

## 2020 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, genomföra, skapa intresse och förutsättningar för ett diakonalt och socialt arbete för och tillsammans med människor i utsatt livssituation.”

##### 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 bl.a. genom utbildningar sina lokala enheters kvalitet.

###### *Diakonal handling*

69 lokala enheter 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.

##### Organisation

Arbetet inom Hela Människan sker på ekumenisk grund och är en del av kyrkors och församlingars diakonala arbete. Organisationen har arbetat i 100 år. Hela Människans huvudmänorganisation på nationell nivå utgörs av de sex trossamfund Svenska kyrkan, Katolska kyrkan (Stockholms katolska stift), Evangeliska Fosterlandsstiftelsen, Eumeniakyrkan, Evangeliska frikyrkan samt Svenska Alliansmissionen, alla nämnda samfund ungdomsförbundet (EFK undantaget) samt Svenska kyrkans lekmanaförbundet. Vid början av år 2020 hade Hela Människans huvudmän sammanlagt 6 120 107 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 lokala enheterna inom Hela Människan, andra ideella organisationer samt det offentliga samhället.

Hela Människan samverkar tätt med det 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 medlem i den europeiska paraplyorganisationen för diakoni, Eurodiaconia, med säte i Bryssel. Utöver dessa samverkanspartner har Hela Människan ett nära samarbete med Sveriges Kristna Råd (SKR). Hela Människan är en av åtta huvudmän för stiftelsen Ansvar för framtiden (SAFF) och även huvudman för stiftelsen Nykterhetsvännernas Studenthem i Stockholm (Tempus studentbostäder). Hela Människan har också ett särskilt avtal med stiftelsen Strömsborgs Vilohem i Roslagen, för vilken man är överinseende organisation. Ett bredare samarbete sker också med Strömsborgs Vilohem i delad vision kring nyttjandet av vilohemmet för människor i behov av vila och rekreation.

### *1.2 Rapporteringens avgränsning*

Under 2020 har vi fortsatt 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*

20200101–20201231

## **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 ett internt utbildningspaket med en anställd på 50% 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*

Hela Människan har under 2020 utökat omfattningen av sina fortbildningar och digitala nätverk till att gälla samtliga lokala enheter. Chefer har kunnat gå grundläggande chefs- och ledarskapskurs under året. Nya chefer har fått en särskild gemensam introduktion, de chefer som tidigare gått den grundläggande kursen har haft möjlighet till fördjupning. Den digitala plattformen Teams används fortsatt i hela organisationen för utvecklingsgrupper inom olika områden. Teams används också för att bilda referensgrupper i enstaka frågor eller i längre processer. Program har inrättats för nya chefer, volontärsamordnare och för ordförande/styrelser under 2020.

Hela Människans interna utbildningspaket

1. Ny som chef/ledare i organisationen
2. Grundläggande chefs- och ledarutbildning
3. Entreprenad och utveckling
4. Mentorskap för chefer
5. Chefsgrupp fördjupning
6. Ny som ordförande i organisationen
7. Utbildning ordförande/styrelse

8. Volontärsamordnarutbildning
9. Digitala utvecklingsgrupper

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

Sommaren 2022 förväntas de flesta 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)*

12 267 tkr

### *3.2 Verksamhetskostnader för avgränsningen (1.2)*

1 311 tkr

## Prestationer

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

En ordinarie utbildning för tio chefer i Hela Människan påbörjades i september 2019 och i september 2020 började ytterligare 17 chefer. Utbildningen pågår under ett läsår och omfattar tre timmars digitala utbildningstillfällen varannan vecka plus två tillfällen för fysiska möten (under 2020 har även de fysiska träffarna varit digitala).

En särskild satsning på arbetsmiljöfrågor har genomförts i samarbete med Arbetsgivaralliansen. Första tillfället utbildades ordförande tillsammans med sina respektive verksamhetschefer. Sedan följde ett fördjupningstillfälle för ordförande respektive verksamhetschef var för sig.

Den digitala plattformen Teams används nu i hela organisationen och utvecklingsgrupper finns inom områdena; secondhand, finansiering, marknadsföring/sociala medier, existentiell hälsa och kultur och miljö. Teams används också för att snabbt bilda referensgrupper i enstaka frågor eller i längre processer.

Sedan våren 2020 påverkades de lokala verksamheterna väsentligt av corona-pandemin. Organisationen fick i många praktiska delar ställa om. Hela Människan förlorade många volontärer då de flesta var över 70 år, på grund av restriktionerna om isolering för dessa. Detta skyndade på den redan planerade insatsen för volontärskap i organisationen och Hela Människan beviljades 3 mkr från regeringens medel för organisationer som arbetar med socialt särskilt utsatta. Hela Människan mobiliserade till hösten 2020 skyndsamt för utbildningar i volontärsamordning i samarbete med Volontärbyrån. 29 lokala enheter deltog i satsningen.

## 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. Cheferna tar oftare egna kontakter med varandra för att utbyta erfarenheter kring gemensamma frågeställningar efter att de deltagit i någon av utbildningarna. Hela Människans rikskansli har nu på ett eller flera sätt kontakt med i stort sett alla anslutna enheter vilket inte var fallet för två år sedan.

En tydlig konsekvens är också ökad kvalitet i verksamheten och förbättrad arbetsmiljö. Erfarenhetsutbytet under utbildningarna har blottlagt vissa brister, t.ex. i arbetsmiljöfrågor, som vi under 2020 har påbörjat ett arbete för att åtgärda.

### 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. På samma sätt som cheferna får introduktionsutbildning får nu också ordförande det. 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. Vi kommer också påbörja ett arbete för att stärka relationen till våra huvudmän, näringslivet och det offentliga.

Pandemin utmanade oss att digitalisera alla utbildningar och träffar som Hela Människan erbjuder vilket visade sig vara bra då vi kunde nå fler, även de som fanns ute i landet. Det har varit en utmaning att få med alla, särskilt de äldre, men vi har lyckats. Vi behöver fortsatt utveckla de digitala mötena, särskilt genomförandet av gruppdiskussioner, och arbeta vidare med möjligheten att hålla utbildningar/träffar där deltagarna både deltar fysiskt och digitalt.

## 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, ordförande och volontärsamordnare som deltar i någon av utbildningarna.
- Antal ingångna samverkansavtal/IOP med kommuner.
- Antal beviljade bidrag från myndigheter, privata aktörer.