



Medarbetarpolicy

Det här är en policy för dig som arbetar inom Dispurse Foundation.

Som medarbetare möter du representanter för vår målgrupp, bidragsgivare, arbetskamrater, samarbetspartners mm. Varje möte är betydelsefullt och en del av det som skapar vår identitet.

Oavsett roll och kompetens är alla medskapare till att Dispurse upplevs som att vi verkar med *passion, är öppna, samarbetsvilliga och kostnadsmedvetna*.

Stolta och engagerade medarbetare är en förutsättning för en kraftfull och effektiv organisation som arbetar för att vi blir en av världens ledande stiftelser för att tillhandahålla produkter och tjänster som minskar analfabetismen i världen.

Medarbetarna är vår viktigaste tillgång och policyn är till för att skapa tydlighet i hur vi ska ta vara på var och ens kompetens och förmåga på bäst möjliga sätt.

Arbetsgivare/chef i Dispurse Foundation

Vi strävar efter att ge våra medarbetare goda arbetsvillkor där alla medarbetare ska ha likvärdiga möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Genom att vara en bra arbetsgivare skall vi attrahera de bästa medarbetarna.

Medarbetare som har inflytande, lust att lära, motiverade och en vilja att ta sig an utmaningar är viktiga framgångsfaktorer.

Som arbetsgivare/chef ska vi:

- Skapa förutsättningar för att uppnå mål och resultat
- Genom vårt förhållningssätt företräda och sprida våra värderingar i verksamhetens vardag liksom till våra uppdragsgivare



- Aktivt arbeta för att alla medarbetare ska känna delaktighet, ansvar och kunna utöva inflytande.
- Aktivt arbeta för jämställdhet och mångfald och motverka alla former av diskriminering.
- Aktivt arbeta för en god arbetsmiljö.
- Planera för en långsiktig och kontinuerlig hållbar kompetensförsörjning utifrån verksamhetens behov.

Ledarskap

Som ledare har vi ett särskilt ansvar vid rekrytering av organisationer som arbetar på uppdrag av Dispurse att de delar våra värderingar och att de är goda spelare i sina respektive lokala samhällen.

Som ledare har vi ett särskilt ansvar för både formell och kollegial kompetensutveckling.

Som ledare skall vi:

- Skapa förutsättningar för utveckling och lärande
- Bemanna uppdrag "rätt"
- Inspirera andra att sträva efter våra mål
- Hantera förändringar effektivt
- Kommunicera varje förändring som berör dina medarbetare

Medarbetare inom Dispurse Foundation

Vi visar respekt för demokrati, rättssäkerhet, objektivitet, respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet, effektivitet och service.

Vi följer de lagar och regler som gäller för verksamheten, är objektiva och uppmärksamma på situationer som kan innebära jäv och andra intressekonflikter.

Som medarbetare ska vi:

- Kommunicera och bygga relationer med andra.



- Samla in och analysera ny information med öppenhet för nya begrepp, visa prov på sunt förnuft och bidra med återkoppling som syftar till att utveckla verksamheten
- Planera och organisera vårt arbete och se till att vi uppnår resultat.
- Bidra till en god arbetsmiljö.

Oss kollegor emellan

Samarbete står för en stor del av kompetensutvecklingen på alla arbetsplatser. Det är viktigt att vara generös med sin kompetens och på så vis bidra till att nå uppställda mål.

Som kollega skall vi:

- Dela med oss av egna kunskaper och erfarenheter.
- Skapa motivation för studier
- Bjuda in andra och vara öppen och lyhörd för kollegors kunskap och erfarenhet.
- Bygga vidare på tankar och idéer för att skapa en gemensam bild av vad som ska åstadkommas.

Rekryteringspolicy

Vid all rekrytering skall alla led i processen stämmas av med såväl chef som dennes chef. Denna arbetsordning gäller hela rekryteringsprocessen.

- Innan rekryteringsprocessen startas skall noga övervägas befattningen innehåll, kompetens och vilken erfarenhet som krävs
- Val av rekryteringsväg, intern, extern, annons, search etc.
- Brev till sökanden att ansökan kommit fram och när beslut beräknas.
- Sammanställning av ansökningar
- Om möjligt bör minst 3 kandidater finnas
- Intervjuer genomförs
- Referenstagning från minst 2 personer
- Presentation av slutkandidat för berörd chef och dennes chef
- Beslut och kontraktsskrivning



- Alla som inte fått jobbet meddelas

Att tänka på när det kan bli aktuellt att anställa någon nära anhörig eller vän, bör man ställa sig frågan - Vad är det för fördelar för organisationen, som inte kommer att uppfyllas vid anställning av annan person med samma kompetens?

Vidare är en viktig faktor att tänka på att den sökande delar våra grundläggande värderingar och vision.

Policy för löner, arvoden mm

Arvode till arbetande styrelseordförande tillika operativ chef och CFO

Ann-Britt Johansson har en lön om 25 000 kronor per månad. Hon har inga pensionsförmåner. Ann-Britt har yttersta ansvaret för verksamheten i Sverige och Internationellt.

Professionell personal

Det är viktigt för trovärdigheten mot givare att lönenivån för vår professionella personal är rimlig. Därför erbjuder vi löner i ungefär samma eller något lägre nivå än respektive länders arbetsmarknad.

Arvoden till specialister, konsulter mm

Vi stävar efter en flexibel organisation och detta innebär att vi använder oss av olika ersättningsformer såsom:

- Timersättning för personer som har specialistkunskap i produktion mm
- Konsultarvoden som faktureras från bolag

Det är viktigt att vi har tillgång till rätt kompetens och detta innebär att vi erbjuder ersättningar i samma nivå som angetts för vår professionella personal.

De seniora konsulter som anlitas har en gedigen bakgrund vilket innebär förhållandevis höga arvoden. Det är därför vår strävan att avtala om arvoden som innebär 50 % eller lägre än marknadsmässigt arvode.

Arvoden till styrelseledamöter

Utgår inte.



Policy för kompetensutveckling

Vi behöver den bästa kompetensen för att nå våra mål. Vi planerar därför kontinuerlig kompetensutveckling utifrån verksamhetens mål.

Du har rätt att ha ett årligt utvecklingssamtal med din chef där du får återkoppling på måluppfyllnad och ditt arbetssätt. Samtidigt sätts nya mål.

Nedanstående områden ska alltid följas upp och utvärderas.

Prestation

Med prestation menas din förmåga att genomföra arbetet så att du når överenskomna resultat och vilka mål som gäller för dig. Här bedöms också ditt egna engagemang för att söka kunskap och stöd som utvecklar såväl yrkesteknisk som annan relevant kompetens.

Relationer

Stora delar av verksamheten genomförs i samarbete med kollegor och externa partners. Därför är din kommunikativa förmåga och din vilja att bygga och utveckla relationer viktig för oss.

Leda sig själv

Att leda sig själv innebär att vara medveten om sina känslor och hur de påverkar din prestation och ditt beteende gentemot kollegor. Du behöver vara medveten om dig själv och din roll för att kunna tydliggöra behov av lärande och utveckling. Dessutom ska du kunna sätta dina personliga intressen åt sidan och ha förmåga att agera utifrån det resultat som du ska uppnå.

Analys och tänkande

Du ska kunna omsätta organisationens mål och till ditt eget arbete. Du ska också förstå vilka effekter dina handlingar har på andra i organisationen och andra organisationer. Det är också viktigt att vara öppen för nya förslag och angreppssätt och ha förmåga att införliva nya idéer i det egna tänkandet.



Utbildning

Behov av kompetensutveckling diskuteras utifrån mål och nytta för arbetet i vår organisation och din utveckling.

Medel för kompetensutveckling

Då vi är en ideell organisation erbjuder vi medel för kompetensutveckling i samma eller något lägre nivå än motsvarande organisationer på respektive länders arbetsmarknad där vi är verksamma. Styrelsen fastställer årligen kostnader för studieavgifter, litteratur samt tid för kompetensutveckling.



Resepolicy

Då Stiftelsen Dispurse är en kostnadsmedveten organisation bör du överväga hur du kan resa på det mest effektiva sättet. Detta inkluderar alla kostnader som hotell, mat och biljetter. Alla resor måste godkännas av din chef i förväg.