

Culture Credit



Studieförbundet
Vuxenskolan

"Har SVs Hallänningar tur?"

Nej, för att lyckas krävs ett gemensamt, medvetet och långsiktigt arbete mot ett gemensamt mål. SV Halland har arbetat för att bli "a Great Place to Work", en certifiering som de också uppnått. Att medvetet och systematiskt arbeta för att få nöjda och motiverade medarbetare, är sannolikt den viktigaste framgångsfaktorn för en verksamhet.

Men för att kunna skapa en bra arbetsmiljö krävs också att det dagliga arbetet fungerar bra. SV Halland är i dagsläget den avdelning som rapporterar in flest avvikelser, som resulterar i någon form av åtgärd/utredning och slutligen i en förbättring. Sedan de startade arbetet våren 2016, har mer än 100 ärenden rapporterats in och hanterats.

För att ständigt kunna förbättra verksamheten är det viktigt att veta hur cirkeldeltagare och ledare upplever SV.

Även här är SV Halland den mest framstående av alla SV avdelningar. De skickar ut flest antal enkäter till deltagare/ledare och har hög svarsfrekvens. Nöjdheten bland deltagare och ledare är mycket hög och mellan 90-100% av dem kan tänka sig att rekommendera SV.

SVs Hallänningar har inte tur, de ser till helheten, arbetar gemensamt, medvetet samt systematiskt för att vara "a Great Place to Work".

Vi gratulerar medarbetare och ledning i SV Halland till deras framgångsrika arbete!"

Kent Bengtsson, SV Kvalitetsansvarige



SV Halland

När världen förändras

”SV hävdar alla människors lika värde och rättigheter”. Så lyder den första meningen i Studieförbundet Vuxenskolas värdegrund. Hur leder man en organisation med fler än 10 000 deltagare, nästan 300 anställda, sex kontor som sträcker sig över ett helt län och där det övergripande uppdraget är att stärka den svenska demokratin?

Tänk dig att du är ett företag som ska sälja en mötesplats. Eller förresten inte bara en mötesplats, utan mer än tusen mötesplatser varje år. Ibland är du helt klar över hur målgruppen ser ut men trevar efter det perfekta innehållet. Det kan också hända att du har ett fantastiskt utbud men måste hitta de rätta personerna som vill komma dit. Du kommer att skickligt behöva manövrera dig via statusfyllda titlar, personer som gärna betalar för det du erbjuder, människor som bara vill att du finns där, grupper som polariserats genom samhällets utveckling, människor som inte anses ha rätten att bestämma över sig själva till dem som idag inte har en plats i det svenska samhället.

Det är i denna torktumlare som du dagligen måste fatta beslut som bygger på att alla människor i detta land har samma värde. De har samma rättigheter. De ska ha samma möjligheter att skapa sig ett liv i samklang med andra och med den miljö de lever i. Du har valt att skapa mötesplatser där människor utvecklas och där demokratin aldrig vissnar.

Det är med stolthet du varje dag inte bara valt ett jobb utan att du valt att, via ditt yrke, leva för att andra människor ska ges chansen att utvecklas. Du går inte till ditt arbete, du vaknar och vill göra världen till en bättre livsplats. Du jobbar på Studieförbundet Vuxeskolan i Halland.

Att vara en hybridorganisation

Det har de senaste 10–15 åren visat sig vara nödvändigt för framgångsrika företag och organisationer att vara en hybrid, och idag är denna företeelsen så vanlig att vi inte längre reflekterar över den. Skillnaden har varit vägen vi tagit oss dit eftersom vi gått från två olika håll. Som kommersiellt och vinstdrivande företag är det viktigt att visa sitt engagemang för civilsamhället och det ideella uppdraget. Det blir allt mera populärt att företag gör CSR (Corporate social responsibility) satsningar för att visa hur de gör skillnad i samhället och egentligen är det utifrån förebilder från föreningslivet.

För Studieförbundet Vuxeskolan (SV) och folkbildningen så har det nödvändiga steget varit att hitta vägen från en bidragsbaserad verksamhet med ekonomisk finansiering från stat, kommun och landsting till en professionell utbildningsorganisation där upphandling, konkurrens och överskott ska hanteras parallellt med statens syften för folkbildningen.



Catherine

*Det jag säger har betydelse.
Personligt eller arbetsrelaterat så finns det alltid någon som lyssnar och reflekterar tillsammans med mig.*



Kalle

Jag känner att jag uppskattas väldigt mycket för det jag gör av både kollegor, chefer och mina ledare.



Som företagsanställd arbetar du oftast med utveckling av produkter/tjänster som säljs till ett ekonomiskt överskott och att du, eller företaget, i vissa fall kan ges möjlighet till CSR.

För dig som jobbar på SV så är förhållandena omvända. Du har som uppdrag att arbeta med demokrati, människors utsatthet, integration, samhällsfrågor, fortbildning, mötesplatser för unga och äldre. Det vill säga att du arbetar med den del av välfärden som alla förväntar sig ska finnas men ingen riktigt vet vem som ska betala för. Knappt hälften av SVs omsättning består av anslag från stat, kommun och landsting. Övriga intäkter får vi genom att paketera välfärden i attraktiva paket med samma logik och kompetens som vinstdrivande företag, men med den skillnaden att innehåll och eventuellt överskott alltid tillfaller samhällsnyttan och arbetet med att stärka demokratin.

Det är utifrån denna hybrid som en av Sveriges bästa arbetsplatser formas. Den består av 22 tillsvidareanställda tjänstemän, nästan 300 visstidsanställda kursledare och över 1000 ideellt arbetande cirkelledare. Varje år väljer mer än 10 000 hallänningar att vara en del av det demokratiarbete som vi gör.

Med en ambition att dagligen göra vardagen bättre för många har denna arbetsplats odlat en stolthet, en gemenskap och en framåtanda som suddat bort den gamla kulturen som grott sig i väggarna. Den har öppnat upp nya arbetssätt där allt är möjligt, friheten en tillgång och kompetenser något man alltid utvecklar. Framgångar firas och beröms, motgångar är bara tillfälliga och ger oss ny kraft. Vi skapar inte bara nya möjligheter för våra delvåra deltagare. Vi skapar nya möjligheter, glädje och engagemang för varandra på arbetsplatsen varje dag och vi älskar det!

Just nu ska vi lyckas med detta:

- *Vara den bästa medarbetaren*
- *Jobba mindre men prestera mer*
- *Sveriges bästa arbetsplats senast 2019*

Att leda in i framtiden

Att coacha personer i en ständigt föränderlig hybridorganisation, in i en framtid som ingen med säkerhet kan säga hur den ser ut och vad den bär med sig är förmodligen betydligt lättare än vad många kanske tror. Det enda som behövs är en ledningsgrupp som är sammansatt utifrån kompetenser, personliga egenskaper och tron på allas vilja att göra sitt bästa. Den jobbar med en total transparens gentemot personal i alla frågor. Mötesanteckningar kan i vissa situationer följas i realtid (via Padlet) av personalen men finns senast 10 min efter avslutat möte i allas mailkorg.

Den personliga kontakten och coachningen är en förutsättning och ett oändligt möjliggörande. Cheferna finns alltid till hands för samtal och frågor, men framförallt finns de alltid där för ett proaktivt arbete där personalen lyfts innan det kommer stora hinder och svackor. Ledningsgruppen arbetar som en elcykel där den anställde själv får trampa, styra och välja väg medans den närmsta chefen alltid är där och ger kraft och energi. SV Hallands ledningsgrupp håller absoluta toppklass och är ett föredöme i sitt arbetssätt och sammansättning.





Joachim Lindqvist, avdelningschef

Har en filosofi kandidatexamen i både beteendevetenskap och företags ekonomi vid Högskolan i Halmstad.

Joachim har tidigare varit en betydande person i arbetet att bygga upp Svensk friidrott till en av världens mest framstående idrottsnationer under 2000- talets början. Joachim är än idag den mest framgångsrika förbundskaptenen på junior- och ungdomssidan.

Med sin erfarenhet av faktorer som påverkar ett högpresterande system och människor i det, så har han en mycket viktig funktion för att göra Studieförbundet Vuxenskolan till den hybrid som leder folkbildning in i framtiden.

Kristina Svahn, enhetschef

Har en master i utbildningsvetenskap samt en filosofi kandidatexamen i media- och kommunikationsvetenskap vid Stockholms Universitet.

Kristina brinner för att skapa kreativa mötesplatser för människors lärande och utveckling vilket är en av vår tids viktigaste uppgifter.

Hon har mångårig erfarenhet från ledarskap, pedagogik, kommunikation, media och coaching vilket gör henne till en fantastisk tillgång för folkbildningens utveckling från nutid till den moderna framtiden.

Kristina har tidigare framgångsrikt jobbat på TV4, bland annat som sändningsproducent och profilchef.




Maria Valeberg, enhetschef

Maria har rötterna i lokaltidningsjournalistiken och är utbildad kulturvetare vid Uppsala universitet.

Under Desktop publishingboomen på nittiotalet jobbade hon med att digitalisera bl a studenttidningar i Uppsala, och svensk-amerikanska nyhetsbladet the New Vestkusten, San Francisco, USA.

I början av 2000-talet jobbade Maria med kommunikation, medlemsorganisationer och opinionsbildning i konsumentfrågor för de stora detaljhandelsbolagen ICA och Coop.

Maria kunskaper och bakgrund gör henne till förebild som organisationsutvecklare med fokus på projekt och uppdrag.



*Vad är
folkbildning
och varför
finns den?*

Den moderna folkbildningens historia i Sverige börjar på 1800-talet. Då startade de första folkhögskolorna, biblioteken, föreläsarföreningarna, bildningscirklar samt även tidskrifter och debattböcker.

De olika bildningsrörelserna växte fram parallellt med och i samarbete med de nya folkrörelserna. De första folkhögskolorna bildades redan 1868, medan de första studieförbunden tillkom i början av 1900-talet.

Fritt och frivilligt

Folkbildningen kännetecknas av den mycket viktiga principen ”fri och frivillig” vilket innebär att den står fri från statlig styrning och att den alltid ska vara frivillig för deltagarna. Folkbildningen verkar för ett öppet och kritiskt tänkande.

Vad gör vi?

Vi spelar i vårt arbete flera olika roller i det civila samhället. En överblick över våra verksamhetsområden ser ut så här:

- Allmänheten
- Organisationer
- Människor i behov av särskilt stöd
- Kultur

Allmänheten

SV Halland har idag en omfattande kursverksamhet med fler än 700 kurser varje år. Vi har det i särklass största och bredaste utbudet av fritidsaktiviteter för allmänheten. Vi ger ut kursprogram i alla Hallands kommuner där du erbjuds ett smörgåsbord av kurser och kulturevenemang. Drygt 3 500 deltagare finns i vår kursverksamhet. Vi har ca 300 visstidsanställda kursledare. Samtliga våra kurser hittar ni på www.sv.se/halland. Där finns även en PDF på vårt kursprogram.

Organisationer

Som den enskilt största föreningsutvecklaren arbetar SV tillsammans med närmare 150 organisationer och föreningar i Halland. Några av de stora organisationerna som vi är utbildningsanordnare till är LRF (Lantbrukarnas Riksförbund), SPF Seniorerna, Hembygdsrörelsen, Centerpartiet, Liberalerna, Miljöpartiet och Kristdemokraterna. Till dessa kommer även flertalet föreningar med anknytning till människor i utsatt situation så som Röda korset, BOJ, Parkinson, Attention, FUB m fl.

Vår roll är att vara navet i utvecklingen av det civila samhället genom föreningsutbildningar, specialutbildningar, projektansökningar m m.

Kultur

Vi driver två stora danshus i egen regi i Halmstad och Varberg. Även här går det att följa vad som gjorts och vad som görs via Broadcast (se nästa stycke) samt via Dansstudion Varberg eller Dansstudion Halmstad på Facebook eller Instagram. Närmare 1000 dansande ungdomar finns i våra studior, som inte bara är en plats för dans utan även en inkörsport för unga ambitiösa entreprenörer, då arrangemang och driften görs i samarbete med ungdomarna själva. Vårt danshus i Halmstad fick en hedrande nominering till årets Ullbagepris för bästa arbetet med ”unga i landsbygdsutveckling” (www.landsbygdsutveckling.se).

En stor mängd musikgrupper håller just nu på att formos hos oss där de ges möjlighet att göra inspelningar och resa runt på öppna scener i utbyte med andra län.



Människor i behov av särskilt stöd

En av våra viktigaste målgrupper är människor i behov av särskilt stöd. Det gäller personer med någon form av funktionsnedsättning. Just nu har vi en omfattande verksamhet för personer med en intellektuell funktionsnedsättning där projektet KIX och Mitt val är fantastiska möjligheter för denna målgrupp att själva bestämma över sin vardag. Titta gärna på filmklipp på vår Broadcast; <http://www.sv.se/avdelningar/sv-halland/broadcast/videoklipp/>.

Där kan ni även följa våra livesändningar.

Utöver att arbeta med den direkta målgruppen så finns vi även till för olika grupper av anhörigstöd.

Studieförbundet Vuxenskolan och folkbildningen har varit den stora plattform som under de senaste åren tagit hand om den stora flyktingström som nått Sverige. Det är hos oss de har fått inblick i det svenska språket, samhället och det är hos oss de fått en möjlighet att träffas för att prata och bearbeta sina upplevelser och framtidsdrömmar.



Ida

Jag uppskattar att SV Halland är en organisation i ständig utveckling och som ger mig möjlighet att på mitt sätt utvecklas i min yrkesroll och i mina arbetsuppgifter med bra ledarskap från mina chefer.





Anställa

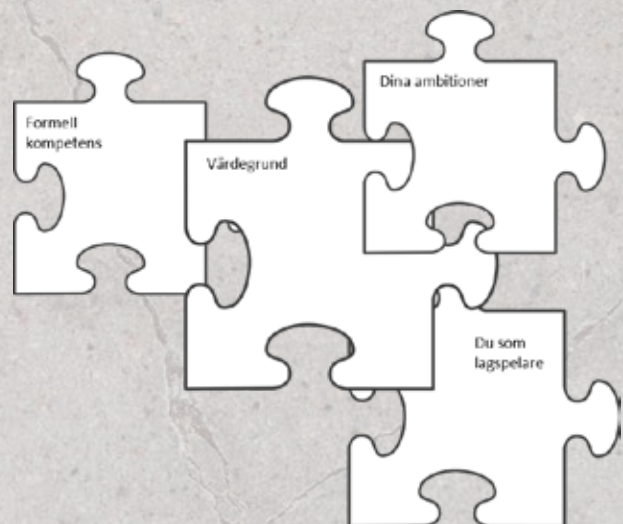


Att anställa innebär att vi behöver leta efter den person som bäst passar in på just den position vi söker, men det innebär även att vi som arbetsgivare måste framställa oss som den mest attraktiva arbetsplatsen att jobba på. Den anställde är vårt i särklass mest betydande kapital. Det finns inget viktigare för oss och vi investerar så mycket vi kan i tid och pengar för att få en så bra utveckling som möjligt av vårt personalkapital.

När vi anställer bygger vi ett s.k. ”arbets- och livspussel” (se exempel nedan). Vi skapar ett pussel bestående av olika bitar som vi vill att den sökande ska ha. Pusslet är unikt för varje tjänst och varierar beroende på hur pusselbitarna är formade hos resterande personer i arbetsgruppen. Bitarna skapas i förhand och så fyller vi på information alltefter som så att rutorna till slut får olika storlekar.

Vi bygger sedan ett pussel av varje sökande och får på så sätt en bild av hur den personen är och vilka bitar som vi bäst kan ha nytta av i det gemensamma stora SV-pusslet. Alla personer har styrkor inom olika områden och dessa bitar blir då störst. För vår del är det viktigt att vissa bitar är ungefär lika stora sett över all personal. Det är på det sättet som vi säkerställer att en person ”passar in” och stärker vår arbetsplatskultur. För oss är det bitarna kring värdegrundstrygghet, engagemang, lyhördhet och driv som är de vi fokuserar på. Dessa är i hög grad viktiga fundament i kulturen på vår arbetsplats och är framgångsfaktorer för oss.

Vi vill att vissa pusselbitar ska skilja sig åt i storlek. Det kan vara enskilda kompetenser eller kunskaper som den sökande fått via tidigare yrken eller specifika utbildningar och som vi letar efter. Då vi är väldigt breda i vår verksamhet så är det en förutsättning att specialkompetensen finns i någon form. Det är hur som helst lättare att utbilda/fortbilda i en specifik kompetens än att försöka ändra en persons värdegrund, engagemang, lyhördhet och driv. Exempel på specialkompetens hos oss är bland annat, dans/drama-pedagoger, SFI lärare, blandade funktionsnedsättningar, förningskunskap, marknadsföring/layout. Nedan kan ni se exempel på hur några av pusselbitarna kan se ut.





Lillemor

SV Halland har inte bara tagit vara på min utbildning, erfarenhet och kompetens. Jag har funnit "min arbetsplats" och inspirerats till livslånga fritidsintressen.

Detta fantastiska redskap är till stor nytta för oss även då vi gör kompetensinventeringar eller söker efter ett "önskat läge" i en arbetsgrupp. Det går även att omsätta dessa pusselbitar i så kallade ordmoln där storleken på orden blir större ju fler som anses ha kompetensen.

Under själva anställningsprocessen har vi även en upparbetad och formell struktur som används. Den varierar lite beroende på anställningsform och tjänstetitel.

Kursledare

Kursledare anställs av verksamhetsutvecklare. Rekrytering sker via arbetsförmedling, sociala medier alternativt direkt via rekommendation. Anställningsintervju görs av en eller flera verksamhetsutvecklare som också tar referenser. Under anställningsintervjun finns ett kortare pass där verksamhetsutvecklaren introducerar den arbetssökande i hur SV fungerar och vad det innebär att vara kursledare. Som kursledare är du anställd en termin i taget om det inte överstiger 1 070 timmar på ett år, då tjänster övergår till en tillsvidareanställning.


Verksamhetsutvecklare

Vid anställning av verksamhetsutvecklare annonseras tjänsterna oftast externt, men det förekommer även internrekrytering samt "head hunting". Ansökningarna läses av samtliga i ledningsgruppen och oftast väljs 4-6 personer ut för intervju. Det som prioriteras för dessa anställningar är beskrivet ovan. Förutom att, under intervjun, arbeta med vårt arbets- och livspussel så vilar vi oss även mot samtal kring det vi kallar "Göra" och "Vara". Det är genom dessa samtal som vi har möjlighet att fylla på de olika pusselbitarna. Då vi lägger stor vikt att vårt pussel ska byggas rätt så får alltid persongruppen eller arbetsplatsgruppen träffa de aktuella kandidaterna. (Info om de olika samtalsformerna finns i bilagorna)

Högskole-/universitetsutbildning är inget krav. Intervjuerna genomförs av ledningsgrupp samt personalrepresentant och facklig representant. Det förekommer att fler än ett intervjutillfälle görs men sällan förekommer någon form av personlighetstest. Referenser är en guldgruva som vi noggrant följer upp.

Chefer

Anställning av chefer påminner om anställning av verksamhetsutvecklare men med några tillägg. Fler personer kallas till en första intervju där de sedan gallras ner till intervju två och eventuellt tre. Vid samtliga intervjuer har vi en retorikexpert med oss som vid intervjutillfällena presenteras som en av personalen. Den gör egna anteckningar som sedan presenteras för gruppen. Vi har även en person från Studieförbundet Vuxenskolans nationella HR avdelning med vid intervjuerna. Inför den sista intervjun genomförs en personlighetstest av vår HR avdelning som bl a ligger till grund för den sista intervjun. Vid beslutet lämnar samtliga som deltagit i arbetet namn på den de anser ska anställas.



Välkommen till oss

Tänk dig att du får ett jobb som du verkligen vill ha. Chefen ringer, eller ber dig komma in på ett möte, och du får din anställning. Energi-påslaget är enormt och just då kan du försätta berg genom enkel tankekraft. Det är den energin som vi strävar efter att använda och kanalisera. Det första som händer när du anställs hos oss så ordnar vi ett så kallat frukostmöte. Det sker inte samma dag som du accepterat tjänsten men så nära inpå att du fortfarande lyser av glädje när du vaknar och tänker att du äntligen fått jobbet du drömt om.

Frukosten dukas upp och alla småpratar. Chefen berättar om den rekryteringsprocess som varit och alla vet vad du heter, men det är inte alltid så att alla har träffat dig. Du vet att du får hur mycket tid du vill att berätta om dig själv och du är förberedd och fylld med energi. Powerpointen börjar blinka i stjärnor och ditt namn likaså. Scenen är din och du känner en enorm kärlek från dina drygt 20 kollegor. Det är mindre än en vecka sedan du anställdes och du vill ingenting annat än att börja jobba just här och just nu.

Det är faktiskt så här det går till när du får jobbet hos oss. Det är även så det går till när du slutar jobba hos oss eller går i pension. Att avsluta en tjänst är minst lika viktigt som att börja en.

Ett par dagar efter att du blivit presenterad så träffar du avdelningschefen och du får bestämma dator, telefon, introducerad till en färdig arbetsplats och fika med dina kollegor. Ibland tar det upp till tre månader innan den nyanställda börjar jobba men de första veckorna efter anställningen är väldigt viktiga för oss att förvalta på ett bra sätt. Därefter så vilar vi lite i det som skett och någon av cheferna håller kontakt varje vecka. Till sist kommer den klassiska chokladasken, trisslotten eller biobiljetten där du ca 10 dagar innan du kommer till din första arbetsdag får en chokladask med trisslott eller biobiljett hemlevererad av någon av dina kollegor. En chokladbit för varje dag som återstår innan start. All den energi du hade vid din anställning är kvar och du längtar till din första arbetsdag.

När det gått ett tag

Cirka tre månader efter att du startat ditt arbete hos oss får du frågan:

- *Ta fram tre saker som du sett och som du tycker att vi ska förbättra!*

Vi försöker alltid att göra de förbättringar som den nyanställde påvisar. Du har nu kommit till en av Sveriges bästa arbetsplatser. Du kommer att få stöd för dina tankar, uppmuntras i det du gör och lyssnad på i det du säger.

Vi upplever att det har varit väldigt värdefullt att bevara energin fram till att den nyanställde startar. Introduktionen efter det är lite mer traditionell och vi arbetar utifrån beskrivningen nedan och de bilagor ni kan se.

Introduktionen

Vid introduktion av nyanställda, vikarier eller längre projekt har vi en mall i vårt ledningssystem men framförallt gör vi unika introduktioner för varje person. Det är viktigt att du under en introduktion får ges en inblick i många delar av den verksamhet vi bedriver. Först sker introduktionen på kontoret med de medarbetare som finns där. Varje medarbetare på kontoret får vara "fadder" under några timmar/någon dag för att visa vad vi arbetar med och hur det vi gör är en del i helheten. Du får även de första två veckorna besöka våra andra fem kontor och personalen där som du redan träffat vid ditt intro och det första frukost-mötet.

Våra administrativa system introduceras gradvis beroende på vilken tjänst du har och det är alltid en medarbetare och inte chef som gör den introduktionen. Successivt introduceras du in i de specifika arbetsuppgifterna som du själv ska ha och där har den närmsta chefen ansvaret.



Reine

"Vad kan jag hjälpa dig med?" är en klyschtig fråga, men jag upplever att vi oftast infriar och överträffar kundens förväntningar.

Ca 6 månader efter att du introducerats får du möjligheten att gå en "Ny i SV" kurs i Stockholm tillsammans med andra nyanställda från andra delar av Sverige. Den introduktionen syftar till att kunna se folkbildningen ur ett nationellt perspektiv och på så sätt få en ökad förståelse för dina egna arbetsuppgifter.

Att introduceras in i en SV anda eller som vi säger "ett SV" är av stor betydelse för organisationen men även för dig som medarbetare. Då vi har flera kontor och har kollegor i hela Sverige som arbetar med vitt skilda arbetsområden så ökar betydelsen av en gemensam kultur. Det ska samtidigt vara en kultur som är föränderlig och som känns rolig och entusiasmerande att arbeta i.

Vi har fått de anställda att vara aktiva på våra sociala medier för att där ge en nulägesbild av de känslor och yttringar som just nu finns. Vi försöker ha ett högpresterande system där alla ska ges möjlighet att lyssna och lyssnas på (dialogmaterialen, se bilaga). Vi strävar efter att kulturen skapas av de människor som finns där men att vi alltid har ramarna för vår värdegrund och vision aktuella. En kultur kan och bör inte stämplas över i generationer utan den bör utvecklas inom ramen för organisationens och samhällets värderingar. Det görs i samklang mellan alla som arbetar där och förändras något när nya människor kommer till.



Kursledare

För introduktion av kursledare använder vi oss av framtagna mallar och material (se bilaga). Mallarna finns i vårt ledningssystem Barium. Som ny ledare så får du en introduktionskurs via webben som du ska göra innan du kan börja arbeta (www.sv.se/cirkelledarnatet/ledarutveckling). Du får vårt profilmaterial och introduktionskit. Vidare erbjuds du en introduktionsutbildning som är på en dag alternativt tre kvällar. Kursen/introduktionen heter ICM (I Cirkeln Mitt).

Eftersom vi har många visstidsanställda personer och ideellt arbetande ledare har vi alltid en strategigrupp bestående av minst tre verksamhetsutvecklare för att planera hur vi ska vårda relationerna till dem. Våra ledare är väldigt viktiga för oss och de bjuds in vid ett par tillfällen/år för att delta i t ex "hälsodagar" med olika föreläsningar eller enklare samkväm (kan vara julfika, teaterföreläsningar, konserter, debattarenor m m).

Nedan kan ni se bilder från det senaste eventet på Falkenbergs Strandbad där bland annat hjärnforskaren Ulrika Ahlqvist föreläste. De med guldhattar är den tillsvidareanställda personalen.





Inspiration

Inspirerande arbetsplats

Att inspirera till stordåd och dagliga underverk går hand i hand med att visa uppskattning för det som redan är gjort och skapa miljöer där tankarna kan flöda fritt. De specialgjorda skyltarna med 2016 års GPTW certifiering inspirerar både oss och våra besökare.



Ett spa av idéer

Hos oss ingår du i en eller flera strategigrupper. Det är där du ges utrymme att bolla dina idéer med kollegor men också får chansen att utveckla andras. Alla strategigrupper får årligen budget för att fritt välja på vilka platser de vill träffas. I Halland är havet och de olika spaanläggningarna populära mötesplatser, men även caféer och små konferensställen på landet. Beroende på hur ni väljer att använda budgeten så räcker pengar till olika saker och olika många gånger.

Det unika belönas

Varje vår och höst är det även en tävling mellan de olika grupperna om vem som kan komma med den mest unika idén eller arbetssättet. Senaste vinnaren är vår kulturgrupp som startade det nya hemliga instagramkontot SV Art Peeps, där du kan följa deras arbete med att utveckla kulturen i Halland. De belönades med applåder, visslingar, Trisslotter (ni kan följa de spännande skrapen på instagramkontot) och biobiljetter.

Kreativa rummen

Oavsett om du har ett internt möte med kollegor, du träffar företrädare för kommunen eller någon av våra ledare så är valet av kreativ mötesplats viktig.

Efter att personalen efterfrågat kreativa rum genomförde vi nyligen en tävling mellan kontoren där de, med den ynka budgeten av 6 000 kr/rum, fick skapa sitt eget kreativa rum. Utöver det fanns möjlighet att ordna sponsorer eller gåvor. Man fick tre månader på sig att skapa rummen och utfallet skulle förbli hemligt fram tills att de skulle bedömas.

När alla var klara anlätades en expert från Kinnarps Interior som åkte runt och tittade på rummen, för att till slut utse en vinnare. Vinnande kontor belönades så klart. De kreativa mötesplatserna finns nu att använda för alla former av möten eller för egen reflektion.





Eva

Det är fantastiskt att få träna två timmar i veckan på arbetstid. Det har gjort att jag mår mycket bättre och är piggare på jobbet.



Tid för egen utveckling

Vi tycker det är värdefullt att du som jobbar med att skapa mötesplatser och utveckla andra även ges möjlighet att vila i dina egna tankar kring utveckling. Vi uppmuntrar att du varje år har 1–3 arbetsdagar där du är fri från telefon, mail och kollegor. Du väljer själv plats för din reflektion och du har samtal med din närmsta chef vad du förväntar dig av tiden och vilken hjälp du vill ha för att du ska känna tiden som meningsfull och produktiv. Har du hand om vår kursverksamhet så är omvärldsbevakning och innovation viktigt medans det kanske är senaste forskningen kring civilsamhällets aktörer som lockar om du är för- eningsutvecklare.

Sociala medier som inspirationskälla

En viktig del i hur vi inspirerar varandra i vardagen är användandet av våra interna och externa sociala medier (Instagram, Facebook internt och externt, livesändningar från evenemang m.m.). Vi använder våra veckomöten på varje kontor där var och en får chans att berätta vad som hänt senaste veckan och vad som är på gång. Det ges möjlighet till feedback från både chef och kollegor.

Vi är noga med att lyfta fram medarbetare i möten med andra aktörer och vi berättar ofta och gärna vad vi är bra på, både för oss själva och för andra. Det vi upplever som en stor inspirationskälla är när externa organisationer eller samverkanspartner lyfter fram enskilda medarbetare hos oss. När det händer så är vi mycket noga med att förvalta det internt och lyfta det på möten så att alla kan känna inspiration av berömmet. Exempel är pärmupp- slaget i denna skrift.

Inspirerade av vårt uppdrag och värdegrund

Vi pratar regelbundet om att vi är en del i välfärden som det svenska samhället kräver, men att det är få som vet att vi är utförarna. Det är något vi ska vara stolta över, samtidigt som vi hela tiden tittar på kanaler för att kunna vara mer synliga.

Vi använder ofta våra visioner och värdegrund i interna samtal och som det är beskrivet när vi anställer så är det viktigt att man har en tilltro till folkbildningen, civilsamhället och allas lika värde.



Information

Informera är vi bra på

Vi har blivit mycket bättre på att informera och kommunicera det senaste året, tack vare arbetet med Great Place To Work. Den stora skillnaden är främst snabbheten i kommunikationen, men även att vi låter den få mer utrymme.

Varje månad så träffas all personal på de så kallade frukostmötena. Vid respektive tillfälle är en eller flera bland personalen informerade om att de ska hålla en föredragning om någon aktuell verksamhet eller händelse som de övriga kan dra nytta av. Det kan vara utvärderingar av projekt där vi tillsammans diskuterar utfallet och hur vi går vidare. Vi är numera noggranna att tidigt lyfta planeringsprocesser på event så att alla vet vad som kommer att hända och hur de kommer att bli involverade.



Marie

Det bästa med att vara verksamhetsutvecklare är att när jag har lyssnat på en deltagares eller ledares behov så kan jag genom min omtanke och arbetsglädje inspirera till fortsatt samarbete.

Info i realtid

Vid alla våra strategigruppsmöten så kan övrig personal och chefer följa den skriftliga dialogen i realtid via <https://sv.padlet.com>. På så sätt finns även en sammanfattning direkt i anslutning till mötets avslut. Då vi anser att det är värdefullt att kollegor ska kunna komma med inspel i någon grupps arbete, så öppnar vi upp dashboarden för kommentarer. När vi nu lärt oss att hantera information och dokumentation i realtid så har det öppnat upp nya möjligheter men även släckt diskussionen kring att den ena inte vet vad den andra gör.

Chefsmöten med full transparens

Ledningsgruppen som består av avdelningschef och enhetschefer har öppnat upp sin redovisning av mötesinnehållet så att det senast 10 min efter avslutat möte finns en fullständig redovisning av det som diskuterats och beslutats.

Initialt fanns det en oro att informationen inte skulle vara tillräcklig och att det ibland skulle uppstå frågetecken som skulle kunna stjälpa mer än det hjälper. Vi har helt backat från den farhågan då det har visat sig att principen med att alla får all information samtidigt, är av största betydelse och utvecklande för organisationen. Det har bland annat visat sig att kollegor omgående hört av sig och undrat om det är okej att just de tar sig an en av de frågor som vi precis informerat om. Transparensen och snabbheten har svetsat samman arbetsgruppen till ett team.

Sociala medier

När vi pratar om den interna och externa informationen angående vad som händer och är aktuellt, så är våra sociala medier den i särklass bästa kanalen. Våra olika sidor på Facebook; "Studieförbundet Vuxenskolan Halland", "Dansstudion Halmstad" och "Dansstudion Varberg" samt på Instagram; "SV Halland", "KIX", "Dansstudionvbg", "Dansstudion_halmstad" och "younghiphopartists" är alltid uppdaterade med det senaste som händer. Det kan tyckas att de i första hand ska användas i externt syfte men sanningen är att de är otroligt viktiga kanaler för vår interna kommunikation,

information och möjligheten att vara stolta för allt det vi gör. Utöver dessa kanaler har vi även den interna Workplace som driftas av Facebook men där ständig intern kommunikation flödar.

Hemsidan www.sv.se/halland är idag en sökplats för aktuell information och dokumentation. Vi har styrt det aktuella löpande flödet till sociala medier och likt andra organisationer och företag används hemsidan för bestående info och sökfunktioner kring historik och framtida event.

Den strukturerade informationen

- Regelbundna informationsbrev som går ut till personalen ca 1 ggr/månad. Det skrivs av avdelningschefen och når all personal. Det är enklare info om aktuella saker, men även glada tillrop om vad vi är bra på, lite påminnelser om någon fyller år, har gjort något speciellt m m.
- Informationsbrevet kan även vara levande form genom att avdelningschefen gör en videoinspelning som läggs upp på vår interna Facebooksida som där kan ses av alla.
- Veckomöten sker på varje kontor varje vecka. Där tas aktuella frågor upp och samtalet sker i dialog. Alla får en möjlighet att prata om det som är angeläget. Skriftlig sammanfattning görs efter mötet som alla får ta del av.
- Verksamhetsdialoger enligt LQ (se bilaga) har vi kört ca 1 ggr/termin och då med personal inom respektive verksamhetsområde. Samtalen tar oftast en förmiddag och utgår från ett arbetsmaterial vi tagit fram. Dialogerna är utformade så att agendan sätts vid mötets start och chefen är dialogledare som ser till att alla kommer till tals. Skriftlig sammanställning görs efter mötet som alla får ta del av.
- Ledningsgruppsdialoger (se bilaga) har vi ungefär var tredje vecka. Se beskrivning ovan.
- Frukostmöte har vi med all personal en gång/månad. Den varar oftast en förmiddag och består av olika informationspunkter och diskussioner. Oftast är det avdelningschefen som håller i mötet men med inspel från enhetschefer och andra medarbetare. På frukostmötena så tar vi upp de avvikelser noteringar och förbättringsförslag som uppkommit i Barium sedan senaste mötet. Mer om detta i avsnittet om att lyssna.



Lyssna

Lyssna är en konstform som måste övas

För oss är det viktigt att kunna lyssna på varandra på alla nivåer. Det gäller chef till chef, chef till personal, personal till chef, kollegor emellan samt att alltid lyssna på de som finns utanför oss.

Vi pratar om tre olika sätt att lyssna, där vi i möjligaste mån ska försöka att lyssna uppmärksamt:

- Du lyssnar selektivt och vill alltid komma till snabba svar.
- Du lyssnar uppmärksamt och har ett konsultativt förhållningssätt.
- Du lyssnar med känsla och försöker innerligt förstå utan att ha svaren.

Genom att varje år lyfta vikten av att öva på att lyssna så får vi även med tiden för reflektion. Utan att fördjupa oss på innehållet i de olika punkterna så strävar vi efter det konsultativa arbetssättet. Vi vill att alla ska kunna ställa de kloka frågorna oavsett om det är chef till personal, personal till chef eller kollegor emellan. Genom att lära dig lyssna uppmärksamt utan att ha de direkta svaren så är det en stor tillgång för vår organisation.

Medarbetaren kommunicerar och chefen lyssnar

Som vi tidigare beskrivit finns en stor transparens och öppenhet i dialogerna på våra arbetsplatser. När informationsflödet fungerar så bra som det tidigare är beskrivet så är det även ett tydligt tecken på att ledningen har lyssnat och lärt hur organisationen vill ha det.

Cheferna rör sig regelbundet mellan de olika kontoren och du har varje vecka möjlighet att träffa dem i personliga möten. Det är få dagar i veckan då ingen chef är på plats hos just dig.

Dörrarna är alltid öppna för spontanbesök och cheferna bjuder regelbundet in till dialog. Vi ser inget annat än en direktkontakt som lösning på att kunna kommunicera och lyssna.

Den annars vanligaste kommunikationen är via mail, då den uppfattas som enklast av alla parter. Cheferna svarar i stort sett omgående och vi har god renommé när det gäller tillgängligheten. I denna dialogform är det snabbhet och just tillgänglighet som är prio.

Cheferna nås alltid (oavsett tid på dygnet) i telefon. Skulle chefen vara upptagen så ringer man alltid tillbaka så snart som möjligt.

Vi har alla ett medvetet konsultativt arbetssätt och vill att många av svaren kommer från den som ställer frågan. Genom att bolla tillbaka på ett coachande vis så har vi ökat vår grad av självledarskap.



Kjell

*SV Halland ger mig
otrolig arbetsglädje.
Mina kollegor ger mig
stöd, uppskattar och
lyssnar på mig.*



Förbättringsförslag

Det finns en fysisk förslagslåda där du kan skriva ner förslag och förbättringar du vill ska ske. Där ges även möjligheten att vara anonym.

Än bättre är att du lämnar ett digitalt förbättringsförslag via vårt kvalitetssystem. Där kan du även lämna avvikelser som du märker sker och som du tycker att vi ska förbättra. Alla förslag kommer till avdelningschefen och sparas. Vid varje frukostmöte så tar vi upp de senaste förbättringsförslagen och hittills så har alla förslag och avvikelser åtgärdats.

Halland fick i år utmärkelse av vårt nationella förbund att vi är den enhet inom Studieförbundet Vuxenskolan som gjort flest avvikelser- och förbättringsförslag. Det är ett bra sätt att säkerställa kvaliteten i de fall där medarbetare upptäcker avvikelser eller har konkreta förbättringsförslag att delge. Systemet används rätt flitigt och uppskattas av både chefer och medarbetare. Fördelen är att ett ärende inte kan glömmas bort eftersom det loggas av systemet.

Klockan 09.30 varje dag så bjuder arbetsgivaren på frukost och klockan 14.30 så har vi gemensam fika. Alla som är på arbetsplatsen deltar självklart i fikarasten. För vår organisation och personalen så är den stunden väldigt värdefull då det ges spontana möten och diskussioner om viktiga och oviktiga jobb jobbsituationer.

Det finns många sätt att involvera

Den stora förändringen från tidigare är vår medverkan i Great Place To Work. Vi har haft sex halvdagar och en heldag där vi i samverkan arbetat oss igenom de nio punkterna inom Trovärdighet, Respekt, Rättvisa, Stolthet och Kamratskap.

Punkten Sveriges bästa arbetsplats finns med på alla våra gemensamma träffar. Vi har placering nr:1 som ett gemensamt mål, samtidigt som att var och en av personalen ständigt är medvetna om vikten att utveckla sig själv. ”Du är dina kollegors arbetsmiljö” och vi har bestämt oss för att just våra kollegor ska ha världens bästa arbetsmiljö. Som grund för arbetet låg förra årets resultat av Trust Index och vi har både fokuserat på styrkor och svagheter.

Engagemanget har varit enormt och motivationen att verkligen bli Sveriges bästa arbetsplats, leva och lära som den och efter det sträva än högre har lyft vår organisation till en helt ny nivå. Det är ingen överdrift att vi blivit markant bättre på alla punkter. Sättet vi anställer och välkomnar. Hur vi firar. Hur vi involverar. Hur vi informerar. Hur vi helt enkelt har gjort arbetsgruppen till ett stort gemensamt lag som drar åt ett och samma håll.

Gunvor

*Jag känner hela tiden
en uppskattning från
medarbetare, chefer
och ledare för
mitt jobb.*



Som beskrivits tidigare så sker arbetet med våra strategigrupper på ett innovativt, modernt och inspirerande sätt. Du skriver och kan läsa din grupp och de andra gruppernas arbete i realtid. Du ges möjlighet att påverka de andra grupperna genom kommentarer och idéer. Dessa dagars arbeten sätts sedan ihop till en stor gemensam verksamhetsplan där du haft möjlighet att påverka. Utifrån den planen gör du sedan en egen årsplan i samspel med din närmsta chef. Även den görs via Padlet och kan läsas av kollegor och chefer. Du kan få inspel och hurrarop för det du gör.

Det finns en vardag

I den dagliga arbetssituationen så har du oerhört stor möjlighet att själv bestämma vad du ska göra, när och hur. Du kan bestämma vilka resurser (utifrån budget) som behövs och planera utifrån det. Det finns en väldigt stor frihet inom ramen för det uppdrag som du har och som du själv styr över. Det är lätt för dig att komma åt alla våra gemensamma dokument och hjälpmedel, och som vi beskrivit tidigare så får du stöttning och hjälp på vägen.

Du styr själv över din fysiska arbetsmiljö genom att du oftast har eget arbetsrum eller tillgång till sådant och möjlighet att handla in de hjälpmedel som behövs. Du har i rätt stor utsträckning möjlighet att arbeta från annan ort alternativt hemifrån. Du styr detta själv i dialog med dina kollegor. Från årsskiftet 2017/18 så har vi inga fasta öppettider och vår kundtjänst är outsourcad. Det gör att du än mer styr din arbetstid så att du, organisationen och våra kunder får bäst nytta av den.



Den anonyma involveringen

Det som hittills beskrivits är en helt öppen och transparent involvering och möjlighet att påverka. För oss så finns det återkommande tillfällen och frågeställningar där vi önskar veta vad personalen tycker i vissa frågor. Det kan röra viss typ av verksamhet, om vi ska satsa på vissa projekt, ekonomiska prioriteringar eller öppettider. Vid sådana tillfällen kan det vara bra att få tycka och påverka anonymt. Vi använder då de digitala verktygen *mentimeter.com* eller *kahoot.it*. Dessa verktyg gör det möjligt att snabbt kolla av frågeställningar och vi får svaren direkt. Det är möjligt även då personerna befinner sig på olika ställen. I dagens arbetssituationer och det moderna ledarskapet finns det alltid möjlighet att göra personalen involverad. När du upplever att du faktiskt är med och påverkar så ökar ditt engagemang och du trivs bättre i din yrkesroll.

När chefen lyssnar

Att vara chef för en organisation som har ett helt transparent informationsflöde och i vissa fall i realtid. Som alltid uppmuntrar till egna initiativ och utbildar personalen att lyssna för att bli konsultativ. Som låter all personal vara med och påverka och som önskar mängder av förbättringsförslag.

Det är lätt att tro att en sådan chef inte fattar beslut, men att bygga ett högpresterande system där alla ska älska att vara så bra de kan, kräver beslut och riktlinjer. Ledningsgruppen fattar ständigt beslut som ger en trygg struktur. Vi är proaktiva i arbetet med personalen och visar att vi alltid är tillgängliga och på riktigt intresserade av deras jobb och dem som person.

Joachim

Det är en ynnest att få leda alla dessa fantastiska kollegor som brinner av energi, framåtanda och viljan att göra livet bättre för andra människor.



När problemen uppstår

Ett problem eller en konflikt kan ge sig uttryck på flera olika sätt. Graden av dem påverkar även de åtgärder som vi väljer att använda. Vårt arbetssätt och de dialogverktyg som vi beskrivit och använder upplever vi är väldigt effektiva för att förhindra att problem eller små konflikthärdar ligger och gror till något väldigt mycket större.

Om en kris uppstår, oavsett krisens art, så slår vår krisplan till. Där finns små utrymmen att agera fritt och det framgår även tydligt vem som får och ska agera. Det finns avtal med företagshälsovård dit alla anställda fritt kan vända sig tre gånger utan att kontakta någon av cheferna.

För vår organisation finns nationell HR eller juristhjälp att tillgå. Det är en bra trygghet för vår organisation att ha dessa verktyg men det är som tur var sällan de behöver aktiveras.

Carolin

Jag känner att jag hela tiden utvecklas i mitt arbete och att jag är med och gör skillnad för andra människor.



Evelina

Alla gör så mycket bra grejer hela tiden så man inspireras av varandra. Man kan alltid få hjälp och vi bryr oss om varandra, våra deltagare och ledare.



En mindre konflikt så som att en medarbetare inte anser sig komma överens med sin närmsta chef, eller att man anser sig inte kunna vara i samma arbetsgrupp som en speciell kollega, kräver också snabba ingripanden av en rätt stringent karaktär. Dessa situationer har uppstått vid ett par tillfällen. Vid dessa eller liknande tillfällen så är det avdelningschefen som direkt tar ansvar över situationen och gör en snabb bedömning vad som ska göras och vilka som ska blandas in. Om avdelningschefen är en av parterna i situationen så går styrelsen med ordförande i spetsen in och ansvarar för det vidare konfliktarbetet.

Även akuta konflikter kan uppstå så som sexuella trakasserier, fysiskt våld eller liknande men sådana situationer går under begreppet kris och vår krisplan slår till.



Uppskatta

Att uppskatta och uppskattas

En invandrad kvinna kom till ett av våra kontor innan sommaren och berättade att folkbildningen och Studieförbundet Vuxenskolan har format hennes liv i Sverige. Hon menade att utan vår hjälp så hade hon inte kunnat bli en del av det svenska samhället. Vem premierar vi för det och hur mycket är det värt?

I den senaste deltagarmätningen inom vår kursverksamhet, som gick ut till 922 personer, varav 655 svarade (hela 71 %, vilket bara det är en fantastisk siffra), där svarade 94 % att de ”kan tänka sig att varmt rekommendera någon de känner att delta i en liknande studiecirkel”. 94 % är en helt makalöst hög siffra i dessa sammanhang. Vem premierar vi för det?



Anita K

Mina chefer och kollegor är bra på att visa uppskattning för arbetet jag gör.

”Jag kan tänka mig att rekommendera någon jag känner att delta i en liknande studiecirkel.”

94%

Vi har blivit mycket bättre det senaste året att ta till oss all den uppskattning och det beröm vi får utifrån (se även insidan på omslaget). Även detta ska vi till stora delar ära Great Place To Work.

En av våra svaga sidor i förra årets mätning var just uppskattning och vårt tafatta sätt att fira. Under 2017 har det nått helt andra dimensioner och vi har alla verkligen förstått vikten av att uppskatta varandra och visa alla hur stolta vi egentligen är över det demokratiarbete vi gör.

”Min tid i rampljuset”

Det är skönt att hamna i rampljuset vid fler tillfällen än då du blivit anställd och introducerad för dina kollegor. Vi har infört en punkt som heter ”min tid i rampljuset” och som återkommer när vi ses och anledning finns.

Senast är för en månad sedan när en av våra anställda släppt sin första skiva. Arbetet är självklart gjort på fritiden men värt att uppmärksammas och uppskattas. Vi lyssnade på delar av materialet och fick en berättelse om hur arbetet gått till. Kollegan turnerar just nu runt i Stockholm och gör olika spelningar. Självklart ser vi till så att han har möjlighet att kombinera detta med jobbet han gör för oss.

En annan av personalen blev nominerad till årets Ullbagge för ett projekt med ungdomar på landsbygden och galan är i november. Hans tid i rampljuset blev att berätta om vägen till nomineringen och förväntningarna på galan.



Catarina

Jag lär och utvecklas genom att mina kollegor och chefer vågar tro att jag kan på toppen av min förmåga.

Premiera i grupp

Oftast premieras gruppen som helhet eller små grupper för sina prestationer. Det är redan beskrivet om de ”kreativa rummen” eller den mest innovativa idén/arbetssättet för strategigrupperna. Även då priserna är blygsamma så är känslan av vinst och extra uppskattning synbart värdefull.

Med jämna intervaller lottar vi ut en nätverkslunch på våra frukostmöten. Fyra personer vinner en lunch tillsammans på valfritt ställe. Oftast är det personer som inte arbetar ihop så mycket vilket gör att det ges en möjlighet att dela med sig av sina vardagstankar men även att lära känna varandra mer privat.

Vi utser varje år årets folkbildare bland personalen. Det är helt enkelt den som fått flest människor att delta i kurser och ”sålt in” mest verksamhet till dem som behöver det mest. Ett enklare pris i form av biobiljetter eller liknade samt äran och en bukett blommor. En lista finns med årets folkbildare genom åren.

All personal får varje termin gå en gratiskurs ur vårt kursutbud. Det är väldigt uppskattat och variationerna är stora. Alltifrån spanska, yoga, massage, hantverk, dans till ölbrygging och Zumba.

Du beställer de profilkäddor du behöver ur vårt sortiment och arbetsgivaren står självklart för kostnaden.

Vi vill gärna lyfta fram den goda egenskapen bland cheferna och kollegorna att visa den lilla uppskattningen i vardagen som ett tecken på gott medarbetarskap.



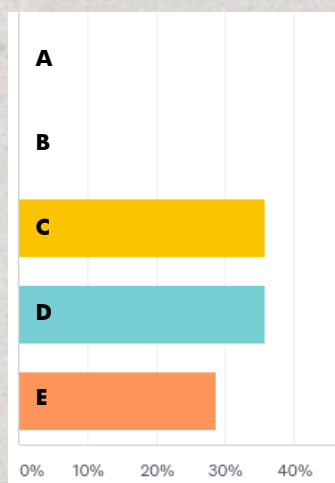
Utveckling

SV är det bästa stället att utvecklas

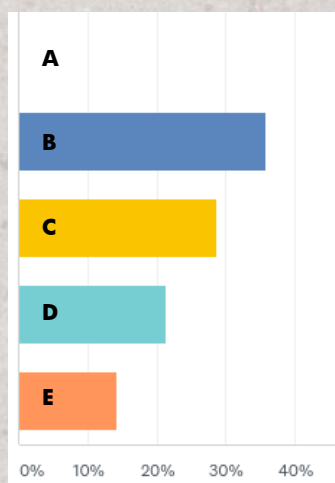
I en lärande organisation som SV så är det en förutsättning för vår trovärdighet att vi alltid sätter den individuella utvecklingen som högprioriterad.

Du har genom din fria roll höga krav på prestation vilket gör att vi som arbetsgivare ständigt är på tårna för att göra dig motiverad för ditt uppdrag.

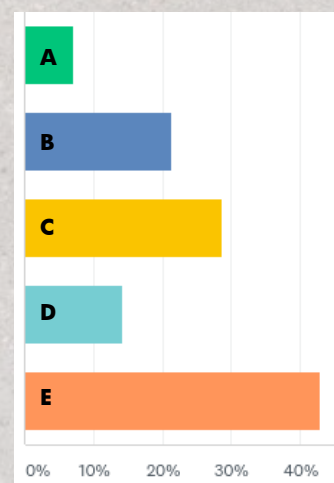
Under 2017 så har vi investerat i en kompetensinventering för all personal. Den bygger på en självskattning och gjordes tillsammans med närmsta chef. Inventeringen bestod av 15 frågor. Nedan kan ni se tre exempel på frågeställningar och svar:



Konsultativt arbetssätt Kan utveckla verksamhet med lärande och bildning i fokus. Kan lyssna in behov och föreslå folkbildningsverksamhet som passar gruppen. Kan stimulera grupper till lärande och utveckling. Har förmåga att analysera, tillföra samlad erfarenhet och kompetens från SVs nätverk för att bidra till att verksamheten tillsammans med organisationer och grupper utvecklas.



Mötesledning/facilitering Kan leda möten och samtal så det blir effektiva och resultatskapande. Leder mötet så att deltagare blir delaktiga. Kan anpassa metod och mötesstruktur till olika syften och att tydlighet skapas för deltagarna.



Fortsättning affärsutveckling För att förstärka bilden av de kompetenser som finns i SV, förutom de generella kompetenserna ovan, vill vi också få en bild av de specialistkompetenser som finns inom SV och som kan bidra till att utveckla vårt affärsutvecklingsspår.

- A. Har en begränsad kompetens och förmåga och behöver utvecklas på vissa områden i kompetensen.**
- B. Har en viss kompetens och förmåga men det finns fortfarande områden att utveckla inom området.**
- C. Har en god kompetens och förmåga inom området och i de flesta situationer upprätthålls en god kompetens och förmåga.**
- D. Har en mycket god kompetens och kan agera flexibelt och stabilt oavsett situation.**
- E. Har en väldigt stark kompetens och förmåga och ses som ett föredöme inom kompetensen.**

Genom inventeringen så får vi en bra överblick över den självskattade kompetensen. Vi kan se områden där vi behöver ge möjlighet för kompetensutveckling men vi kan också se kompetenser som personalen har men som vi inte använder i någon högre utsträckning.

En PUFF för utveckling

Just nu arbetar vi med att ta fram ett Personligt Utvecklingsuppdrag För Framtiden för alla. Det kommer att bli en ledstjärna i utvecklingen av organisationen men även ett bra verktyg för dig och din framtid.

I PUFFen så planerar vi in utbildningar av längre karaktär. Det kan vara projektledning, utbildningsledare, föreningsutveckling men även halvdagsutbildningar i form av datakunskap eller HR frågor. Vi har ingen begränsning för antalet fortbildningsdagar för dig så länge din chef och du är överens att detta är viktigt för dig, SV eller båda två.

Utbildningsportalen

Fördelen med att vara del av en nationell struktur är att det finns en "Utbildningsportal" där all personal i Sverige kan gå in och söka på fortbildningar som anordnas runt om i Sverige av Studieförbundet Vuxenskolan. Utbildningsportalen är en unik möjlighet för dig som jobbar hos oss.

Vi ser även det vi tidigare beskrivit kring våra frukostmöten som källa för utveckling. Någon bland personalen förbereder ett kortare informations/ utbildningspass om aktuella ämnen.



Elisabet

Vi har stor omtanke om varandra, förståelse för kollegors olika förutsättningar. Stöttar varandra i arbetet och har bra balans mellan allvar och skrattanfall. Det är också en väldigt förmån att få sju veckors semester

Besök andra eller jobba i nätverk

Varje år så strävar vi efter att delar av personalen ska ingå i nationella nätverk med kollegor från andra delar av Sverige. Dessa utvecklingsgrupper har i uppdrag att under en period av ett till två år utveckla ny verksamhet eller forma befintlig verksamhet in i de framtida utmaningarna. Dessa uppdrag är enormt utvecklande och stimulerande.

Som uppskattning och utveckling erbjuds alla att på eget initiativ åka på studiebesök till ett ställe där utbyte och motivationshöjning kan ges. Oftast sker det i närmiljö men utbyte med andra nordiska länder har gjorts.

För att få inspiration till nya mötesformer och förutsättningar att leda grupper på distans så har ledningsgruppen under året besökt IKEAs nya IT world wide kontor på Sockerbruket i Helsingborg.

Högskola och universitet

Vi uppmuntrar till högskolestudier i kortare form alternativt att man tar tjänstledigt för att studera. Vid kortare högskolestudier så står arbetsgivaren oftast för kostnader kring detta samt del av den tid studierna omfattas. Vi har senaste åren haft tre personer som utnyttjat denna möjlighet och just nu har vi en tjänstledig för studier och en för forskning vid Göteborgs universitet.

Team möter team

För att vi ständigt ska kunna utveckla och bibehålla kvaliteten i all vår verksamhet så har vi under 2017 startat upp något som vi kallar för "team möter team". Det innebär att ett kontor under en dag besöker ett annat av våra kontor. Det besökande teamet går metodiskt igenom arbetssätt och innehåll på den verksamhet som är genomförd. De kommer med synpunkter och förbättringsförslag. Under hela processen finns det mottagande teamet med och diskussioner förs kring etik och moral inom folkbildningen, gränsdragningar, administrativa rutiner och förbättringsförslag. Denna process har verkligen främjat lärande och utveckling hos oss samtidigt som kvaliteten blivit jämnare och bättre.



Lennart

Ambitionen att alltid göra det "lilla" extra som kan få så "stor" betydelse för så många människor.

Maria

Det är en glädje och ett engagemang i att få jobba varje dag med att lyfta det som är grunden i den svenska demokratin – ett starkt civilsamhälle.



Vill du verkligen jobba här?

Det kan låta kontroversiellt att uppmuntra kollegor att byta jobb. Vi gör det med jämna mellanrum. Det kan innebära att söka ett annat jobb internt inom organisationen eller att välja något utanför oss eller folkbildningen. Oftast är det de mest drivna och entusiastiska som vi öppnar den dörren för, men det kan även vara för dem som svalnat i sitt intresse för jobbet. Den senare kategorin vill vi gärna motivera till att prestera på topp igen innan de går vidare.

Att öppna dörrar för personer som är ambitiösa att söka sig någon annanstans kan ju låta korkat av en arbetsgivare men det är precis så vi vill vara. Vi vill vara den bästa arbetsplatsen för utveckling och möjligheter. Det är även så vi lockar människor att arbeta hos oss. Det finns även möjlighet att vara tjänstledig under en tid för att prova andra arbeten.



Omtanke

SV är omtanke

När personalen själva får välja vilket område vi redan idag är bäst på så är det omtanke för alla dem som jobbar här. Att alla är värdegrundstrygga och dagligen jobbar utifrån ”alla människors lika värde och rättigheter” gör att omtanken på något sätt är invävd i reptilhjärnan. Att fly och fåkta kommer efter omtanken av andra.

Flexibilitet ger energi

Under året så har vi gemensamt kommit fram till förändringar som ska möjliggöra för alla att kunna arbeta och prestera med en extremt stor flexibilitet och personligt utrymme. Vi har outsourcat vår kundtjänst vilket medför att ingen personal är bunden att hålla den öppen. Det gör samtidigt att vi framöver har en mer öppen kundtjänst än idag då den inte håller stängt för utbildningsdagar, frukostmöten m m. Vi har även infört ett tillägg i kontorens öppettider där det framgår att ”kontoren har inga fasta öppettider”.

Kristina

Tillit och respekt mellan människor skapar goda relationer och ansvarstagande. Detta ger i sin tur förutsättningar för att vi medarbetare tillsammans kan göra skillnad - och det gör vi på SV Halland varje dag.



Vi bedömer att vår yrkeskår gör ett bättre jobb utifrån sitt uppdrag genom att öka flexibiliteten och ge större utrymme för det egna ansvaret. Det gör även att du har väldigt stora möjligheter att hitta en balans mellan arbets- och yrkeslivet.

Event och föreläsningar

Minst två-tre gånger per år har vi event för personalen. Där bjuder vi in föreläsare som kan inspirera eller bara skapa tanke för reflektion eller så besöker vi något event i vår närhet som vi sedan samtalar kring. Vi har tidigare nämnt hjärnforskaren Ulrika Ahlqvist och innan henne så bjöd vi in Charlotte Althin, from Good to Great, för att inspirera oss till underverk efter förra årets Great Place To Work resultat.

Hela arbetsgruppen har även i närtid besökt utställningarna Titanic och Monet till Cézanne. Bägge dessa fantastiska utställningar ger utrymme för existentiella samtal i smågrupper. Det ger oss en paus från vardagen för att kunna föreställa oss människor i andra situationer. Att jobba med demokrati och alla människors lika värde kräver tillfälle för diskussion och eftertanke.

Det är även därför vi återkommande har en ”bok-cirkel”. Vi läser samma bok för att sedan träffas och föra diskussioner kring den. Innehållet i böckerna varierar. Den senaste boken som vi läste över sommaren var Olof Röhlanders bok ”Konsten att njuta av livet”.

Efter semestrarna inledde vi med promenader i små grupper där vi diskuterade boken och vad den betydde för oss.

Den fria tiden

Det kan för vissa kännas stressande att i stora delar styra sin egen tid. Det är tidigare beskrivet i denna Kultur Audit hur vi arbetar via strategigrupper, verksamhetsplaner och ner på individuella planer. För att inte riskera att någon faller utanför ramen och arbetar alldeles för mycket eller presterar långt under önskat läge så har vi våra samtalsdialoger. Vi är även noga med att utveckla medarbetarskapet så att det ständigt finns en genuin dialog mellan alla som arbetar hos oss. Hela vår kultur gör att det skapats ett äkta intresse för dina medarbetare och deras arbets-situation. Tiden är viktig och vi tränar ständigt på att använda den klokt. Du vill ju vara den bästa medarbetaren.

Jobba mindre – prestera mer

Vi har märkt att genom att dra ner på den totala arbetstiden, lägga in längre ledigheter och ”beordra” fysisk träning så höjer vi arbetsprestationen och den totala livskvaliteten.

Vi arbetar idag 37 timmar i veckan men då är två av dessa friställda för fysisk aktivitet. Träningsformen måste redovisas till avdelningschefen varje månad och hålla en överenskommen nivå. Den är framtagen i samråd med avdelningschefen och anpassad efter varje individ.

Du får varje år ett bidrag på 3000 kr för att kunna genomföra din träning. Från och med 2018 kommer det även erbjudas fri massage en gång i månaden.

Vi har infört sju veckors semester och uppmuntrar alla verkligen ta ledigt alla veckor.



Mia

Jag känner mig väldigt trygg med mina kollegor, som alltid visar stöd och omtanke för att jag ska få balans i både arbete och privatliv.

Julklappsdag och födelsedag

Då vi vet att veckorna innan jul oftast är stressiga för många så har vi en så kallad ”Julklappsdag”. Det är en extra ledig dag som du valfritt kan ta ut innan jul för att planera in julklappsinköp eller andra förberedelser som gör att du får ett större lugn inför ledigheten. Du ska inte vara ledig för att vila upp dig från uppbyggd stress, du ska vara ledig för att boosta ny energi.

Jämna födelsedagar är en självklarhet att vara ledig med betalning och den personliga och fria arbetstiden gör att student, dop, födelsedagar mm alltid kan planeras in och genomföras.

Vi uppvaktar med presenter från arbetsgivaren vid jämna födelsedagar och alla som fyllt år får sin lilla stund på våra frukostmöten. Ingen kan komma undan med att de blivit ett år äldre.



När livet inte blir som man tänkt sig

Vi alla önskar att inte drabbas av någon sjukdom eller att en nära anhörig gör det. Dessvärre så är det få av oss som undslipper det och som arbetsgivare för många är det tyvärr återkommande.

Vid tillfällen då nära anhörig blivit sjuk eller då medarbetare drabbats av allvarlig sjukdom så har vi en hjälpapparat som aktiveras. Det första brukar vara att kunna gå hem utan att behöva oroa sig för att lönen uteblir och att arbetet inte blir gjort. Nyligen har vi drabbats av två olika fall av cancer där personerna genast ges möjlighet att lämna arbetet om de så önskar för några dagar utan att behöva ett inkomstbortfall. Kollegor tar över de mest akuta arbetsuppgifterna och cheferna har daglig kontakt med de berörda.

Stöd kan behövas även vid lindrigare sjukdomar eller besvär. Vi har som praxis att tillmötesgå alla former av individuell anpassning så att alla kan utföra sitt jobb. Vi har personer med återkommande värk och de styr helt och hållet när och om de kan komma till jobbet utan oro för att vara en belastning för arbetsgivaren eller kollegorna. Detsamma gäller personer som tidigare drabbats av utmattningssyndrom och behöver större flexibilitet och support för att kunna utföra sina arbetsuppgifter.

Centia J

*Jag känner inspiration
och stöttning av mina
kollegor. De är bra på att
lyssna och ställer alltid upp
om problem uppstår
– Vi är ett lysande
team!*





Fira

Hipp hipp hurra vad vi är bra!

Vi har gått från att vara en medioker firare till att bli en van celebrerar som tar varje framgång till en kort stunds festlighet. Att fira och framhäva oss själva och vår arbetsplats har inte varit självklart för oss. Vi har nu framgångsrikt börjat bygga upp en kultur bland oss att den stolthet vi känner för det vi gör ska vi minsann berätta och visa för andra. Vi ska även unna oss många egna klappar på axeln och berätta att vi är väldigt bra.

Att fira är för oss inte bara tårta, kaffe och champagne. Genom firandet så vill vi uppmuntra till nya samarbeten. Vi vill få medarbetare att under en stund bry sig om varandra, njuta och reflektera kring varför vi firar. Förutom att fira aktuella framgångar så som att vi gör lyckade upphandlingar, får projekt eller att vi når fler deltagare så har vi även infört planerat firande. Den stora vinsten i det planerade firandet är arbetet inför själva eventet. Kollegor kommer samman, planerar och genomför.

Att fira är ibland att göra någon annan glad!

Fredagsdansen

Alla kontor har fått varsin högtalare som varje fredag åker fram och volymen skruvas upp. Vår egen spotifylista kopplas upp och ljuder fram till stängningen klockan 12.00. Listan är skapad av all personal som valt tre låtar och lagt in på listan. Kriteriet är att man ska välja låtar man blir glad av. Första veckan varje månad så byts låtarna ut. I korridorerna har det förekommit både bugg och försök till breakdance. Besökare och deltagare älskar att komma till oss på fredagsförmiddagar. SV är en traditionellt stark kulturbärare och verkar för utveckling av musik, dans och teater. Följ oss gärna på Spotify via spellistan SV Halland 2017 #GPTW.



Framgång är tårta värt!

Tack vare vårt arbete tillsammans med GPTW så har det vi gör och tidigare gjort uppmärksammas av kollegor runt om i Sverige och även av vår nationella organisation. På insidan av omslaget kan ni läsa en omnämning från vår nationella kvalitetsansvarige. Självklart bjuder vi in vederbörande för att berätta hur vi jobbar. Han har med sig tårta och vi firar vår framgång.

Årets ledare

Nytt för 2017 är ”årets ledare”. Av våra dryga 1 300 ledare nominerades i år tre ledare till priset. Vi höll en gala med ca 100 personer på Strandbaden i Falkenberg där vi samtidigt även firade att Studieförbundet Vuxenskolan fyller 50 år i år.

Samtliga i personalen övade flitigt in en dans som blev en ”flash mob” under eventet och några av personalen hade tränat in ett skådespel som visade de 50 år som SV levte.

När årets ledare skulle utses spelades en film upp som avdelningschefen gjort på en strand i Spanien. Iklädd guldhatt och badbyxor offentliggjorde han årets ledare.

Vi kommer ha detta event återkommande vartannat år för att utse årets ledare. Utformningen kommer att vara olika men engagemanget och arrangemanget kommer att vara personalens verk.

After Work och julbord

Utanför arbetstid finns traditionella afterwork som lättsamma inslag och bestäms utifrån tid och lust i arbetsgrupperna. Oftast träffas arbetsgrupperna för en fika under sommaren innan arbetet ska dra igång igen.

Varje år har vi ett traditionellt julbord utan tal, spex och alkohol. Märkligt trevligt ändå.



Frida

Att tillhöra ett härligt team med mycket energi och framåtanda och tillsammans få vägleda och hjälpa människor till att utvecklas och hitta nya intressen i livet, det är häftigt!





Fördela

Socialt ansvarstagande

Tänk dig att du öppnar dörren till kontoret och utan att veta om det så är du i epicentret av det sociala ansvarstagandet. Det är en utmaning att vara en del av civilsamhället med uppgift att utjämna klyftor, värna demokratin, driva jämlikhetsprojekt i andra världsdelar, se alla människors lika värde och samtidigt lägga fokus på CSR.

Språkpraktikanter

Under det senaste året så har alla kontor tagit emot en eller flera språkpraktikanter. Det innebär att vi hjälper dem med det svenska språket, vi följer med dem ut i samhället, vi ringer myndigheter, vi fixar med lägenheter, vi fikar med dem, vi försöker ordna jobb och vi gläds åt att kunna hjälpa till. Alla våra praktikanter har varit hos oss i 4–6 månader. Flera i personalen har det senaste två åren även varit språkvänner på sin fritid.

Det borde vara självklart för varje arbetsplats att ta emot en eller flera flyktingar/asylsökande för att visa och framförallt för att lära. Polariseringen i samhället växer och vår okunskap om det icke kända skapar klyftor som expanderar oroväckande. En Great Place To Work är en arbetsplats som ger utrymme att lära om det okända och öppnar dörrarna för människor i utanförskap. Vi tar tillfället i akt och vi lär oss. Till slut är vi inte främlingar för varandra.

Är du Sveriges bästa arbetsplats så verkar du aktivt för att de anställda ska vara lysande förebilder i byggandet av ett samhälle fri från diskriminering, trakasserier och främlingsfientlighet.

Sandra

Det är en glädje att få se människor skratta och må bra av det arbetet vi gör!



Gåvor till dem som behöver det mest

Varje år så skänker vi pengar eller utrangerade inventarier till dem som behöver dem mer än oss. Clownen utan gränser fick 10 % av överskottet på vår kursverksamhet för två år sedan. Förra året skänkte vi telefoner till Guatemala och datorer till Filipinerna. I år har vi tagit hem en konstutställning från några killar i bergsbyn Juan Laguna i Guatemala. Dessa tavlor har åkt runt på olika platser i Sverige för att säljas så pengarna kommer konstnärerna tillgodo.

Föreningsstöd

Nästan 1 miljon kronor av det anslaget vi får går direkt till föreningar för att de ska kunna bedriva ett utvecklingsarbete i sina organisationer. Det ligger inte i vårt direkta uppdrag men deras demokratiarbete är oerhört värdefullt.

Bonusar och vinstutdelning

Det finns inga typer av bonus, aktie- eller vinstutdelning. Ingen av cheferna eller övriga medarbetare har förmåner utöver mobiltelefon och dator som får användas fritt även privat.





CultureCredit

© 2017, *Studieförbundet Vuxenskolan Halland*

Foto: Lena Evertsson, Lenas Ateljé
Jennifer West
samt personalens egna foton.

Layout: Niclas Blyh, 2shore

Tryck: Reklamshopen i Falkenberg

