

Kompetenceudvikling

Da forandringer som regel indebærer, at nogen skal gøre noget anderledes, stiller det typisk krav om *påfyldning af ny viden*. Men kompetenceudviklingen må understøttes med en klar strategi for, hvordan ny viden og færdigheder kan anvendes i konkrete arbejdsituationer.

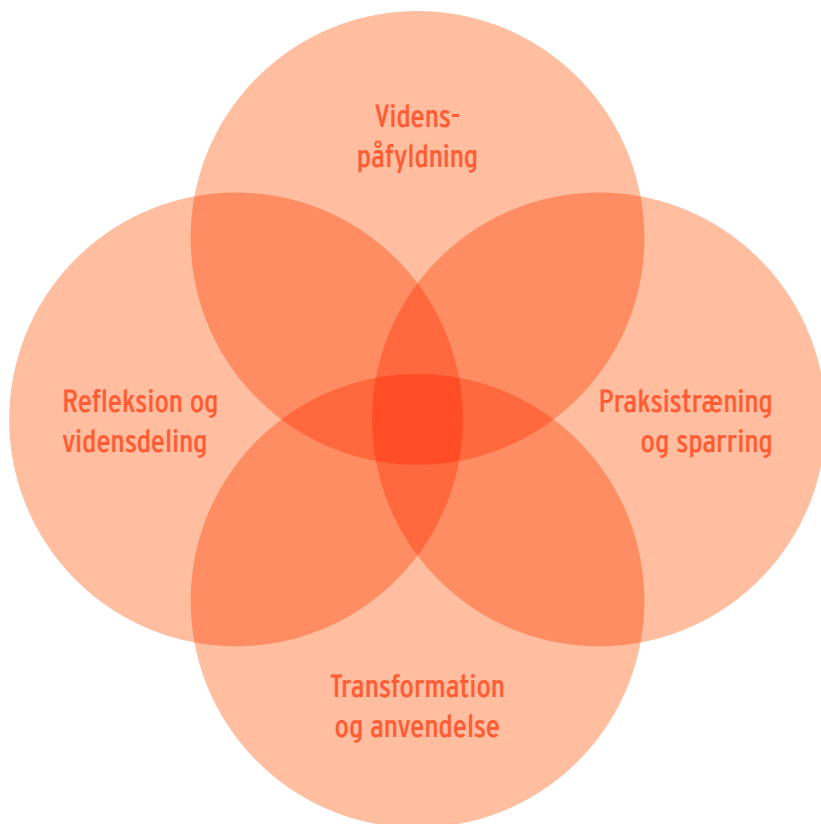
Kurser og uddannelsesprogrammer har normalt en stor transferudfordring, fordi den nye læring er frakoblet den daglige praksis. Det er derfor vigtigt, at der er fokus på *praksistræning og sparring* undervejs i driften, og at der er tid til refleksion og et forum for *vidensdeling*.

Transformationsloopet beskriver, ud fra et organisationsperspektiv, den proces, som den enkelte medarbejder skal igennem, før læringen bundfælder sig som reel kompetence. Udvikles kompetencerne ikke, fører det ofte til udeblivende resultater og frustrerede medarbejdere.

- Husk, at implementering er udførelsen af et forandringstiltag i praksis, og at praksis for medarbejderne ofte er driften.
- Giv rum til kompetenceudviklingen som en integreret del af hverdagen, mens forandringerne pågår.

Spørgsmål

- Hvilke kompetencer kræves, hvis tiltaget skal implementeres succesfuldt, og hvordan opnås disse kompetencer bedst?
- Hvornår og hvor ofte er der brug for undervisning, og for hvem gør dette behov sig gældende?
- Hvordan gøres praksistræningen og anvendelsen heraf til en kontinuerlig proces?
- Hvordan sikres transformationsloopet?



Kilde: Promentum, "Hverdagsimplementering – Vejen til succesfuld implementering af forandringer", 2016