

HÄRNÖSAND BYGGER EN HÅLLBAR FRAMTID

DU som medarbetare gör skillnad dygnet runt för invånare och besökare i Härnösands kommun. Vi har höga förväntningar och tilltro till att du klarar ditt uppdrag. Vi vill ge dig ett hållbart arbetsliv!

TRYGG MEDARBETARE

Tar ansvar för uppdraget

Du förväntas

- Aktivt bidra till verksamhetens uppdrag och mål
- Utföra arbetet med god kvalitet
- Följa beslut, lagar, regler och avtal
- Planera och prioritera i ditt arbete
- Ta ansvar för din arbetssituation, utveckling och återhämtning.

Du är ansvarstagande och kompetent

KREATIV MEDARBETARE

Lär nytt och utvecklas

Du förväntas

- Bidra kontinuerligt till förbättringar
- Medverka aktivt i förändringar
- Vara nyfiken och öppen för nya idéer.
- Dela med dig av din kunskap och kompetens.

Du är öppen och utvecklingsbenägen

ENGAGERAD MEDARBETARE

Visar arbetsglädje och stolthet

Du förväntas

- Ha en positiv inställning till arbetet och de människor du möter.
- Lägga tid och energi på ditt arbete.
- Ta initiativ och nå resultat.
- Kommunicera och samarbeta med andra på ett lyhört sätt.
- Aktivt bidra till ett gott arbetsklimat och en god arbetsmiljö.

Du är resultatnriktad och kommunikativ



Härnösands
kommun

VÅR VÄRDEGRUND LEDER OSS

Kund – Ansvar – Glädje

Utvecklingssamtalet

Datum:

Chef:

Medarbetare:

Se anvisningar i röd text nedan. Det är dessa områden / frågeställningar du ska förbereda och som du ska presentera innan samtalet.

Del 2 Kompetensbedömning

Gå igenom ett kompetensområde i taget utifrån medarbetarplattformen. Chefen börjar med att beskriva sin bedömning av medarbetarens kompetensnivå och ger återkoppling på styrkor och utvecklingsbehov. Sedan beskriver medarbetaren sin bedömning.

Trygg medarbetare

Du är ansvarstagande och kompetent

Ansvarstagande och kompetent innebär att ha rätt kunskap och praktiska färdigheter för att kunna utföra sina arbetsuppgifter i den aktuella befattningen.

”Bra nivå”

- Du har rätt kompetens för uppdraget.
- **Du tar aktivt ansvar för ditt uppdrag och utför arbetet med god kvalitet.**
- Du håller dig uppdaterad i din yrkesroll.
- **Du säkerställer att rätt arbetsuppgifter blir utförda i rätt tid**
- **Du löser uppkomna problem på ett effektivt och självständigt sätt.**

A-lagets fokusområden – beskriv hur du arbetat med de fokusområden som ni bestämde gemensamt inför läsåret.

- Hur märks detta i din undervisning / i ditt jobb med elever?

Exempel	Leder till att
Egna exempel på vad du gör bra:	
Egna exempel på dina utvecklingsområden:	
Chefens exempel på vad du gör bra:	
Chefens exempel på dina utvecklingsområden:	

Chefens sammanfattning:

Kreativ medarbetare

Du är öppen och utvecklingsbenägen

Utvecklingsförmåga innebär att kontinuerligt söka nya lösningar och vägar till förbättringar i organisationen, arbetssituationen och i den egna kompetensen. Det innebär även att utveckla, tillämpa och löpande dela med sig av idéer, kunskap och kompetens för att förbättra sina egna och andras insatser. Det innebär dessutom att vara öppen för förändringar samt anpassa sig när förutsättningar och omständigheter ändras.

"Bra nivå"

- Du är öppen inför förändringar, nya idéer och kulturer.

- Du vill lära nytt och medverkar till förändringar för att utveckla verksamheten.
- Du medverkar till ständiga förbättringar samt använder kunskap och kompetens till förmån för hela gruppen och organisationen.
- Du tar ansvar för din egen arbetssituation och utveckling.
- Du ställer om och anpassar dig vid förändringar

SKUA – beskriv hur du konkret arbetar med det du lärt dig under de senaste 1,5 åren kring SKUA (språk och kunskapsutvecklande)

- Vad har du ändrat i din undervisning som syns –
 - I klassrummet
 - I dina planeringar
 - Hur du bemöter elevers behov

Exempel	Leder till att
Egna exempel på vad du gör bra:	
Egna exempel på dina utvecklingsområden:	
Chefens exempel på vad du gör bra:	
Chefens exempel på dina utvecklingsområden:	

Chefens sammanfattning:

Engagerad medarbetare

Du är resultatriktad och kommunikativ

Kommunikativ förmåga innebär ett arbetssätt som präglas av god kommunikation och gott samarbete inom den egna arbetsgruppen, men även med andra medarbetare eller arbetsgrupper inom hela organisationen. Det innebär även att etablera, utveckla och upprätthålla goda relationer till alla personer knutna till arbetssituationen både internt och externt.

"Bra nivå":

- Du har ett gott bemötande och samarbetar internt och externt.
- Du förstår hur det egna agerandet påverkar andra och tar ansvar för det.
- Du arbetar tillsammans med andra för att nå gemensamma mål och fattade beslut.
- Du anpassar ditt sätt att kommunicera till situationen.
- Du kommunicerar skriftligt och muntligt så att mottagaren förstår budskapet.
- Du bidrar aktivt i möten och diskussioner

SAMMARBETE – hur du ser på och deltar i samarbetet med kollegor på skolan. Ge konkreta exempel på vad du gjort senaste året, gärna med fokus på höstterminen.

- I A-lag
- I ämneslag
- Med mentorskollegor
- Övriga

Exempel	Leder till att
Egna exempel på vad du gör bra:	
Egna exempel på dina utvecklingsområden:	
Chefens exempel på vad du gör bra:	
Chefens exempel på dina utvecklingsområden:	

Chefens sammanfattning:

Del 4 Samtal om Medarbetarens utvecklingsbehov

I samtalet beskriver du som medarbetare dina utvecklingsbehov gällande arbetssituation och yrkesutveckling inom Härnösands kommun. Här finns även möjlighet att lyfta fram vad som hindrar dig samt vad som skulle kunna förbättras. Följande frågeställningar är tänkta att fungera som stöd när du förbereder samtalet med din chef. Frågorna i sig behöver inte besvaras.

Välj 2-3 av nedanstående frågor som du vill att vi pratar om under samtalet.

- Trivsel ○ Hur trivs du med ditt jobb idag? ○ Vad motiverar dig?
 - Vad engagerar och får dig att må bra på jobbet?
- Hälsa ○ Hur upplever du din hälsa? ○ Hur är din balans mellan arbete och privatliv? ○ Hur upplever du balansen mellan tuffare arbetsperioder och återhämtning?
 - Hur gör du för att återhämta dig (din egen vilokompetens)?
- Arbetsmiljö ○ Hur fungerar samarbetet och relationen till kollegor? ○ När får en kollega dig att må bra?
 - När får du en kollega att må bra?
- Stöd
 - Inom vilka områden skulle du behöva mer/mindre stöd från din chef?
 - Andra förväntningar på din chef?
- Utveckling och förbättring ○ Vad vill du helst förbättra på din arbetsplats? ○ Vad skulle förbättra dina förutsättningar i arbetet?
 - Finns det saker du vill spendera mer/mindre tid på i arbetet? Vad kan du i så fall själv göra? Vad behöver du från andra för att det ska kunna ske?
- Övrigt ○ Bisyssla

Mål- och utvecklingsplan

Utifrån de utvecklingsbehov som framkommit under samtalet är det nu dags att sätta mål för vad som ska utvecklas och göra en plan för hur det ska gå till. Det är viktigt att både chef och medarbetare har förberett sig genom att fundera på vad som är viktigast att utveckla och förslag på aktiviteter som passar.

Kompetensutveckling kan ske på olika sätt, i det dagliga arbetet, i dialog med chef och kollegor samt genom handledning och utbildning. Det är viktigt att ni prioriterar och är konkreta så att utvecklingsplanen är genomförbar.

Planen ska vara en levande plan som medarbetare och chef ska återkomma till under året. Ni ska följa upp det som är genomfört samt föra in nya aktiviteter om behov finns.

Mål / Fokusområden <i>Vad ska uppnås?</i>	Aktivitet/åtgärd <i>Hur ska målet uppnås?</i>	Tidsplan <i>När? Datum</i>	Vem ansvarar för genomförandet?	Uppföljning <i>Hur ska aktivitet-resultat följas upp?</i>	Genomfört! <i>Datum</i>	Resultatet blev – ej nått målet = nått målet + överträffat målet

Vi har gemensamt kommit överens om denna mål- och utvecklingsplan Datum:

Chef:

Medarbetare: