

Kompetence

I Silkeborg Kommune er det vigtigt, at have den rette kombination af viden og færdigheder, så nuværende og fremtidige opgaver kan løses kvalificeret. Derfor er det en forudsætning, at der i fællesskab løbende udvikles faglige og personlige kompetencer, så alle er klar til at imødekomme fremtidige krav og forventninger.

Det betyder at kompetenceudviklingen skal:

- understøtte arbejdspladsens opgaver og mål
- være med til at bevare og udvikle medarbejderens værdi på arbejdsmarkedet

I Silkeborg Kommune arbejder vi systematisk med kompetenceudvikling med udgangspunkt i strategier og mål samt i forbindelse med den løbende evaluering på opgaver.

Vi skal være beviste om, at vi udvikler os i hverdagen og gennem udførelse af det daglige arbejde. Særligt når vi udfordrer os selv og hinanden i forbindelse med nye måder at løse opgaverne på, og ved at indgå i nye relationer når dette er muligt.

Kompetenceudviklingsplan

I Silkeborg Kommune skal alle medarbejdere en gang årligt have udarbejdet en skriftlig kompetenceudviklingsplan. Den laves typisk i forbindelse med den årlige [medarbejderudviklingssamtale \(MUS\)](#).

Lederens ansvar

Lederen har det overordnede ansvar for at skabe rammer og mulighed for, at medarbejderne udvikler deres kompetencer i hverdagen. Lederen skal have et særligt fokus på medarbejderens kompetenceudvikling, når der afholdes MUS og udarbejdes individuelle kompetenceudviklingsplaner.

Eksempler på rammer og muligheder kan være:

- faglig sparring
- sidemandsoplæring
- arbejde med nye opgaver og projekter
- mentorordninger, hvor vi lærer af en erfaren kollega
- coaching, supervision og sparring
- deltagelse i netværk
- deltagelse i interne/eksterne uddannelses- og udviklingsforløb (efter-/videreuddannelse)
- indgå i nye samarbejdsrelationer, jobbrokering og jobskifte

Medarbejderens ansvar

Medarbejderen har ansvaret for at 'gribe bolden' og opsøge relevant kompetenceudvikling. Det sker bl.a. ved, at man deltager aktivt arbejdspladsens almindelige udvikling. Dette gøres bl.a. ved at være åben overfor at:

- sætte sin viden i spil i dagligdagen
- dele ud af sine kompetencer
- udveksle viden og sparre med sine kollegaer og samarbejdspartner
- indgå i nye opgaver
- løse opgaver på tværs af faggrænser, funktioner og opgaveområder
- deltage i faglige netværk
- være opmærksom på den faglige udvikling