



# Workshop om Kompetencemægleruddannelsen



**MARSTRAND 28. MAJ 2013**  
**V. KELVIN BAADSGAARD**  
**CARMA/FCE**



# Evalueringen



1. Tager jer på ordet (Målopfyldelse)
2. Virksomme mekanismer (Programteori)
3. Hvordan medvirker I til SkanKomp (Formål)



# Mål for SkanKomp



- **Målsætning**

**At udvikle grænseoverskridende samarbejds mønstre indenfor kompetenceudvikling på arbejdsmarkedet med fokus på at forbedre uddannelsesstedernes evne til at sætte sig ind i virksomhedernes behov**

- **Mål**

**At skabe grænseoverskridende merværdi.**

**At gøre en forskel**

**At bidrage til blivende forbedringer i de systemer og de institutioner som involveres**

**123.500 vil høre om projektet**

**3-5% flere kompetenceaktiviteter mere end ved starten**



# Mål for Søjle



- Målsætning

**At uddannelsesinstitutionerne gøres bedre til at analysere virksomhedernes behov og til at tilbyde dem skræddersyet oplæring**

- Mål

**145 medarbejdere vil deltage i kompetencemægleruddannelsen  
143 arbejder med udvikling af nye læringsmetoder  
123 medarbejdere deltager i aktiviteten realkompetence-vurdering**



# Mål for Kompetencemægleruddannelsen



- **Målsætning**

**At give de deltagende medarbejdere et kompetenceløft**

- **Mål**

**Udvikling af ”kompetencemægler-uddannelse”**

**Gennemførelse af 2 forløb**

**40 deltagere på hvert kursus**

**Repræsentanter fra alle medarbejdergrupper**



# Programteori version I

## Succeskriterier/virksomme mekanismer



**1. At kvaliteten af indholdet i kursusrækken sikres gennem udviklingsarbejdet foretaget af Learmark, på baggrund af indmeldinger fra styregruppen/workshop/sparringspartnere**



**2. Inddragelse af erhvervsliv i udvikling**



**3. Udvikling af et kursus der indeholder kommunikation, strategisk uddannelsesplanlægning, på forkant med udviklingen.**



**4. Tilmelding af alle typer af medarbejdere**



**5. Tre trins model (Temaer, inspiration og forankring)**



# Programteori Version I

## Handlingsteori/implementeringsteori



**1. Kursusudvikling i samarbejde mellem de workshop og sparringspartnere.**



**2. Kursus udvikling med erhvervsliv.**

**3. Der tilmeldes medarbejdere fra alle tre lande.**



**4. Der tilmeldes medarbejdere fra alle niveauer i institutionerne.**



**5. Evalueringsskema udsendes**



**6. Kurset afvikles**



**7. Evaluering foretages efter den enkelte kursusgang**



**8. Slutevaluering.**



# Hvordan er det så gået?



Der blev udviklet en version 2. af uddannelsen

Ændring af programteori

Ændring af handlingsteori/implementeringsteori





# Ændring af programteori



I Version 2 blev kurset udviklet i samarbejde mellem ansvarlige fra andre aktivitetspakker

I version 2 skulle deltagerne deltage i hele kurset



# Ændring af handlingsteori



**Ny pædagogisk model med opgaver mellem kursusgange.**

**At der skal indgås kontrakt mellem deltagerne, om at deltage på hele kurset og samarbejde.**



# Programteori II

Er handlingsteori/implementeringsteori fulgt?



**1. At indholdet i kursus udvikles i samarbejde mellem de arbejdsgrupper, som kurset er rettet imod. OK**



**2. At der sker en forventnings afstemning på den enkelte institution.... Usikkert**



**3. At der tilmeldes medarbejdere fra alle lande og niveauer i institutionerne. - OK**



**4. At kurset afvikles - OK**



**5. At der indgås en kontrakt mellem deltagerne på kurset, om at deltage i hele kurset og at indgå i samarbejde med de andre i gruppen Næsten OK**



**6. At der er indlagt øvelser mellem kursusgangene, hvor der er stillet vejleder til rådighed og at kursisterne faktisk besvarer opgaverne. OK**



**7. At kursisterne faktisk besvarer opgaverne. OK**



## Programteori Version II

Er det ud til at Succeskriterier/virksomme mekanismer holder?



**1. At kvaliteten af indholdet i kursusrækken sikres gennem udviklingsarbejdet, det vil være relevant for alle arbejdsplaner, og der vil føles et ansvar og et ejerskab i de enkelte arbejdsplaner. - Der har været tilslutning fra alle arbejdsplaner**



**2. At forventningsafstemningen og deltagelsen fra alle niveauer betyder at der skabes ejerskab og forståelse i hele organisationen for sigtet og vigtigheden af kompetence tilegnelsen. Der skabes motivation hos den enkelte deltager. - Usikkert om alle institutioner har følt sig forpligtiget**



**3. At kontraktindgåelsen betyder en forpligtigelse og et ejerskab hos den enkelte deltager. - Der har været engagement**



**4. At øvelserne betyder at deltagerne lærer bedre - Har endnu ingen tilkendegivelser/eller målinger, der kan bekræfte dette**



Er målene for Kompetencemægleruddannelsen blevet indfriet



- **Målsætning**

At give de deltagende medarbejdere et kompetenceløft **JA**

- **Mål**

Udvikling af "kompetencemægler-uddannelse" **JA**

Gennemførelse af 2 forløb **JA**

40 deltagere på hvert kursus **JA**

Repræsentanter fra alle medarbejdergrupper **Næsten JA**



# Kommentar



- Det virker som om, at der er forskel i hvor ”strategisk” kompetencemægleruddannelsen er for de involverede parter.
  - Forskel mellem landene
  - Forskel på om forventningsafstemningen faktisk er sket
- Version 2 ser ud til at have været en succes, der er sket et kompetenceløft, deltager evaluering er positive, stor aktivitet og deltagelse, kvalitet i oplæg og vejledning.



- **Tilfredshed med kurset**
  - *”Et godt forløb. Fedt at møde så mange andre, der også arbejder med kompetenceudvikling”.*
- **Sproglige genvordigheder**
  - *”Eftersom jeg havde svært at hänga med när det var föreläsningar på danska, gjorde... at jag missade en del ...”*
- **Effekter af kurset.**
  - *”Dette er det vanskelig å svare på før det har gått litt tid”.*
  - *”At vi har taget stilling til, at vi kan anvende Stellar...”*
- **Relationer med kollegaer til videre arbejde**
  - *Først og fremmest har jeg fået både svenske og norske relationer, som jeg i et omfang vil beholde kontakten til”*



# Har pakken medvirket til at indfri Mål for Søjle



- **Målsætning**

**At uddannelsesinstitutionerne gøres bedre til at analysere virksomhedernes behov og til at tilbyde dem skræddersyet oplæring.**

**Umiddelbart JA**

- **Mål**

**145 medarbejdere vil deltage i kompetencemægleruddannelsen Ikke helt kun 80 har deltaget**

**143 arbejder med udvikling af nye læringsmetoder**

**123 medarbejdere deltager i aktiviteten realkompetence-vurdering**





# Har pakken været med til at indfri Mål for SkanKomp



- **Målsætning**

**At udvikle grænseoverskridende samarbejds mønstre indenfor kompetenceudvikling ... – JA der har været et samarbejde på tværs, der er opbygget netværk og relationer mellem lande og institutioner, og der er sket en forbedring af uddannelsesinstitutionernes evne til at sætte sig ind i virksomhedernes behov.**

- **Mål**

**At skabe grænseoverskridende merværdi. -JA både på tværs af lande og institutioner  
At gøre en forskel - Der er lagt an til at få en egentlig kompetencemægleruddannelse op at stå,  
At bidrage til blivende forbedringer i de systemer og de institutioner som involveres Der er oprette nye jobfunktioner som kompetencemægler i Norge og Sverige  
123.500 vil høre om projektet - Måske har været artikler om aktiviteten  
3-5% flere kompetenceaktiviteter mere end ved starten – Måske Der har været afholdt nye kurser**



# Afslutning



Er det et troværdigt billede vi har tegnet?

Har I bud på hvorfor målene blev indfriet i denne pakke?

- Det grænseoverskridende

- Det additionelle

  - ✦ Kvantitativt

  - ✦ Kvalitativt

- Hvorfor fik pakken ”pusten” undervejs?

Hvad har I lært om muligheder for grænse- overskridende projekter?

Vil der være blivende effekt af projektarbejdet i organisationen – også efter SkanKomp?