

Projektevaluering og opfølgingsplan

Projekt Succesfulde medarbejdere i udvikling – kompetenceudvikling, rekruttering mm (fase 3)

23. januar 2017

DS/LMI

14/13265

Indstilling	Projekt Succesfulde medarbejdere i udvikling (fase 3) afsluttes og slettes fra porteføljen.
Erfaringer	Formål og succeskriterier vurderes i det store hele indfriet. Dog er dele af de succeskriterier, der knytter op på MTU-målinger ikke realiseret fuldt ud. Erfaringer fra tidligere, som også understøttes af dette projekt, er, at MTU-resultater over tid er meget stabile og at der skal en overordentlig stor indsats til for at ændre mere end 0,1-0,2 point, når det drejer sig om spørgsmål vedr. kompetenceudvikling.

**KONKURRENCE- OG
FORBRUGERSTYRELSEN**

Evaluering	
Formål med projektet og ønsket effekt	<p>Projektet blev gennemført som led i KFST's strategi om Succesfulde medarbejdere i udvikling. Projektet udgjorde 3. og afsluttende fase i realiseringen af strategien. Fase 3 omfattede udarbejdelse af ny rekrutteringsstrategi, ny kompetence- og talentudviklingspolitik, gennemførelse af pilottalentforløb, særligt udviklingsfokus på special- og chefkonsulenter, videreudvikling af styrelsens MUS-koncept og opfølgning på feedback i KFST. De tidligere 2 faser havde primært fokus på udvikling af nyt MUS-koncept og udarbejdelse af pejlemærker for opnormering, ny resultatlønsordning samt initiativer indenfor kompetence- og talentudvikling og rekruttering. 3. fase lå således i naturlig forlængelse af og byggede ovenpå de tidligere fasers aktiviteter.</p> <p>Indsatsen i fase 3 (og de tidligere faser) bidrager indirekte til at skabe tydelig effekt, ved kontinuerligt at have fokus på at forbedre rammerne for styrelsen resultatskabelse, der i høj grad er afhængig af, at styrelsen er i stand til at tiltrække, udvikle og fastholde de bedste medarbejdere.</p>
Succeskriterier og leverancer	<p>Succeskriterier:</p> <p>1) Ny rekrutteringsstrategi med tilhørende aktiviteter - opfyldt</p> <p>Chefgruppen tiltrådte i starten af 2015 rammerne for en ny rekrutteringsstrategi, der resulterede i en rekrutteringsstrategi i marts 2016. Resultater af det øgede fokus på rekruttering resulterede bl.a. i indførelse af årlige alumne-netværksmøder (branding og rekruttering), retningslinjer for fratrædelsessamtaler (vidensindhentning til brug for løbende forbedringer), spørgeguide til brug for ansættelsessamtaler, redesign af jobsite på KFST.dk, øget brug af sociale medier, opstart af indsats indenfor ekspert/specialistområdet samt fokus på understøttelse og styrkelse af vigtige fagom-</p>

**ERHVERVS- OG
VÆKSTMINISTERIET**

råder i styrelsen.

2) Ny kompetence- og talentudviklingspolitik - opfyldt

KFST's kompetence- og talentudviklingspolitik tydeliggør at styrelsen er en attraktiv, faglig funderet, udviklende arbejdsplads, som yder opmærksomhed på og udvikler den enkelte medarbejders kompetencer og talenter.

3) Pilottalentforløb for fuldmægtige 2015/16 - opfyldt

Der blev i 2015/16 gennemført et pilottalentforløb for 15 fuldmægtige. Erfaringerne og evalueringer er meget positive og vil indgå i det talentudviklingsprojekt, der er besluttet iværksat i 2017 som en del af styrelsens strategi Stærk faglighed – tydelig effekt.

4)Udviklingsfokus på special- og chefkonsulenter - opfyldt

Styrelsen gennemførte i løbet af 2016 følgende kurser udviklet/tilpasset til netop denne gruppe af medarbejdere: forløb vedr. feedback, sparring og samarbejde, forløb om præsentationsteknik med gennemslagskraft og arrangementet ”Find dit potentiale – hvad er dit næste udviklingsskridt”. Derudover blev udvalgte konsulenter tilbudt deltagelse i forløbet ”Talent for ledelse” og individuelle coachingforløb. Succeskriteriet var, at der i MTU 2015(2016) var en fremgang i konsulenternes oplevelse af, at de har gode muligheder for faglig og personlig udvikling i KFST. Der er sket en positiv udvikling fra MTU 2014 til MTU 2016 fra 4,4 til 4,6 for specialkonsulenter excl. teamledere og fra 4,4 til 4,5 for chefkonsulenter excl. teamledere. (For teamledere er resultatet uændret på 5,6 fra 2014 til 2016).

5) Styrelsens MUS-koncept videreudviklet, herunder mere systematisk kortlægning af medarbejdernes udviklingsbehov – delvist opfyldt

MUS-konceptet blev gjort lidt mindre kompliceret at anvende og der er indført mere systematisk kortlægning af medarbejdernes potentialer mm forud for MUS. Succeskriterierne for indsatsen inden for MUS var, at styrelsen i MTU 2015(2016) scorer over 2014-resultatet på 4,8 på MTU-spørgsmålet: ”Jeg har gode muligheder for at udvikle mig fagligt og personligt”. Resultatet i MTU 2016 viste en uændret score på 4,8. Derudover at styrelsen tilsvarende scorer over 4,1, (MTU-resultatet i 2014) på spørgsmålet: ”Vi udvikler målrettet vores kompetencer” (lokalt KFST-spørgsmål). I MTU 2016 var scoren steget til 4,3.

6) Opfølgning på feedback i KFST – delvist opfyldt

Styrelsen tillægger feedback – både vertikalt og horisontalt – stor betydning og feedback indtænkes i styrelsens arbejde. Feedback var således et af elementerne for alle medarbejdere som led i den træ-

	<p>ning, der blev gennemført i Godt Samspil-projektet i regi af Philip Antonakakis. Succeskriteriet var, at styrelsens score i MTU 2014 på 4,0 på spørgsmålet: ”Vi har en udviklende feedback-kultur” øges med minimum 0,2 point. Scoren blev i MTU2016 på 4,1 point.</p>
Fremdrift	<p>Fremdriften har gennemgående været fin. Dog har projektets aktiviteter indenfor competenceudvikling krævet flere forelæggelser på de månedlige chefmøder end forudsat, hvilket har nedsat fremdriften i perioder. Herudover er tempoet i slutningen af projektet aftaget sammenfaldende med at indsatsen indenfor den nye styrelsesstrategis ben om høj faglighed er tiltaget.</p>
Ressourcer	<p>Der var afsat 505 timer til projektet i regi af DS og INN og der er anvendt ca. 450 timer. Hertil skal lægges timer anvendt i cheffølgegrupper, TR-møder mm. Der blev ikke budgetteret øvrig drift ved projektopstart. Øvrig drift er allokeret til projektet ved forelæggelse af beslutningsoplæg herom til direktionen efterhånden som de udgiftskrævende initiativer meldte sig. Øvrig drift har langt overvejende været anvendt til competenceudviklingsaktiviteterne.</p>
Erfaringer	<p>Erfaringerne er gennemgående positive. Anvendelse af cheffølgegrupper nedsat ad hoc til forskellige dele af projektet fungerede godt, da grupperne bidrog med væsentlig viden og meget gode refleksioner. Der kan med fordel ske en meget tydelig, hyppig og detaljeret kommunikation om competenceudviklingstilbud til både medarbejdere og chefer for at sikre, at der er den fornødne opmærksomhed på aktiviteterne og at der er ordentlig forventningsafstemt mellem chef og medarbejdere inden tilmelding til competenceudviklingsaktiviteterne.</p>
Opfølgingsplan	
Opfølgning	<p>1) Udviklingen indenfor de relevante områder – især competenceudvikling og feedback – vil blive fulgt løbende i den årlige MTU. 2) Projektets formål (at forbedre rammerne for styrelsen resultatskabelse ved at tiltrække, udvikle og fastholde de bedste medarbejdere) genfindes og videreudvikles i det strategiske indsatsområde Høj faglighed i styrelsens nye strategi ”Stærk faglighed - tydelig effekt”.</p>