



Medarbetarplan

Spånga-Tensta Stadsdelsförvaltning

1. Medarbetarsamtal
2. Uppföljningssamtal
3. Resultatsamtal
4. Lönesamtal

**Du gör skillnad för
människan i vardagen!**

Innehållsförteckning

- Min medarbetarplan
- Medarbetaråret
- Spånga-Tensta och lönekriterier
- Ledar- och medarbetarskap
- Frågor från Medarbetarenkäten
- Medarbetaråtaganden
- Kompetensutvecklingsplan
- Uppföljningssamtal
- Resultatsamtal
- Stockholmsstads bedömningskriterier

Min medarbetarplan

Namn:

Datum:

Huvudsyftet med medarbetarplanen är att tydliggöra mål för dig som medarbetare, fastställa din kompetensutvecklingsplan och se över dina arbetsmiljöförhållanden samt andra förutsättningar du behöver för att göra ett gott arbete. Syftet är också att följa upp och koppla resultatet till den individuella lönen. Detta gör du och din chef genom fyra samtal enligt nedan:

Medarbetarsamtal

Syfte är att utifrån enhetens uppdrag (VP, värdegrund, personalpolicy, medarbetarenkät och andra styrdokument) planera året för dig som individ, med medarbetaråtaganden samt ditt behov av stöd och andra förutsättningar för att göra ett gott arbete.

Uppföljningssamtal

Syfte är att löpande stämma av hur det går och om ytterligare åtgärder behövs för att du ska kunna klara dina arbetsuppgifter. Detta samtal sker minst en gång per år, men vanligtvis oftare.

Resultatsamtal

Syfte är att utvärdera föregående års måluppfyllelse och arbetsprestation utifrån de åtaganden du och din chef tog fram vid medarbetarsamtalet. Bedömningen kommer vara grund för lönesättningen.

Lönesamtal (lönebesked/lönesättande samtal)

Syfte är att din chef delger löneutfallet, utifrån motiveringen i resultatsamtalet.

Medarbetaråret

Kopplingen mellan verksamhetsplanering, medarbetaråtaganden och löneöversyn.

Medarbetaråret

Kopplingen mellan verksamhetsplanering, medarbetaråtaganden och löneöversyn.



Spånga-Tenstas värdegrund och lönekriterier

Här i Spånga-Tensta gör vi skillnad för människan i vardagen. Detta uppnår vi genom att arbeta utifrån vår värdegrund, som också är våra lönekriterier; **bemötande, resultat, kompetens och engagemang.**

Bemötande

Hur vi i Spånga-Tensta bemöter varandra, medborgare och externa samarbetspartners är en viktig del i att bygga förtroende och för att få gehör för vårt arbete.

Här gör vi skillnad utifrån vårt bemötande genom att:

- Bemöta alla med respekt och agera som en god representant för verksamheten
- Planera, organisera och fullfölja uppdraget
- Agera som en god lyssnare och inspirera till ett gott samarbete
- Respektera alla medarbetares olika förutsättningar och åsikter
- Bidra till ett gott och positivt arbetsklimat

Resultat

Resultat är hur vi alla inom Spånga-Tensta utifrån våra egna roller och uppgifter kan göra skillnad för människan i vardagen. Vi kan alla bidra med olika saker och detta är hur ditt arbete som medarbetare bidrar till vår gemensamma vision.

I Spånga-Tensta uppnår vi resultat genom att:

- Samverka och bidra till en ökad kvalitet i verksamheten
- Ha kunskap och förståelse för verksamhetens mål, åtaganden och arbetssätt
- Prioritera och arbeta självständigt och flexibelt
- Reflektera och följa upp processer och rutiner
- Sprida kunskap om lärande exempel

Engagemang

Du tar ett stort ansvar och är delaktig i aktuella verksamhetsfrågor.

Du visar intresse och är flexibel.

I Spånga-Tensta visar vi engagemang genom att:

- Vara förberedd och aktivt delta i olika möten, planeringar och uppföljningar
- Agera professionellt och serviceinriktat
- Se möjligheter utifrån verksamhetens förutsättningar
- Samarbeta och bidra till en öppen och konstruktiv dialog
- Ha ett flexibelt arbetssätt, vara förändringsbenägen samt hitta relevanta lösningar på uppkomna situationer

Kompetens

Du är uppdaterad och delar med dig av din kunskap och erfarenhet.

Du reflekterar och följer upp verksamheten utifrån ett tydligt kvalitet- och resultatfokus.

En god kompetens i Spånga-Tensta är att:

- Inom verksamhetsområdet vara uppdaterad och omsätta teori i praktiskt arbete
- Arbeta självständigt och leverera i tid enligt gjorda överenskommelser
- Ta del av relevant information samt delge andra
- Inspirera och bidra till ett lärande inom avdelningen/enheten
- Följa med i utvecklingen och bidra till att arbetssätt och metoder utvecklas och effektiviseras

Ledar- och medarbetarskap

Uppfyller du och din chef personalpolicyns intention? Hur kan ni bidra till ett gott ledar- och medarbetarskap?

Frågor från medarbetarenkäten

Finns det frågor från medarbetarenkäten som du och din chef behöver diskutera i medarbetarsamtalet?

- 4. Vet du som medarbetare vem/vilka du kan vända dig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet?**

- 5. Vet du som medarbetare vilka befogenheter du har i arbetet (utifrån delegation, riktlinjer, rutiner eller andra överenskommelser)?**

- 6. Finns det något som du som medarbetare vill ta upp och diskutera? Det kan handla om din arbetssituation eller om din möjlighet att förena arbetsliv och privatliv.**

Kompetensutvecklingsplan

Behövs stöd av någon form för att du som medarbetare ska kunna nå dina åtaganden? Det kan vara allt från utvecklingsinsatser, till material, utrustning eller tätare kontakt och uppföljning med chefer eller kollegor. Din plan för kompetensutveckling ingår även i enhetens gemensamma kompetensförsörjningsplan.

Kompetensutvecklingsbehov	Aktivitet	När	Övrigt

Uppföljningssamtal

Datum:

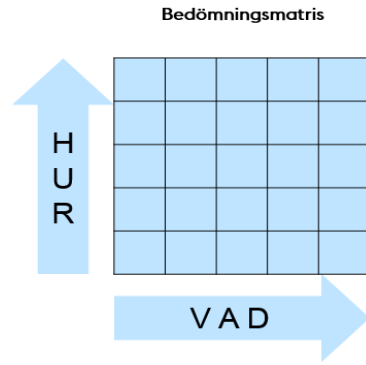
Uppföljning av medarbetaråtaganden sker minst en gång per år men bör helst ske löpande under året. Det justeringar som behöver göras i och med uppföljningssamtalen kan du och din chef göra här, eller skriva en ny plan beroende på hur stora justeringarna är.

Nästa uppföljning sker datum:

(Resultatsamtal sker senast mars nästa år.)

Resultatsamtal

Datum:



Stockholms stads Bedömningskriterier

Uppfyller inte ställda krav

Arbetsprestationen och/eller beteende är otillfredsställande i relation till arbetsuppgifterna och verksamhetsmålen. Visar inget intresse för att ta till sig nya arbetsuppgifter och utmaningar. Medarbetaren visar ingen vilja till att utvecklas i yrkesrollen. Prestationen och/eller beteende kan inte accepteras på längre sikt utan kräver förbättringar.

Uppfyller delvis ställda krav

Arbetsprestationen och/eller beteende är endast i vissa delar tillfredsställande i relation till arbetsuppgifterna och verksamhetsmålen. Förbättring av arbetsresultatet behövs i några avseenden för att nå upp till de krav som ställs i befattningen. Medarbetaren brister i vilja till utveckling i sin yrkesroll.

Uppfyller ställda krav

Arbetsprestation och beteende motsvarar ett förväntat och bra resultat i relation till arbetsuppgifterna och verksamhetsmålen. Uppfyller det krav som ställs i befattningen. Har förmåga och vilja att utvecklas i sin yrkesroll samt bidrar till arbetsgruppens gemensamma resultat.

Uppfyller mer än väl ställda krav

Arbetsprestationen och beteende är mycket gott i relation till arbetsuppgifterna och verksamhetsmålen. Ett gediget arbetsresultat som ger mervärde i verksamheten. Medarbetaren har visat en stor vilja att utvecklas samt har förmåga att påverka arbetsgruppens resultat positivt.

Överträffat ställda krav med bred marginal

Arbetsprestationen och beteende har bidragit till att verksamhetsmålen har överträffats med bred marginal. Ett utomordentligt arbetsresultat som skapat mervärde både i och utanför verksamheten. Medarbetaren har visat mycket stor vilja att utvecklas och har med sin kompetens bidragit till att övriga i arbetsgruppen har utvecklats positivt.

Vad menar vi med organisatorisk och social arbetsmiljö?

Exempelvis ledning och styrning, kommunikation, grad av inflytande, fördelning av arbetsuppgifter. Krav, resurser och ansvar, socialt samspel, samarbete och stöd från chefer och kollegor samt trygghetsfrågor.

(ur föreskrift AFS

2015:4)