

Benämning		Beteckning
Personal: personalpolicy		3-001
Fastställt av	Utgåva	Sida 1 av 4
Styrelsen	2021-05-11	

Styrande dokument personal:

1. Personalpolicy (fastställs av styrelsen)
2. Lönepolicy (fastställs av generalsekreterare)
3. Kollektivavtal mellan Fremia och Unionen
4. Personalhandbok (fastställs av generalsekreterare)

Detta kompletteras av ytterligare styrdokument inom exempelvis barnskydd, sexuella övergrepp och trakasserier, uppförandekoder, visselblåsning och miljö.

Benämning		Beteckning
Personal: personalpolicy		3-001
Fastställt av	Utgåva	Sida 2 av 4
Styrelsen	2021-05-11	

Personalpolicy

Personalpolicyn syftar till att utifrån våra gemensamma värderingar beskriva vad vi som anställda på Barnfonden förväntar oss av varandra för att attrahera, behålla och utveckla medarbetare.

En blomstrande organisation – en strategisk prioritering

Vi vet att en organisations framgång till stor del beror på medarbetarnas engagemang, passion, energi, idéer och entusiasm. Det är vår personal som bär vår strategi, som formar och genomför den. Internt vill vi skapa utrymme och möjlighet så att vi kan göra det vi vill göra, vara de vi vill vara. Barnfonden ska vara en organisation där medarbetarna kan utvecklas, utmanas och bidra till våra gemensamma mål. Tillit och respekt ska genomsyra alla relationer och våra gemensamma värderingar ska vara levande i allt vi gör.

Gemensamma värderingar

Anställda på Barnfonden ska känna sig delaktiga, trygga och inspirerade. Vi delar samma grundläggande värderingar om allas lika värde och rättigheter. Tillsammans har vi formulerat fyra värdeuttryck som guidar oss i allt vi gör.

Vi står på barnens sida

Som **organisation** styrs vi av att ha barnet i fokus i alla beslut och vägval, att sätta barns rättigheter först och att göra det som är rätt och inte det som är lätt. Att alltid skydda barn och stå vid deras sida är aktiva val vi gör och vi drivs av den nytta vi kan göra för barn. Vår kommunikation, både internt och externt, genomsyras av ett barnrättsperspektiv där vi lyfter barns röster och porträtter barn på ett respektfullt och värdigt sätt.

Som **medarbetare** sätter man alltid barns rättigheter och barns trygghet först, och står upp för det i dialog med kollegor, partners och givare. I planering och genomförande av sitt arbete strävar man efter att inkludera barns röster, tankar och idéer.

Som **ledare** uppmuntrar och utmanar man medarbetare att ständigt hitta sätt att lyfta barns röster. Man är ett närvarande bollplank både till sina medarbetare, andra ledare och kollegor i känsliga frågor om barns trygghet och rättigheter och strävar efter att organisationen hela tiden ska utvecklas och bli bättre på att integrera ett barnrättsperspektiv.

Tillsammans gör vi skillnad

Som **organisation** vet vi att det är tillsammans med varandra och andra som vi når längst och mår bäst. Medarbetare ska ges ansvar och vi ska ha tillit till och lita på varandra i våra respektive yrkesroller. För det krävs en löpande dialog i personalgruppen som bidrar till förståelse för varandras arbetsuppgifter. På Barnfonden är vi medvetna om att alla inte kan vara experter på

Benämning		Beteckning
Personal: personalpolicy		3-001
Fastställt av	Utgåva	Sida 3 av 4
Styrelsen	2021-05-11	

allt och att vi har våra styrkor och svagheter. Att kunna ta tillvara varandras styrkor och svagheter på ett icke dömande sätt ger gruppen en gemensam styrka.

Vi är öppna för samarbeten som kan komplettera oss och stärka oss i vårt arbete. Vi söker aktivt efter samarbeten både med dem som liknar oss och med dem som inte gör det.

Varje **medarbetare** bidrar till ett bra samarbetsklimat och uppmuntrar och hjälper andre att nå bästa resultat och välmående.

En **ledare** på Barnfonden ser att en grupp består av olika individer som kan bidra på olika sätt, att vi kompletterar men också på ett konstruktivt och respektfullt sätt utmanar varandra. Som ledare inkluderar man sina medarbetare i diskussioner och beslut när så är möjligt. Vi förväntar oss av våra ledare att de är lyhörda och uppmuntrande och alltid fokuserar på vad som är bäst för organisationen.

Vi håller vad vi lovar

Som **organisation** är vi att lita på och vi kämpar hela tiden för att förtjäna andras tillit. Vi tar ansvar för att göra det vi säger att vi ska göra, och är transparenta med hur vi jobbar, vad vi uppnår likväl som när vi inte uppnår det vi tänkt.

Varje **medarbetare** tar ansvar för att förtjäna både sina kollegors och andras tillit. Det gör vi genom en stolthet i att möta deadlines och hålla vad vi lovar, men också genom att på ett ansvarsfullt sätt ge uttryck för våra åsikter. Vi gör det också genom att vara ärliga och tydliga i vår kommunikation.

En **ledare** förtjänar sina medarbetares tillit genom tydlig och rak kommunikation, genom inkludering i beslutsprocesser och med en hög grad av transparens. En ledare är öppen för konstruktiv kritik från medarbetare och andra i sin strävan att hela tiden utvecklas och göra det bästa för organisationen.

Vi är handlingskraftiga

Som **organisation** värdesätter vi nyfikenhet, kreativitet och mod att testa och utveckla nytt.

Varje **medarbetare** har utrymme att formulera nya idéer och initiativ som kan utveckla och förbättra Barnfondens arbete. Vi stöttar varandra med uppmuntran, som konstruktiva bollplank och med en tillåtande attityd.

En **ledare** strävar efter att skapa utrymme för medarbetarna att vara kreativa och testa nya initiativ. Som ledare uppmuntrar vi nytänkande och tillåter att alla initiativ inte lyckas.

Arbetsmiljö och hälsa

Som **organisation** strävar Barnfonden efter en god arbetsmiljö där medarbetare trivs och mår bra. Vi arbetar systematiskt och proaktivt för en god fysisk och psykisk hälsa bland

Benämning		Beteckning
Personal: personalpolicy		3-001
Fastställt av	Utgåva	Sida 4 av 4
Styrelsen	2021-05-11	

medarbetarna och analyserar regelbundet riskerna i det dagliga arbetet. Vi ser öppenhet, tydlighet och delaktighet som nycklar för en god arbetsmiljö, tillsammans med lyhördhet och tillit.

Varje **medarbetare** har ett ansvar för att bidra till en god arbetsmiljö med utrymme för inspiration, nytänkande, handlingskraft och kreativitet. Man tar också ansvar för sin egen arbetsbelastning och samordnar med andra för att säkerställa att förväntningarna man har på sig själv, och som andra har på en, är realistiska och hållbara.

En **ledare** ska inkludera sina medarbetare för ett meningsfullt deltagande i planering, genomförande och uppföljning av verksamheten. De ska skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö med utrymme för nytänkande, handlingskraft och kreativitet. Medarbetare ska också få stöd i att prioritera mellan olika uppgifter och i att samordna arbetet med andra i organisationen för att undvika dubbelarbete och ineffektivitet.

Vårt arbetsmiljöarbete definieras vidare i vår arbetsmiljöhandbok.

Jämställdhet och mångfald

På Barnfonden har alla, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Alla som arbetar på Barnfonden samverkar för att vi ska ha en jämställd arbetsplats.

Arbetsmiljö och arbetsorganisation ska anpassas så att alla kan arbeta och fungera på lika villkor. Alla anställda ska kunna förena yrkesliv med föräldraskap och det ska gå att kombinera chefskap med föräldraskap.

Ingen form av lönediskriminering får förekomma.

Utveckling och lärande

Hos oss kan den enskilde medarbetaren lära sig nya saker i sitt arbete och vara delaktig i Barnfondens utveckling. Vi strävar efter att vara en lärande organisation som är öppen för ny kunskap och idéer, som nyttjar den kunskap och kompetens som finns inom organisationen. Kompetensutveckling och lärande som en del av det dagliga arbetet är en viktig och effektiv investering för organisationen och hjälper till att attrahera och behålla motiverade medarbetare. Det är viktigt att ta tillvara medarbetarnas kompetens och intressen och främja intern rörlighet, samtidigt som rekrytering av ny personal bidrar både till nytänkande och nya kompetenser.