

Bedömningssamtal för omsorgshandledare - 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.)

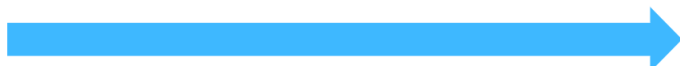
Styrka

- Jag arbetar förebyggande och stärker medarbetare i ett tidigt skede genom att uppmärksamma förbättringsområden i verksamheten.
- Jag bidrar aktivt med utveckling av arbetet på verksamhetsnivå och förbättrar arbetet hos våra omsorgstagare genom att ta fram förslag och åtgärder utifrån förbättringsområden.
- Jag skapar engagemang och intresse hos omsorgspersonalen genom att inspirera, motivera och tydliggöra uppdraget. Använder handledning, coachning och utbildningsinsatser i det dagliga arbetet för att stärka kompetens och kvalitet i verksamheten.

Kompetens

- Jag arbetar verksamhetsnära och utefter ett nära metodhandledarskap.
- Jag anpassar stöd till kollegor utifrån deras behov och kunskapsnivå, särskilt inom social dokumentation och vid komplexa ärenden. Ger även praktiskt stöd till omsorgstagare, anhöriga, fast omsorgskontakt och kontaktpersonal i utmanande situationer.
- Jag handleder medarbetare i ett behovsinriktat och systematiskt arbetssätt och i dialog med omsorgstagaren genom att planera, genomföra och följa upp genomförandet.
- Jag stödjer på ett pedagogiskt sätt, utvecklar och utbildar personalen till att bli kunniga, trygga och självständiga i hemtjänstens arbetssätt.
- Jag är delaktig i introduktionen av nya medarbetare.
- Jag har förståelse för de politiska målen och verksamhetens mål.

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.)

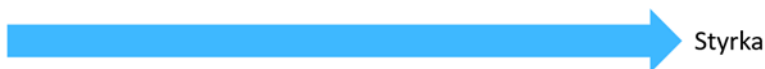
Styrka

- Jag stödjer omsorgshandledarkollegor och representerar mitt expertområde på ett sätt som bidrar till att förbättra kvaliteten i vårt gemensamma arbetssätt och skapa en balanserad arbetsbelastning.
- Jag tar ett övergripande ansvar för gemensamma arbetsuppgifter på verksamhetsnivå och ger förslag på hur man kan utveckla arbetssätt.

Kompetens

- Jag har god kännedom om och håller mig uppdaterad kring stadens utbud av stödverksamheter för att kunna vägleda den enskilde, närstående samt omsorgspersonal.
- Jag ger stöd till omsorgshandledarkollegor inom de gemensamma arbetsuppgifterna.
- Jag har förmågan att använda ett pedagogiskt och professionellt bemötande till den enskilde, närstående, anhörig samt omsorgspersonal.
- Jag är intresserad och engagerad utifrån brukarens behov.
- Jag är engagerad i att utveckla och följa upp omsorgspersonalens kompetens.

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.)

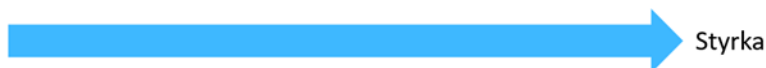
Styrka

- Jag arbetar aktivt för att stärka samarbetet inom verksamheten samt med externa samarbetspartners, yrkesgrupper inom vård och omsorg och anhöriga, med fokus på omsorgstagarens behov och välbefinnande utifrån ett helhetsperspektiv.
- Jag är aktivt i arbetsgrupper på övergripande verksamhetsnivå och delger kunskap till omsorgshandledarkollegor och enheter samt ingår i implementering av nya processer och arbetssätt.

Kompetens

- Jag samarbetar med Göteborgs Stads omsorgshandledare i projekt och uppdrag samt ingår i nätverk utifrån specifika kompetensområden.
- Jag samarbetar kring uppdrag, behov och mål mellan fast omsorgskontakt/kontaktpersonal och omsorgstagare.
- Jag deltar aktivt i tvärprofessionella möten med samarbetspartners. Detta med syfte att dela kunskap utifrån nätverken och utifrån specifika kompetensområden.

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.)

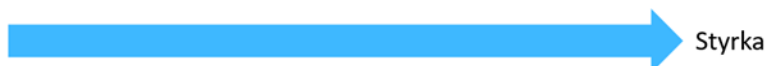
Styrka

- Jag arbetar förebyggande genom att självständigt identifiera förbättringsområden och utvecklar, både på eget initiativ och på arbetsgivarens uppdrag, utbildningar och kompetenshöjande insatser utifrån medarbetarnas, omsorgstagarnas och verksamhetens behov.
- Jag utvecklar och implementerar nya och befintliga arbetssätt utifrån medarbetarnas behov för att öka effektiviteten och kvaliteten inom verksamhetsområdet.

Kompetens

- Jag uppdaterar och fördjupar mig inom kunskapsområdet och omvärldsbevakar ny forskning.
- Jag hittar och bidrar med lösningar för enhetens uppsatta arbetsmål och anpassar mitt arbete efter enhetens behov.
- Jag har förmåga att ändra arbetssätt och arbetsinnehåll enligt verksamhetens mål, riktlinjer och prioriteringar.

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.)

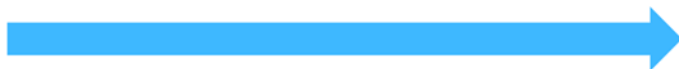
Styrka

- Jag tar fram innovativa metoder och verktyg för att förbättra omsorgsarbetet, vilket leder till ökad kvalitet för hela verksamhetsområdet.
- Jag tar till mig lärdomar från reflektioner för att förebygga problem och skapa långsiktiga förbättringar, och delar dessa insikter med kollegor och verksamheten för att stärka arbetskulturen.

Kompetens

- Jag arbetar strukturerat och målinriktat, med god förmåga att planera, organisera och prioritera både min tid och mina arbetsuppgifter.
- Jag reflekterar regelbundet över arbetsresultat för att säkerställa måluppfyllelse och identifiera förbättringsområden, samt använder tidigare erfarenheter och lärdomar för att ständigt utveckla mitt arbetssätt.

Utvecklingsområde



Styrka

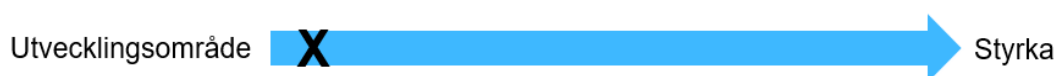
Samlad bedömning

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.

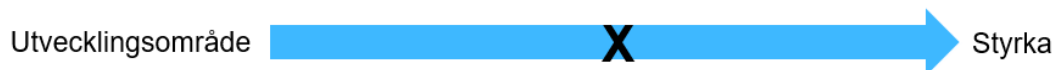
Titta tillbaka på vad ni har skrivit under rubriken på varje förhållningssätt: Vad behöver medarbetaren eventuellt förbättra för att nå kompetens eller styrka? Sammanfatta vad ni väljer att fokusera på här.

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.