



# Kompetenceudviklingsbehov og læringsdesign på organisations- og teamniveau

En SMART-tilgang til kompetenceudvikling. Dato:

<p><b>Specifikt</b></p> <p>Hvad skal vi opnå, eller hvad skal vi undgå med kompetenceudviklingsindsatsen?</p> <p>Hvilken forskel skal vi konkret og praksisnært se for borgerne/patienterne? (evt. medarbejdere?)</p> <p>Beskriv hvordan indsatsen har sammenhæng med andre relevante indsatser, strategier/politikker/pejlemærker?</p>	
<p><b>Målbart</b></p> <p>Hvordan kan vi observere, om indsatsen gør en forskel?</p> <p>Hvilke konkrete målekriterier ift. borger/patientfokuseret kvalitet og effektivitet er der fokus på?</p> <p>Hvordan forventes der evalueret? (Evalueringsdesign)</p>	
<p><b>Ambitiøst</b></p> <p>Hvad er det bedste vi kan opnå med indsatsen?</p> <p>Kan vi opnå andet? Evt. afledte effekter for borgere/patienter eller medarbejdere?</p>	
<p><b>Realistisk</b></p> <p>Hvem skal deltage? (Team/faggruppe/enkeltpersoner/andet?)</p> <p>Hvor mange?</p> <p>Hvilket læringsdesign kan sikre, at vi når målene i praksis?</p>	



# Kompetenceudviklingsbehov og læringsdesign på organisations- og teamniveau

En SMART-tilgang til kompetenceudvikling. Dato:

<p>Hvilket implementeringsdesign skal sikre fremtidig forankring?</p>	
<p>Tidsangivet</p> <p>Hvornår skal indsatsen iværksættes?</p> <p>Beskriv forventet tidslinje for indsatsen ud fra en "40-20-40 model" (før-under-efter)</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Plan for afdækning/planlægning/optakt/ refleksion, som ligger forud for selve læringsforløbet (fylder ca 40% af indsatsen)</li><li>2. Plan for afvikling af konkrete læringsforløb (fylder ca 20% af indsatsen)</li><li>3. Plan for konkret implementerings- og forankrings-periode (fylder ca 40% af indsatsen)</li></ol>	