

## 2019 års effektrapport

Hela Människan, ideell förening, org.nr. 802000–6394

### Avgränsningar

#### 1.1 Beskrivning av organisationen

##### Ändamål

”Hela Människan är en allmännyttig ideell förening med uppdraget att, utifrån en människosyn med Jesus Kristus som förebild och källa till kraft och inspiration, skapa intresse och förutsättningar för ett socialt och diakonalt arbete, för och tillsammans med människor i utsatta livssituationer.”

##### Uppdrag

###### *Diakonal mobilisering*

Hela Människan arbetar för att uppmärksamma behov samt stimulera och bidra till sociala/diakonala insatser. Hela Människan stödjer pågående diakonalt arbete och förstärker genom bl.a. utbildningar sina lokala enheters kvalitet.

###### *Diakonal handling*

68 lokala enheter, från Malmö i söder till Boden i norr, med social verksamhet är anslutna till och verkar inom Hela Människan.

###### *Diakonal opinionsbildning*

Hela Människan verkar för ökade insatser från samhälle och organisationer för att påverka till förändrade strukturer eller livsvillkor för människor i utsatt livssituation. Rösten och erfarenheten från de människor i utsatt livssituation som organisationen möter utgör grunden för organisationens opinionsbildning.

Arbetet inom Hela Människan sker på ekumenisk grund och är en del av kyrkors och församlingars samlade diakonala arbete. Organisationen har funnits i 100 år. Hela Människans huvudmannan-organisation på nationell nivå utgörs av de sex trossamfunden Svenska kyrkan, Katolska kyrkan (Stockholms katolska stift), Evangeliska Fosterlandsstiftelsen, Equmeniakyrkan, Evangeliska frikyrkan samt Svenska Alliansmissionen, alla nämnda samfunds ungdomsförbund (EFK undantaget) samt Svenska kyrkans lekmanaförbund. Hela Människan har inga enskilda personer som medlemmar men vid början av år 2019 hade Hela Människans huvudmän sammanlagt 6 076 000 medlemmar. I samband med Riksstämman, vartannat år, utser Hela Människans lokala enheter 20 ombud som tillsammans med huvudmännen bland annat beslutar om styrelse och verksamhetsplan

Hela Människan genomför socialt arbete och är med sitt nätverk ett forum för erfarenhetsutbyte, utveckling och samverkan. Hela Människan Sverige utgör organisationens samordnande och stödjande funktion där arbetet sker på uppdrag av och i samarbete med huvudmännen. Arbetet genomförs också i nära samverkan med de drygt 60 lokala enheterna inom Hela Människan, andra ideella organisationer samt det offentliga samhället.

Hela Människan samverkar tätt med övriga civilsamhället och är medlem i Forum – idéburna organisationer med social inriktning, Famna, Ideell Arena, Sveriges landsråd för alkohol- och narkotikafrågor (SLAN), Centralförbundet för alkohol- och narkotikafrågor (CAN), Studieförbundet Bilda, Plattformen civila Sverige mot människohandel, Giva Sverige samt Arbetsgivaralliansen. Hela Människan är även huvudman i stiftelsen Ansvar för framtiden (SAFF) och stiftelsen Tempus (studentbostäder). Under 2019 ansökte Hela Människan om medlemskap och blev välkomnade i den

europiska paraplyorganisationen för diakoni, Eurodiaconia, med säte i Bryssel. Utöver dessa samverkansparter har Hela Människan ett nära samarbete med Sveriges Kristna Råd (SKR). Under 2019 har också ett samarbete fördjupats med stiftelsen Strömsborgs vilohem i Roslagen där Hela Människan också har en överinseende funktion.

### *1.2 Rapporteringens avgränsning*

Under 2019 har vi valt att fokusera på att stärka upp det mål under Diakonal mobilisering som berör interna utbildningar för att höja kvalitén hos våra lokala enheter rörande chefs-, ledar- och entreprenörskap.

### *1.3 Tidsperiod för rapporten*

20190101–20191231

## Förändringsteori

### *2.1 Beskrivning av problem och målgrupp*

Hos många av våra enhetschefer saknas grundläggande redskap för att utveckla sitt uppdrag som chef och ledare på bästa sätt.

### *2.2 Typ av resurser som används*

Vi har skapat ett utbildningspaket och anställt en person på 40% som håller i själva utbildningen. Som administrativt stöd och som supportfunktion gentemot enheterna är ytterligare en person anställd på 20%. I utbildningen tas både externa och interna föreläsare och experter in.

### *2.3 Genomförda aktiviteter*

Vi har tagit fram ett utbildningspaket som består av fem delar.

1. Ny som chef/ledare i organisationen
2. Grundläggande chefs- och ledarutbildning
3. Entreprenad och utveckling
4. Chefsgrupp fördjupning
5. Digitala utvecklingsgrupper

Se pdf för mer information:



Hela-Manniskan\_Le  
darskap-och-Chefspi

### *2.5 Effekter och när i tid de förväntas realiseras*

Inom tre år förväntas alla enhetschefer ha gått en eller flera delar inom utbildningspaketet. De är också anslutna till en utvecklingsgrupp som bidrar till ökat kunskapsutbyte inom organisationen. Detta kommer leda till en ökad kvalitet i den verksamhet som enheterna bedriver runtom i Sverige.

## Rapportera resurser

### 3.1 Totala verksamhetskostnader för perioden (1.3)

8 630 tkr

### 3.2 Verksamhetskostnader för avgränsningen (1.2)

836 tkr (Resultatenhet 22, 27 och 99)

## Prestationer

### 4.1 Redogör för prestationer i förhållande till rapportens avgränsningar (1.2, 1.3)

Den pilotutbildning för verksamhetschefer, med åtta deltagare, som påbörjades hösten 2018 avslutades i maj 2019. En ordinarie utbildning för tio chefer i Hela Människan påbörjades i september. Utbildningen pågår under ett läsår och omfattar tre timmars digitala utbildningstillfällen varannan vecka plus två tillfällen för fysiska möten. Program har även inrättats för nya chefer, för de som ska utbilda volontärer och för styrelser, dessa startar 2020. Den digitala plattformen Teams används nu i hela organisationen och sex utvecklingsgrupper har startats upp inom olika områden; såsom secondhand, existentiell hälsa och kultur och miljö. Teams används också för att snabbt bilda referensgrupper i enstaka frågor eller i längre processer.

## Utvärdering

### 6.1 Utvärdering av prestationerna

Utformningen av det nya utbildningspaketet för chefer inom organisationen har gjort att vi når ut till cheferna på ett nytt sätt. Det har lett till en större sammanhållning, ett tydligare vi och mer utbyte mellan enheterna. En tydlig konsekvens är ökad kvalitet i verksamheten och förbättrad arbetsmiljö. Erfarenhetsutbytet under utbildningarna har blottlagt vissa brister, t.ex. i arbetsmiljöfrågor, som vi nu kan gå vidare och arbeta med.

### 6.3 Lärdomar. Vad ska vi göra för att upprätthålla och förbättra resultatet i framtiden.

Vi kommer fortsätta att göra mer av detsamma, d.v.s. utveckla utbildningarna till att omfatta fler och för de som redan har gått den kommer det att finnas möjlighet till fördjupning. Spridning av kunskap och erfarenhet enheterna emellan kommer förstärkas på ett strukturerat sätt. För att åtgärda vissa utmaningar inom arbetsmiljö kommer vi att använda oss av det nyinrättade nätverk som nu finns med samtliga lokala ordförande inom organisationen. Dessa ska t.ex. tillsammans med sina respektive verksamhetschefer få särskilda utbildningsdagar med Arbetsgivaralliansen.

## Hur vi mäter

### 7.1 Definitioner för de mått som använts för att mäta prestationerna (4.1)

Exempel på olika sätt att mäta prestationerna

- Antal deltagare på respektive utbildning.
- Enkät till deltagare efter varje utbildningstillfälle.
- Antal utvecklingsgrupper som startas och antal deltagare i gruppen.
- Hur stor andel av organisationens totala antal chefer som deltar i någon av utbildningarna.
- Antal ingångna samverkansavtal/IOP med kommuner.
- Antal beviljade bidrag från myndigheter, privata aktörer.