

### Læsevejledning

Den grønne figur viser, hvordan I kommer fra kompetenceudviklende aktiviteter til resultater og værdi. Følg forløbet og tydeliggør mellemregningerne skridt for skridt. Hvis A, B, C og D sker, så er der en sandsynlighed for, at E og F sker, også selvom det er vanskeligt at måle.

Den grå figur viser eksempler på, hvordan I kan vurdere/måle og tale om, hvorvidt I har nået de enkelte skridt. Jo længere mod højre I kan måle/vurdere opnåede resultater, desto større sandsynlighed er der for, at I når jeres overordnede mål.

Mellemregninger fra aktiviteter til værdi

**A.**  
Gennemførelse af relevante kompetenceudviklingsaktiviteter er:

**B.**  
Deltagerne får ny læring (fx viden, værktøjer, holdninger):

**C.**  
Deltagerne omsætter det lærte til ny opgaveløsning (Der er modtagelighed på arbejdspladsen i struktur, processer, kultur for at kompetencerne faktisk bruges):

**D.**  
Bedre værdi i opgaveløsningen set fra kolleger/samarbejdspartnere/brugere

---

Faglig spændvidde i enhed og på arbejdspladsen er udvidet

**E.**  
Resultater i det daglige arbejde:

---

Medarbejdernes udviklingsmål er nået

**F.**  
Effekt på kerneopgave

---

Værdi for medarbejdere (employability)

Udfoldelse af boksen Tegn på at det virker

EKSEMPLER på metoder til at vurdere/måle om hvert skridt er opnået

- Kompetenceudviklingsaktiviteterne er designet ud fra analyse af strategiske mål.
- x pct. gennemfører.
- x pct. har identificeret læringsmål.
- x pct. deltagere oplever aktiviteten som relevant.

- Deltagerne evaluerer, at de har fået relevante redskaber, herunder evt. at de har opfyldt deres læringsmål, fx x pct. svarer ja i spørgeskema eller på fællesmøde.
- Deltagerne opnår papir på et kompetenceløft inden for/i.....
- Deltagernes læring drøftes i MUS, fx vurderes før-efter niveau på en skala.

- Deltagernes kolleger og ledere ved, at der foregår kompetenceudvikling, og at nye kompetencer skal prøves i opgaveløsningen. Forventninger til feedback og sparring afstemmes.
- Der er udpeget x konkrete nye opgaver, som deltagerne skal løse.
- Deltagere evaluerer selv i samtaler ud fra konkrete oplevelser, hvordan de bruger det lærte i praksis, og hvad de skal gøre anderledes fremover (narrativ metode).
- Leder/konsulent observerer fx: Om opgaveløsningen er blevet bedre, færre samarbejds konflikter, flere kontakter på tværs af enheder, mere selvstændig opgaveløsning, medarbejdere indgår mere aktivt i helheden... Det afdækkes via fx interview eller samtale på ledermøde.
- Med andre øjne – indbyd andre dele af arbejdspladsen/ lignende organisationer (som ikke nødvendigvis er direkte brugere) til dialog om ny tilgang til opgaverne.

- Kolleger/samarbejdspartnere/brugere/andre enheder evaluerer, om der er bedre værdi i samspillet, fx spørgeskema, interview, møder, dialog i ledelsen.
- Der er interesse for mere kompetenceudvikling fra medarbejdernes side.
- Arbejdet tilrettelægges på en bedre måde, hvilket fx vurderes af ledelse og medarbejdere.

- Konkrete målinger af resultater, fx sagsbehandlingstider, antal sager, færre fejl i sager, standardiserede arbejdsgange, service-niveau, værdi for slutbruger skal stige.
- Medarbejdere svarer, at de føler større tilfredshed i deres faglige udvikling.
- Drøftelse i SU evt. i forbindelse med kompetencestrategi og MUS.
- Drøftelse i ledergruppen  
Ses der en mere smidig/fleksibel håndtering af opgaver?