# Bedömningssamtal omsorgspersonal - Hemtjänsten

En bild som visar logotyp, cirkel, Teckensnitt, Grafik

Automatiskt genererad beskrivningI 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 betyder att medarbetaren utför sitt arbete i överensstämmelse med bedömningskriteriet och därmed uppvisar ett normalt gott resultat inom området **kompetens.**

Om en medarbetare bedöms ha **styrka** inom ett bedömningskriterium 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 bedömningskriterium 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**

*Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap*

### Bedömningskriterierna omfattar befattningarna biträde, vårdbiträde och undersköterska. Observera att två av bedömningskriterierna gäller för endast undersköterska.

**Bedömningssamtal inför löneöversyn** Ange år

**Datum:** År-månad-dag

**Medarbetare:** För- och efternamn  
**Befattning:  
  
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.

### En bild som visar cirkel, Grafik, design, illustration Automatiskt genererad beskrivningJag vet mitt uppdrag och vem jag är till för

* Jag har omsorgstagarens 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 har punkten ska in i medarbetarens utvecklingsplan.)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Utvecklingsområde | Kompetens | Styrka |
| Jag behöver förbättra mig inom kompetensområdet. | **Jag tar hänsyn till omsorgstagarens hela livssituation och arbetar utifrån ett personcentrerat perspektiv.**  **Jag fokuserar på det bedömda behovet utifrån uppdraget och genomförandeplanen samt signalerar om behovet har förändrats.** | Jag är drivande i det personcentrerade arbetssättet och ger stöd åt mina kollegor i genomförandet. |
| Jag behöver förbättra mig inom kompetensområdet. | **Jag har ett professionellt förhållningssätt och anpassar mitt bemötande utifrån förutsättningar, behov och situation.** | Jag agerar alltid professionellt och har ett väldigt gott bemötande. Jag hjälper kollegor i olika bemötandefrågor. |
| Jag behöver förbättra mig inom kompetensområdet. | **Jag har förståelse om att vi arbetar i en politiskt styrd organisation.**  **Jag känner till och följer de lagar, regler och värdegrund som styr arbetet. Jag arbetar enligt värdighetsgarantierna och håller mig uppdaterad om rutiner och beslut på arbetsplatsen.** | Jag är drivande i att arbeta enligt värdighetsgarantierna och värdegrunden. Jag stöttar kollegor till följsamhet i att följa rutiner och riktlinjer samt delar med mig av mina kunskaper. |
| Jag behöver förbättra mig inom kompetensområdet. | **Jag följer de basala hygienrutinerna i mitt arbete och uppvisar kunskaper inom området.** | Jag är drivande i arbetet med att följa de basala hygienrutinerna och stöttar mina kollegor i frågor som rör basal hygien. |
| Jag behöver förbättra mig inom kompetensområdet. | **Jag kan identifiera tecken på förändringar i omsorgstagarens hälsotillstånd.**  **Jag kan anpassa, prioritera och samordna insatser på ett effektivt sätt utifrån situation med omsorgstagaren som utgångspunkt.** | Jag är skicklig i min tolkning och kan agera utifrån olika situationer.  Jag stöttar kollegor, delar med mig av mina kunskaper och är drivande i utvecklingsarbetet. |
| Jag behöver förbättra mig inom kompetensområdet. | **Jag har förståelse om hur olika funktionsnedsättningar eller sjukdomar kan påverka omsorgstagares förutsättningar och behov.** | Jag använder min kunskap som grund i att motivera omsorgstagaren framåt i sina mål. |
| Jag behöver förbättra mig inom kompetensområdet. | **Gäller inte för medarbetare i Larm-enhet.**  **Jag utför delegerade uppgifter och hälso-och sjukvårdsuppdrag. Jag tar ansvar för att min/mina delegeringar är aktuella.** | Jag tar egna initiativ till nya delegeringar utifrån verksamhetens behov samt stöttar kollegor och delar med mig av mina kunskaper. |

### Specifika bedömningskriterier för befattningen undersköterska

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Utvecklingsområde | Kompetens | Styrka |
| Jag behöver förbättra mig inom kompetensområdet. | **Gäller undersköterska**  **Jag upprättar och följer upp genomförandeplaner och ser till att omsorgstagaren är medverkande.** | Jag är drivande och stöttar kollegor i arbetet att hålla genomförandeplanerna aktuella. |
| Jag behöver förbättra mig inom kompetensområdet. | **Gäller undersköterska, dock ej Natt/Larm**  **Jag är fast omsorgskontakt och tar ansvar för uppdraget.**  **Jag har god dialog med omsorgstagaren och samverkansparter utifrån omsorgstagarens livssituation.** | Jag tar initiativ till förslag och åtgärder som kan förbättra omsorgstagarens situation. |

### En bild som visar logotyp, Teckensnitt, cirkel, Grafik Automatiskt genererad beskrivningI 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 omsorgstagarens 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 har punkten ska in i medarbetarens utvecklingsplan.)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Utvecklingsområde | Kompetens | Styrka |
| Jag behöver förbättra mig inom kompetensområdet. | **Jag har kunskap om och tar ansvar för det mobila arbetssättet samt dokumenterar och rapporterar när någonting inte fungerar.** | Jag stödjer kollegor till följsamhet i dokumentation och sprider kunskap om det mobila arbetssättet. |
| Jag behöver förbättra mig inom kompetensområdet. | **Jag tar ansvar för egna och gemensamma arbetsuppgifter och utför mitt arbete enligt de** **rutiner och riktlinjer som finns** **på arbetsplatsen.** | Jag tar ett övergripande ansvar för gemensamma arbetsuppgifter och ger förslag på hur man kan utveckla arbetssätt.  Jag håller mig uppdaterad och delar information till kollegor. |
| Jag behöver förbättra mig inom kompetensområdet. | **Jag har förståelse för hur larmkedjan fungerar inom avdelningen och ansvarar för att ta emot och åtgärda larm.** | Jag stödjer kollegor till följsamhet och sprider kunskap om det mobila arbetssättet. |
| Jag behöver förbättra mig inom kompetensområdet. | **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 och ser till att hålla mig uppdaterad inom det som berör mitt arbete.** | Jag tar ett övergripande ansvar för att sprida informationen vidare till kollegor och ger förslag på hur man kan utveckla arbetssätt och föreslå nya idéer. |
| Jag behöver förbättra mig inom kompetensområdet. | **Jag är flexibel och kan ställa om utifrån omsorgstagarens och enhetens behov.** | Jag förstår att jag arbetar i en verksamhet som ständigt förändras. Jag kan se hur min kompetens och kunskap kan stödja både verksamheten och mina kollegor. |

### En bild som visar cirkel, Grafik, Teckensnitt, clipart Automatiskt genererad beskrivningJag 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 har punkten ska in i medarbetarens utvecklingsplan.)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Utvecklingsområde | Kompetens | Styrka |
| Jag behöver förbättra mig inom kompetensområdet. | **Med hänsyn till omsorgstagarens hälsotillstånd samarbetar jag med olika samarbetspartners och yrkesgrupper inom vård och omsorg, samtidigt som jag respekterar uppdragets krav och sekretess.** | Jag tar ansvar och initiativ till ett gott samarbete. Jag tar ett ansvar i att dela med mig av kunskap och stöttar kollegor att arbeta utefter gemensamt beslutat arbetssätt. |
| Jag behöver förbättra mig inom kompetensområdet. | **Jag respekterar och följer andra yrkesrollers bedömningar och beslut.**  **Jag följer upp beslut och genomföranden i dialog med samverkanspartner och kollegor.** | Jag tar ansvar och initiativ till ett gott samarbete. Jag tar ett ansvar i att dela med mig av kunskap och stöttar kollegor att arbeta utefter gemensamt beslutat arbetssätt. |
| Jag behöver förbättra mig inom kompetensområdet. | **Jag använder min kunskap praktiskt i arbetet och delar med mig av arbetssätt, erfarenheter och kompetens till kollegor. Jag är öppen för andra kollegors erfarenheter och kompetens.** | Jag visar ett stort engagemang och har förmågan att påverka och stötta kollegor att arbeta utefter gemensamt beslutade arbetssätt.   Jag visar intresse och håller mig uppdaterad genom omvärldsbevakning inom mitt område. |
| Jag behöver förbättra mig inom kompetensområdet. | **Jag tillämpar ett introducerande arbetssätt och välkomnar nya kollegor och elever genom att erbjuda information och stöd.** | Jag tar ett stort ansvar vid introduktionen av nya kollegor.  Jag är pedagogisk och en mycket god ambassadör för verksamheten. |
| Jag behöver förbättra mig inom kompetensområdet. | **Jag förstår vikten av gott samarbete och dess påverkan på arbetsmiljö och resultat.**  **Jag hanterar problem tidigt och i samarbete med berörda parter.** | Jag sprider positivt engagemang och bidrar aktivt till en god arbetsmiljö och ett positivt arbetsklimat. |

### En bild som visar symbol, cirkel, logotyp, Grafik Automatiskt genererad beskrivningJag 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 har punkten ska in i medarbetarens utvecklingsplan.)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Utvecklingsområde | Kompetens | Styrka |
| Jag behöver förbättra mig inom kompetensområdet. | **Jag kan identifiera behov, hitta nya lösningar och åtgärder som kan förbättra arbetsplatsen.** | Jag tar initiativ till att utveckla och förändra arbetssätt och inspirerar mina kollegor att delta i processen. |
| Jag behöver förbättra mig inom kompetensområdet. | **Jag är intresserad av kompetenshöjande insatser och kan tillämpa ny kunskap praktiskt i mitt arbete.** | Jag söker aktivt efter kompetenshöjande insatser inom verksamhetsområdet och delar gärna med mig av nya kunskaper. |

### 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 har punkten ska in i medarbetarens utvecklingsplan.)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Utvecklingsområde | Kompetens | Styrka |
| Jag behöver förbättra mig inom kompetensområdet. | **Jag kan planera, organisera och prioritera min tid och mina arbetsuppgifter effektivt.**  **Jag genomför besöken utifrån omsorgstagarens behov och inom de angivna tidsramarna. Om jag anser att tidsramarna behöver justeras, informerar jag om det.** | Jag utvecklar självständigt lösningar som kan förbättra och effektivisera verksamheten.  Jag stöttar kollegor i att planera och prioritera så arbetet kan utföras effektivt och hållbart. |

### 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.

**Notera överenskomna aktiviteter utifrån utvecklingsbehov i den individuella utvecklingsplanen.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Bedömningskriterier för omsorgspersonal Hemtjänst | Gäller för:  Avdelning hemtjänst | Senast reviderad:  Ej aktuellt | Datum för beslut  2024-10-22 |
| Beslutad av:  Avdelningschef Hemtjänst | Giltighetstid:  2024-11-20 och tillsvidare | Dokumentsort:  Stödmaterial | Dokumentansvarig: Verksamhetsutvecklare kompetens |