

Bedömningssamtal för administratör med inriktning planering - Hemtjänsten

I bedömningssamtalet ska medarbetaren få återkoppling från chefen gällande bedömningen av medarbetarens resultat under det gångna året utifrån verksamhetens mål och bedömningskriterier. Samtalet ska dokumenteras*, och både medarbetare och chef ska ha en kopia på dokumentationen.

Bedömningskriterierna ska utgå från förhållningssätten i Göteborgs Stad och ska förtydligas utifrån verksamhetens mål, uppdrag samt olika yrkesroller. Bedömningskriterierna ska beskriva **hur** arbetet ska utföras för att skapa god kvalitet i verksamheten. I mallen framgår exempel på förtydliganden av bedömningskriterierna. Det är viktigt att på en arbetsplatsträff prata om vad bedömningskriterierna betyder på arbetsplatsen – ”vad betyder det här hos oss?”



** Tänk på att Göteborgs Stad arbetar under offentlighetsprincipen och att ytterst få uppgifter kan sekretessbeläggas. Sträva efter att dokumentera effektivt och med hänsyn till medarbetarens integritet.*

Bedömningsskala – ”pilen”

Bedömningen av medarbetarens resultat sker på en skala från **utvecklingsområde** till **styrka**. En bedömning som hamnar mitt på bedömningsskalan innebär att medarbetaren utför sitt arbete i överensstämmelse med bedömningskriteriet och därmed uppvisar ett normalt gott resultat.

Om en medarbetare bedöms ha **styrka** inom ett bedömningskriterie så behöver det tydligt framgå vad det är som skiljer jämfört med bedömningen av ett normalt gott resultat.

Om en medarbetare bedöms ha ett **utvecklingsområde** i ett bedömningskriterie ska utvecklingsbehov och överenskomna aktiviteter föras in på medarbetarens individuella utvecklingsplan.

Göteborgs Stads förhållningssätt

- Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för
- Vi bryr oss
- Vi arbetar tillsammans
- Vi tänker nytt

Bedömningssamtal inför löneöversyn Ange år

Datum: År-månad-dag

Medarbetare: För- och efternamn

Chef: För- och efternamn

Uppföljning av individuell utvecklingsplan

- Hur har resultatet blivit av de aktiviteter som planerades vid förra utvecklingssamtalet samt eventuella kompletteringar som gjorts vid uppföljning?

Utgå från dokumentationen i den individuella utvecklingsplanen.

Vad har ni pratat om? Fyll i noteringar från samtalet.

Jag vet mitt uppdrag och vem jag är till för

- Jag har brukarens behov som utgångspunkt för mitt agerande
- Jag har kunskap om de lagar och regler som styr mitt ansvarsområde
- Jag har gott omdöme och är pålitlig
- Jag har kunskap om stadens/förvaltningens/bolagets/verksamhetens övergripande styrnings- och planeringsprocesser



Är medarbetaren på utvecklingsområde, kompetens eller styrka? Varför då?

Vad behöver medarbetaren eventuellt förbättra för att nå kompetens eller styrka?
(Åtgärder under den här punkten ska in i medarbetarens utvecklingsplan.)

Styrka

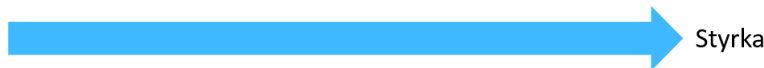
- Jag har en fördjupad insikt i de lagar och regler som styr våra processer.
- Jag är drivande i att försöka skapa en samsyn kring planering i verksamhetsområdet.

- Jag verkar aktivt för att stärka enhetens planering utifrån politiska mål.
- Jag har en fördjupad förståelse för bemanningsplanering och hur jag kan förhålla mig till det i arbetet.
- Jag bidrar på ett tydligt och aktivt sätt till att stärka arbetet med fast omsorgskontakt och ökar kontinuiteten i verksamheten genom ett eget engagemang och stöd till kollegor (gäller ej administratör för planering Natt- och larm).
- Jag stöttar samarbetande chef, i syfte att utveckla verksamheten.

Kompetens

- Jag kan på ett tydligt sätt planera insatserna utifrån den enskildes behov.
- Jag känner till och arbetar utifrån socialtjänstprocessen i verksamhetssystemen.
- Jag arbetar aktivt med personalplanering.
- Jag tar fram underlag för analys och prognos för uppföljning.
- Jag bidrar till enhetens resultat utifrån arbete med fast omsorgskontakt och målvärden (gäller ej administratör för planering Natt och larm).
- Jag verkar för samplanering mellan andra enheter.
- Jag arbetar utifrån värdighetsgarantierna med god förståelse för både verksamhetens och de politiska målen.

Utvecklingsområde



Styrka

I alla mina möten och uppgifter – jag bryr mig

- Jag tar ansvar för egna och gemensamma arbetsuppgifter
- Jag är aktiv, engagerad och initiativtagande
- Jag kommunicerar utifrån brukarens situation och behov, och jag strävar efter att skapa förståelse och delaktighet
- Jag har förståelse för andra och ser konsekvenserna av mitt eget agerande



Är medarbetaren på utvecklingsområde, kompetens eller styrka? Varför då?

Vad behöver medarbetaren eventuellt förbättra för att nå kompetens eller styrka?
(Åtgärder under den här punkten ska in i medarbetarens utvecklingsplan.)

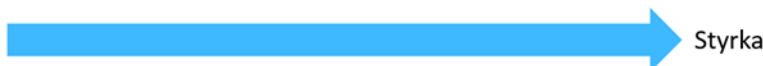
Styrka

- Jag tar ett övergripande ansvar för gemensamma arbetsuppgifter inom enheten för stöd och planering och ger förslag på hur man kan utveckla arbetssätt.
- Jag förstår att jag arbetar i en verksamhet som ständigt förändras och ser hur min kompetens och kunskap kan stödja verksamhetsområdet och mina kollegor.

Kompetens

- Jag tar ansvar för egna och gemensamma arbetsuppgifter och utför mitt arbete enligt de rutiner och riktlinjer som finns på arbetsplatsen.
- Jag deltar aktivt i möten, bidrar med idéer och ställer frågor. Jag tar till mig och kan använda den information som ges muntligt, skriftligt och digitalt samt ser till att hålla mig uppdaterad inom det som berör mitt arbete.
- Jag är flexibel och kan vid förändring ställa om utifrån verksamhetens behov.
- Jag har förståelse för hur mitt agerande påverkar verksamheten, omsorgspersonalen, enhetens måluppfyllelse och resultat.

Utvecklingsområde



Styrka

Jag arbetar tillsammans med andra

- Jag kan samverka med andra utifrån en helhetssyn och är medveten om vad jag själv kan
- Jag är lyhörd för dem vi är till för och samarbetar med dem i syfte att nå bästa resultat
- Jag förmedlar kunskap, erfarenhet och positivt engagemang till andra
- Jag bidrar aktivt till ett gott samarbetsklimat såväl internt som externt



Är medarbetaren på utvecklingsområde, kompetens eller styrka? Varför då?

Vad behöver medarbetaren eventuellt förbättra för att nå kompetens eller styrka?
(Åtgärder under den här punkten ska in i medarbetarens utvecklingsplan.)

Styrka

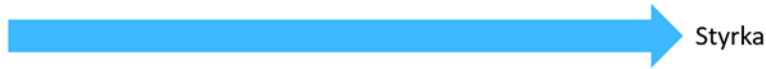
- Jag ser till helheten för verksamhetsområdet och delar med mig av mina kunskaper och är drivande i utvecklingsarbetet.
- Jag visar ett stort engagemang och har förmågan att påverka och stötta kollegor att arbeta utefter gemensamt beslutade arbetssätt.
- Jag tar ett stort ansvar vid introduktionen av nya kollegor, jag är pedagogisk och en mycket god ambassadör för verksamheten.

Kompetens

- Jag håller mig uppdaterad och använder min kunskap praktiskt i arbetet, samt delar information, idéer, erfarenheter och arbetssätt med kollegor inom verksamhetsområdet.
- Jag tillämpar ett introducerande arbetssätt och välkomnar nya kollegor och elever genom att erbjuda information och stöd.

- Jag förstår vikten av gott samarbete och dess påverkan på arbetsmiljö och resultat. Jag hanterar problem tidigt och i samarbete med berörda parter.
- Jag agerar alltid professionellt och har ett väldigt gott bemötande.

Utvecklingsområde



Styrka

Jag tänker nytt

- Jag hittar nya lösningar för att arbeta på ett bättre, enklare och mer effektivt sätt
- Jag ser möjligheter i stället för svårigheter
- Jag följer aktivt vad som sker i omvärlden och tar tillvara detta i mitt arbete
- Jag har lätt för att ställa om mig i olika situationer



Är medarbetaren på utvecklingsområde, kompetens eller styrka? Varför då?

Vad behöver medarbetaren eventuellt förbättra för att nå kompetens eller styrka?
(Åtgärder under den här punkten ska in i medarbetarens utvecklingsplan.)

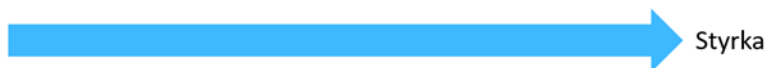
Styrka

- Jag tar initiativ till att utveckla och förändra arbetssätt och inspirerar mina kollegor att delta i förbättringsarbete.
- Jag söker aktivt efter kompetenshöjande insatser inom verksamhetsområdet och delar gärna med mig av nya kunskaper.

Kompetens

- Jag kan identifiera behov, hitta nya lösningar och åtgärder som kan förbättra arbetsplatsen.
- Jag är motiverad till att ta del av kompetenshöjande insatser och kan tillämpa ny kunskap praktiskt i mitt arbete.

Utvecklingsområde



Styrka

Jag arbetar strukturerat och effektivt

- Jag planerar och strukturerar mitt arbete genom till exempel målformulering, prioritering, organisering och tidsplanering
- Jag utför mitt arbete på ett effektivt och ändamålsenligt sätt
- Jag reflekterar över arbetets resultat
- Jag lär mig av mina reflektioner och förbättrar mitt arbetssätt

Är medarbetaren på utvecklingsområde, kompetens eller styrka? Varför då?

Vad behöver medarbetaren eventuellt förbättra för att nå kompetens eller styrka?
(Åtgärder under den här punkten ska in i medarbetarens utvecklingsplan.)

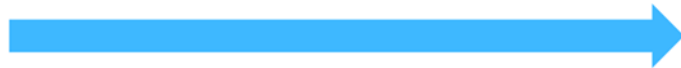
Styrka

- Jag utvecklar självständigt lösningar och kommer med idéer som kan förbättra verksamhetsområdet och kan med skicklighet reflektera över mitt arbete för att kontinuerligt kunna förbättra och utveckla arbetssätt inom verksamhetsområdet.
- Jag skapar en struktur som ger goda förutsättningar för mina kollegor att få en inblick i min planering.

Kompetens

- Jag arbetar strukturerat och målinriktat, och kan med god förmåga och framförhållning planera, prioritera och organisera mina arbetsuppgifter.
- Jag reflekterar över arbetets resultat och använder mina erfarenheter till att utveckla mitt arbetssätt.

Utvecklingsområde



Styrka

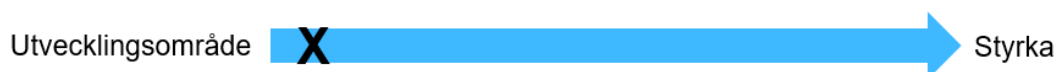
Samlad bedömning

Gör en muntlig samlad bedömning av medarbetarens resultat utifrån bedömningskriterierna och koppla till det nuvarande löneläget för yrkesgruppen. Anteckna utifrån identifierade utvecklingsområden vad som krävs för en högre bedömning och därmed möjlighet att påverka löneutvecklingen på sikt.

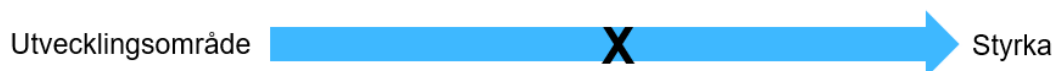
Titta tillbaka på vad ni har skrivit under rubriken på varje förhållningssätt: Vad behöver medarbetaren eventuellt förbättra för att nå kompetens eller styrka? Sammanfatta vad ni väljer att fokusera på här.

Hur sker bedömning?

- Utifrån de verksamhetsanpassade bedömningskriterierna ska medarbetarens resultat och prestation bedömas i förhållande till verksamhetens uppdrag och mål.
- Bedömningen sker på en skala från utvecklingsområde till styrka.
- Om medarbetaren bedöms ha ett utvecklingsområde i ett bedömningskriterium så ska det föras in på den individuella utvecklingsplanen där det bland annat anges vad som behöver förbättras/utvecklas, vilka förutsättningar som behövs och vilka aktiviteter som planeras.



- Den individuella utvecklingsplanen ska följas upp genom samtal under året.
- Tänk på att en bedömning som hamnar mitt på bedömningsskalan är en god prestation som innebär att medarbetaren utför sitt arbete i överensstämmelse med bedömningskriteriet och bör ha en fortsatt god löneutveckling.



- Om en medarbetare bedöms ha styrka inom ett bedömningskriterie så behöver det tydligt framgå i chefens bedömning vad det är som skiljer sig jämfört med bedömningen av en normalt god prestation.

Notera överenskomna aktiviteter utifrån utvecklingsbehov i den individuella utvecklingsplanen.