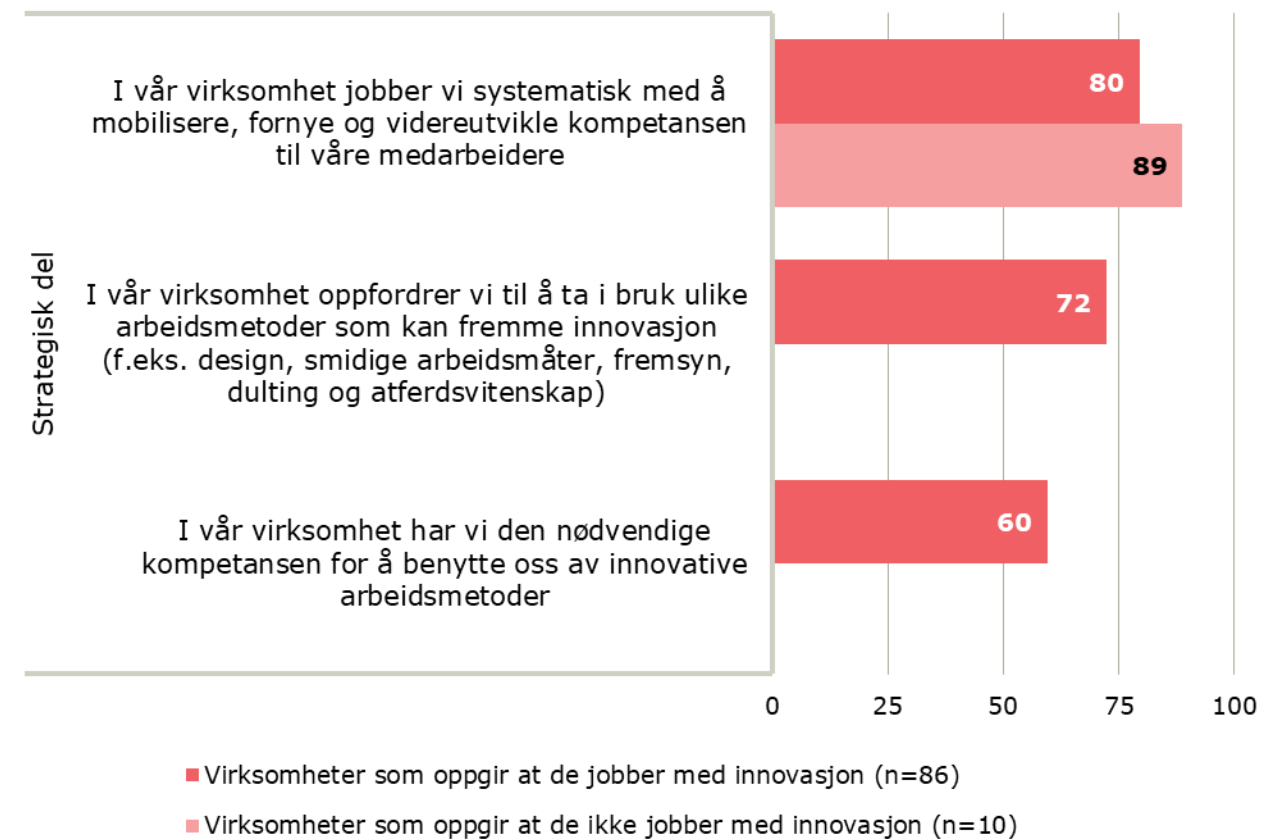
De vurderer imidlertid nåværende kompetanse på innovative arbeidsmetoder, lavere.



VIRKSOMHETER SOM IKKE INNOVERER VURDERER EGEN KOMPETANSEUTVIKLING HØYERE

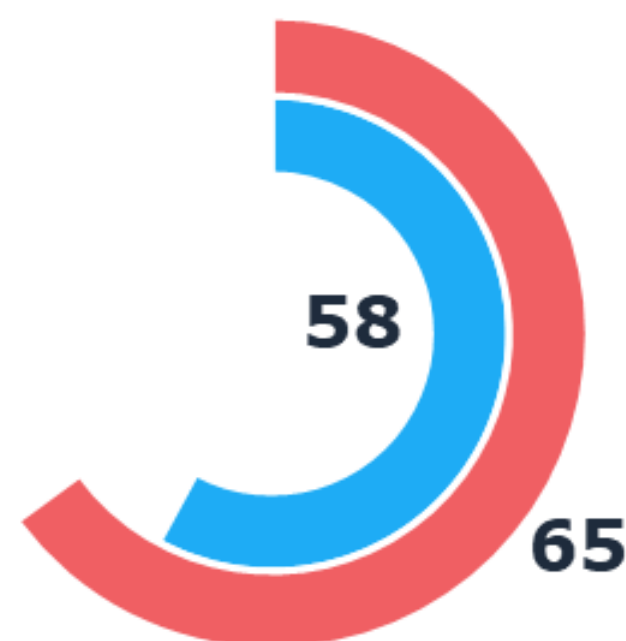
ENKELTSPØRSMÅL I INDIKATOREN «KOMPETANSE FOR INNOVASJON» PÅ TVERS AV OM VIRKSOMHETEN INNOVERER

For enkeltspørsmålene under indikatoren «Kompetanse for innovasjon», vurderer virksomheter som ikke jobber med innovasjon eget arbeid med kompetanseutvikling høyere enn virksomheter som jobber med innovasjon.



FORSØK OG UTPRØVING

HOVEDGREP 6: FORSØK OG UTPRØVING



■ Strategisk del (n=96) ■ Operativ del (n=670)

Hva som skal til for at din arbeidsplass skulle tatt i bruk innovasjoner:
«Forståelse for og prioritering av innovasjon som en integrert del av virksomhetsutviklingen.»

Leder ved statlig arbeidsplass

Faktorer som har fremmet innovasjon:
«Opprettelse av en egen digitaliseringssektor som jobber systematisk med tjenesteutvikling på tvers av adm. enheter»

Leder ved statlig arbeidsplass

Forslag til å fremme innovasjon:

«I større grad ta læring fra næringslivet. Hurtigere prosesser for å ta ny teknologi i bruk.»

«Det må være kapasitet i ledelsessystemet slik at man kan jobbe systematisk. Det krever innsats over tid, noe som er krevende i dagens organisasjon. Det blir for liten tid til å sette inn nok innsats.»

«Kontinuerlig fokus på trender og utviklingstrekk i samfunnet, både nasjonalt og internasjonalt»

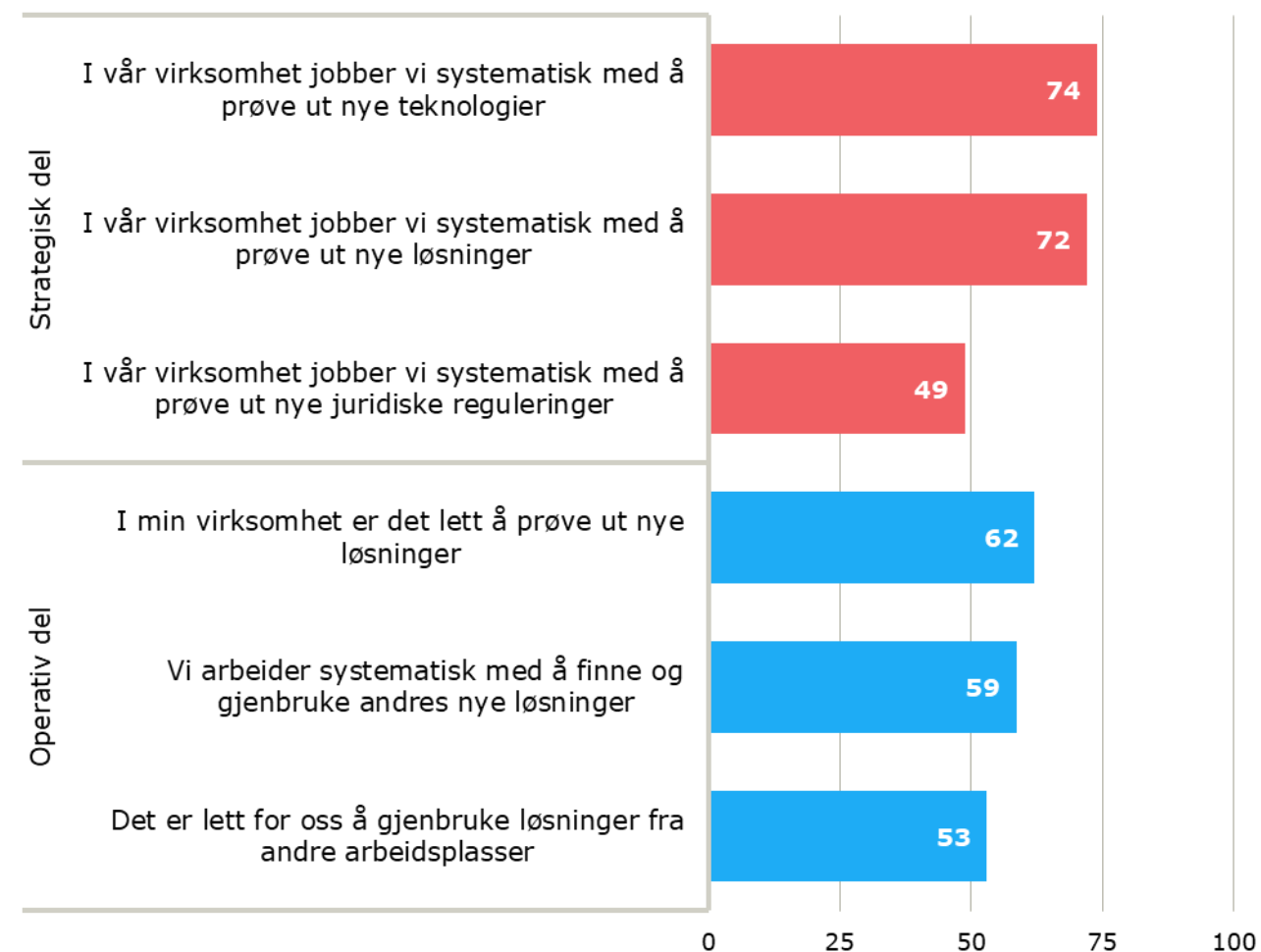
Ledere ved ulike statlige arbeidsplasser

VIRKSOMHETER VURDERER FORSØK OG UTPRØVING HØYERE ENN ARBEIDSPLASSER

Mange virksomheter oppgir at de jobber systematisk med å prøve ut nye teknologier og nye løsninger. Det er færre som oppgir at de jobber systematisk med å prøve ut nye juridiske reguleringer.

Arbeidsplassene vurderer klima for forsøk og utprøving relativt lavt. Å gjenbruke løsninger fra andre arbeidsplasser kan oppleves som en utfordring.

ENKELTSPØRSMÅL I INDIKATOREN «FORSØK OG UTPRØVING»



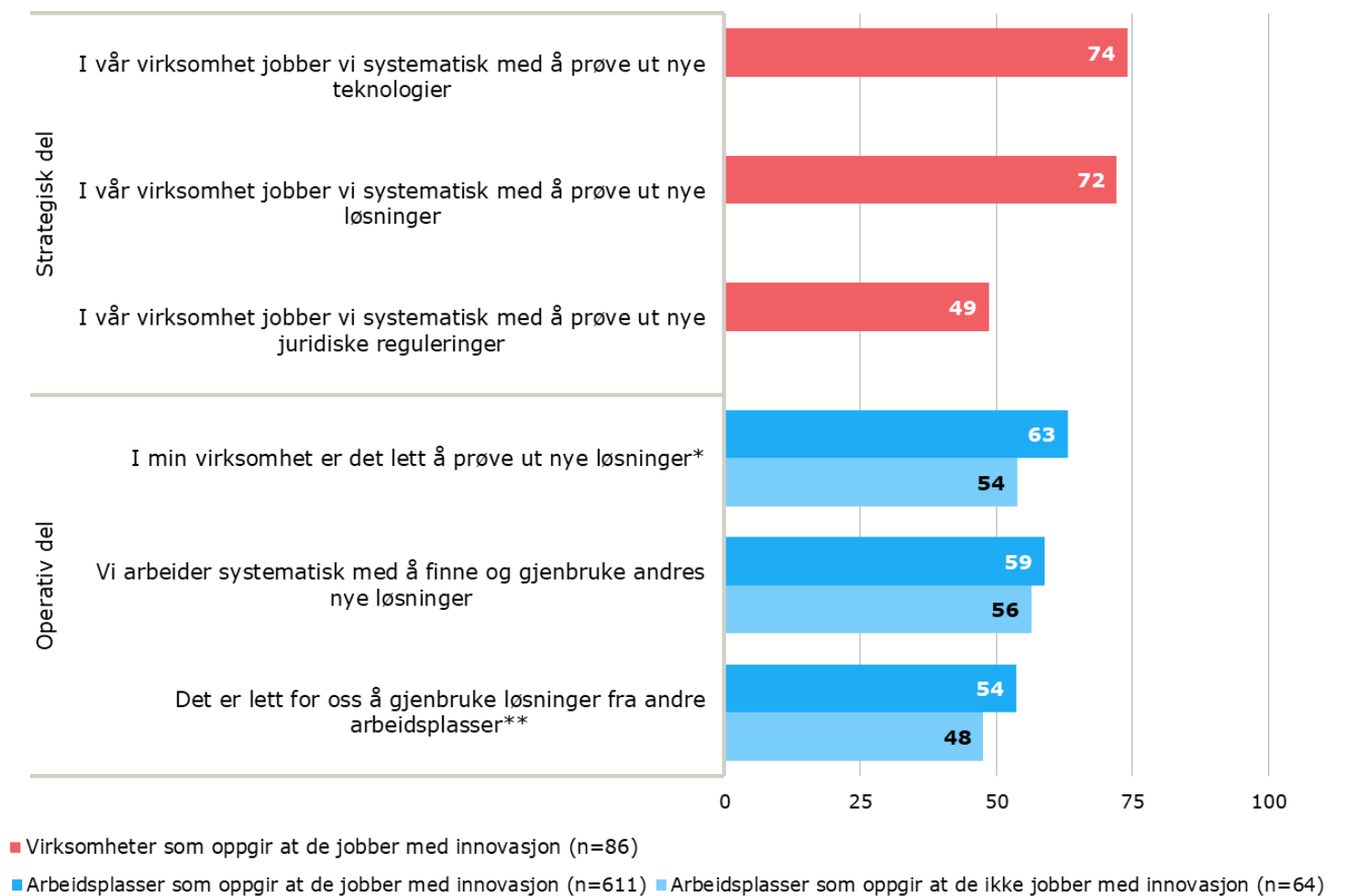
Spørsmålene ble stilt på en skala fra 1 («Helt enig») til 4 («Helt uenig»). I figuren over er resultatene regnet om til indekspoeng.

LAVERE VURDERING AV FORSØK OG UTPRØVING BLANT ARBEIDSPLASSER SOM IKKE JOBBER MED INNOVASJON

ENKELTSPØRSMÅL I INDIKATOREN «FORSØK OG UTPRØVING» PÅ TVERS AV OM ARBEIDSPLASSEN INNOVERER

På virksomhetsnivå, ble enkeltspørsmålene under «Forsøk og utprøving» kun stilt til virksomheter som jobber med innovasjon.

Arbeidsplasser som ikke jobber med innovasjon, vurderer samtlige forhold under «Forsøk og utprøving» lavere enn arbeidsplasser som jobber med innovasjon.



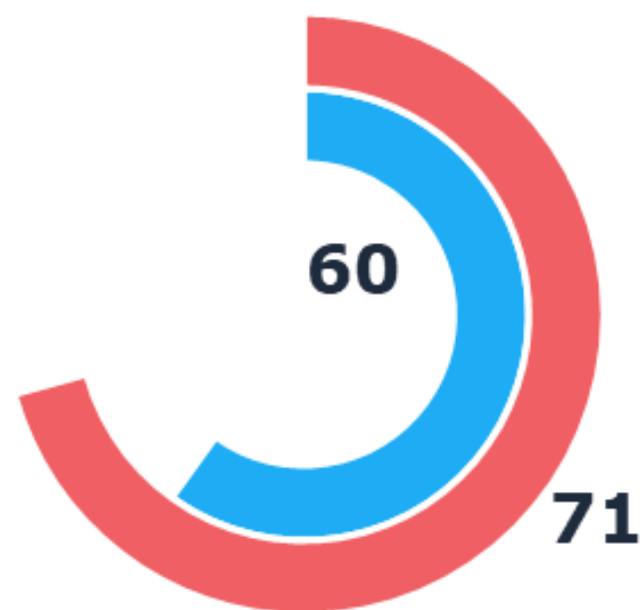
Spørsmålene ble stilt på en skala fra 1 («Helt enig») til 4 («Helt uenig»). I figuren over er resultatene regnet om til indekspoeng.

*Statistisk signifikant forskjell mellom gruppene på 0,05-nivå.

**Statistisk signifikant forskjell mellom gruppene på 0,1-nivå.

SAMARBEID OM INNOVASJON

HOVEDGREP 7: SAMARBEID OM INNOVASJON



■ Strategisk del (n=96) ■ Operativ del (n=670)

Forslag til å fremme innovasjon:

«Tvinge fram samhandling på tvers av ulike myndigheter som har gjensidig avhengighet for å effektivisere samhandling, saksbehandling og felles systemer»

«Samhandling på tvers, gjenbruk av løsninger, kunnskap og efaringsdeling. Forventinger om samfunns- og brukergevinster i stedet for gevinster knyttet til årsverk i enhetene.»

«Stor handlingsfridom. Samhandling og tverrfaglegheit. Ansvar fordelt på fleire tvinger fram samhandling.»

«Økt tilgang på fagmiljøer som kan delta i problemløsning (eks. digitalisering) der det ikke er effektivt at små etater rekrutterer egne miljøer/ressurser.»

«Bedre samhandling på tvers av sektorene»

Ledere ved ulike statlige arbeidsplasser

ANDRE STATLIGE ARBEIDSPLASSER ER DEN MEST POPULÆRE SAMARBEIDSPARTNEREN BLANT VIRKSOMHETER

ENKELTSPØRSMÅL I INDIKATOREN «SAMARBEID OM INNOVASJON»

STRATEGISK DEL: SAMARBEIDER VIRKSOMHETEN MED NOEN AV DE FØLGENDE I INNOVASJONSARBEID?
FLERE SVAR MULIG

3 av 4 virksomheter samarbeidet med andre statlige arbeidsplasser innenfor samme departementsområde. Dette er den absolutt mest populære samarbeidspartneren på innovasjoner.

Andre populære samarbeidspartnere er private virksomheter og øvrige statlige virksomheter.

Det er generelt mer samarbeid i år enn i 2018. Alle virksomhetene oppga at de samarbeidet med noen i innovasjonsarbeidet sitt. Til sammenligning var det 3 % som oppga at de ikke samarbeidet med noen i 2018.

Det var mulig å velge flere alternativer. Spørsmålet ble kun stilt virksomheter som oppga at de jobbet med innovasjon.



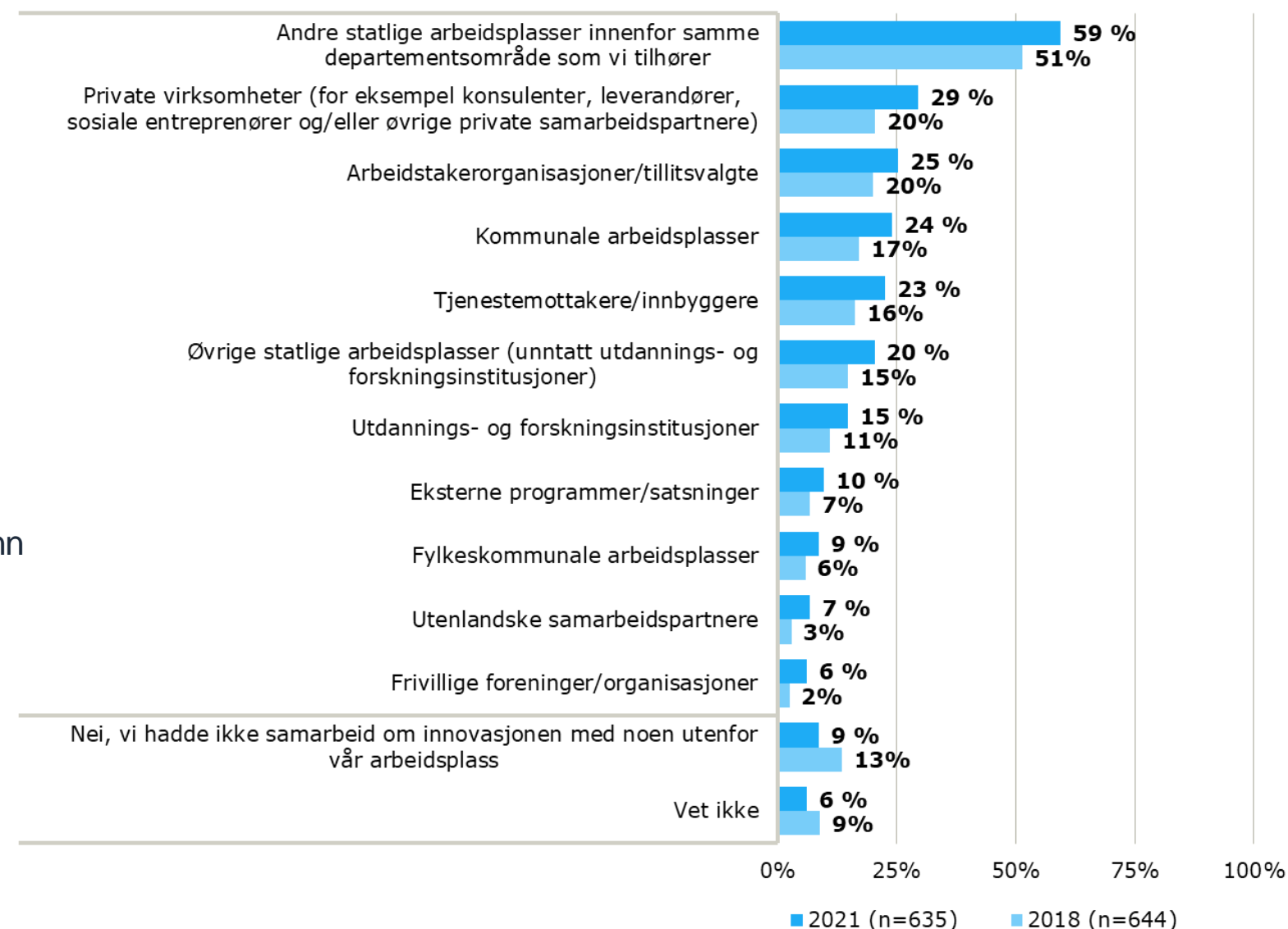
ANDRE STATLIGE ARBEIDSPLASSER ER DEN MEST POPULÆRE SAMARBEIDSPARTNEREN OGSÅ BLANT ARBEIDSPLASSER

ENKELTSPØRSMÅL I INDIKATOREN «SAMARBEID OM INNOVASJON»

OPERATIV DEL: SAMARBEIDET ARBEIDSPLASSEN DIN MED NOEN AV DE FØLGENDE UNDER UTVIKLINGEN AV DEN NYESTE INNOVASJONEN?
FLERE SVAR MULIG

Også blant arbeidsplassene er andre statlige arbeidsplasser innenfor samme departementsområde den mest populære samarbeidspartneren på innovasjoner. 59 % av arbeidsplassene samarbeidet med andre statlige arbeidsplasser innenfor samme departementsområde.

9 % av arbeidsplassene som svarte på spørsmålet, oppga at de ikke samarbeidet med andre om den nyeste innovasjonen. Dette er en noe lavere andel enn i 2018.



Det var mulig å velge flere alternativer. Spørsmålet ble kun stilt arbeidsplasser som oppga at de jobbet med innovasjon.

SAMME SAMARBEIDSMØNSTER PÅ TVERS AV STATLIG OG KOMMUNAL SEKTOR

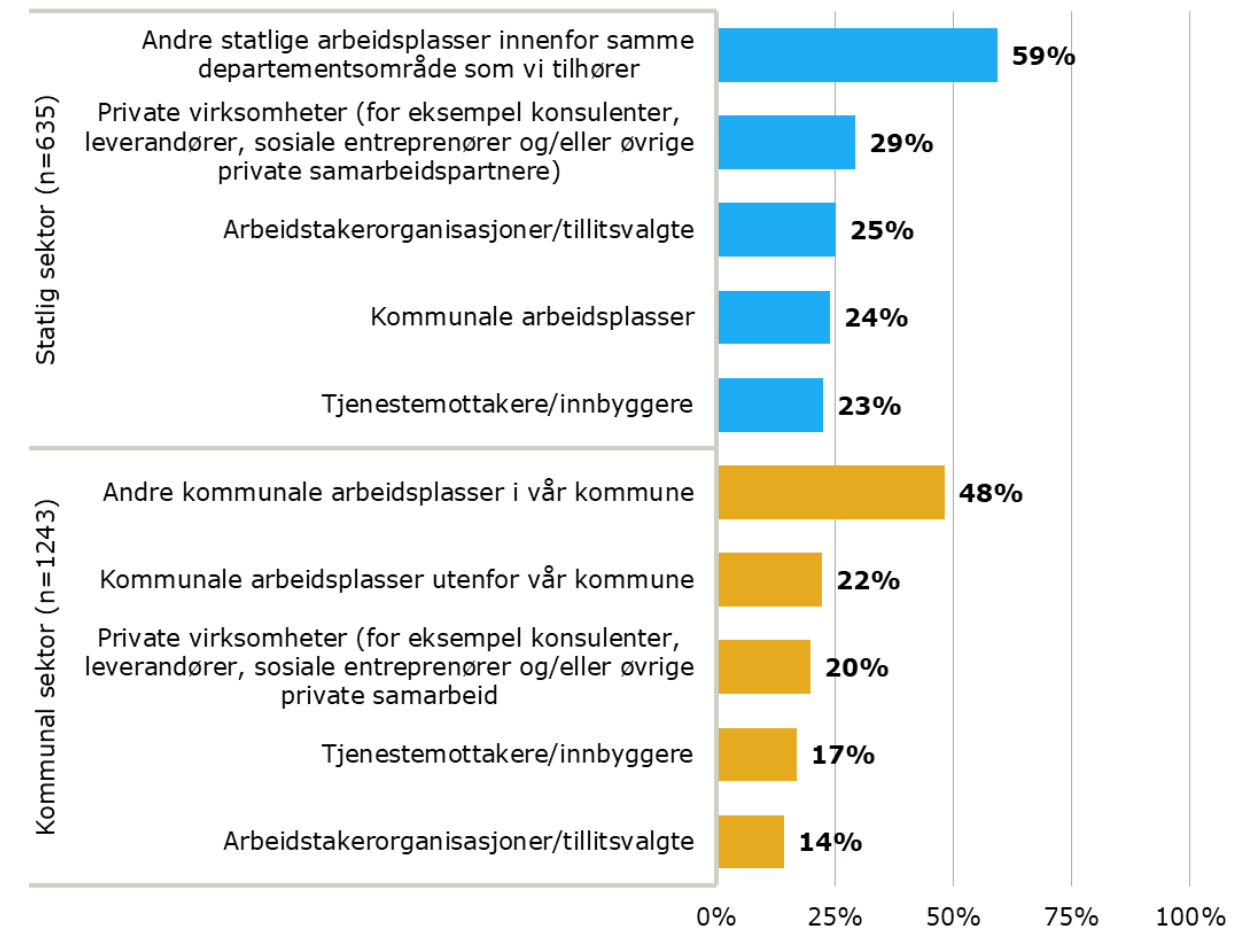
TOPP 5 SAMARBEIDSPARTNERE PÅ TVERS AV STATLIG OG KOMMUNAL SEKTOR


OPERATIV DEL: SAMARBEIDET ARBEIDSPLASSEN DIN MED NOEN AV DE FØLGENDE UNDER UTVIKLINGEN AV DEN NYESTE INNOVASJONEN?
 FLERE SVAR MULIG

Både statlige og kommunale arbeidsplasser samarbeider først og fremst med arbeidsplasser innenfor samme overordnede nivå (departementsområde/kommune).

Statlige arbeidsplasser oppgir å samarbeide noe mer med private virksomheter enn kommunale arbeidsplasser, men det er fremdeles en populær samarbeidspartner blant kommunale arbeidsplasser også.

Statlige arbeidsplasser samarbeider i større grad med flere aktører enn kommunale arbeidsplasser.





INNOVATIVE ANSKAFFELSER OG PARTNERSKAP MED NÆRINGSLIVET

HOVEDGREP 8: INNOVATIVE ANSKAFFELSER OG PARTNERSKAP MED NÆRINGSLIVET



■ Strategisk del (n=96)

Forslag til å fremme innovasjon:

«Deling, åpen kode, beste praksis nettverk med innovasjon som tema. Anskaffelsesreglement kan med fordel åpne opp for deling på tvers innen for offentlige anskaffelser.»

«Mer samhandling på tvers av offentlig og privat sektor, for erfaringsutveksling og deling av kompetanse opp mot nyvinninger innen teknologi og utdanning.»

Ledere ved ulike statlige arbeidsplasser

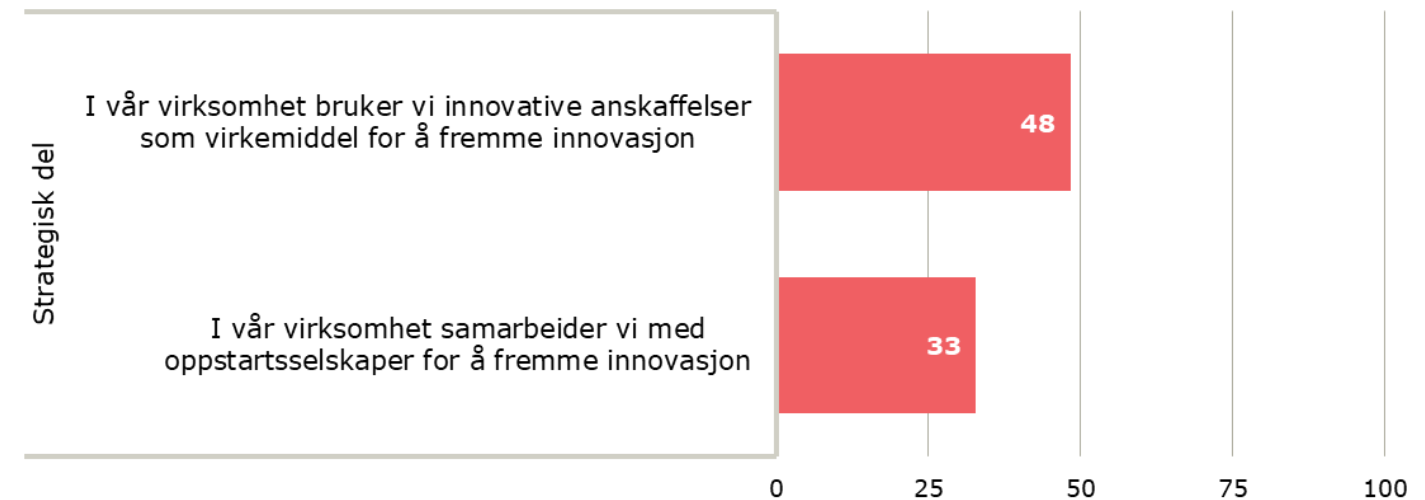
SAMARBEID MED OPPSTARTSSELSKAPER ER ET LITE BENYTTET VERKTØY

ENKELTSPØRSMÅL I INDIKATOREN «INNOVATIVE ANSKAFFELSER OG PARTNERSKAP MED NÆRINGSLIVET»

Lavt resultat på «Innovative anskaffelser og partnerskap med næringslivet».

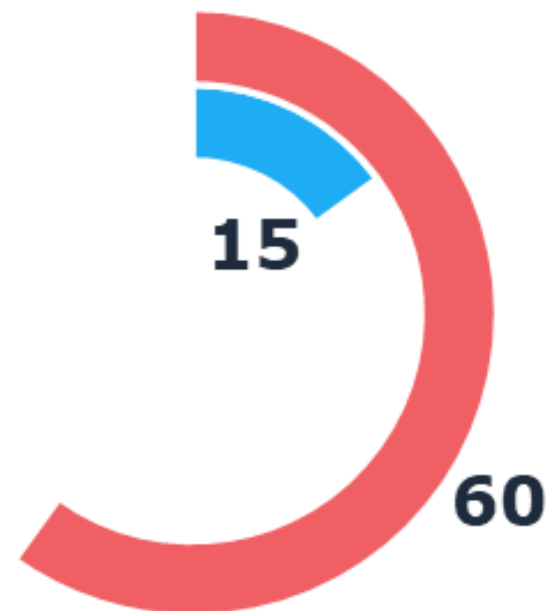
Innovative anskaffelser benyttes av 47 % av virksomhetene.

Samarbeid med oppstartsselskaper er et lite brukt verktøy for å fremme innovasjon i statlig sektor. Hele 45 % av virksomhetene oppgir at de er helt uenig i påstanden «I vår virksomhet samarbeider vi med oppstartsselskaper for å fremme innovasjon».



SAMARBEID MED FORSKNINGSMILJØER

HOVEDGREP 9: SAMARBEID MED FORSKNINGSMILJØER



■ Strategisk del (n=96) ■ Operativ del (n=670)

Forslag til å fremme innovasjon:

«Bedre samarbeid og kobling med akademia - mobilitet arbeidsliv/akademia.»

«Systematisk bruk av forskning og innhenting av råd fra interessegrupper.»

«Økt samarbeid mellom offentlige etater og utdanningsinstitusjoner.»

Ledere ved ulike statlige arbeidsplasser

Faktorer som har fremmet innovasjon:

«.. god kontakt med forskningsmiljøer»

«Samarbeid med forskningsmiljø»

Ledere ved ulike statlige arbeidsplasser

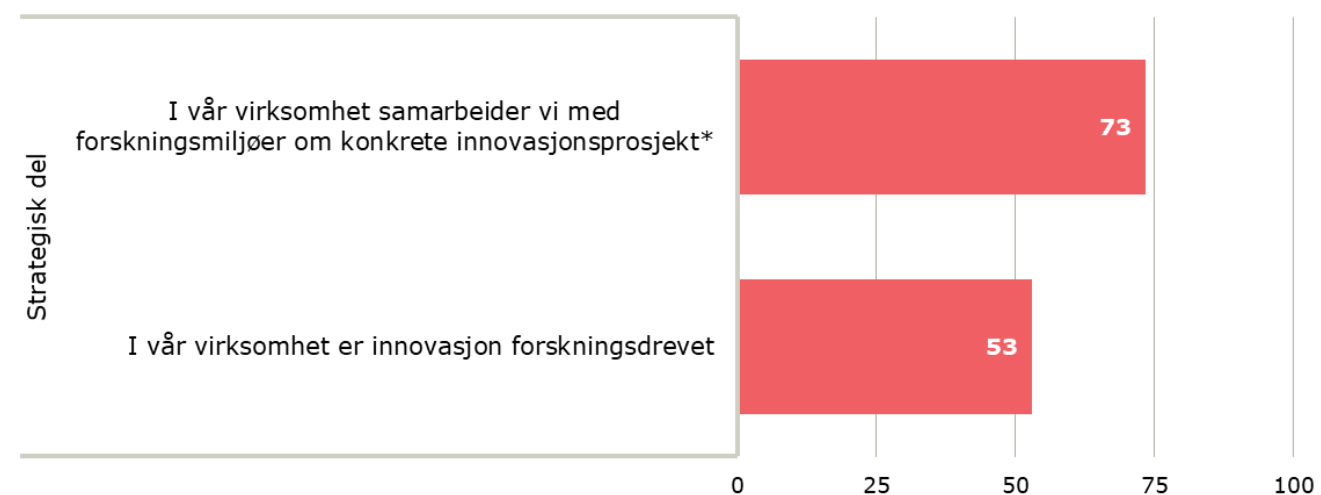
MYE INNOVASJONSARBEID SOM IKKE ER FORSKNINGSDREVET

ENKELTSPØRSMÅL I INDIKATOREN «SAMARBEID MED FORSKNINGSMILJØER»

Relativt lavt resultat på «Samarbeid med forskningsmiljøer».

Blant virksomheter som samarbeider med utdannings- og forskningsinstitusjoner er det vanlig å samarbeide om konkrete innovasjonsprosjekter.

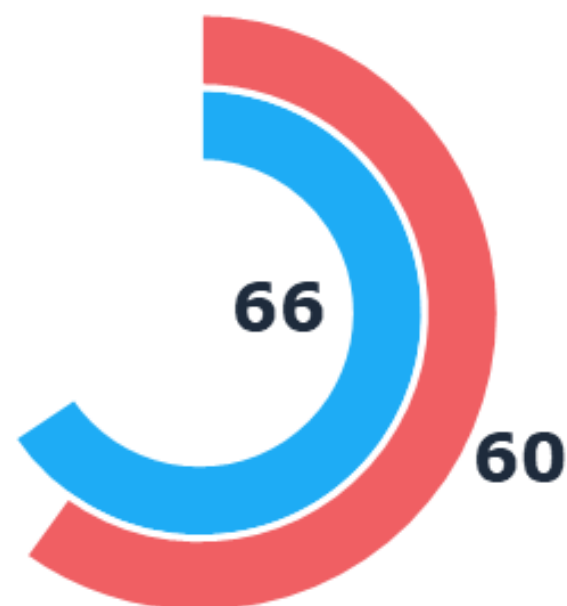
Det er imidlertid mye innovasjonsarbeid i statlig sektor som ikke er forskningsdrevet.



Spørsmålene ble stilt på en skala fra 1 («Helt uenig») til 4 («Helt enig»). I figuren over er resultatene regnet om til indekspoeng. Spørsmålene ble kun stilt virksomheter som oppga at de jobbet med innovasjon (n=87).
*Spørsmålet ble kun stilt virksomheter som krysset av for at de samarbeidet med utdannings- og forskningsinstitusjoner på spørsmålet «Samarbeider virksomheten med noen av de følgende i innovasjonsarbeid?» (n=47).

**REALISERE VERDI OG
SPRE INNOVASJONER**

HOVEDGREP 10: REALISERE VERDI OG SPRE INNOVASJONER



■ Strategisk del (n=96) ■ Operativ del (n=670)

Forslag til å fremme innovasjon:

«Bedre arenaer for å dele erfaringer, søke etter løsninger/metoder som andre har etablert og/eller prøvet ut.»

«Arenaer der man kan bli inspirert av andre. Vi har etterspurt at DFØ kan innkalle til workshop der vi som store kunder kan bidra til utviklingen av systemer. Vi ser i dag at løsningene de tilbyr bl.a. ift e-skjema er mangelfulle og gjør at vi ikke får en effektiv oppgaveflyt hvis vi tar de i bruk. Med workshop med kundene kunne vi samme søkt å finne bedre løsninger, slik at vi alle kunne blitt mer effektive. Det er et stort uforløst potensiale her.»

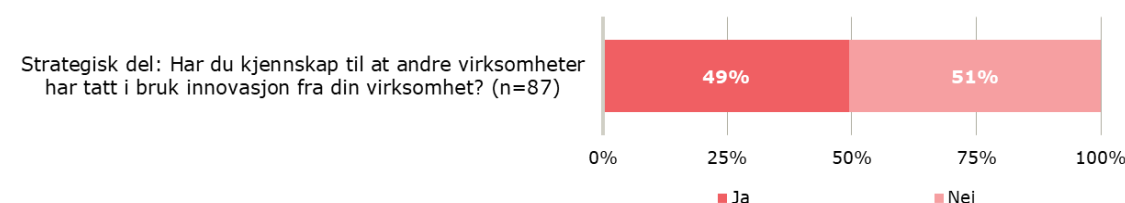
«Bedre juridisk tilrettelegging for å samle, analysere, bearbeide og dele informasjon internt og eksternt»

«Offentlige sektorer kan bli mer nysgjerrig på hverandres løsninger, mer gjenbruk. Alltid bruker i sentrum».

Ledere ved ulike statlige arbeidsplasser

MANGE VIRKSOMHETER ER GODE PÅ Å INVOLVERE INNBYGGERE/ VIRKSOMHETER – FORBEDRINGSPOTENSIAL PÅ GEVINSTKARTLEGGING

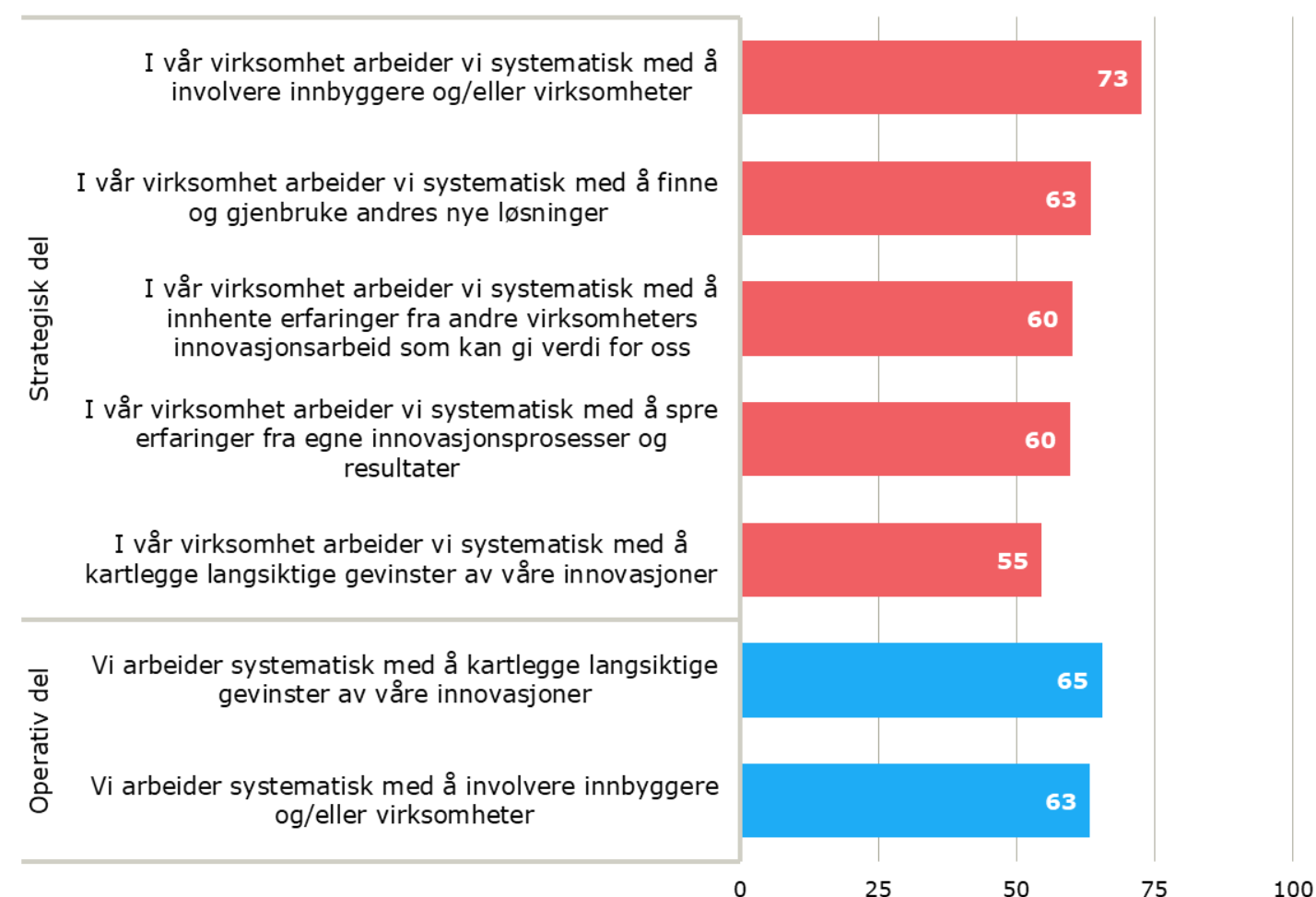
ENKELTSPØRSMÅL I INDIKATOREN «REALISERE VERDI OG SPRE INNOVASJONER»



Omtrent halvparten av virksomhetslederne har kjennskap til at andre virksomheter har tatt i bruk innovasjon fra deres virksomhet.

Det er mange virksomheter som arbeider systematisk med å involvere innbyggere og/eller virksomheter. Det er imidlertid et forbedringspotensial på hvorvidt virksomhetene arbeider systematisk med å kartlegge langsiktige gevinster av innovasjonene.

For arbeidsplassene er det nøytrale resultater for både karlegging av gevinster og involvering av innbyggere og/eller virksomheter.

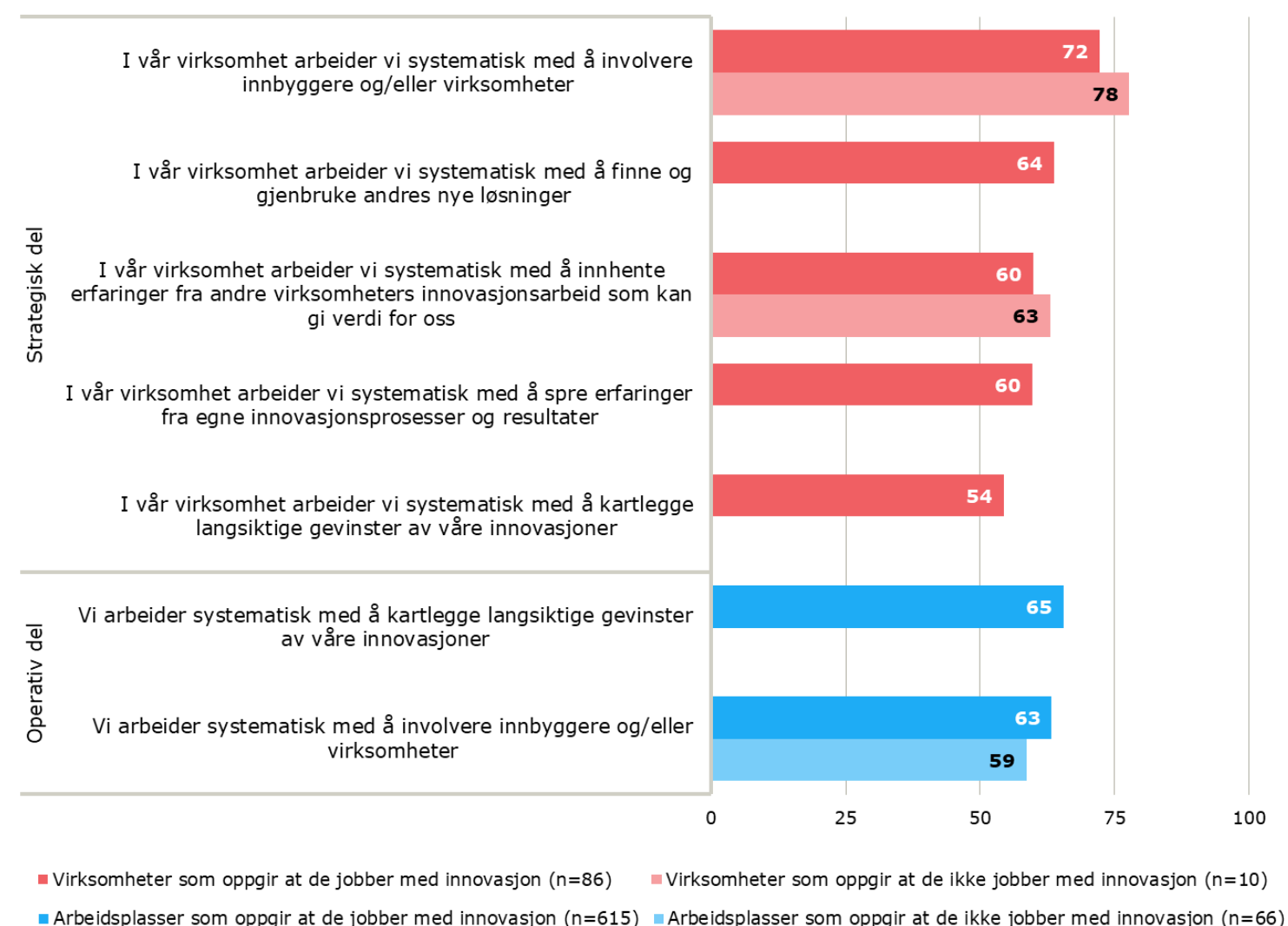


SMÅ FORSKJELLER I «REALISERE VERDI OG SPRE INNOVASJONER» MELLOM VIRKSOMHETER/ARBEIDSPLASSER SOM INNOVERER OG IKKE

ENKELTSPØRSMÅL I INDIKATOREN «REALISERE VERDI OG SPRE INNOVASJONER» PÅ TVERS AV OM VIRKSOMHETEN/ARBEIDSPLASSEN INNOVERER

Små forskjeller i involvering av innbyggere/virksomheter mellom virksomheter og arbeidsplasser som jobber med innovasjon og virksomheter og arbeidsplasser som ikke jobber med innovasjon.

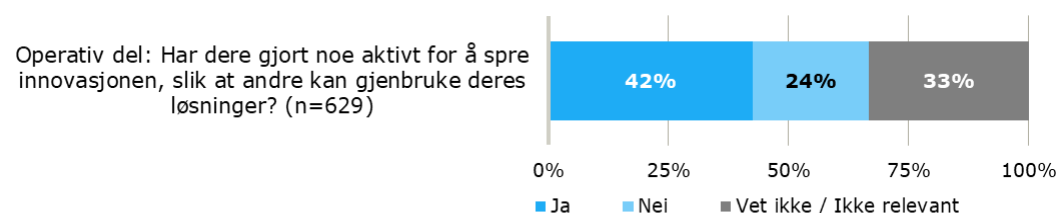
Det er også svært liten forskjell i arbeidet med å innhente erfaringer fra andre virksomheters innovasjonsarbeid.



Spørsmålene ble stilt på en skala fra 1 («Helt enig») til 4 («Helt uenig»). I figuren over er resultatene regnet om til indekspoeng.

42 % AV ARBEIDSPLASSENE HAR GJORT NOE AKTIVT FOR Å SPRE DEN NYESTE INNOVASJONEN

ENKELTSPØRSMÅL I INDIKATOREN «REALISERE VERDI OG SPRE INNOVASJONER»

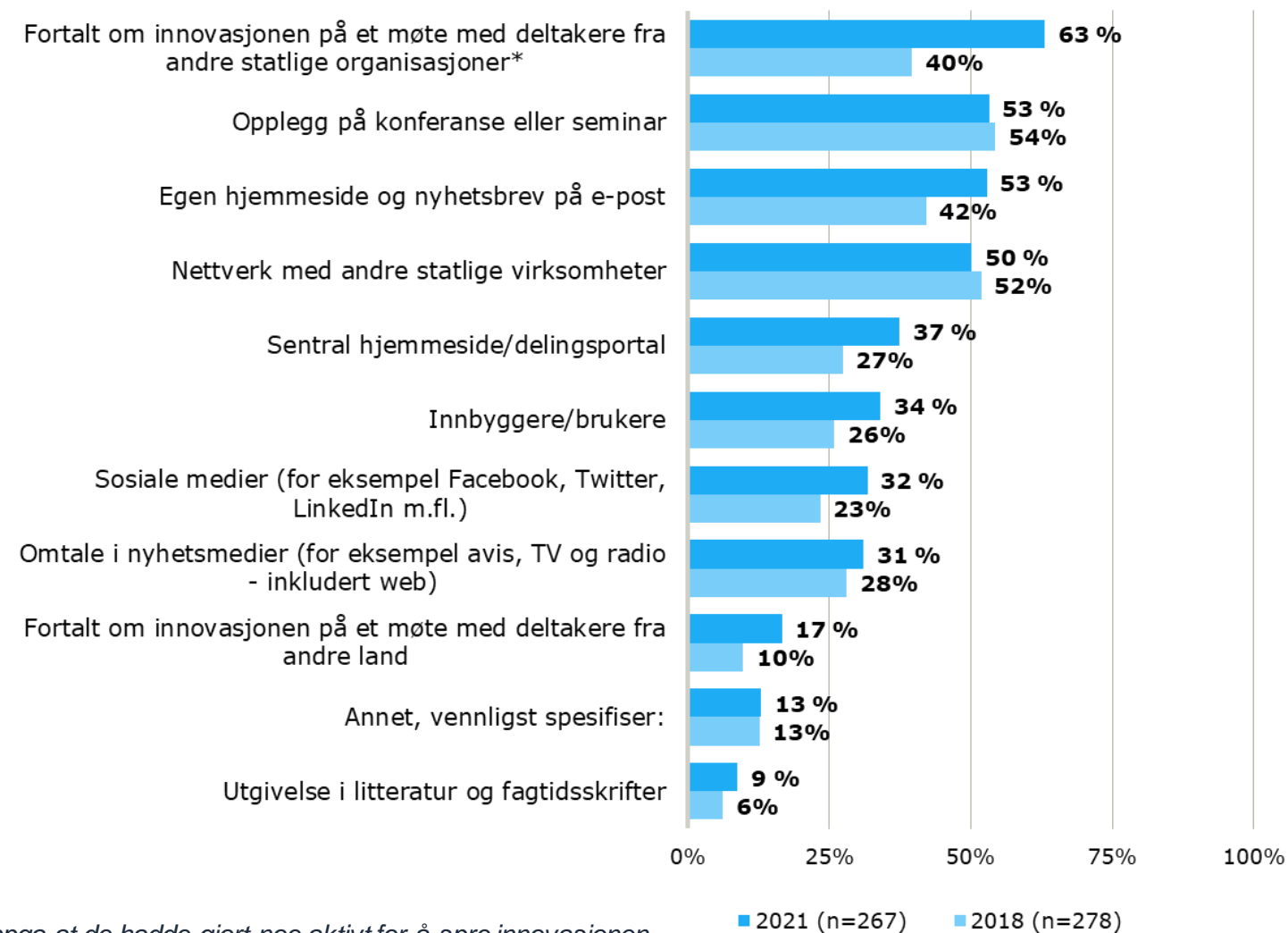


42 % av arbeidsplassene har gjort noe aktivt for å spre innovasjonen.

63 % av arbeidsplassene som har gjort noe aktivt for å spre innovasjonen fortalte om innovasjonen på et møte med deltakere fra andre statlige organisasjoner. Dette er en betydelig økning fra 2018.

Opplegg på konferanse/seminar, oppslag på egen hjemmeside og nyhetsbrev, samt i nettverk med andre statlige virksomheter er hyppig benyttede kanaler for å dele kunnskap og erfaring om innovasjonen.

OPERATIV DEL: GJENNOM HVILKE KANALER HAR DERE FORSØKT Å SPRE INNOVASJONEN? FLERE SVAR MULIG



Det var mulig å velge flere alternativer. Spørsmålet ble kun stilt arbeidsplasser som oppga at de hadde gjort noe aktivt for å spre innovasjonen.
*I 2018 var svaralternativet formulert på følgende måte: «Fortalt om innovasjonen på et fysisk møte med deltakelse fra norske arbeidsplasser».

MANGE HAR OPPLEVD AT DEN NYESTE INNOVASJONEN HAR FØRT TIL FORBEDRET KVALITET

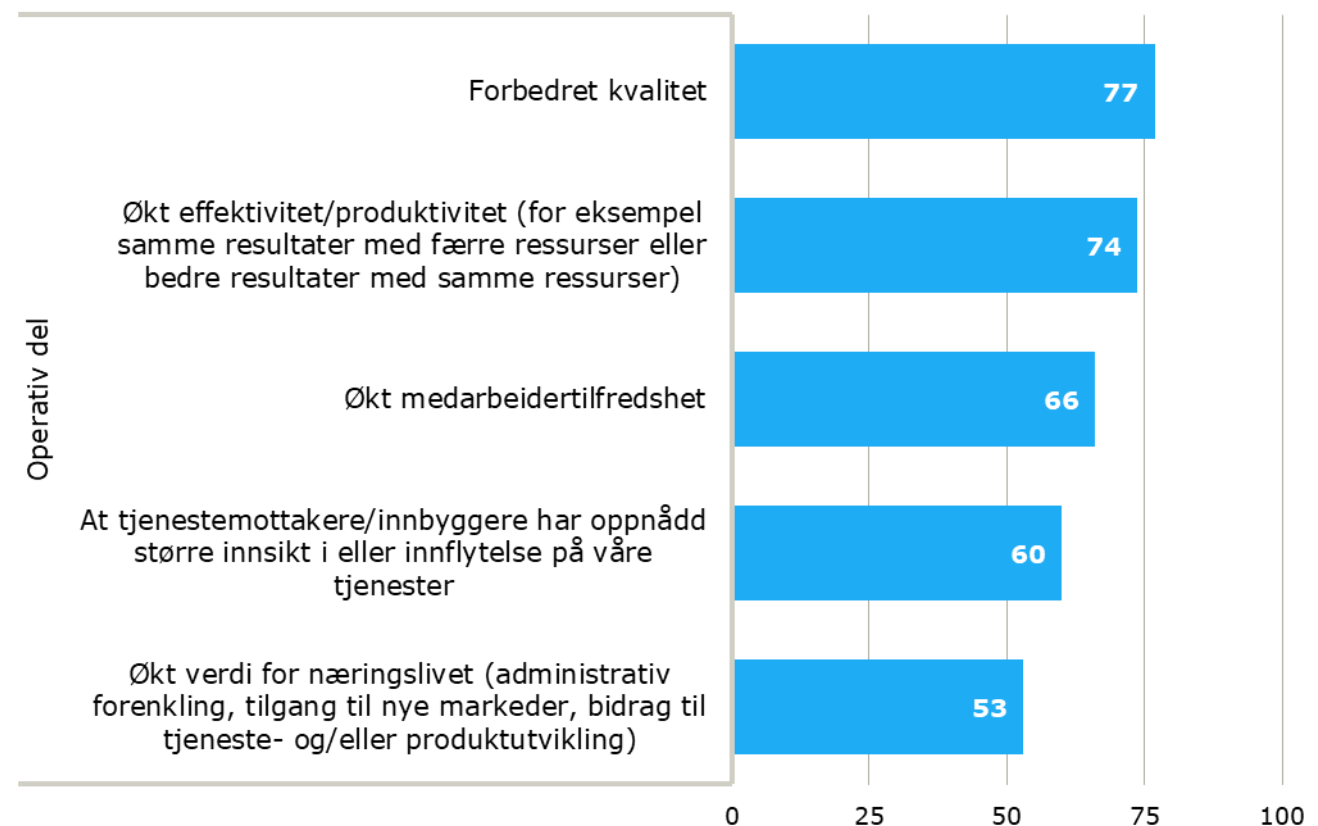
ENKELTSPØRSMÅL I INDIKATOREN «REALISERE VERDI OG SPRE INNOVASJONER»

OPERATIV DEL: I HVILKEN GRAD HAR DERE OPPNÅDD VERDI MED DEN NYESTE INNOVASJONEN INNENFOR FØLGENDE KATEGORIER PER I DAG?

Mange arbeidsplasser rapporterer at de har oppnådd god verdi av den nyeste innovasjonen innen kategorien «Forbedret kvalitet».

Det er også mange som mener innovasjonen har ført til økt effektivitet/produktivitet.

Det er betydelig færre som mener innovasjonen har ført til økt verdi for næringslivet.



DEL 3: OPPSUMMERING OG KONKLUSJON



Det skjer mye og god innovasjon i staten

Statlig sektor jobber med innovasjon, nå mer enn før. Innovasjon har havnet på den strategiske agendaen, og oppleves av virksomhetsledere som en forutsetning for å oppfylle samfunnsoppdraget. En rekke innovasjonsaktiviteter utøves på arbeidsplassene. Mange statlige virksomheter bygger en kultur for innovasjon, og utnytter muligheter ny teknologi gir til bedre tjenester og prosesser.



Staten jobber med radikal innovasjon

Flere virksomheter jobber med radikal innovasjon og vi ser et skifte i tilnærming til innovasjon og utfordringer virksomheter opplever. Statlige virksomheter utfordrer antakelsen om at offentlig sektor er risikoavers når det kommer til radikal innovasjon.



Statlig innovasjon skjer i tråd med hovedlinjene i St.meld. om innovasjon i offentlig sektor

Det store bildet viser at statlige virksomheter i stor grad arbeider i tråd med hovedgrepene for økt innovasjon som er satt i stortingsmeldingen, og det arbeides godt innenfor de fleste områdene. Det er likevel et potensiale for å øke innsatsen innenfor enkelte områder for å nå målet om en effektiv offentlig sektor.



Politisk ledelse påvirker hvor mye og hvordan virksomhetene jobber med innovasjon

Styring er sentralt og viktig for å drive innovasjonsarbeidet fremover. Tydelige forventninger, eller fraværet av forventinger, fra politisk ledelse skiller virksomheter som jobber med innovasjon og ikke. I tillegg til at virksomhetene får handlingsrom er det viktig at departementene har en aktiv rolle i å påse og motivere til at virksomhetene tar i bruk handlingsrommet.



Potensial for økt samarbeid med næringslivet

Det er et stort potensial for måloppnåelse i staten og samfunnet ved å utforske ulike former for samarbeid med næringslivet. Virksomheter som jobber med radikal innovasjon samarbeider i større grad med oppstartsselskaper og tar i større grad i bruk innovative anskaffelser enn virksomhetene som retter seg mot inkrementell innovasjon.



Har vi ressurser nok til å innovere?

Mindre økonomisk handlingsrom gjør det nødvendig å innovere. Samtidig har innovasjon en kostnad som medfører at det økonomiske handlingsrommet gjør det vanskelig å innovere.

Virksomhetene står i spenn mellom behovet for å innovere og usikkerheten om de kan frigjøre tilstrekkelige med midler for å drive innovasjonen.

VEDLEGG 1: BESKRIVELSE AV INDIKATORENE

INDIKATORER STRATEGISK DEL

	KULTUR FOR INNOVASJON	RAMMEBETINGELSER FOR INNOVASJON	VIRKEMIDLER FOR INNOVASJON	DIGITALISERING OG NY TEKNOLOGI	KOMPETANSE FOR INNOVASJON
Spørsmål strategisk del	<ul style="list-style-type: none"> I vår virksomhet gir vi tilstrekkelig handlingsrom for å prøve og feile I vår virksomhet arbeider vi systematisk med å lære av våre feil I vår virksomhet har vi utarbeidet rutiner og strukturer som støtter utvikling av nye ideer og samarbeidsformer Politisk ledelse i vår sektor har tydelige forventinger til at min virksomhet skal innovere Innovasjon er en del av styringsdialogen (enten med overordnet departement eller med politisk ledelse) I vår virksomhet oppfordres medarbeiderne til å vise engasjement for nytenkning og ta initiativ for å jobbe med innovasjon I vår virksomhet involveres tillitsvalgte innovasjonsarbeidet som samtalepartner <p>Cronbach's Alpha: 0,6</p>	<ul style="list-style-type: none"> Rammebetingelsene for styring i staten gir vår virksomhet tilstrekkelig handlingsrom for innovasjon Regelverk relevant for vår virksomhet gir tilstrekkelig handlingsrom for innovasjon Budsjettrutiner og økonomiregelverket i staten gir vår virksomhet tilstrekkelig handlingsrom for innovasjon Vi får sterke insentiver fra overordnet departement til å arbeide med innovasjon <p>Cronbach's Alpha: 0,7</p>	<ul style="list-style-type: none"> Virkemiddelapparatet bidrar til at vår virksomhet kan gjennomføre flere innovasjoner Jeg synes det er lett å finne relevant informasjon om virkemidler for innovasjon <p>Cronbach's Alpha: 0,8</p>	<ul style="list-style-type: none"> Vår virksomhet utnytter mulighetene digitalisering og ny teknologi gir for innovasjon (f.eks. sammenhengende tjenester, tjenester som benytter kunstig intelligens) I vår virksomhet har digitalisering vesentlig endret hvordan vi leverer tjenester Vår virksomhet deler våre data for videre bruk I vår virksomhet har vi den nødvendige kompetansen for å se og nyttiggjøre oss av mulighetene teknologi gir <p>Cronbach's Alpha: 0,6</p>	<ul style="list-style-type: none"> I vår virksomhet jobber vi systematisk med å mobilisere, fornye og videreutvikle kompetansen til våre medarbeidere I vår virksomhet oppfordrer vi til å ta i bruk ulike arbeidsmetoder som kan fremme innovasjon (f.eks. design, smidige arbeidsmåter, fremsyn, dulting og atferdsvitenskap) I vår virksomhet har vi den nødvendige kompetansen for å benytte oss av innovative arbeidsmetoder <p>Cronbach's Alpha: 0,7</p>
Beregning	<p>Alle spørsmål besvares ved en firepunktsskala: «Helt uenig – Helt enig». Respondentene har også mulighet til å svare: «Vet ikke».</p> <p>For å oppnå 100 indekspoeng må alle respondentene svare «Helt enig» på alle påstandene. «Vet ikke» holdes utenfor beregningen, og er ikke inkludert i score på indikatoren.</p>	<p>Alle spørsmål besvares ved en firepunktsskala: «Helt uenig – Helt enig». Respondentene har også mulighet til å svare: «Vet ikke».</p> <p>For å oppnå 100 indekspoeng må alle respondentene svare «Helt enig» på alle påstandene. «Vet ikke» holdes utenfor beregningen, og er ikke inkludert i score på indikatoren.</p>	<p>Alle spørsmål besvares ved en firepunktsskala: «Helt uenig – Helt enig». Respondentene har også mulighet til å svare: «Vet ikke».</p> <p>For å oppnå 100 indekspoeng må alle respondentene svare «Helt enig» på alle påstandene. «Vet ikke» holdes utenfor beregningen, og er ikke inkludert i score på indikatoren.</p>	<p>Alle spørsmål besvares ved en firepunktsskala: «Helt uenig – Helt enig». Respondentene har også mulighet til å svare: «Vet ikke».</p> <p>For å oppnå 100 indekspoeng må alle respondentene svare «Helt enig» på alle påstandene. «Vet ikke» holdes utenfor beregningen, og er ikke inkludert i score på indikatoren.</p>	<p>Alle spørsmål besvares ved en firepunktsskala: «Helt uenig – Helt enig». Respondentene har også mulighet til å svare: «Vet ikke».</p> <p>For å oppnå 100 indekspoeng må alle respondentene svare «Helt enig» på alle påstandene. «Vet ikke» holdes utenfor beregningen, og er ikke inkludert i score på indikatoren.</p>

INDIKATORER STRATEGISK DEL

	FORSØK OG UTPRØVING	SAMARBEID OM INNOVASJON	INNOVATIVE ANSKAFFELSER OG PARTNERSKAP MED NÆRINGSLIVET	SAMARBEID MED FORSKNINGSMILJØER	REALISERE VERDI OG SPRE INNOVASJONER
Spørsmål strategisk del	<ul style="list-style-type: none"> I vår virksomhet jobber vi systematisk med å prøve ut nye løsninger I vår virksomhet jobber vi systematisk med å prøve ut nye teknologier I vår virksomhet jobber vi systematisk med å prøve ut nye juridiske reguleringer Cronbach's Alpha: 0,5	<ul style="list-style-type: none"> Samarbeider virksomheten med noen av de følgende i innovasjonsarbeid? (Flere svar mulig) <p><i>(Andre statlige arbeidsplasser innenfor samme departementsområde som vi tilhører, Øvrige statlige virksomheter (unntatt utdannings- og forskningsinstitusjoner), Kommuner, Fylkeskommuner, Utdannings- og forskningsinstitusjoner, Tjenestemottakere/innbyggere, Arbeidstakerorganisasjoner eller tillitsvalgte, Frivillige foreninger/organisasjoner, Private virksomheter (for eksempel konsulenter, leverandører, sosiale entreprenører og/eller øvrige private samarbeidspartnere), Eksterne programmer/satsninger, Utenlandske samarbeidspartnere, Andre, vennligst spesifiser)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> I vår virksomhet bruker vi innovative anskaffelser som virkemiddel for å fremme innovasjon I vår virksomhet samarbeider vi med oppstartsselskaper for å fremme innovasjon Cronbach's Alpha: 0,4	<ul style="list-style-type: none"> I vår virksomhet er innovasjon forskningsdrevet I vår virksomhet samarbeider vi med forskningsmiljøer om konkrete innovasjonsprosjekt Samarbeider virksomheten med noen av de følgende i innovasjonsarbeid? <p><i>(Utdannings- og forskningsinstitusjoner)</i></p> Cronbach's Alpha: 0,8	<ul style="list-style-type: none"> I vår virksomhet arbeider vi systematisk med å involvere innbyggere og/eller virksomheter I vår virksomhet arbeider vi systematisk med å spre erfaringer fra egne innovasjonsprosesser og resultater I vår virksomhet arbeider vi systematisk med å innhente erfaringer fra andre virksomheters innovasjonsarbeid som kan gi verdi for oss I vår virksomhet arbeider vi systematisk med å finne og gjenbruke andres nye løsninger I vår virksomhet arbeider vi systematisk med å kartlegge langsiktige gevinster av våre innovasjoner Har du kjennskap til at andre virksomheter har tatt i bruk innovasjon fra din virksomhet? Cronbach's Alpha: 0,6
Beregning	Alle spørsmål besvares ved en firepunktsskala: Helt uenig – Helt enig. Respondentene har også mulighet til å svare: «Vet ikke». For å oppnå 100 indekspoeng må alle respondentene svare «Helt enig» på alle påstandene. «Vet ikke» holdes utenfor beregningen, og er ikke inkludert i score på indikatoren.	Respondentene skal huke av for sine samarbeidspartene, eller velge alternativet «Nei, vi samarbeider ikke om innovasjon med noen utenfor vår virksomhet» eller «Vet ikke». For å oppnå 100 indekspoeng i indikatoren må en ha valgt 10 eller flere samarbeidspartnere. En samarbeidspartner utgjør 50 indekspoeng. Videre er det fem prosentpoeng som skiller om en velger ett ekstra alternativ frem til 10 samarbeidspartnere. To valgte vil dermed utgjøre 55 indekspoeng, tre vil utgjøre 60 indekspoeng osv. «Nei, vi samarbeider ikke om innovasjon med noen utenfor vår virksomhet» gir verdien 0. «Vet ikke» holdes utenfor beregningen, og er ikke inkludert i score på indikatoren.	Alle spørsmål besvares ved en firepunktsskala: «Helt uenig» – «Helt enig». Respondentene har også mulighet til å svare: «Vet ikke». For å oppnå 100 indekspoeng må alle respondentene svare «Helt enig» på alle påstandene. «Vet ikke» holdes utenfor beregningen, og er ikke inkludert i score på indikatoren.	De to første spørsmål besvares ved en firepunktsskala: Helt uenig – Helt enig. Respondentene har også mulighet til å svare: «Vet ikke». Det siste spørsmålet ved å velge alternativet på spørsmålet. For å oppnå 100 indekspoeng må respondenten svare «Helt enig» på alle påstandene + ha huket av for at de samarbeider med utdannings- og forskningsinstitusjoner. «Vet ikke» holdes utenfor beregningen, og er ikke inkludert i score på indikatoren.	Alle spørsmål med unntak av ett besvares ved en firepunktsskala: «Helt uenig – Helt enig». Respondentene har også mulighet til å svare: «Vet ikke». «Har du kjennskap til at andre virksomheter har tatt i bruk innovasjon fra din virksomhet?» Besvarer med «Ja» (100) eller «Nei» (0). For å oppnå 100 indekspoeng må alle respondentene svare «Helt enig» på påstandene og «Ja» på at de har kjennskap til at andre har tatt i bruk en innovasjon fra sin virksomhet. «Vet ikke» holdes utenfor beregningen, og er ikke inkludert i score på indikatoren.

INDIKATORER OPERATIV DEL

	KULTUR FOR INNOVASJON	DIGITALISERING OG NY TEKNOLOGI	FORSØK OG UTPRØVING	SAMARBEID OM INNOVASJON	SAMARBEID MED FORSKNINGSMILJØER
Spørsmål operativ del	<ul style="list-style-type: none"> I vår virksomhet har vi tilstrekkelig handlingsrom for å prøve og feile Vi arbeider alltid systematisk med å lære av våre feil Ledere og medarbeidere har gode muligheter til å lære nye ting på jobben (for eksempel gjennom selve arbeidsoppgavene, eller videreutdannings- og kurstilbud) <p>Cronbach's Alpha: 0,7</p>	<ul style="list-style-type: none"> Vår virksomhet utnytter mulighetene digitalisering og ny teknologi gir for innovasjon (f.eks. kunstig intelligens) I vår virksomhet har vi den nødvendige kompetansen for å se og nyttiggjøre oss av mulighetene teknologi gir <p>Cronbach's Alpha: 0,8</p>	<ul style="list-style-type: none"> I min virksomhet er det lett å prøve ut nye løsninger Vi arbeider systematisk med å finne og gjenbruke andres nye løsninger Det er lett for oss å gjenbruke løsninger fra andre arbeidsplasser <p>Cronbach's Alpha: 0,8</p>	<ul style="list-style-type: none"> Samarbeidet arbeidsplassen din med noen av de følgende under utviklingen av den nyeste innovasjonen? <p><i>(Andre statlige arbeidsplasser innenfor samme departementsområde som vi tilhører, Øvrige statlige arbeidsplasser (unntatt utdannings- og forskningsinstitusjoner), Kommunale arbeidsplasser, Fylkeskommunale arbeidsplasser, Tjenestemottakere/innbyggere, Arbeidstakerorganisasjoner/tillitsvalgte, Frivillige foreninger/organisasjoner, Private virksomheter (for eksempel konsulenter, leverandører, sosiale entreprenører og/eller øvrige private samarbeidspartnere), Eksterne programmer/satsninger, Utenlandske samarbeidspartnere, Utdannings- og forskningsinstitusjoner)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Samarbeidet arbeidsplassen din med noen av de følgende under utviklingen av den nyeste innovasjonen? <p><i>(Utdannings- og forskningsinstitusjoner)</i></p>
Beregning	<p>Alle spørsmål besvares ved en firepunktsskala: «Helt uenig – Helt enig». Respondentene har også mulighet til å svare: «Vet ikke».</p> <p>For å oppnå 100 indekspoeng må alle respondentene svare «Helt enig» på alle påstandene. «Vet ikke» holdes utenfor beregningen, og er ikke inkludert i score på indikatoren.</p>	<p>Alle spørsmål besvares ved en firepunktsskala: «Helt uenig – Helt enig». Respondentene har også mulighet til å svare: «Vet ikke».</p> <p>For å oppnå 100 indekspoeng må alle respondentene svare «Helt enig» på alle påstandene. «Vet ikke» holdes utenfor beregningen, og er ikke inkludert i score på indikatoren.</p>	<p>Alle spørsmål besvares ved en firepunktsskala: «Helt uenig – Helt enig». Respondentene har også mulighet til å svare: «Vet ikke».</p> <p>For å oppnå 100 indekspoeng må alle respondentene svare «Helt enig» på alle påstandene. «Vet ikke» holdes utenfor beregningen, og er ikke inkludert i score på indikatoren.</p>	<p>Respondentene skal huke av for sine samarbeidspartene, eller velge alternativet «Nei, vi samarbeider ikke om innovasjon med noen utenfor vår virksomhet» eller «Vet ikke».</p> <p>For å oppnå 100 i indikatoren må en ha valgt seks eller flere samarbeidspartnere. En samarbeidspartner utgjør 50 indekspoeng. Videre er det 10 indekspoeng som skiller om en velger ett ekstra alternativ frem til seks samarbeidspartnere. To valgte vil dermed utgjøre 60 indekspoeng, tre vil utgjøre 70 indekspoeng osv. «Nei, vi samarbeider ikke om innovasjon med noen utenfor vår virksomhet» gir verdien 0. «Vet ikke» holdes utenfor beregningen, og er ikke inkludert i score på indikatoren.</p>	<p>For å oppnå 100 indekspoeng må alle respondentene ha huket av for at de samarbeider med utdannings- og forskningsinstitusjoner.</p>

INDIKATORER OPERATIV DEL

	REALISERE VERDI OG SPRE INNOVASJONER
Spørsmål operativ del	<ul style="list-style-type: none"> • Har dere gjort noe aktivt for å spre innovasjonen, slik at andre kan gjenbruke deres løsninger? <p>Hvis «Ja» på spørsmål <i>Har dere gjort noe aktivt for å spre innovasjonen, slik at andre kan gjenbruke deres løsninger?</i> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gjennom hvilke kanaler har dere forsøkt å spre innovasjonen? (Egen hjemmeside og nyhetsbrev på e-post, Nettverk med andre statlige virksomheter, Annet, vennligst spesifiser., Sentral hjemmeside/delingsportal, Opplegg på konferanse eller seminar, Sosiale medier (for eksempel Facebook, Twitter, LinkedIn m.fl.), Omtale i nyhetsmedier (for eksempel avis, TV og radio - inkludert web), Utgivelse i litteratur og fagtidsskrifter, Fortalt om innovasjonen på et møte med deltakere fra andre statlige organisasjoner, Fortalt om innovasjonen på et møte med deltakere fra andre land, Innbyggere/brukere) <ul style="list-style-type: none"> • I hvilken grad har dere oppnådd verdi med den nyeste innovasjonen innenfor følgende kategorier per i dag? (Forbedret kvalitet, Økt effektivitet/produktivitet (for eksempel samme resultater med færre ressurser eller bedre resultater med samme ressurser), Økt medarbeidertilfredshet, At tjenestemottakere/innbyggere har oppnådd større innsikt i eller innflytelse på våre tjenester, Økt verdi for næringslivet (administrativ forenkling, tilgang til nye markeder, bidrag til tjeneste- og/eller produktutvikling, Spesifisert hva som var målet med innovasjonen) <ul style="list-style-type: none"> • Vi arbeider systematisk med å kartlegge langsiktige gevinster av våre innovasjoner • Vi arbeider systematisk med å involvere innbyggere og/eller virksomheter <p>Cronbach's Alpha: 0,6</p>
Beregning	<p>Spørsmål «Har dere gjort noe aktivt for å spre innovasjonen, slik at andre kan gjenbruke deres løsninger?» er beregnet sammen med «Gjennom hvilke kanaler har dere forsøkt å spre innovasjonen?». Respondenter som har svart «Nei» på spørsmålet om de aktivt har gjort noe for at andre kan gjenbruke løsninger oppnår 0. De som har svart «Ja» på samme spørsmål oppnår 50 indekspoeng og deretter økt indekspoeng avhengig av hvor mange kanaler de har spredd innovasjonen. For å oppnå 100 indekspoeng må en ha spredd via seks eller flere kanaler. Dersom en har spredd via én kanal oppnår en 50 indekspoeng, deretter 10 indekspoeng høyere for hver ekstra kanal en har spredd innovasjonen frem til seks. Respondenter som har spredd via to kanaler oppnår dermed 60 indekspoeng osv.</p> <p>Spørsmål: «I hvilken grad har dere oppnådd verdi med den nyeste innovasjonen innenfor følgende kategorier per i dag?» skal alle besvares på en firepunkts svarskala mellom «Ikke i det hele tatt» – «I høy grad». Respondenter som har svart «I høy grad» på minst en av kategoriene oppnår 100 indekspoeng. Respondenter som har svart «I noen grad» som høyeste verdi på en av kategoriene oppnår 66,66 indekspoeng, og de som har svart «I liten grad» som høyeste verdi på en av kategoriene oppnår en verdi på 33,33 indekspoeng. Respondenter som har svart «Ikke i det hele tatt» på samtlige kategorier oppnår verdien 0.</p> <p>Spørsmål: «Vi arbeider systematisk med å kartlegge langsiktige gevinster av våre innovasjoner» og «Vi arbeider systematisk med å involvere innbyggere og/eller virksomheter» ved en firepunktsskala: «Helt uenig» – «Helt enig». Respondentene har også mulighet til å svare: «Vet ikke».</p> <p>For å oppnå 100 indekspoeng må en ha svart «Helt enig» på en påstand. «Vet ikke» holdes utenfor beregningen, og er ikke inkludert i score på indikatoren.</p> <p>For å oppnå 100 indekspoeng må alle respondentene aktivt ha spredd innovasjonen i minst seks kanaler, oppnådd verdi i høy grad på minst en kategori og svart «Helt enig» på begge spørsmålene med denne skalaen.</p>

VEDLEGG 2: BESKRIVELSE AV METODE

BEHANDLING AV UTTREKK

- Listen over potensielle deltakere ble hentet fra Virksomhets- og foretaksregisteret (VoF) til Statistisk sentralbyrå (SSB).
 - Listen inneholdt navn på virksomhet/arbeidssted, overordnet departementsområde, organisasjonsnummer, organisasjonsform, adresse, postnummer, poststed, kommune, land. For virksomheter fikk vi i tillegg koblet på informasjon om antall ansatte.
- **Listen over virksomheter** ble bearbeidet på følgende måte:
 - **Kontaktperson:** Vi koblet på kontaktperson for virksomheten (navn, e-postadresse og telefonnummer) via eget nettverk og desk-research. Fortrinnsvis en kontaktperson som jobbet i HR i virksomheten. For virksomheter der vi ikke fant noen kontaktperson, benyttet vi postmottak-adressen.
 - **Leder:** Vi koblet på leder for virksomheten (navn og e-postadresse) via eget nettverk og desk-research. I tillegg mottok vi en liste over virksomhetsledere fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD).

BEHANDLING AV UTTREKK

- **Listen over arbeidssteder** ble bearbeidet på følgende måte:
 - **Valideringsmåling** for å bekrefte deltakelse og legge inn kontaktperson for arbeidsstedene
 - I forkant av datainnsamlingen sendte vi ut en valideringsmåling til de fleste virksomheter på listen ved kontaktpersonen for virksomheten.
 - Virksomheter med kun ett oppgitt arbeidssted i VoF fikk mulighet til å bekrefte at de kun hadde én arbeidsplass, eller legge inn navn og kontaktperson på eventuelle andre arbeidsplasser.
 - Virksomheter med flere enn én arbeidsplass i VoF, fikk mulighet til å krysse av for om hver enkelt arbeidsplass skulle delta i undersøkelsen, legge inn kontaktperson for de ulike arbeidsplassene som skulle delta, samt å legge til arbeidsplasser som skulle delta dersom det manglet noen i listen.
 - Virksomhetene som ikke svarte på valideringsmålingen ble fulgt opp via e-post og telefon.
- De største virksomhetene fikk ikke tilsendt valideringsmåling. Vi etablerte kontakt med kontaktpersonen for disse virksomhetene direkte, og avtalte filoverføring i Excel. Dette for at det skulle være enklere for disse virksomhetene å dele oversikt over arbeidsstedene.
- **Justering av arbeidssteder**
 - Mange virksomheter ga tilbakemelding på at oversikten over arbeidsplasser fra VoF ikke stemte med virkeligheten/hvordan de hadde organisert arbeidet sitt. Virksomheter vi hadde kontakt med angående dette, fikk mulighet til å selv sette opp arbeidsstedene som skulle delta i undersøkelsen uavhengig av oppsetningen i VoF, slik at det stemte bedre med det reelle organisasjonsoppsettet.

POPULASJON OG UTVALG

Strategisk nivå	
Populasjon (Antall virksomheter fra VoF)	200
Inviterte virksomheter (Bruttoutvalg)	191
Besvart (Nettoutvalg)	96
Svarprosent	48 %

Bruttoutvalget er redusert fra populasjonen som følge av at enkelte svarte eksplisitt før utsendelse av undersøkelse at de ikke ville ha mulighet til å delta i undersøkelsen eller manglende e-postadresse til virksomhetsleder.

Operativt nivå	
Populasjon (Antall arbeidsplasser)	1 392
Inviterte virksomheter (Bruttoutvalg)	1 273
Besvart (Nettoutvalg)	670
Svarprosent	48 %

I populasjonen er det en virksomhet sa ifra at de ikke ønsket å delta – og har derfor ikke registrert noen arbeidsplasser.

Bruttoutvalg er redusert fra populasjonen av flere årsaker. I valideringsmålingen fikk respondentene mulighet til å huke av for om en arbeidsplass ønsket å delta eller ikke. Arbeidsplasser som ble huket av for at det ikke ønskes å delta under valideringsmålingen er inkludert i populasjonen, men ikke bruttoutvalget. Enkelte respondenter var registrert som leder for flere arbeidsplasser i enkelte virksomheter. Alle arbeidsplasser er inkludert i populasjonen, men ledere som var registrert ved flere arbeidsplasser mottok bare undersøkelsen en gang. Ved annen tilnærming til virksomheter, e-post og telefon, var det enkelte virksomheter som oppga at enkelte arbeidsplasser ikke ønsket å delta i undersøkelsen. I tillegg var det enkelte arbeidsplasser vi ikke lyktes med å innhentet aktuell kontaktinformasjon, verken til postmottak, leder eller andre aktuelle kontaktpersoner.



digdir.no

Digitaliseringsdirektoratet

postmottak@digdir.no

22 45 10 00

Postboks 1382 Vika, 0114 Oslo

Besøksadresser:

Industriveien 1, 8900 Brønnøysund

Skrivarevegen 2, 6863 Leikanger

Grev Wedels Plass 9, 0151 Oslo