

## Människan i centrum

Kompetenta och engagerade människor är en organisations viktigaste resurs. I en idéburen verksamhet som Hela Människans, med uppgift att möta och stödja medmänniskor i en utsatt livssituation, är detta särskilt viktigt.

Hela Människans arbete utgår från en kristen grundsyn. Med utgångspunkt i samspelet mellan människa och samhälle skall organisationen stödja och finnas vid sidan av medmänniskor i deras praktiska, sociala, personliga och andliga situation.

Personalen och de frivilliga medarbetarnas utveckling, kunskap och engagemang – kombinerat med en nära samverkan med huvudmän, uppdragsgivare och andra engagerade – är nödvändiga delar för ett framgångsrikt arbete. En ideologi kräver kunskap och förankring för att inte börja leva sitt eget liv eller bara bli tomma ord.

Hela Människans personalpolicy tar sin utgångspunkt i att så väl anställda som frivilliga ska ansvara för sin del i verksamheten samtidigt som de ska få möjlighet att utvecklas och känna uppskattning för sina insatser och särskilda förmågor. Hela Människan vill skapa förutsättning för långsiktighet och hållbarhet genom en bred kunskapsuppbyggnad och goda arbetsvillkor.

## Hela Människans utgångspunkt och förhållningssätt

### Förhållandet till de människor vi möter

Hela Människan respekterar varje människas lika värde och utgår ifrån behoven hos de individer organisationen möter oavsett personliga, moraliska, politiska eller religiösa uppfattningar. Detta förhållningssätt omfattar samtliga diskrimineringsgrunder.

Ett diakonalt arbete grundar sig på viljan att hjälpa och alla människors lika rätt till stöd. Hela Människans insatser för medmänniskan har sin grund i dennes önskemål och medverkan. Hela Människan ska vara tydliga i sitt erbjudande och sina förväntningar.

Hela Människan skall alltid hantera uppgifter om den enskildes förhållanden med respekt – detta gäller så väl personal och frivilliga medarbetare som personer vi möter i verksamheten.

### Förhållandet till andra medarbetare

I Hela Människan ska finnas:

- en öppenhet för olika åsikter. Kritik av vårt och andras arbete framförs i forum som är avsedda för detta, t.ex. handledning eller personalmöten.
- respekt för våra medarbetares kompetens och arbetsinsats. Vi samarbetar och accepterar inte någon form av kränkande särbehandling.

Etiska grunder och förhållningssätt redovisas i särskilt grunddokument.

## Rekrytering, villkor och lön

### Kompetens som möter behov

För såväl för personalens långsiktiga anställningstrygghet som organisationens inre dynamik och fortlevnad bör verksamheten vara uppbyggd på ett sådant sätt att den lätt kan omstruktureras utifrån behov och resurs

Hela Människans personal har en god grundkompetens, kombinerad med ett nära samarbete med huvudmän och andra relevanta aktörer. En person kan inte vara förtroendevald och anställd samtidigt i organisationen. Eftertanke och försiktighet bör också prägla styrelseledamöternas eventuella insatser som frivilliga medarbetare.

Hela Människans personal skall i sitt arbete utgå från organisationens ändamålsparagraf, övriga styrdokument, organisationens värdegrund samt en ekumenisk grundsyn. Personal bör också ha en förståelse för de sociala och humanitära faktorer som leder till en utsatt livssituation. Rekryterad personal bör ha en för arbetsuppgifterna adekvat utbildning och erfarenhet.

Ansvar för rekrytering på lokal nivå åligger respektive verksamhets styrelse. Ytterligare ansvar hos styrelsen i denna del finns beskrivet i Hela Människans stadgar.

### Anställningsvillkor

Anställningsvillkor i Hela Människan regleras genom kollektivavtal mellan Arbetsgivaralliansen som arbetsgivarens representant och Vårdförbundet, Kommunal, Vision, Sveriges läkarförbund och Akademikerförbunden eller därmed förhandla de s.k. hängavtal hos relevant fackförbund, för den anställde.

### Lönepolicy

Hela Människans lönepolicy innebär att lönesättningen, tillsammans med möjligheter att påverka sin egen arbetssituation och personliga utveckling, skall skapa förutsättningar för att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare. Lönenivån inom Hela Människan skall harmonisera med lönesättning för motsvarande tjänster inom det sociala arbetsfältet. Lönenivåerna är individuella och differentierade. Det innebär att lönen bestäms såväl utifrån den aktuella tjänstens kompetens- och ansvarsnivå som den anställdes utbildning, reella kompetens- och erfarenhetsnivåer samt lämplighet för tjänsten. Fortbildning ses – vid sidan av lön – som ett sätt att premiera visad ambition och förmåga, samtidigt som det tillför organisationen kompetens.

## Medbestämmande - Personalvård - Arbetsmiljö

### Medbestämmande

Medbestämmande följer av Hela Människans gällande kollektivavtal med Arbetsgivaralliansen och fackförbunden, med därtill följande hängavtal, samt därutöver, i tillämpliga delar, Medbestämmandelagen (MBL).

### Jämställdhet

För att uppfylla kraven i lagen om jämställdhet i arbetslivet (1991:443) måste samtliga lokala arbetsgivare och arbetsledare omfatta lagen och intentionerna bakom den. Ett kontinuerligt samtal bör finnas på arbetsträffar om vilka aktiva åtgärder som bör vidtas för att främja jämställdheten. Större arbetsgivare, (> 5 anställda), skall upprätta en årlig plan för jämställdhetsarbetet, den skall bland annat innehålla jämställdhetsfrämjande åtgärder, kartläggning av löneskillnader m.m.

## Rekreation

Arbetsgivaren bör se till att resurser finns avsatta för rekreation för att befrämja arbetet och arbetsgemenskapen.

## Fysisk och psykosocial arbetsmiljö

Arbetsgivaren skall tillsammans med arbetsledning och personal eftersträva att nå en så god fysisk och psykosocial arbetsmiljö som möjligt. Denna får under inga omständigheter underskrida i lag föreskrivna nivåer.

Hela Människans arbetslokaler ska inrättas med hänsyn till förordningar och föreskrifter rörande säkerhet och hygien. Detta innebär bland annat att speciella hänsyn måste tas till särskilda risker. Det är här viktigt att de anställda får information och utbildning.

För att skapa en god psykosocial arbetsmiljö är det viktigt att arbetsgivaren upprätthåller täta kontakter med den anställde för att ge stöd, vägledning och eventuellt hänvisa till handledning. Personalen skall ha rätt till en fristående arbets- och processhandledning om så önskas.

## Skyddsombud

I arbetsmiljölagen finns särskild lagstiftning beträffande skyddsombud, skyddskommitté m.m. Vid mindre arbetsplatser, (< 5 anställda), där något lokalt skyddsombud inte krävs, ska ändå de i lag föreskrivna arbetsmiljöreglerna följas.

## Trygghetsfrågor

För den anställdes ekonomiska skydd i samband med sjukdom, arbetsskada med mera har Hela Människan som medlem i Arbetsgivaralliansen avtalat med facken om följande trygghetsförsäkringar:

- ITP tilläggspension, (Collectum)
- Tjänstegruppplivförsäkring, TGL (Collectum)
- Olycksfalls- och arbetsskadeförsäkring, FORA/AFA försäkring, IF
- Fritid olycksfallsförsäkring, TFF, IF

Vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist gäller trygghetsavtalet hos Trygghetsrådet TRS. Därutöver betalar arbetsgivaren premier enligt lag för:

- Sjukförsäkring
- Pension

Hela Människans frivilliga medarbetare är kollektivt olycksfallsförsäkrade, genom organisationens försorg.

*Hela Människans personalpolicy skrevs 2003 och reviderades 2012.*

*En redigering gjordes under 2017 och vid stämman 5 – 6 maj 2017 uppmanades styrelsen arbeta vidare med policyn genom att separera policy från anvisningar och återkomma med ny beslutad version till stämman 2019.*

*Hela Människans styrelse beslutade om denna policy vid sitt sammanträde 2019-03-25.*