

Att arbeta på Torsbergsgymnasiet - Vår värdegrundspolicy – 2010/11

I din hand har du en beskrivning av Torsbergsgymnasiets värdegrund. Den är en naturlig del av din anställning och all personal har ett ansvar för att detta dokument är ett levande dokument i det dagliga arbetet.

Vårt uppdrag ställer tydliga krav på organisationen i dess helhet. Med policyn som grund skapar vi förutsättningar för bra individuella prestationer, samverkan och samsyn. Den är ett viktigt verktyg i arbetet med att forma en organisation med tydliga, accepterade och fungerande spelregler.

Policyn beskriver fastställda, grundläggande principer för organisationen och dess arbetsätt. Den synliggör den värdegrund och kvalitetsstandard som gäller för alla som arbetar på skolan.

Den kan liknas vid en karta som visar vägen och hjälper oss att skapa tydlighet inom fyra viktiga områden:

- Etik och värdegrund
- Organisation och arbetsätt
- Chefens roll
- Medarbetarnas roll

För att säkerställa policyns tillämpning i det dagliga arbetet ska vi inom Torsbergsgymnasiet bland annat:

- På såväl chefs- som medarbetarnivå klart kommunicera krav och förväntningar
- Vara tydliga vid nyanställningar, både vid intervju och introduktion
- Fortlöpande i medarbetarsamtal stämna av hur policyn fungerar och följs av chef och medarbetare
- I ledningsgruppen årligen följa upp hur policyn fungerar i verksamheten och vid behov göra revideringar.

Vår organisationspolicy kommer att behandlas under bl a medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar och sektorskonferenser.

Se denna policy som ett stöd och ett hjälpmedel – inte som en regelsamling!

Har du frågor om vår policy, kontakta din närmaste chef.

Etik och värdegrund

Chefers och medarbetares förhållningssätt och agerande ska i alla sammanhang kännetecknas av god etik¹. Detta gäller alla relationer – såväl interna som externa kontakter. Vår värdegrund, det vill säga de värderingar som vi gjort till våra, uttrycker vi så här:

- Respekt för människors värde och integritet
- Jämställdhet man - kvinna
- Omsorg och omtanke
- Personligt ansvar
- Samverkan och hjälpsamhet

Det ska vara trivsamt och meningsfullt att arbeta på Torsbergsgymnasiet och varje enskild medarbetare är ansvarig för att bidra till ett positivt arbetsklimat som präglas av vi-känsla, omtanke och gott kamratskap.

Ledstjärnor i vårt arbete är respekt, omsorg, värdighet, säkerhet och kompetens. Detta synsätt präglar vårt förhållningssätt, vår vardagliga relation och vårt umgänge.

I det dagliga arbetet är det viktigt att visa respekt för arbetskamrater, deras kompetens och arbetssituation. Vi söker hellre lösningar än syndabockar och tycker det är viktigare med positiv attityd än negativ. Givetvis skall det ges utrymme för kritik men samtliga skall eftersträva att lämna konstruktiv kritik som leder verksamheten framåt. Det är en självklarhet att respektera varandras olikheter.

Självfallet uppstår konflikter eller meningsmotsättningar, något som är helt normalt. Vi kan emellertid välja sätten att hantera dessa situationer på. Därför är det viktigt att vi inom organisationen har kunskap om och har diskuterat dessa frågor.

På Torsbergsgymnasiet utgår vi med andra ord ifrån att varje enskild medarbetare aktivt och konstruktivt är delaktig i hantering av konflikter.

Utvärdering av den fysiska och psykosociala miljön, d.v.s. hur arbetsmiljön inverkar på relationer, psykisk hälsa och trivsel, görs regelbundet i en årlig medarbetarundersökning och det åligger varje chef att vid behov vidta åtgärder. Organisationen ska också på ett övergripande sätt bedriva ett systematiskt arbete avseende utveckling av arbetsmiljöfrågor.

Varje chef är ansvarig för att etik och värdegrund genomsyrar det dagliga arbetet inom sektorn. Detta ansvar delar han/hon med samtliga inom organisationen.

¹ God etik – hänvisning till skrifter angående etik hos respektive facklig organisation.

Uppdrag, organisation och arbetssätt

Varje enhets, grupps eller medarbetares uppdrag och arbetsbeskrivning ska vara tydligt definierad. Organisationen ska byggas med fokus på verksamhetens resultat. På Torsbergsgymnasiet arbetar vi med en långt driven delegering, vilket speglas i organisationens struktur.

Vi fäster stor vikt vid den interna kommunikationen. Tillgång på rätt information är en förutsättning för att kunna göra ett bra jobb. Viktiga forum och mötesplatser för information och kommunikation, som det är varje medarbetares ansvar att ta aktiv del av, är:

- Personalkonferenser för hela skolan (Insa)
- Regelbundna sektorsmöten (insekt)
- Regelbundna programarbetslagsmöten
- Regelbundna ämneskonferenser
- Regelbundna arbetsplatsmöten
- Dexter, hemsidan, intranätet

Alla som arbetar på Torsbergsgymnasiet ska känna till vårt uppdrag och de fastställda övergripande målen. För att kunna fördela resurserna allt efter var de gör mest nytta och skapar värden, måste det inom varje enhet/ sektor finnas en klar bild av enhetens/ sektorns uppdrag, mål och strategier på såväl kort som lång sikt. Det arbetet utgår från våra styrdokument, främst läroplan, kommunens skolplan och den lokala arbetsplanen samt för IB Handbook.

Organisationen ska formars med rimligt överblickbara sektorer med tydliga roller och uppdrag. För att på bästa sätt bidra till måluppfyllelse måste samverkan mellan linje och stab² vara klarlagda.

På Torsbergsgymnasiet tror vi på att långt driven delegering med tydliga mandat är ett effektivt sätt att leda en organisation. Praktiska frågor löses bäst av den medarbetare som hanterar dessa i sitt dagliga arbete. Medarbetare som får tydligt ansvar och befogenheter trivs med sitt jobb och brukar då uppnå det bästa resultatet. Därför uppmuntrar vi våra chefer att delegera. Att delegera betyder dock inte att avsäga sig ansvar. Chefen har fortfarande ansvar för att arbetet blir rätt utfört.

Varje sektor och stabsfunktion ska upprätta en utvecklingsplan som klarlägger mål, ambitionsnivå samt önskad profil, servicenivå och arbetssätt.

Organisationens interna roller och uppdrag ska definieras. (Se dokumentet "Roller och uppdrag!"). I de fall det behövs en fastställd delegationsförteckning, det vill säga en delegering av beslutsrätt, ska sådan upprättas.

² Organisationstekniskt är sektorscheferna förstalinjechefer och administrationen har en stabsfunktion, en stödjande funktion.

Chefer på Torsbergsgymnasiet

I chefsansvaret ingår som huvuduppgift att klargöra, hävda och följa upp uppdraget för verksamheten på såväl sektors- som individnivå. Organisationens chefer skall agera som förebilder. Torsbergsgymnasiets ledarkrav uttrycker vi så här:

- **Tillgänglig;** fysiskt närvarande i sitt ansvarsområde och lyhörd för medarbetares behov och känslor. Sättet att kommunicera på är rakt, ärligt och präglad av snabb återkoppling.
- **Engagerande;** skapar förtroende och tillit i organisationen genom att alltid tydliggöra på vilket sätt varje medarbetare bidrar till resultatet. Arbetar långsiktigt med att stödja och utveckla samtliga kompetenser.
- **Helhetssyn;** säkerställer att alla medarbetare förstår och agerar utifrån att allt vi gör, stort som smått, internt eller externt, bidrar till att vi når verksamhetens mål.

Varje chef måste försäkra sig om att alla instruktioner som ges i den egna enheten/sektorn är entydiga och inte ger utrymme för motsägelsefulla tolkningar. Otydlighet eller avsaknad av information kan leda till onödigt merarbete eller agerande som strider mot fattade beslut eller policy.

Som chef har man, inom ramen för riktlinjer och budget, stor frihet att välja medel för hur man ska nå uppställda mål. Detta gäller personella resurser, val av tekniska hjälpmedel och nyttjande av externa resurser. Tillsvidareanställning av personal sker dock endast efter samråd på förvaltningsnivå.

I dialogen med medarbetare ska chefen klargöra och följa upp enheternas och medarbetarnas individuella uppdrag och mål. Det är viktigt att förvalta och utveckla enskilda medarbetares samt arbetsgruppens engagemang, initiativkraft och kompetens.

En nyckeluppgift för chefen är medarbetarutveckling samt att ta till vara medarbetarens erfarenhet, kunskap och personliga förutsättningar.

Regelbundna medarbetarsamtal som fokuserar på måluppfyllelse används som metod i medarbetarutvecklingen. I det årliga medarbetarsamtalet tas följande upp till diskussion:

- Mål, inriktning, arbetssätt och utvärdering av resultat avseende den enskildes ansvarsområde
- Nya mål som avser nästkommande period
- Organisationspolicyens värdegrund - förståelse och följsamhet
- Medarbetarens egen situation på arbetsplatsen, inklusive utvecklings- och kompetensfrågor
- Medarbetares feedback på chefens ledarskap i ett för chefen utvecklande syfte

Medarbetare på Torsbergsgymnasiet

Det finns i den snabbt föränderliga värld vi lever i ingen möjlighet att genom ständiga formella omorganisationer få arbetsuppgifter, ansvars- och arbetsområden att hela tiden stämma överens. Medarbetare måste, med hänsyn tagen till arbetsrättsliga regler, vara beredda att göra insatser där den egna kompetensen och arbetstiden kan nyttjas bäst i organisationen.

Våra medarbetare är oerhört viktiga för oss. En klart uttryckt strategi för att nå våra övergripande mål är "engagerade och nöjda medarbetare". Mycket i denna policy syftar till att stödja denna strategi. Vi ställer krav på våra medarbetare, vi synliggör värdegrunden och har utarbetat en organisationspolicy. I det dagliga arbetet innebär detta:

- Att varje enskild medarbetare har ett eget ansvar för att ta de initiativ som arbetet kräver och att skaffa sig den information och kunskap som behövs.
- Att det är oerhört viktigt att sträva efter helhetssyn. Medarbetaren skall verka för att vara en god ambassadör för hela gymnasiet, dess resultat och rykte, inte enbart den egna enheten, arbets- eller yrkesgruppen. Denna anda skall prägla medarbetaren såväl utåt mot allmänheten som inåt mot arbetskamraterna.
- Att dialogen mellan medarbetare och chef är fundamental. Det är angeläget att medarbetare regelbundet diskuterar och värderar arbetsresultat, arbetsuppgifter, förhållningssätt, delaktighet och arbetstillfredsställelse med sin närmaste chef. Medarbetare har både rättighet och skyldighet att ge feedback på chefens ledarskap i ett för chefen utvecklande syfte.

På Torsbergsgymnasiet bedriver vi en systematisk och kontinuerlig medarbetarutveckling, bland annat genom medarbetarsamtal och lönesamtal, vilka utgår från en tydlig förväntan på medarbetarrollen. Genom dessa samtal tydliggörs medarbetarens bidrag till verksamheten.