

Projektervaluering og opfølgingsplan

Projekt Ny karrierevej i KFST

30. juni 2017

DS/LHA

17/01258

Indstilling	Projekt Ny karrierevej i KFST afsluttes og slettes fra porteføljen.
Erfaringer	Udviklingen af den nye karrierevej blev en del af strategiudviklingen, hvilket har betydet gode input og drøftelser, således at den endelige udviklingsproces forløb effektivt.

Evaluering	
Formål med projektet og ønsket effekt	<p>Formålet med at tilrettelægge en ny karrierevej i KFST er, som led i styrelsens strategiske indsatsområde "Høj faglighed" at sikre et højt fagligt niveau på de strategisk vigtigste fagområder i styrelsen. Den nye karrierevej skal bidrage til at udvikle og tiltrække fagligt dygtige medarbejdere til styrelsen, og det skal gøres synligt, at der er andre karriereveje end ledelse, der kan give anerkendelse, status og belønning.</p> <p>Den forventede effekt med den nye karrierevej er at kunne fastholde dygtige medarbejdere i KFST lidt længere samt at kunne tiltrække nye dygtige medarbejdere til styrelsen. De dygtige medarbejdere skal aktivt bidrage til yderligere at kvalificere og effektivisere opgaveløsningen af KFSTs kerneopgaver.</p>
Succeskriterier og leverancer	<p>Projektet skal implementere grundlaget for den nye karrierevej i KFST. Der er følgende succeskriterier på kort sigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Det er synligt for medarbejdere i og udenfor styrelsen, at man kan få anerkendelse og status som dygtig medarbejder uden at skulle have ledelsesansvar – vurderes opfyldt. - Det er synligt for dygtige medarbejdere, at man kan udvikle sine faglige kompetencer i KFST og på sigt potentielt blive ekspert - vurderes opfyldt. <p>Succeskriterier på længere sigt (udenfor dette projekt):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ansættelse af et mindre antal eksperter i KFST, som bidrager succesfyldt til en mere kvalificeret og effektiv opgaveløsning. - Opgave- og ansvarsfordelingen ml. ekspert og kontorchef er tydelig og eksperter udgør ikke et nyt forsinkende hierarkisk led. - Gennem særlige faglige udviklingsaktiviteter for dygtige medarbejdere (ekspert/specialistspor) fastholdes disse i KFST lidt længere. - På sigt formår KFST selv at udvikle potentielle eksperter/specialister til KFST. <p>Centrale leverancer i projektet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oplæg med en afdækning af behovet for ekspertbistand og

**KONKURRENCE- OG
FORBRUGERSTYRELSEN**

**ERHVERVS- OG
VÆKSTMINISTERIET**

	<p>ekstraordinært kompetenceløft.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Forslag til en ny karrierevej (rammer og organisering). - Beskrivelse (one-pager) af den nye karrierevej inkl. pejlemærker/kompetencekrav og ansøgningsproces. - Godkendt revideret lønpolitik, hvor den nye karrierevej indgår.
Fremdrift	<p>Der har været en god fremdrift i projektet. Den nedsatte cheffølgegruppe (BTS, JSM, SBR, KSJ, NE, LMI) leverede effektivt input til projektet. SAU godkendte den rev. lønpolitik uden justeringer. Pga. drøftelser med en række medarbejdere under strategiprocesen om ønsker og behov ift. en ny karrierevej var der ikke behov for at nedsætte en ny medarbejdergruppe, idet relevante input var indhentet.</p>
Ressourcer	<p>Der er i DS forbrugt 88 timer til projektledelse og udarbejdelse af materiale. Der er således et mindre forbrug på 37 timer ift. det budgetterede.</p>
Erfaringer	<p>Tidlig annoncering af den nye karrierevej har skabt lidt frustration i huset ift. afklaring af indholdet.</p> <p>Forarbejdet under strategiprocesen har effektiviseret udviklingsprocessen.</p> <p>Cheffølgegruppen fungerede effektivt.</p>
Opfølgningsplan	
Opfølgning	<p>Det er besluttet, at der én gang i kvartalet skal udarbejdes en samlet status og drøftelse i direktion og chefgruppe af styrelsens strategiske projekter. De mere langsigtede effekter af den nye karrierevej kan med fordel vendes i den forbindelse.</p>