

Culture Audit

Sveriges Bästa
Arbetsplatser™

Great
Place
To
Work®

SVERIGE
2020



Studieförbundet
Vuxenskolan

SV Hallands kultu

Ledarskap i världsklass

- Upplev SV Ledarintelligens.
- Utmana ditt Självledarskap.
- Spjutspets och långsiktighet.

Inspirera

- Fria arbetsdagar för egen utveckling.
- Bli en av våra hållbarhetsambassadörer.
- Bli en GPTW agent.
- Ta dina kollegor på spa.
- Du får chansen att leva SVs värdegrund.

Lyssna

- Se fram mot många coachsamtal med din chef.
- Bli en del av våra innovativa strategigrupper.
- Förvånas över hur lätt dina förslag blir verklighet.

Anställa

- Du premieras innan du börjar.
- Vi förverkligar dina förändringsidéer direkt.
- Du får en guidning i Hallands alla vackra städer.

Informera

- Häng på någon av våra sociala plattformar.
- Följ våra möten via digitala anteckningar vart du än är.
- Ät frukost med alla dina kollegor och var sedan en del av våra halvdagsutbildningar.

Värde

SV hävdar al
lika värde oc

r på 60 sekunder

Grund

la människors
h rättigheter.

Uppskatta

- Ta emot eller skicka en av våra värdebubblor.
- Bli årets folkbildare eller få årets svett-droppe.
- Gå på någon av våra lunchdejter.

Utveckling

- Njut av en hel portal fylld med utbildning.
- 25 000 kr till din fortbildning.
- Verka i något av alla våra nationella nätverk.
- $35+2+7 =$ Kvalitet i arbete och fritiden.

Omtanke

- Familje- och julklappsdag.
- Styr själv den tid du arbetar.
- Kör fredagsdansen med vår Spotifyfilista.

Fira med oss

- Klä dig fin inför våra galor.
- Häng med på våra after work.
- Dela ut något av våra stipendier.

Värderingar och fördelning

- Känn stoltheten av att vara den största CSR organisationen.
- Bli en viktig person i arbetet för den svenska demokratin.

Vår vision är ett samhälle där varje människa växer genom kunskap, insikt och delaktighet.

Människor växer

"SV hävdar alla människors lika värde och rättigheter baserat på de grundläggande mänskliga rättigheterna". Så lyder första meningen i Studieförbundet Vuxenskolas värdegrund. Vi tror på människans förmåga att själv forma sitt liv tillsammans med andra människor.

SV är en möjliggörare för människor som vill förändra och berika sina liv samt växa som individer. Vi är en mötesplats där demokratin utvecklas och hålls levande. I möten mellan olika människor sker samtal och lärande som bygger på människors delaktighet och människors engagemang. Samtidigt är varje mötesplats den andra olik för att det är deltagarna på mötesplatsen som skapar och formar den.

SV Halland är en organisation som varje år möter fler än 10 000 människor i vår mångfacetterade verksamhet. Vi har drygt 20 tillsvidareanställda tjänstepersoner, fler än 300 visstidsanställda kursledare och över 1 000 ideellt arbetande cirkelledare.

Organisationen leds av en styrelse med nio förtroendevalda. Vi finns på sex kontor som sträcker sig över hela Hallands län. Vårt övergripande uppdrag är att stärka demokratin i Sverige genom bildning, utbildning och kultur.

Betydelsen och kraften i att jobba i en organisation där *"Människors lika värde och rättigheter"* är ryggraden har stor potential att fånga engagemang och stolthet bland oss i personalen. Varje dag ställs vi inför överväganden och beslut att fatta utifrån vår inre kompass. Hur blir vårt samhälle och våra medborgare starkare av mitt beslut?

Hos oss får människor chansen att utvecklas genom hela livet. Vi gör världen till en bättre livsplats. Vi tror på oss själva! Folkbildningens uppdrag och vår verksamhet är viktigare än någonsin. Det är där vi är och det är där du jobbar, på Studieförbundet Vuxenskolan i Halland!



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

Carolin





En ovanlig hybridorganisation

Många framgångsrika företag är hybridorganisationer, utan att vi ens reflekterar över det. Som kommersiellt och vinstdrivande företag är det viktigt att visa på samhällsnytta och engagemang. Värden som hållbarhet, jämställdhet, psykisk ohälsa och ungas delaktighet är värden som företag vanligtvis inte jobbade med för 20 år sedan. Idag är detta exempel på värden som finns i varje bolags affärsstrategi för att just visa samhällsnytta, även kallat Corporate social responsibility (CSR).

Till skillnad från andra företag är SV Halland en organisation med kärnuppdraget att göra samhällsnytta och göra skillnad för människor. Vi är en icke-vinstdrivande organisation och en del av civilsamhället.

SV Halland har tidigare varit en bidragsbaserad verksamhet med ekonomisk finansiering från stat, landsting och kommun. Men de senaste 10 åren har organisationen styrts om och utvecklats till en flexibel och ovanlig hybridorganisation. Parallellt med den utvecklingen har organisationen utvecklats till en professionell utbildningsorganisation med upphandlingskrav och konkurrens på en marknad. Vi säljer välfärdserbjudanden i attraktiva paket med samma logik som ett vinstdrivande företag. Skillnaden mellan oss och ett företag är att en eventuell vinst alltid återinvesteras i organisationens verksamhet för att stärka demokratin och människors möjligheter.

Vi jobbar dagligen för att skapa samhällsnytta och göra samhället till en bättre livsplats.

Vi gör det utifrån värden som demokrati, hållbarhet, jämställdhet och humanism.

Med en ambition att dagligen göra samhället bättre och låta människor växa har denna arbetsplats odlat en stolthet, en gemenskap och en framåtanda som få sällan upplevt. Arbetsplatsens kultur har öppnat upp nya arbetssätt där allt är möjligt, friheten en tillgång och kompetenser något man alltid utvecklar. Framgångar firas och beröms, motgångar är lärdomar och ger oss ny kraft. Vi är inte bara möjliggörare för våra deltagare. Vi skapar nya möjligheter, glädje och engagemang för varandra på arbetsplatsen varje dag och vi älskar det!



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

Lillemor





Ledarskapet

Ledarskapet som en helhet

Att coacha medarbetare i en ständigt flexibel hybridorganisation, in i en framtid som ingen med säkerhet kan säga hur den ser ut och vad den bär med sig förutsätter modiga och trygga ledare. Det som bland annat 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 världsklass och är ett föredöme i sitt arbetssätt och sammansättning.

SV Hallands sex steg till framgång:

- Vårt DNA
- Ledarintelligens
- Självledarskap
- Förstå innan du blir förstörd
- Vässar våra spjut
- Långsiktighet i tanke och beslut

Använder vårt DNA

Folkbildningens fina värdegrund som bygger på alla människors lika värde lyser som en ledstjärna genom vårt ledar- och medarbetarskap. Vi bygger vårt chefskap på dialog, delaktighet och reflektion. Vi eftersträvar en lärande organisation där alla ges förtroende att utvecklas utifrån egna förutsättningar och där det finns acceptans för att göra fel.

Ledarintelligens

För att lyckas med vårt ledarskap så lutar vi oss mot det som i forskning kallas ledarintelligens och som hos oss bryts ner i tre olika andra intelligenser. Det är utifrån detta tänk som vi skapar våra medarbetar- och coachsamtal samt tillsätter och förändrar arbetsgrupper. Frågorna VAD, HUR och VARFÖR är viktiga för oss när vi jobbar med övriga komponenter i vårt ledarskap.

IQ= rationell, kognitiv intelligens som hjälper oss att sortera i vår faktakunskap. Rationell intelligens omfattar vår förmåga att tänka kritiskt, logiskt och lösa problem. När vi använder denna förmåga ställer vi oss frågan VAD ska göras.

EQ= emotionell intelligens som ytterst handlar om att hantera egna och andras känslor och om empati, relationer och social kompetens. När vi använder vår emotionella intelligens och förmåga frågar vi oss HUR vi ska förhålla oss till oss själva och andra människor.

SQ= själens intelligens omfattar vår vilja att söka och skapa mening. Därför blir frågan VARFÖR viktig. Att ha ett helhetstänkande, se sammanhang och mönster samt utgå från mänskliga värden. En intelligens som även handlar om en djupare medvetenhet om sig själv. Denna intelligens är ofta inspirationskällan till det vi gör, vår inre kompass.



Självledarskap

Framgångar i en organisation byggs på flera stenar och en av de viktigaste för oss är att ständigt utveckla ett självledarskap hos medarbetare likvärdigt som för chefer.

För oss betyder det att du som medarbetare känner att du har förtroendet att själv fatta beslut eller i samråd med kollegor komma fram till det mest lämpade alternativet. Du ges tillit till att välja utbildningar och delta i sammanhang där du stärker ditt självförtroende som i förlängningen ökar din förmåga att leda dig själv till stordåd. Du ges gott om svängrum för att vara modig, spontan och kreativ. Din chef coachar dig och kommer aldrig med färdiga förslag eller pekpinnar. Du får gott om utrymme för reflektion. Du är anställd hos oss för att vi tror på dina förmågor.

Förstå innan du blir förstådd

Världen över anställs chefer för att de ska kunna berätta hur saker och ting ska fungera och gärna snabbt och handlingskraftigt göra förändringar i organisationen.

Vi vill bli bäst på det vi gör och därför är det super-viktigt för oss att förstå och lyssna långt innan vi försöker göra oss förstådda och dirigera riktningen. En framgångsnyckel hos oss är att lyssna (vilket beskrivs under kapitlet "Lyssna") för att verkligen försöka förstå. Det gäller inte bara chefskapet utan även medarbetarskapet.

Det är först när vi förstår som vi blir riktigt bra på att bli förstådda och det blir då lättare att med gemensamma krafter göra bra saker med framgång.



Vässa våra spetsar

Som rubriken visar är det en viktig del i vårt ledarskap att vässa de många olika delarna vi arbetar med. Ibland säger vi att vi styr och leder med ständiga små förbättringar vilket egentligen är att vi vässar och blir bättre på saker som redan fungerar.

Genom att arbeta på detta sätt upplever vi som arbetar på SV Halland att förändringar alltid är något positivt. De är små och sker ofta vilket skapar entusiasm och kreativitet. Alla vill vara en del i ständiga förändringar och att vässa våra olika verksamhetsområden och arbetssätt.

Långsiktighet och tanke i beslut

Den sista delen i sättet som leder vår organisation är vår syn på långsiktighet.

Begreppet långsiktighet kan definieras allt från några månader till flera år. När du arbetar hos oss vet du att chefer och medarbetare tar tid till omvärldsbevakning, reflektioner och analyser.

För oss är den långsiktiga förståelsen och planerandet en förutsättning för att vi tillsammans ska kunna se glädjen och entusiasmen att ständigt göra små förändringar, att bli engagerad i sitt eget medarbetarskap eller förstå betydelsen av att leva vårt DNA.

*Sist men inte minst;
Don't fix what's
not broken*



Joachim Lindqvist, avdelningschef

Har två kandidatexamen i beteendevetenskap och företagsekonomi vid Högsolan 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 organisation som leder folkbildning in i framtiden.

Kristina Svahn, enhetschef

Har en master/lärarexamen från Högsolan i Halmstad samt en filosofi kandidatexamen i media- och kommunikationsvetenskap.

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.

Ett av våra viktigaste uppdrag som folkbildare är att göra det möjligt för fler att påverka sin livssituation och skapa engagemang att delta i samhällsutvecklingen.

Vad är folkbildning och varför finns den?

Folkbildning är en pedagogisk metod och process för att utveckla och stärka människors egen kraft och engagemang. Ett av våra viktigaste uppdrag som folkbildare, är att göra det möjligt för fler att påverka sin livssituation och skapa engagemang att delta i samhällsutvecklingen. Vårt sätt att möta människor stärker människor till egenmakt och sin tro på sig själva. Folkbildning finns också för att utjämna bildningsklyftor och höja utbildning- och bildningsnivån i samhället. Vi tror att människor utvecklas och mår bra av att mötas. Människor växer genom kunskap, insikt och delaktighet. Tillsammans delar människor intressen och passioner under hela livet som bidrar till ett hållbart och starkt samhälle. Folkbildningen finns också för att öka intresset och delaktigheten i kulturlivet. Kulturen är en given plats för människor för att drömma, visa mod och uttrycka sig.

Folkbildningens historia i Sverige börjar på 1800-talet. Då startade folkhögskolor, bibliotek, föreläsarföreningar och bildningscirklar att sprida kunskap till fler än dem som hade möjlighet att gå i skolan. De organiserade bildningsrörelserna utvecklas i början av 1900-talet och spred sig över hela landet.



Att få vara en del av SV Halland och vårt viktiga arbete med bildning, demokrati och utveckling av lokalsamhället gör mig stolt och glad varje dag!

Elisabeth

Efter andra världskriget bestämde sig staten för att stödja folkbildningen genom ett statsbidrag årligen. Statsbidraget tilldelades studieförbunden för att bilda och utbilda befolkningen för att stoppa en liknande utveckling som skett i södra- och mellaneuropa under 30-och 40-talet.

Det är utifrån den bakgrunden folkbildning fått sitt viktiga och stora uppdrag för att stärka demokratin i Sverige!

Folkbildningen finns för att stärka den svenska demokratin!

Vad gör SV Halland?

Vårt arbete är organiserat i fyra huvudområden.

- Funktionsrätt
- Kultur som gör skillnad
- Civilsamhällets organisationer
- Kurser för allmänheten

Funktionsrätt

En mycket viktig utgångspunkt i vår värdegrund och i allt vårt arbete är att människors möjligheter inte ska avgöras av bakgrund. Därför arbetar vi särskilt för att personer som står långt ifrån arbete och sysselsättning ska vara en del av vår verksamhet. Många av våra deltagare är människor med funktionsnedsättning eller personer som nyligen kommit till Sverige.



Ett exempel på verksamhet för människor med intellektuell funktionsnedsättning är projektet KiX - Kreativitet Inspiration och Xtra mycket kärlek. Målet är att skapa ett brett, lättillgängligt och regelbundet utbud av fritidsaktiviteter som är öppet för alla ungdomar, och som ger ungdomar med intellektuella funktionsvariationer tillträde till det ordinarie fritidsutbudet i Halland.

Idag finns det sju personer med egen intellektuell funktionsnedsättning som genom cirkelledarutbildning och projektet gått från deltagare till cirkelledare och som nu på egen hand leder studiecirkel.

SV Halland bedriver också ett mycket viktigt arbete för olika grupper med anhörigstöd, till exempel bedriver vi kultur i äldrevård och patientföreningar. I flera av Hallands kommuner, framför allt i Falkenberg, Varberg och Kungsbacka, genomför våra kulturarbetare spelningar och högläsning för de boende. Det finns ett rörande gensvar vid varje tillfälle. Musik från förr väcker minnen och glädje som får deltagarna att le, känna glädje och erinra sig vackra stunder i livet.



Jag vet inte riktigt hur jag ska beskriva detta men jag gör ett försök. För ungefär tre år sedan var jag den blyga, tysta tjejen! Men asså wow, jag kan knappt tro på det själv. Nu är jag tjejen som står framför folk och pratar. Jag tror på mig själv och jag vågar göra saker jag bara drömde om förut. Tack Ida för att du alltid trott på mig. Du är min bästa vän för alltid och jag är glad för att du är en del av mitt liv. Tack för att jag får vara en del av KIX Halland.

Rebecka Karlsson

CIRKELLEDARE

Kultur är ett verktyg och uttryck för att forma identitet, självkänsla och utveckling.

Att visa sitt skapande, oavsett uttryck, är att ett sätt att göra sin röst hörd i samhällsdebatten.

SV Halland möter också människor som nyligen kommit till Sverige. Vi håller kurser i svenska och samhällskunskap. Ett annat projekt är ”Du är inte ensam”, en mötesplats för nyanlända kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden. ”Du är inte ensam” arbetar med att skapa nätverk, dialog och aktiviteter kring kultur, mänskliga rättigheter, jämlikhet och demokrati. Tanken är att skapa ett forum där var och en kan tänka fritt, samtala och kunna reflektera tillsammans med varandra.



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

Kalle

Kultur som gör skillnad

Kulturen är en av de mest grundläggande förutsättningarna för ett välmående och öppet samhälle, det är vår fasta övertygelse. Därför är vår ambition att så ofta vi kan genom kulturen skapa möten - som inkluderar och bygger broar mellan oss människor. Kulturverksamheten i Halland är en levande verksamhet fylld av dans, musik, teater och andra uttryck.

Dans förenar

SV Halland har fyra dansstudior i Varberg, Halmstad, Falkenberg och Kungsbacka. Våra dansstudior erbjuder tillsammans ett brett utbud av dans i olika genrer till barn som vuxna - street och break, showdans, jazz, modern dans och mycket mer. Studiorna är uppskattade och självklara samlingsplatser för många unga dansare och dansgrupper.

Dansen förenar, men här finns också utrymme för andra samtal, ibland pågår läsläsning och här erbjuds en trivsamt samvaro som gör skillnad i vardagen för många av våra unga deltagare. Dansstudion är en trygg plats att helt enkelt kunna komma till och trivas i. Ungdomarna får själva ta ansvar för lokaler och arrangemang och får möjlighet att följa med ut på skolor och andra sammanhang för att hålla workshops för yngre barn och andra ungdomar. Verksamheten följs enklast via Broadcast eller Instagram - @dansstudionvb till exempel.

Danshuset i Halmstad fick tidigare ett hedersomnämmande vid Ullbagegalan för bästa arbete med ”unga i landsbygdsutveckling”, www.landsbygdsutveckling.se

Annan kulturverksamhet som är stor är såklart alla musikgrupper som repeterar och förbereder sig i vår regi. Där får duktiga och modiga musiker även möjlighet att göra inspelningar och resa runt på öppna scener över hela Sverige.

Civilsamhällets organisationer

SV är eldsjälarnas bästa vän! Samarbetet mellan föreningar och SV syftar till att vässa kompetens och utveckla livskraftig verksamhet i alla föreningar. Vi vet att det ”livslånga lärandet” i organisationer och föreningar skapar engagemang och stödjer den demokratiska processen. SV arbetar tillsammans med 150 föreningar och organisationer i Halland. Som utbildningssamordnare leder vi förenings- och organisationsutveckling tillsammans med exempelvis Lantbrukarnas Riksförbund (LRF), SPF Seniorerna, Hembygdsrörelsen, Centerpartiet, Liberalerna, Miljöpartiet och Kristdemokraterna. Vår roll är att vara navet i utvecklingen av det civila samhället genom bildning och utbildning om till exempel föreningsstruktur, projektledning och ledarskap. Givetvis jobbar vi också tillsammans med föreningar som organiserar människor i särskilt utsatt situation som bland annat Röda Korset, Brottsofferjouren, Attention och Föräldraföreningen för Utvecklingsstörda Barn, Ungdomar och Vuxna.

Allmänheten

SV Halland har i särklass det största och bredaste utbudet av olika kurser. Genom vårt utbud vill vi erbjuda människor möjligheter, nya infallsvinklar och en meningsfull fritid. Att göra något som känns meningsfullt gör oss helt enkelt gott till både kropp och själ. Många människor idag funderar över hur de ska få ihop livspusslet, psykisk ohälsa och stress är oroväckande varningstecken i vår tid, som vi ska ta på allvar. Kanske är det också förklaringen till ett allt större intresse för det som stärker vår hälsa till både kropp och själ.

Över 700 kurser erbjuds till alla hallänningar och vi når drygt 3000 deltagare varje år. Verksamheten leds av cirka 300 visstidsanställda kursledare. Det livslånga lärandet är ett fundament i verksamheten. Vi vill ge alla människor en meningsfull fritid – för folkhälsan.



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.

Ida



Anställa



Anställa medarbetare

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. Medarbetare är i särklass vårt 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 så kallat "arbets- och livspussel" (se exempel på nästa sida). Vi skapar ett pussel bestående av olika bitar som den

sökande har. Under en anställningsintervju kan vi gemensamt bygga ett pussel som återskapar en bild av den sökande. Den sökande får i sin tur chansen att reflektera kring det pussel vi skapat utifrån samtalet. Pusselbitarna finns från start och har olika färg beroende på vilket område den syftar till.

För oss är SVs värdegrund och vision och våra värdebubblor (se sidan 40) viktiga och är de som vi fokuserar mest på. Dessa är i hög grad viktiga fundament i kulturen på vår arbetsplats och är framgångsfaktorer för oss.

På vissa tjänster söks medvetet särskilda spetskompetenser för att tjänsten finns inom ett särskilt område. Det kan vara enskilda kompetenser eller kunskaper som den sökande fått via tidigare yrken eller specifika utbildningar. Exempel på specialkompetens hos oss är bland annat, dans/drama-pedagoger, SFI-lärare, ekonomer, folkbildningskunskap, marknadsföring/layout. Med tanke på hur starkt vårt värderingsarbete är lägger vi självklart också stor vikt till personens inre kompass och egna värderingar. Vi tror att det är lättare att utbilda/fortbilda i en specifik kompetens än att försöka ändra en persons värdegrund, engagemang, lyhördhet och driv.

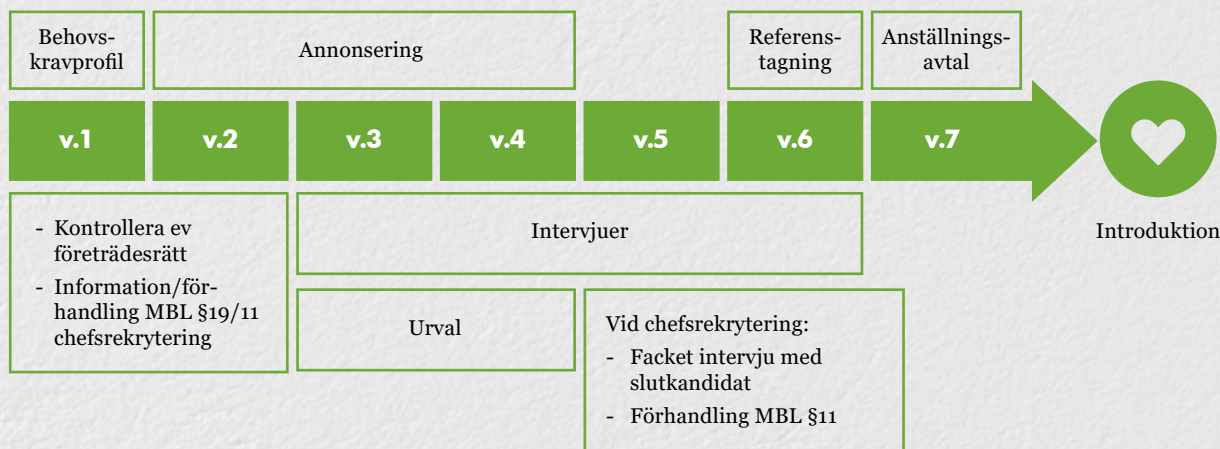
Vårt fantastiska redskap, arbets- och livspussel är till stor nytta för oss när vi även gör kompetensinventeringar eller söker efter ett "önskat läge" i en arbetsgrupp. Under själva anställningsprocessen så har vi även en upparbetad och formell struktur som används. Den är flexibel beroende på anställningsform och tjänstetitel.

Externa rekryterare

Vi använder oss även av extern rekryteringshjälp. Studieförbundet Vuxenskolan har en nationell intern HR-avdelning som består av specialister inom HR-området. För att inte en rekrytering ska ske slentrianmässigt så anlitas vid behov dessa HR-specialister. Alla ansökningar går via HR-avdelningen och de gör den första gallringen samt de första intervjuerna. Ledningsgruppen får sedan tillsänt sig HR-specialistens förslag för att avsluta rekryteringen enligt det sätt som tidigare beskrivits.

Rekryteringsarbetet är systematiserat och följer en särskild process. Alla gemensamma HR-processer, rutiner och dokument finns upplagda i Sharepoint.

Rekryteringsprocessen - steg för steg



Kursledare

Kursledare anställs av våra medarbetare som är verksamhetsutvecklare. Rekrytering sker via arbetsförmedling, sociala medier, LinkedIn alternativt direkt via rekommendation. Anställningsintervju görs av en eller flera verksamhetsutvecklare som också kollar upp referenser. Under anställningsintervjun så finns ett kortare pass där verksamhetsutvecklaren introducerar den arbetssökande i SVs värdegrund, hur SV fungerar och vad det innebär att vara kursledare.

Verksamhetsutvecklare

Vid anställning av verksamhetsutvecklare så annonseras tjänsterna oftast ut externt men det förekommer även internrekrytering eller "head hunting" för att hitta lämplig person. 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, samtala om SVs värdegrund och arbeta med våra värdebubblor 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 då vi anser att arbetet med vårt pussel och värdebubblor ger en bra bild över kandidaten. 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 så 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 så genomförs ett karriärs- och personlighetstest av vår HR avdelning som bla ligger till grund för den sista intervjun. Vid beslutet så lämnar samtliga som deltagit i arbetet namn på den de anser ska anställas.



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

Catherine



Välkommen till oss

Det första intrycket som ny medarbetare hos SV Halland ska vara över förväntan och ett minne för livet. Energin hos nyanställda är något vi vill sprida till alla medarbetare. Vi vill använda och kanalisera den kraften tillsammans med hela organisationen. Det första som händer för nya medarbetare hos oss är ett frukostmöte. Det sker i nära anknytning till att medarbetaren accepterat tjänsten. Energin, kraften och glädjen lyser!

Frukosten dukas upp och alla småpratar. Chefen berättar om rekryteringsprocessen och alla presenteras på ett lättsamt och personligt vis. Det är en avslappnad stämning med kärlek och energi. Vi låter den nya medarbetaren ta den platsen den själv vill och är bekväm. Bildspelet börjar blinka i stjärnor och den nya medarbetarens namn också. Ljudet av Tina Turnes "you are simply the best" ljuder i högtalarna. Att nyanställa är ett väldigt speciellt tillfälle som firas med alla medarbetare. SV Halland är en arbetsplats att längta till!

"Du får ingen andra chans att göra ett första intryck"

Ett par dagar senare träffas avdelningschef och nyanställd. Vi kommer överens om dator och telefon. När anställningen börjar ska allt vara klart för den efterlängta starten. 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 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.

Introduktionen av medarbetare

Vid introduktion av nyanställda, oavsett tillsvidareanställning, vikariat eller projektanställning gör vi unika introduktioner för varje person. Vi har också en mall i vårt ledningssystem att utgå ifrån. Det är viktigt att under introduktionen få inblick i många olika 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. Under de första två veckorna besöker vi också våra andra fem kontor och medarbetare där.

Våra administrativa system introduceras gradvis beroende på vilken tjänst medarbetaren har och det är alltid en medarbetarkollega och inte chef som gör introduktionen. Successivt introduceras den nyanställda in i de specifika arbetsuppgifterna.

Cirka tre månader efter att hen börjat sin anställning ber vi om förbättringsförslag.

"- Ta fram tre saker som du sett och som du tycker att vi ska förbättra."

Vi försöker alltid genomföra de förbättringar som den nyanställda påvisar. Vi vill från första stund visa stöd för nya tankar och perspektiv.

Andra fasen i introduktionen är mer traditionell och vi arbetar systematiskt utifrån mallar som vi individanpassar.



Efter ca 6 månader deltar nyanställda på en nationell introduktionsutbildning, Ny i SV, 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 egna arbetsuppgifter.

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

Personalen älskar att vara aktiva på sociala medier för att där ge en nulägesbild av de känslor och yttringar som just nu finns. Vi försöker ha en organisation 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 också ramarna för vår värdegrund och vision är levande.

Guidning för att förstå och kunna staden

Trovärdighet och trygghet är viktiga ingredienser som varje nyanställd hos oss får med sig och ska känna. Vi försöker så snabbt möjligt att introducera varje ny medarbetare i nya miljöer. Kollegor tar med den nyanställda på ”promenad genom stan”. Medarbetarna har arbetsuppgifter i flera kommuner och städer. Därför är det viktigt att ha lokal kännedom om de städer vi verkar i. Under en halvdag besöks våra sex kommuner och den nyanställda guidas runt i staden. Även kommunala tjänstemän eller andra personer som är viktiga i det kommande yrkeslivet kan komma att besökas.



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

Reine

Introduktion kursledare

För introduktion av kursledare använder vi oss av framtagna mallar och material (se bilaga). Mallarna finns i dokumentarkiv på SharePoint i Office 365. Som ny ledare finns en introduktionskurs via webben som alla som jobbar för SV Halland behöver göra innan man startar uppdraget.

www.sv.se/cirkelledarnatet/ledarutveckling/ledarintroduktion/

Vidare erbjuds en introduktionsutbildning som är på tre timmar/en kväll. Eftersom vi har så många visstidsanställda personer och ideellt arbetande ledare så 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 i den mån vi har möjlighet så bjuds de in vid ett par tillfällen/år för att delta i till exempel ”hälsodagar” med olika föreläsningar eller enklare samkväm (kan vara julfika, teaterföreställningar, konserter, debattarenor m m). Alla ledare får också vårt profilmaterial och introduktionskit.



DANS
STUDIOK

DANS
STUDIOK



Inspiration



Inspirerande arbetsplats

Att inspirera till stordåd och dagliga underverk går lite hand i hand med att visa uppskattning för det som redan är gjort och skapa miljöer där tankarna kan flöda fritt. Diplom och utmärkelser som en av Sveriges och Europas bästa arbetsplatser inspirerar både oss och våra besökare.

Ett spa av idéer

För oss är det viktigt att använda varje medarbetares idéer och nytänkande. Därför ingår alla medarbetare i en strategigrupp. Gruppens uppdrag är att bolla idéer och utveckla idéer med nya kollegor. 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 budgeten används så räcker pengarna till olika saker och hur pengarna används bestäms av gruppen.



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.

Eva

Årets inspiratör

En nyhet som vi har arbetat fram är årets inspiratör. Utmärkelsen går till en medarbetare som under året varit aktiv i att inspirera kollegor, föreningar, myndigheter eller andra samarbetspartners till nya och innovativa tankesätt, arbetssätt eller en inspirationskälla i stor allmänhet. Det är kollegorna själva som nominerar varandra som årets inspiratör och lämnar dem till ledningsgruppen som utser vinnaren.

Wellspots

För oss är miljön på våra kontor väldigt viktig. Delar av våra arbetsplatser är numera kreativa mötesplatser där alla, medarbetare, deltagare, kommunpolitiker, kursledare eller VD känner sig välkommen.

Vi har på flera av våra arbetsplatser inrett ett eller två rum som ger inspiration till att ha möten eller sitta och arbeta, enskilt eller i grupp. Det finns soffor, mötesutrymmen, fikaplatser, rum i rum (där du kan sitta fyra personer och dra ett draperi runt hela gruppen så att det blir ett enskilt litet rum i rummet) och i vissa fall en teve.



Tid för egen utveckling

För alla som jobbar med att skapa mötesplatser och utveckla andra är det viktigt och värdefullt att få tid till egen utveckling och tankar. Vi uppmuntrar att medarbetare varje år planerar och tar 1–3 arbetsdagar fri från telefon, mail och kollegor. Medarbetaren väljer själv plats för reflektion och efter samtal med närmsta chef vad målet och effekten är med dagen. Tiden är både meningsfull och produktiv för hjärta och hjärna. Planeringen av dagarna görs utifrån både VARA och GÖRA som vi har som delar i våra medarbetarsamtal. Beroende av tjänst finns olika rekreation och utveckling som planeras. Jobbar hen med vår kursverksamhet så är omvärldsbevakning och innovation viktigt. Medan det för föreningsutvecklaren kanske är viktigare med senaste forskningen om civilsamhället.

GPTW agenterna, license to cultivate

Från och med 2020 så finns våra GPTW agenter. Det är två personer som, under festliga former, lottas att få uppdraget license to cultivate. De ska kommande år ansvara för att vår Culture Audit blommar och används i alla dess beståndsdelar för att ta oss steget till en av världens bästa arbetsplatser.

Skämskudden

En annan nyhet som finns för att inspirera, är vår nya ”skämskudde”. För oss är det viktigt att våga satsa och göra saker man tror på. Ibland med idogt planerande och ibland snabbt utifrån känsla och impulser. För att våga satsa så måste man våga misslyckas.

För att kunna delta på årets skämskudde spelar medarbetaren själv in en filmsnutt på max två minuter med det dumaste hen har åstadkommit på jobbet under året. Vi gör en sammanställning som visas på vinteravslutningen och därefter så röstas den bästa kudden fram. Priset är såklart en fin och mjuk kudde att kunna borra ner ansiktet i.

Hållbarhetsambassadörer och agenda 2030

Som ett led i utvecklingen av vår Culture Audit 2020 så är det självklart att vi lyfter in hållbarhetsbegreppet. I en värld där ambitionerna svajar hos arbetsgivare och politiker gällande betydelsen av arbetet med de olika områdena inom Agenda 2030 så arbetar vi regelbundet och medvetet med de olika områdena.

All personal får från och med 2020 årligen delta i studiecirkel i sina arbetsgrupper där något av de 17 målen lyfts upp och diskuteras för att sedan redovisas för övriga vid de gemensamma frukostmötena.

För att inspirera ytterligare så har vi infört årliga studiebesök/workshop/föreläsningar för all personal för att lyfta vikten av att tänka hållbarhet inom miljö, ekonomi och den sociala delen.

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, Workplace, LinkedIn, 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.

Berömma oss själva och andra

Systematiskt och medvetet lyfter vi oss själva, som organisation och medarbetare, bland oss själv och i möten med samarbetspartners och samverkande aktörer. Vi berättar ofta och gärna vad vi är bra på. Vi eftersträvar även att bli upplifyta av samarbetspartners och samverkande aktörer. När det händer är vi mycket noga med att använda det internt. Känslan är att alla ska känna stolthet och inspiration av berömmet.

Inspirerade av vårt uppdrag och värdegrund

SV Halland har en levande dialog om värdegrunden och uppdraget. Vi är engagerade och stolta över den skillnad vi gör i samhället, både för individ och grupp. SV Hallands verksamhet är en del av den svenska välfärden som alla tar för givet. Värdegrunden konkretiseras och problematiseras för lärande. Målet är att inte bara leva värdegrunden utan även visa andra värdegrunden. Särskilt använder vi våra digitala kanaler för att vara synliga.



Gemensam klädkod

Vi har tagit fram en värdegrundströja som all vår personal bär minst fem gånger om året gemensamt.

Den 14 februari, 14 april, 14 juni, 14 september och 14 november bär vi alla tröjan oavsett vem vi möter eller vart vi jobbar. Skulle något av dessa datum infalla en helgdag så bär vi dem nästkommande vardag. Självklart används tröjan vid andra tillfällen också av oss medarbetare.



SV Halland är i ständig rörelse framåt och det är utmanande, utvecklande och väldigt roligt.

Dia



Information

Information på ett inspirerande sätt

Vi jobbar ständigt med att förbättra vårt sätt att informera och kommunicera. Den stora skillnaden är främst snabbheten i kommunikationen men även att vi låter den få mer utrymme. Kartan för sätten och kanalerna för kommunikation och information ritas om i högre hastighet nu än tidigare. De förändrade förutsättningar som Covid-19 förde med sig har förändrat vårt sätt att informera.

De nya sätten att informera och kommunicera har medfört snabba omställningar och vidareutbildning av personal.

Den nya tiden

Ibland händer det oväntade saker som gör att vi alla behöver göra ett omtag i vad vi informerar, hur och med vilken frekvens. Coronapandemin är ett otäckt exempel på hur vi snabbt svängde om våra informationsflöden på ett sätt som med stor sannolikhet kvarstår en lång tid framöver.



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.

Marie

Ledarskap på distans

Genom att vår verksamhet i stor utsträckning bygger på ett ledarskap på distans så behöver även både kommunikationen och informationen anpassas därefter. Kanalerna för vart kommunikationen sker är avgörande för vilken typ av information som ska levereras.

Elektronisk post

För vår del så är mailen en viktig kanal för information som har en beständighet i innehållet. Det kan röra formell information gällande verksamheten, möten, mötesanteckningar m m. Mail går till grupper/personer som ska ha informationen och där alla inte har tillgång till våra gemensamma informationsytor. Mail används oftast när både extern och intern part är inblandad. I tider likt Corona så har värdet av mail ökat då informationen är beständig och sökbar på ett naturligare sätt än chatt, hemsida mm.

Den interna formella informationen

Formell information som endast är internt kommuniceras alltmer via de gemensamma lagringsytorna på webben. Där kan mötesanteckningar, planeringssamtal, projektbeskrivningar, HR info m m samlas så att alla kan ta del av den och där den även finns kategoriserad för framtida användning. Office 365 med applikationer som Teams, SharePoint, OneNote mm har skapat nya möjligheter för ett distansledarskap.



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.

Interaktiv kommunikation

Att kommunicera i dialogform görs på flera olika sätt. Genom interna forum på Workplace arbetar vi aktivt att delge varandra vad som sker via bild, film och text. Där kan även frågor ställas och besvaras och även om de inte rör alla så finns möjligheten för alla att aktivt eller passivt delta. Detta sätt att aktivt arbeta med kommunikationen i öppna forum gör att det upplevs en daglig närvaro trots att många kollegor arbetar på distans.

Visuell kommunikation

När den snabba omställningen med anledning av Covid-19 kom så blev den visuella kommunikationen in i en helt ny tidsålder för oss. Blixtnabbt ställde vi om via Skype for business, Zoom, Teams eller Cisco Meeting där vi genomförde coachsamtal, frukostmingel, gruppmöten m m.

SV Halland ser de nya mötesformerna som en möjlighet att förstärka vårt miljöarbete samtidigt som vi utvecklar nya sätt att kommunicera på ett effektivt sätt. Att arbeta för oss gör att du utbildas till effektiva möten med miljön och din egen tid i fokus.

Frukostmöten live

Varje månad träffas all personal på frukostmöte. Vid respektive tillfälle är en eller flera bland personalen informerade om att hålla en föredragning om någon aktuell verksamhet eller händelse som övriga kan lära 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. Hos oss övas du att stå framför folk och göra bra presentationer.

Info i realtid

Vid alla våra strategigruppsmöten så kan övrig personal och chefer följa den skriftliga dialogen i realtid via sv.padlet.com. På så sätt finns även en sammanfattning direkt i anslutning till mötets avslut. Då vi anser 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 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 enhetschef 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. Vi har märkt att när alla får all information samtidigt så är det av största betydelse och utvecklande för organisationen. Det har bland annat visat sig att kollegor omgående hört sig av och undrat om det är okey att just de tar sig en av de frågor som vi 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 Facebooksidor; Studieförbundet Vuxenskolan Halland, Dansstudion Halmstad, Falkenberg, Kungsbacka och Varberg - Instagram; SV Halland, KIX, Dansstudionvb, Dansstudion_halmstad, younghiphopartists, SV Art Peeps 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 så 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 så används hemsidan för bestående info och sökfunktioner kring historik och framtida event. Som tidigare beskrivits så är SharePoint och dess fantastiska möjligheter till delning och lagring av informativa dokument ovärderlig.

Den strukturerade informationen

- Regelbundna informationsbrev som går ut till personalen ca 1ggr/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 i levande form genom att avdelningschefen gör en videoinspelning som läggs upp i Workplacegruppen och där kan ses av alla.
- Veckomöten sker varje vecka och personalen varierar mellan olika platser. Närliggande café är ofta en populär mötesplats. Veckomöten är oftast chefslösa och styrs av personalen själva. 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 dem via Sharepoint.
- Verksamhetsdialoger (se bilaga) sker ca 2-3 ggr /termin och då med personal inom respektive verksamhetsområde. Samtalen tar oftast en förmiddag och utgår från ett arbetsmaterial som 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. Det 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 tar vi upp de avvikelsernoteringar och förbättringsförslag som uppkommit i SVs kvalitetsystem sedan senaste mötet. Mer om detta i avsnittet om att lyssna.



Lysna



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.

Joachim

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 runtomkring oss.

Vi pratar om tre olika sätt att lyssna där vi i möjligaste mån lyssnar uppmärksamt. Tre sätt att lyssna på som vi pratar om är:

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

Genom att lyfta vikten av att lyssna så får vi utrymme för reflektion. Vi eftersträvar det konsultativa arbetssättet. Vi uppmuntrar alla att ställa de kloka frågorna om det är chef till personal, personal till chef eller kollegor emellan. Genom att lyssna uppmärksamt och utan att ha de direkta svaren så är vår övning och utveckling i lyssnandet en stor tillgång för vår organisation.

Att höra och se medarbetare

För att trovärdigt påstå att hen som chef och organisation lyssnar på dem som jobbar på SV Halland så upplever vi det viktigt att ha både informella och formella kanaler där medarbetarna gör sig hörda och påverkar de samtal som förs. Som chefer är vi tillgängliga via olika kanaler eftersom personer kommunicerar olika.

Det personliga mötet

Vi cheferna rör oss regelbundet mellan de olika kontoren i länet och har varje vecka möjlighet att träffa medarbetare i personliga möten. Dörrarna är alltid öppna för spontanbesök och cheferna bjuder regelbundet in till dialog. Cheferna sitter alltid med vid fikapauser och luncher.

Varje dag är det fika vid 9.30 och 14.30. Frukost finns alltid för den som vill äta på jobbet. De gemensamma stunderna är mycket värdefulla för gemenskapen och vår omsorg om varandra. Stunderna leder också till lärande och spridning av information bland medarbetare vilket är positivt.

Gör dig hörd när du vill

Ett ledar- och medarbetarskap på distans ställer höga krav på flera öppna kanaler där kommunikation kan göras oavsett tidpunkt. Vi har arbetat in olika kommunikationssätt beroende på ärendets prioritet. På det sättet så vet både du och mottagaren vikten av din uppmärksamhet.

Om du inte har ett brådskande ärende så når du ledningen och medarbetare lämpligast via vår chattfunktion. Du kan även använda de öppna forumen i Workplace för att ställa frågor eller informera om något. SMS använder du om du snabbt vill påkalla någonting. Du kan behöva en viss info eller att du vill bli uppringd så snart mottagaren har tid. Oftast kräver din fråga ett kort och tydligt svar. Telefon- eller videosamtal ska om möjligt alltid prioriteras när du som medarbetare vill ha en dialog om något som för dig är akut. Mail används mest för informativa meddelanden och kräver inte omedelbar respons.

Som ledningsgrupp har vi bestämt att cheferna nås alltid (oavsett tid på dygnet) i telefon. Skulle chefen vara upptagen så ringer hen alltid tillbaka så snart som möjligt. Högsta chefen är alltid tillgänglig på epost, telefon eller annat sätt även under sin ledighet. Vi tror att detta är ett arbetssätt som skapar lugn och harmoni i organisationen.

Chefslösa stunder

Det är samtidigt viktigt att skapa forum där du som medarbetare kan samtala om saker som är av betydelse för just dig. Vi har varje vecka en halvtimmes morgonmöte utan närvaro av chefer där du och dina kollegor kan komma med förslag på vad som ska förbättras eller bara gemensamt informera om aktuella händelser. Ni delger sedan chefer och medarbetarna på övriga orter vad veckans möte handlat om.



Redan från första dagen har jag känt mig inkluderad i allt arbete. Jag har det finaste samarbetet med kollegorna som man kan önska.

Saada



Inget möte utan att höra med dig först

Att vi som organisation ska lyssna på dig som arbetar här är det viktigaste. Det är inte meningsfullt att genomföra möten utan att först låta dig ta del av mötesagendan. Det är därför SV Hallands ledningsgrupp och styrelse alltid skickar ut mötesordningen i god tid innan deras möten.

Du och dina kollegor har då tid på er att se vad som kommer att förhandlas samt att ni ges möjlighet att komma med förslag på punkter eller förtydliga och förbättra någon av de rapporter som dras. Vi anser att våra medarbetare är de främsta experter och ska därför alltid tillfrågas.

Vi hör ditt förbättringsförslag

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

SV Halland har uppmärksammats av vårt nationella förbund att vi är den enhet inom Studieförbundet Vuxenskolan som gjort flest avvikelse- och förbättringsförslag. Det är ett bra sätt att säkerställa kvaliteten i de fall där medarbetare upptäcker avvikelser eller har konkreta förbättringsförslag att delge. Fördelen är att ett ärende inte kan glömmas bort eftersom det loggas av systemet. Tack vare detta system så har vi blivit säkerställt lås- och larmfunktioner, hantering av kurslitteratur, ombyggnad av kontor och studierum, förbättring av kalkyler m m.

Det finns många sätt att involvera

Vi är en arbetsplats där förmåner, löner och bonusar inte kan räknas som den primära anledningen att arbeta här. Det som kan anses som vår styrka är din möjlighet att påverka och utforma din egen arbetsmiljö och innehållet i det folkbildningsarbete du har valt att göra.

Minst sex halvdagar om året träffas all personal och jobbar systematiskt igenom de nio punkterna inom Trovärdighet, Respekt, Rättvisa, Stolthet och Kamratskap. Du är tillsammans med dina kollegor med och tar fram grunderna till nya arbetssätt. En starkare organisationskultur och en bättre arbetsplats.

Vi vill bli och vara Sveriges bästa arbetsplats, samtidigt som 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. Genom att ha det och våra värdebubblor som grund för vårt gemensamma visionsarbete så ges du möjlighet att alltid påverka och förbättra organisationen som helhet. Vart annat år fattar SV Hallands stämma beslut om framtidens arbete och då har du och dina kollegor redan lagt grunden för deras beslut.

För att tydliggöra betydelsen av ditt engagemang än mer så används ett mötestillfälle varje år där din arbetsgrupp agerar Ledningsgrupp och ger förslag på beslut som måste till för att vi ska utvecklas än mer som organisation. Oftast sker det i samband med "Ett spa av idéer" som beskrivits tidigare.



SV Halland är en mycket flexibel arbetsplats vilket gör att jag som småbarnsförälder alltid kan välja familjen när jag känner att jag behöver och samtidigt leverera arbetsmässigt.

Sandra

Att involveras i din vardag

I den dagliga arbetssituationen har du 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 generös frihet inom ramen för ditt uppdrag och som du själv styr över. Det är lätt för dig att komma åt alla våra gemensamma dokument och hjälpmedel, och som beskrivits 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 stor utsträckning möjlighet att arbeta från annan ort alternativt hemifrån. Du beslutar detta själv i dialog med dina kollegor. Från årsskiftet 2017/18 så har vi inga fasta öppettider och vår kundtjänst är outsoursad. Det gör att du än mer styr din arbetstid så att du, organisationen och våra kunder får bäst nytta av den.

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 planeringsarbete i realtid. Du ges möjlighet att påverka de andra grupperna genom kommentarer och idéer. Ditt och dina kollegors 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 anonyma engagemanget

Det som hittills beskrivits är ett helt öppet och transparent engagemang och möjlighet att påverka. För oss 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 såna tillfällen uppmuntrar vi tyckande och vi ger utrymme att påverka anonymt. Vi använder digitala verktyg som mentimeter.com eller kahoot.it. Verktygen gör det möjligt att snabbt kolla av frågeställningar och vi får svaren direkt.

Användningen av digitala verktyg öppnar också upp för deltagande på distans. I dagens arbetssituationer och det moderna ledarskapet finns det alltid möjlighet att göra personalen involverad. Den anonyma involveringen leder till högre engagemang och trivsel i yrkesrollen.



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 våra ledare.

Evelina



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.

Elisabet

När chefen lyssnar

Att bygga en arbetsplats där alla älskar att prestera och vara sig själva, kräver tydlighet, beslutsamhet och riktlinjer. Ledningsgruppen fattar ständigt beslut som ger en trygg struktur. Som chefer uppmuntrar vi alltid egna initiativ. Personalen är alltid med och påverkar och vi efterfrågar alltid förbättringsförslag. Vi jobbar alltid för att utveckla medarbetare till bättre lyssnare så att de i sin tur utvecklar sin förmåga att jobba konsultativt. Vi är proaktiva i arbetet med personalen och visar att vi alltid är tillgängliga och på riktigt intresserade av medarbetares jobb och dem som person.

När problemen uppstår

När ett problem uppstår oavsett art eller storlek är det viktigt att du som är och känner dig drabbad även är med i samtalen kring lösningen. Om du känner att du bromsas av en kollega eller på annat sätt upplever att du inte kommer till din rätt ser vi till att du om möjligt hamnar i andra arbetsgrupper eller på annan arbetsort för att du återigen ska kunna verka i miljöer där du får energi. Du är självfallet hela tiden med i samtalen kring lösningarna.

Innan vi utser din närmsta chef ges du möjlighet att ha synpunkter. Det kan vara viktigt för dig att ha en chef nära dig som du träffar ofta, eller en som du anser ha bäst kunskaper inom dina arbetsområden. Du får varje år möjlighet att omvärdera på vilka grunder du vill ha din närmsta chef.

Krisen som ingen vill ha

Om en kris uppstår, oavsett krisens art, slår vår krisplan till. Vi har valt att skilja på problem och kris. Vid kris 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 utan att kontakta någon av cheferna. För vår organisation finns det nationell HR- eller juristhjälp att tillgå. Det är en bra trygghet för organisationen att ha dessa verktyg.

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. Vi arbetar utifrån en skrift vi själva tagit fram och som heter "Om någonting händer".



Uppskatta

”-Tack vare Studieförbundet Vuxenskolan har jag blivit en del av svenska samhället.”

Att uppskatta och uppskattas

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

I en deltagarmätning inom vår kursverksamhet, som gick ut till 922 personer, varav 655 svarade (hela 71 %, vilket bara det är en fantastisk siffra), 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?

Vi har blivit mycket bättre på att ta till oss all den uppskattning och det beröm vi får utifrån. Det är en förmån att jobba på en arbetsplats där det så tydligt visas av kunder och deltagare att arbetet vi gör uppskattas.



”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. Att byta arbetsuppgifter är en fantastisk anledning att hamna i rampljuset. Inför hösten fick en kollega förändrade arbetsuppgifter. För att ”peppa” henne gjorde alla kollegorna ett collage om saker hon är bra på och hon fick berätta om utmaningen med det nya jobbet för alla. Som årets folkbildare, årets svett-droppe och årets inspiratör hamnar du automatiskt i rampljuset och får berätta hur du gjort för att lyckas.

När medarbetare går i pension och för att hedra fina insatser för folkbildningen ordnar vi förutom fest och presenter en föreläsning. Där får medarbetaren berätta om sin tid på detta jobb, privatlivet och framtiden. Det har varit skönt för dem som slutar och ett privilegium för oss som fått lyssna att få ha denna stund.

Värdebubblor

Ibland pratar man om en organisations själ. För oss är själen vår värdegrund. Det är utifrån den som du varje dag åker slalom mellan möjligheter och runt problem. Det är genom att leva vår själ av "alla människors lika värde" och "vår tro på människans förmåga att själv forma sitt liv i samklang med andra och sin miljö" som vi skapar mötesplatser för lärande.

Utifrån vår värdegrund har vi skapat fem värdebubblor som vi stolt vill leva vårt arbetsliv utifrån.

På varje plats där personalen rör sig finns det fysiska bubblor i form av kort som du kan skriva namn och adress på. När du märker att någon av dina kollegor gjort något lite extra tar du ett kort och skriver kortfattat varför du tycker att den personen utmärkt sig.

Du skickar eller lämnar kortet till den du vill visa din uppskattning för.

Varje år utser vi årets bubblare inom varje kategori. Det är de personer som blivit mest uppmärksammade av sina kollegor för sitt sätt att leva vår värdegrund. Priset är oftast en resa i folkbildningens tecken.



Vågar vara busig.

Du inspirerar genom att göra det oväntade. Du vågar utmana din omgivning och dina kollegor. Du sprider glädje, ger energi och manar till eftertanke. Du vågar vara lite busig.

Går hela vägen.

Du vet att framgång kräver uthållighet. När du stöter på problem och utmaningar tar du dig runt dem och ger dig inte förrän du lyckats med det du tänkt dig. Du går hela vägen.

Visar kärlek och omtanke.

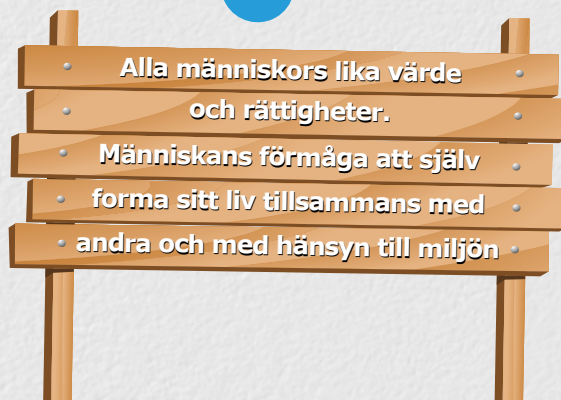
Du är den goda lyssnaren och tar dig tid. Du ser förbi arbete och måsten för att uppmärksamma människan. Du har inte svaren men du ställer frågorna. Du visar kärlek och omtanke.

Hoppar över staketen.

Du är modig och vill verkligen prova nya saker. Du är påläst om det senaste, söker nya kontakter och är ivrig att kliva på nya mark. Du hoppas gärna över staketen för att lära och se vad du kan göra på andra sidan.

Fångar en för gänget.

Du är hjälpsam och ställer upp för dina kollegor, ledare och chefer. Du visar tydligt att du tar dig an arbetsuppgifter i stort och smått. Du avlastar om andra har det jobbigt och du är väldigt närvarande. Du fångar helt enkelt en för gänget.



Vi premierar i grupp

Oftast premieras gruppen som helhet eller små grupper för sina prestationer. Även då priserna är blygsamma är känslan av vinst och extra uppskattning synbart värdefull. Tidigare i år sa en av medarbetarna ”Alla framgångar firas gemensamt och genom det lär vi oss ge varandra uppskattning som en naturlig del av vardagen.”

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

All medarbetare beställer de profilkläder som behövs 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.

Lunchdejten

Med jämna intervaller lottar vi ut en eller flera lunchdejter på våra frukostmöten. Några 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.

SVs kulturvandring

Det nya ordet hemester har fått SV Halland att ta in hemestern i arbetsåret. Samtliga arbetsplatser har plockat fram de bästa ”utflyktsmålen” i kommunen dit de bjuder kollegor under året. På listan så finns caféer, museum, strandpromenader, skogsvandringar i bokskogar och hembygdsgårdar som några exempel. Vi försöker göra nedslag på dessa platser i samband med arbetsmöten eller då vi anser oss behöver tid för reflektion.

Det är respektive arbetsplats som ansvarar för inbjudan och eventuellt program i samband med arbetshemestern

Årets folkbildare och ”svettdroppe”

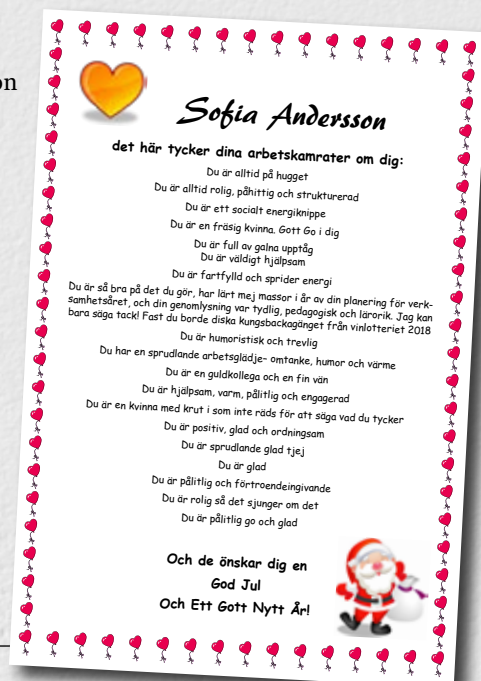
Vi utser varje år årets folkbildare bland personalen. Priset går till den person som gjort något ”utöver det vanliga”. Priset är ett specialgjort hjärta i SVs färger samt äran och en bukett blommor. Den får även en resa till Linköping med övernattnings och två dagar på Folkbildarforum. En lista finns med årets folkbildare genom åren.

Priset till årets ”svettdroppe” går till den som lyckats planera in flest av de arbetstimmar som är avsett för fysisk träning. Det ska ha varit en varierad träning i grupp eller individuellt. Priset är nya moderna träningskläder, ett diplom, äran och störst av allt hälsoeffekterna.

Vad är väl ett julkort

För vissa är ett julkort något man får för att man skickat till andra eller något man skickar för att man fått av andra. För oss är ett julkort så mycket mer - en hyllning till dig som person och du får en mening från alla kollegor som en energiboost inför ledigheten.

Eller vad sägs om detta julkort?



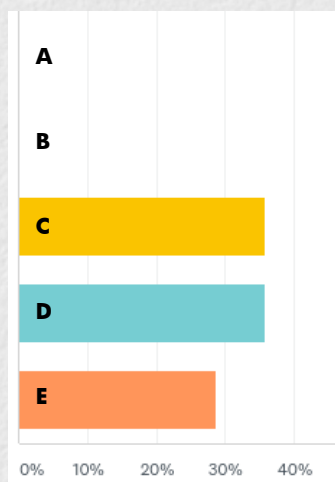


Uitvechting

SV är det bästa stället att utvecklas

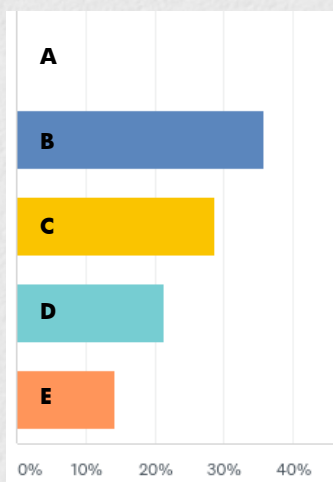
I en lärande organisation som SV är den individuella utvecklingen mycket prioriterad. Stor frihet betyder också höga krav på prestation vilket betyder att vi alltid jobbar för att alla medarbetare är på tårna och är motiverade.

Med treårsintervall investerar vi i en kompetensinventering för all personal. Den bygger på en självskattning och görs tillsammans med närmsta chef. Inventeringen består av 15 frågor som återkommer vid varje mättillfälle. På så sätt kan vi följa utvecklingen inom värdefulla områden. Här är tre exempel på frågeställningar och svar som den senaste inventeringen gav:



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 affärsutvecklingspår.

- 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 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

Vi arbetar varje år med att ta fram en Personlig Utvecklingsuppdrag För Framtiden. Den är en ledstjärna i utvecklingen av organisationen men även ett grymt bra verktyg för medarbetarna.

I PUFFen 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. Möjligheten för fortbildning sker i samråd med chef och avgörs utifrån en individuell bedömning.

Med anledning av Covid-19 har vi investerat 25 000 kr/anställd och år till utbildningspeng för PUFFen.

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 oss som jobbar i SV.

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 flera gånger om året.

Besök andra eller jobba i nätverk

Varje år 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 och uppmontras.

Ledningsgruppen ser varje år till att göra besök eller att gemensamt ingå i utbildningar där den får input från organisationer eller företag utanför det egna uppdraget. Det kan även vara besök hos kollegor i annan del av Sverige.



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

Sandra

Högskola och universitet

Vi uppmuntrar till högskolestudier i kortare form alternativt att man tar tjänstledigt för att studera. Vid kortare högskolestudier står arbetsgivaren oftast för kostnader kring detta samt del av den tid studierna omfattas. Vi har de senaste åren haft flera medarbetare som utnyttjat denna möjlighet.

Kvalitet i vardagen

För att ständigt kunna utveckla och bibehålla kvaliteten i all vår verksamhet så har vi startat upp något 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 så 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.

Innovation- och kompetensforum

När du jobbar hos oss med folk- och utbildning så ser vi det som en förutsättning att du själv ges tid att kompetensutveckla. Vi anordnar därför vartannat år, tillsammans med andra SV enheter, ett innovation- och kompetensforum. Under två dagar så får du chansen att lyssna på spännande föreläsare. Du ges möjlighet att använda digitala torg och utvecklingsytor samt delta i workshops kring just dina arbetsområden.



Mona



I Stöd och matchning försöker jag locka fram "glittret" hos varje individ. Jag vill att de personer jag möter skall förstå att de är betydelsefulla. Mitt arbete här på SV gör det möjligt. En inspirerande och trygg arbetsplats.

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 oklokt 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



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.

Kristina

SV är omtanke

När personalen själva får välja vilket område vi redan idag är bäst på så är det "omtanke", för alla 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 åren har vi gemensamt kommit fram till förändringar som ska möjliggöra för alla att kunna arbeta och prestera med en 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 lagt till i kontorens öppettider där det framgår att "kontoren har inga fasta öppettider".

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 vi till exempel bjuder in föreläsare som kan inspirera eller skapa tanke för reflektion. Eller också besöker vi något event i vår närhet som vi sedan samtalar kring. För oss folkbildare är reflektionen och samtalen efteråt lika viktiga som konsumtionen av den kulturupplevelse vi just beskådat.

Det har varit en självklarhet att all personal ska få delta på den magnifika galan på Cirkus i Stockholm där landets bästa arbetsplatser presenteras av Great Place To Work. För oss i kategorin "små organisationer" är dessa festligheter en fantastisk upplevelse att få ta del av och betyder väldigt mycket för vårt bygge av en framgångsrik organisationskultur.

Den fria tiden

I början kan det för vissa kännas stressande att i stora delar styra sin egen tid. Det är tidigare beskrivet i denna Culture 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 arbetssituation. Tiden är viktig och vi tränar ständigt på att använda den klokt.

35+2+7 = kvalitet i arbete och fritiden

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

Vi arbetar idag 37 timmar per vecka, men två av dessa är 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 4 000 kr för att kunna genomföra din träning.

Vi har infört sjuveckorssemester och uppmuntrar alla att verkligen ta ledigt alla veckor.

Personlig tränare och individuell hälsocoach

För att minska trösklarna att komma igång med din träning eller att utveckla den till nya nivåer har SV Halland infört en kultur där det ges möjlighet att anlita en personlig tränare eller individuell hälsocoach. Du väljer själv vem du vill ta hjälp av och kostnaden står arbetsgivaren för.

Familjedag

En av alla nyheter i detta års Culture Audit är vår familjedag. Liksom på många andra arbetsplatser pratar medarbetarna om sina familjer och saker som händer utanför arbetet. För att levandegöra de vardagliga samtalen har vi infört en familjedag som vi vill ska återkomma årligen.

Vi är en relativt liten arbetsplats vilket möjliggör att vi träffas allihop med respektive och barn för dem som önskar. Det är enklare tillställningar som picknick eller besök på några av de kulturplatser vi har sett ut att besöka i vad vi tidigare nämnt som hemester.

Julkalppsdag och födelsedag

Då vi vet att veckorna innan jul oftast är stressiga för många så har vi en så kallad "Julkalppsdag". Det är en extra ledig dag som du valfritt kan ta ut innan jul för att planera in julkalppsinköp 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, bröllop, födelsedagar m m 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.



Ta med barnen på jobbet

För många av oss blir det ibland extra problematiskt när förskola eller skola är stängda. Det kan även vara så att arbetet kräver att du jobbar kväll eller delar av helg. För oss är det en självklarhet att du i dessa situationer kan ta med dina barn på jobbet. Du har även möjlighet att förlägga din arbetstid hemma eller på annan ort för att underlätta situationen.

Omtanke om din hälsa

Lika viktigt som att ha aktiviteter och tid för friskvård och träning så är det att ha tillgång och använda företagshälsovården. Vi är anknutna till en företagshälsa dit personalen kan vända sig vid behov. Vi erbjuder hälsokontroller med en regelbundenhet där personalen själv gör bokningarna. Vi erbjuder kurser för att sluta röka och vi uppmantrar årlig vaccination mot influensan. Det är viktigt att påpeka att detta är erbjudanden och inte krav från arbetsgivaren.

När livet inte blir som man tänkt sig

Vi önskar alla att inte drabbas av någon sjukdom eller att nära anhörig gör det.

Vid tillfällen då nära anhörig blivit sjuk eller då medarbetare drabbats av allvarlig sjukdom så gör vi verkligen vad vi kan för att underlätta situationen. Det första brukar vara att kunna gå hem utan att behöva oroa sig för att lönen uteblir och att arbetet inte blir gjort.

Vi har nyligen haft sjukdomsfall där personerna genast ges möjlighet att lämna arbetet för några dagar, om så önskas, utan ett inkomstbortfall. Kollegor tar över de mest akuta arbetsuppgifterna och cheferna har daglig kontakt med 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.



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!

Frida


Inkludering

Studieförbundet Vuxenskolan i Halland är en organisation som arbetar för att du som jobbar här ska ges samma möjligheter oavsett position och arbetsuppgifter. I den senaste medarbetarundersökningen som gjordes hösten 2020 svarade 100% ”Ja” på frågan ”Har lika möjligheter hos din arbetsgivare som dina kollegor.” Genom att du och dina initiativ, som en av våra medarbetare, alltid tas emot med respekt av ledning och kollegor skapar vi en kultur för prestation och inkludering.

Ledningsgruppen har under de senaste åtta åren förändrats från att vara tre män till två kvinnor och en man för att spegla organisationen. Vi lutar oss även mot de flertalet styrande dokument i frågor som mångfalds-, Integritets- och jämställdhetspolicy.



Fira



Grattis till dig som idag startade en studiecirkel, gjorde klart din projektansökan, ordnade en föreläsning eller skapade nya kontakter med nya samarbetspartners!

Hipp hipp hurra vad vi är bra!

SV Halland 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 blivit en självklarhet. Likt ett fotbollslag är det applåder och tummen upp vid varje chans som skapas.

Att fira för oss är 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 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 för oss är att göra någon annan glad!

Spotifylistan

Alla kontor har portabla högtalare som åker fram varje fredag och volymen skruvas upp, när vår egen Spotifylista spelas. Listan är skapad gemensamt av personalen, som alla valt tre låtar. Kriteriet är att välja låtar som man blir glad av. Varje termin byts låtarna ut. I korridorerna har det förekommit både bugg och försök till breakdance. SV är en traditionellt stark kulturbärare och verkar för utveckling av musik, dans och teater. Följ oss gärna på Spotify via spellistan SV Halland Musiklista #GPTW.

Framgång är tårta värt!

Tack vare vårt arbete tillsammans med GPTW så har det vi gör och tidigare gjort uppmärksammats av kollegor runt om i Sverige och även av vår nationella organisation. Vi har även det senaste året tagit emot fem studiebesök från kollegor i Sverige och Danmark där de vill ta del av vårt arbetsmiljöarbete. Vi börjar alltid med att bjuda på "bubbel", dans och gärna några gåvor.

Årets ledare

Sedan 2017 har vi "Årets ledare" dit varje år tre av våra dryga 1300 ledare nomineras. Vartannat år håller vi en gala där inbjudna ledare, styrelse och personal deltar. Senast deltog över 100 personer på firandet. Förutom mat, föreläsning och prisutdelningar ges då SV chansen att stärka vårt varumärke gentemot de personer som är våra största kulturbärare. Presentkort och biljetter till årets bokmässan får vinnaren såklart. Allt i folkbildningens tecken.

After Work och julbord

Utanför arbetstid finns även traditionell after work 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.



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.

Men vi klarar även det!

Språkpraktikanter

Under de senaste åren 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 njuter av 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.

Stipendier

Ett rikt föreningsliv och ett starkt aktivt civilsamhälle är några av grunderna i en demokrati. För att uppmuntra till ökat engagemang och premiera det arbete som redan är gjort utser vi varje år två föreningar i Halland till mottagare av stipendier på 10 000 kr. Pengarna är sedan fritt att använda för föreningen i deras fortsatta arbete.

Ett nytt stipendie som inrättats 2020 riktar sig till våra fyra dansstudios. Årligen kommer en eller flera ledare vid dessa studios att få ett stipendie motsvarande 2 500 kr som de kan använda för att vidareutveckla sina ledar- eller danskunskaper.

Gåvor till dem som behöver det mest

Varje år skänker vi pengar eller uttrangerade inventarier till dem som behöver dem mer än oss. Tidigare har till exempel Clownen utan gränser fått 10% av överskottet på vår kursverksamhet. Vi har också tidigare skänkt telefoner till Guatemala och datorer till Filippinerna. Vi har också auktionerat ut konst till förmån för konstnärer i Guatemala.

Föreningsstöd

Nästan 1 miljon kronor av det anslag vi får, går direkt till föreningar för att de ska kunna bedriva ett utvecklingsarbete i sina organisationer. Detta ligger inte i vårt direkta uppdrag men vi bedömer att 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.



Värderingar

Demokratin är det unika

SV är en möjliggörare för människor som vill förändra och berika sina liv samt växa som individer. Vi är en mötesplats där demokratin utvecklas och hålls levande. I möten mellan olika människor sker samtal och lärande som bygger på människors delaktighet och människors engagemang. Samtidigt är varje mötesplats den andra olik för att det är deltagarna på mötesplatsen som skapar och formar den.

Betydelsen och kraften i att jobba i en organisation där människors lika värde och rättigheter är ryggraden, har stor potential att fånga engagemang och stolthet bland oss i personalen. Varje dag ställs vi inför överväganden och beslut att fatta utifrån vår inre kompass. Hur kan vårt samhälle och våra medborgare bli starkare av mitt beslut?

Hos oss får människor chansen att utvecklas genom hela livet. Vi gör världen till en bättre livsplats. Vi tror på oss själva! Folkbildningens uppdrag och vår verksamhet är viktigare än någonsin. Det är där vi är och det är där du jobbar, på Studieförbundet Vuxenskolan i Halland!

SV Hallands värdegrund

Vår värdegrund hävdar principen om människors lika värde baserat på de grundläggande mänskliga rättigheterna. Vår syn på bildning bygger på människans förmåga att själv forma sitt liv tillsammans med andra människor. Den utgår från individens rättigheter och skyldigheter att som aktiv medborgare ta ansvar för en samhällsutveckling som stärker den liberala demokratin.

SV Hallands vision

Vår vision är ett samhälle där varje människa växer genom kunskap, insikt och delaktighet. Vår idé och verksamhet är starkt förankrad i demokrati, jämställdhet, humanism och hållbarhet. SV Hallands värdegrund och vision bidrar till att frigöra människors kraft, engagemang och utveckla sin kreativa förmåga.

Studieförbundet Vuxenskolan i Halland är den mest pådrivande lokala kraften för utveckling av föreningsliv och kultur. Det bygger ett demokratiskt och hållbart samhälle.

Hos oss är du välkommen

För att du verkligen ska förstå betydelsen av vår värdegrund så driver SV Halland varje år olika projekt där vi bland annat anställer personer som står långt från arbetsmarknaden. Det kan vara att du nyligen kommit till Sverige eller har någon form av arbetsbegränsning som gör tröskeln högre till ett arbete. Hos oss ges du chansen att skaffa dig erfarenhet av yrkeslivet och du får coachning och stöd av dina kollegor.

Våra samarbetspartners

Vi ställer höga krav på våra samarbetspartners. Innan vi inleder ett samarbete så träffar vi alltid representanter från deras organisation. Vi kräver in stadgar och beskrivningar av deras uppdrag och värdegrund samt att de får återge hur de arbetar och vad deras syfte är. Detta innebär att vi bland annat inte samarbetar med Sverigedemokraterna eller hyr ut våra lokaler till organisationer som inte bygger på en demokratisk grund och verkar för allas lika möjligheter.

Medarbetarenkäter

Vi genomför årligen en medarbetarundersökning förutom den vi deltar i via GPTW. I den ställs bland annat följande frågor:

- Har du lika möjligheter och rättigheter hos din arbetsgivare som dina kollegor?
- I vilken grad överensstämmer dina värderingar med vår värdegrund?

För oss är det viktigt att du som arbetar här har värderingar som överensstämmer med vår värdegrund. Det är inte utifrån ett tvång att alla ska vara stöpta i samma form men för oss är det viktigt att du ser alla människor som lika värda utifrån kön, etnicitet, religion, sexuell läggning och funktionsrätt.

Studiecirklar och Agenda 2030

Vi tror att varje persons och arbetsplats medvetna val har betydelse. Därför arbetar vi vid minst två gånger om året med målen utifrån Agenda 2030. Varje år väljer vi ut något eller några av målen som vi som personalgrupp och organisation fokuserar extra på. 2020 så har vi inriktat oss på energi och miljö. Vi genomförde studiecirklar i mindre grupper för all personal där vi arbetade utifrån spilloteket.se. För flera av medarbetarna innebar cirkeln att de gjorde både personliga förändringar och förbättringar på arbetsplatsen. När du väljer att jobba hos SV Halland väljer du att jobba för en hållbarare värld.

Inför kommande år sker arbetet inom området demokrati (vardemokrati.se) där vi fokuserar på fem olika projekt. Demokratiåret 2021 där alla företag bör delta!

Det lilla gör skillnad

Vi har tagit fram en värdegrundströja som all vår personal gemensamt bär minst fem gånger om året. Den 14 februari, 14 april, 14 juni, 14 september och 14 november bär vi alla tröjan oavsett vem vi möter eller vart vi jobbar. Skulle något av dessa datum infalla en helgdag så bär vi dem nästkommande vardag. Självklart används tröjan vid andra tillfällen också av oss medarbetare.

Varje år erbjuds du att delta i något av de Pride-tåg som vi deltar i och som genomförs i flera av de kommuner vi verkar över. Ibland får du möjlighet att vara en i gruppen som planerar och andra gånger kan du bara hoppa på det SV Halland-tåg som går.

Strategiska beslut utifrån våra värderingar

Studieförbundet Vuxenskolan i Halland fattar strategiska beslut utifrån tre frågeställningar:

- Främjar och bevarar våra strategiska beslut demokratin?
- Ges alla människor samma möjligheter att delta?
- Är planerna hållbara sett utifrån social-, ekologiskt- och ekonomiskt perspektiv?

Genom att använda oss av dessa frågor i våra strategiska beslut kan vi inte alltid följa strömmen och skapa mötesplatser som just nu är i ropet. Vi behöver vara den del av samhället som vågar hålla oss kvar i de svåra och stora frågorna. Därför är det hos oss som bland annat #metoo, klimatfrågan, empowerment för alla, ensamhet, porr hos unga och en levande landsbygd alltid finns i våra tankar. Därför blir inte SV Halland någon dagslända utan en plats för demokratins utveckling.





Culture Audit

© 2020, Studieförbundet Vuxenskolan Halland

Foto: Lena Evertsson, Ateljé Lena Photography
samt personalens egna foton.

Layout: Niclas Blyh, Blyh Media

Tryck: KB Media, Halmstad