

Gæðastaðall um starfsmanna- samtöl og frammistöðumat

Markhópur: **Starfsmenn hjúkrunarheimilisins Sóltúni.**

Staðall: **Starfsmannasamtal og frammistöðumat fer fram með hverjum nýjum starfsmanni eftir reynslutíma og síðan einu sinni á ári. Samtölin skulu vera uppbyggjandi fyrir innra starf, starfsmann og stjórnendur.**

Uppbyggingarviðmið

- Stjórnendur hafi þekkingu í samtalstækni.
- Stjórnendur taka mið af hugmyndafræði hjúkrunarheimilisins og markmiðum starfsmannasamtala hjúkrunarheimilisins Sóltúns.
- Starfsmaður og stjórnendur mæti undirbúnir til samtals.

Framkvæmdarviðmið

- Yfirmaður ræðir við starfsmann í lok reynslutíma skv. markmiðum og þar tilgreindum áherslupáttum. Jafnframt veitir hann mat á

frammistöðu starfsmanns m.t.t. starfslýsingar, menntunar og starfsreynslu.

- Yfirmaður ræðir við fastráðinn starfsmann einu sinni á ári (skv. áætlun) að undanskildu sumarleyfistímabili skv. markmiðum og þar tilgreindum áhersluþáttum. Jafnframt veitir hann mat á frammistöðu starfsmanns m.t.t. starfslýsingar, menntunar og reynslu.
- Yfirmaður ber ábyrgð gagnvart hjúkrunarforstjóra á að framkvæmd starfsmannasamtala sé skv. gæðastaðli. Hjúkrunarforstjóri og yfirmaður fara yfir minnispunkta frá starfsmannasamtölum amk.2-3 á ári. Jafnframt greina þeir verkefni og setja fram áætlanir um lausn þeirra.

Árangursviðmið

- Styrkari tengsl milli yfirmanns og starfsmanns.
- Starfsmaður þátttakandi í ákvarðanatöku um innra starf.
- Starfsmaður sé ánægður í starfi og hafi tækifæri til vaxtar og þroska.
- Mannaskipti séu innan við 20% á deild.
- Starfsmaður fái reglulega mat á eigin frammistöðu.