

Verksamhetsanpassade bedömningskriterier för Kvalitetsutvecklare

APT-material

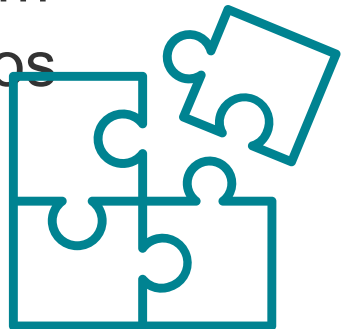
Avdelning Hälso- och sjukvård

Introduktion till bildspelet

- Denna presentation är tänkt att användas på APT för att gå igenom bedömningskriterierna tillsammans med medarbetarna.
- Bedömningskriterierna ska presenteras varje år på ett APT. Att beskriva bedömningskriterier och vad de betyder skapar samsyn mellan chefer och medarbetare.
- Bedömningskriterierna kommer att publiceras under styrande dokument för att vara tillgängliga för samtliga medarbetare.

Varför använder vi bedömningskriterier?

- Ett viktigt verktyg i lönebildningen är förvaltningens bedömningskriterier, det vill säga **på vilka grunder lönen sätts**.
- De är en förutsättning för individuell, differentierad och saklig lönesättning.
- Bedömningskriterierna ska vara tydliga och konkreta, så att resultat och prestationer kan kopplas till verksamhetens mål.
- Samma kriterium kan till exempel ha olika tyngd eller innebörd inom olika delar i verksamheten eller för olika grupper av befattningar hos samma arbetsgivare.



Varför nya bedömningskriterier?

- Vår förvaltning behöver säkerställa att bedömningskriterierna går i linje med Göteborgs stads bedömningskriterier. Kriterierna utgår från stadens fyra förhållningsätt samt ytterligare ett bedömningskriterium, "Jag arbetar strukturerat och effektivt".
- Bedömningskriterierna har tagits fram via en workshop där kvalitetsutvecklare deltog och tillsammans lagt fram ett förslag på verksamhetsanpassade bedömningskriterier utifrån yrkesrollen kvalitetsutvecklare. Verksamhetschefer har därefter fattat beslutat om de slutgiltiga kriterierna.

Hur sker bedömning?

- 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.

Utvecklingsområde

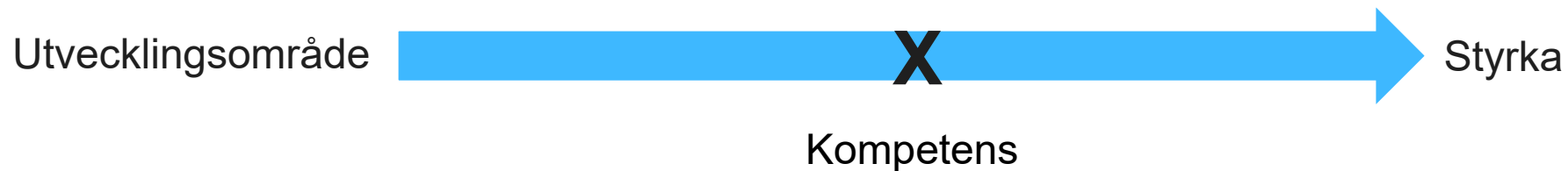
X



Styrka

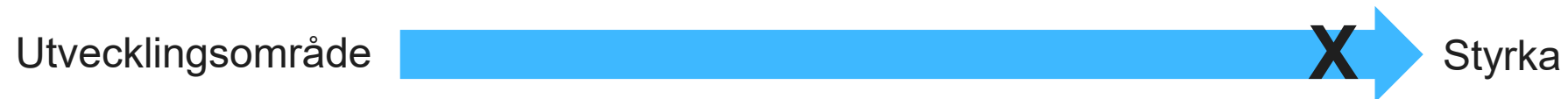
Hur sker bedömning?

- En bedömning som hamnar mitt på bedömningsskalan är en **god prestation**. Medarbetaren utför sitt arbete i överensstämmelse med bedömningskriteriet, har den **kompetens** som krävs och bör ha en god lönenivå.



Hur sker bedömning?

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



Bedömningskriterier i Göteborgs Stad

Bedömningskriterierna utgår från stadens förhållningssätt

- Jag vet mitt uppdrag och vem jag är till för
- I alla mina möten och uppgifter – jag bryr mig
- Jag arbetar tillsammans med andra
- Jag tänker nytt

Dessutom ytterligare ett bedömningskriterium

- Jag arbetar strukturerat och effektivt



Jag vet mitt uppdrag och vem jag är till för

- Jag har verksamhetens 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 / verksamhetens övergripande styrnings- och planeringsprocesser



Utvecklingsområde



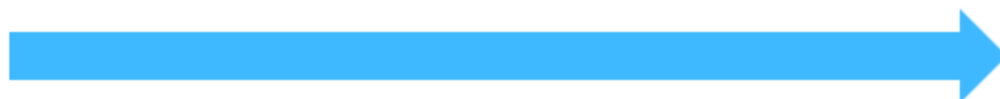
Styrka

I alla mina möten och uppgifter – jag bryr mig

- Jag tar ansvar för egna och gemensamma arbetsuppgifter
- Jag är aktiv, engagerad och initiativtagande
- Jag strävar efter att skapa förståelse och delaktighet i min kommunikation
- Jag har förståelse för andra och hur mitt agerande påverkar dem



Utvecklingsområde



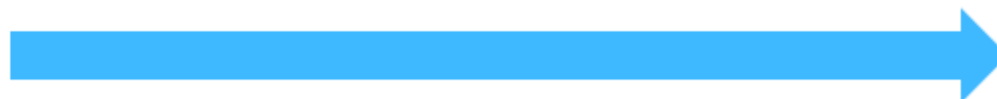
Styrka

Jag arbetar tillsammans med andra

- Jag är lyhörd för verksamhetens behov och samarbetar i syfte att nå bästa resultat för helheten
- Jag delar med mig av kunskap och erfarenhet och sprider engagemang till andra
- Jag bidrar till ett öppet och inbjudande samarbetsklimat såväl internt som externt och hanterar gränsfrågor tillsammans med andra involverade. Jag ser när jag behöver föra en fråga vidare till andra



Utvecklingsområde



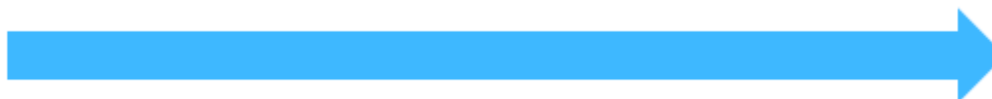
Styrka

Jag tänker nytt

- Jag tänker nytt genom att analysera hur jag/vi gör idag
- Jag ser möjligheter, belyser samt hanterar svårigheter och bidrar med genomförbara idéer
- Jag omvärldsbevakar inom de områden som är relevanta för mitt uppdrag
- Jag är flexibel och anpassar mig efter verksamhetens behov och förutsättningar



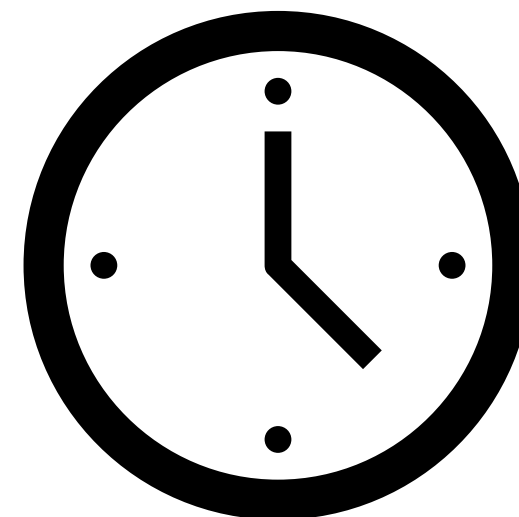
Utvecklingsområde



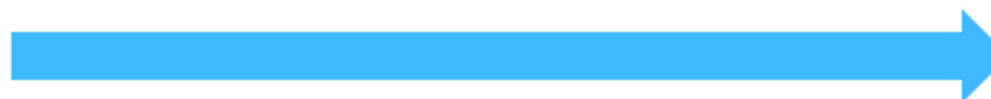
Styrka

Jag arbetar strukturerat och effektivt

- Jag planerar och strukturerar mitt arbete genom t ex målformulering, prioritering, organisering och tidsplanering
- Jag utför mitt arbete på ett effektivt och ändamålsenligt sätt som bidrar till hög kvalitet
- Jag reflekterar över arbetets resultat, utvecklar och förbättrar mitt arbetssätt



Utvecklingsområde



Styrka



Hantering av dokumentet - bedömningskriterier

- Bedömningssamtalet ska **dokumenteras** och **signeras**, chef och medarbetare tar var sitt exemplar
- Tänk på att dokumentet är en **allmän handling** och kan begäras ut.
- Spara förslagsvis bedömningskriterierna i en mapp i (I:)-katalogen.
- Vid **chefsbyte** följs **rutinen** som har tagits fram, ansvaret ligger på överordnad chef.



Kontakt

Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen, Göteborgs Stad