

Udsagn fra ledelsen man kan møde under forhandlingen ift. **personlige kompetencer... ... Og SOSUs modsvar**



Det er jo en del af medarbejderens job, at sørge for at motivere borgeren i hverdagen...

Det er rigtigt, at det er en del af jobbet/jobbeskrivelsen, og alle skal jo også have det for øje og arbejde med det. Men nogle medarbejdere er bare bedre til det end andre og lykkes derfor også med at motivere de borgere/beboere, som er ekstra svære eller som ingen andre af kollegaerne lykkes med. Dette skyldes medarbejderens helt særlige (og personlige) måde at gribe opgaven an på. Medarbejderens særlige tilgang/håndtering/kendskab ift. dette gør, at denne lykkes med at motivere borgeren/beboeren ift. deltagelse i fx egenomsorg og hverdagsaktiviteter.

Vi forventer at medarbejderne sørger for, at relationen til borgerne/beboerne er gode...

Selvfølgelig kan det forventes, at alle medarbejdere sørger for, at der er en fin relation mellem denne og den enkelte borger/beboer, men nogle medarbejdere har bare et større fokus på/en større interesse i/en særlig god evne til at skabe gode/helt særlige og individuelle relationer, som fx kan medvirke til, at borgeren/beboeren føler sig unik, "bevares i sin historie", gør (sam)arbejdet nemmere til glæde for borgeren (føles rare), og at opgaverne løses hurtigere (ressourcer).

Vi regner bestemt med, at alle vores medarbejdere har et vist overskud ift. at hjælpe til...

Jeg er enig i, at vi har mange dygtige medarbejdere, som ofte udviser overskud i hverdagen og giver en hjælpende hånd. Men nogle medarbejdere rummer bare et helt særligt overskud og har en fantastisk energi, som smitter af på både kollegaerne, beboerne og selve opgaveudførelsen i hverdagen. Det kan fx være medarbejderen, der hygger lidt ekstra om borgeren/beboeren med sang eller en snak om "hvad der er sket siden sidst" eller altid har overskud til lige at æde ældre på kunden, mens denne udfører de praktiske opgaver. Medarbejderen, man som kollega altid kan regne med, står til rådighed og giver en hjælpende hånd i hverdagen, når der er brug for dette.

Det forventes af medarbejderen, at denne lægger mærke til, hvis borgerens adfærd er anderledes...

Man skal selvfølgelig kunne regne med, at en medarbejder reagerer, hvis borgeren/beboeren ikke agerer, som denne plejer og hvis dette giver anledning til bekymring. Men nogle medarbejdere er bare bedre til/har en bedre evne til at se helheden og orientere sig om selv små forandringer, fx ift. borgerens hverdagsrytme og mønstre, og er derfor både i stand til og opmærksom på at reagere tidligere således, at årsagen kan undersøges og håndteres. Medarbejderen kan ligeledes være opmærksom på forhold, som ligger uden for dennes opgavevaretagelse, men ser tingene i et større perspektiv og kan gå videre med dette.

Vi forventer, at medarbejderen har overblik og styr på dennes opgaver i løbet af dagen...

Vi er helt enige i, at en medarbejder skal have styr på egne opgaver og have et godt overblik over disse. Nogle medarbejdere evner bare et større/mere særligt overblik, som gør at de fx kan håndtere pludselige ændringer eller akutte situationer bedre end andre. Deres helt særlige overblik gør, at de fx reagerer hurtigere, er mere handlekraftige i akutte situationer eller lettere kan arbejde med forandringerne/ændringerne i hverdagen.