

## 2021 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 handling*

67 lokala enheter med social verksamhet är anslutna till och verkar inom Hela Människan.

###### *Diakonal mobilisering*

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

###### *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. Kyrkor och församlingar får genom Hela Människan vara delaktiga i ett större gemensamt diakonalt arbete än det egna sammanhanget. Organisationen har arbetat i 101 år. Hela Människans huvudmannorganisation på nationell nivå utgörs av de sex trossamfunden Svenska kyrkan, Katolska kyrkan (Stockholms katolska stift), Evangeliska Fosterlandsstiftelsen, Ekumeniakyrkan, Evangeliska frikyrkan samt Svenska Alliansmissionen, alla nämnda samfundets ungdomsförbund (EFK undantaget) samt Svenska kyrkans lekmanaförbund. Vid början av år 2021 hade Hela Människans huvudmän sammanlagt 6 013 496 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. Nästa stämma äger rum i maj år 2023.

Hela Människan genomför socialt arbete och utgör, med alla sina verksamheter, ett forum för erfarenhetsutbyte, utveckling och samverkan. Hela Människan Sverige är 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 för kyrka och samhälle, 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 samverkansparter 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 2021 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*

20210101–20211231

## **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 80% som håller i själva utbildningen. Som administrativt stöd och som supportfunktion gentemot enheterna är ytterligare en person anställd på 30%. I utbildningen tas både externa och interna föreläsare och experter in.

### *2.3 Genomförda aktiviteter*

Hela Människans fortbildningar och digitala nätverk vänder sig till samtliga lokala enheter. Chefer har kunnat gå grundläggande chefs- och ledarskapsutbildning 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, så som secondhand, existentiell hälsa eller kultur och miljö. Teams används också för att bilda referensgrupper i enstaka frågor eller i längre processer. Nya chefer, volontärsamordnare och ordförande/styrelser erbjöds följande under 2021:

1. Ny som chef/ledare i organisationen
2. Grundläggande chefs- och ledarskapsutbildning
3. Entreprenad och utveckling
4. Mentorskap för chefer
5. Chefsnätverk

6. Ny som ordförande i organisationen
7. Ordförandenätverk
8. Utbildning i arbetsgivarfrågor
9. Volontärsamordnarutbildning
10. Volontärsamordnarnätverk

### *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 nätverksgrupp som bidrar till ökat kunskapsutbyte inom organisationen. Detta kommer leda till en ökad kvalitet i den verksamhet som enheterna bedriver runt om i Sverige.

## Rapportera resurser

### *3.1 Totala verksamhetskostnader för perioden (1.3)*

16 680 tkr

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

575 tkr

## Prestationer

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

En grundläggande chefs- och ledarskapsutbildning för 17 chefer i Hela Människan påbörjades i september 2020 och i september 2021 började ytterligare sju chefer. Utbildningen pågår under ett läsår och omfattar tre timmars digitala utbildningstillfällen varannan vecka.

En årlig dag kring arbetsgivarfrågor har genomförts i samarbete med Arbetsgivaralliansen för ordförande tillsammans med sina respektive verksamhetschefer. För verksamhetscheferna följde sedan ett fördjupningstillfälle.

Den digitala plattformen Teams används nu i hela organisationen och nätverksgrupper finns bland annat för chefer, ordförande och volontärsamordnare. 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. Cheferna tar oftare egna kontakter med varandra för att utbyta erfarenheter kring gemensamma frågeställningar efter att de deltagit i någon av utbildningarna eller nätverket. Hela Människans rikskansli har nu på ett eller flera sätt kontakt med i stort sett alla anslutna enheter vilket inte var fallet för fyra år sedan. Även ordförande tar oftare kontakt med varandra i och med de regelbundna träffarna i nätverket.

En tydlig konsekvens är också ökad kvalitet i verksamheten och förbättrad arbetsmiljö där cheferna genom utbildningar har blivit stärkta i sin roll. Det vi ser är att det finns brister i arbetsgivaransvaret hos ordförande och styrelser. Vi har därför tillsatt en referensgrupp för att kartlägga nuläge och behov för att påbörja ett förändringsarbete.

### *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.

För att stärka ordförande i sin roll kommer de få en introduktionsutbildning. För att åtgärda vissa utmaningar som rör arbetsgivarfrågor och tydliggöra rollfördelning mellan ordförande och chef använder vi oss av det nätverk som finns med samtliga lokala ordförande inom organisationen.

Spridning av kunskap och erfarenhet enheterna emellan säkerställs genom att behov fångas upp och nätverksgrupper skapas.

Vi har också påbörjat 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 lyckat. Med en organisation som lokalt finns på över 60 platser runt om i Sverige har detta gjort att deltagandet ökat markant i nätverken och fler väljer nu att gå våra interna utbildningar. Det har varit en utmaning att få med alla, särskilt de äldre, men vi har lyckats.

## 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 avslutad utbildning.
- Antal nätverks som startas och antal deltagare i nätverken.
- Hur stor andel av organisationens totala antal chefer, ordförande och volontärsamordnare som deltar i någon av utbildningarna.
- Antal beviljade bidrag från myndigheter, privata aktörer.