# Anvisningar för bedömning av den övriga personalens individuella arbetsprestatoioner

Under utvärderingssamtalet utvärderas hur personen klarar av sina arbetsuppgifter samt de mål som man i samband med föregående utvecklingssamtal eller på motsvarande sätt har ställt upp.

Arbetsprestation värderas enligt tre kriterier: 1) yrkeskunskap, 2) ansvar i arbetet och verksamhet i arbetsgemenskapen samt 3) kvalitet och resultat.

Chefen värderar arbetstagarens arbetsprestation och antecknar resultatet av bedömningen samt motiveringarna, vilka delges arbetstagaren. Chefen ger på basen av sin helhetsbedömning ett förslag till prestationskategori och prestationsprocent. Ifall bedömningen enligt arbetstagarens åsikt inte motsvarar hans/hennes uppfattning om arbetsprestationen, antecknar arbetstagaren sin uppfattning och lämnar in motiveringen i en skild bilaga.

## Värderingsskala

Prestationskategorierna som tillämpas fastställs enligt följande:

|  |  |
| --- | --- |
| **Prestationskategori**  | **Procenttal** |
| **IV** | Arbetsprestationerna är utomordentliga och överskrider både kvantitativt och kvalitativt alla prestationskrav och mål som uppställts för personen.  | min. 42 % - max. 50 % |
| **III** | Arbetsprestationerna uppfyller på ett utmärkt sätt alla prestationskrav. Prestationerna överskrider på vissa punkter både kvantitativt och kvalitativt de mål som uppställts för personen.  | min. 31 % - max. 42 % |
| **II** | Arbetsprestationerna uppfyller väl prestationskraven och de mål som uppställts för personen. Högklassiga prestationer inom de viktigaste uppgiftsområdena.  | min. 19 % - max. 31 % |
| **I** | Arbetsprestationerna uppfyller de grundläggande prestationskraven och en del av de mål som uppställts för personen. Det förutsätts dock utveckling inom vissa delområden. | min. 6 % - max. 19 % |

## Utvärderingskriterier

### Yrkeskunskap

* Kunnande;
	+ hur personen behärskar sitt uppgiftsområde som helhet; kunskaper, färdigheter, metoder och redskap
	+ hur personer upprätthåller sin yrkesskicklighet
	+ hur personen klarar av att koncentrera sig på det väsentliga
* Utveckling;
	+ hur personen svarar på nya utmaningar och idéer och hur han eller hon förhåller sig till nya uppgifter och verksamhetssätt
	+ aktivitet när det gäller att utveckla det egna arbetet
	+ hur personen utvecklar sitt kunnande
* Mångkunnighet / specialkunnande;
	+ om personen har kunnande som är bredare än den grundläggande uppgiften och som är till nytta för arbetsgemenskapen eller specialkompetens eller specialsakkunskaper
	+ den generella mångsidigheten hos medarbetarens kunnande eller specialkompetens som kan utnyttjas inom arbetsgemenskapen

### Ansvar i arbetet och verksamhet i arbetsgemenskapen

* Initiativtagande;
	+ hur initiativtagande personen är i sitt arbete
	+ hur initiativtagande personen är när det gäller att utveckla verksamhetssätten och arbetsgemenskapen
* Samarbetsförmåga;
	+ hur personen samarbetar inom arbetsgemenskapen och med utomstående aktörer och intressentgrupper
	+ hur personen främjar social gemenskap och ett gott klimat
	+ hur personen handlar i konfliktsituationer
* Engagemang i arbetet och arbetsgemenskapen;
	+ hur personen deltar i utvecklingen av arbetsgemenskapen
	+ hur personen iakttar gemensamt överenskomna verksamhetssätt
	+ hur personen engagerar sig i sina arbetsuppgifter och i målen för arbetsgemenskapen
	+ i vilken grad personen deltar i utförandet av universitetssamfundets uppgifter
* När samarbetsförmågan och engagemanget i arbetet och arbetsgemenskapen värderas för dem som har chefsuppgifter beaktas dessutom bland annat hur chefen stöder, uppmuntrar och motiverar medarbetarna att nå målen och hur chefen bidrar till att skapa en positiv, välfungerande och effektiv arbetsgemenskap

### Kvalitet och resultat

* Driftighet;
	+ hur till exempel de kvantitativa mål eller de mål enligt tidsplaner som uppställts för medarbetaren uppnås
* Arbetets kvalitet;
	+ kvaliteten på arbetet i relation till kraven på och målen för arbetsuppgifterna
* Hushållning med resurser;
	+ den samlade resurshushållningen vid utförandet av arbetsuppgifterna
	+ omsorgsfullhet när resurser används

## BLANKETT FÖR BEDÖMNING AV DEN INDIVIDUELLA ARBETSPRESTATIONEN – ÖVRIG PERSONAL

|  |  |
| --- | --- |
| **Medarbetare:**  |       |
| **Uppgift:**  |       |
| **Chef:**  |       |
| **Institution/ämne:**  |       |

Chefen värderar arbetstagarens arbetsprestation för de senast två åren. Utvärderingskriterier ovan tillämpas vid utvärderingen av hur personen klarar av sina arbetsuppgifter samt de mål som man i samband med föregående utvecklingssamtal eller på motsvarande sätt har ställt upp.

1. **Yrkeskunskap**

|  |
| --- |
| Click or tap here to enter text. |

1. **Ansvar i arbetet och verksamhet i arbetsgemenskapen**

|  |
| --- |
| Click or tap here to enter text. |

1. **Kvalitet och resultat**

|  |
| --- |
| Click or tap here to enter text. |

## BEDÖMNING AV DEN INDIVIDUELLA ARBETSPRESTATIONEN

### Chefens förslag till prestationskategori och – procent:

|  |
| --- |
| Nuvarande lönenivåer Kravnivå  Prestationsprocent **%** |
| Chefens förslag till prestationskategori på basen av dokumentation ovan:       |
| [ ]  Chefens förslag till ny prestationsprocent:       % | [ ]  Ny prestationsprocent föreslås ej |

### Chefens motivering:

|  |
| --- |
| Click or tap here to enter text. |
| [ ]  Det har under utvärderingssamtalet konstaterats att den individuella prestationen har sjunkit. Gemensamma åtgärder som hjälper att förbättra prestationen har kommits överens om och finns beskrivna i skild bilaga tillsammans med tidsplan. |

### Vi har fört en diskussion om de individuella arbetsprestationerna.

Datum      .     .20

Chef (     )

Medarbetare (     )

[ ]  Bedömningen av den individuella arbetsinsatsen ovan motsvarar inte arbetstagarens uppfattning. Motiveringen lämnas in som skild bilaga.

## Arbetgivarens beslut om den individuella prestationen

Prestationsprocenten fastställs till:       %

Lön enligt ovan angivna prestationsprocent utbetalas från och med      .     .20

Enheten kompenseras de höjda lönekostnaderna Ja [ ]  Nej [ ]

Datum för rektors beslut      .     .20

Rektor Karen Spens

[ ]  Rektors beslut givet i separat dokument.

Motivering till arbetsgivarens beslut (vid behov):