

# Culture Audit



Great  
Place  
To  
Work®

Best Workplaces™

EUROPE

2018



Studieförbundet  
Vuxenskolan

# "Har SVs Hallänningar tur?"

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

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

För att ständigt kunna förbättra verksamheten är det viktigt att veta hur cirkeldeltagare och ledare upplever SV. Även här är SV Halland den mest framstående av alla SV avdelningar. De skickar ut flest antal enkäter till deltagare/ledare och har hög svarsfrekvens. Nöjdheten bland deltagare och ledare är mycket hög och mellan 90-100% av dem kan tänka sig att rekommendera SV.

SVs Hallänningar har inte tur, de ser till helheten, arbetar gemensamt, medvetet samt systematiskt för att vara "a Great Place to Work". Vi gratulerar medarbetare och ledning i SV Halland till deras framgångsrika arbete!"

Kent Bengtsson, SV Kvalitetsansvarige



*SV Halland*

## När världen förändras

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

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

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

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

## Att vara en hybridorganisation

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

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



*Catherine*

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



## *Kalle*

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

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

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

Det är utifrån denna hybrid som en av Sveriges bästa arbetsplatser just nu håller på att formos. Den består av drygt 20 tillsvidareanställda tjänstemän, fler än 300 visstidsanställda kursledare och över 1 000 ideellt arbetande cirkelledare. Varje år väljer mer än 10 000 hallänningar att vara en del av det demokratiarbete som vi gör.

Med en ambition att dagligen göra vardagen bättre för så många så har denna arbetsplats odlat en stolthet, en gemenskap och en framåtanda som suddat bort den gamla kulturen som grott sig i väggarna. Den har öppnat upp nya arbetssätt där allt är möjligt, friheten en tillgång och kompetenser något man alltid utvecklar. Framgångar firas och beröms, motgångar är bara tillfälliga och ger oss ny kraft.

Vi skapar inte bara nya möjligheter för våra deltagare. Vi skapar nya möjligheter, glädje och engagemang för varandra på arbetsplatsen varje dag och vi älskar det!

## Att leda in i framtiden

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

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





## *Joachim Lindqvist, avdelningschef*

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

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

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

## *Kristina Svahn, enhetschef*

Har en master/lärarexamen från Högskolan 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.




## *Maria Valeberg, enhetschef*

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

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

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

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



Vad är  
folkbildning  
och varför  
finns den?

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

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

### **Fritt och frivilligt**

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

Folkbildningen verkar för ett öppet och kritiskt tänkande och mot en pseudovetenskap.

### **Vad gör vi?**

Så här ser det ut när vi konkretiserar ner vårt demokratiarbete i olika områden och där det även ger en överblick över våra områden i det civila samhället.

De fyra huvudområdena är:

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

### **Allmänheten**

SV Halland har idag en omfattande kursverksamhet med fler än 700 kurser varje år. Man kan säga att vi har det i särklass största och bredaste utbudet av fortbildning och utveckling för allmänheten. Vi ger ut kursprogram i alla Hallands kommuner där du erbjuds ett smörgåsbord av kurser och kultur-evenemang. Drygt 3000 deltagare finns i vår kursverksamhet. Vi har ca 300 visstidsanställda kursledare.

Samtliga våra kurser hittar ni på [www.sv.se/halland](http://www.sv.se/halland). Där finns även en PDF på vårt kursprogram.



## Organisationer

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

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

## Människor i behov av särskilt stöd

En av våra viktigaste målgrupper är människor i behov av särskilt stöd. Det gäller personer med någon form av funktionsnedsättning eller de personer som nyligen anlänt till Sverige och som är på flykt från krig och förtryck.

Vi har en omfattande verksamhet för personer med en intellektuell funktionsnedsättning där projektet KIX och Mitt val är fantastiska möjligheter för denna målgrupp att själva bestämma över sin vardag. Titta gärna på några filmklipp på vår Broadcast, <http://www.sv.se/avdelningar/sv-halland/broadcast/videoklipp/>. Där kan ni även följa våra livesändningar.

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



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

## Kultur

Sen några år driver vi tre danshus i egen regi i Halmstad, Falkenberg och Varberg. Även här går det att följa vad som gjorts och görs via Broadcast samt via de olika Facebook- och Instagramkontona, "Dansstudion" följt av ortens namn. Närmare 1000 dansande ungdomar finns i våra studiors som inte bara är en plats för dans utan även en inkörsport för unga ambitiösa entreprenörer, då arrangemang och driften görs i samarbete med ungdomarna själva.

Danshuset i Halmstad fick tidigare ett hedersomnämmande vid Ullbaggegalan för bästa arbetet med "unga i landsbygdsutveckling" [www.landsbygdsutveckling.se](http://www.landsbygdsutveckling.se).

Många musikgrupper repeterar och förbereder sig just nu i vår regi. Där ges de även möjlighet att göra inspelningar och resa runt på öppna scener i utbyte med andra län.



*Ida*

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





*Anställa*



Att anställa innebär att vi behöver leta efter den person som bäst passar in på just den position vi söker, men det innebär även att vi som arbetsgivare måste framställa oss som den mest attraktiva arbetsplatsen att jobba på.

Den anställde är vårt i särklass mest betydande kapital. Det finns inget viktigare för oss och vi investerar så mycket vi kan i tid och pengar för att få en så bra utveckling som möjligt av vårt personalkapital.

När vi anställer bygger vi ett så kallat "arbets- och livspussel". Vi skapar ett pussel bestående av olika bitar som vi vill att 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 bitarna kring våra värdebubblor (finns att läsa längre fram i vår Culture Audit) 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.

Inom vissa tjänster ska det medvetet vara vissa områden som sticker ut mer än andra. Det kan vara enskilda kompetenser eller kunskaper som den sökande fått via tidigare yrken eller specifika utbildningar. Då vår verksamhet är bred är det en förutsättning att specialkompetensen finns i någon form för de olika tjänsterna. Det är hur som helst lättare att utbilda/fortbilda i en specifik kompetens än att försöka ändra en persons värdegrund, engagemang, lyhördhet och driv. Exempel på specialkompetens hos oss är bland annat, dans/drama-pedagoger, SFI-lärare, ekonomer, folkbildningskunskap, marknadsföring/layout.

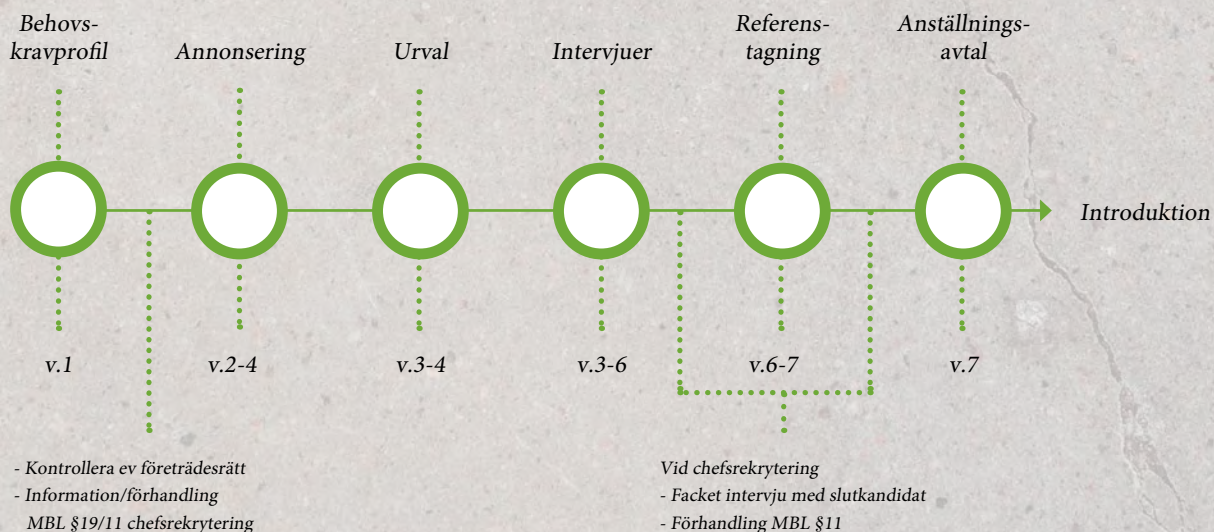
Detta fantastiska redskap är till stor nytta för oss även då vi gör kompetensinventeringar eller söker efter ett "önskat läge" i en arbetsgrupp. Under själva anställningsprocessen så har vi även en upparbetad och formell struktur som används. Den varierar lite beroende på anställningsform och tjänstetitel.

## Externa rekryterare

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

För deras eget arbete och till ledningsgruppernas hjälp så finns alla HR-processer, rutiner och dokument upplagda i en gemensam SharePoint. Där går rekryteringsprocessen att följa steg för steg.

## Rekryteringsprocessen - steg för steg



## Kursledare

Kursledare anställs av 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 finns ett kortare pass där verksamhetsutvecklaren introducerar den arbetssökande i hur SV fungerar och vad det innebär att vara kursledare. Som kursledare är du anställd en termin i taget om det inte överstiger 1 070 timmar på ett år, då tjänster övergår till en tillsvidareanställning.

## Verksamhetsutvecklare

Vid anställning av verksamhetsutvecklare annonseras tjänsterna oftast externt, men även internrekrytering eller "head hunting" förekommer. Ansökningarna läses av samtliga i ledningsgruppen och oftast väljs 4-6 personer ut för intervju. Det som prioriteras för dessa anställningar är beskrivet ovan. Förutom att, under intervjun, arbeta med vårt 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 vid 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 nogsamt följer upp.

## Chefer


Anställning av chefer påminner om anställning av verksamhetsutvecklare men med några tillägg. Fler personer kallas till en första intervju där de sedan gallras ner till intervju två och eventuellt tre. Vid samtliga intervjuer har vi en retorikexpert med oss, som vid intervjutillfallen presenteras som en av personalen. Denne gör egna anteckningar som sedan presenteras för gruppen. Vi har även en person från Studieförbundet Vuxenskolan nationella HR avdelning med vid intervjuerna.

Inför den sista intervjun genomförs ett karriär- och personlighetstest av vår HR avdelning som bl a ligger till grund för den sista intervjun. Vid beslutet lämnar samtliga som deltagit i arbetet namn på den de anser ska anställas.



*Lillmorr*

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



## Välkommen till oss

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

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

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

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

## När det gått ett tag

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

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

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

Vi upplever att det har varit väldigt värdefullt att bevara energin fram till att den nyanställde startar. Introduktionen efter det är lite mer traditionell och vi arbetar utifrån beskrivningen nedan och de standardiserade formulär som HR-avdelningen tagit fram.

## Introduktionen

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

Våra administrativa system introduceras gradvis beroende på vilken tjänst du har och det är alltid en medarbetare och inte chef som gör den introduktionen. Successivt introduceras du in i de specifika arbetsuppgifterna som du själv ska ha och där har den närmsta chefen ansvaret. Ca 6 månader



*Reiné*

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

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

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

Personalen älskar att vara aktiva på våra sociala medier för att där ge en nulägesbild av de känslor och yttringar som just nu finns. Vi försöker ha en organisation där alla ska ges möjlighet att lyssna och lyssnas på (dialogmaterialen, se bilaga).

Vi strävar efter att kulturen ska skapas av de människor som finns där men att vi alltid har ramarna för vår värdegrund och vision aktuella. Det kan låta högtravande men en kultur kan och bör inte stämpas över i generationer, utan bör utvecklas inom ramen för organisationens och samhällets värderingar. Det görs i samklang mellan alla som arbetar där och anpassas när nya människor kommer till.





*Joachim*

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

## **Promenad genom stan**

Trovärdighet och trygghet är viktiga ingredienser som en nyanställd hos oss ska få med sig. Vi försöker så snabbt det är möjligt att introducera varje ny medarbetare i de nya miljöerna genom att en kollega tar dem på en ”promenad genom stan”. Eftersom dina arbetsuppgifter kommer att vara över flera kommuner och städer så är det viktigt att du får en lokal kännedom om de städer du ska verka i. Under en halvdag besöker du våra sex kommuner och blir guidad runt i staden. Du kommer även att kunna besöka kommunala tjänstemän eller andra personer som är viktiga i ditt kommande yrkesliv.

## **Kursledare**

För introduktion av kursledare så använder vi oss av framtagna mallar och material (se bilaga). Mallarna finns i vårt ledningssystem Barium eller på SharePoint i Office 365. Som ny ledare så får du en introduktionskurs via webben som du ska göra innan du kan börja arbeta:

[www.sv.se/cirkelledarnatet/ledarutveckling/ledarintroduktion/](http://www.sv.se/cirkelledarnatet/ledarutveckling/ledarintroduktion/).

Du får vårt profilmaterial och introduktionskit. Vidare erbjuds du en introduktionsutbildning som är på en dag alternativt tre kvällar. 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 t ex ”hälsodagar” med olika föreläsningar eller enklare samkväm (kan vara julfika, teaterföreläsningar, konserter, debattarenor m m).



*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

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

## Det unika belönas

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

## Wellspots

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

Efter att personalen efterfrågat kreativa rum, genomförde vi en tävling mellan kontoren där de, med den ynka budgeten av 6000 kr/rum, fick skapa sitt eget kreativa rum. Det fanns möjlighet att ordna sponsorer eller gåvor utöver det. De fick tre månader på sig och utfallet skulle förbli hemligt fram tills att rummen skulle bedömas.

När alla var klara anlätades en expert från Kinnarps Interior som åkte runt och tittade på rummen för att till slut utse en vinnare. Vinnande kontor belönades så klart. De kreativa mötesplatserna har successivt byggts om för att anpassas och moderniseras.



*Eva*

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

## Tid för egen utveckling

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

## 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.

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

## Inspirera till vår värdegrund

Som tidigare beskrivits så innebär ett arbete med demokratin att vi alltid måste leva vår värdegrund. Den 14 februari, 14 april, 14 juni, 14 september och 14 november så bär all personal vår värdegrundströja oavsett vart de är och vilka möten de har. Skulle något av dessa datum infalla en helgdag så bär vi dem nästkommande vardag. Självklart får du använda tröjan med det värdefulla budskapet när du vill.



## Inspirerade av vårt uppdrag och värdegrund

Vi pratar regelbundet om att vi är en del i välfärden som det svenska samhället kräver, men att det är få som vet att vi är utförarna. Det är något vi är stolta över, samtidigt som vi hela tiden tittar på kanaler för att kunna vara mer synliga. Vi använder ofta vår vision och värdegrund i interna samtal och som det är beskrivet när vi anställer så är det viktigt att man har en tilltro till folkbildningen, civilsamhället och allas lika värde.



*Information*

## 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.

## 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.

## Mailen avtar i användning

För vår del 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.

## Den interna formella informationen

Formell information som endast är intern 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 m m har skapat nya möjligheter för ett distansledarskap.



*Marie*

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

## 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 en daglig närvaro upplevs trots att många kollegor arbetar på distans.

## Visuell kommunikation

Via Skype for business eller Cisco Meeting har vi regelbunden kommunikation. Här ses vi "face to face" för samtal och dialog kring aktuella frågor.

Visuell kommunikation för oss är oftast för att förstärka eller klargöra tidigare eller kommande information. Genom den snabba framväxten av olika kommunikations- och informationskanaler så är den visuella kontakten för ett ledarskap på distans av underordnad betydelse för informationen men ett helt avgörande forum för glädjen och kvaliteten i prestationen.

## Information i verkliga livet

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

## Info i realtid

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

*Maria*

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



## Chefsmöten med full transparens

Ledningsgruppen, som består av avdelningschef och enhetschefer har öppnat upp sin redovisning och mötesinnehållet så att det senast 10 minuter 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 an 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 och Varberg, Instagram; SV Halland, KIX, Dansstudionvbg, 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](http://www.sv.se/halland) är idag en sökplats för aktuell information och dokumentation. Vi har styrt det aktuella löpande flödet till sociala medier och likt andra organisationer och företag används hemsidan för bestående info- och sökfunktioner kring historik och framtida event. 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 1 ggr/månad. Det skrivs av avdelningschefen och når all personal. Det är enklare info om aktuella saker, men även glada tillrop om vad vi är bra på, lite påminnelser om någon fyller år, har gjort något speciellt m m.
- Informationsbrevet kan även vara levande form genom att avdelningschefen gör en videoinspelning som läggs upp på vår interna Facebooksida som där kan ses av alla.
- Veckomöten sker 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 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 vi tagit fram. Dialogerna är utformade så att agendan sätts vid mötets start och chefen är dialogledare som ser till att alla kommer till tals. Skriftlig sammanställning görs efter mötet som alla får ta del av.
- Ledningsgruppsdialoger (se bilaga) har vi ungefär var tredje vecka. Se beskrivning ovan.
- Frukostmöte har vi med all personal en gång/månad. Den varar oftast en förmiddag och består av olika informationspunkter och diskussioner. Oftast är det avdelningschefen som håller i mötet men med inspel från enhetschefer och andra medarbetare. På frukostmötena tar vi upp de avvikelsernoteringar och förbättringsförslag som uppkommit i Barium sedan senaste mötet. Mer om detta i avsnittet om att lyssna.





*Lyssna*

## Lyssna är en konstform som måste övas

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

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

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

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

## Att höra dig som medarbetare

För att på ett trovärdigt sätt påstå att man som chef och organisation verkligen lyssnar på dem som jobbar här så upplever vi det viktigt att ha både informella och formella kanaler där medarbetarna kan göra sig hörda och påverka de samtal som förs. Det gäller att göra sig tillgänglig via olika kanaler eftersom personer kommunicerar olika.

## Det personliga mötet

Cheferna rör sig regelbundet mellan kontoren och du har varje vecka möjlighet att träffa dem i personliga möten. Dörrarna är alltid öppna för spontanbesök och cheferna bjuder regelbundet in till dialog. Cheferna sitter alltid med vid fikapauser och luncher, på det kontor de befinner sig för dagen.

Klockan 09.30 och 14.30 har vi gemensam fika varje dag. Frukost bjuder organisationen på och på några av kontoren finns det en så kallad "baklista" där alla har olika veckor som man bakar något gott till kaffet. För vår organisation och medarbetare så är den stunden väldigt värdefull då det ges spontana möten och diskussioner.



## Gör dig hörd när du vill

Då vi har ett ledar- och medarbetarskap på distans ställs 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. 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 alltid kan nås på telefon, oavsett tid på dygnet. Skulle chefen vara upptagen så ringer denne 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.



*Kjell*

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

## 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

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

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

SV Halland har fått utmärkelsen 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. Systemet används flitigt och uppskattas av både chefer och medarbetare. Fördelen är att ett ärende inte kan glömmas bort eftersom det loggas av systemet. Tack vare detta system har vi bl a säkerställt lås- och larmfunktioner, hantering av kurslitteratur, ombyggnad av kontor och studierum, förbättring av kalkyler m m.

## Det finns många sätt att involvera

På vår arbetsplats kan inte förmåner, löner och bonusar 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 oss systematiskt igenom de nio punkterna inom Trovärdighet, Respekt, Rättvisa, Stoltset och Kamratskap. Du tillsammans med dina kollegor är 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. Vartannat 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, 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.

## 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.





## *Evelina*

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

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 har vi inga fasta öppettider och vår kundtjänst är outsourcad. Det gör att du än mer styr din arbetstid så att du, organisationen och våra kunder får bäst nytta av den.

Som beskrivits tidigare sker arbetet med våra strategigrupper på ett innovativt, modernt och inspirerande sätt. Du skriver och kan läsa din grups 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 hurra-rop för det du gör.

## **Den anonyma involveringen**

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



*Carolin*

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

### **När chefen lyssnar**

Att vara chef för en organisation som har ett helt transparent informationsflöde och i vissa fall i realtid, som alltid uppmuntrar till egna initiativ och utbildar personalen att lyssna för att bli konsultativ. Som låter all personal kunna vara med och påverka och som önskar mängder av förbättringsförslag. Det är lätt att tro att en sån chef inte fattar beslut, men att bygga en arbetsplats där alla ska älska att prestera och vara sig själva kräver beslut och riktlinjer. Ledningsgruppen fattar ständigt beslut som ger en trygg struktur. Vi är proaktiva i arbetet med personalen och visar att vi alltid är tillgängliga och på riktigt intresserade av deras jobb och dem som person.

### **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 så ser vi till att du om möjligt hamnar i andra arbets-

grupper 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 vilken din närmsta chef är ges du möjlighet att ha synpunkter. Det kan för dig vara viktigt 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 så 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 nationell HR eller juristhjälp att tillgå. Det är en bra trygghet för vår organisation 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.



*Sandra*

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



*Uppskatta*

## Att uppskatta och uppskattas

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

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

"Jag kan tänka mig att rekommendera någon jag känner att delta i en liknande studiecirkel." **94%**

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



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

## "Min tid i rampljuset"

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

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 och årets svettdroppe hamnar du automatiskt i rampljuset och får berätta hur du gjort för att lyckas.

När du går i pension och för att hedra dina insatser för folkbildningen kommer du förutom fest och presenter få förbereda en föreläsning om din 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 så 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 så 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 mästen 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 hoppar 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.



- Alla människors lika värde och rättigheter.
- Människans förmåga att själv forma sitt liv tillsammans med andra och med hänsyn till miljön
- andra och med hänsyn till miljön

*Katarina*

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



## Premiera i grupp

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

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

All personal får varje termin gå en gratiskurs ur vårt kursutbud. Det är väldigt uppskattat och variationerna är stora. Alltifrån spanska, yoga, massage, hantverk, dans till ölbrygning och Zumba. Du beställer de profilkäddor du behöver ur vårt sortiment och arbetsgivaren står självklart för kostnaden.

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

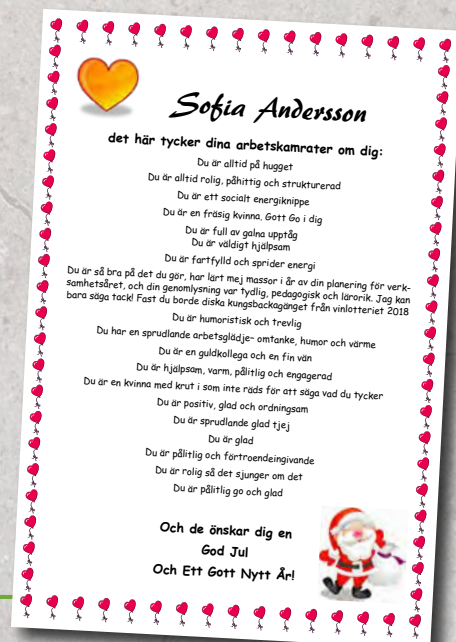
## Årets folkbildare och ”svettdroppe”

Vi utser varje år årets folkbildare bland personalen. Det är helt enkelt den som fått flest människor att delta i kurser och ”sålt in” mest verksamhet till dem som behöver det mest. Ett enklare pris i form av biobiljetter samt äran och en bukett blommor tillfaller vinnaren. Denne 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 kan det vara något som man får för att man skickat till andra eller något man skickar för man fått av andra. För oss är ett julkort så mycket mer. För oss är det 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?





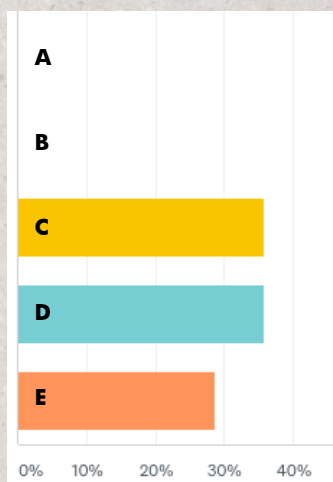
*Utveckling*

## SV är det bästa stället att utvecklas

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

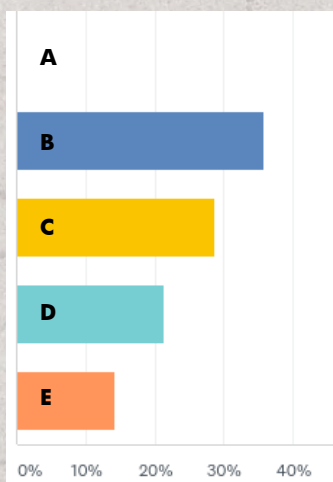
Du har genom din fria roll höga krav på prestation vilket gör att vi som arbetsgivare ständigt är på tårna för att göra dig motiverad för ditt uppdrag.

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. Nedan kan ni se tre exempel på frågeställningar och svar som den senaste inventeringen gav:



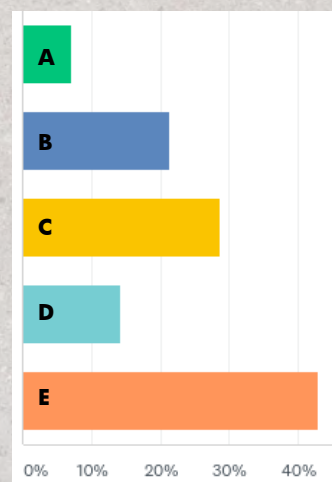
### **Konsultativt arbetssätt.**

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 affärsutvecklingsspår.

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

Genom inventeringen 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 ett Personligt Utvecklingsuppdrag För Framtiden för alla. Det är en ledstjärna i utvecklingen av organisationen men även ett bra verktyg för dig och din framtid.

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 för dig så länge din chef och du är överens att detta är viktigt för dig, SV eller båda.

### **Utbildningsportalen**

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

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



*Elisabet*

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

### **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 uppmuntras.

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.

### **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 senaste åren haft tre personer som utnyttjat denna möjlighet och just nu har vi en tjänstledig för studier.

## Team möter team

För att vi ständigt ska kunna utveckla och bibehålla kvaliteten i all vår verksamhet har vi startat upp något som vi kallar för "team möter team". Det innebär att ett kontor under en dag besöker ett annat av våra kontor. Det besökande teamet går metodiskt igenom arbetsätt och innehåll på den verksamhet som är genomförd. De kommer med synpunkter och förbättringsförslag.

Under hela processen finns det mottagande teamet med och diskussioner förs kring etik och moral inom folkbildningen, gränsdragningar, administrativa rutiner och förbättringsförslag.

Denna process har verkligen främjat lärande och utveckling hos oss samtidigt som kvaliteten blivit jämnare och bättre.



*Lennart*

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

## 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.

## 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 annat jobb internt inom organisationen eller att välja något utanför oss eller folkbildningen. Oftast är det de mest drivna och entusiastiska som vi öppnar den dörren för men det kan även vara för dem som svalnat i sitt intresse för jobbet. Den senare kategorin vill vi gärna motivera till att prestera på topp igen innan de går vidare.

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



*Omtanke*



*Kristina*

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

## **SV är omtanke**

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

## **Flexibilitet ger energi**

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

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

## **Event och föreläsningar**

Minst två-tre gånger per år har vi event för personalen. Där bjuder vi in föreläsare som kan inspirera eller bara skapa tanke för reflektion eller så besöker vi något event i vår närhet som vi sedan samtalar kring. 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 gala på Cirkus i Stockholm där de bästa arbetsplatserna i landet presenteras av Great Place To Work. För "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 Kultur Audit hur vi arbetar via strategigrupper, verksamhetsplaner och ner på individuella planer. För att inte riskera att någon faller utanför ramen och arbetar alldeles för mycket eller presterar långt under önskat läge så har vi våra samtalsdialoger. Vi är även noga med att utveckla medarbetarskapet så att det ständigt finns en genuin dialog mellan alla som arbetar hos oss. Hela vår kultur gör att det skapats ett äkta intresse för dina medarbetare och deras arbetsituation. Tiden är viktig och vi tränar ständigt på att använda den klokt. Du vill ju vara den bästa medarbetaren.



## Träning och vila får dig att prestera mer

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 i veckan men då är två av dessa friställda för fysisk aktivitet. Träningsformen måste redovisas till avdelningschefen varje månad och hålla en överenskommen nivå. Den är framtagen i samråd med avdelningschefen och anpassad efter varje individ. Du får varje år ett bidrag på 3000 kr för att kunna genomföra din träning.

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

## Viktiga dagar

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

Jämna födelsedagar är en självklarhet att vara ledig med betalning och den personliga och fria arbetstiden gör att student, dop, födelsedagar 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.

Att byta bostad är något av de viktigaste besluten vi gör i livet. Det kan ibland vara svårt att få ihop en flytt med naturlig ledighet så därför får du alltid en extra ledig dag för att enklare kunna komma tillrätta i ditt nya boende.



## Ta med barnen på jobbet

För många av oss blir det ibland extra problematiskt när dagis eller skola är stängt. 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.

*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.*



*Centa J*

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



## 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 genomför hälsokontroller med en regelbundenhet oavsett ålder. Vi erbjuder kurser för att sluta röka och vi uppmuntrar 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 alla önskar att inte drabbas av någon sjukdom eller att en nära anhörig gör det. Dessvärre så är det få av oss som undslipper det och som arbetsgivare för många är det tyvärr återkommande.

Vid tillfällen då nära anhörig blivit sjuk eller då medarbetare drabbats av allvarlig sjukdom, 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 om de så önskar för några dagar utan att behöva ett inkomstbortfall. Kollegor tar över de mest akuta arbetsuppgifterna och cheferna har daglig kontakt med de berörda.

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

*Frida*

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





*Fira*

## Hipp hipp hurra vad vi är bra!

Vi har gått från att vara en medioker firare till att bli en van celebrerar som tar varje framgång till en kort stunds festlighet. Att fira och framhäva oss själva och vår arbetsplats har blivit en självklarhet.

Likt ett fotbollslag är det applåder och tummen upp vid varje chans som skapas. Grattis till dig som idag startade en studiecirkel, gjorde klart din projektansökan, ordnade en föreläsning eller skapade nya kontakter med nya samarbetspartners.

Att fira för oss är inte bara tårta, kaffe och champagne. Genom firandet 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 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 fått portabla högtalare som åker fram varje fredag och volymen skruvas upp. Vår egen spotifylista kopplas upp och spelas. Listan är skapad av all personal som lagt till tre låtar var på listan. Kriteriet är att man ska välja låtar man blir glad av och 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 HT 2018 #GPTW.

## Framgång är tårta värt!

Tack vare vårt arbete tillsammans med GPTW har det vi gör och tidigare gjort uppmärksammats av kollegor runt om i Sverige och även av vår nationella organisation. På insidan av omslaget finns en omnämning från vår nationella kvalitetsansvarige. 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

Med start 2017 har vi infört ”Årets ledare”. Av våra dryga 1300 ledare nomineras tre ledare till priset. 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 så ges SV chansen att stärka sitt varumärke gentemot de personer som är våra största kulturbärare. Presentkort och biljetter till årets bokmessa får vinnaren så klart, allt i folkbildningens tecken.

## After Work och julbord

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

Det borde vara självklart för varje arbetsplats att ta emot en eller flera flyktingar/asylsökande för att visa och framförallt för att lära. Polariseringen i vårt samhälle 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 ett ökat engagemang och premiera det arbete som redan är gjort så utser vi varje år två föreningar i Halland till stipendier på 10 000 kr. Pengarna är sedan fritt att använda för föreningen i deras fortsatta arbete.

## **Gåvor till dem som behöver det mest**

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

## **Föreningsstöd**

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

## **Bonusar och vinstutdelning**

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



Tele2 4G 13:44  
 ida  
 Halloj/Hola! Har fått för mig att vi skulle ha nån kick off nu efter sommaren, är det nått jag bara drömt eller har jag tappat bort datumet? 🤔

Hola... är nog mest en dröm du haft 😊 Hände det nått kul på kick offen i drömmen? 🤔... vi har en planeringskonferens i oktober till Oslo med två övernattningar. 11-13 okt

Haha skit också, säg ju fram emot det! Ja vi skulle få tatuera in Great place to work loggan efter en femrätters på Port de Solei, så anade att de kanske inte va på riktigt..







# *CultureCredit*

© 2018, Studieförbundet Vuxenskolan Halland

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

**Layout:** Niclas Blyh, Blyh Media

**Tryck:** Reklamshopen i Falkenberg

