

# Kompetenceudvikling er mere og andet end eksterne kurser og uddannelsesforløb

## Målet med kompetenceudviklingen bør bestemme metoden

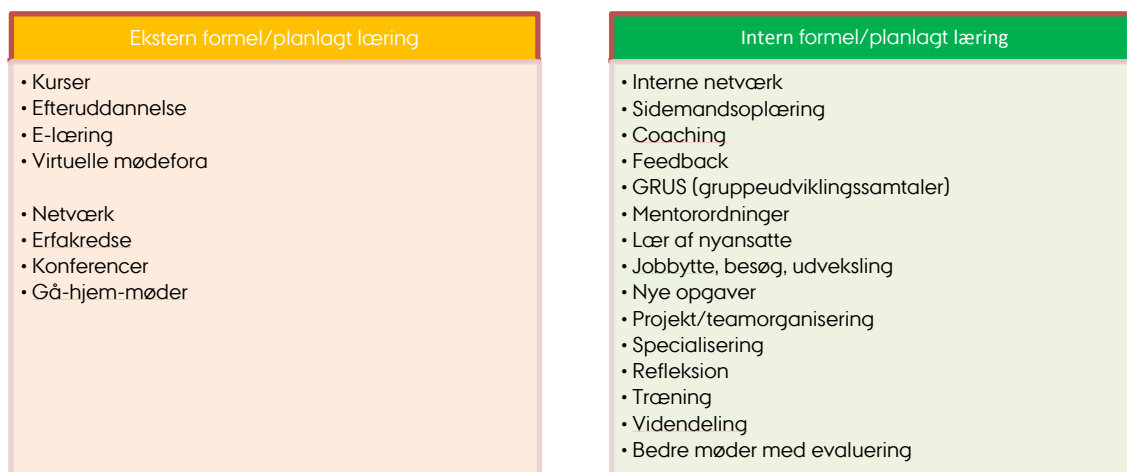
I aftalen om kompetenceudvikling på statens arbejdspladser defineres kompetenceudvikling som: "Udvikling af ny viden, færdigheder og/eller holdninger".

Ny viden, færdigheder eller holdninger kan udvikles på mange måder. Traditionelt er metoder til kompetenceudvikling ofte blevet opfattet som det at deltage på eksterne kurser eller videreuddannelsesforløb. I AU's personalepolitik beskrives og anerkendes kompetenceudvikling dog som værende meget mere og andet end det (se fig. 1). Når der planlægges kompetenceudvikling, bør det derfor altid overvejes, hvad der er den mest optimale og ressourceeffektive metode til at nå det ønskede mål.

## Metoder til kompetenceudvikling

Det er også kompetenceudvikling, når man som forskningsleder eller administrativ leder giver sine medarbejdere nye opgaver, giver feedback på arbejdet eller sætter medarbejdere sammen i teams eller projektgrupper. Kompetenceudvikling er alle de aktiviteter, som udfordrer og træner den enkelte medarbejders viden, kvalifikationer og færdigheder i forhold til aktuelle og kommende udfordringer. Overvej derfor altid hvad der er den mest optimale metode i forhold til at opnå den ønskede kompetenceudvikling. Er der fx mulighed for, at medarbejderen kan tilegne sig kompetencen igennem:

- jobbytte, rotationsordning og udstationering
- mentorordning, føl-ordning og sidemandsoplæring
- læringsmiljø (omfatter f.eks., hvordan man organiserer arbejdet i projekter eller teams, hvordan man videndeler, giver feedback og benytter coaching)
- konferencer, seminarer mv.



Figur 1. Kompetenceudvikling er mere end kurser