

Bilag: Kompetencelisten

Kompetencelisten kan du bruge til MUS, når du som leder har brug for inspiration til at tale dig ind på hvilke kompetencer, der understøtter de Indsatsområder, som danner rammen for jeres VK-mål.

Kompetencelisten er et inspireret af indspark fra medarbejderne, om ønskede kompetencer ift. de enkelte Indsatsområder. Derfor går visse kompetencer også igen.

| Indsatsområde | Kompetencer | Definition |
|------------------------------|-------------------------|--|
| Beboerinddragelse | Empati | Evnen til at sætte sig ind i og forstå andres situation og handle konstruktivt i forhold til dette. |
| | Inddragende | Evnen til aktivt at involvere beboerne i beslutningsprocesser og sikre ejerskab for fælles vedtagne beslutninger |
| | Omsorg | Evnen til at kunne øjne de der har særlige behov, og til at kunne sætte sig ind i hvad deres behov er. |
| | Motivation | Evnen til at skabe arbejdsglæde, gejst og trivsel blandt beboere og medarbejdere. |
| Information og kommunikation | Kulturel forståelse | Evnen til forstå og respektere kulturel forskellighed, og til at kunne omsætte det i den måde vi omgås beboerne og hinanden. |
| | Organisationsforståelse | Evnen til at forstå organisationens struktur, organisering og kultur. |
| | Empati | Evne til at sætte sig ind i og forstå andres situation og handle konstruktivt i forhold til dette. |
| | Inddragende | Evnen til aktivt at involvere beboerne i beslutningsprocesser og sikre ejerskab for fælles vedtagne beslutninger |
| Faglig og tværfaglig sikring | Faglig nysgerrig | Evnen til at bruge eksisterende viden og løbende tilegne sig ny viden på fagspecifikke områder. |
| | Samarbejde | Evnen til at sparre med kollegaer, beboer og samarbejdspartnere på grundlag af faglig viden og social forståelse. |

Faglig og tværfaglig sikring

| | |
|--------------|---|
| Motivation | Evnen til at skabe arbejdsglæde, gejst og trivsel blandt beboere og medarbejdere. |
| Prioritering | Evnen til at kunne håndtere egne opgaver på baggrund af overblik, planlægning og prioritering |

Faglig og tværfaglig sikring

| | |
|---------------|---|
| Samarbejde | Evnen til at sparre med kollegaer, beboer og samarbejdspartnere på grundlag af faglig viden og social forståelse. |
| Kommunikation | Evnen til at kommunikere og formidle budskaber, der tager hensyn til modtageren. |
| Planlægning | Evnen til at planlægge hverdagen og opgaverne, så der skabes forudsigelighed og retning for både beboere og medarbejdere. |
| Motivation | Evnen til at skabe arbejdsglæde, gejst og trivsel blandt beboere og medarbejdere. |

Styrkelse af det frivillige arbejde

| | |
|---------------------|--|
| Kulturel forståelse | Evnen til forstå og respektere kulturel forskellighed, og til at kunne omsætte det i den måde vi omgås beboerne og hinanden. |
| Kommunikation | Evnen til at kommunikere og formidle budskaber, der tager hensyn til modtageren. |
| Motivation | Evnen til at skabe arbejdsglæde, gejst og trivsel blandt beboere og medarbejdere. |
| Ansvarlig | Evnen til at tage fælles ansvar for beboerens trivsel. |

Fortalerrollen

| | |
|--------------------|---|
| Samfundsforståelse | Evnen til at forstå og afkode de samfundsmæssige strukturer og opbygning. |
| Gennemslagskraft | Evne og mod til at handle på den rigtige måde, der tilgodeser både beboere og medarbejdere. |
| Samarbejde | Evnen til at sparre med kollegaer, beboer og samarbejdspartnere på grundlag af faglig viden og social forståelse. |
| Politiskforståelse | Evnen til at handle og begå sig i det politiske felt. |