

Culture Audit



Great
Place
To
Work.

Europe's Best
Workplaces

2019



Studieförbundet
Vuxenskolan





SV Halland

Människor växer

”SV hävdar alla människors lika värde och rättigheter baserat på de grundläggande mänskliga rättigheterna”. Så lyder den första meningen i Studieförbundet Vuxenskolans värdegrund. Vi tror på människans förmåga att själv forma sitt liv tillsammans med andra människor. Vår vision är ett samhälle där varje människa växer genom kunskap, insikt och delaktighet.

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

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 är 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 verksamhet. Vi är drygt 20 tillsvidareanställda tjänstepersoner, fler än 300 visstidsanställda kursledare och över 1 000 ideellt arbetande cirkelledare. Organisationen leds också av en styrelse med 9 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? Hur växer Nadia som människa efter scenframträdandet inför 100 personer?

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



Catherine

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



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 det 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 kärnuppgift att göra samhällsnytta och göra skillnad för människor. Vi är en icke-vinstdrivande organisation och en del av civilsamhället..

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.

SV Halland har tidigare varit en bidragsbaserad verksamhet med ekonomisk finansiering från stat, landsting och kommun. Men de senaste 10 åren har organisationen styrts 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.

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!

Att leda in i framtiden

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.





Joachim Lindqvist, avdelningschef

Har en filosofi kandidatexamen i både beteendevetenskap och företagsekonomi 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 nittioalet jobbade hon med att digitalisera bl a studenttidningar i Uppsala, och svensk-amerikanska nyhetsbladet the New Westkusten, 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?

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.

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.

Folkbildningens historia i Sverige börjar på 1800-talet. Då startade folkhögskolor, bibliotek, föreläsföreningar 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.

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 mellan-europa under 30- och 40-talet.

Sammanfattningsvis finns folkbildningen för att stärka den svenska demokratin!



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.

Vad gör SV Halland?

Vårt arbete är organiserat i fyra huvudområden.

- människor i behov av särskilt stöd
- kultur som gör skillnad
- civilsamhällets organisationer
- allmänheten

Människor i behov av särskilt stöd

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

SV Halland bedriver också ett mycket viktigt arbete för olika grupper med anhörigstöd, till exempel bedriver vi kultur i äldrevard och patientföreningar. I flera av Hallands kommuner, framför allt i Falkenberg, Varberg och Kungsbacka, genomför våra kulturarbetare spelningar och högläsning för de boende. Gensvaret vid varje tillfälle är rörande. 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

SV Halland möter också människor som nyligen kommit till Sverige. Vi håller kurser i svenska och samhällskunskap. Ett annat projekt och mötesplats som drivs av SV Halland är *Du är inte ensam*. 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.



*Rana Mazloum, projektledare för
projektet "Du är inte ensam"

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.

*Kultur är ett verktyg
och uttryck för att forma
identitet, självkänsla och
utveckling. Att visa sitt
skapande, oavsett uttryck,
är ett sätt att göra sin
röst hörd i samhälls-
debatten.*

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, tjejer som killar - 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 via instagram - @dansstudionvbg till exempel.



**DANS
STUDIOK**

**DANS
STUDIOK**

Danshuset i Halmstad fick tidigare ett hedersomnämmande vid Ullbaggegalan 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 med 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.



Kalle

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

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.



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. 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”. Vi skapar ett pussel bestående av olika bitar som den sökande har. Under en anställnings-

intervju 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 35) 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/dramapedagoger, 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.

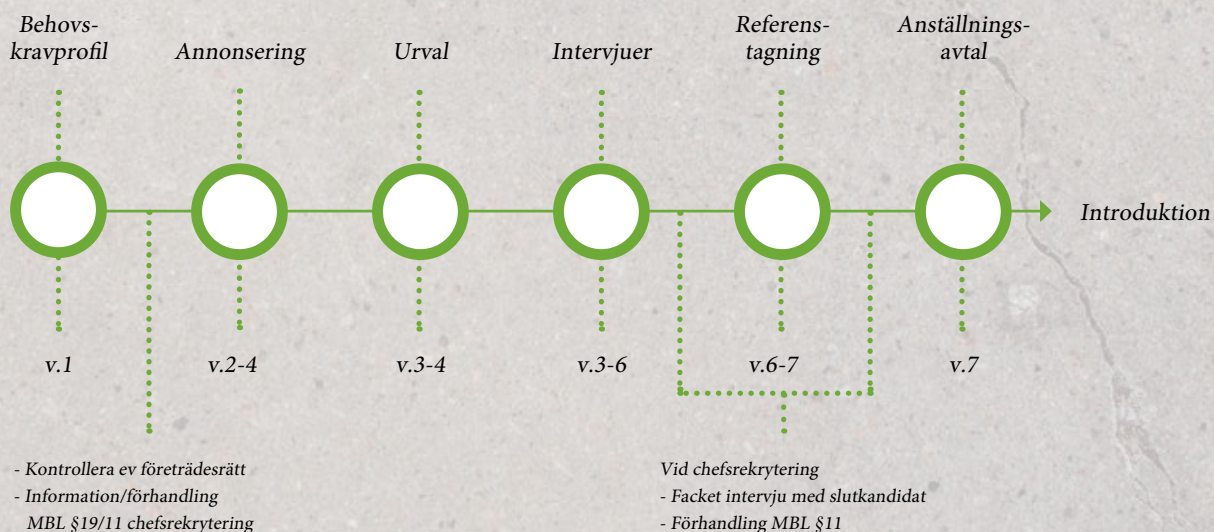
Vårt fantastiska redskap, arbets- och livspussel är till stor nytta för oss när vi även gör kompetensinventeringar eller söker efter ett ”önskat läge” i en arbetsgrupp. Under själva anställningsprocessen har vi även en utarbetad och formell struktur som används. Den är flexibel beroende på anställningsform 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 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 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 SV:s 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 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 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 genomförs ett karriärs- och personlighetstest av vår HR-avdelning som bla ligger till grund för den sista intervjun. Vid beslutet lämnar samtliga som deltagit i arbetet namn på den de anser ska anställas.



Lillemor

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

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 Turners ”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 efterlängtade 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 beskrivningen nedan. Processen är standardiserade formulär som vår nationella HR-avdelning tagit fram.



Reine

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

Efter ca 6 månader deltar nyanställda på en nationell introduktionsutbildning, *Ny i SV*, tillsammans med andra nyanställda från andra delar av Sverige. 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.



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.

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”. Verksamhetsutvecklarna 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.

Introduktion kursledare

För introduktion av kursledare använder vi oss av särskilt 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 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 till exempel ”hälsodagar” med olika föreläsningar eller enklare samkväm (kan vara julfika, teaterföreställningar, konserter, debattarenor mm). Alla ledare får också vårt profilmaterial och introduktionskit.



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 uppgift 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 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

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

Medarbetarna efterfrågade fler kreativa mötesplatser på kontoren för ett par år sedan. Vi utlyste en tävling mellan kontoren. Varje kontor fick en liten budget om 6000 kr/rum för att skapa det mest kreativa rummet som möjligt. Det fanns möjlighet att ordna sponsorer eller gåvor utöver det. De fick tre månader på sig att skapa rummen och utfallet skulle förbli hemligt fram tills att de skulle bedömas.

När alla var klara anlätades en expert från Kinnarps Interior som åkte runt och tittade på rummen för att utse en vinnare. Vinnande kontor belönas 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

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. Beroende av tjänst finns olika rekreation och utvecklingsplaner. Jobbar hen med vår kursverksamhet är omvärldsbevakning och innovation viktigt. Medan det för föreningsutvecklaren kanske är viktigare med senaste forskningen om civilsamhället.

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 då 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 upplyfta 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.





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.

Frukostmöten live

Varje månad träffas all personal på frukostmöte. Vid respektive tillfälle är en eller flera ur personalen informerade om att 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 med 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. 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.

Chefsmöten med full transparens

Ledningsgruppen, som består av avdelningschef och enhetschefer har öppnat upp sin redovisning av 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.

Maria

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



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, Varberg och Kungsbacka, Instagram; SV Halland, KIX, Dansstudionvbg, Dansstudion_halmstad, younghiphopartists samt 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 har vi även den interna Workplace som driftas av Facebook men där ständig intern kommunikation flödar.

Hemsidan sv.se/halland är idag en sökplats för aktuell information och dokumentation. Vi har styrt det aktuella löpande flödet till sociala medier och likt hos 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 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 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 chefer rör oss regelbundet mellan olika kontor 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 fika-pauser och luncher.

Varje dag är det fika vid 9.30 och 14.30. Frukost finns alltid för den som vill äta på jobbet. Kontoren har också en "baklista" där medarbetarna turas om att baka något gått till kaffet. 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

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 vet både du och mottagaren vikten av din uppmärksamhet.

Om du inte har ett brådskande ärende 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.

Saada

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



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. Därför skickar alltid SVHallands ledningsgrupp och styrelse 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 lämna förslag och förbättringar ni vill ska ske. Där ges även möjlighet 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 tas de senaste förbättringsförslagen upp 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

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 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 medveten om vikten av 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 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 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 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 arbetsituationer och det moderna ledarskapet finns det alltid möjlighet att göra personalen involverad. Den anonyma involveringen leder till högre engagemang och trivsel i yrkesrollen.

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 uppmantrar 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 så 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 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.



Carolin

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

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.



Uppskatta

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?

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

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?

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

94%

Sandra

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



Vi har blivit mycket bättre det senaste året 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 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 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.

• Alla människors lika värde

• och rättigheter.

• Människans förmåga att själv

• forma sitt liv tillsammans med

• 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/arbetsättet för strategigrupperna. Även då priserna är blygsamma 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 gratis kurs ur vårt kursutbud. Det är väldigt uppskattat och variationerna är stora. Alltifrån spanska, yoga, massage, hantverk, dans till ölbrygning och Zumba. Alla 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.

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 ”sält 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 övernattning 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. 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?



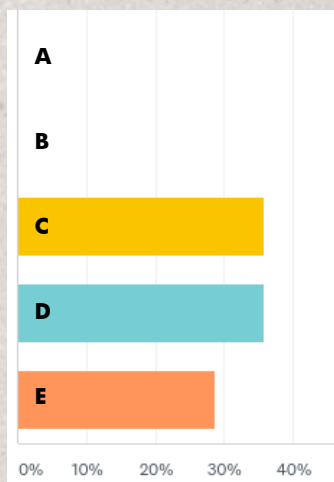


Utveckling

SV är det bästa stället att utvecklas

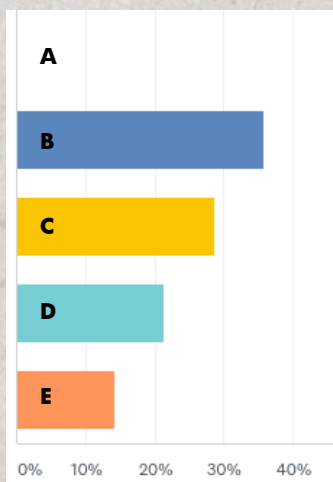
I en lärande organisation som SV är den individuella utvecklingen mycket prioriterad. Stor frihet betyder också höga krav på prestation vilket betyder att vi alltid jobbar för att alla medarbetare är på tårna och är motiverade.

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 från senaste inventeringen:



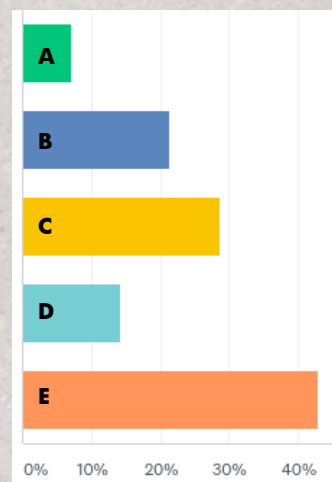
Konsultativt arbetssätt.

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 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 SV-personal i Sverige kan gå in och söka på fortbildningar som anordnas runt om i landet av Studieförbundet Vuxenskolan. Utbildningsportalen är en unik möjlighet för dig som jobbar hos oss.

Vi ser även det vi beskrivit kring våra frukostmöten som en källa för utveckling. Någon i 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 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.



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

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 arbetssätt och innehåll på den verksamhet som är genomförd. De kommer med synpunkter och förbättringsförslag.

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

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

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 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 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!

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.

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 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!

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.

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 2019 #GPTW.



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 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 utrangerade 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 Filipinerna. Vi har också auktionerat ut konst till förmån för konstnärer i Guatemala.

Föreningsstöd

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

Bonusar och vinstutdelning

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



CultureCredit

© 2019, Studieförbundet Vuxenskolan Halland

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

Skribent: Anna Magnusson, Bapelsinen

Layout: Niclas Blyh, Blyh Media

Tryck: Reklamshopen i Falkenberg