

BILAGOR TILL KODRAPPORT FRII:s KVALITETSKOD

Nedanstående vägledande principer utgör de gemensamma värderingar som FRII:s medlemsorganisationer har definierat och som skall utgöra utgångspunkten för det arbete som bedrivs inom organisationerna. Dessa kärnvärden skapar tillsammans trovärdighet och bygger förtroende vilket är förutsättningen för och drivkraften i all insamling. Kärnvärdena genomsyrar FRII:s kvalitetskod.

1 ORGANISATIONENS VÄRDEGRUND

1.1 Organisationens arbete skall vägledas av vision och värderingar och ändamålet skall utarbetas utifrån organisationens vision och värderingar. Vision, värderingar och ändamål skall redovisas i årsredovisning där organisationen också skall formulera på vilket sätt organisationen genom sin verksamhet skapar värde.

Sociala Missionens värdegrund finns uttryckt i dess ändamålsparagraf som återfinns i stadgarna. Stadgarna finns som separat dokument och är publicerade på vår webbsida.

" § 1 ÄNDAMÅL

Sociala Missionen är en allmännyttig ideell förening med social och diakonal inriktning, vars huvuduppgift är att utifrån en kristen och humanistisk grundsyn aktivt verka för och tillsammans med människor i utsatta livssituationer.

FN:s deklaration om mänskliga rättigheter och konventionen om barnets rättigheter ligger till grund för all verksamhet.

Sociala Missionens målsättning är

att utifrån kristen tro och evangeliets människosyn medverka till att människors behov tillgodoses

att med hänsyn till människors eget ansvar för sin sociala situation söka frigöra och utveckla enskilda och grupperns egna resurser

att vara ett komplement till samhällets socialtjänst i samverkan med den

att initiera och utveckla nya arbetsformer utifrån aktuella behov i samhället

att arbeta för mångfald och integration

att medverka till barns och ungdomars positiva utveckling genom omsorg och utbildning, vari kan ingå att driva friskola på gymnasienivå

att medverka till god omsorg om funktionshindrade, sjuka och äldre

att bedriva information och opinionsbildning.

Sociala Missionen har sitt huvudsakliga verksamhetsområde inom Stockholms, Uppsala och Gotlands län"

1.2 Respekt

Organisationens verksamhet skall präglas av respekt för både givare och mottagare samt för övriga intressenter som har anknytning till verksamheten.

1.3 Öppenhet

Organisationens verksamhet skall präglas av öppenhet och transparens och intressenter skall ha insyn i organisationens verksamhet.

1.4 Kvalitet

Organisationens verksamhet skall genomsyras av hög kvalitet.

1.5 Engagemang

*Organisationen skall inspirera människor och ta tillvara människors vilja till förändring.
Organisationen skall bidra till att skapa arenor för ett brett och personligt engagemang för både enskilda människor, organisationer och företag.*

I fråga om kodens krav på Respekt, Öppenhet, Kvalitet och Engagemang följer Sociala Missionen FRII:s principer

6 MEDARBETARE (anställda och frivilliga)

Kompetenta och engagerade medarbetare, både anställda och frivilliga, utgör en förutsättning för att organisationen skall kunna bedriva verksamheten effektivt. Medarbetarna förväntas agera i enlighet med organisationens vision, värderingar, ändamål och mål. Organisationen ansvarar för att skapa en bra arbetsmiljö, utföra regelbundna utvärderingar samt ge möjlighet till kompetensutveckling. Organisationen skall tillse att arbetsrättslig lagstiftning och myndighetsföreskrifter (framför allt Arbetsmiljöverkets) tillämpas för såväl anställda som frivilliga medarbetare. Organisationen skall ha utarbetat ett tydligt förhållningssätt till frivilliga och vara medveten om gränslandet mellan frivilliga och anställda. För frivilliga gäller endast delar av arbetsmiljölöagstiftningen, vilket innebär att styrelsen måste fatta beslut om andra viktiga frågor, exempelvis försäkringsfrågor och vissa etiska frågor.

6.1 Policies / riktlinjer för anställda:

Organisationen skall ha policies/riktlinjer för anställda. Dessa kan innefatta anställningsvillkor, arbetstider, jämställdhetsplan mm. Om organisationen har anställda som arbetar utanför Sverige skall även särskilda villkor för dessa utarbetas. Organisationen skall ha en policy/riktlinjer för hur potentiella jävsituationer identifieras och hanteras. Policy/riktlinjer för lönesättning, baserad på organisationens vision, värderingar, ändamål och mål skall utarbetas i syfte att underlätta för anställda att förstå vad som särskilt värdesätts i organisationen. Organisationen skall kunna redogöra i offentlig redovisning för ersättningspolicy inklusive för huruvida provisionsbaserad ersättning förekommer i organisationen.

Sociala Missionens personalhandbok innehåller dessa policies/riktlinjer

6.2 Uppförande regler:

Organisationen skall utveckla uppföranderegler som bygger på organisationens vision, värderingar, ändamål och mål. Dokumentet skall beskriva organisationens förväntningar på medarbetare, anställda såväl som frivilliga, då de representerar organisationen.

Inom Sociala Missionen förs regelbunden dialog i personalgruppen om förhållningssätt gentemot varandra inom organisationen och människor vi möter i vårt dagliga arbete. Vi dricker/serverar aldrig alkoholhaltiga drycker när vi representerar vår arbetsgivare eller vid egna arrangemang.

6.3 Frivilliga

Organisationen skall utarbeta en tydlig definition för frivilliga medarbetare och vad som utgör skillnaden mellan frivilliga och anställda medarbetare. Frivilliga skall få en relevant introduktion till organisationen och ta del av de uppföranderegler som finns. Tydlig definition/introduktion
Följs ej pga att vi inte har några frivilligarbetare

6.4 Respekt för medarbetarnas rättigheter

Medarbetarna har rätt att bli behandlade jämlikt och respektfullt och deras mänskliga rättigheter skall respekteras och försvaras. Ledarskapet skall utövas professionellt. Ansvar och befogenheter skall följas åt.

Jämställdhetsplan, systematiskt arbetsmiljöarbete.

6.5 Kompetensutveckling

För att utveckla verksamheten krävs att medarbetarnas kompetens svarar mot verksamhetens mål och vision. Organisationen skall därför tillse att anställda får möjlighet till kontinuerlig

kompetensutveckling. Organisationen skall, om så anses nödvändigt, även ge frivilliga särskild utbildning.

Medel avsätts varje år i budget för kompetensutveckling. Vilka utbildningar som ska genomföras, beslutas tillsammans med respektive verksamhetschef, med hänsyn till verksamhetens behov.

6.6 Utvärdering

De anställdas arbete skall utvärderas regelbundet exempelvis genom utvecklingssamtal.

Arbetsgivaren skall därvid på ett systematiskt sätt värdera de anställdas insatser mot bakgrunden av verksamhetens vision, ändamål och mål.

De anställdas arbete utvärderas regelbundet genom lönesamtal och utvecklingssamtal.