



Författare	Datum	Version	Sida
Per Persilja, administrativ chef	2024-07-17	PA1	1 (2)

Bedömningsnivåer Gårdsskolan

1 Om det här dokumentet

Den här beskrivningen av bedömningsnivåer i samband med löneöversynen är ett stöd för skolledningen. Den hjälper oss chefer att mer konsekvent bedöma medarbetarnas prestationer på ett mer likvärdigt sätt. Vi vill också kunna förklara för en medarbetare varför hen hamnat på en viss nivå och vad som krävs för att nå nästa.

2 Övergripande principer

- Löneöversynen är ett verktyg för att skolledningen ska bedriva skolutveckling, genom att premiera förmågor och arbetssätt som ledningen bedömer mest gynnar skolans kvalitet och i förlängningen elevernas lärande.
- Det är inte möjligt att göra detaljerade, heltäckande definitioner som inrymmer alla kvaliteter, men vår ambition är att tydliggöra hur de olika nivåerna förhåller sig till varandra.
- Uppdrag, roller och tjänster på skolan har olika komplexitet och nivåer av ansvar. Vi har de högsta förväntningarna på de som har de högsta lönerna, så vill man ligga på den nivån förväntas man också ta ett större ansvar och sedan prestera väl i en sådan roll.
- Fokus ligger på vad medarbetaren faktiskt åstadkommer inte vad hen vill eller skulle kunna göra. Vi kan bara bedöma det vi kan iaktta.
- Bedömningsnivåerna (detta dokument) tillämpas inte på varje enskilt lönekriterium, utan gäller den samlade bedömningen på hela din prestation.
- För att nå en viss bedömningsnivå behöver man uppfylla det som beskrivs i alla de underliggande nivåerna (utom den första - "Måste utvecklas")
- Vi är alla olika och det kan finnas individuella utvecklingsområden som skolledningen tydligt pekat på, något en viss medarbetare behöver utveckla, som alltså inte syns i den här beskrivningen.



Författare	Datum	Version	Sida
Per Persilja, administrativ chef	2024-07-17	PA1	2 (2)

3 Bedömningsnivåer

Nivå 1: Förbättringar behövs

Medarbetaren har **ännu inte nått upp** till uppdragets grundläggande förväntningar och därför tar vi tillsammans fram en konkret handlingsplan fram där det tydligt framgår vilka områden som måste förbättras och hur detta bör gå till.

Nivå mellan 1 och 2

Medarbetaren har presterat **det som förväntas** i uppdraget, hen lever alltså upp till Hammarbyskolan södras grundkrav.

Nivå 2: Uppfyller kraven i uppdraget

Medarbetaren har presterat det som förväntas i uppdraget **med god kvalitet**. Hen är trygg i sitt uppdrag och kan hantera de flesta situationer hen möter. Om det uppstår svårigheter som medarbetaren inte känner att hen behärskar pratar hen med sitt arbetslag eller sin närmaste chef för att få stöd.

Nivå mellan 2 och 3

Medarbetaren är **skicklig i sitt huvuduppdrag** och vidareutvecklar systematiskt sina förmågor. Hen förekommer svårigheter genom att tidigt uppmärksamma utmaningar och försöker alltid hitta ett konstruktivt förslag till lösning när hen presenterar ett problem. Medarbetaren hanterar självständigt utmaningar och hen **överblickar, prioriterar och reglerar sina arbetsuppgifter** inom ramen för sin arbetstid.

Nivå 3: Överträffar kraven i uppdraget

Medarbetaren utarbetar och presenterar konkreta och **genomförbara förslag till hur arbetslaget** kan utvecklas. Hen deltar gärna i pilotförsök, prövar nya arbetsmetoder och delar aktivt med sig av sina lösningar till andra på skolan. Hen lyssnar lyhört på andra och efterfrågar aktivt feedback för att kunna utveckla sina egna förmågor och verksamheten. Medarbetaren är väl insatt i vår verksamhet och är en tydlig, positiv och konstruktiv kraft i skolans utvecklingsarbete och dessutom en god ambassadör utåt för vår skola. Medarbetaren genomför **sina arbetsuppgifter med mycket god kvalitet**.

Nivå mellan 3 och 4

Medarbetaren bidrar konkret i **verksamhetsutveckling som berör hela skolan** och tar fram konkreta, dokumenterade lösningar som gynnar hela skolans verksamhet. Hen kan på uppdrag från ledningen **handleda andra eller leda projekt på skolan med hög kvalitet**.

Nivå 4: Överträffar med god marginal kraven i uppdraget

Medarbetaren har genomarbetade, konkreta och realistiska förslag till hur skolan – och ibland kanske hela Staden – kan utvecklas och har en **drivande roll i utvecklingen av verksamheten**. Hen får tydligt definierade uppdrag från ledningen som genomförs med mycket hög kvalitet. Medarbetaren kan på uppdrag från ledningen **handleda andra i särskilt komplicerade situationer med mycket hög kvalitet**.