

# Välkommen till Svenska Röda Korset

## Bra att veta om din nya arbetsplats



***Röda Korset är världens främsta katastroforganisation. Vi finns över hela världen och består av miljontals frivilliga som bestämt sig för att hjälpa andra människor.***

### **Vad vi åstadkommer**

Vi kämpar för att inge hopp och rädda liv. Varje dag – över hela världen. Vi delar ut mat, ger sjukvård, förebygger katastrofer och ger medmänsklig värme. Genom tiderna har vi räddat livet på och förbättrat förhållandena för miljontals människor, över hela världen.

### **Hur vi arbetar**

Genom vårt världsomspännande nätverk kan vi hjälpa på ett sätt som ingen annan organisation kan. Vi finns alltid på plats och arbetar förebyggande för att katastrofer inte ska inträffa. Vi finns alltid där om den ändå sker och vi finns alltid kvar efteråt – långt efter att andra gett sig av och medierna tystnat. Vi finns även i hela Sverige för att hjälpa människor som drabbats av personliga katastrofer, eller som flytt undan krig och förföljelse. Vi bistår även om en katastrof skulle ske nära oss.

### **Vår största styrka**

Vi har fått ett unikt uppdrag i den internationella humanitära rätten att hjälpa människor i konflikter. Vi kan på grund av det samt vår neutrala och opartiska hållning ta oss in i oroshärdar och krigszoner där ingen annan kan hjälpa.

### **Vår filosofi**

Vi tror på medmänsklighet i kampen för att ingen skall lämnas ensam i en katastrof. Att förstå, hjälpa och visa omtanke för utsatta människor är det som förenar oss alla på Röda Korset.

### **Vilka är vi**

Röda Korset består av handlingskraftiga medmänniskor som bestämt sig för att hjälpa.

### **Vår vision**

Vi kämpar för att ingen ska lämnas ensam i en katastrof.



# RÖDA KORSET I KORTHET

## VÅRA GRUNDPRINCIPER

Det är sju grundprinciper som förenar medlemmar i alla rödakors- och rödahalvmåneföreningar runt om i världen. Grundprinciperna är konstruerade som verktyg i en verktygslåda. Rätt hanterade ger de styrka och möjlighet att navigera rätt i ofta väldigt svåra situationer – från enskilda medlemmars moraliska dilemman lokalt till komplikationer vid stora internationella katastrofinsatser.

### **Humanitet**

Röda Korset, som skapades ur viljan att utan åtskillnad bistå dem som sårats på slagfältet, arbetar internationellt och nationellt på att i varje läge förhindra och lindra mänskligt lidande. Dess mål är att skydda liv och hälsa och att skapa respekt för människovärdet. Röda Korset främjar ömsesidig förståelse och vänskap, samarbete och varaktig fred mellan alla folk.

### **Opartiskhet**

Röda Korset gör ingen åtskillnad mellan nationalitet, etnisk tillhörighet, religioner, samhällsställning eller politiska åsikter. Vi arbetar uteslutande för att lindra människors lidande och därvid i första hand hjälpa de mest nödställda.

### **Neutralitet**

För att bevara allas förtroende avstår Röda Korset från att delta i fientligheter eller att vid något tillfälle ta ställning vid meningsskiljaktigheter i fråga om politik, ras, religion eller ideologi.

### **Självständighet**

Röda Korset är självständigt. Även om de nationella rödakorsföreningarna är statsmakternas medhjälpare på det humanitära området och var och en underställd nationell lag, skall de behålla en oavhängighet som tillåter dem att alltid handla i enlighet med Röda Korsets principer.

### **Frivillighet**

Röda Korset är en organisation som frivilligt och osjälviskt ger hjälp.

### **Enhet**

I varje land kan endast finnas en rödakorsförening. Den skall vara öppen för alla och dess humanitära verksamhet skall omfatta hela landet.

### **Universalitet**

Röda Korset är en världsomfattande organisation inom vilken alla nationella rödakorsföreningar har samma rättigheter och skyldigheter att bistå varandra.

Här hittar du grundprinciperna: <https://www.rodakorset.se/om-oss/grundprinciper/>

## SVENSKA RÖDA KORSETS ORGANISATION

**Medlemmar:** Röda Korset har sin bas i sina medlemmar. En medlem tillhör en krets som är geografiskt eller ämnesmässigt baserade och egna juridiska enheter.

**Kretsstämma:** är den lokala nivåns högsta beslutande organ. Den skall hållas före februari månadsutgång varje år. Medlemmarna väljer där ledamöter till kretsstyrelse.

**Kretsstyrelse:** leder, förvaltar och utvecklar kretsen och dess verksamhet i enlighet med av Riksstämman, centralstyrelsen och kretsstämman fattade beslut.

**Samverkansråd:** ska finnas i de kommuner som har två eller fler kretsar. Samverkansrådet är inte en juridisk person, utan fungerar samverkan och samordningsorgan inom kommunen.

**Riksstämмообуд:** Representanter för kretsstyrelserna inom en kommun ska välja Riksstämмообуд. Riksstämмообudet representerar rödakorsmedlemmarna i kommunen vid Riksstämman, som sker vart annat år och har som uppdrag att förbereda, förankra och fatta beslut.

**Regionråd:** Riksstämмообuden väljer inom sig ett regionråd. Regionrådet har en viktig roll som länk mellan centralstyrelse och kretsar. Regionråden har också fått delegation i vissa frågor, av centralstyrelsen, ex. beslutsrätt om kretsars start, namnändring och upplösning.

**Riksstämman:** Riksstämman är Svenska Röda Korsets högsta beslutande organ och hålls senast den 15 juni vart annat år. Riksstämman utgörs av närvarande ombud för Svenska Röda Korsets i samtliga kommuner, ombud från Röda Korsets Ungdomsförbund samt ledamöterna i centralstyrelsen.

**Svenska Röda Korsets styrelse:** väljs av Riksstämman. Svenska Röda Korsets styrelse leder, utvecklar, stödjer och samordnar Svenska Röda Korsets verksamhet i enlighet med av Riksstämman fattade beslut. Svenska Röda Korsets styrelse utser generalsekreterare.

**Generalsekreterare:** är Röda Korsets högsta tjänsteperson. Generalsekreteraren ansvarar för en tjänstepersonsorganisation som ska arbeta för att genomföra Riksstämmans beslut. Generalsekreteraren utser Svenska Röda Korsets ledningsgrupp.

*Här hittar du organisationsträd för förtroendemannaorganisationen och tjänstepersonsorganisationen: <https://kunksapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/articles/360002949138-Organisation>*

## STYRDOKUMENT

Svenska Röda Korsets styrdokument är uppdelade i:

- Stadgar
- Formalia (här hittar du de regler som styr föreningen Svenska Röda Korset, såsom arbets- och delegationsordningar, uppdragsbeskrivningar och stadgar)
- Strategisk inriktning (beslutas av Riksstämman)
- Policys (övergripande styrdokument som fastställs genom beslut av Riksstämman eller Svenska Röda Korsets styrelse).
- Riktlinjer (riktlinjer är övergripande anvisningar för Svenska Röda Korsets verksamhet och administration).

*Röda Korsets styrdokument hittar du på Rednet:*

<https://kunskapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/sections/360000735717-Stadgar-policyer-och-%C3%B6vriga-styrdokument>

<https://kunskapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/articles/360004259817-Om-v%C3%A5ra-riktlinjer>

## HISTORIA

Röda Korset och den humanitära rätten har sitt ursprung hos samma person – Henry Dunant. Det är en av anledningarna till att den internationella rödakors- och rödahalvmånerörelsen, ända sedan den grundades 1863, har en stark koppling till den humanitära rätten.

Mellan den humanitära rätten och Röda Korset finns en stark koppling och lång historia. Den gemensamma bakgrunden inleddes på ett slagfält i Solferino i Italien 1859 där en ung schweizisk bankman, Henry Dunant, blev vittne till det som beskrevs som ett av historiens blodigaste slag. Vid hemkomsten till Genève, starkt påverkad av det han hade upplevt, föreslog han två revolutionerande idéer.

För det första ville han att det skulle finnas hjälpföreningar i alla länder för att bistå den militära sjukvården att ta hand om sårade och sjuka i krig. För det andra ansåg han att det behövdes finnas regler som skyddar sårade och sjuka soldater och som förklarar sjukvården ”neutral” på slagfältet.

Hans idéer fick snabbt gehör och 1863 bildades Internationella rödakorskommittén och redan året efter, 1864, antogs den första Genèvekonventionen. Röda Korset har sedan dess haft en central roll i utvecklingen av den humanitära rätten.

## UNIK STÄLLNING

Förutom den historiska kopplingen innehåller de viktigaste konventionerna om den humanitära rätten – Genèvekonventionerna och deras tilläggsprotokoll – många bestämmelser som ger delar av rödakors- och rödahalvmånerörelsen specifika uppgifter som de utför under en väpnad konflikt. ICRC, Internationella rödakorskommittén, har till exempel rätt att besöka krigsfångar och de nationella rödakors- och rödahalvmåneföreningarna måste tillåtas utföra humanitära aktiviteter.

Denna koppling mellan en internationell humanitär organisation och ett specifikt folkrättsligt område är unik och ger rödakors- och rödahalvmånerörelsen ett särskilt juridiskt mandat att hjälpa drabbade vid väpnade konflikter



Läs mer på hemsidan: <https://www.rodakorset.se/krigets-lagar/>



## RÖDA KORSET I VÄRLDEN

Genom vårt globala humanitära nätverk med 192 nationella rödakors- och rödahalvmåneföreningar är vi redan på plats när katastrofen är ett faktum. I det land som drabbats finns frivilliga medarbetare som är beredda att rycka ut, de kan språket och känner till de lokala förhållandena. Många års erfarenhet av katastrofinsatser gör att vi har utarbetade system för att få fram hjälpen så effektivt som möjligt.

### **Internationella Rödakorskommittén (ICRC)**

Internationella rödakorskommittén (ICRC) bildades 1863 och är en opartisk, neutral och oberoende, enskild humanitär organisation. ICRC är en självständig del av den Internationella rödakors- och rödahalvmånerörelsen, med huvudansvar för rörelsens arbete i väpnade konflikter och andra våldssituationer.

### **Internationella Rödakors- och Rödahalvmånefederationen (IFRC)**

Federationen består av de nationella rödakors- och rödahalvmåneföreningarna och har till uppgift att effektivisera deras samlade arbete genom att samordna katastrofinsatser och stärka de enskilda nationella föreningarnas kapacitet. Federationen har huvudansvaret för rödakors- och rödahalvmånerörelsens insatser i katastrofer.

### **Delegater**

Svenska Röda Korset bidrar till internationella insatserna genom specialistutbildade medarbetare, så kallade delegater. När en katastrof har inträffat och den nationella föreningen i det drabbade landet inte har tillräckligt med egna resurser går en appell om hjälp till hela rödakors- och rödahalvmånerörelsen. Internationella rörelsen i Genève gör en samlad bedömning av hjälpbehoven. De gör också en bedömning av vilka länders rödakors- och rödahalvmåneföreningar som är bäst lämpade att hjälpa till. Ibland får Svenska Röda Korset i uppdrag att ställa utbildade delegater till förfogande.

*För mer information om Svenska Röda Korsets internationella arbete:*

<https://www.rodakorset.se/vad-vi-gor/>

# VÅR ARBETSKULTUR OCH FÖRHÅLLNINGSSÄTT – HANDLINGSKRAFT OCH MOD

## Alla rödakorsare är kulturbärare!

Organisationskultur handlar om hur vi betar oss i det dagliga arbetet. Vi vill ha en organisationskultur som kännetecknas av handlingskraftiga medmänniskor som utvecklar ETT Röda Kors.

För att Svenska Röda Korset skall vara den främsta katastroforganisationen i Sverige så är det avgörande att vår organisationskultur bidrar till det. Röda Korset har en stark historia och tydliga värderingar som utvecklats under 150 år. Samtidigt ställer vår omvärld nya krav på vår organisation och kultur. Därför måste vi med förankring i våra grundprinciper och styrkor fortsätta utveckla vår kultur vidare.

Organisationskultur handlar också om arbetsglädje. Det är helt enkelt roligare att arbeta i en konstruktiv organisationskultur.

Alla rödakorsare är kulturbärare som har ett ansvar för att påverka kulturen i rätt riktning. Du är en del av någon annans upplevelse!

Röda Korsets sju grundprinciper och vårt mandat gör oss unika och är vägledande i allt vi gör. De är grunden i vårt arbete och förenar Rödakorsare i hela världen. Röda Korsets uppförandekod beskriver våra etiska krav och genom att följa dessa skapar vi tillit, förtroende och respekt i vårt uppdrag.

För att skapa resultat och effekt och göra skillnad för våra målgrupper varje dag har vi tagit fram fyra förhållningssätt som ska stärka vår arbetskultur.

**Handlingskraft** – vi vågar prioritera och har modet att fatta beslut

**Medmänsklighet** – vi ser individen och lyssnar nyfiket i mötet med andra

**Ett Röda Korset** – vi agerar för samverkan och ser till helheten

**Utveckling och lärande** – vi testar nytt och reflekterar, vi vågar misslyckas

Dessa förhållningssätt vägleder oss när vi löser uppgifter och samarbetar med andra. Genom ett aktivt ledar- och medarbetarskap skapar vi tillsammans en kultur där vi använder vår potential på bästa sätt och tar ansvar för såväl oss själva som vår gemensamma arbetsmiljö. Det ökar trygghet och tydlighet i organisationen och hjälper oss att möta och hantera kriser, snabba förändringar och oförutsägbarhet i omvärlden.

En uttalad arbetskultur betyder inte att alla ska vara lika. En handlingskraftigt och modig kultur välkomnar olikheter och inkluderar en mångfald av medarbetare med olika bakgrund och erfarenheter.

Tillsammans skapar vi en kultur av handlingskraft och mod!

## Ledar- och medarbetarskap i Svenska Röda Korset

### HANDLINGSKRAFT

Vågar prioritera  
Mod att ta beslut



### MEDMÄNSKLIGHET

Ser individen  
Lyssnar nyfiket



RESULTAT  
&  
EFFEKT

### ETT RÖDA KORSET

Agerar för samverkan  
Ser till helheten



### UTVECKLING & LÄRANDE

Testar nytt och reflekterar  
Vågar misslyckas





# KOMMUNIKATION

## **WWW.RODAKORSET.SE**

Rodakorset.se är navet i vår digitala kommunikation. Här finns information om våra pågående insatser, vad vi gör i Sverige och internationellt, vilken hjälp vi kan ge och hur vi jobbar. Hemsidan har tre huvudingångar som riktar sig till olika målgrupper: för dem som vill ha vår hjälp, för dem som vill ge stöd på något sätt, och för dem som vill engagera sig, kanske som frivillig eller medlem. Inom samma domän ligger också de lokala rödakorskretsarnas egna hemsidor.

## **REDNET –[rednet.rodakorset.se](https://rednet.rodakorset.se)**

Rednet är Svenska Röda Korsets intranät och har en central roll i vår interna kommunikation.

## **RÖDA RUMMET**

Röda rummet är direktsänd webb-tv för rödakorsare runtom i landet. Via Röda rummet förmedlas viktig information som behöver gå ut till alla medarbetare och/eller frivilliga och förtroendevalda.

## **HRs NYHETSREVY TILL MEDARBETARE**

Utkommer ett antal gånger per år och innehåller aktuell information om vad som är på gång inom HR och organisationen i stort.

## **MEDARBETARFORUM**

Syftet med forumet är ett tillfälle att ha gemensam dialog kring frågor som rör:

- verksamheten
- mål och uppföljning
- arbetsmiljö

Mötet är ett övergripande komplement till enhets/avdelnings/kontorsmöten och hålls ca 4 gånger per år digitalt via Zoom. Efter mötet bjuds det in till frivillig digital fika.



## HÄLSOFRÄMJANDE ARBETSPLATS

Svenska Röda Korset har som ambition att vara en hälsofrämjande arbetsplats med en arbetsmiljö som skapar förutsättningar för arbetsglädje, gemenskap och personlig utveckling och som möjliggör för medarbetare att vara hållbara över tid.

Alla medarbetare har ett gemensamt ansvar för arbetsmiljön. Du har som medarbetare skyldighet att läsa igenom och ta till sig Röda Korsets riktlinjer för arbetsmiljö och tillsammans med kollegor arbeta aktivt för att motverka risker i arbetsmiljön.

Läs Röda Korsets riktlinjer för arbetsmiljö och kränkande särbehandling på Rednet: <https://kunskapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/articles/360004259817-Om-v%C3%A5ra-riktlinjer>

## FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Företagshälsovårdens syfte är att vara en oberoende expertresurs i frågor som rör hälsofrämjande, arbetsmiljö och rehabilitering. Hur gör du om du behöver företagshälsovård? Alla kontakter med företagshälsovården sker via din chef. Chefen kontaktar i sin tur företagshälsovården och beställer den tjänst som du/ni är i behov av.

## FLEXIBELT ARBETE

Grunden är att arbetsplatsen är på kontoret. Där tillhandahåller arbetsgivaren en arbetsplats som är säker ur en fysisk arbetsmiljösynpunkt. Möjligheten till flexibelt arbete utgår ifrån verksamhetens behov och krav, och är därmed endast applicerbart för de medarbetare och team där förutsättningar för detta finns. Det är ytterst närmaste chef som gör slutlig bedömning om flexibelt arbete är möjligt och i vilken utsträckning det kan ske. Möjligheten för flexibelt arbete förutsätter en löpande dialog mellan medarbetare och närmaste chef samt inom aktuellt team. Prata igenom önskemål och förväntningar tillsammans, med utgångspunkt i att båda parter värnar om organisationens intresse. Tillsammans behöver ni definiera arbetsuppgifter som lämpar sig för distansarbete.

## FRISKVÅRD

I anställningsvillkoren för medarbetare i Svenska Röda Korset har vi tillgång till ett friskvårdsbidrag motsvarande 2 000 kr per person och år. Nyttjande av friskvården görs på egen hand och registreras i efterhand som ett utlägg i Flex HRM. Ersättning betalas ut på nästkommande lön. Läs mer på Rednet under Lön och förmåner.

## PERSONALSTÖD

Medarbetare inom Svenska Röda Korset har tillgång till Falck personalstöd. Syftet är att aktivt stödja medarbetare att tidigt komma till rätta med oro/kriser/problem som kan vara både arbetsrelaterade och/eller privata. Man kan få stöd inom psykosociala, juridiska och ekonomiska områden. Alla anställda har fri tillgång till personalstödet, dygnet runt, 365 dagar om året. Mer information om personalstödet finns på Rednet. För samtliga anställda är kontakten med personalstödet kostnadsfritt.

## TEMASIDA HÅLLBART ENGAGEMANG PÅ REDNET

Vi har ett högt engagemang i organisationen och de flesta upplever en känsla av mening i arbetet. Att vara engagerad är fantastiskt, roligt och utvecklande. Samtidigt lever vi i en värld som är både föränderlig, osäker och komplex och där den psykiska ohälsan och stressen i

samhället ökar. På den här sidan hittar du information om hur Röda Korset ser på hållbart engagemang, fakta om stress med information om viktiga varningssignaler, tips om hur du kan hantera eventuell stress och en metodbank med länkar till modeller och verktyg att arbeta med självständigt eller i grupp.

*Du kan läsa mer om det på Rednet:*

<https://kunskapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/articles/360007264737-Hållbart-engagemang-tjänstepersonsorganisationen>

## **MEDARBETARUNDERSÖKNING**

Röda Korset gör med jämna mellanrum medarbetarundersökningar för att få en bild av arbetsklimatet i organisationen. Medarbetarundersökningen ger oss ett utgångsläge för att konkret arbeta vidare med att utvecklas som organisation. Såväl med de områden där vi har en förbättringspotential, som att förstärka det som är våra styrkor. Sedan januari 2018 använder vi oss av ett verktyg som heter &frankly.

*Du kan läsa mer om det på Rednet:*

<https://kunskapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/articles/360004023857-Medarbetarunders%C3%B6kning-tj%C3%A4nstepersonsorganisationen>

## **AKTIVITETSBASERAT ARBETSSÄTT**

Samtliga kontor inom tjänstepersonsorganisationen, med undantag för våra center, eftersträvar ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Hur kontoren ser ut skiljer sig dock beroende på lokal och antal medarbetare. Det är alltid chefen som har personal- och arbetsmiljöansvar, oavsett om chefen sitter på samma kontor eller inte. För varje kontor finns dock en utsedd chef som har ett extra samordningsansvar avseende några av de generella arbetsmiljöuppgifterna som finns på varje kontor.

*Vem som är samordningsansvarig på ditt kontor kan du läsa om på Rednet:*

<https://kunskapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/articles/360003957498-Kontor-och-chefer-med-samordningsansvar-tj%C3%A4nstepersonsorganisationen>

## **DIN ANSTÄLLNING**

### **ARBETSTID**

Som medarbetare på Svenska Röda Korset kan du ha reglerad arbetstid, målstyrd arbetstid eller feriearbetstid. Lärare på Folkhögskolan har feriearbetstid och årsarbetstid istället för ordinarie arbetstid.

### **Ordinarie arbetstid**

1 sep - 31 maj (vintertid) 08.30-17.00 med en timmes lunch  
(7,5 tim/dag) = 37,5 timmar/vecka

1 jun - 31 aug (sommartid) 08.30-16.00 med en timmes lunch  
(6,5 tim/dag) = 32,5 timmar/vecka (minst 30 min lunch)

Genomsnittlig veckoarbetstid under året är 36,25 timmar.

### **Reglerad arbetstid**

Medarbetare med reglerad arbetstid är övertidsberättigade och arbetstiden är flexibel inom angivna tidsramar och registreras under eget ansvar. Flexsaldot får vara +/- 10 timmar vid månadens slut.

Flextid för heltidsanställda:

Måndag - fredag 07.00 - 09.00 och 15.00 - 18.00

Lunchflex 11.30 - 13.30

Dag före röd dag 07.00 - 09.00 och 12.30 - 14.00

### **Målstyrd arbetstid**

En medarbetare med målstyrd arbetstid har frihet att förlägga sin arbetstid utifrån de uppgifter som ska utföras och de mål som ska uppnås.

Arbetstidsuttaget utlagt på en längre period bör vara samma som för en medarbetare med reglerad arbetstid. I vissa perioder kan arbetstidsuttaget vara större, under andra perioder mindre. I huvudsak ansvarar medarbetaren själv för att balansera sin tid.

En viktig förutsättning för målstyrd arbetstid är en väl fungerande dialog mellan chefen och medarbetaren som innebär att den anställde får en genuin förståelse för verksamhetens mål och prioriteringar samtidigt som chefen ser medarbetarens kapacitet, utvecklingsmöjligheter och livssituation.

Det är viktigt att poängtera att arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet kvarstår för medarbetare med målstyrd arbetstid. Medarbetaren kan inte helt fritt disponera sin arbetstid, utan ska delta i olika former av samverkan på arbetsplatsen. Medarbetaren har ett ansvar att närvara i den utsträckning som verksamheten kräver.

### **Feriearbetstid**

Lärare på Folkhögskolan har feriearbetstid. Årsarbetstiden för lärare är högst 1 760 timmar per ferielöneår. Medarbetaren är tjänstgöringsskyldig under högst 45 veckor per ferielöneår. Ferielöneår är den tidsperiod om tolv månader, som förflyter från arbetsårets början på hösten till motsvarande tidpunkt därpå följande höst.

Ferier är sommar-, vinter- och övriga lov då medarbetaren inte är tjänstgöringsskyldig. Ferielön är den lön som medarbetaren har rätt till under ferietid.

Den sammanlagda arbetstiden får under varje period om sju dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt inklusive övertid under en beräkningsperiod om högst tolv månader. För lärare fastställs inte någon ordinarie daglig arbetstid, utan övertidskompensation erhålls för sådan tjänstgöringstid som inte ryms inom årsarbetstiden.

## LÖN

### Löneutbetalning

Lönen för innevarande månad betalas ut den 25:e varje månad, exempelvis betalas lönen för det arbete du utfört i mars ut den 25:e mars. Lön utbetalas innevarande månad om du är månadsavlönad och efterföljande månad om du är timavlönad eller börjar din anställning senare än i mitten av en månad. Om den 25:e infaller en lördag eller söndag, betalas lönen istället ut närmsta vardag före den 25:e.

Din lönespecifikation finns att hämta/se på din sida i Flex HRM några dagar innan den 25:e. Om du har frågor om lönespecifikationen ska du kontakta Aspias support på: payroll.support.se@aspigroup.com eller 08-46 47 300.

Rapportering av frånvaro, semester och liknande sker i efterskott och beräkningen påverkar efterföljande månadslön. Inloggningsuppgifter till rapporteringssystemet Flex HRM skickas via e-post från vår lönepartner Aspia, vanligtvis i samband med din första anställningsdag. När du fått inloggningsuppgifterna är det viktigt att du lägger in dina bankkontouppgifter och närmast anhöriga. Du ansvarar också för att klarmarkera din tidrapport varje månad.

*Du kan läsa mer om Flex HRM och vår tidrapportering här:*

<https://kunskapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/articles/360009194358-Om-Flex-HRM-tidrapportering-utl%C3%A4gg-och-l%C3%B6nefr%C3%A5gor-tj%C3%A4nstepersonsorganisationen>

### Riktlinjer för lönesättning

Läs gärna igenom Svenska Röda Korsets riktlinjer för lönesättning.

*Du hittar riktlinjen på Rednet:*

<https://kunskapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/articles/360004181878-Riktlinjer-f%C3%B6r-l%C3%B6n>

## LEDIGHET

### Semester

Svenska Röda Korset tillämpar sammanfallande semesterår och intjänandeår, som utgörs av kalenderåret. Enligt semesterlagen är grundregeln för förläggning av semestern, att fyra veckor sammanhängande semester ska förläggas till perioden juni - augusti. Om du tagit ut fler betalda semesterdagar än vad du tjänat in under löpande semesterår/kalenderår, och anställningen upphör före kalenderårets utgång ska återbetalning av överuttagen semesterersättning göras. Detta regleras i samband med slutlön. Du blir inte återbetalningsskyldig om du varit anställd i minst fem år.

*Mer information kring ledighet hittar du på Rednet här:*

<https://kunskapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/articles/360004014338-Ledighet-helgdagar-och-fr%C3%A5nvaro-tj%C3%A4nstepersonsorganisationen>

## **Högtidsdagar/röda dagar/arbetsfria dagar**

Dagen efter Kristihimmelsfärdsdag samt den 6 juni, midsommar-/ jul-/ och nyårsafton är arbetsfria. Trettondagsafton, Skärtorsdagen, Valborgsmässoafton, dagen före Kristihimmelsfärdsdag och dagen före Alla Helgons dag är arbetstiden 08.30-12.30, ingen lunchrast.

Det finns en möjlighet för dig som firar andra högtider än de traditionellt svenska att byta ledig högtidsdag till annan pga. tradition och/eller religion. De högtidsdagar, röda dagar och arbetsfria dagar som du enligt kollektivavtal kan byta till en annan dag är de som nämns ovan.

## **VID SJUKDOM**

Vid sjukdom eller vård av sjukt barn gör du sjukanmälan på morgonen första frånvarodagen enligt den överenskommelse ni har vid din enhet/avdelning. Vid sjukdom längre än sju dagar krävs läkarintyg. Observera att du vid en längre sjukskrivning är skyldig att lämna förnyade läkarintyg för att få ersättning.

*Mer information kring om du skulle bli sjuk kan du hitta här på Rednet:*

<https://kunskapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/articles/360004104338-Sjukfr%C3%A5nvaro-tj%C3%A4nstepersonsorganisationen>

## **FACKLIGT**

Svenska Röda Korset har två gällande kollektivavtal.

- Kollektivavtalet mellan Fremia – Unionen och Akademikerförbunden, som berör alla tjänstepersoner inom SRK bortsett från nedanstående
- Kollektivavtalet mellan Fremia - Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund, som berör lärare och pedagogisk personal vid Folkhögskolan

*Kollektivavtalen finns på Rednet under fliken:*

<https://kunskapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/articles/360004022957-Kollektivavtal-tj%C3%A4nstepersonsorganisationen>

För att få kontakt med de lokala fackföreningarna kan du gå in på Rednet:

<https://kunskapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/sections/360000900117-Facklig-samverkan-och-personalf%C3%B6reningar>

Där finns information om vilka medarbetare som är förtroendevalda vid respektive fackförening inom Svenska Röda Korset.

## **GDPR (General Data Protection Regulation)**

Svenska Röda Korset värnar om din personliga integritet och din rätt att själv ha kontroll över dina personuppgifter. Dataskyddsförordningen – GDPR – gäller som lag i alla EU:s medlemsländer. Denna har bland annat till syfte att skydda enskildas grundläggande rättigheter och friheter, särskilt din rätt till skydd av personuppgifter.



I syfte att hantera din anställning behandlar Svenska Röda Korset dina personuppgifter. Vi använder bara dina personuppgifter för de ändamål som följer av din anställning hos oss och vår behandling sker i enlighet med Europaparlamentets och Rådets förordning (EU) 2016/679 (GDPR).

Inom tjänstepersonsorganisationen har vi utsett en person som har uppdraget som Dataskyddsombud. Därutöver ett antal Dataskyddssamordnare (en per avdelning). De ser bland annat till att förordningen efterlevs och kan informera om, samt samordna, olika frågeställningar som dyker upp.

[Här kan du läsa mer om hur vi jobbar med GDPR.](#)

## FÖRMÅNER

### Friskvård

I anställningsvillkoren för medarbetare i Svenska Röda Korset har vi tillgång till ett friskvårdsbidrag motsvarande 2 000 kr per person och år. För medarbetare anställda under kortare tid än ett år, räknas bidraget storlek ut genom att dela 2 000 kr med antal månader hen är anställd. T.ex. om jag börjar i augusti, dvs. jag jobbar 5 månader under nuvarande år, blir mitt bidrag  $(2\,000/12) * 5$  månader, dvs. 833 kr. Nyttjande av friskvården görs på egen hand och registreras i efterhand som ett utlägg i Flex HRM. Ersättning betalas ut på nästkommande lön.

### Personalstöd

Medarbetare inom Svenska Röda Korset har tillgång till Falck personalstöd. Till Falck kan du höra av dig om du till exempel behöver psykosocialt stöd, juridiskt stöd eller stöd med ekonomiska frågeställningar. Det spelar ingen roll om det är arbetsrelaterat eller privat. Hos Falck kan du alltid vara **anonym**. De är tillgängliga dygnet runt, 365 dagar om året. Läs mer under rubriken Hälsofrämjande arbetsplats.

### Lunchförmån

Som anställd på Svenska Röda Korset kan du ta del av en lunchförmån, Epassi. Det är ett kort som kan användas för betalning av måltider på alla onlineanslutna säljställen som tar emot VISA, både i Sverige och utomlands.

Alla tillsvidareanställda och visstidsanställda med minst 6 månaders anställning omfattas av förmånen. Förmånen kräver att det finns en månadslön att göra avdraget mot och därmed förlorar man rätten till förmånen under längre frånvaro, oavsett anledning. Förmånen omfattar laddning av lunchkortet 11 månader om året, undantaget är semester månaden (juli). Du kan välja mellan hel eller halv laddning.

Alt 1. Värdet på en hel månadsladdning är 1400 kr, SRK subventionerar 518 kr/laddning vilket innebär ett avdrag på 882 kr på din kommande lön.

Alt 2. Värdet på en halv laddning är 700 kr, SRK subventionerar 259 kr/laddning vilket innebär ett avdrag på 441 kr på din lön.

För att ta del av förmånen måste du själv kontakta [hr-service@redcross.se](mailto:hr-service@redcross.se) som anmäler dig till E-passi. De skickar i sin tur ett kort som kommer med posten till din hemadress. Du kommer också att få en länk från dem med uppgifter om hur du aktiverar ditt kort.

### Pension och Försäkringar

Svenska Röda Korset är bundet av SAF-PTK avtalet och är skyldigt att betala pensionspremier enligt ITP-avtalet (Industrin och Handels Tilläggs pension) för samtliga anställda vars anställning hos SRK överstiger 3 hela kalendermånader. Avtalet omfattar; ålderspension, sjukersättning och efterlevandepension.

Alla anställda vars anställning överstiger 3 hela kalendermånader ansluts till ITP-planen fr.o.m. uppdragets första dag. Intjänande av förmåner enligt ITP-planen samordnas med ev. andra pensionssystem som den anställde har omfattats av.

ITP avtalet består sedan 2008 av två olika pensionslösningar:

- ITP 1 med premiebestämd ålderspension som gäller för tjänstemän födda 1979 eller senare.
- ITP 2 med förmånsbestämd ålderspension som gäller för tjänstemän födda 1978 eller tidigare.

Inom ramen för din anställning omfattas du också av en **Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och en Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)**

### **Reseförsäkring**

Svenska Röda Korsets försäkringsgivare är Gouda Reseförsäkring (www.gouda-rf.se). På Rednet finns ett informationsblad där du kan läsa mer om var försäkringen omfattar. Där finns även intyg, skadeanmälningsblanketter och viktiga telefonnummer. När du reser ska du alltid ha med dig ett försäkringskort samt kontaktuppgifter till Goudas larmcentral.

*För mer information om pension och försäkring, läs här:*

<https://kunskapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/articles/360004091657-Pension-och-f%C3%B6rs%C3%A4kringar-tj%C3%A4nstepersonsorganisationen>

*För mer information om våra förmåner läs om Lön och förmåner på Rednet:*

[https://kunskapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/articles/360004041717-L%C3%B6n-och-f%C3%B6rm%C3%A5ner-tj%C3%A4nstepersonsorganisationen#h\\_897c6aae-ca62-415e-8fdb-9790696b6812](https://kunskapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/articles/360004041717-L%C3%B6n-och-f%C3%B6rm%C3%A5ner-tj%C3%A4nstepersonsorganisationen#h_897c6aae-ca62-415e-8fdb-9790696b6812)

# LÄRANDE OCH KOMPETENSUTVECKLING

Alla medarbetare har såväl rätt till, som eget ansvar att, kontinuerligt utvecklas i arbetet. Svenska Röda Korset vill medverka till att det skapas goda förutsättningar för lärande och kompetensutveckling så att detta kan omsättas i verksamheten.

Röda Korset utgår från 70-20-10 modellen för kompetensutveckling. Modellen bygger på forskning kring hur lärande i arbetslivet oftast sker och vad som är en optimal mix av sätt att lära. Modellen visar att 70% av lärandet sker i jobbet genom bl.a. informellt lärande i rollen, nya arbetsuppgifter och erfarenhetsutbyten, 20% genom coaching, mentorskap och feedback och 10% genom formell utbildning.

*Våra riktlinjer för lärande och kompetensutveckling hittar du på Rednet här:*

<https://kunskapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/articles/360017692838-Riktlinjer-f%C3%B6r-l%C3%A4rande-och-kompetensutveckling>

## RÖDA KORS-KURSER

Svenska Röda Korset erbjuder både fysiska kurser och webbkurser till frivilliga, anställda samt till allmänheten.

### **Rödakorskunskap (webbkurs), ca 1 timme**

I den här kursen kommer du att få lära dig mer om vår organisation och att de värderingar vi arbetar efter är grunden för allt rödakorsarbete. Det ger en trygghet och förankring, vilken roll du än har inom Svenska Röda Korset. Kursen innehåller vårt unika mandat, idé och grundprinciper, organisation och verksamhet samt skyddselement och organisationssymbol.

Målet är att du genom kursen ska få kännedom om rödakors- och rödahalvmånerörelsens grundprinciper samt om vårt arbete, både nationellt och internationellt. Kursen är dels ett första steg för dig som ska engagera dig inom Svenska Röda Korset men också en bra repetition för dig som varit aktiv ett tag.

### **Uppförandekoden, (webbkurs), ca 30 minuter**

I den här webbkursen möter du rödakorsare som berättar om hur de lever Uppförandekoden, hur den är en vägledning i det dagliga rödakorsarbetet och varför den är så viktig. Gå kursen och skriv under att du står bakom våra värderingar.

### **Att vara frivillig (webbkurs), ca 30 minuter**

Genom introduktionen att vara frivillig får du en bild av vad som gäller för de som är frivilliga i organisationen. De frivilliga utgör basen i vår verksamhet. Att vara frivillig är utmanande, utvecklande och roligt. Denna introduktion för frivilliga och förtroendevalda i Svenska Röda Korset ger information och vägledning in i frivillighetens fantastiska värld.

Kursen tar upp vår roll och uppgift som rödakorsare, vår värdegrund, syn på mångfald och hur vi arbetar.

### **Var försiktig! (webbkurs), ca 20 minuter**

Kursen ger en introduktion till säkerhetstänk inom Svenska Röda Korset. I kursen får du reflektera över säkerheten i din verksamhet, lära dig om sju säkerhetsaspekter och tips på vad

du kan göra för att undvika risker. Du får också veta hur du rapporterar brister eller incidenter och var du kan få mer stöd.

### **Att mötas i vardag och kris med Psykologisk första hjälpen, ca 1 dag**

Kursen ger förutsättningar för trygga och stöttande möten med alla människor som kommer i kontakt med Svenska Röda Korset, oavsett vem den är och vilken roll hen har. I kursen ingår metoden Psykologisk första hjälpen som ger goda förutsättningar att möta människor i utsatta situationer. Vi övar tillsammans under kursen.

### **Första Hjälpen**

Kunskap i första hjälpen räddar liv! Första hjälpen är en del av vår krisberedskap och handlar om de viktiga insatser som kan göras i väntan på ambulans eller annan professionell sjukvård. Genom att gå en kurs i första hjälpen är du bättre förberedd om olyckan är framme.

### **Stay Safe (webbkurs), ca 4 timmar**

Målet för kursen är att bidra med en bas i säkerhetsförberedelser för den person som reser eller befinner sig i fält. Även om Röda Korset/Röda Halvmånen har sitt specifika mandat så innehåller denna kurs säkerhetsinformation som är till nytta för all humanitär personal. Kursen är på engelska.

### **101: Corruption prevention (webbkurs), ca 2,5 timmar**

Målet för kursen är att bidra med en förståelse för risken för korruption och ge deltagarna grundläggande verktyg för att identifiera och agera vid misstanke om korruption. Kursen är på engelska.

### **Introduktionsdagar, ca 2 dagar**

Syftet med dagarna är att ge nyanställda en översiktlig bild av Röda Korsets verksamheter och samtidigt skapa nya kontakter med andra kollegor. Nyanställda bjuds in till introduktionsdagarna som kan hållas både digitalt och fysiskt.

*Du hittar mer information om din introduktion, en introduktionschecklista och våra kurser på Rednet: <https://kunskapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/articles/360004005957-Introduktion-tj%C3%A4nstepersonsorganisationen>*

## **MÅLSAMTAL**

Målsamtal genomförs vid nyanställning och vid byte av roll internt, som en del av introduktionen. Målsamtalet följs sedan upp i en kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare. Detta görs löpande vid behov; kvartalsvis, månadsvis eller oftare beroende på verksamhetens och individens behov.

Det övergripande och viktigaste syftet med målsamtalet är att chef och medarbetare för en givande dialog som skapar förutsättningar för att utveckla både verksamhet och medarbetare. Målsamtalet ska leda till att medarbetaren får en tydlig bild av vad som förväntas i form av mål, resultat och förhållningssätt under kommande period. I samtalet ingår också att prata om de förutsättningar som finns för medarbetaren att genomföra sitt uppdrag och nå sina mål, att titta bakåt på tidigare prestation och lära av framgångar och misstag. Båda parter ska lämna

samtalet och känna att det har tillfört ett värde och skapat förutsättningar för att vi ska nå våra övergripande mål.

En gång per år, under perioden december - februari, genomförs ett målsamtal som en följd av verksamhetsplaneringsprocessen och som input till den årliga lönerevisionen. Det årliga samtalet följer samma struktur som övriga samtal med ett större fokus på att summera året som gått och prata om långsiktig utveckling.

Frekvensen för övriga samtal bestäms i samråd mellan chef och medarbetare utifrån verksamhetens och individens behov. Rekommendationen är att ha korta avstämningsmöten (30 min) en gång varannan vecka och ett längre målsamtal (60 min) varje kvartal.

Fokus i samtalet är: måluppföljning, återkoppling, lärande, förutsättningar, mål och förväntningar för kommande period. Som chef behöver du både lyssna och vara tydlig.

*Mer information kring dessa samtal samt manualer hittar du på Rednet här:*

<https://kunskapsbanken.rodakorset.se/hc/sv/articles/360004038777-M%C3%A5lsamtal-tj%C3%A4nstepersonsorganisationen>

