



Haninge  
kommun

Utbildningsförvaltningen

## Verksamhetsplan gymnasiet och vuxenutbildningen Haninge kommun

Läsåret 2021/2022



## Inledning

Verksamhetsplanen för Haninge kommuns gymnasium och vuxenutbildning har arbetats fram under våren och sommaren 2021 av ansvarig verksamhetschef tillsammans med rektorerna, biträdande rektorer, kvalitetskontroller samt verksamhetsutvecklare. Dokumentet samverkas med fackliga representanter innan det fastställs. Verksamhetsplanen har sin utgångspunkt i skolans viktigaste styrdokument (främst Skollagen, läroplanerna, förordningar samt de allmänna råden för systematiskt kvalitetsarbete).

Verksamhetsplanen är en övergripande planering av hela linjens utveckling under läsåret 2021/2022 för att säkerställa gymnasieskolornas och vuxenutbildningens förflyttning i den *riktning* förvaltningsledningen bestämt i den långsiktiga styrningen och som beskrivs i Utbildningsförvaltningens verksamhetsplan. Planen ska beskriva och ge en samlad bild över vad vi vill uppnå inom verksamhetsområdet, ange vilka områden som är prioriterade både på gemensam nivå och på skolnivå som också kan vara rektorernas främsta lokala styrdokument.

Verksamhetsplanen beskriver först det systematiska kvalitetsarbetet och hur de olika lokala styrdokumenten hänger ihop, därefter kommer nästa verksamhetsårs prioriteringar på gemensam nivå och slutligen respektive skolas prioriterade områden och insatser.

## Innehåll

Inledning.....	2
Verksamhetsplanens sammanhang.....	4
Riktning för förvaltningens långsiktiga styrning.....	4
Riktning för gymnasiet och vuxenutbildningens långsiktiga styrning.....	4
Nulägesbeskrivning gymnasieskolorna och vuxenutbildningen.....	5
Gymnasieskolans och vuxenutbildningens systematiska kvalitetsarbete.....	6
Verksamhetsplan för 2021/2022.....	7
Målgrupp för verksamhetsplanen.....	7
Prioriterat huvudområde.....	8
Ansvarsfördelning.....	10
Gymnasiet och vuxenutbildningens prioriterade områden under skolåret 2021/2022.....	13
Övriga prioriterade utvecklingsområden.....	15
Resultatuppföljning.....	17
Enheternas prioriterade områden verksamhetsåret 2021/2022.....	17
Källor.....	18
Bilaga 1) Månadsuppföljning kvalitet.....	19
Bilaga 2) Uppföljningskalendarium för gymnasiet- och vuxenutbildningen och enheternas systematiska kvalitetsarbete.....	21
Bilaga 3) Förvaltningens önskade tillstånd.....	25

## Verksamhetsplanens sammanhang

Här ges en nulägesbeskrivning, riktningen för den långsiktiga styrningen och beskrivning av gymnasiet och vuxenutbildningens systematiska kvalitetsarbete.

### Riktning för förvaltningens långsiktiga styrning

*Riktningen* i den långsiktiga styrningen anges i fyra strategier som har vuxit fram över tid utifrån den statliga styrningen, den kommunala styrningen och förvaltningens identifierade behov. Det gör att strategierna och de processer som kopplas till dem kan ses som förvaltningens sätt att hantera sitt uppdrag i en komplex och föränderlig omvärld och ger förvaltningen förmåga att identifiera utvecklingsbehov, förutsättningar för förflyttningar och behov av revideringar. Strategierna är därför både ett resultat av och ett medel för styrning.

Den första strategin är våra *Prioriterade områden (Kvalitet i undervisning och lärmiljö, Hållbar utveckling, Hälsofrämjande och kompetensförsörjning, Digitalisering, och Kommunikation och varumärke)*. Dessa är sakområden inom vilka förvaltningen måste öka förmågan för att nå ökad måluppfyllelse.

Den andra strategin är *Ledningssystemet* som är ett sätt att skapa information om organisationen och omvärlden, utveckla samsyn, framställa adekvat beslutsunderlag, beslutsfattande samt genomförande av beslut.

Den tredje strategin är *Den kompetenta organisationen* som är en uppsättning bärande idéer kring *ledarskap och medarbetarskap* samt *organisation och lärande*.

Den fjärde strategin är *Ett sammanhållet utbildningssystem som vilar på en gemensam verksamhetsidé* som syftar till att få en organisation som i allt större utsträckning agerar tillsammans och efter gemensamma värden.

### Riktning för gymnasiet och vuxenutbildningens långsiktiga styrning

Den första strategins prioriterade områden slår an mot skolornas kärnverksamhet. För gymnasiet och vuxenutbildningens del innebär det att vi ska forma utbildningar som främjar elevernas utveckling till ansvarskännande människor, som aktivt deltar i och utvecklar yrkes- och samhällslivet. Utbildningarna ska bidra till elevernas allsidiga utveckling och främja en livslång lust att lära.

Alla elever ska nå målen med sin gymnasieutbildning och varje elev ska få stimulans att växa med uppgifterna och möjlighet att utvecklas efter sina förutsättningar. Särskild uppmärksamhet ska ägnas åt de elever som av olika anledningar har svårigheter att nå målen för utbildningen. Även elever som lätt når det kunskapskrav som minst ska uppnås ska få ledning och stimulans för att nå längre i sin kunskapsutveckling.

Vi kommer fortsätta påbörjat arbete kring frågeställningen *Vilken skola vill vi vara* i nära samarbete med övriga verksamhetslinjer på utbildningsförvaltningen. Trots att våra två gymnasieskolor och vår vuxenutbildning har specifika uppdrag är det viktigt att formulera och definiera gemensamma värdebegrepp för att kunna öka samarbetet och bilda en mer sammanhållen helhet.

Både gymnasieskolan och vuxenutbildningen har ett arbetsmarknadsperspektiv. För att Haninges invånare ska vara framgångsrika på arbetsmarknaden krävs förutom gymnasieexamen också välfungerande introduktionsutbildningar och vuxenutbildning som möjliggör en andra och en

annan chans till utbildning. Vi ska också samverka med andra förvaltningar, privata och offentliga arbetsgivare och andra myndigheter, tex med Arbetsförmedlingen och Samordningsförbundet Östra Södertörn. I programråd, branschråd och andra träffar ska personal från våra skolor uppfattas som pålästa, intresserade och professionella.

## **Nulägesbeskrivning gymnasieskolorna och vuxenutbildningen**

I vår kvalitetsrapport *Kvalitet i undervisning och lärmiljö* beskrivs nuläget för gymnasieskolorna och vuxenutbildningen grundligt. Slutsatserna i den rapporten pekar ut de områden där vi ser våra egna svagheter och där de största och mest prioriterade insatserna bör läggas.

De utpekade områdena är:

1. Förändringar kursstrukturer på gymnasiet  
Fredrika Bremergymnasiet ser över sina tim- och poängplaner så att organisationen bättre stödjer eleverna mot framgångsrika studier (dvs gymnasieexamen på nationella program). Vi ska genom val av kurser och förändrade timplanestrukturer tydligare vägleda elever genom gymnasieperioden på vägar som är mer resultatrika.

2. Organisationsförändringar på introduktionsprogrammen  
Introduktionsprogrammet samlas på Riksäpplets gymnasieskola. Från ht-21 tas nya elever på yrkesintroduktion enbart emot på Riksäppet. En utfasning av elever på introduktionsprogram på Fredrika inleds därmed. För att öka förståelsen för hur det går för elever som läser introduktionsprogrammen behöver vi fortsätta att utveckla resultatmått som kan visa progression i elevernas kunskapsutveckling.

3. Fortsatt utveckling inom vuxenutbildningen och SFI  
Sfi har under tre år deltagit i ett forsknings- och utvecklingsprogram om språkutvecklande arbetssätt. Programmet har även bidragit med en modell för kollegialt lärande där lärarna driver sin egen professionsutveckling. Lärdomarna från programmet ska implementeras.

Det kollegiala lärandet och lärare som driver sin egen professionsutveckling, liksom verksamhetsutveckling inom ramen för sina tjänster, är centralt för organisationens utveckling och ambition att vara en vuxenutbildning i framkant. Lärdomar bör även kunna spridas till gymnasieskolorna och andra delar av förvaltningen.

4. Bättre övergångar mellan grund- och gymnasieskola samt gymnasiesärskola  
I nuläget går cirka hälften av Haninges grundskoleelever vidare till ett gymnasium inom kommunen så de är endast dessa elever som blir aktuella för överlämningsinsatser. Dessa överlämningar behöver utvecklas genom att rätt personal som har rätt information kring eleverna deltar och att det tas fram gemensamma rutiner kring vad överlämningarna ska innehålla och vilka som ska delta. Tidiga insatser som leder till rätt stöd utan väntetider kan få effekt på betygsresultaten. Vi ser också att fler ungdomar byter utbildningsspår i Haninge jämfört med andra närliggande kommuner vilket leder till ökade kostnader för skolorna och förlorad tid för eleverna. Det finns anledningar att också granska bakomliggande orsaker i nära samarbete med studie- och yrkesvägledarna både på grundskolorna och på gymnasieskolorna.

5. Fånga upp och implementera lärdomarna från pandemin

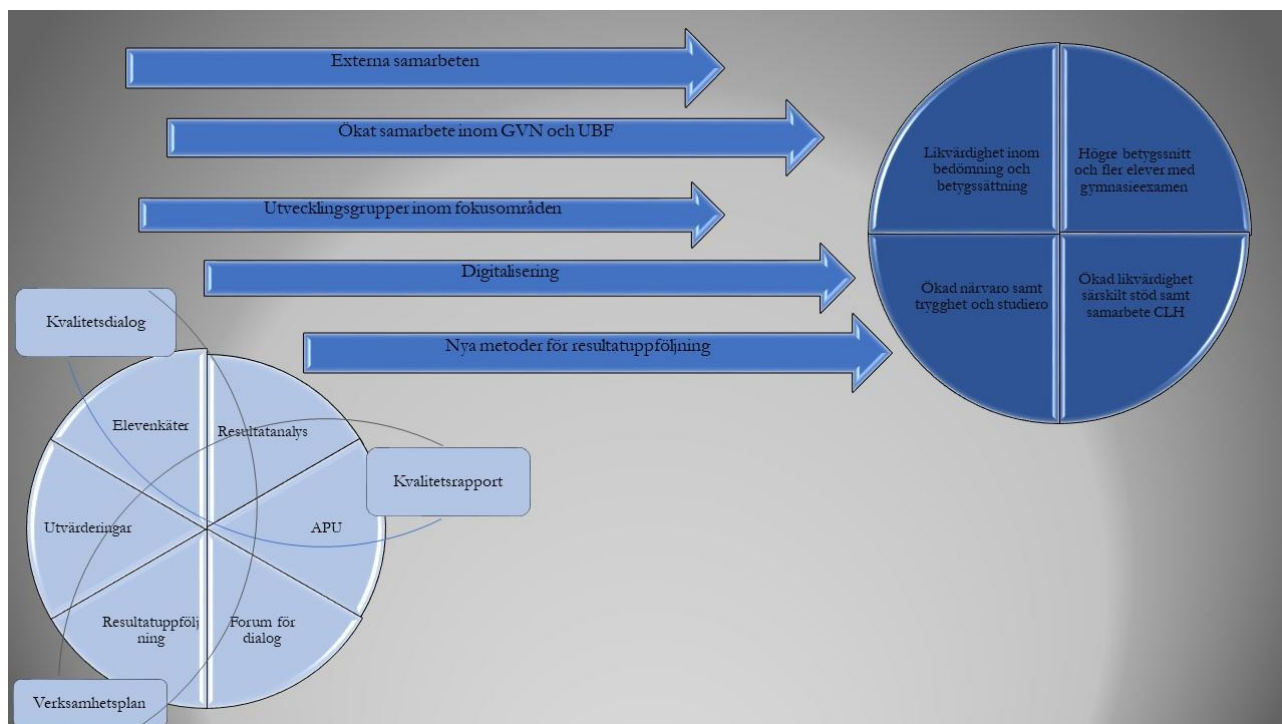
Vi ser att flera delar av det förändringsarbete som varit en följd av distansundervisningen även kan utgöra viktiga lärdomar för att utveckla den ordinarie undervisningen och möta återkommande utvecklingsområden inom både gymnasieskola och vuxenutbildningen. Det kan tex vara det täta uppföljningsarbetet som vissa rektorer genomförde och som indirekt kan påverka lärarnas arbetsmiljö och undervisning. Ett exempel på förändrat arbetssätt är tex lärare som spelat in genomgångar som elever kan återgå till, vilket särskilt kan vara en tillgång för elever med stödbehov och elever som av sjukdom eller andra skäl missar undervisning.

#### 6. Ledningssystemet för gymnasiet och vuxenutbildningen

Förvaltningsledningen presenterade under 2020 en gemensam idé kring hur ett sammanhållet ledningssystem för förvaltningens verksamheter skulle utformas. Den består av en struktur med större möjlighet till involvering, nätverkande och stöd till de olika nivåerna i systemet. Dialogtor har skapats vilket gör att kvalitetsdialoger och processtöd genomförs med bättre underlag och engagemang från förvaltningens stödfunktioner samt CLH (Centrum för lärande och hälsa). Vi fortsätter nu arbetet med att utveckla gymnasiet och vuxenutbildningens del av ledningssystemet. De erfarenheter vi tar med oss efter första året ska vi använda för att förfinas ledningssystemet, identifiera nya brister och fortsätta att utveckla vårt gemensamma och lokala systematiska kvalitetsarbete.

### **Gymnasieskolans och vuxenutbildningens systematiska kvalitetsarbete**

Syftet med det systematiska kvalitetsarbetet är att säkra och ge underlag för utvecklingsåtgärder för att målen ska uppnås. För att leda en ständig förbättring av verksamheter krävs systematik i arbetet och ett proaktivt förhållningssätt. Det ständiga arbetet med att utveckla verksamhetens kvalitet bedrivs i en cyklisk process som innehåller olika faser. Chefer på flera nivåer har ansvar för att se till att det vidtas åtgärder för förändring och förbättring när brister synliggörs via det systematiska kvalitetsarbetet. För att kunna följa en kvalitetsutveckling över tid och se förändringar av måluppfyllelsen måste kvalitetsarbetet dessutom dokumenteras.



Gymnasiets och vuxenutbildningens systematiska kvalitetsarbete bygger på att samla information om utgångsläget genom ett antal olika verktyg som alla gemensamt ger en bild av verksamheterna. Detta görs genom verktyg så som enkäter och undersökningar men även avstämningar under pågående processer så som resultatuppföljningar och dialoger för att vid avslutad mätperiod se till resultat och analys av dessa. Viktigt är att såväl personal samt elevgrupper finns representerade. Detta visas i den ljusblå cirkeln.

Den sammanvägda informationen ligger till grund för våra tre olika sätt att synliggöra vårt utgångsläge, våra analyser och vårt förändringsarbete. Detta görs genom: kvalitetsdialoger, kvalitetsrapport och verksamhetsplan.

För att fånga upp det vi ser i den ljusblå cirkeln och sen lyfts fram i kvalitetsdialoger, kvalitetsrapport och verksamhetsplan har vi sedan ett antal prioriterade processer och satsningar som visar hur vi ska arbeta för att uppnå önskad förändring. Dessa ses som pilar och avser hur den förflyttningen som önskas göras från utgångsläge till de mål vi önskar uppnå, som finns i den mörkblå cirkeln.

Målsättningen med dessa processer som här visas genom pilar är att uppnå de önskad övergripande målen för verksamheterna som visas genom den mörkblå cirkeln.

## Verksamhetsplan för 2021/2022

### Målgrupp för verksamhetsplanen

Verksamhetsplanen riktas till chefer, ledare, lärare och övrig personal på skolorna och ska utgöra ett viktigt styrdokument som pekar ut de viktigaste prioriterade områdena för verksamhetsåret. Planen används också för att beskriva skolornas arbete för gymnasie- och vuxenutbildningsnämnden.

## Prioriterat huvudområde

Vårt uppdrag inom Utbildningsförvaltningen i Haninge kommun är att erbjuda alla *”en innovativ skola med höga förväntningar som skapar konkurrensfördelar i livet.”* (politiskt mål).

Önskad effekt är höjd kunskapsnivå och ökad likvärdighet. För att uppnå detta arbetar vi med ett prioriterat långsiktigt huvudområde. Detta område utgår från vad forskning, beprövade erfarenheter samt vår egen analys ser som framgångsfaktorer i arbetet med att nå hög kvalitet i skolan.

Vårt prioriterade huvudområde är **Kvalitet i undervisning och lärmiljö**. Övriga områden är *Hållbar utveckling, Hälsöfrämjande och kompetensförsörjning, Digitalisering, och Kommunikation och varumärke*.

Inom huvudområdet formuleras insatser och åtaganden som vi arbetar med under en begränsad tid. Vi har dels insatser som är gemensamma och dels insatser som är specifika för varje enhet. Insatserna, ansvaret och åtagandena följs upp i våra kvalitetsdialoger, på rektorsmöten samt beskrivs i kvalitetsrapporter.

## Kvalitet i undervisning och lärmiljö

Kvalitet i undervisningen och lärmiljö är beroende av varandra. Vi kan inte nå hög kvalitet i undervisningen om vi inte samtidigt har kvalitet i våra lärmiljöer, och vice versa. För ett gott helhetsresultat är det viktigt att den fysiska, sociala och pedagogiska miljön samspelar med varandra och ger förutsättningar för elevernas lärande och utveckling. Vi har valt att använda oss av Skolinspektionens definition av kvalitet i undervisning.

- Undervisningen är målfokuserad, varierad och innehåller ett aktivt lärarstöd
- Eleverna stimuleras och utmanas i undervisningen utifrån varje enskild individs behov och förutsättningar
- Eleverna görs delaktiga i undervisningen och sitt eget lärande (Skolinspektionen, 2021)

Med kvalitet i lärmiljö menar vi att:

- den fysiska, sociala och pedagogiska miljön samspelar med varandra och ger förutsättningar för elevernas lärande och utveckling
- tillgängliga lärmiljöer skapas genom ett främjande arbete där hinder för elevernas lärande identifieras och undanröjs
- tillgängliga lärmiljöer är en viktig förutsättning till att eleverna ska uppleva trygghet, studiero och inflytande i skolans verksamheter
- utvecklingen av tillgängliga lärmiljöer stärker arbetet kring funktionsvariation och jämställdhet

### 1. Grundläggande principer för att utveckla undervisningen

Undervisningen ska utvecklas genom att:

- kompetensutveckling sker genom föreläsningar och kollektivt lärande
- lärarna tillämpar formativa undervisningspraktiker i den egna undervisningen
- goda exempel sprids inom kollegiet på den egna skolan och även andra skolor



- utrymme ges för personlig kompetensutveckling och dokumenteras i den individuella kompetensutvecklingsplanen

Rektorerna ansvarar för:

- att klargöra varje medarbetares ansvar och följa upp hur det uppfylls
- att skapa rutiner för hur brister ska påtalas och förbättringsförslag hanteras
- att prognoser genomförs som beslutat
- att åtgärder vidtas utifrån det prognoserna visar
- att resultat och utfall följs upp och analyseras
- att lärare samarbetar kring resultat och planering i de kurser/ämnen där det är möjligt
- att kompetensutveckling genomförs i form av föreläsningar och kollektivt lärande, men också på individuell nivå för specifika behov
- att all personal involveras i utvecklingsarbetet

## 2. Grundläggande principer för att utveckla likvärdigheten

Likvärdighet innebär konkret:

- att elevers förutsättningar är oberoende av vilken lärare de har och vilken skola de går på
- att det finns en gemensam lektionsstruktur på varje skola som inbegriper lektionsstart, lektionsslut och klargörande av lektionens syfte och mål (gy)
- att eleverna har förstått målen och kunskapskraven och fått möjlighet att visa sina kunskaper på för varje elev relevant sätt
- att elever som har behov av anpassningar och stöd också får det
- att alla elever har tillgång till den teknik som krävs för utbildningen (gy)

Gemensam lektionsstruktur innehåller följande delar:

- Syfte och mål
- Presentation av de yttre ramarna - starttid, sluttid, paus
- Utvärdering i slutet av lektionen om syfte och mål är uppnått
- Kort beskrivning av vad som ska hända nästa pass

Rektorerna ska:

- utifrån elevenkäterna, kursutvärderingarna och betygsresultaten tillsammans med personal och elever analysera likvärdigheten på skolan
- ta fram åtgärder för att öka likvärdigheten
- säkerställa att lärares behov av tid för planering samt för- och efterarbete tillgodoses
- säkerställa att skolbiblioteken och lärarna samverkar för att möta elevernas behov samt att skolbiblioteken används för att stärka elevernas språkliga förmåga (gy)
- se till att den gemensamma lektionsstrukturen tillämpas. (gy)

## 3. Grundläggande principer för välfungerande elevinflytande (GY)

Det reella elevinflytandet, det vill säga elevernas möjligheter att påverka undervisningen, är prioriterat. Alla skolor ska öka medvetenheten kring demokratifrågor och främja öppen dialog bland unga. Genom att utveckla undervisningen utvecklas förutsättningarna för elevinflytandet.

Lärarna ansvarar för:

- att ge elever möjlighet att påverka undervisningen
- att medvetandegöra eleverna om den egna utvecklingen

Rektorerna ansvarar för:

- att det finns forum för formellt elevinflytande på skolan
- att eleverna upplever att de kan påverka undervisningssituationen, redovisningsformer, kalendarium för examinationer etc. och att elevernas upplevelse mäts genom tex kursutvärderingar.
- att stödja demokratiska elevsammanslutningar som till exempel elevkårer
- att ge eleverna möjlighet att förbättra sin studieteknik och lära om olika studiestrategier

#### **4. Grundläggande principer för ökad trygghet och studiero**

Enheterna ska med utgångspunkt i elevenkäten och dialog tillsammans med personal och elever:

- identifiera faktorer på skolan som minskar trygghet och studiero
- planera åtgärder och aktiviteter för att förebygga och för att åtgärda de faktorer som identifierats

Rektorerna ansvarar för:

- att Ungsamgruppen<sup>1</sup> möts regelbundet och att nödvändiga funktioner deltar (gy)
- att en plan för trygghet och arbetsro och mot diskriminering och annan kränkande behandling upprättas
- att etablera samarbete med de specialistfunktioner som finns inom CLH för förebyggande arbete för att kunna stötta elever som hamnar i utsatthet
- att verksamheten analyseras på ett sådant sätt att normer och strukturer synliggörs
- att krisplaner och andra handlingsplaner som främjar trygghet och studiero efterlevs.

## **Ansvarsfördelning**

### ***Ledningsgruppen för gymnasiet och vuxenutbildningens ansvar***

Ledningsgruppen för gymnasiet och vuxenutbildningen (LGV) består av rektorerna för gymnasieskolorna, rektor för vuxenutbildningen samt verksamhetschefen för gymnasiet och vuxenutbildningen. Ledningsgruppens ansvarsområde är alla som studerar i kommunens skolor från gymnasieålder (oftast 16 år) och uppåt (inom vuxenutbildningen).

Ledningsgruppens ansvarar för att

- alla elever ska vara delaktiga och ska stimuleras till att nå allt högre kunskapsnivåer men minst motsvarande godkänd nivå.
- alla elever ska känna sig trygga i skolan och alla elever ska känna studiero i skolan.

---

<sup>1</sup> Ungsam är ett samarbetsforum där Utbildningsförvaltningen, Social- och äldreförvaltningen, Kultur- och fritidsförvaltningen, kommunens säkerhetsavdelning samt Polisen deltar. Syftet är att samarbeta för att förebygga brott bland unga i Haninge kommun.

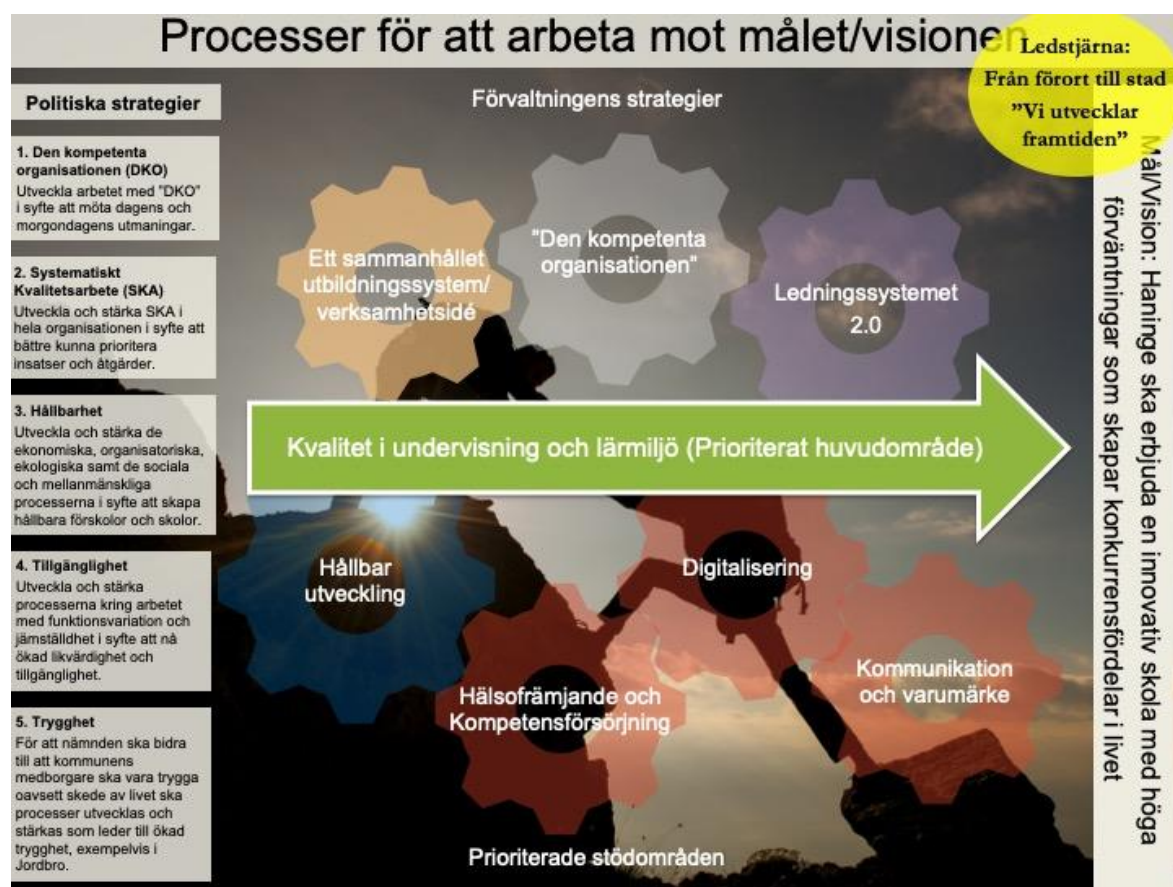
- undervisningen, bedömningen och betygssättningen ska vara likvärdig för alla elever.

Ledningsgruppens systematiska kvalitetsarbete syftar till ständiga förbättringar för allt högre måluppfyllelse samt fortsatt hög attraktivitet för Haninges gymnasieskolor och vuxenutbildning.

LGV följer upp elevers rätt till utbildning, trygghet och studiero. Vi följer upp och analyserar resultaten från elevenkäterna, betygsresultat och närvaro (gy) och avbrott. Inom Sfi analyserar vi genomströmningen. I analysen av kunskapsresultaten söker vi förklaringar till nivåer och variation. Utifrån analysen fattar vi beslut om åtgärder som utvecklar verksamheten.

Rektors betydelse för en skapa en framgångsrik skola är mycket stor. Höga förväntningar på elevernas resultat, tydliga regler och att rektorn är delaktig i dialog med lärarna om undervisningen, samt tydliga mål och gemensamma visioner, är viktiga aspekter för ett framgångsrikt pedagogiskt ledarskap som i sin tur genererar en framgångsrik skola. Viktigt är också det kollegiala lärandet mellan rektorer och deras skolor.

Utbildningsförvaltningens övergripande och långsiktiga mål är att *Haninge ska erbjuda en innovativ skola med höga förväntningar som skapar konkurrensfördelar i livet*. Våra fastställda processer för att arbeta mot målet beskrivs med denna bild:



### Övriga chefers ansvar (biträdande rektorer, administrativa chefer, intendent)

Med engagerade ledare som utgår från elev- och medarbetarperspektivet förstärks en kultur som

skapar förutsättningar för hållbar utveckling. Chefer ser verksamheten och dess processer som delar i en större helhet och verkar för konkreta, kommunicerbara och överblickbara förbättringar inom sitt ansvarsområde. Chefer tar tillvara och utvecklar medarbetarnas och organisationens samlade kompetens och mångfald. Cheferna fastställer i nära dialog med sina medarbetare mätbara målsättningar för verksamhetsåret som är i samklang med denna verksamhetsplan.

Cheferna ska

- Leda arbetet utifrån enheternas prioriterade områden och uppsatta mål för ökad måluppfyllelse.
- Regelbundet följa upp arbetsgrupper och medarbetares utveckling mot uppsatta mål.
- Skapa förutsättningar för ökad digitalisering där undervisningen och kursupplägg är tillgänglig inte bara i fysisk form utan även i digital.
- Vara goda förebilder genom att vara modiga, våga utmana samt tydliggöra krav och förväntningar.
- Utmana lärare att tänka nytt, pröva andra arbetsformer, delta i kompetensutvecklingsinsatser som kommer undervisningen till godo.
- Samarbeta med chefskolleger för att bättre nyttja organisationens styrkor.
- Vara uppdaterade gällande styrdokument på lokal nivå och riksnivå.

### **Lärarnas ansvar**

Lärarnas kompetens är den viktigaste kvalitetsfaktorn för elevers lärande och undervisningens kvalitet. Lärarens insats är också direkt avgörande för framgång i elevens lärande.

Lärarna ska

- stödja skolans elever och anpassa undervisningen så att eleverna uppnår alla mål för utbildningen.
- ansvara för att öka måluppfyllelsen i kurserna man undervisar i.
- vara modiga och utmana sig själva i att tänka nytt för att utveckla undervisningen
- vara goda förebilder i arbetet med eleverna, våga utmana samt tydliggöra krav och förväntningar
- stödja sina kollegor i deras utveckling, ingå i samarbeten och hitta samarbetsformer med andra lärare
- vara väl förtrogna med principerna för bedömning och betygssättning och arbeta med formativa arbetssätt. De lärargrupper som inte redan gjort det kommer under 2021/2022 att arbeta med Skolverkets allmänna råd kring betyg och bedömning.
- bidra till att utveckla elevernas läsförmåga och språkliga förmåga genom att arbeta språkutvecklande i sin undervisning.
- beakta elevernas uppfattning av undervisningen. Inflytande och delaktighet ska vara en del av lärarens arbete i undervisningen.
- Använda sig av kunskaper från vetenskapliga studier tillsammans med egna förvärvade erfarenheter och kunskaper i planeringen av undervisningen.

Lärarna på gymnasiet ska därutöver

- ansvara för att följa en gemensam lektionsstruktur som inbegriper lektionsstart, lektionsslut och klargörande av lektionens syfte och mål.
- göra kontinuerliga prognoser av elevernas kunskapsprogression. Den första sker i september. Sammanlagt ska det finnas minst fem prognostillfällen per läsår varav två är

omdömen som också kommuniceras med elev och vårdnadshavare. Prognoserna syftar till att tidigt synliggöra stödbehov eller utmaningar.

### **Medarbetares ansvar**

All personal

- ansvarar för att bidra till god arbetsmiljö och ett konstruktivt arbetsklimat.
- ansvarar för att föreslå förbättringar och konstruktiva lösningar utifrån eventuella brister, behov och risker i verksamheten
- ansvarar för att lösa problem och undanröja hinder i den dagliga verksamheten.
- ska arbeta på ett sådant sätt att det främjar goda relationer med elever och förmedla och gestalta skolans värdegrund i det dagliga arbetet.
- ska inom sin profession stödja skolans elever så att de uppnår alla mål för utbildningen
- besörja att goda förutsättningar för undervisning alltid finns

### **Gymnasiets och vuxenutbildningens prioriterade områden under skolåret 2021/2022**

De områden där effekter förväntas efter läsåret som ett resultat av gemensamma prioriteringar och insatser. Samtliga insatser som beskrivs nedan är väl avgränsade och formulerade utifrån vad som kan anses vara rimligt att genomföra inom ramen för ett skolår.

#### 1. Förbättrad måluppfyllelse

Betygsresultat, högskolebehörighet, anställningsbarhet, genomströmning mm.

Insatser:

- i. Nulägesanalys i samarbete med CLH på Fredrika Bremergymnasiet
- ii. Specialpedagogiska myndigheten (SPSM) utvecklar kvalitet i undervisning och lärmiljöer samt digitalisering tillsammans med lärarna på gymnasiesärskolan.
- iii. Nya prognosverktyg samt digitala ISP införs på Riksäpplet
- iv. Förbättrade poäng- och timplaner på nationella gymnasieprogram utifrån de slutsatser som redovisats i kvalitetsrapport *kvalitet i undervisning och lärmiljö*.
- v. Utveckling av innehållet i programråden för att även få samarbetspartners att ta ansvar för elevernas måluppfyllelse
- vi. Lärarsamarbete inom vuxenutbildningen för ökad måluppfyllelse
- vii. Särskilt gällande vuxenutbildningen: utveckla flex-undervisning och kombinationen klassrum/fjärrundervisning. Samverka med klustret kring bedömning och betygssättning.

#### 2. Ökad inkludering av gymnasiet och vuxenutbildningen i förvaltningens strukturer och gemensamma arbete

Ökat samarbete mellan linjerna samt med CLH

Insatser:

- i. Samarbete mellan barn- och fritidsprogrammet, förskolelinjen, barnskötarutbildningen för vuxna samt Kremima förbättras.
- ii. gymnasiet och Miljöverkstan

- iii. samarbete Team Flerspråkighet och lärare som undervisar i svenska som andraspråk.
- iv. Samarbete i ledningssystemet tex genom kvalitetsgruppen.
- v. Samarbete med Forskning och utvecklingsenheten etableras.

### 3. Ökat samarbete inom och mellan enheterna på gymnasiet och vuxenutbildningen

Lära av varandra, dela goda exempel, dela resurser, samarbeten

Insatser:

- i. Samarbete mellan skolorna gällande VFU-samordning, mottagning och planering av VFU-studenterna.
- ii. Samarbete mellan skolorna gällande likartade utbildningar (tex vård- och omsorg på gymnasiet och vux).
- iii. Gemensamma insatser inom ramen för kommunikation och varumärken.
- iv. Högre grad av samnyttjande av lokaler i syfte att minska kostnaderna för lokalanvändning.
- v. Samarbete gällande överlämningar mellan skolorna (tex från Introduktionsprogram till nationellt program, från gymnasiet till vux, mellan gymnasiets introduktionsprogram och sfi)
- vi. I högre utsträckning dela kvalitetsfunktioner, ekonomifunktioner och insatser kring rekrytering.
- vii. Etablera ett fördjupat samarbete mellan gymnasiesärskolan, särskild utbildning för vuxna, KTT samt även undersöka om grundsärskolan kan ta del av detta samarbete.

### 4. Innovativa arbetssätt

Vi vill vara modigare och våga testa nya arbetssätt för att utveckla våra utbildningar, vår personal och förbättra våra resultat. Våra nationella program behöver tydligare profiler för att vara attraktiva och i samklang med den hårt konkurrensutsatta marknaden.

Insatser:

- i. Fredrika Bremergymnasiet ska under hösten presentera nya profiler med särskilt fokus på de högskoleförberedande programmen
- ii. Riksäpplet tar fram ett nytt upplägg för introduktionsprogrammen och bygger en ny skolidentitet
- iii. Varje gymnasieprogram etablerar stödinsatser som gynnar eleverna på de specifika programmen.
- iv. nya vägar för marknadsföring behövs som bättre slår an mot elever som ska välja gymnasieskola och utbildningsväg
- v. Forskningsinsatser, tex praktiktäta forskning, som sker inom ramen för ULF och K-ULF och i samarbete med KTH och GIH fortsätter. Slutsatser och lärdomar sprids till fler lärare.
- vi. Förstelärarna används både i nätverk och med specifika uppdrag som gynnar skolutvecklingen på respektive skola och i samklang med denna verksamhetsplan

### 5. Förfinad kartläggning och resultatuppföljning

Förfinade analysmetoder och korstabeller kan hjälpa oss att hitta nya samband mellan elevernas förutsättningar och deras resultat.

Insatser:

- i. Kvalitetscontroller och verksamhetsutvecklare stöttar enheterna med underlag, statistiska analyser och orsakssamband.
- ii. Lärarna får relevant statistik så att de själva kan följa sina betygsresultat även i relation till andra lärare på nationell nivå som undervisar i samma kurser.
- iii. Gymnasieskolornas och vuxenutbildningens egna digitala verksamhetssystem utvecklas för att bättre kunna synliggöra skillnader och bristande likvärdighet.

## Övriga prioriterade utvecklingsområden

Här beskrivs kortfattat de viktigaste insatserna inom förvaltningens övriga fyra prioriterade utvecklingsområden.

### **Hållbar utveckling**

Med hållbarhet menar vi att:

- de ekonomiska, organisatoriska, ekologiska samt de sociala och mellanmänniska processerna som ger förutsättningar för hållbarhet i våra skolor.

Arbetet med Agenda 2030 och de 17 globala FN målen (Regeringen, 2021) för hållbar utveckling syftar till att utrota fattigdom och hunger, förverkliga de mänskliga rättigheterna för alla, uppnå jämställdhet och egenmakt för alla kvinnor och flickor samt säkerställa ett varaktigt skydd för planeten och dess naturresurser. Globala målen är integrerade och odelbara och balanserar de tre dimensionerna av hållbar utveckling: den ekonomiska, den sociala och den miljömässiga

Ledningsgruppen för gymnasiet och vuxenutbildningen ansvarar för att

- etablera ett samarbete med CLH, Centrum för lärande och hälsa med fokus på undervisning, hållbar utveckling och kvalitetsfrågor
- Bidra till etablering och utveckling av Rudan center som blir ett nav för vår gemensamma innovation och kompetensutveckling. Riksäpplet flyttar även sin restaurangutbildning till Rudan center.
- Andelen ekologiska inköp till verksamheternas restauranger och caféer ska öka. Gymnasieskolornas andel ligger fortfarande lägre än många grundskolor i Haninge kommun
- ta fram strategier för att möta förändringar i elevernas sökmönster. Organisera oss på ett mer flexibelt sätt för att inte behöva omorganisera vid förändrade förutsättningar.
- följa årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet och utveckla insatserna för att vara en attraktiv arbetsgivare

### **Digitalisering**

Under läsåret 21/22 vill vi förbättra kunnandet i att utveckla, leda och prioritera arbetet med digitalisering som verktyg och som möjliggörare för nytänkande. Under läsåret kommer också ett nytt digitalt verksamhetssystem att införas som kommer att påverka våra skolor i stor utsträckning.

Ledningsgruppen för gymnasiet och vuxenutbildningen får följande ansvarsområden:

- Inrätta ett nätverk för lärare med IT-pedagogiska arbetsuppgifter inom gymnasieskolans och vuxenutbildningens område.
- Ta till vara på erfarenheter från distansundervisningsperioden främst inom digitaliseringens möjligheter ska lärdomar och nyvunna kunskaper användas som ett klokare verktyg inom såväl undervisning, stödinsatser och anpassningar men även som verktyg för att förbättra arbetsmiljön för elever och personal.
- Inventera vilka behov av ökad digital kompetens inom det specialpedagogiska området som finns. Samarbete med central förvaltnings IT-kompetenser och motsvarigheten inom CLH behöver etableras.
- Nytt digitalt verksamhetssystem (lärplattform) införs under läsåret. Preliminärt införs systemet under andra kvartalet 2022 på Centrum Vux och i augusti 2022 på gymnasieskolorna. Processer för att skapa förutsättningar för skolorna, utbilda lärare, andra nyckelpersoner samt administrativ personal behöver ledas i nära samarbete med förvaltningen och de övriga verksamhetslinjerna.

### **Hälsofrämjande arbete och kompetensutveckling**

- Gymnasiet och vuxenutbildningen ska fortsätta att vara viktiga aktörer inom samarbetet med lärosäten om VFU-utbildningen för blivande lärare.
- Insatser utifrån APU och den årliga uppföljningen av arbetsmiljön ska göras för att bibehålla och öka andelen nöjda medarbetare samt att behålla dessa i våra skolor.
- Gymnasiets och vuxenutbildningens sjuktal är väldigt låga. Ett gott arbetsmiljöarbete som tar sin utgångspunkt i hälsofrämjande arbete för både elever och medarbetare ska fortsätta att utvecklas.
- Tillsammans med de fackliga parterna ska vi ta gemensamt ansvar för kompetens-försörjning, för läraryrkets attraktivitet och för arbetsmiljön i enlighet med HÖK-21.

### **Kommunikation och varumärke**

Som beskrivs i avsnittet om gymnasiets prioriterade områden behöver de nationella programmen tydligare profiler för att vara attraktiva och i samklang med den hårt konkurrensutsatta marknaden. Riksäpplet tar numera endast emot elever på introduktionsprogram. Centrum Vux behöver ha en tydligare framtoning gentemot kommunens invånare.

- Nya profiler, med särskilt fokus på de högskoleförberedande programmen, måste skyndsamt tas fram. Senast i oktober 2021 behöver nya profiler presenteras.
- Vuxenutbildningen 2.0 etableras under verksamhetsåret. Ny profil, mer i tiden, nyskapande, modig med mer effektiva arbetsmetoder som vågar tänka i nya banor och en organisation som går från analog till digital.
- Även Riksäpplets gymnasieskola behöver utveckla sitt varumärke med tanke på att skolans organisation och struktur förändrats.
- Stöd gällande både kommunikation och varumärke behövs både från centrala funktioner i kommunen, men kanske också med externa varumärkes- och marknadsföringsexperten.



## Resultatuppföljning

Ett särskilt kalendarium för resultatuppföljning har upprättats. Ledningsgruppen för gymnasiet och vuxenutbildningen följer upp och analyserar resultat vid de angivna tidpunkterna. Inför ledningsgruppens analys undersöker rektor orsaker till nivåer och variation på sin enhet. Ledningsgruppen tar med utgångspunkt i rektorernas undersökning fram åtgärder, fastställer ansvar och planerar uppföljning.

Fullständig lista på områden som regelbundet redovisas till nämnden finns i Bilaga 1). Kalendariet för resultatuppföljningar och analyser finns i Bilaga 2).

Kvalitetsdialoger två gånger per läsår där även kvalitetscontroller från Utbildningsförvaltningen samt verksamhetsutvecklare deltar.

### **Enheternas prioriterade områden verksamhetsåret 2021/2022**

Varje skola sammanfattar sin skolas förbättringsområden och uppföljningsbara resultat. Beskriv hur skolan planerar att arbeta med de utvalda områdena. Utvecklingen följs upp i kvalitetsdialogerna. Ett förbättringsområde ska alltid

- utgå från de behov som framkommer ur resultat och analys
- vara konkreta och avgränsade samt beskriva hur vi kommer att arbeta för att möta orsakerna till problemen
- finnas en tydlig struktur för uppföljning samt att uppföljningen har fokus på vilka effekter åtgärderna får för elevernas lärande och utveckling.

## Källor

Regeringen (2021). Globala målen och agenda 2030. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/17-globala-mal-for-hallbar-utveckling/>, Läst 2021-06-28

Skolinspektionen (2021). Undervisning. <https://www.skolinspektionen.se/rad-och-vagledning/skolrepresentanter/undervisning/>, Läst 2021-06-28

## **Bilaga 1) Månadsuppföljning kvalitet**

Uppföljning är centralt i alla slags styrmodeller. Uppföljning av kvaliteten i nämndens ansvarsområde görs i delårsrapporterna och i årsredovisningen. För att förstärka förutsättningarna för nämndens uppföljning av kvaliteten lämnas månadsuppföljningar för kvaliteten ”instrumentpanel” vid varje nämndsammanträde.

Månadsuppföljningarna innehåller de två senaste värdena för nyckeltal som täcker nämndens ansvarsområde. Förändringar ska kommenteras.

Nyckeltal som ingår är

### **Resultat**

Genomsnittlig betygspoäng (gy)

Andel med gymnasieexamen (gy)

Andel med högskolebehörighet (gy)

Andel godkända i svenska, engelska och matematik (vux)

Andel som slutfört SFI 3D (SFI)

Andel som nått målen i nationella provet kurs 3D (SFI)

Andel studieavbrott åk 1 (gymnasiet)

Andel studieavbrott (vux exkl SFI)

Andel studieavbrott (SFI 3D)

### **Lärandet**

Gymnasieenkäten lärande

Läraren förklarar så att man förstår (vux exkl SFI)

Läraren förklarar så att man förstår (SFI)

### **Elevernas arbetsmiljö**

Trygghet (gy)

Trygghet (vux exkl SFI)

Trygghet (SFI)

Studiero (gy)

Arbetsro (vux exkl SFI)

Arbetsro (SFI)

### **Effektivitet**

Andel med gymnasieexamen inom 3 år

Antal elevtimmar SFI 3D

### **Kompetens**

Andel lärare med pedagogisk högskoleexamen (gy)

Andel lärare med pedagogisk högskoleexamen (vux exkl SFI)

Andel lärare med pedagogisk högskoleexamen (SFI)

### **Attraktivitet**

Antal förstahandssökande (gy)

Antal antagna (gy)

Antal elever grundläggande vuxenutbildning

Antal elever gymnasial vuxenutbildning

Andel som kan rekommendera sin skola (gy)

Andel som kan rekommendera sin skola (vux exkl SFI)

Andel som kan rekommendera sin skola (SFI)

### **Elevinflytande**

Synpunkter tas tillvara (gy)

Nöjd med inflytande (vux exkl SFI)

Nöjd med inflytande (SFI)

### **Medarbetarnas arbetsmiljö**

HME

Tillbud

Olycksfall

I juni 2021 fick utbildningsförvaltningen i uppdrag att se över månadsuppföljningen utifrån att vissa databaser inte längre uppdateras. Månadsuppföljningen kan därför förändras under läsåret 2021/2022.

## Bilaga 2) Uppföljningskalendarium för gymnasiet- och vuxenutbildningen och enheternas systematiska kvalitetsarbete

	Ledningsgrupp gymnasiet – vux (LGV)	Arbetsmiljöuppgifter på enheterna
Januari	<p>Planering:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samordning inför löneöversyn</li> </ul>	<p>APT med uppföljning sjukfrånvaro och rehabilitering samt uppföljning av tillbud och olycksfall, samt hot och våld och kränkande behandling</p> <p>Verksamhetsplaneringsprocess startar inför ht. Vid större förändringar i verksamheten genomförs konsekvensbeskrivning och riskinventering</p> <p>Samverkan</p>
Februari	<p>Uppföljning:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Närvaro (gy)</li> <li>• Avbrottstatistik för hösten (vux)</li> <li>• Tillbud och olycksfall</li> <li>• Förstahandssökande till gymnasiet</li> <li>• Studie- och yrkesvägledning, lägesrapport per skola</li> </ul> <p>Lokalt på enheterna (gy)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elever med F-betyg på gymnasiet</li> <li>• Prognoser</li> </ul>	<p>APT</p> <p>Följa upp korttids-frånvaro 6 ggr el mer = förebyggande rehabiliteringsutredning</p> <p>Genomför psykosocial enkät alt dialogrund.</p> <p>Resultat – och målsamtal slutförs</p>
Mars	<p>Uppföljning:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studieavbrott (gy)</li> <li>• Kvalitetsdialoger ubf-skolenhet</li> </ul>	<p>APT med uppföljning av arbetet mot kränkande särbehandling samt arbetsskador</p> <p>Samverkan – tjänstefördelningsarbetet (gy)</p> <p>Skyddsronnd – psykosocial, fysisk, kök (resultaten från APU tas in här) – genomförs av LOKSAM. Skyddsronndprotokoll och riskbedömningar mejlas till central brevlåda.</p>

		Riskenventering och handlingsplan (åtgärd, tidsplan, ansvarig och uppföljning) med planerade åtgärder alternativt åtgärder direkt.
April	<p>Planering:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gemensamma kompetenshöjande insatser</li> </ul> <p>Lokalt på enheterna:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Prognoser</li> </ul>	APT
Maj	<p>Uppföljning:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Förstahandssökande till gymnasiet</li> <li>Resultat Storsthlm-enkäten för gy</li> <li>Resultat gysär-enkät</li> <li>Närvaro (gy)</li> </ul>	<p>APT med information om och utvärdering av friskvårdsarbetet samt genomgång av frånvarostatistik med analys och eventuella åtgärder</p> <p>Resultat från gymnasieenkät/vuxenkät integreras i arbetsmiljöarbetet; riskinventering/handlingsplan och åtgärder</p> <p>Samverkan</p>
Juni	<p>Uppföljning:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ung företagsamhet (gy)</li> </ul>	<p>APT</p> <p>Revidera arbetsmiljömaterial/rutiner samt uppgiftsfördelningen på enheten</p> <p>Planera introduktion av nyanställda inför höstterminen (gy)</p>
Augusti	<p>Uppföljning:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Betyg och andel med gymnasieexamen, gymnasiesärskolebevis (gy, gysär)</li> <li>Collegesamverkan</li> <li>Verksamhetsplaner</li> <li>Huvudmannens plan för introduktionsprogram (IM)</li> </ul>	<p>I samband med läsårsstart/periodstart efter somaren (vux):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kommunicera skyldigheter vad gäller arbetsmiljöarbetet</li> <li>Klarlägg medarbetares kunskap om sina uppdrag relaterat till årshjulet</li> <li>Säkerställ att medarbetare med speciella uppdrag har kompetens och är medvetna om sina skyldigheter vad gäller arbetsmiljöarbetet</li> <li>Säkerställ att rutiner för introduktion av nya medarbetare finns</li> <li>Säkerställ att rutiner för riskbedömning finns</li> <li>Kommunicera rutiner för olycksfall och tillbud med medarbetare och säkerställ att rutinerna är kända</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunera rutiner för årlig uppföljning med medarbetare och säkerställ att rutinerna är kända</li> <li>• Kommunera rutiner för våld och hot med medarbetare och säkerställ att rutinerna är kända</li> <li>• Kommunera personalpolitiska programmet (PPP)</li> </ul> <p>APT</p> <p>Samverkan</p> <p>Följa upp korttidsfrånvaro 6 ggr el mer = förebyggande rehabiliteringsutredning</p>
September	<p>Uppföljning:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Storsthlm-enkäten (vux)</li> <li>• Närvaro (gy)</li> <li>• Antagna till gymnasiet</li> <li>• Övergångar grsk - gy</li> <li>• Betyg och andel med gymnasieexamen (vux, sårvux)</li> </ul> <p>Lokalt på enheterna:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elever med F-betyg på gymnasiet</li> </ul>	<p>APT</p> <p>Förbered arbetsplatsundersökning APU</p> <p>Genomföra introduktion av nyanställda (beakta uppgiftsfördelningen)</p> <p>Ergonomi</p> <p>Utbildning i SBA för ny personal</p> <p>Krisgruppsmöte- revidera planer med ansvariga</p> <p>Brandövning med personalen</p> <p>Elefskyddsombud/Studerandeskyddsombud väljs på skolorna och får information/utbildning (gy)</p>
Oktober	<p>Lokalt på enheterna:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prognoser</li> <li>• Kvalitetsdialoger ubf-skolenhet</li> </ul>	<p>APT</p> <p>Samverkan</p>
November	<p>Uppföljning:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• HME</li> </ul>	<p>APT med gemensam dokumenterad analys av APU samt framtagande av förbättringsområden</p> <p>Budgetarbete</p>

December	Uppföljning:	Samverka budget
----------	--------------	-----------------

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Plan för trygghet och studiero</li><li>• Arbetsmiljörapport</li><li>• Anpassning och stöd, antal ÅP och stickprovskontroller.</li><li>• Digitalisering</li></ul>	APT med diskussion om årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Genomför därefter årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
--	--	--



## Bilaga 3) Förvaltningens önskade tillstånd

Utbildningsförvaltningen formulerade önskade tillstånd för perioden 2020-2022 och dessa beskrivs nedan.

### Önskade tillstånd för *Kvalitet i undervisning och lärmiljö*

2020	2021	2022
<ul style="list-style-type: none"><li>Rudan Center har börjat etableras som en plats där det sker ett utforskande kring undervisning och lärmiljö.</li><li>CLH har börjat etableras som en dialog-partner till verksamhetens kvalitetsutveckling.</li><li>Gemensamma teoretiska utgångspunkter och ställningstaganden/värden för undervisning och lärmiljö tas fram och börjar etableras i verksamheten.</li><li>Ett arbete för att säkerställa att skolor och förskolor är trygga platser med hög arbets- och studiero har påbörjats.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Rudan Center är en plats där utforskning sker kring undervisning och lärmiljö och vägleder i tanke och handling.</li><li>CLH börjar integreras i verksamheternas kvalitetsarbete.</li><li>Gemensamma teoretiska utgångspunkter och ställningstaganden/värden för undervisning och lärmiljö börjar integreras i verksamheten.</li><li>Barn och elever upplever ökad trygghet samt ökad arbets- och studiero.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Rudan Center är integrerad i verksamheten och ett stöd för utforskande och innovation kring undervisning och lärmiljö.</li><li>CLH är en integrerad del i verksamhetens kvalitetsarbete.</li><li>Organisationen har samtynt och gemensamma ställningstaganden/värden kring kvalitet i undervisning och lärmiljö och vägleder verksamheten i tanke och handling.</li><li>Barn och elever lärnar varje nivå i organisationen med hög självkänsla och goda förutsättningar att lyckas i livet.</li></ul>

### Önskade tillstånd för *Hållbar utveckling*

2020	2021	2022
<ul style="list-style-type: none"><li>Rudan Center har börjat etableras som en plats där det sker ett utforskande kring hållbar utveckling.</li><li>CLH har börjat etableras som en dialogpartner till verksamheten gällande hållbar utveckling.</li><li>Gemensamma teoretiska utgångspunkter och ställningstaganden/värden för hållbar utveckling tas fram och börjar etableras.</li><li>Ett arbete för att integrera "Agenda 2030" i verksamheten har påbörjats. I uppdraget ingår även att fördjupa arbetet med barns rättigheter och "giffri vardag".</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Rudan Center är en plats där det sker ett utforskande kring hållbar utveckling och vägleder enheterna i tanke och handling.</li><li>CLH börjar integreras i verksamheternas arbete med hållbar utveckling.</li><li>Gemensamma teoretiska utgångspunkter och ställningstaganden/värden för hållbar utveckling börjar integreras i verksamheten.</li><li>Valda mål från "Agenda 2030" börjar integreras i verksamheten. Arbetet med barns rättigheter och "giffri vardag" är levande frågor i utbildningen.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Rudan Center är en integrerad del i verksamheten och ett stöd för utforskande och innovation kring hållbar utveckling.</li><li>CLH är en integrerad del i verksamhetens arbete med hållbar utveckling.</li><li>Organisationen har gemensamma ställningstaganden/värden och en samtynt om vad hållbar utveckling är i tanke och handling.</li><li>Valda mål i "Agenda 2030" är en naturlig del i verksamheten. Organisationen är en barnrättsorganisation och där det finns minimala mängder gift i vardagen.</li></ul>

### Önskade tillstånd för *Den kompetenta organisationen, fokusområde Ledarskap och medarbetarskap*

2020	2021	2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ett ledningsnätverk etableras som en funktion i organisationen att utveckla gemensam ledningsförmåga samt gemensamma syssätt och värden.</li> <li>• Gemensamma teoretiska utgångspunkter och ställningstaganden/värden för ledarskap och medarbetarskap börjar etableras i verksamheten.</li> <li>• Former och strukturer för utökad delaktighet, samverkan och ansvarsstagande etableras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ledningsnätverket är en viktig funktion för att leda utbildningssystemet, skapa samsyn och utveckla en gemensam värdegrund.</li> <li>• Gemensamma teoretiska utgångspunkter och ställningstaganden/värden för ledarskap och medarbetarskap integreras i verksamheten.</li> <li>• Organisationen är på väg mot en delaktighets- och ansvarskultur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ledningsnätverket är en integrerad lednings- och styrningsfunktion i organisationen och är den översta noden i ett sammanhållet utbildningssystem.</li> <li>• Organisationen har gemensamma ställningstaganden/värden och betonen kring ledarskap och medarbetarskap som vägleder i tanke och handling.</li> <li>• Organisationen bygger på delaktighet och ansvar och utvecklingsinitiativ uppstår på olika organisatoriska nivåer. Ledare och medarbetare skapar tillsammans rätt förutsättningar att lyckas i uppdraget genom en utvecklad feedbackkultur.</li> </ul>

### Önskade tillstånd för *Den kompetenta organisationen*, fokusområde *Organisation och lärande*

2020	2021	2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ett ledningssystem som bygger på systematiskt kvalitetsarbete börjar etableras i organisationen för ett ökat kollektivt lärande samt en ökad lednings- och prioriteringsförmåga.</li> <li>• CLH, Rudan Center och kansliavdelningen börjar etableras som viktiga funktioner för organisationens kvalitetsutveckling, förmåga och lärande.</li> <li>• Gemensamma teoretiska utgångspunkter och ställningstaganden/värden för organisation och lärande börjar etableras i verksamheten.</li> <li>• Framgångsrika arbetsätt fids och identifieras i enheterna.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ledningssystemet börjar integreras vilket leder till ett ökat kollektivt lärande, ett systematiskt arbete kring kvalitetsutveckling samt en ökad lednings- och prioriteringsförmåga.</li> <li>• CLH, Rudan Center och kansliavdelningen börjar integreras som viktiga funktioner för organisationens kvalitetsutveckling, förmåga och lärande.</li> <li>• Gemensamma teoretiska utgångspunkter och ställningstaganden/värden för organisation och lärande börjar integreras i verksamheten.</li> <li>• Framgångsrika arbetsätt fids och uppmärksammas i organisationen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ledningssystemet är integrerat och ger en utvecklad kollektiv kompetens vad gäller förmågan att skapa gemensamt lärande, hög kvalitet och värde inom ramen för givna förutsättningar.</li> <li>• CLH, Rudan Center och kansliavdelningen är integrerade funktioner för organisationens kvalitetsutveckling, förmåga och lärande.</li> <li>• Organisationen har samsyn och gemensamma ställningstaganden/värden kring organisation och lärande som vägleder i tanke och handling.</li> <li>• Organisationen är innovativ och föder framgångsrika arbetsätt och strategier som sprider och etablerar sig i organisationen.</li> </ul>

### Önskade tillstånd för *Digitalisering*

2020	2021	2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisationen har påbörjat ett arbete där hela organisationen ökar sin förmåga att utveckla, leda och prioritera arbetet med digitaliseringen i förhållande till den digitala strategin för skolväsendet samt Håringe kommuns digitala strategi. Syftet är att digitaliseringen blir en möjliggörare för undervisning, lärmiljö, innovation och kompetensförsörjning.</li> <li>• Gemensamma teoretiska utgångspunkter och ställningstaganden/värden för digitaliseringen börjar etableras i verksamheten. Utbildningsförvaltningens dokument "Vägledning i digitaliseringsarbetet" börjar färdigställas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisationen är på väg mot att uppfylla den digitala strategin för skolväsendet och Håringe kommuns digitala strategi. Det finns en större förmåga i hela organisationen att utveckla, leda och prioritera arbetet med digitaliseringen. Digitaliseringen börjar bli en möjliggörare för undervisning, lärmiljö, innovation och kompetensförsörjning.</li> <li>• Gemensamma teoretiska utgångspunkter och ställningstaganden/värden för digitaliseringen börjar integreras i verksamheten. Utbildningsförvaltningens dokument "Vägledning i digitaliseringsarbetet" är ett stöd i utvecklingen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisationen uppfyller den digitala strategin för skolväsendet och Håringe kommuns digitala strategi. Det finns en systematik för hur arbetet med digitalisering utvecklas, leds och prioriteras. Digitaliseringen är en möjliggörare för undervisning, lärmiljö, innovation och delar av kompetensförsörjning löses genom ny teknik.</li> <li>• Organisationen har samsyn och gemensamma ställningstaganden/värden kring digitaliseringen som vägleder i tanke och handling. Dokument "Vägledning i digitaliseringsarbetet" blir allt mindre viktigt då digitaliseringen mer och mer är en del av ordinarie verksamhetsutveckling.</li> </ul>

### Önskade tillstånd för *Hälsofrämjande och kompetensförsörjning*

2020	2021	2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensmedvetenhet börjar utvecklas i organisationen.</li> <li>• Gemensamma teoretiska utgångspunkter och ställningstaganden/värden för kompetensförsörjningen börjar etableras i verksamheten.</li> <li>• Stöttande faktorer till kompetensförsörjningen identifieras och börjar etableras (Ex. VFU-kuster och digitalisering).</li> <li>• Organisationen har påbörjat ett fördjupat arbete kring arbetsmiljön och förmågan att skapa hälsofrämjande arbetsplatser.</li> <li>• Gemensamma teoretiska utgångspunkter och ställningstaganden/värden för hälsofrämjande arbetsplatser börjar etableras i verksamheten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verksamheterna arbetar kompetensmedvetet med strategisk kompetensförsörjning.</li> <li>• Gemensamma teoretiska utgångspunkter och ställningstaganden/värden för kompetensförsörjningen börjar integreras i verksamheten.</li> <li>• Identifierade och stöttande faktorer till kompetensförsörjningen integreras i verksamheten (Ex. VFU-kuster och digitalisering).</li> <li>• Organisationen har en tydlig definition av innebörden i begreppet hälsa som vilar på en idémässig och teoretisk grund.</li> <li>• Organisationen har en teoretisk och forskningsbaserad referensram kring vad som påverkar hälsan och vad som främjar hälsa.</li> <li>• Organisationen har en idémässig och teoretisk referensram kring hälsofrämjande arbete med vägledande principer för tanke, handling och utvärdering.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensförsörjningen är en naturlig del i verksamhetsutvecklingen.</li> <li>• Organisationen har samsyn och gemensamma ställningstaganden/värden kring kompetensförsörjningen som vägleder i tanke och handling.</li> <li>• Identifierade stöttande faktorer är integrerade i verksamheten.</li> <li>• Alla i organisationen har en hälsa som gör att de mår bra och har tillräckligt med resurser för att klara vardagens krav samt att de kan förverkliga personliga och i arbetslivet professionella mål. (Texten grundar sig på institutet för stressmedicins definition av begreppet "Hälsa").</li> <li>• Organisationen har en gemensam syn på vad en hälsofrämjande arbetsplats är, samt hur ledare och medarbetare tillsammans uppnår det.</li> </ul>

### Önskade tillstånd för *Kommunikation och varumärke*

2020	2021	2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strukturer i kommunikationssystemet har kartlagts och lett till ett utvecklingsarbete inom området.</li> <li>• En medvetenhet om kommunikation- och varumärkesarbete, kopplat till verksamhetsutveckling, börjar etableras genom att organisationen genom att utbilda ledare och nyckelfunktioner i kommunikativt ledarskap.</li> <li>• Gemensamma teoretiska utgångspunkter och ställningstaganden/värden för kommunikation och varumärke börjar etableras i verksamheten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisationen är på god väg att integrera ett välfungerande kommunikationssystem på alla nivåer.</li> <li>• Kommunikation- och varumärkesarbete börjar integreras i arbetet med verksamhetsutveckling. Vi har ökat vår attraktivitet hos samtliga målgrupper genom ett fördjupat kommunikation- och varumärkesarbete.</li> <li>• Gemensamma teoretiska utgångspunkter och ställningstaganden/värden för kommunikation och varumärke börjar integreras i verksamheten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utbildningsförvaltningen är en kommunikativ organisation med ett välfungerande kommunikationssystem.</li> <li>• Kommunikation- och varumärkesarbetet är en integrerad del av verksamheten och bygger på samsyn och gemensamma ställningstaganden. Haninge kommun och utbildningsförvaltningen är ett attraktivt val för vårdnadshavare, medarbetare och elever, "man väljer Haninge".</li> <li>• Organisationen har samsyn och gemensamma ställningstaganden/värden kring kommunikation och varumärke som vägleder i tanke och handling.</li> </ul>