



Stockholms stads kvalitetsutmärkelse 2009



<b>Innehållsförteckning</b>	<b>Sida:</b>
Administrativa uppgifter	2
Inledning	2
Chef/ledarskapet	6
Verksamhetens årligen återkommande mål	7
Fokusområden/åtaganden 2008-2009	8
Arbetsätt	10
Resursanvändning	15
Uppföljning	16
Resultat	18
Utveckling	23

## ADMINISTRATIVA UPPGIFTER

**Verksamhetens namn:** Säkerhetsgymnasiet

**Verksamhetens chefs namn:** Michael Evestedt (rektor på Säkerhetsgymnasiet)

**Direkttelefonnummer till verksamheten och chefen:** 08-703 08 80/08-703 08 83

**E-postadress till verksamheten:** [info@sakerhetsgymnasiet.se](mailto:info@sakerhetsgymnasiet.se)

**E-postadress till verksamhetschefen:** [michael.evestedt@sakerhetsgymnasiet.se](mailto:michael.evestedt@sakerhetsgymnasiet.se)

**Postadress:** Box 1233, 164 28 Kista

**Besöksadress:** Isafjordsgatan 30B, 164 40 Kista

**Antal anställda:** 16 anställda, 2 konsulter.

**Tävlingsbidraget sammanställdes av:** Natasja Vos (studierektor)

## INLEDNING

### Vision

Säkerhetsgymnasiets vision är att erbjuda sina elever Sveriges bästa yrkesutbildning, samt att genom det säkerhetsinriktade elprogrammet på sikt förbättra etiken och kompetensen i säkerhetsbranschen genom att utveckla kompetent och etiskt medveten personal.

För att lyckas förverkliga denna vision har Säkerhetsgymnasiet ett väl förankrat kvalitetsarbete där revidering och framtagandet av visioner, arbetsplan (med specificerade åtaganden och arbetssätt) samt pedagogisk modell och etiska regler tas fram av personal och elever tillsammans.

### Värdegrund och etiska regler

Personalen har, tillsammans med eleverna tagit fram följande etiska regler som genomsyras av skolans värdegrund. I samband med skolstart läser och undertecknar samtliga elever följande dokument.

### Säkerhetsgymnasiets etiska regler

- Här på Säkerhetsgymnasiet ska vi ha ett positivt klimat där alla känner sig sedda och inkluderade i gruppen och där ingen känner sig utanför. Vi tar aktivt avstånd från mobbning, trakasserier och annan kränkande behandling.
- Vi visar respekt och tar hänsyn mot dem som arbetar eller studerar på skolan så att alla kan trivas samt känna sig trygga i skolans lokaler.
- Vi verkar för mångfald, jämställdhet och öppenhet inför dem som tänker eller agerar på ett sätt som skiljer sig från vårt eget. Lika behandling och samma möjligheter ska gälla för alla oavsett etnisk eller nationellt ursprung, hudfärg, kön, sexuell läggning, religion, politisk åsikt, nationalitet, socialt ursprung eller andra speciella personliga egenskaper.
- Vi tar alla ett aktivt ansvar för vår gemensamma miljö så att den präglas av studie- och arbetsro.

Jag har tagit del av och kommer att följa Säkerhetsgymnasiets etiska regler:

Underskrift

Datum

Namnförtydligande

Klass

## Uppdrag och tjänster

Säkerhetsgymnasiets uppdrag är sedan hösten 2003 att erbjuda ett specialutformat elprogram med inriktning mot skydd och säkerhet för ungdomar behöriga till gymnasiestudier. Säkerhetsgymnasiet erbjuder en kvalitativ samt högskoleförberedande yrkesutbildning. Skolan har en stark branschanknytning, vilket bland annat innebär att eleverna garanteras jobb i säkerhetsbranschen efter genomförd utbildning.

## Säkerhetsgymnasiets specialutformade elprogram med inriktning mot skydd och säkerhet.

Kärnämnen	ÅK 1	ÅK 2	ÅK 3	750
Svenska A	100			
Svenska B			100	
Engelska A	100			
Matematik A	100			
Estetisk verksamhet			50	
Idrott och hälsa A	100			
Naturkunskap A			50	
Samhällskunskap A	100			
Religion A	50			
<b>Gemensamma kurser</b>				<b>1350</b>
Datorkunskap	50			
Ellära A		50		
Digitalteknik A		50		
Elkunskap A			100	
Persondatorer		100		
Etik- och livsfrågor	100			
Arbetsmiljö och säkerhet		50		
Rättskunskap		50		
Psykologi A	50			
Företagsekonomi A		50		
Säkerhetssystem			100	
Säkerhetskunskap A (LK)	150			
Säkerhetskunskap B (LK)		200		
Säkerhetskunskap C (LK)			200	
Livskunskap (LK)	10	20	20	
<b>Individuella val</b>		200	100	<b>300</b>
Historia A, 100p				
Idrott och hälsa B, 50p				
Trafiksäkerhetskunskap, 50p				
Moderna språk, 100p				
Svenska C, 50p				
Samhällskunskap B, 100p				
Engelska B, 100p				
Operativsystem, 50p				
Matematik B, 50p				
Matematik C, 100p				
Psykologi B, 50p				
Pedagogiskt ledarskap, 100p				
<b>Projektarbete</b>			100	<b>100</b>
	<b>910</b>	<b>770</b>	<b>820</b>	<b>2500</b>

## Lagar, förordningar och styrdokument av speciell betydelse för verksamheten

Skollagen, Likabehandlingslagen, Gymnasieförordningen, Läroplanen för de frivilliga skolformerna (Lpf 94, i vilken strävansmål och riktlinjer specificeras), Kursplaner (i vilka kursmål och betygskriterier beskrivs för de olika kurserna som eleverna läser), Säkerhetsgymnasiets lokala arbetsplan (i vilken skolans framtagna mål, åtaganden, arbetssätt och målvärden specificeras varje år).





#### **Antalet brukare samt beskrivning av brukargruppen**

På Säkerhetsgymnasiet studerar idag 154 elever från 35 kommuner. Ca 37 % av eleverna kommer från Stockholms kommun. Eleverna som söker sig till Säkerhetsgymnasiet är i flera avseenden olika, men det är intresset för skydd och säkerhet som är den gemensamma nämnaren. Eleverna är överlag praktiskt lagda varför vi försöker göra utbildningen så praktisk som möjligt utifrån de i vissa fall teoretiskt orienterade läroplansförutsättningarna.

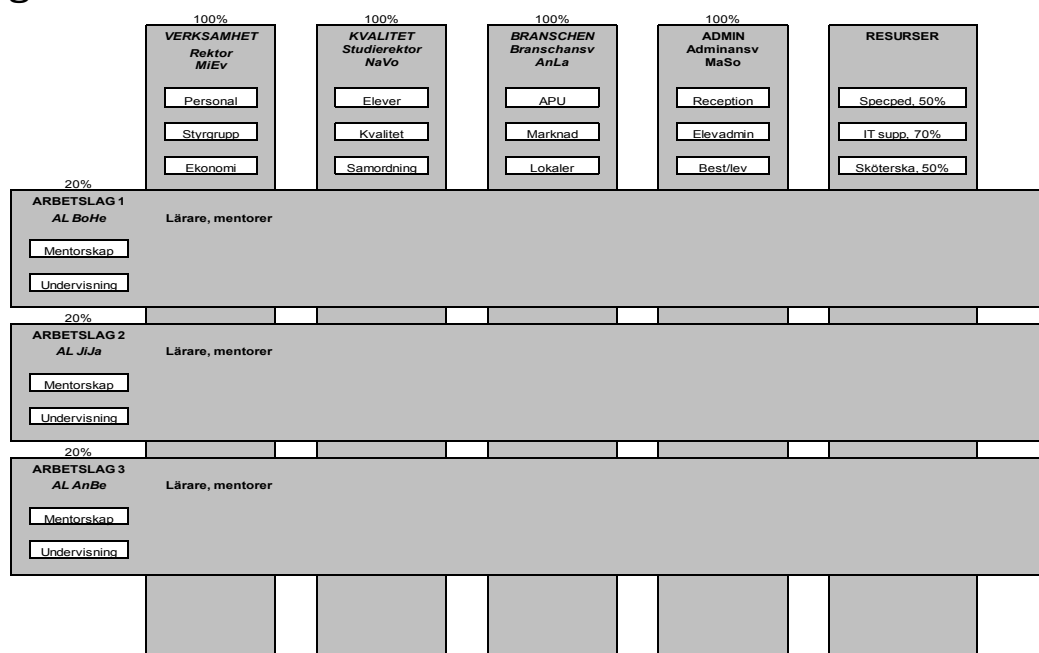
En stor andel av eleverna har inledningsvis siktet inställt på polisyrket. Polisdrömmarna finns kvar även när de lämnar skolan, men då brukar även bevakningsbranschen och övriga säkerhetsbranschen framstå som ett attraktivt framtida yrkesalternativ. Arbetsmarknaden för eleverna på Säkerhetsgymnasiet är god. Utbildningens innehåll, upplägg och omfattning motsvarar säkerhetsbranschens krav i en sådan utsträckning att elever garanteras arbete i säkerhetsbranschen efter studenten.

## Säkerhetsgymnasiets organisation och ledningsstruktur

I styrelsen för Säkerhetsgymnasiet sitter representanter från branschens parter tillsammans med elever, personal och skolledning från Säkerhetsgymnasiet. På skolan finns också en ledningsgrupp bestående av rektor, studierektor, arbetslagsledarna samt branschansvarig (som bland annat ansvarar för planering och genomförande av den arbetsplatsförlagda utbildningen).

Lärarnas arbete med eleverna organiseras i tre årskursvisa arbetslag där en arbetslagsledare tillsammans med berörda lärare ansvarar för undervisning och mentorskap i årskursen. Utöver undervisande personal och skolledning finns en skolsköterska och en administratör.

## Organisation



MEDARBETARKATEGORI	UTBILDNINGSNIVÅ	ANTAL
<b>LÄRARE</b>	Gymnasielärarexamen	10
<b>YRKESLÄRARE</b>	Yrkesutbildning och gymnasielärarutbildning	3
<b>SKOLLEDNING (rektor, studierektor)</b>	Skolledarutbildning och gymnasielärarutbildning	2
<b>ELEVVÅRD (skolsköterska)</b>	Sjuksköterskeutbildning	1
<b>ADMINISTRATION</b>	Gymnasial utbildning och befattningsutbildning	1
<b>BRANSCH-, LOKAL- OCH MARKNADSANSVARIG</b>	Yrkesutbildning och folkhögskoleutbildning	1

## **CHEF/LEDARSKAPET**

**Rektors ledarskapsidé, arbetet med förståelsen av uppdraget, lärande i organisationen, måluppfyllelse samt förutsättningar för verksamhetsutveckling**

### **Frirum och ramar**

Den offentliga skolan är mål- och resultatstyrd vilket innebär att verksamma på arbetsplatsen arbetar mot uppsatta mål i en relativt stor frihet beträffande val av arbetssätt. Kravet på individualisering av utbildningen gör denna frihet till en grundläggande förutsättning. Mitt ledarskap i den här verksamheten handlar därför också i stor utsträckning om att skapa frirum med tydliga ramar och utmanande mål för såväl brukare som medarbetare.

### **Utveckla medarbetare**

Jag fokuserar systematiskt på att premiera arbetsinsatser i linje med verksamhetens mål och värderingar genom att utgå ifrån en tydlig lönepolicy, bland annat i kontinuerliga medarbetarsamtal.

I möjligaste mån ska människor som uttrycker vilja att arbeta med vissa typer av arbetsuppgifter beredas möjlighet att göra det. Både med avseende på tjänsteplanering och möjlighet till kompetensutveckling. Jag utgår ifrån att människor som känner lust inför en uppgift har större möjlighet att lyckas genomföra uppgiften på ett framgångsrikt sätt.

### **Delaktighet i alla led**

I en skolverksamhet finns det många intressenter som ska beredas möjlighet att påverka och framföra sina åsikter om verksamheten, såväl om det som varit som om dess utveckling. För att åstadkomma detta krävs en struktur av forum för olika intressentgrupper där idéer och åsikter kan fångas upp och bli en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Vi har försökt hitta olika former av forum för olika brukargrupper för att maximera inflytandet för just deras frågor.

### **Kontinuitet och rättsäkerhet**

För att garantera brukarna kontinuitet och rättssäkerhet är det min uppgift som ledare att ställa krav på dokumentation från medarbetarna samt att se till att ingen del i verksamheten är beroende av en specifik person. Därför har alla medarbetare i verksamheten uppdraget att dokumentera utförandet av sina rollspecifika arbetsuppgifter. Medarbetarna har även skyldighet att utbilda sina kolleger inom sitt område.

### **Ansvar, befogenhet och resurs**

Vardagen i skolan är komplex. Möten, avvägningar, beslut och tolkningar av mål och resultat pågår ständig överallt i verksamheten. Därför är det också viktigt för mig som ledare att delegera ansvar, befogenheter och resurser till de delar av verksamheten samt de människor som ytterst berörs av besluten och som sitter på den mest verklighetsnära informationen. Min avsikt är med andra ord att ansvar, befogenheter och resurser ska decentraliseras så att rätt personer kan fatta rätt beslut i rätt tid. Detta möjliggörs bland annat genom en arbetslagsorganisation med arbetslagsledare.

### **Förståelse av uppdraget**

Skolans uppdrag är komplicerat och ger många gånger utrymme för tolkningar och diskussioner. Styrformen mål- och resultatstyrning kräver att resultaten ständigt tolkas i förhållande till det beskrivna uppdraget. Jag säkerställer därför att tid kontinuerligt avsätts åt arbete med att utveckla medarbetarnas förståelse av uppdraget samt att en gemensam tolkning av för verksamheten formulerade mål utvecklas. Detta sker kontinuerligt i arbetslagens arbete samt under specifika studiedagar vikta för ändamålet.

### **Tillgängliggöra och dela lärdomar**

Som ledare är mitt ansvar att ge utrymme och resurser för att möjliggöra genomförandet av kvalitetsarbetet. De resultat, tendenser och analyser som kvalitetsarbetet ger är självklart en viktig utgångspunkt för verksamhetens utveckling. Mitt uppdrag är även att säkerställa att resultaten diskuteras och att lärdomar och framgångsrika exempel görs tillgängliga för alla, både i verksamheten och utanför den (såväl nationellt som internationellt).

Detta sker genom att utvärderingar och dokumentation av arbetet i arbetslagen görs tillgängligt för alla via verksamhetens nätverk. Studiedagar avsätts kontinuerligt för att följa upp, reflektera kring, planera och samordna utbildningen på skolan. Vi samverkar även med andra utbildningsverksamheter (på gymnasial- och eftergymnasialnivå) för att skaffa oss förebilder, andra uppslag, annorlunda tolkningar av uppdraget samt inspiration.

### **Öppenhet kring yrkesrollen och återkoppling i alla led**

I denna traditionstyngda verksamhet blir min uppgift som chef också att uppmuntra en öppenhet kring yrkesrollen. Lärarrollen är historiskt en ensamroll utan insyn och återkoppling från kollegor. Jag stöder därför studierektor och arbetslagsledarna i deras strävan att skapa strukturer för samarbete, kollegial återkoppling samt en kontinuerlig diskussion kring yrkesrollen. De ser till att lärarna i sin yrkesutövning får möjlighet att diskutera sin roll samt få återkoppling på sin professionella gärning.

### **Systematiskt kvalitetsarbete**

För att uppnå resultat i verksamheten har jag tillsett att verksamhetsstyrningens kärna utgörs av ett omfattande systematiskt kvalitetsarbete samt att det finns en studierektor som i sin tjänst har tid att systematiskt samordna och driva kvalitetsarbetet. Kvalitetsarbetet har sin grund i ett kvalitetsledningssystem där verksamhetens processer finns beskrivna och avvikelserapportering sker kontinuerligt.

I kvalitetsarbetet diskuterar och utvärderar de olika grupperna (medarbetare, brukare och huvudmän) kontinuerligt resultaten i förhållande till tolkningen av uppdraget och de gemensamt uppsatta målen och värderingarna. Kontinuerlig uppföljning av arbetet mot de formulerade målen säkerställer effektivitet och måluppfyllnad i alla led.

Strategier diskuteras fram tillsammans med medarbetare och brukare samt fastställs och dokumenteras inför varje verksamhetsår i en "arbetsplan". Måluppfyllelsen presenteras årligen i den lagstadgade kvalitetsredovisningen.



## **VERKSAMHETENS ÅRLIGEN ÅTERKOMMANDE MÅL**

### **Målområde 1: Kunskaper**

- Eleverna ska uppleva att de får en god introduktion i studierna.
- Eleverna ska se helheter och sammanhang i undervisningen.
- Eleverna ska uppleva att de utvecklar sina generella förmågor, till exempel förmågan att samarbeta, att kommunicera och att lösa problem.
- Eleverna ska ges möjlighet att nå kurs- och programmål.

### **Målområde 2: Normer och värden**

- Eleverna ska känna trygghet på skolan och erbjudas relevant elevvård vid behov.
- Värdegrundsarbetet ska stå i centrum för all personal på Säkerhetsgymnasiet.

### **Målområde 3: Elevernas ansvar och inflytande**

- Eleverna ska uppleva att skolgången ställer krav på eget ansvarstagande.
- Eleverna ska veta att det finns möjligheter att påverka undervisningen och skolan i stort.

### **Målområde 4: Utbildningsval - framtid och samhällsliv**

- Säkerhetsgymnasiet ska fungera som en brygga till framtida arbetsliv och fortsatta studier.
- Eleverna ska uppleva att studierna och praktiken bidrar till att de får en bred och fördjupad bild av säkerhetsbranschen.
- Eleverna ska uppleva att de får handledning i studieval under gymnasietiden och i studie- och yrkesval för framtiden.

### **Målområde 5: Bedömning och betyg**

- Eleverna ska förstå omdömessystemet samt på vilka grunder betyg sätts.
- Eleverna ska kontinuerligt ges information om sina utvecklingsbehov och studieframgångar.
- Eleverna ska förstå kopplingen mellan resultat, omdöme och betyg.

### **Målområde 6: Rektors ansvar**

- Rektor ska se till att vårdnadshavare har tillgång till relevant och uppdaterad information angående sina barns studier och närvaro.
- Rektor ska uppmuntrar till en kompetent och hälsosam personalgrupp som känner delaktighet i arbetsgruppen och engagemang för eleverna.
- Rektor ska sträva efter att anställa personal som vill utvecklas yrkesmässigt och som är öppen för att pröva nya sätt att göra saker samt som har ett prestigelöst förhållningssätt, och är villig att ta emot respons på och handledning i sitt yrkesutövande.

### **Målområde 7: Marknad och elevrekrytering**

- Utbildningen skall hålla hög kvalitet och i den mån det går vara individanpassad så att eleverna blir så nöjda med sina studier på skolan att de rekommenderar utbildningen till andra, potentiella elever.
- Skolan ska öka antalet förstahandssökande som har ett så högt meritvärde att de klarar av studierna på Säkerhetsgymnasiet. Detta för att skolans utbildningsplatser ska fyllas med elever som uppvisar ett genuint intresse för säkerhetsbranschen, och som har potential att slutföra studierna med godkända resultat i sina kurser.
- Skolan ska få medialt genomslag i lokalpress tre gånger varje år, i rikspress en gång varje år.

## **FOKUSOMRÅDEN (ÅTAGANDEN) INFÖR LÄSÅRET 2008-2009**

- Fokusområde (åtagande) 1: **Att förbättra skolans arbets- och studiemiljö**
- Fokusområde (åtagande) 2: **Att förbättra kommunikationen till eleverna om studierna samt att öka deras delaktighet**
- Fokusområde (åtagande) 3: **Att utveckla mentorskapet och mentorstiden**

### **Beskrivning av hur verksamheten kommit fram till vilka mål/fokusområden (åtaganden) för verksamhetsåret som ska gälla**

#### **Mål**

På Säkerhetsgymnasiet skiljer vi på mål och åtaganden. Säkerhetsgymnasiets mål är skolans mest centrala styrmedel. De sju målområden som utgör inramningen av arbetsplansmålen utgår från rubrikstrukturen i den nationella läroplanen (Lpf 94). Dessa målområden ligger därför fast. Själva målen går dock årligen (under ett par veckors tid) ut "på remiss" till personalen samt revideras sedan på höstterminen i samråd med personal (på personalmöten), elever (i elevrådet) och föräldrar (i möten med föräldrarådet).

Målen följs varje år upp med hjälp av kvalitetsenkäter, kurs- och mentorsutvärderingar, medarbetarenkäter, marknadsenkäter och APU-enkäter (i vilka elevernas arbetsplatsförlagda utbildning utvärderas) samt med hjälp av betygsstatistiken som sammanställs efter de nationella proven samt efter terminens slut. Målen är ett sätt för skolan att säkerställa att de nationella styrdokumenterna tillämpas och konkretiseras i verksamheten.

Måluppfyllelsen för läsåret redovisas alltid i skolans årliga, lagstadgade kvalitetsredovisning. Resultatet av uppföljningen är också ett betydelsefullt verktyg i att ringa in årets fokusområden (åtaganden).

#### **Åtaganden**

Studierektor presenterar alltid de statistiska resultaten av kvalitetsenkäterna (det vill säga måluppfyllelsen) tillsammans med valda delar av kurs- och mentorsutvärderingarna för samtliga klasser, för all personal samt för föräldrarna i skolans föräldraråd. Dessa tre intressegrupper får sedan klassvis respektive i smågrupper föreslå förbättringsåtgärder och strategier utifrån de behov och brister som framgår av resultaten. Därefter sammanställs alla förändringsförslag i ett röstningsformulär, varpå elever respektive personal anonymt får rösta fram de förändringar som rör dem. I en direktdemokratisk process tas således nya arbetssätt fram inför det kommande läsåret. Dessa publiceras inför höstterminen i skolans årligen reviderade arbetsplan.

Resultatet av elevernas och personalens arbetssättsomröstning presenteras sedan för personalen. Vid detta tillfälle diskuteras också i smågrupper vilka fokusområden (åtaganden) som ska gälla för kommande läsår. Förslagen från de olika grupperna sammanställs i arbetsplanen. Hela personalen fattar sedan ett konsensusbeslut angående vilka målvärden som skall gälla för respektive åtagande. Studierektor samordnar processen med att revidera målen, ta fram åtaganden samt få till stånd ett konsensusbeslut angående målvärden. Arbetsplanen (i vilken mål, åtaganden och målvärden publiceras) läggs ut på skolans hemsida ([www.sakerhetsgymnasiet.se](http://www.sakerhetsgymnasiet.se)) i september, under rubriken Visioner.

## Beskrivning av de förväntade resultat (målvärden) som ska nås för varje åtagande för verksamhetsåret

I tabellen nedan redovisas de målvärden som personalen har fattat beslut om att nå inom varje fokusområde (åtagande). Att skolans målvärde i vissa avseenden är lågt satta beror på att syftet är att fastslå realistiska värden som inte ligger alltför långt från de tidigare resultat som ligger till grund för målvärdena, dock minst med en höjning på 5 %.

Målvärden för fokusområde (åtagande 1), inför läsåret 2008-2009:

Att förbättra skolans arbets- och studiemiljö

65 % av eleverna ska anse att studiemiljön är god (i klassrummen)
80 % av eleverna skall svara nej på om de har utsatts för kränkande behandling som mobbning eller trakasserier här på skolan
95 % av eleverna skall veta vem de ska vända sig till om de upplever att de eller någon annan blir mobbad
90 % av eleverna skall svara nej på frågan om de har utsatts för någon form av diskriminerande behandling

Målvärden för fokusområde (åtagande) 2, inför läsåret 2008:

Att förbättra kommunikationen till eleverna om studierna samt öka deras delaktighet

85 % av eleverna skall anse sig ha fått information om sin kunskapsutveckling.
90 % av eleverna skall anse sig ha fått SchoolSoft-information om prov
95 % av eleverna förstår hur omdömessystemet fungerar i förhållande till betygen
80 % av eleverna skall känna till hur de kan påverka sin skolgång

Målvärden för fokusområde (åtagande) 3, inför läsåret 2008-2009:

Att utveckla mentorskapet och mentorstiden

55 % av eleverna skall uppleva att den schemalagda mentorstiden är meningsfull
85 % av eleverna skall uppleva sin mentor som ett stöd
80 % av eleverna skall vara nöjda ("vet vart de ska vända sig") med den studie- och yrkesvägledning som skolan tillhandahållit

## ARBETSSÄTT

**Kortfattad beskrivning av de arbetssätt som säkerställer att våra åtaganden för verksamhetsåret uppfylls och att resultat nås.**

### **Åtagande 1: Att förbättra skolans arbets- och studiemiljö**

För att lyckas med våra åtaganden arbetar personalen på Säkerhetsgymnasiet systematiskt på flera områden:

- ✓ Alla klasser blir av studierektor informerade om skolans etiska regler. Varje elev skriver under att de har tagit del av och kommer att följa dessa regler. Trivselregler (ordningsregler) tas dessutom årligen fram av elever och personal.
- ✓ Alla elever engageras i gruppstärkande aktiviteter under introduktionsdagarna i början av läsåret. Varje elev som börjar på Säkerhetsgymnasiet sammanförs med en fadder ur en högre årskurs.
- ✓ Skolsköterskan presenterar sig och sina arbetsuppgifter för alla elever under introduktionsdagarna samt berättar om öppettider, VIP-rum, skolhälsovård och övriga elevvårdsresurser. Skolsköterskan håller sedan under läsåret hälsosamtal med samtliga elever samt hjälper dem till rätt instans i samhället i de fall där hjälp av mer psykologisk art erfordras.
- ✓ Personal på skolan fungerar som demokratiska förebilder genom att (i enlighet med Lpf94) tillämpa ett demokratiskt arbets- och förhållningssätt i undervisningen. Skolans personal arbetar under hela utbildningen aktivt med värdegrundsfrågor, dels genom temafokusering i kurser och temadagar, dels inom ramarna för mentorskapet. För att förbättra klimatet i klasserna diskuterar lärarna och mentorerna "känsliga" frågor som eleverna tycker är viktiga (till exempel kulturella konflikter, sexualitet, mobbning etc.). Lärarna är tydliga med att de själva tror på mångfald och alla människors lika värde.
- ✓ Studierektor hanterar elevvärenden, elevvårdsfrågor och klagomålshanteringen på skolan. Hanteringen av elevvärenden och klagomål dokumenteras och följs upp i form av en policy för klagomålshantering i syfte att snabbt ringa in mönster och problemområden samt nödvändiga stödinsatser och förbättringar.
- ✓ Studierektor samordnar antimobbningsgruppen samt marknadsför den bland eleverna. Antimobbningsgruppen sammanträder och utbildar sig regelbundet samt utbildar kamratstödjare i återkommande möten. Alla på skolan informeras om att nolltolerans/nollvision råder beträffande mobbning.

## **Åtagande 2: Att förbättra kommunikationen till eleverna om studierna samt öka deras inflytande**

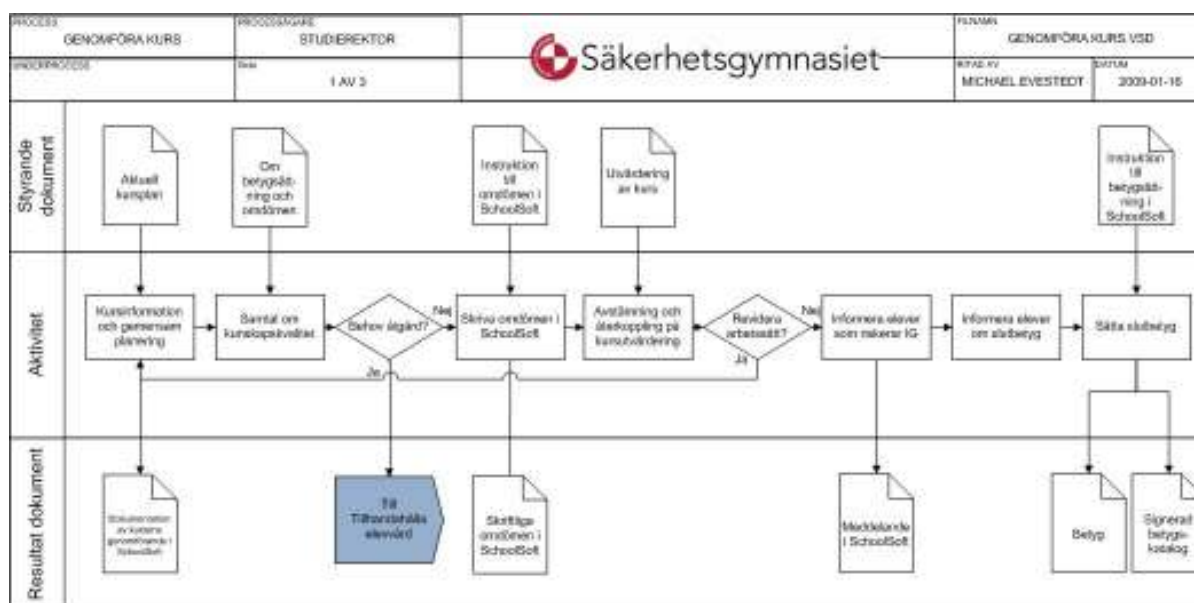
För att lyckas med våra åtaganden inom detta fokusområde arbetar personalen på Säkerhetsgymnasiet systematiskt på flera fronter:

- ✓ Samtlig undervisande personal är behörig eller utbildas (inom SÄL-projektet) på Lärarhögskolan för att bli det. Tid och resurser för kompetensutveckling avsätts årligen till personalen.
- ✓ För att bättre förbereda eleverna inför studierna på Säkerhetsgymnasiet erbjuds eleverna introduktionsdagar i början av varje årskurs. Lärarna ger eleverna verktyg att klara av sina studier (till exempel genom att informera dem om studieteknik, lärande, samarbete i grupp samt om hur man arbetar i projekt).
- ✓ Genom diagnosticering fokuserar lärare och mentorer i ett tidigt skede av studierna på att upptäcka de särskilda stödbehov som eleverna har. När stödbehov upptäcks meddelas studierektor som då kallar mentor, vårdnadshavare och skolsköterska till en så kallad elevvårdskonferens där ett åtgärdsprogram för eleven författas. Elever med stödbehov erbjuds bland annat stödtimmar i språk- och matematikrelaterade kurser. Vid behov erbjuder skolan också eleven en bärbar lånedator med rättstavningsprogram.
- ✓ Arbetslagen i de tre årskurserna strävar efter att sammanfläta elevernas kurser till en större helhet med mer sammanhang och progression så att eleverna i allt högre utsträckning arbetar i ämnesövergripande projekt. Arbetslagen sambedömer de ämnesövergripande projekten.
- ✓ Arbetslagen strävar vidare mot enhetlighet och tydlighet i informationen till eleverna beträffande veckoplaneringar, information om inlämningsuppgifter, prov och läxförhör samt resultat. På skolan ska ovanstående information alltid publiceras i SchoolSoft. Via SchoolSoft informeras också eleverna systematiskt om vilka betygskriterier de har uppnått i kurserna.
- ✓ Föräldrar erbjuds SchoolSoft-utbildning för att via intranätet kunna följa sina barns skolgång. Närvaro, provresultat och omdömen administreras bland annat i SchoolSoft.
- ✓ I personalgruppen och i arbetslaget förs en rad diskussioner om de regler och rutiner som gäller på skolan så att alla tillämpar dem på samma sätt.



- ✓ Inför varje kurs klargör kursansvarig vilka mål eleverna måste uppnå i kursen, samt vilka kriterierna är för att uppnå kursernas olika betyg. Kursansvarig förklarar hur skolans omdömessystem fungerar samt vilka samband och skillnader som finns mellan omdöme och betyg.
- ✓ Minst en gång per termin informerar kursansvarig eleverna (i enskilda samtal) vilka elevernas utvecklingsbehov och studieframgångar är i kursen. Kursansvarig lärare redovisar alltid för eleven på vilka grunder elevens betyg sätts i slutet av kursen.
- ✓ Samtliga elever har efter skolan (mån-tors) tillgång till lärarledd läxhjälp i skolans s.k. VIP-rum.
- ✓ Samtliga kurser utvärderas av eleverna en gång per termin. Kursutvärderingarna sker anonymt via SchoolSoft (skolans intranät) och läses av respektive kursansvarig och skollädaarna. Studierektor håller feedbacksamtal med lärare utifrån mentors- och kursutvärderingarna.
- ✓ Studierektor besöker samtliga lärare i klassrummet samt filmar eller tar anteckningar om klassrumsobservationen. Ett feedbacksamtal om lärarens individuella fokusområden i undervisningen diskuteras, bland annat utifrån filmen av läraren i klassrummet eller utifrån anteckningarna från klassrumsbesöket. En dialog förs sedan om lärarens möjligheter att förbättras inom de kollektiva och individuella fokusområden som läraren har kommit fram till i dialog med arbetslaget och studierektor.
- ✓ Lärarna ger varandra kollegahandledning (i samband med klassrumsbesök hos varandra) samt fokuserar på att ge varandra och eleverna positiv förstärkning, coachning, handledning, stöd och/eller feedback. Kollegahandledning sker även i form av pedagogiska diskussioner i arbetslagen.
- ✓ Demokrati genomsyrar skolans ledning i enlighet med de styrdokument som skolan är ålagda att följa. I skolans styrgrupp finns till exempel elevrepresentation. Eleverna bjuds även in till personalmöten samt i rekryteringen av ny personal. De är med och påverkar utformningen av arbetslagens gemensamma, ämnesövergripande projekt samt är delaktiga i arbetslagens planering av dessa. I samråd med eleverna utformar kursansvarig lärare den lokala kursplaneringen, som innefattar information om arbetssätt, kursinnehåll och examinationsformer.
- ✓ Varje månad hålls dessutom klass- och elevråd där eleverna har möjlighet att påverka beslut som rör verksamheten. Eleverna får även rösta i vissa för dem viktiga skolutvecklingsfrågor inför det kommande läsåret. Elevskyddsombuden är med på regelbundna skyddsronder på skolan. Arbetsgivaren avsätter också resurser till kompetensutveckling inom skolans systematiska arbetsmiljöarbete.

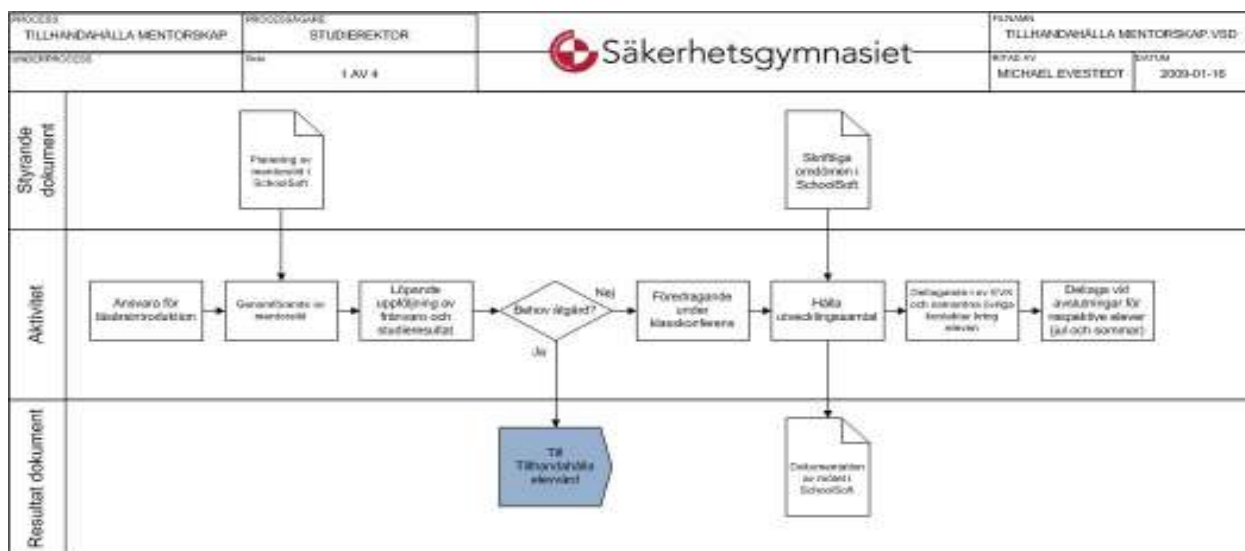
- ✓ Föräldrarna har möjlighet att vara delaktiga inom ramarna för föräldrarådet som sammanträder ca två gånger per termin med studierektor. Kvalitetsenkäter som ligger till grund för skolutvecklingen fylls i av föräldrar varje år.
- ✓ Mentorerna ringer föräldrarna eller skickar ut inbjudan till utvecklingssamtal per brev eftersom alla inte har datorer. Mentorsrollen och dess arbetsbeskrivning diskuteras kontinuerligt i arbetslagen. Det finns en övergripande, terminsplanering för den schemalagda, veckovisa mentorstiden på skolans intranät, SchoolSoft.
- ✓ Det finns en Facebook-grupp för Säkerhetsgymnasiet i vilken nuvarande, nya och gamla elever kan mötas och kommunicera med varandra och med skolans personal. Även föräldrar och andra som är intresserade av skolan kan gå med i gruppen. På Facebook-sidan samt på [www.flickr.com/sakerhetsgymnasiet](http://www.flickr.com/sakerhetsgymnasiet) läggs foton från Säkerhetsgymnasiet ut. Dessutom inbjuds elever till aktiviteter via Facebook. Bland annat arrangeras alumniträffar (återträffar) på skolan för elever som har tagit studenten.



### Åtagande 3: Att utveckla mentorstiden och mentorskapet

För att lyckas med våra åtaganden arbetar personalen på Säkerhetsgymnasiet systematiskt på flera områden:

- ✓ Studierektor informerar eleverna under introduktionsveckan om de vem som ansvarar för studie- och yrkesvägledningens olika områden på skolan. Informationen finns även på skolans anslagstavlor och i SchoolSoft. Studie- och yrkesorienteringen går som en röd tråd genom utbildningen. Mentorerna vägleder och stöder eleverna så att de ökar sina chanser att göra aktiva och medvetna val i sina fortsatta studie- och arbetsliv. Mycket av denna studie- och yrkesvägledning ingår i mentorstiden samt inom ramarna för de regelbundna mentorssamtal som hålls med samtliga elever. Kontakter med både högskola och arbetsmarknad förmedlas till eleverna inom arbetslagen samt via branschansvarig som ordnar med APU-platser.
- ✓ Även om mentor alltid betonar vikten av eget ansvar ska mentor regelbundet stämna av elevens studiesituation, särskilt om eleven har börjat senare på läsåret (vilket kan innebära att han/hon har missat introduktionsveckan etc.) Alla elevers individuella studieplaner följs kontinuerligt upp av elevernas mentorer. Mentorer genomför också terminsvisa utvecklingssamtal med elever utifrån de resultatomdömen som alla kursansvariga lärare författar på intranätet. Fram till dess att eleven har uppnått myndig ålder har föräldrar rätt att närvara vid dessa utvecklingssamtal. Därefter fattas beslut om förälders närvaro av eleven.
- ✓ Eleverna ges möjlighet att anonymt utvärdera sina mentorer en gång per termin. Studierektor ger mentorerna individuell återkoppling utifrån mentorsutvärderingarna. Mentorerna bestämmer i samråd med studierektor vilka individuella fokusområden som han/hon ska ha inför nästa läsår. Mentorsrollen diskuteras inom arbetslagen för att skapa samsyn och för att ta lärdom av varandras erfarenheter.



## RESURSANVÄNDNING

**Hur vi använder verksamhetens resurser så effektivt som möjligt inom ramarna för de åtaganden som gäller för verksamhetsåret**

### **Åtagande 1: Att förbättra skolans arbets- och studiemiljö**

Delbudgetar läggs ut på arbetslags-, specialfunktions- och ämnesnivå för maximalt resursutnyttjande. Lokalerna har medvetet försetts med flera mindre grupprum för att underlätta för det projektarbetssätt som skolan strävar efter att anamma. Resurser har medvetet inte lagts på att bygga upp egen biblioteksfunktion eller matbespisning. Eleverna hänvisas till stadsdelens välutbyggda bibliotek i närheten av skolan. Kontakter med bibliotekarierna förmedlas. Med hjälp av en tjänst från Elevkortet erbjuds eleverna bra luncher under skoldagar på ett antal restauranger i skolans närområde.

För att ta till vara humankapitalet på skolan erbjuder Säkerhetsgymnasiet kompetenspeng som utnyttjas i samråd med ansvarig chef. Friskvårdsbidrag ges till all personal för stimulans till regelbunden fysisk aktivitet och bättre hälsa. Rikskuponger ingår i löneförmånerna för att stimulera och underlätta ekonomiskt för medarbetarna att inta näringsriktiga luncher. En nöjd, närvarande och hälsosam personal leder till färre sjukdagar samt till en bättre studiesituation för eleverna.

### **Åtagande 2: Att förbättra kommunikationen till eleverna om studierna samt öka deras inflytande**

Säkerhetsgymnasiets strävan är att erbjuda elever och medarbetare ett modernt och fungerande IT-stöd samt att minska pappersåtgången. Samtliga medarbetarna har därför försetts med bärbara datorer (uppkopplade i ett trådlöst nätverk). Eleverna har tillgång till publika datorer som står öppet i skollokaler. Utöver en datorsal för undervisning i datorrelaterade kurser finns två mindre datorgrupprum (12 datorer i varje) bokningsbara för lärare i behov av datorstöd under lektionstid. Dessutom har ytterligare ett klassrum försetts med en klassuppsättning bärbara datorer i säkerhetsskåp för att klassrummet ska kunna fungera på två olika sätt, dels som teorisal, dels som datorsal.

För att ytterligare effektivisera resursanvändningen har Säkerhetsgymnasiet under 2008 förändrat arbetet med marknadsföringen vilket inneburit att vi utnyttjat egna och icke köptakanaler i större utsträckning än köpta annonsplatser. Vi har bland annat byggt upp ett digitalt nätverk för befintliga och gamla elever på Facebook, medverkat i nyhetsinslag i tv, artiklar i dagspress och branschtidningar samt medvetet kommunicerat delar av utbildningen via hemsidan och Facebook-gruppen.

### **Åtagande 3: Att utveckla mentorstiden och mentorskapet**

Medarbetare har ofta flera olika roller samtidigt med tanke på att de är relativt få samtidigt som verksamheten trots sin ringa storlek kräver alla funktioner som en betydligt mer omfattande verksamhet har. Detta medför också en bättre helhetsförståelse och en större delaktighet bland personalen i verksamheten som sådan. Att branschansvarig (som inte tillhör den pedagogiska personalen) har mentorselever är ett exempel på hur en person kan ha flera olika typer av roller på Säkerhetsgymnasiet.

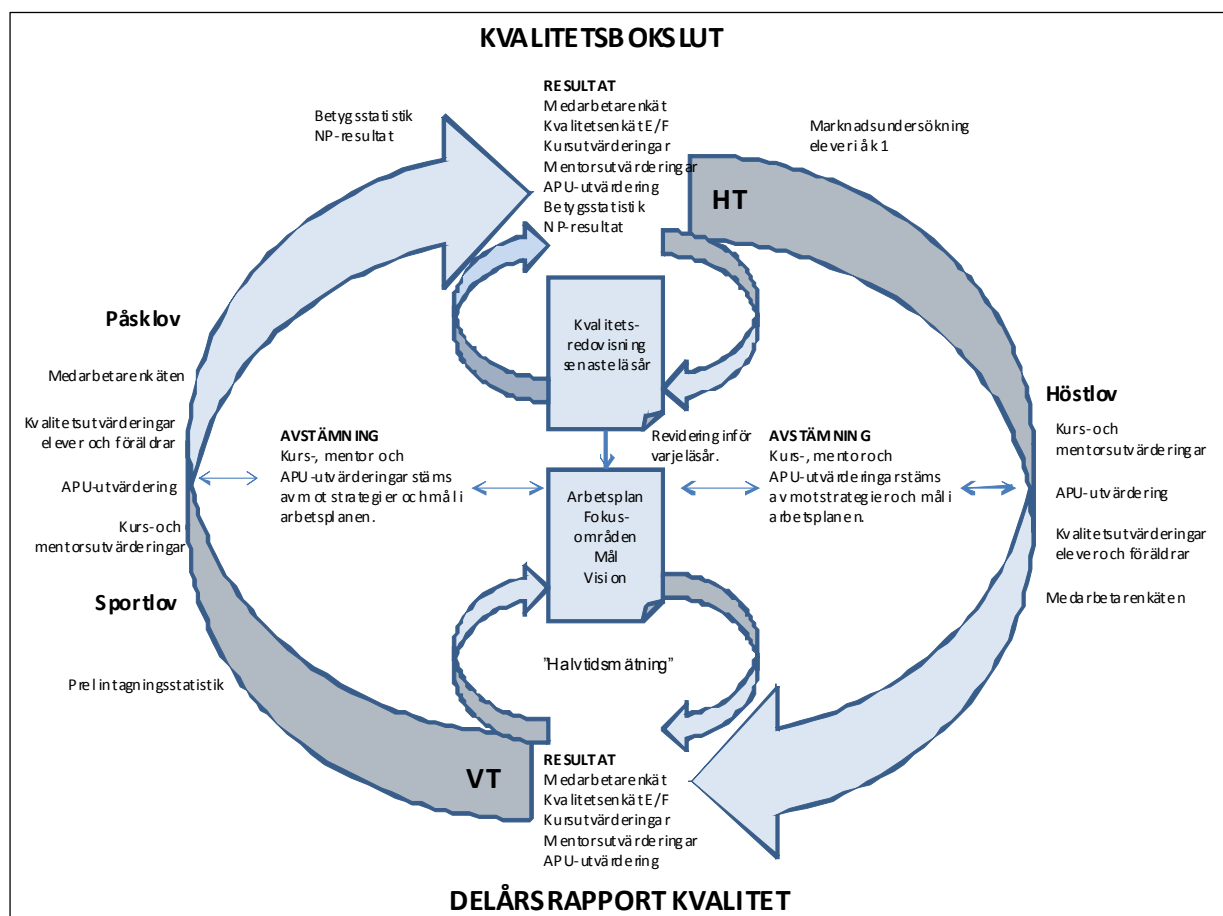
## UPPFÖLJNING

### Uppföljningsmetoder vi använder för att följa upp respektive åtaganden/mål och arbetssätt för verksamhetsåret

Skolans åtaganden och arbetssätt följs kontinuerligt upp med hjälp av olika metoder. Eftersom hela personalen är delaktig i framtagandet av åtaganden och arbetssätt är de väl medvetna och väl inställda till dessa, vilket är till stor hjälp i arbetet för att uppnå mål och åtaganden.

I ledningsgruppen planeras verksamheten på ett sätt som möjliggör att åtaganden och arbetssätt kan genomföras logistiskt. Studierektor stöder arbetslagsmedlemmarna i arbetet med att uppnå arbetsplansmål och åtaganden. Arbetsledarna samordnar i sin tur arbetslagsmedlemmarna i tillämpningen av de mål, åtaganden och arbetssätt som står specificerade i arbetsplanen.

För att följa upp olika mål, åtaganden och arbetssätt använder vi oss av en rad uppföljningsmetoder: Betygsstatistik, inspektionsrapporter (statliga, kommunala och privata), marknadsundersökningar, klagomålshanteringsformulär, kursutvärderingar, mentorsutvärderingar, kvalitetsenkäter, utvärderingar av den arbetsplatsförlagda utbildningen (APU), medarbetarenkäter, medarbetarutvärderingar samt resultatet av de nationella proven. Uppföljningen sker årligen enligt följande uppföljningshjul:





I september publiceras den reviderade arbetsplanen på skolans hemsida. I denna finns de mål och åtaganden, arbetssätt samt målvärden för det kommande läsåret. Kvalitetsredovisningen visas då även för styrgrupp, personal, föräldraråd och elevråd. I kvalitetsredovisningen dokumenteras de utvärderingar och uppföljningar som har gjorts under läsåret som gått. Alla på skolan arbetar sedan med hjälp av de framtagna arbetssätten med att uppnå arbetsplansmål och åtaganden.

En uppföljningsstruktur för åtaganden och arbetssätt finns samt en strukturerad klagomålshantering för att säkerställa att gemensamma mål efterlevs i hela verksamheten. Checklistor sammanställs för samtliga roller i verksamheten. I dessa klargörs vilka arbetssätt som respektive roll enligt arbetsplanen ansvarar för att tillämpa. Studierektor handleder arbetslagsledarna och lärarna i arbetet mot de gemensamt framtagna målen samt i deras yrkesutövande. Arbetslagsledarna handleder arbetslagsmedlemmarna. Mentorerna handleder eleverna. Lärarna handleder varandra inom ramarna för den så kallade kollegahandledningen inom arbetslagen. Tanken är således att alla på skolan efter hand får kontinuerlig återkoppling i sitt yrkesutövande.

Personal- och lönesamtal sker med rektor, bland annat med utgångspunkt i graden av måluppfyllelse som har framkommit under läsåret.

### Säkerhetsgymnasiets mät- och uppföljningsmetoder samt frekvens

Åtagande	Mätmetod	Tidpunkt/ frekvens	Uppföljningsfora
1. Att förbättra skolans arbets- och studiemiljö	Kursutvärderingar	Varje mittermin	Arbetslagsmöten och diskussioner vid arbetslags- och personalmöten
			Studierektors feedbacksamtal med kursansvariga
2. Att förbättra kommunikationen till eleverna om studierna samt att öka deras delaktighet	Mentorsutvärdering	Varje mittermin	Planerings- och lönesamtal med chef
			Kursansvarigs uppföljningssamtal med eleverna utifrån resultaten
3. Att förbättra kommunikationen till eleverna om studierna samt att öka deras delaktighet	Kvalitetsenkät	Varje mittermin	Klassråd, elevråd, föräldraråd, studiedagar, personalmöten, arbetslagsmöten
	Medarbetarenkät	Varje mittermin	Personalmöten
	APU-enkät	Efter varje praktikperiod	Handledarutbildning samt erfarenhetsträffar med handledare
	Inspektioner och intagningsstatistik	Regelbundet	Personalmöten, studiedagar

## RESULTAT

### Verksamhetsspecifika resultat som uppföljningsmetoderna påvisar

Kvantitativa mål inför läsåret 2008-2009: Åtagande 1: Att förbättra skolans arbets- och studiemiljö	Resultat Läsår 2007/08	Resultat Läsår 2008/09	Ten- dens
➤ 65 % av eleverna ska anse att studiemiljön är god (i klassrummen)	40 %	72 %	↑
➤ 80 % av eleverna skall svara nej på om de har utsatts för kränkande behandling som mobbning eller trakasserier här på skolan	63 %	87 %	↑
➤ 95 % av eleverna skall veta vem de ska vända sig till om de upplever att de eller någon annan blir mobbad	70 %	93 %	↑
➤ 90 % av eleverna skall svara nej på frågan om de har utsatts för någon form av diskriminerande behandling	79 %	86 %	↑

Kvantitativa mål inför läsåret 2008-2009: Åtagande 2: Att förbättra kommunikationen till eleverna om studierna samt öka deras inflytande	Resultat Läsår 2007/08	Resultat Läsår 2008/09	Ten- dens
➤ 85 % av eleverna skall anse sig ha fått information om sin kunskapsutveckling.	41 %	71 %	↑
➤ 90 % av eleverna skall anse sig ha fått SchoolSoft-information om prov	46 %	77 %	↑
➤ 95 % av eleverna förstår hur omdömes-systemet fungerar i förhållande till betygen	70 %	79 %	↑
➤ 80 % av eleverna skall känna till hur de kan påverka sin skolgång	60 %	65 %	↑

Kvantitativa mål inför läsåret 2008-2009: Åtagande 3: Att utveckla mentorstiden och mentorskapet	Resultat Läsår 2007/08	Resultat Läsår 2008/09	Ten- dens
➤ 55 % av eleverna skall uppleva att den schemalagda mentorstiden är meningsfull	30 %	50 %	↑
➤ 85 % av eleverna skall uppleva sin mentor som ett stöd	64 %	72 %	↑
➤ 80 % av eleverna skall vara nöjda ("vet vart de ska vända sig") med den studie- och yrkesvägledning som skolan tillhandahållit	57 %	71 %	↑

## **Analys av resultat och trender kopplat till åtaganden/mål för verksamhetsåret**

Att vi på Säkerhetsgymnasiet har lyckats förbättra kundnöjdheten inom samtliga fokusområden (samt beträffande alla åtaganden) beror sannolikt på en rad faktorer. Först och främst slutade den kull elever som påbörjade sina studier innan verksamheten hade börjat sätta sig. De elever som i viss utsträckning mindes skolans barnsjukdomar gick ut med det i vissa avseenden negativt färgade perspektiv som också hade påverkat opinionen negativt.

För det andra är siffrorna ett resultat av skolans systematiska kvalitetsarbete. Många av de medvetna förändringar som har gjorts de senaste åren har sannolikt påverkat siffrorna i positiv riktning. Bland annat röstade personalen för första gången i en sluten omröstning fram de åtaganden och arbetssätt som skulle gälla inför läsåret. De beslut som fattades av en klar majoritet var således mycket väl förankrade eftersom förslagen både var framtagna av och genomröstade av personalen själva. Engagemanget i arbetet mot målen ökade därför tydligt.

Ett av personalen framröstade beslut var också att rektor, studierektor och arbetslagsledare skulle följa upp de åtaganden som personalen hade röstat fram. Studierektor höll därför feedbacksamtal med arbetslagsledarna utifrån checklistor som baserades på arbetsplanens innehåll (åtaganden, arbetssätt och ansvarsområden). Arbetslagsledarna höll i sin tur feedbacksamtal med medlemmarna i sina respektive arbetslag, också utifrån checklistor. På detta sätt försäkrade sig personalgruppen om att genomföra alla sina åtaganden.

Att kulturen, strukturen och rutinerna verkligen hade satt sig i verksamheten bidrog nog också till de framgångar och den ökade kundnöjdhet som blev tydlig i enkäterna. De kollektiva lärdomarna i verksamheten tog också form på ett tydligt sätt.

Skolledningen gjorde också satsningar på att informera eleverna mer om det arbete som lades ner för att förbättra kundnöjdheten, vilket kan vara ytterligare en av flera anledningar till den ökade kundnöjdheten.

## **Tillströmningen av brukare**

Särskilda satsningar har gjorts för att öka antalet kvinnliga sökanden med tanke på att de manliga sökande är i majoritet. Enheten har fram till 2007 alltså haft en ökad tillströmning av brukare samt en ökad andel kvinnliga sökanden. Intagningen till de två senaste skolstarterna har dock inneburit en viss nedgång i tillströmningen av brukare. Anledningen till detta kan i huvudsak tillskrivas en större konkurrens (fler gymnasieskolor och fler elevplatser) i kombination med vikande elevkullar.

Vi är trots detta övertygade om att Säkerhetsgymnasiet i framtiden kommer att attrahera fler elever med ett nischat program, klar koppling till arbetsmarknaden samt erbjudande om "jobbgaranti".

Genom marknadsföring ska skolan försöka öka antalet förstahandssökande som har ett så högt meritvärde att de klarar av studierna på Säkerhetsgymnasiet. Detta för att skolans utbildningsplatser ska fyllas med elever som uppvisar ett genuint intresse för säkerhetsbranschen, och som har potential att slutföra studierna med godkända resultat i sina kurser. Enhetens ambition avseende elevrekryteringen är att inom en fyraårsperiod ha två sökande per plats med minst ett meritvärde på 160 poäng.

## **Redovisa resultaten från brukar-/kunddialogen, kommentera resultaten och eventuella trender**

En dialog förs kontinuerligt med brukarna, det vill säga eleverna på skolan. Dels får eleverna ständigt vara med och planera sina kurser och ämnesövergripande projekt, dels får de vara med och utvärdera utbildningens alla delar. Bland annat får de i enkätform utvärdera verksamheten i skolan, praktiken samt utvärdera sina lärare och mentorer. Sedan får de feedback från studierektor, kursansvariga och mentorer om resultaten av enkäter och utvärderingar. Om eleverna är missnöjda med någonting kan de fylla i ett klagomålshanteringsformulär och lämna detta till studierektor. De får också respons på eventuella klagomål efter att dessa har hanterats av berörda personer.

Förutsättningarna för kundnöjdheten är olika på olika typer av gymnasieprogram. Undersökningar inom skolvärlden har visat att elever generellt sett är nöjdare med studierna på teoretiska och estetiska program än på yrkesprogram. Elevernas ingångsbetyg är också i genomsnitt lägre på yrkesprogrammen, varför större krav ofta ställs på pedagogiska metoder, speciellt inom de teoretiska kärnämnen som alla gymnasieprogram idag är ålagda att innefatta. Att kundnöjdheten i skolans värld ofta är lägre på vårterminen än på höstterminen indikerar också att elevernas allmänna sinnesstämning påverkar kundnöjdheten överlag.

Eleverna som börjar på Säkerhetsgymnasiet har, i likhet med elever på andra yrkesinriktade program, i snitt relativt låga avgångsbetyg från grundskolan (ca 160 poäng av 320 möjliga). En stor andel elever på Säkerhetsgymnasiet har så svåra sociala problem eller så allvarliga studiesvårigheter att de tillsammans med vårdnadshavare kallas till så kallade elevvårdskonferenser. Under höstterminen 2008 hölls 40 EVK:er på Säkerhetsgymnasiet med studierektor och elevvårdsteam, i syfte att upprätta åtgärdsprogram eller sätta in andra stödinsatser. Studiesvårigheterna beror i många fall på att skolans specialutformade elprogram med inriktning mot skydd och säkerhet innehåller många teoretiska moment medan eleverna i de flesta fall är praktiskt lagda/intresserade. En hel del av eleverna har även läs- och skrivsvårigheter, vilka i vissa avseenden försvårar för eleverna att uppnå betygskriterierna i de obligatoriska teoretiska kurserna.

Kunddialogen visar trots ovanstående förutsättningar att kundnöjdheten är förhållandevis hög inom samtliga områden, och i synnerhet inom skolans tre fokusområden (samt de åtaganden som ingår i dessa). I övrigt visade dialogen följande om kundnöjdheten: Majoriteten av eleverna (82 %) känner sig sedda och inkluderade och 81 % av eleverna trivs på skolan. 93 % vet vem de skall vända sig till om de eller någon annan blir mobbad, trakasserad eller diskriminerad. 83 % av eleverna har fått en breddad och fördjupad bild av säkerhetsbranschen och 86 % var nöjda med sin senaste APU (arbetsplatsförlagd utbildning).

Att kundnöjdheten har ökat avsevärt de senaste åren beror till stor del på att personalen har funnit vägar att tillgodose de stödbehov som eleverna på skolan uppvisar. Elever med läs- och skrivsvårigheter har till exempel rätt att kvittera ut en dator med rättstavningsprogram. Läxläsning i ett lärarbemannad rum finns efter skolan från måndag till torsdag. Stödundervisning i språk-, samhälls- och matematikämnen erbjuds elever med svårigheter att uppnå kursmålen. Satsningar på ökad mentorselevsuppföljningar har gjorts och den feedback som varje kursansvarig är skyldig att ge eleverna har systematiserats och ökat i omfattning.

## **Redovisa resultaten från de senaste medarbetarundersökningarna, kommentera resultaten och eventuella trender.**

### **Arbetsmiljön**

Samtlig personal trivs i stort på arbetsplatsen samt tycker att stämningen på arbetsplatsen är bra. Ingen har utsatts för diskriminering, mobbning, trakasserier, osynliggörande eller annan kränkande behandling. 89 % är nöjda med städningen av lokalerna och 78 % tycker att arbetsmiljön är bra.

Flera mätningar av luften i vissa salar har gjorts. Inga problem kunde spåras i ventilationen. Vissa lärare tycker trots det godkända resultatet av mätningarna att luften inte alltid är bra, vilket förklarar att 22 % inte var helt nöjda med arbetsmiljön. Detta bekräftas också i kommentardelen av medarbetarenkäten.

### **Arbetsuppgifterna**

Samtlig personal tycker att arbetsuppgifterna är stimulerande och 92 % tycker att arbetsuppgifterna är tillräckligt varierade. Alla anser att nytänkande och initiativ värderas högt på arbetsplatsen. Samtliga känner sig positiva till handledning/feedback i sitt yrkesutövande. 92 % upplever att de kan påverka sin totala arbetssituation samt är nöjda med sin totala arbetssituation. 89 % tycker att de har lagom mycket ansvar i arbetet.

Skolans arbetssätt genomsyras av demokrati, delegering och delaktighet, vilket kan förklara de positiva siffrorna i dessa avseenden. Dock är det oftast majoritetsbeslut som ligger till grund för förhållnings- och arbetssätt, vilket innebär att individer inte alltid får gehör för sin egen vilja. Troligtvis är detta en anledning till att inte alla upplever att de kan påverka sin totala arbetssituation.

## **Säkerhetsgymnasiets ekonomiska resultat i förhållande till budget för de tre senaste åren, med kommentarer och trender**

Huvudmannen är en icke vinstdrivande ideell förening där alla medel ska investeras i verksamheten. Enheten har befunnit sig i en utvecklingsfas som har övergått i större stabilitet och förutsägbarhet beträffande intäkter och kostnader. Enheten har varit fullt utbyggd från och med hösten 2007. Effektivare organisation och bättre resursutnyttjande har resulterat i positiva ekonomiska resultat de senaste tre åren om ca 2,5 % per år. Innevarande år pekar prognosen på ett underskott om ca 5 %, delvis beroende på sviktande elevkullar i hela landet, delvis på grund av ökad konkurrens.



### **Säkerhetsgymnasiets personalomsättning de senaste tre åren, med kommentarer och trender.**

Enheten har haft en viss ökning i personalomsättningen de tre senaste åren, till följd av en allmän ökning av antalet medarbetare. En viss stabilisering har dock skett det senaste året, vilket är en önskvärd trend med tanke på att skolan strävar efter stabilitet och långsiktiga anställningar.

År	Procent
2006	20
2007	17,7
2008	18,8

### **Säkerhetsgymnasiets sjukfrånvaro/frisknärvaro de senaste tre åren, med kommentarer och trender.**

Korttidsfrånvaron har de tre senaste åren ökat till följd av kontinuerlig expansion åren 2003-2007. Korttidsfrånvaron ligger trots detta på förhållandevis modesta nivåer. En liten del av personalen (12,5%) står för 53 % av det totala antalet sjukdagar 2008. Under 2008 inträffade även verksamhetens första långtidssjukskrivning.

För att förbättra personalens hälsa erbjuder enheten friskvårdsinsatser i form av exempelvis motionspeng, fria läkarbesök och läkemedelsersättning. Under våren 2009 har också gemensamma friskvårdsaktiviteter genomförts med personalen och en tävling har pågått där fysisk aktivitet har belönats. Dessutom sker medarbetarnas tjänsteplanering tillsammans med enhetschefen.

År	Korttidsfrånvaro (<14 dgr) antal dagar/anställd	Långtidsfrånvaro (>14 dgr) antal dagar/anställd
2006	1,8	0
2007	2,4	0
2008	6,4	5,3

## UTVECKLING

### **Hur vi säkerställer att vi utvecklar rätt delar av verksamheten**

Med väl förankrade strukturer och rutiner för resultatmätningar säkerställer vi att vi hela tiden fokuserar på kvalitetsutveckling. För att se till att vi utvecklar rätt delar av verksamheten utifrån våra uppföljningar och resultat involveras brukare, personal och huvudmän i framtagandet av mål, åtaganden och förbättringsstrategier (bland annat vad det gäller arbetssätt) samt i diskussioner och tolkningar av verksamhetens uppdrag.

### **Hur säkerställer vi att vi kompetensutvecklar medarbetarna utifrån verksamhetens behov?**

Syftet med kompetensutvecklingen generellt är att stödja individen i sin personliga och yrkesmässiga utveckling, vilket i sin tur utvecklar verksamheten. Kompetensutvecklingen fördelas alltid mellan formell utbildning och lärande i arbetet, och bestäms utifrån både kollektiva behov och individuella önskemål. Planeringssamtalet är grunden för fastställandet av varje medarbetares kompetensutveckling. Samtalen bygger på gemensam utvärdering och planering av varje medarbetares uppdrag inom enheten. Behovet av kompetensutveckling fastställs årligen utifrån resultatet av kursutvärderingarna, utifrån medarbetarens och arbetsgivarens reflektioner över det gångna arbetsåret samt utifrån bedömningar av medarbetarens kommande tjänsteuppdrag och utvecklingsmöjligheter.



**Vår verksamhets tre främsta styrkor och svagheter samt våra tre största möjligheter och hot.**

Styrkor	Möjligheter	Svagheter	Hot
<p><b>Vi har ett demokratiskt arbetssätt som garanterar att medarbetare, elever och föräldrar är delaktiga i skolutvecklingen.</b></p>	<p>Vi har nu rutiner samt har ökat vår kollektiva kompetens, vilket gör att vi framöver utvecklas i allt snabbare takt.</p>	<p>I och med att verksamheten är relativt ung går mycket av tiden till att bygga nya rutiner och strukturer i verksamheten.</p>	<p>Att Säkerhetsbranschen slutar att efterfråga kompetent och etiskt medveten personal.</p>
<p><b>Vi har avsatt resurser till ett strukturerat kvalitetsutvecklingsarbete.</b></p>	<p>Vi kan utöka vårt kontaktnät i andra, nya delar av säkerhetsbranschen.</p>	<p>Många medarbetare är nytexaminerade och saknar rutiner.</p>	<p>Politiska beslut som påverkar förutsättningarna för vår verksamhet negativt.</p>
<p><b>Samtliga elever garanteras jobb i säkerhetsbranschen.</b></p>	<p>Vi kan utvidga verksamheten till fler orter i landet.</p>	<p>Vi är en enskild skola utan någon utbildningskoncern i ryggen, vilket ökar kraven på hushållning av våra ekonomiska resurser.</p>	<p>Sviktande elevunderlag i och med ökad konkurrens och minskande elevkullar i Sverige.</p>