



Det här står vi för

Kultur- och fritidsförvaltningens värderingar



Ur "Elevens tankar i ord och bild"

*Den mätta dagen, den är aldrig störst.
Den bästa dagen är en dag av törst.*

*Nog finns det mål och mening i vår färd –
men det är vägen, som är mödan värd.*

*Det bästa målet är en nattlång rast,
där elden tänds och brödet bryts i hast.*

*På ställen, där man sover blott en gång,
blir sömnen trygg och drömmen full av sång.*

*Bryt upp, bryt upp! Den nya dagen gryr.
Oändligt är vårt stora äventyr.*

(Ur "I rörelse", av Karin Boye, 1927)

Att leva som vi lär

"Nog finns det mål och mening i vår färd - men det är vägen, som är mödan värd."

Den klassiska raden ur Karin Boyes dikt "I rörelse" har inspirerat många till mycket.

Och precis så är det med värderingsarbetet. Samtalet mellan arbetskamrater om hur vi ska förhålla oss är väl så viktigt som de slutliga värderingarnas lydelse. Det är då vi visar respekt för varandra, påverkar, lyssnar och kanske faktiskt också ändrar mening.

Under hösten och vintern 2007/2008 diskuterade vi vilka värderingar som borde präglade vårt arbete och gav impulser till vad varje värdering kunde betyda i det dagliga arbetet. Under hösten 2008 samtalade vi om förslaget till värderingsskrift. Engagemanget var stort. Nästan alla arbetsplatser deltog i arbetet.

Nu har vi genom ett brett samtal lagt fast våra värderingar.

Goda värderingar är viktiga. De lägger grunden till hur vi uppträder mot medborgare och mot varandra. De ger oss ledning i både svåra och mer vardagliga val på arbetsplatsen.

Grunden till framtida framgångar är de många initiativen från medborgarna, som omvandlas av alla medarbetare med de gemensamma och goda värderingarna som grund för arbetet.

Du har ett stort och eget personligt ansvar för att vi fungerar bra tillsammans med varandra och med våra medborgare och att vi följer de värderingar vi har lagt fast.

Men som anställd har du också rätt till en chef som är tydlig, visar stabilt ledarskap och föregår med gott exempel. Bra ledarskap förutsätter att ord och handling stämmer överens.

Det är varje chefs ansvar att se till att medarbetare som anställs får reda på och respekterar våra värderingar. Det är också varje chefs ansvar att samtala med medarbetarna om värderingarna och värderingarnas betydelse och se till att vi alla arbetar enligt våra värderingar.

Vi har bara börjat färden, som Karin Boye skrev om. Den fulla genomslagskraften får vi, när vi samtalar om värderingarna och vad de betyder i det vardagliga livet, till exempel vid arbetsplatsträffar och i medarbetarsamtal. Det är den vägen som är mödan värd.

Haninge den 14 oktober 2009



Lars Liljegren
Förvaltningschef

Våra grundläggande värderingar

De grundläggande värderingarna påverkar hur vi förhåller oss till andra och varandra, till medarbetare och arbetskamrater.

Kultur- och fritidsförvaltningens grundläggande värderingar är:

- Respekt
- Tillit
- Delaktighet

Respekt

Respekt betyder för oss, att alla människor har lika värde.

Lika behandling och samma möjligheter gäller för alla medarbetare, oavsett etniskt eller nationellt ursprung, kön, sexuell läggning, funktionsnedsättning, religion eller politisk åsikt.

Respekt innebär att skilja på sak och person.

Vi sätter värde på alla medarbetares bakgrund, erfarenheter, kunskaper och kompetenser. Vi stimulerar olika åsikter, lyssnar på varandra och visar respekt för varandras åsikter. Efter dialogen respekterar vi fattade beslut.

Respekt innebär också att göra det bästa möjliga av politiska beslut, inte offentligt recensera eller ifrågasätta dem.

Att ha respekt för varandra innebär också att följa de regler för till exempel tider och ledighet som gäller. Vi både börjar och slutar arbetspass och möten på de tider som är bestämda.

Vi har också rätt att förvänta oss respekt från medborgarna, när vi berättar varför önskemålen inte alltid kan tillgodoses.

Tillit

Tillit skapar öppenhet, ärlighet, värme, glädje, skratt och energi. Tillit växer i styrka som en följd av ett öppet, ärligt och konsekvent uppträdande. Att vinna tillit är en ständigt pågående process.

Tillit och förtroende tar lång tid att bygga upp men kan lätt och snabbt försvinna.

Där tillit saknas, där föds intressebevakning, revirstrider, taktik och misstänksamhet.

Tillit betyder att chefer i förvaltningen efter dialog fastställer mål och delegerar arbetsuppgifter för att sedan fullt ut lita på att medarbetarna gör sitt yttersta. Vi litar på varandra och utgår ifrån att alla gör sitt bästa på jobbet.

Det är naturligt att göra fel men lika naturligt att också få hjälp, så att det inte upprepas. Medarbetarna ska kunna lita på, att chefer både kan och vill ställa upp också i svårigheter.

Där tillit finns, där växer tryggheten och arbetsglädjen. Där utvecklas den goda arbetsplatsen.

På den goda arbetsplatsen bryr vi oss om varandra och ger varandra extra starkt stöd, när vi som bäst behöver det, till exempel vid sjukdom eller svårigheter i familjen. På den goda arbetsplatsen finns gemenskap, kamratskap, humor, värme och inlevelse i varandras villkor. Där pratar vi med varandra och inte om varandra.

Arbetsglädje betyder att vi tar arbetet på stort allvar, att vi skrattar ofta tillsammans och inte sällan åt oss själva. Där arbetsglädjen finns är det roligt på jobbet, och det är roligt att också gå till jobbet.

Vi ger varandra energi, så att vi både har ork och gott humör när vi går hem från arbetet.

Delaktighet

Delaktighet betyder att alla chefer försöker få medarbetarna engagerade i samtal om viktiga frågor. Delaktigheten är en viktig förutsättning för äkta engagemang, lojalitet och respekt för fattade beslut. Delaktighet bidrar också till bättre och mer genomtänkta beslut.

Delaktighet är också att respektera och värdesätta andras arbetsuppgifter och uppdrag, att vara nyfiken på det som sker också utanför den egna arbetsplatsen.

En dialog med delaktiga medborgare och en väl utbyggd synpunktshantering gör förvaltningen ännu bättre skickad att leva upp till medborgarnas krav och förväntningar.

Delaktighet i hela förvaltningen förutsätter bland annat en bred information om den totala verksamheten och att alla medarbetare också söker information. Arbetsplatsträffar arrangeras regelbundet på alla arbetsplatser.

Delaktighet är också samarbete. Vi är intresserade av varandras verksamheter och fördjupar samarbetet över arbetsplats-, avdelnings- och förvaltningsgränser. I Haninge samverkar vi.

Värderingar i vardagen

Värderingar i vardagen ska vägleda oss, så att vi får allt fler nöjda medborgare.

Vi sätter verksamheten i fokus och låter medborgarnas behov vara ledstjärnor i det gemensamma utvecklingsarbetet.

Värderingarna i vardagen är:

- Ansvar
- Kompetens
- Engagemang
- Nyttänkande

Ansvar

Drivkraften i en organisation kommer ur ett tydligt ansvar hos varje medarbetare och på varje arbetsplats.

Ansvar är att ha medborgarnas bästa i fokus. All vår energi ska kraftsamlas för medborgarna.

Ansvar är att genomföra det vi har bestämt, att hålla det vi lovat. Men det är också att säga ifrån, när vi inte, trots alla ansträngningar, klarar av att uppfylla medborgarnas önskemål.

Ansvar är att se till att något händer, agera istället för att vänta på att någon annan ska göra något. Det är att stå för vad man gjort, rätta till felet och se till att det inte upprepas.

Ansvar är att göra sitt bästa, hjälpas åt i vardagen, förbereda så att arbetsplatsen fungerar från första stund morgonen därpå.

Kompetens

För att utveckla förvaltningen rekryterar vi medarbetare som har rätt kompetens för uppdraget. Vi utvecklar kompetensen genom återkommande utbildning, anpassad till verksamhetens behov.

Kompetens betyder att ha modet att inse, att vi inte vet allt, att vi har ödmjukheten att hänvisa till dem som har mer eller annan erfarenhet.

Kompetens är också att vara nyfiken på vad som händer i omvärlden, att ställa framtidsfrågorna, och tillsammans med arbetskamraterna söka svaren på dem.

Kompetens förutsätter utveckling, initiativ, viljan att lära sig och chefer som förstår betydelsen av det.

Vår kompetens medverkar till att medborgarna litar på oss och på det vi erbjuder.

Engagemang

Engagemang betyder att vi tillgodoser medborgarnas krav och önskemål, ger dem lite extra, lite mer än de förväntat sig.

Engagemang tänder också andra, ger energi och arbetsglädje.

Vårt engagemang visar att vi är delaktiga och trivs med vår uppgift.

Nytänkande

Nytänkande är att, med respekt för traditioner och väl fungerande verksamhet och metoder, se möjligheter, en utmaning i varje svårighet.

Nytänkande är viljan att förändra, reflektera och omvärdera, se andra perspektiv, bortom de vanliga.

Nytänkande är att ifrågasätta både rutiner och traditioner, att våga sticka ut utan att själv bli ifrågasatt.