

LUNDBY FÖRSAMLING

Kyrkorådet

Plats och tid

Biskopsgårdens församlingshem, kl. 18.00-21.00

Beslutande

Britt Ahlqvist (S), tjänstgörande ersättare
Maria Couture (POSK)
Lars Härenstam
Eric Insulahn (S)
Lillemor Jervhäll (S)
Annika Johansson (ÖKA), ordförande
Kristian Lillö, kyrkoherde
Emma Stene (ÖKA)
Sven Wennberg (S)
Anders Westerberg (ÖKA), tjänstgörande ersättare
Kent Wikström (POSK)

Övriga deltagande

Pontus Bäckström, biträdande kyrkoherde
Jan Lilja, controller
Sara Sandelin, utvecklingsledare
Anna Svensson (POSK), ersättare, från § 29
Kajsa Törn, sekreterare

Utses att justera

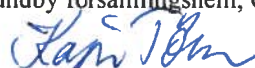
Maria Couture

Plats och tid för justering

Lundby församlingshem, Gamla Lundbygatan 35, 2015-06-10 kl 16.00

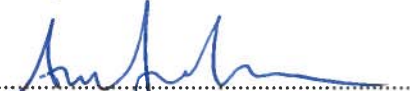
Underskrifter

Sekreterare

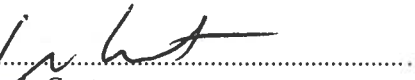

Kajsa Törn

Paragrafer 26-42

Ordförande


Annika Johansson

Justerande


Maria Couture

ANSLAG/BEVIS

Protokollet har justerats. Justeringen har tillkännagivits genom anslag på församlingens anslagstavla.

Organ

Lundby församling, kyrkorådet

Sammanträdesdatum

2015-06-02

**Datum för
anslags uppsättande**

2015-06-

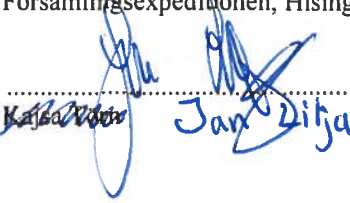
**Datum för
anslags nedtagande**

2015-0

**Förvaringsplats
för protokollet**

Församlingsexpeditionen, Hisingsgatan 26, Göteborg

Underskrift


Kajsa Törn Jan Lilja

LUNDBY FÖRSAMLING

Kyrkorådet

§ 26

Anmälningar

Kyrkorådet beslutar

att anteckna följande anmälda handlingar.

1. Sveriges Television, Avtal om överföring av gudstjänst, 2015-02-13
2. Distriktsrådet i Kyrkbyn-Älvstranden, protokoll 2015-03-11
3. Distriktsrådet i Biskopsgården, protokoll 2015-04-14
4. Distriktsrådet i Tolered, protokoll 2015-04-15
5. Arbetsutskottet, protokoll 2015-04-15
6. Distriktsrådet i Kyrkbyn-Älvstranden, protokoll 2015-04-22
7. Kyrkoherden, delegationsprotokoll gällande kollekt vid konfirmation, 2015-04-23
8. Kyrkoherden, delegationsprotokoll gällande kulturbidrag i samband med bokmässan, 2015-04-28
9. Kyrkoherden, delegationsprotokoll gällande kulturbidrag, 2015-04-28
10. Kyrkoherden, delegationsprotokoll gällande kollekt vid konfirmation, 2015-05-06
11. Kyrkoherden, delegationsprotokoll gällande vice pastor sommaren 2015, 2015-05-06
12. Kyrkoherden, delegationsprotokoll gällande kollekt vid konfirmation, 2015-05-07
13. Ing-Marie Gustavsson, hälsning 2015-05-14

§ 27

Inträden och utträden under 2014 med Göteborgsindex

Sara Sandelin lämnar information om inträden och utträden under 2014 med Göteborgsindex.

Ordförande 	Justerande 		Utdragsbestyrkande
---	---	--	--------------------

LUNDBY FÖRSAMLING

Kyrkorådet

§ 28

Medlemmar och befolkning

Sara Sandelin lämnar information om medlemmar och befolkning.

§ 29

Deltagande i huvudgudstjänster i distrikten under 2014 med uppgifter för hela Göteborg

Sara Sandelin lämnar information om deltagande i huvudgudstjänster i distrikten under 2014 med uppgifter för hela Göteborg.

§ 30

Döpta under januari-april 2015 med prognos för helåret

Sara Sandelin lämnar information om döpta under januari-april 2015 med prognos för helåret.

§ 31

Inträden och utträden under januari-april 2015 med prognos för helåret

Sara Sandelin lämnar information om inträden och utträden under januari-april 2015 med prognos för helåret.

§ 32

Kostnader och intäkter under januari-april 2015 med prognos för helåret

Jan Lilja lämnar information om kostnader och intäkter under januari-april 2015 med prognos för helåret.

Ordförande 	Justerande 		Utdragsbestyrkande
---	---	--	--------------------

LUNDBY FÖRSAMLING

Kyrkorådet

§ 33

Ekonomisk plan för 2016-2018 m.m.

Kyrkorådet beslutar

att ange följande plan för församlingens bruttokostnader under åren 2016-2018,

2016	50 292 tkr	(varav internhyra 5 086 tkr, kyrkorådet 120 tkr, bokningscentralen/integrationsarbete 1 487 tkr och övrig verksamhet 43 599 tkr)
<u>2017</u>	51 462 tkr	(varav internhyra 5 086 tkr, kyrkorådet 120 tkr, bokningscentralen/integrationsarbete 1 524 tkr och övrig verksamhet 44 732 tkr)
<u>2018</u>	52 664 tkr	(varav internhyra 5 086 tkr, kyrkorådet 120 tkr, bokningscentralen/integrationsarbete 1 562 och övrig verksamhet 45 896 tkr)

att beräkna församlingens intäkter under 2016 till 7 130 tkr (varav externa intäkter 5 393 tkr, interna intäkter för bokningscentralen/integrationsarbete 1487 tkr och övriga interna intäkter 250 tkr),

att begära anslag från samfälligheten för församlingens verksamhet under 2016 med 43 162 tkr (50 292 tkr – 7 130 tkr),

att begära anslag från samfälligheten för resursverksamheten för arbete med integration i hela Göteborg under 2016 med 320 tkr,

att begära anslag från samfälligheten för resursverksamheten för bokningscentral för Hisingen under 2016 med 1 167 tkr.

§ 34

Externa intäkter (bordlagt ärende från KR 2015-04-25)

Jan Lilja informerade om externa intäkter.

§ 35

Förnyelse av miljödiplomeringen

Kristian Lillö lämnade information om revisionsrapporten för miljödiplomeringen.

Ordförande 	Justerande 		Utdragsbestyrkande
---	---	--	--------------------

LUNDBY FÖRSAMLING

Kyrkorådet

§ 36
Strukturförändringen

Annika Johansson och Kristian Lillö lämnade information om strukturförändringen.

§ 37
Församlingsinstruktion

Kyrkorådet beslutar

att föreslå Kyrkofullmäktige besluta att anta Församlingsinstruktion enligt bilaga.

§ 38
ÖMSA-projektets avslutande

Kyrkorådet beslutar

att anta projektrapporten enligt bilaga och anse ÖMSA-projektet avslutat.

§ 39
Beslutsattestant

Kyrkorådet beslutar

att Majvor Dahlman (591231-5024) ska vara beslutsattestant i sin roll som distriktschef i Tolered fr.o.m. 1 juni 2015.

§ 40
Verksamhetsanpassning Länsmansgården

Ordföranden föredrar ärendet om verksamhetsanpassning i Länsmansgårdens församlingshem och ber kyrkorådet att överväga om det p.g.a. brådskan kan ta upp ärendet trots att det inte har beretts i AU.

Kyrkorådet noterar att den kostnadsberäkning som gjorts avviker anmärkningsvärt från den verkliga kostnaden. Offert bifogas till Kyrkorådets nästa möte.

Ordförande 	Justerande 		Utdragsbestyrkande
---	---	--	--------------------

LUNDBY FÖRSAMLING

Kyrkorådet

Kyrkorådet beslutar

att församlingen är villig att ta höjningen av internhyran under 15-20 år.

§ 41

Ordföranden informerar

Annika Johansson lämnar information om:

- 28 augusti då kyrkorådet bjuds in till gemensam middag med personalen
- Distriktsrådsutbildning
- Ideellt forums Idédagar

§ 42

Kyrkoherden informerar

Kristian Lillö lämnar information enligt bilaga.

Ordförande 	Justerande 		Utdragsbestyrkande
---	---	--	--------------------

2015-05-28
Dnr. 102/11/703

Inbjudan till informationsmöte om indelningsdelegerade

Stiftskansliet bjuder in till informationsmöte om indelningsdelegerade och indelningsdelegerades arbetsutskott. Inbjudan riktas till dem som är valda ledamöter i indelningsdelegerade och eventuella utsedda arbetsutskott.

Ledamöter i kyrkoråden i Askim, Lundby och Torslanda-Björlanda samt kyrkoherdar i Göteborgs kyrkliga samfällighet är välkomna för information.

Tid	Onsdag 19 augusti, kl. 17:00-19:30
Plats	Domkyrkan

Medverkande är utredningssekreterare Sabina Björk, stiftskansliet, handläggare Ylva Wåhlin, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation samt enhetschef Maria Frykberg, Göteborgs kyrkoförvaltning.

Under kvällen kommer följande punkter att lyftas;

- Indelningsdelegerades, och arbetsutskotts, mandat och ansvar
- Arbetsgivarfrågor
- Inför sammanläggning av pastorat – vad behöver göras?
- Ekonomisk reglering inför samfällighetens upplösande

VÄLKOMNA!



LUNDBY FÖRSAMLING

Introduktion till Kyrkorådet!

Vår nuvarande församlingsinstruktion skapades samma år som organisatoriska förberedelser och sjösättandet av Lundby församling ägde rum. Ja, 2009 var ett avgörande år!

Församlingsinstruktionen har haft styrkande och konsoliderande funktioner under de år som följde tillsammans med t ex:

- Dynamiska formuleringar som *Tillsammans är vi större*
- Verksamhetsidén, *Att skapa synliga, attraktiva och öppna mötesplatser*
- Andra dokument och policies

Och fortfarande idag är den högst aktuell och relevant. Basen för t ex Gudstjänstutvecklingsprogrammet, projektet med det ideella medarbetarskapet och mångfaldsarbetet ligger i vår församlingsinstruktion.

Under 2015 ska samtliga pastorat och församlingar lokalt fatta beslut om hur de vill ha sin församlingsinstruktion och enligt meddelande från stiftskansliet (2015-04-28) ska församlingsinstruktionen antas av kyrkorådet, enligt 57:5 § Kyrkoordningen (2013). Tills annat besked lämnas utgår jag från att detta stämmer. Domkapitlet ska under 2015 utfärda församlingsinstruktioner. Vi i Lundby församling har på olika sätt förberett oss för detta. Med hjälp av Sensus hade samtlig personal en halv utbildningsdag i augusti 2013. Kyrkorådet har redan 2014 under Kyrkorådshelgen på Helsjöns folkhögskola arbetat med församlingsinstruktionen och därefter även vid andra tillfällen i smågrupper samtalat om t ex dop och konfirmation. Arbetet med barnkonsekvensanalys har introducerats på presidiedagarna 2014 och personalen har deltagit på olika utbildningsdagar som stiftet har anordnat kring barnkonsekvensarbete och församlingsinstruktionen.

En storsamling med all personal i Lundby församling har haft församlingsinstruktionen i fokus och därefter har samtalen fortsatt i distrikten och utifrån olika infallsvinklar i chefsgruppen. Utvecklingen av verksamhetsplaner och uppföljning hör också hit.

Det följande förslaget som finslipats av Arbetsutskottet utgår från vår nuvarande instruktion och väver i den in synpunkter som kommit fram under det senaste årets arbete, t ex under kyrkorådsdagarna i Tofta, samt direkta och indirekta samtal om församlingsinstruktionen. Förslaget väver också in sådant som alltmer träder fram som en del av kyrkans roll i världen och Lundby församlings identitet. Jag tänker här på den interreligiösa gemenskapen, vårt fokus på det ideella medarbetarskapet, och hur diakoni och mission överlappar varandra 2015 och framåt!

Kristian Lillö, Lundby församling, kyrkoherde



LUNDBY FÖRSAMLING

F Ö R S A M L I N G S I N S T R U K T I O N

Regler som domkapitlet får besluta om enligt kyrkoordningen

I Lundby församling ska det firas huvudgudstjänst med nattvard minst 120 gånger varje kyrkoår.

Församlingen ska följa Riktlinjer för Svenska kyrkans konfirmandarbete.

I församlingen ska det finnas minst en anställd kyrkomusiker som är organist.

Pastoralt program för församlingens grundläggande uppgift att fira gudstjänst, bedriva undervisning samt utöva diakoni och mission

Lundby församling är en gemenskap som i tron på treenig Gud har antagit utmaningen att vara kyrka och missionera i den brokiga storstadsmiljö som utgör församlingens geografiska område. Här bor och vistas människor med vitt skilda socioekonomiska förutsättningar. Flera generationer Hisingsbor blandas med människor från andra delar av Sverige och med nya svenskar som bär med sig sina kulturer, religioner och språk. Till utmaningen som kyrka hör att leva upp till FN:s Barnkonvention och att arbeta med barnkonsekvensanalyser såväl i det löpande arbetet som vid strategiska beslut. Dessutom, att för Göteborgs skull medverka i och utveckla den interreligiösa gemenskapen. Allt detta i tron på den Gud som enligt de bibliska berättelserna ständigt överraskar genom att relatera på nya sätt.

Lundby församlings gemenskap är en del av Svenska kyrkan och av den världsvida kyrkan. Gemenskapen består av alla Svenska kyrkans medlemmar inom församlingens geografiska område och andra som vill vara med. Det som förenar gemenskapen är en längtan efter Gud och en vilja att finnas med i kyrkans sammanhang. Denna längtan och vilja kan formuleras på många olika sätt och ta en större eller mindre plats i olika människors liv. Gemenskapen ska i liv och arbete sträva efter att gestalta och praktisera Kristi kärlek i och genom gudstjänst, undervisning, diakoni och mission. Gemenskapen blir ett tecken på den att vi blir människor och upprätthåller människovärdet genom att höra till ett sammanhang.

Gudstjänst

Gudstjänsten i Lundby församling är en mötesplats, dit alla är välkomna. Gudstjänsten gestaltar en gränsöverskridande gemenskap, som också blir till och



LUNDBY FÖRSAMLING

tar kropp utanför kyrkorummet. Kyrkkaffet efter söndagens gudstjänst är i likhet med sopplunchen i veckan, också en "helig måltid" där brödet bryts och delas.

Gudstjänsten ska dels ge utrymme för var och ens enskilda reflektion och livstolkning, dels inbjuda till och präglas av gemenskap mellan människor.

Alla som deltar bär gudstjänsten tillsammans. Arbetet med församlingens gudstjänster ska därför uppmuntra till en hög grad av delaktighet – även när det gäller planering och förberedelse av gudstjänsterna. Arbetet med församlingens gudstjänster ska bedrivas utifrån en sådan utgångspunkt, men kan sedan utformas olika i församlingens kyrkor, beroende på lokala förutsättningar och behov. Alla som vill fira gudstjänst ska i stort sett varje sön- och helgdag kunna välja mellan olika gudstjänsttider i församlingen.

Församlingens gudstjänster ska ha en kontextuell och inkluderande utgångspunkt, dvs. vara utformade utifrån de livssituationer och erfarenheter som finns i det lokala sammanhanget samt ha ett språk som inte utestänger eller diskriminerar. Detta gäller såväl det talade ordet och musiken som gudstjänstens övriga uttryck.

Det ska särskilt betonas att det som nu sagts även ska gälla dop-, konfirmations-, vigsel- och begravningsgudstjänster.

I församlingen ska det finnas en mångfald av gudstjänstformer. Denna mångfald utgörs av en geografisk mångfald. Den geografiska mångfalden uppkommer genom att de regelbundna gudstjänsterna utformas på olika sätt i de olika kyrkorna. Det regelbundna gudstjänstlivet i respektive kyrka ska präglas av kontinuitet och igenkännande. Inom ramen för denna kontinuitet ska det ske en utveckling av gudstjänstlivet grundad på återkommande reflektion, bland annat i distriktsråden, kring gudstjänstens språk, musik och liturgi. Till den geografiska mångfalden kommer en mångfald över tid. Mångfalden över tid kommer till uttryck i exempelvis temagudstjänster och särskilda musikgudstjänster.

Undervisning

Undervisningen i Lundby församling syftar till att berika människors möjligheter att känna igen och sätta ord på egna och andras tankar om tro, gudsrelation och gudsbilder.

Glädjen över att få göra nya upptäckter om livet är en del av undervisningen. En annan viktig del i undervisningen är mötet mellan å ena sidan Bibelns berättelser och kyrkans tradition och å andra sidan de erfarenheter och uttryck för tro som dagens kyrka och människor bär med sig.

Undervisningen ska bedrivas i många olika former och i olika sammanhang. Undervisningen kan ske genom predikan, samtal, musicerande, lek, skapande verksamhet, drama, högläsning och på många andra sätt. Ibland finns ett teoretiskt anslag, ibland bedrivs undervisningen med praktiska övningar eller arbetsinsatser. De pedagogiska metoderna och undervisningens karaktär ska anpassas så att den



LUNDBY FÖRSAMLING

blir relevant för den eller dem som undervisas. Sammanhangen utgörs av gudstjänster, inte minst i samband med kyrkliga handlingar, och andra möten, enskild själavård, församlingens webbplats, digitala informations- och kommunikationskanaler och trycksaker. Ytterligare andra sammanhang är då församlingen medverkar i skolors och arbetsplatsers verksamhet.

Diakoni

Öppenhet, Sammanhang och Ansvar, ledorden för det ideella medarbetarskapet, ska värnas och uppmuntras i alla relationer i församlingen. Ett grundläggande förhållningssätt för Lundby församling är att varje människa har ett okränkbart värde och bär med sig unika livserfarenheter. Församlingen ska därför med omsorg och respekt, hjälpa människor att se och frigöra sin egen inneboende kraft till ansvarstagande och förmåga att påverka det egna livet. Denna diakoni ska ha sin förankring i gudstjänsten där erfarenheter av livet bärs in och Guds välsignelse bärs ut.

Församlingens diakonala arbete ska ske med hjälp av mönstret *se – bedöma – handla*. I seendet ingår att upptäcka och beskriva människors livssituationer och behov. Den kunskap som kommer fram om enskilda människors och grupper situation ska läggas till grund för bedömningar av vilka åtgärder som ska vidtas. Till stöd för sådana bedömningar ska församlingen arbeta fram en diakonipastoral samt fortsätta arbetet med att tillämpa och utveckla inriktningsmål. Församlingens diakonala handlande ska oftast vara praktiskt, men ska också vara en kritisk röst som belyser orättfärdiga strukturer och protesterar när barn, ungdomar och vuxna far illa.

Det diakonala arbetet är en angelägenhet för hela församlingen. Många ska därför engageras i arbetet med att *se, bedöma och handla*. Barn, deras familjer och ledare i församlingsverksamheterna ska lyfta fram perspektiv och åsikter utifrån barnens förutsättningar. Därför ska generella mallar och olika kreativa mötes- och samtalsformer utvecklas för beslut i det löpande arbetet och för strategiska beslut.

Församlingens diakonala arbete ska även utföras i samarbete och samverkan med andra samhällsaktörer.

Mission

Lundby församling ska i sitt närområde visa på Jesus Kristus som Guds svar på människors längtan efter gemenskap, sammanhang och befrielse. Detta ska göras öppet och reflekterat eftersom berättelserna om Jesus Kristus också väcker människors längtan efter gemenskap, sammanhang och befrielse, här, och i evighet.

I detta trons missionsuppdrag förenas och överlappas två av de andra grundläggande uppgifterna nämligen församlingens gudstjänst och undervisning.



LUNDBY FÖRSAMLING

Missionen ska skapa rum för mänskliga möten och relationer, vilket också är en av gudstjänstens ansatser. Missionen ska också väcka till eftertanke och fördjupad reflektion över den egna tron och den egna religiösa identiteten, vilket även kan ske inom ramen för olika former av undervisning.

I församlingens mission ska det finnas en ömsesidighet och en vilja att möta det som kan upplevas som främmande. Församlingen ska därför låta sig utmanas och inspireras av erfarenheter från kyrkor i andra delar av världen samt upprätthålla beredvilligheten att förändras. Även från samhället och den interreligiösa gemenskapen och dialogen ska församlingen hämta perspektiv som kan inspirera tro, hopp och kärlek. Församlingens etiska mission handlar om att hjälpa människor att förverkliga det goda, i både ord och handling; Att stå upp för människovärdet i de mest varierande sammanhang, som missionärer för en etik som är förankrad i universell kärlek, Guds universella kärlek; Att leva i den kärlek som finns i varje människa för andra, världen, naturen och sig själv. Missionen ska i en diakonalt präglad miljö, i djupaste tillit, därför också öppna upp för människors omvärderingar av tidigare positioner. Detta gäller såväl sekulära, kulturella, ideologiska som religiösa föreställningar och värderingar.

Verksamhet på teckenspråk, samiska, finska och andra språk

Lundby församling bedriver inte någon egen verksamhet på teckenspråk, samiska och finska. Församlingen ska informera om den verksamhet på *teckenspråk* som bedrivs i Göteborgs stifts regi. När det gäller verksamhet på *finska* ska församlingen informera om den verksamhet som bedrivs av resursförsamlingen inom Göteborgs kyrkliga samfällighet.

Församlingen ska vid behov ordna verksamhet på andra språk.

I församlingen ska det alltid finnas information på flera språk.

Barnkonsekvensanalys av församlingsinstruktionen

Församlingsinstruktionen för Lundby församling är realistisk i sin analys av den miljö som utgör församlingens geografiska område och har medvetet valt uttrycket "antagit utmaningen att vara kyrka". Här talas tydligt ur barnens perspektiv om en "brokig storstadsmiljö" för att beskriva bl a ambivalenserna i nutidens valmöjligheter, de hårdnande attityder som på olika sätt barn och ungdomar exponeras för och som påverkar varje barns "rätt att behålla sin identitet". (Barnkonventionen, artikel 8.)



LUNDBY FÖRSAMLING

Barnen ska få ett gott liv, så kan den förväntan och bön sammanfattas som genomsyrar Lundby församling och som möter i instruktionens grunddrag:

- Att varje människa är okränkbar
- Att gudstjänstlivet ska vara inkluderande vad gäller allas livssituation, möjlighet att använda och förstå språk, musik och gestaltning
- Att undervisningen ska innefatta lek och kreativa aktiviteter som gör att barnen bekräftas i sina tankar om tro, gudsrelation och gudsbilder
- Att missionen bidrar till ett gott samhälle genom att alla bereds möjlighet att möta det främmande och leva i yttrandefrihet, att tänka och uttrycka sina åsikter och sin tro

I församlingsinstruktionen beskrivs det grundläggande förhållningssättet för Lundby församling med orden "att varje människa har ett okränkbart värde och bär med sig unika livserfarenheter." Detta förhållningssätt motsvarar Barnkonventionens artikel 2, *Alla barn är lika mycket värda och har samma rättigheter. Ingen får diskrimineras.*

Församlingens profetiska eller som den här benämns "kritiska röst", "belyser orättfärdiga strukturer och protesterar när barn, ungdomar och vuxna far illa", och är ett konkret sätt att värna om alla barns värde och rättigheter. Den kritiska rösten är ett värn för det som Barnkonventionen, artikel 6, slår fast: *Alla barn har rätt till liv, överlevnad och utveckling.*

Det "diakonala arbetet är en angelägenhet för hela församlingen", står det vidare i församlingsinstruktionen. Instruktionens formuleringar om hur löpande och strategiska beslut ska beredas är helt i linje med Barnkonventionen, artikel 12: *hänsyn ska tas till varje barns rätt att uttrycka sin mening, och att höras i alla frågor som rör dem.* Dessutom finns en medvetenhet om att det gäller att finna vägar att möta och stå i dialog med barnen i förhållande till deras respektive *ålder och mognad.* (Barnkonventionen, artikel 12).

Att det "diakonala arbetet är en angelägenhet för hela församlingen" är ett sätt att i enlighet med Barnkonventionens artikel 3, sätta *barnens bästa i främsta rummet*



LUNDBY FÖRSAMLING

när beslut som rör barn bereds. Mönstret se – bedöma – handla, är ett av sätten att leva upp till denna artikel såväl i församlingens verksamheter i egna lokaler som på skolor och samhällets olika institutioner, som i samverkan med andra aktörer.

ÖMSA

Projektrapport

Tillsammans är
vi mycket



Svenska kyrkan 

Carina Widell

2015-05-05

Förord

ÖMSA-projektet startades för att ge förtroendevalda, anställda och ideella medarbetare en ömsesidig utveckling för samverkan samt en samsyn och samverkan mellan de olika distrikten i hela församlingen. Det har funnits en styrgrupp som bestått av ledamöter, Axel Hansson/Annika Johansson och Anders Westerberg i kyrkorådet och kyrkoherdarna Christina Eriksson/Pontus Bäckström/Kristian Lillö. Projektgruppen har bestått av en personal-representant från varje distrikt och för arbetsgruppen bland unga ledare, Daniel Jansson/Camilla Sahlström, Britt-Marie Hillby, Christina Grenabo, Anette Linde/Sarah Moberg, Torbjörn Semb/Kim Bredefeldt, Håkan Stenow, Cecilia Cedergren. Det har funnits en referensgrupp bestående av ideella medarbetare, Ing-Britt Levin, Lisbeth Jansson, Cissi Jarlstedt, Birger Rikner, Kattis Haglund. Informatör Malin Lingnert har också bidragit med sin kompetens.

Under projektets gång har en del medarbetare slutat och nya kommit in i församlingsarbetet. Det kan göra det svårare när man vill komma vidare eller få alla att känna igen sig i projektets resultat. Denna ständiga förändring inom medarbetargruppen är samtidigt ett av skälen för att goda dokumentationer ska göras under resans gång. Dokumentationer som tillsammans med enkäter innebär att vunna insikter av olika slag kan förmedlas vidare och utvecklas i Lundby församling och också komma andra till del.

Ett stort tack till er alla som bidragit till att vi kunnat genomföra detta projekt. Och att jag fick förtroendet att få vara projektledare.

Göteborg 2015-05-05

Carina Widell

Ett varmt tack till alla er som på olika sätt och i olika omfattning har medverkat i det avgörande projekt som här är dokumenterat. Och ett speciellt tack till dig Carina som har lett projektet och därmed har hjälpt Lundby församling att vara kyrka här, nu och i framtiden.

Kristian Lillö, kyrkoherde



Innehållsförteckning

1. Sammanfattning	4
2. Inledning	4
2.1 Bakgrund	4
2.2 Mål	5
2.3 Frågeställningar	5
3. Metod/Genomförande	6
3.1 Metod	6
3.2 Värdegrundsarbete	7
3.3 Rutiner/strukturer	8
3.4 Utveckling/roller	9
3.5 Organisation	10
3.6 Tidsplan	11
4. Resultat	12
4.1 Förslag på åtgärder utifrån enkäten 2012	
4.2 Värdegrundsarbetet	13
4.3 Rutiner	13
4.4 Roller	17
5. Diskussion	21
6. Avslutning	25
7. Bilagor	
– enkät 1	
– enkät 2	
– informationsfolder	
– rutiner	
– projektplanen	
– tidsplan	



1. Sammanfattning

ÖMSA- projektets avsikt var att ge förtroendevalda, anställda och ideella medarbetare en ömsesidig utveckling för samverkan. Därför har de flesta medarbetare i församlingen engagerats i projektarbetet.

Målen har varit att:

- formulera en värdegrund för relationerna mellan anställda, ideella medarbetare och alla andra som är en del av församlingssamfundet
- skapa väl fungerande rutiner för att rekrytera och utveckla ideella medarbetare
- klargöra roller och uppgifter för olika aktörer

I processerna har två frågeställningar stått i förgrunden, nämligen:

1. Hur förhåller vi oss till varandra?
2. Vilka värden är viktiga?

Processerna och allas engagemang i värdegrundsarbetet har lett fram till att vi nu kan säga: Ledorden Öppenhet, Sammanhang och Ansvar ska spegla ett genomtänkt förhållningssätt i våra relationer till varandra och vår omvärld.

Vi har använt oss av enkäter, intervjuer, samtal och värderingsövningar.

Vi har skapat rutiner som hjälper oss med frågorna: Hur uppmuntrar vi ideella medarbetare? Hur kan ideella få utbildning och kompetensutveckling? Vad gör vi om konflikt uppstår? Hur rekryterar vi nya ideella medarbetare? Hur introducerar vi nya medarbetare? För att nå ut med information om policy och rutiner mm har vi skapat en informationsfolder som delas ut till medarbetare.

Vi har upptäckt vad viktigt det är att träffas "över gränserna". Därför har det ordnats olika distriktsträffar, inspirationsträffar och medarbetarfest för att få lära känna varandra och presentera varandra i olika verksamheter.

2. Inledning

2. 1 Bakgrund

Januari 2010 blev tre församlingar sammanlagda till en med 5 distrikt. Församlingen ville ta vara på de speciella egenskaper de olika distrikten/kyrkorna har men ändå nå en samsyn och samverkan över hela församlingen.

2010 tillsatte kyrkorådet en arbetsgrupp med uppdrag att lämna förslag till en plan för ett flerårigt projekt för att förbättra församlingens mottagande och organiserande av ideella medarbetares insatser. Arbetsgruppen lämnade sin rapport i november 2010. Inför behandlingen i arbetsutskottet tillsatte utskottets ordförande en ny arbetsgrupp som fick i



uppgift att ta fram förslag till beslut avseende mål och delmål för det kommande ÖMSA-projektet.

ÖMSA-projektet har pågått 2011-2014 utifrån beställningen från kyrkorådet med en anställd projektledare samt en styrgrupp och projektgrupp. ÖMSA-projektets avsikt var att ge anställda och ideella medarbetare en ömsesidig utveckling för samverkan. Därför har de flesta medarbetare i församlingen engagerats i projektarbetet.

Budget/år: 50 000 (bidrag från Göteborgs stift) + 100 000 (budget utifrån verksamhetsplanen för Ideella), en 100 % anställd projektledare 2 år.

Resurser: Projektgruppen, de flesta anställda i församlingen samt ideella och förtroendevalda.

Syfte: det skulle inte vara en kopia av det som finns utan skulle vara något nytt, även om vissa delar kunde likna något vi gjort tidigare.

Utgångsläge: Hög komplexitet – Projektet har betydelse för organisationen, många gränssnitt, parallell tidsplan, blandad kompetens, flera nivåer i organisationen, många artskilda kulturer, medarbetare slutar och nya medarbetare börjar.

2.2 Mål

Inriktningsmål

- Församlingens anställda och ideella medarbetare ska verka sida vid sida för att utveckla församlingsgemenskapen.
- Hela organisationen, förtroendevalda, kyrkoherde, anställda och ideella medarbetare, ska utvecklas och mogna för att möjliggöra samverkan utan att blanda samman roller eller uppgifter för respektive kategori.

Resultatmål

- **Värdegrundsarbete:**
Formulera en värdegrund för relationerna mellan anställda, ideella medarbetare och alla andra som är en del av församlingsgemenskapen.
- **Rutiner:**
Skapa väl fungerande rutiner för att rekrytera och utveckla ideella medarbetare.
- **Roller :** Olika aktörers roller och uppgifter ska klargöras.
Värdegrunden, rutinerna och de olika aktörernas roller och uppgifter ska vara väl kända för de olika aktörerna.

2.3 Frågeställningar

Frågeställning kring värdegrundsarbetet:

Hur förhåller vi oss till varandra? Anställda, ideella, förtroendevalda, andra som vi möter i kyrkans verksamhet och de vi inte möter i kyrkans verksamhet?

Vilka värden är viktiga?



Får alla vara med? Finns det krav?
Hur kvalitetssäkrar vi värdeorden?

Frågeställning kring rutinerna:

Hur ska vi arbeta för att undvika övergrepp och brott mot barn?
Hur gör vi med utdrag ur belastningsregistret? Hur uppmuntrar vi ideella medarbetare?
Utbildning och kompetensutveckling?
Skall vi i samband med födelsedagar uppvakta ideella medarbetare?
Vad är en lagom summa vid uppvaktning?
Skall en medarbetare betala fika eller ej och i så fall när? Andra förmåner?
Vad gör vi om konflikt uppstår?
Hur rekryterar vi nya ideella medarbetare?
Hur introducerar vi nya medarbetare?
Hur når vi ut med information om policy och rutiner mm?

Frågeställning kring rollmålet:

Hur ser personer utifrån olika uppdrag på sin roll?
Vilka riskområden finns?
Hur kan vi lära oss samverka?
Hur ser det ut 2012? Vad har förändrats vid projektets slut?
Hur stärker vi kontaktpersoner och samordnare i deras uppdrag?
Finns det gränser mellan anställda och ideella, och mellan ideella och andra församlingsmedlemmar? Hur överbrygger vi dem i så fall?

3. Metod/Genomförande

3:1 Metod

Enkät

Enkät 2012 och 2014 skickades ut till alla medarbetare både ideella, anställda och förtroendevalda via e-post att svara på nätet och via brev till dem som inte hade e-post. Det var för att få en bild av hur det såg ut när vi började projektet och om vi nått någon förändring efter 2 år. Att utläsa rättvis jämförelse mellan de båda svarsomgångarna kan vara svårt eftersom det bl.a. kan skilja något vilka som svarat vid de två svarstillfällena.

Bok om medarbetarskap

Alla anställda, ideella (utom korister och musiker) och förtroendevalda fick boken: "En bok om medarbetarskap". Boken hjälper till med frågan: Vad betyder det att vara medarbetare? Vem är medarbetare? Boken vill vara till hjälp med synen på medarbetarskap.



T-shirt

En T-shirt med texten: "Tillsammans är vi mycket mer" trycktes upp och fick beställas av ideella medarbetare. Detta för att medarbetare skulle känna sig tryggare i sina roller och att det skulle synas att man var medarbetare. Det ger också en samhörighetskänsla. T-shirten upplevdes dessutom som en uppmuntran.

Folder/handbok

En folder arbetades fram av projektledare, informatör och projektgrupp och var klar våren 2014. Denna delades ut till alla ideella medarbetare. I den berättas det om värdeorden, policy, rutiner och kontaktuppgifter man kan behöva känna till som ideell medarbetare.

Tygkasse

En tygkasse trycktes vid slutet av projektet med de tre ledorden: Öppenhet, sammanhang och ansvar. Detta för att påminna oss om värdeorden och att de ska lyftas fram och synliggöras.

Projektgrupp/samordningsgrupp

Projektgruppen som arbetat med ÖMSA kommer övergå i en samordningsgrupp med en samordnare och en representant från varje arbetslag i distrikten samt en från ungdomsteamet. Denna grupp utformar verksamhetsplanen för att det vi arbetat med skall landa hos alla berörda och att det sedan fortsätter med de rutiner som är framtagna.

3:2 Metod för Värdegrundsarbetet

Projektledaren utarbetade förslag vad ett värdegrundsdokument skulle innehålla.

Ledord

Vi ville skapa en gemensam värdegrund med ledord som sedan skulle beslutas av kyrkorådet och sedan spridas till alla medarbetare. Vi arbetade fram många värdeord under olika träffar som projektgruppen hade som grund när vi senare enades om vilka av värdeorden som skulle bli de tre ledorden.

Samlingar och värderingsövningar

Projektgruppen och församlingens pedagoger hjälpte kontaktpersonerna med redskap att kunna arbeta med värdegrundsfrågorna och få alla att känna sig mer delaktiga. Vi träffades också för att fånga upp vilka värden som framkommit och vad som spelar roll idag.

Projektledaren och kontaktpersonerna ordnade samlingar med samtal och värderingsövningar såsom: fyrhörningsövningar, skådebord och "Heta stolen" som metoder samt att de medverkande också fått välja bland värdeord.

Detta skedde i de olika verksamheterna/arbetslagen: ideella, anställda, förtroendevalda.

Avsikten var att alla skulle få möjlighet att fördjupa sig i värdegrundsarbetet.



Projektgruppen/Personalen inbjöd också till inspirationsdag för ideella där vi gjorde värderingsövningar och gjorde våra policys kända.

Halvdag med Kristina Gow

Personal och kyrkoråd hade en halvdag med utbildningskonsult Kristina Gow då vi gjorde olika workshops och övningar i grupp. t.ex: Vision och farhågor med värdegrundsarbetet i Lundby församling om 3 år samt med att arbeta fram förslag på värdeord.

3:3 Metod för rutinarbetet

"Att leda ideella"

Utvecklingsplanen/policy/handlingsplan för ideellt arbete färdigställdes och godkändes av kyrkorådet, detta i samband med att några anställda gick utbildningen "Att leda ideella" på Helsingborgs folkhögskola. Handlingsplanen har sedan förts in i arbetet med verksamhetsplanen för ideellt arbete.

Val av rutiner

Utifrån frågeställningar och uppkomna situationer har några rutiner utformats. Projektgruppen har utformat rutinerna och de har även lyfts i de olika arbetslagen och i styrgruppen innan de blivit klara. Vi har testat rutinerna genom att skriva "test fall" för att se om de kan fungera. Detta har skett vid personalens storsamlingar. Referensgruppen bestående av representanter av ideella medarbetare har också fått se förslagen på rutiner och vi har diskuterat innehållet. Projektgruppen och personalen har diskuterat och vi har deltagit i olika fora såsom Tankesmedjan där vi t.ex. blivit informerade om lagstiftningen och det pågående utredningsarbetet rörande utdrag ur belastningsregistret.

Register över ideella

Vi har försökt göra och uppdatera ett fungerande register över vilka som är ideella och förtroendevalda så att de i distrikten vet vilka som är med samt att det också ska vara lätt att komma ut med information. Detta har skett i K-bok, men sedan byttes systemet till Kyrksam och då har det ändrats något i hanteringen.

Rekrytering

Vi har funnits med i stadsdelens kulturdagar ute på torgen och på äldreveckan för att nå ut med information. Några uppdrag har vi lagt ut på Volontärbyrån, och denna möjlighet kommer vi att använda oss alltmer av framöver.

2012 var det otydliga rutiner särskilt gällande inköp, ekonomiska utlägg, försäkringar mm. 2014 var det något bättre men fortfarande dålig kännedom, här behöver kontaktpersonerna informera.



3:4 Metod för arbetet med roller

Personalsamlingar

Personalen har haft några halvdagar som riktat in sig på förbättring och förståelse av det ideella arbetet. Dessa har letts av bl.a. Beata Åhrman Ekh och Fredrik Hedlund (Ideellt Forum).

Någon halvdag har vi haft med personal som är kontaktpersoner för ideella för att stärka dem i deras uppdrag.

Medarbetarträffar

Distrikten har ordnat träffar med måltid där ideella, anställda och förtroendevalda har mötts från olika verksamheter och lärt känna varandra samt arbetat med värdegrundsfrågor.

Tanken är att alla ska se sin roll i helheten och alltmer känna till andras roller.

Kommunikation – samarbete – värderingar.

Fest

Som avslutning av ÖMSA-projektet anordnades en fest en lördag i oktober 2014 där alla 400 medarbetare var inbjudna, vi blev 200 deltagare. Dagens höjdpunkter blev mässan, samt interaktion med aktörer från Improverket som hade improvisationsteater i Lundby nya kyrka. Dagen avslutades med buffé i församlingshemmet. Vid detta tillfälle delades en tygkasse ut. På den var ledorden Öppenhet, Sammanhang och Ansvar tryckta. Projektledaren Carina Widell medverkade.

Inspirationsdagar/nätverk

Vi har under projektets gång deltagit på Ideellt Forums idédagar, i Göteborg och Norrköping. Carina har medverkat i "Tankesmedjan", ett forum för ideellt arbete inom Göteborgs kyrkliga samfällighet. Tankesmedjan har arrangerat två st. inspirationsdagar/år för ideella medarbetare.

Lundby församling har också ordnat lokala inspirationsdagar för våra ideella medarbetare.

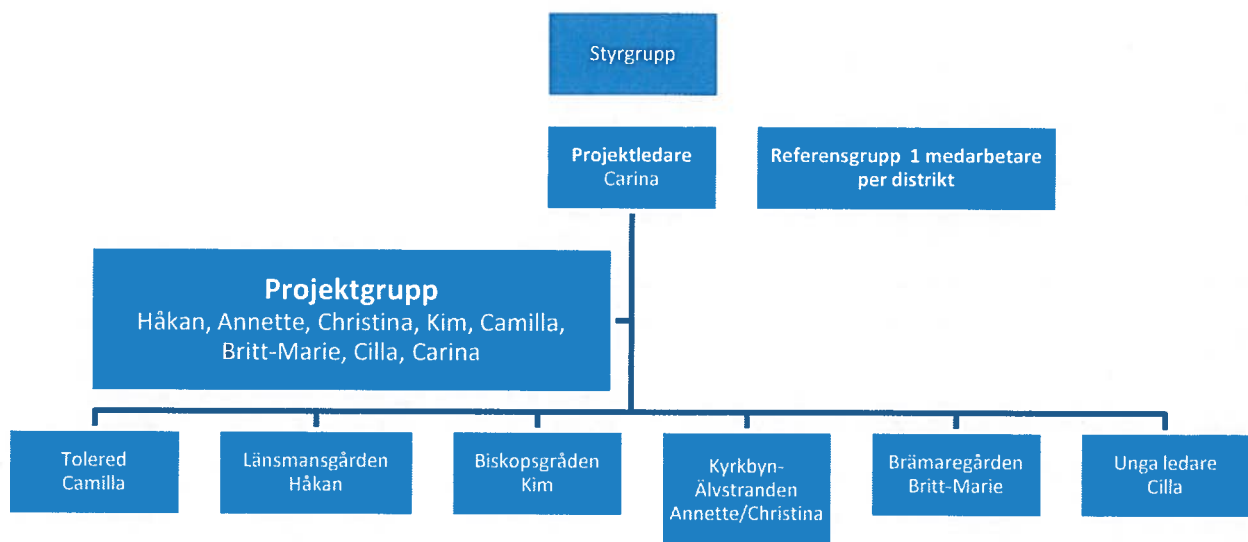
Intervjuer/samtal med medarbetare kring deras roll

Med några utvalda medarbetare fördes samtal och intervju. Det var kyrkvärdar, körsångare, präster, förtroendevald, medarbetare vid kyrkkaffe/servering, barnledare, medarbetare vid försäljning. Det var svårt att få till samtalet med dessa personer, men några åsikter har framkommit.



3:5 Organisation

Kyrkorådet	Styrgrupp	Projektledare	Projektgrupp
•beställare, äger projektet •anger övergripande mål •tilldelar resurser •tillsätter styrgrupp •godkänner projektets beslut	•anger detaljerade mål •projektplanen granskas och godkännes och fattar beslut om ändringar •utser projektledare •bedömer projektets resultat •kyrkorådets representant är ordförande •ser till att projektet utvecklas i linje med målen	•Leder projektet •ser till att målen uppnås •Planerar och organiserar projektets arbete •Ger arbetsuppgifter till projektgruppens medlemmar efter samråd med respektive chef •uppföljning •rapportering •kommunicerar med och motiverar de som är inblandade i projektet •Följer upp projektgruppens arbete •leder projektgruppsmöten •Förbereder styrgruppens möten	•utför delegerade uppgifter •Planerar och organiserar egna aktiviteter •rapporterar prestationer •deltar i projektgruppsmöten



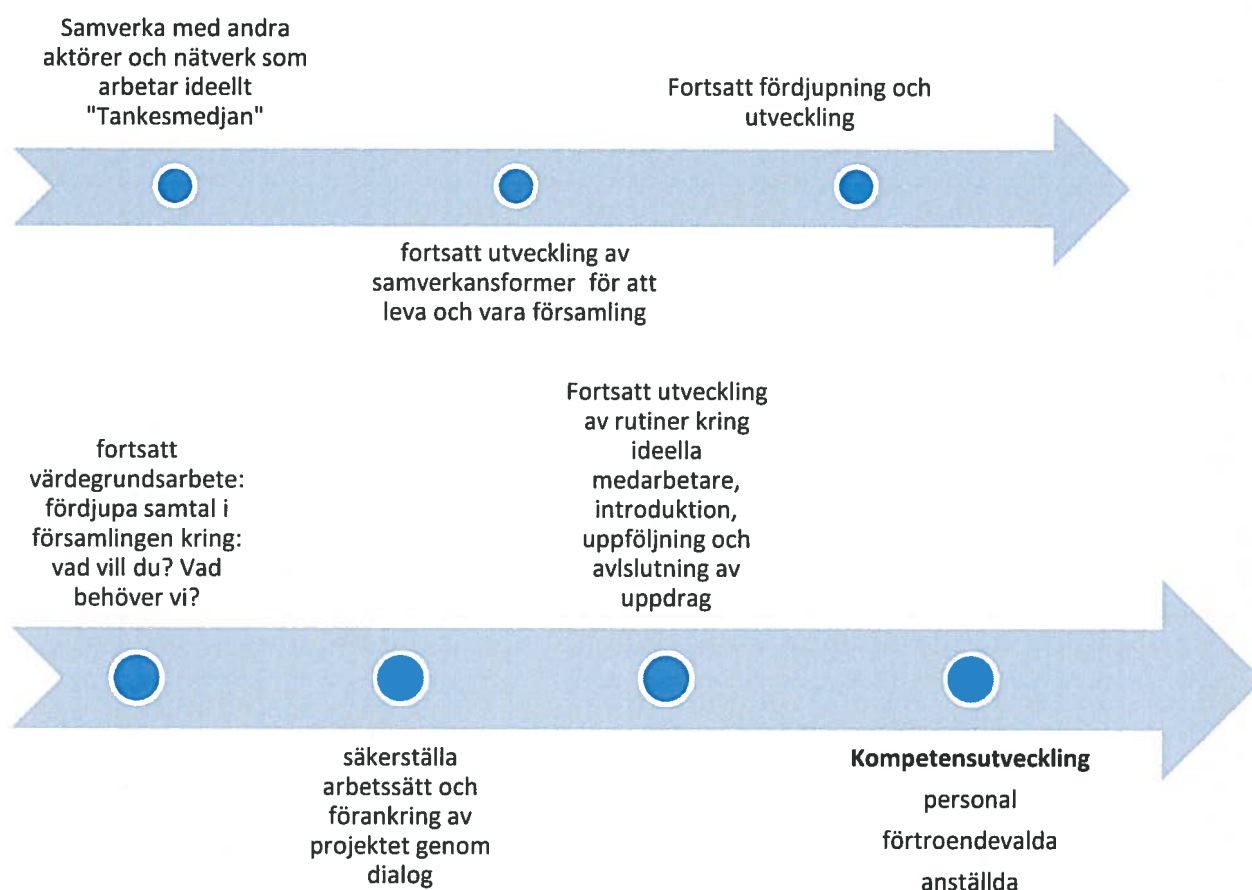
[Handwritten signature]

3.6 Tidsplan

Projektplan: 2012



Projektplan: 2013



Handwritten signature and initials.

Projektplan: 2014



4. Resultat

4.1 Förslag på åtgärder utifrån enkäten 2012

1. Finna glädje i kyrkorådsuppdraget, skapa möjligheter för att underlätta att förtroendevald får ett ideellt uppdrag.
2. Rekrytering för framtiden när de äldre inte orkar längre.
3. Att försöka rekrytera fler ledare i barngrupperna, även den som inte är förälder till barnen i verksamheten.
4. Se över vilka utbildningar som behövs i de olika uppdragen bland annat genom att lyfta frågan med medarbetarna i de olika verksamheterna.
5. Att i första hand ordna utbildning för dem inom "gudstjänst" och "mat och servering".
6. Att klargöra vilka roller de olika medarbetarna har. Förtydliga vår organisation och vad det betyder att vara förtroendevald.
7. Dela ut riktlinjer för distriktsråden, samt tala om rollerna.
8. Att alla medarbetare träffas över olika verksamhetsområden, för att lära känna varandra och hitta förståelse för våra olika roller, att börja distriktsvis.
9. Förtydliga vem som har ansvar för verksamheten och vem som är medarbetarens kontaktperson.
10. Förbättra våra rutiner.
11. Information om inköp, försäkringar och ekonomiska utlägg.
12. Förbättra samtal och göra skriftlig överenskommelse med tidsomfattning.
13. För att förbättra informationen göra ett informationshäfte att kunna dela ut till alla ideella medarbetare.
14. Säkerställa att alla ideella har en kontaktperson och att vi har aktuella kontaktuppgifter för att vi ska nå ut med information till samtliga.
15. Försöka få fler kontaktpersoner och att de får mer stöd i uppdraget.
16. Att alla hjälps åt att ställa frågan till dem vi möter om de vill vara mer delaktiga eller vara ideell medarbetare.

4.2 Värdegrundsarbetet

Bakgrund till ledorden Öppenhet, Sammanhang och Ansvar (ÖSA)

Medarbetare och förtroendevalda i Lundby församling har arbetat fram en värdegrund som ska spegla ett genomtänkt förhållningssätt i våra relationer till varandra och vår omvärld.

Under arbetet med värdegrunden kom följande förslag på ord fram:

Tro, tillsammans, kärlek, öppenhet, hopp, glädje, omsorg, trygghet, tillgänglighet, "gött" respekt, medmänsklighet, växtplats, agerande, respekt, gemenskap, livsorienterat, trovärdigt, gemensamt, inbjudande, tillsammans, värme. Som en del av processen blev ordet "tillsammans" ändrat till "sammanhang".

Ledorden ÖSA lades som ett beslut i kyrkorådet för att senare eventuellt kunna ingå i församlingsinstruktionen, vilket också blev fallet i det under 2015 reviderade förslaget.

ÖSA

Öppenhet

(ledord för relationen mellan alla som vill vara en del av församlingsgemenskapen)

- är ett inkluderande förhållningssätt som innebär mångfald, lika behandling, tillgänglighet, jämställdhet och jämlikhet.

Sammanhang

(ledord för relationen till församlingens gemensamma riktning)

- är gemenskap med öppna, attraktiva och synliga mötesplatser där var och en som bor eller vistas i Lundby församling kan möta andra, möta sig själv och möta Gud, och där det finns utrymme för mänskligt växande och lärande i kristen tro.

Ansvar

(ledord för relationen till andra medarbetare)

- är att utföra sin uppgift och att bidra till goda relationer med andra medarbetare.

4.3 Rutiner

Folder

Vi har utformat en informationsfolder som har skickats ut till alla ideella medarbetare och som sedan delas ut av kontaktpersonen till nya medarbetare.

Denna folder är informativ och trevlig med bilder där det kortfattat står vilka rutiner vi har i församlingen, försäkringar, inköp, policys, organisation, kontakter mm.

Följande rutiner är framtagna: (se bilaga)

- rekrytering
- introduktion
- checklista
- uppmuntran och glädje



- utbildning
- utgiftsansättning
- avslut av uppdrag
- konflikthantering

Rutinerna har vi arbetat fram och personalen i distrikten har fått tycka till. Projektgruppen har sedan formulerat dessa rutiner som senare har blivit godkända i styrgruppen. Det vi har kvar att göra är att alla kontaktpersoner ska använda sig av rutinerna och att vi blir bra på att följa det vi har kommit fram till. Det kan också uppstå behov av att utforma nya rutiner. Dessa rutiner skall vara ett hjälpmedel för samordnare och kontaktpersoner. Rutinerna utvecklas vidare i samråd mellan samordnare.

Vi har ändrat ordet överenskommelse till dokumentation (2014). Vi har också tagit fram en mall för en skriftlig sådan. Vi har kommit fram till att man ibland är medarbetare i ett diakonalt perspektiv och då går det inte alltid att göra en överenskommelse.

De flesta kontaktpersoner har kommit överens med den ideella om arbetsuppgifter. Det har skett en förbättring gällande dokumenterad överenskommelse mellan medarbetare och kontaktperson (enkäten 2014).

Vi har också gjort en checklista för att användas av kontaktpersoner vid introduktion. Detta för att förbättra samarbetet genom att göra rutinerna för introduktion bättre när man börjar som ny.

Frågeställning kring rutinerna och vilka rutiner som är kopplade till dessa:

1. Rutiner för rekrytering

Befintliga deltagare blir tillfrågade om att bli ideell medarbetare. Alternativt ser ledare/kontaktperson förmåga och gåvor hos människor som kan komma att brukas i församlingen. Människor som vill göra en ideell insats, vill vara med som medarbetare i församlingen tar kontakt och presenterar ett förslag på vad de skulle vilja utföra.

Vi söker ideella medarbetare via församlingens hemsida, Broschyrer och Volontärbyrå där vi lägger ut uppdrag.

2. Rutiner för introduktion och information

Den nya ideella medarbetaren och samordnaren/kontaktpersonen i distriktet samtalar om vilka ideella uppgifter som skulle vara lämpliga och om vilka behov av ideella medarbetare som finns i församlingen just nu. Möjligheten att bli hänvisad till någon annan kontaktperson för samtal hålls öppen.

Möjlighet ges för den som är ny att besöka verksamhet där den vill arbeta ideellt samt att pröva på det ideella uppdraget. Kontaktperson och ideell bestämmer tid för utvärdering.



Kontaktpersonen träffar personen igen och samtalar och gör en överenskommelse (skriftlig dokumentation) med personen, se bilaga. Utifrån vad som är relevant för uppgiften och den ideelle ges information om:

- församlingens organisation
- kontaktuppgifter
- värdegrunden/verksamhetsmål
- försäkringsinformation
- olika policys
- i aktuella fall genomgång av lås/larm och nycklar
- utbildning/inspirationsdagar.
- utlägg/inköp

3. Rutiner för uppmuntran och glädje i det ideella uppdraget

Församlingens samordnare lägger förslag på budget i verksamhetsplanen för ideella, här ska man då veta vilka typer av uppmuntran eller fysiska gåvor som ska förekomma samt kostnader under det kommande året. Här beslutas också om gåva ska köpas in centralt.

Exempel på gåvor:

- Julgåva till ideella med uppdrag i verksamhet. Samma gåva ges till alla.
- Körsångare, orkestermedlemmar – får uppmuntran i verksamheten genom bl.a. rabatt på körresor.
- Unga ledare får möjlighet att delta kostnadsfritt på läger, får profilprodukter såsom tröjor samt deltar i pilgrimsprojekt istället för julgåva.
- Kompetensutveckling och utbildning.
- Gåva vid vissa högtider ex: student/examen.

4. Rutiner för utbildning och kompetensutveckling

Kontaktperson samtalar med ideell medarbetare om det finns behov av utbildning eller kompetensutveckling, vilket också kan framgå av verksamheten.

Församlingen inbjuder till inspirationsdagar för ideella medarbetare i egen regi eller i samverkan med andra församlingar eller annan organisation.

Intresserad medarbetare anmäler intresse till kontaktperson eller samordnare

5. Praktiska rutiner

Det ska inte behöva kosta något för den enskilda medarbetaren. Kostnaden planeras in i budgeten i verksamhetsplanen i samråd mellan kontaktperson/samordnare och kyrkoherde.



6. Rutiner för uppvaktning, avtackning och avslut av ideellt uppdrag

Församlingen uppvaktar de som fyller 70, 80, 90 och 100 år, de inbjuds till en fest.

Samtal: Kontaktperson eller ideell medarbetare tar initiativ till möte där de samtalar om läget och möjligheter gällande uppdraget. Finns det andra uppdrag som medarbetaren vill gå in i? Handlar det om att ändra på uppdragets omfattning eller innehåll?

Uppföljning: Uppföljande samtal erbjuds om det är relevant.

Åtgärd vid avslut: Om man kommit fram till att avslut är aktuellt så planeras tidpunkt för avtackning i samråd mellan medarbetare och kontaktperson.

Gåva vid avtackning ges i förhållande till det ideella uppdragets omfattning och tidsperiod, till ett värde som samordnarna i församlingen har kommit fram till.

Vid uppdrag under 2 år och vid enstaka punktinsatser ges ingen gåva utan en muntlig uppmuntran.

Beslut av värdet på gåva 2013:

Vid uppdrag på 2 år eller längre ges gåva om ca 200 kr.

Vid uppdrag på 10 år eller längre ges gåva om 500 kr.

7. Rutiner för konflikthantering

Församlingen vill ha ett öppet klimat och ta i konflikter i ett tidigt skede. Kontaktperson ansvarar för att tillfälle till avstämning kring hur det ideella arbetet fungerar sker och fångar på så sätt tidigt upp det som i ett senare skede kan bli en konflikt. Den ideelle medarbetaren skall i första hand vända sig till sin kontaktperson om en konflikt uppstår. Den ideelle medarbetaren ska tidigt i introduktionen få information om vem i organisationen den ska vända sig till vid eventuell konflikt. Oftast är det samordnaren för ideella i distriktet. Är detta samma person vänder man sig till distriktschef och därefter kyrkoherden. En kontaktperson ska få redskap om denne upplever att en medarbetare inte fungerar. Kontaktpersonen ska kunna komma till den som är samordnare för att få stöd.

8. Etiska riktlinjer och Svenska Kyrkans policy

När det gäller frågan hur vi kan arbeta förebyggande mot övergrepp och brott mot barn håller vi oss informerade om utvecklingen för att bibehålla en hög kunskapsförmåga och medvetenhet om risksituationer. Vi följer Göteborgs stifts etiska riktlinjer för arbete bland barn och unga 0-18 år, samt Svenska kyrkans policy "Vad gör vi nu?" gällande bemötande och förebyggande av sexuella övergrepp.



4.4 Roller

Riskområden när det gäller roller för medarbetare:

Ideella

Servering: Finns det förmåner? Ska man betala för fika/mat? Beslut om inköp/budget?

Barnledare: Pedagogiska måltider? Finns det förmåner? Ska man betala för fika/mat?

Vem har ansvar för verksamheten då ingen anställd medverkar?

Vem ansvarar för och vem bedömer om verksamheten är lämplig och har rätt innehåll/budskap?

Beslut om inköp/budget?

Kyrkvärdar: Hur skapas delaktighet i gudstjänsten och planeringen?

Körsångare: När blir verksamheten en del av församlingens verksamhet? Känner man sig som en del av församlingens verksamhet/medarbetare?

Anställda

Pedagogiska måltider? Finns det förmåner? Ska man betala för fika/mat? Vem ansvarar för och vem bedömer om verksamheten är lämplig och har rätt innehåll/budskap?

Yrkeskompetens – förhållande till ideella med kompetens? Intressekonflikter? Hur blir anställda möjliggörare istället för utövare?

Förtroendevalda

Kyrkoråd: Vem kan kräva? Vem tar personer i anspråk? Kyrkorådsledamot – kyrkoherde/arbetsledare.

Befogenheter/uppgifter?

Distriktsråd: Befogenheter/uppgifter

Ytterligare riskområden gällande både förtroendevalda och medarbetare:

Vem eller vilka verksamheter har förtur? Vem har ansvar för verksamheten? När blir verksamheten en del av församlingens verksamhet? Vem ansvarar för och vem bedömer om verksamheten är lämplig och har rätt innehåll/budskap? Ska man uppmuntra till delaktighet inom alla områden? Vilka ska få ta del av verksamhetsrapporter och budget?

Ska medarbetare betala hyra för lokal eller låna gratis?

Vem räknas som ideell? Vem tar personer i anspråk? Anställd <-> ideell, förtroendevald <-> anställd. Vilka befogenheter har olika personer? Hur tacklas det när samma person har olika roller/ olika uppdrag? Hur håller man isär rollerna?

Vem har rätt till kompetensutveckling?



Utdrag från intervjuer/samtal med några medarbetare med exempel på hur man kan tänka kring roller.

Kyrkbyn/Älvstranden

Finns många valmöjligheter att testa att vara medarbetare i olika verksamheter. Finns en stor öppenhet för att hitta rätt. Kan bli naturligt att välja engagemang utifrån var man är i livet.

Tolered

Man möts av vänlighet när man kommer in av andra medarbetare och personal. Personalen hälsar välkomnande. Stortrivs, känner att här ska jag vara. Människorna skapar trivseln.

Försäljning

Kan känna att de nya som kommit tar över. Det är svårt när stämningen ändras. Ganska tydligt vilka arbetsuppgifter man har t.ex.: ansvar för lottringarna.

Kyrkvärd

I vissa fall får man gå försiktigt fram mot äldre medarbetare som ofta har bestämda åsikter. Man får göra en avvägning vilka man har runt sig. Det finns outtalade regler, bra gå fram med fingertoppskänsla. De äldre medarbetarna är också förebilder. Församlingsarbetet kan ibland få manliga och kvinnliga roller. Vissa försöker ta huvudansvar för vissa saker fast de inte har det.

Känns att man behövs. Gott kamratskap, positiva och hjälpsamma människor.

Känner sig uppskattad då man får höra att man är saknad då man inte varit där. Möts av den stora kramen. Visst är det roligt med julklappen men man kan inte förvänta sig att det alltid blir.

Känner att man har ett eget ansvar att man gör de saker som ska göras och förväntas göra. Tydlig rollfördelning och tydligt vilka rutiner som gäller. Var och en gör sitt.

Även om en personal är ansvarig så har jag ett eget medarbetaransvar.

Det kan vara svårt när man varit medarbetare länge att göra förändring då man gjort samma saker under lång tid. Nya människor betyder nya tankar.

Man försöker anpassa sig när det kommer t.ex. nya präster eller annan personal. I gudstjänsten fördelas textläsning och bön på kyrkvärdarna, har kyrkvärdsträffar där de kan diskutera och på så sätt känna sig delaktiga. Att tänka på kedjan av människor som ställt upp genom årens lopp. Vem tar en dag över min roll? Viktigt att fylla på med medarbetare, om fler kommer in så får man tänka att någon annan inte tar mitt jobb utan vi kan hjälpas åt. Jag kan lära upp någon. Det är bra att kunna vara flexibel.

Kaffe/servering

Ett bra team i serveringen vid gemenskapsträffarna. Alla har bestämda uppgifter/sysslor. Känner sig delaktig, diakonen brukar fråga om programförslag till verksamheten.



Indragning av uppmuntran i form av att tidigare fick åka med gratis på gemenskapsträffens resa.

Får fika gratis vid det tillfället man ordnat med fikat, helt ok att få betala när man kommer vid andra tillfällen.

Man har ansvar för att göra de saker man har åtagit sig, sedan kan det vara mer "frivilligt" att ställa upp utöver det.

Kyrkvärd och servering

Olika uppgifter/roller kan ha olika värden. Att vara kyrkvärd känns värdigare (mer andligt) . När vi serverar kaffe är man mer "käck" och trevlig, känns enklare.

Borde finnas en förteckning över vad det innebär att ha olika uppgifter/roller, vad krävs?

Ju mer man får reda på om verksamheten desto mer vågar man ta tag i saker. Man gör det mesta man kan.

Vilken roll som ideell medarbetare man tar eller får, hänger ofta på personligheten.

Förtroendevald

Som förtroendevald sitter man och beslutar samtidigt som man känner att man är en del i ett arbetslag. Viktigt med gränsdragningar mellan roller. Vill att andra ska komma fram och komma med.

Positivt att få vara med och få ta del själv av vad verksamheten har att ge.

Driva vissa frågor. Upplever inget negativt. Arbetsfördelningen: ibland behandlas saker utan att alla är med. Det är redan bestämt av få personer. Funderar hur det blir med den politiska fördelningen i distriktsråden. Känns inte som alla är delaktiga. Ingen uppmuntran som förtroendevald.

Barnledare

Ett större och annat ansvar för barnen och undervisningen.

Lättare vara barnledare då man har barn som är med i verksamheten.

Körsångare

God stämning, eget ansvar för att man kommer.

Distriktsråd

Distriktsrådet ger positiv energi, man är med på samma villkor. Distriktsrådet ger möjligheter till diskussioner och är öppna för förslag.

Präst

Roll som teologisk resurs, leda församlingen. Att som teolog tolka evangeliet till dem vi arbetar för både inom och utom kyrkan. Man är en samtalspartner. Att leda de medarbetare som är mer sköra. Vara en resurs för dem. Leda de unga ledarna.

Man kan inte ställa samma krav på en ideell medarbetare som på en anställd medarbetare.



Prästen leder gudstjänsten så att det går i rätt riktning.
Leda är inte samma sak som att folk inte får tycka eller tänka själva.
Negativt: Ibland kan olikheter vara jobbigt. Men också en styrka.
Positivt att vi jobbar tillsammans i vår kyrka.
Det blir mer samarbete med ett sammanhang. De som är lite trasiga får också höra dit.
Tydliga roller, vem som gör vad. Uppmuntran genom fortbildning.
Medarbetare uppmuntrar varandra. I samband med förrättningar blir man uppmuntrad.

Präst

Finns många ideella som inte vågar kliva fram. Upphöjer den anställde,
Många blir glada när man som anställd (präst) hjälper till med praktiska saker, sysslor som inte annars värderas högt.
Ibland mellan anställda så är det inte lika populärt att ställa upp för varandra med de praktiska sakerna. En del bara går medan andra av oss gör det tillsammans med de ideella.
Här tar man tillvara på att man får mer kontakt och tar tillvara på pratstunden när man samtidigt diskar.
Man får en bättre relation. Viktigt att se varandra.
I vissa distrikt är roller och arbetsfördelning tydliga. De ideella kliver fram.
När man ibland dyker upp som präst i andra distrikt så får man göra andra saker som man inte brukar. T.ex. fixa med ljudet för medarbetarna känner sig vilsna eller inte kan det.
Prästen får göra allt (kanske personligt?)
Att få vara en resurs med specialkompetens.
Som anställd är man alltid delaktig. Men det är avstånd mellan distriktsrådet och anställda, känner oss inte delaktiga i distriktsrådets beslut. Man lämnar förslag på personer till distriktsrådet men kyrkorådet väljer. Blir ingen delaktighet i valet.
Vilken roll har Uppdrag Medmänniska? Hamnar de utanför medarbetargruppen?
Vilka uppgifter får unga ledare? Blir inte en äkta delaktighet.
Uppmuntran från människor vi möter i verksamheter, gudstjänster och vid förrättningar,
De ideella uppmuntrar och medarbetare emellan uppmuntrar.
Från chefshåll ingen uppmuntran.
Problem när man tjänstgör i annat distrikt. Möts som främmande, känslan att man har inte rätt att vara där. Om man som anställd inte känner sig hemma där, hur känner sig andra då som är nya besökare.

Samtal med ideella i referensgruppen:

En ideell medarbetare kan känna sig trött och sliten. Viktigt att man ser upp så att vissa ideella inte får för mycket uppdrag, maxutnyttjas. Viktigt att få lära känna varandra, presentera varandra i olika verksamheter. Rutin på hur man delar ut arbetsuppgifter.
Förslag: En stor matrikel med veckans alla dagar med en översikt med alla verksamheter.
Bra om man kan informera lätt om vilka andra verksamheter det finns om någon är



intresserad. Att alla medarbetare får broschyr eller vet vad som kommit nytt och var de ligger.

Att alla ideella då och då får frågan hur det är. Hur gör vi för att inte skrämja bort dem som är lite försiktigare, tystare eller inte lika starka som vissa. Att arbeta med detta kontinuerligt

Om man har förståelse – då blir det meningsfullt. Viktigt att "se människan" – att känna sig sedd.

Vi lever i en tid då folk kommer och går. Man stannar inte lika länge på sitt uppdrag som förr. Detta gäller både bland ideella och anställda medarbetare.

5. Diskussion

Enkäten

Det har varit kyrkoval i september 2013 och det sitter nya personer i kyrkorådet och det har bildats nya distriktsråd. Vi har ny kyrkoherde och det har också börjat ny personal. Detta innebär att det inte är samma personer som har svarat på enkäten under 2012 och 2014, så det kan vara svårt att få en helt rättvis bedömning av resultatet.

Känner man till ÖMSA:s syfte sedan tidigare och tycker att detta är något som är viktigt svarar man på enkäten, står man längre ifrån sakfrågan är chansen mindre att man svarar.

Hålla projektets resultat levande och kvalitetssäkra värdeorden

Arbeta för att inte denna värdegrund hamnar i "bokhyllan". Det är viktigt att vi inte glömmer av att kontinuerligt lyfta det som vi har arbetat fram under ÖMSA-projektet, och att vi hädanefter fortsätter att uppdatera utvecklingsplanen för ideellt arbete. Kvalitetssäkra värdeorden har vi gjort genom att de beslutats i kyrkorådet och att ha tankar om att få in dem i församlingsinstruktionen. Att vid samtal mellan ideell och kontaktperson påminna om värdeorden. För att få känslan av sammanhang är det viktigt med reflektion och samtal. Medarbetare behöver känna och få göra orden till sina. Värdeorden ska få vara en process som ska pågå, orden ska sitta i var och en.

Kontaktpersoner

Det finns ett intresse av att vara kontaktperson för 50 % av dem som inte är det idag. Det innebär också att vi skulle behöva tala mer om det bland de anställda och kunna låta fler ha kontakt med ideella medarbetare. Vissa av kontaktpersonerna som idag har kontakten med de ideella medarbetarna har väldigt många de ska hinna med. Vore bra att se över det så att kontakten mellan kontaktperson och ideell kan bli bättre.

Det har funnits med i tankarna att även ideella kan vara kontaktpersoner för andra ideella. Det är många ideella som arbetar inom Intern service område (Mat och servering, gudstjänstvärdar), men det är väldigt få som har någon från Intern service som kontaktperson.



Kontaktuppgifter

Det har varit några få personer som haft tillgång till KBOK för att kunna uppdatera systemet. Detta har då periodvis tagit lång tid att få ordning på. Frågan är om det är bäst att någon i varje distrikt har tillgång till registret eller om det ska ligga hos någon enstaka som sköter det.

Rekrytering

Vi behöver påminna oss om att alltid försöka ställa frågan till dem vi träffar för att öka delaktigheten och för att vi ska bli fler medarbetare. Det är varje år några som slutar men vi fyller även på med nya medarbetare. Inom barnverksamheten är de flesta 41-60 år, troligtvis föräldrar. Det är bra med engagerade föräldrar men det hänger på att barnet vill fortsätta verksamheten. Inom gudstjänst är det större åldersfördelning. Vi kan ställa oss frågan om det är ett medvetet val eller om det bara har blivit så.

Förmåner

Frågan om en medarbetare skall betala fika eller ej, och i så fall när, eller ha andra förmåner, har varit uppe. Svaret är inte helt enkelt. Det man lutat åt är "pedagogiska måltider". Är man ledare i en verksamhet så fikar man med deltagarna och då behöver man inte betala. Om man däremot kommer till en verksamhet där man inte är ledare/medarbetare den gången så betalar man som alla andra.

Roller

Viktigt att medarbetare får möjlighet att se en helhet genom att känna till andra delar av församlingens verksamheter och medarbetare. Som förtroendevald har man en förankring i en nomineringsgrupp. Viktigt att få introduktion och följa riktlinjer och att få identifiera sig med sin uppgift. Vi har talat om att det är aktuellt när det gäller distriktsråden.

Uppskattning

Att få uppskattning är viktigt, att få veta att man gör en viktig insats har betydelse för trivsel. Anställda behöver uppmuntra ideella men de anställda behöver också uppmuntran från cheferna. "Man får och man ger" Bemötande är viktigt. (Påminna om ÖSA)
Hitta glädjen i uppdraget. Kamratskap.

De träffar som vi haft i distrikten med alla medarbetare har både gått ut på att lära känna varandra, veta vilken roll man har i vilka verksamheter och att arbeta med värdegrundsarbetet. Dessa möten har upplevts positiva. Det är bra att vi både stärker våra roller inom den verksamhet vi arbetar men också träffas över verksamhetsgränserna. Hösten 2014 planerades och genomfördes en medarbetarfest för alla ideella, förtroendevalda och anställda medarbetare i församlingen.



Det behövs fortfarande mer kännedom om Kyrkoråd, Distriktsråd, Kyrkoherde och Distriktschef och om deras roller och uppgifter.

Enkäten visar att samverkan mellan verksamheter fungerar något bättre men detta är något man hela tiden behöver arbeta aktivt med. Här bör vi träffas över gränserna.

Vi behöver information om vem som har ansvar för vad och får inte glömma meddela om annan person får uppdraget.

Delaktighet/utbildning

Att känna till flera olika verksamheter, helhet, då mer delaktig.

Det finns önskemål om utbildning. Det kan också bidra till att man vågar vara mer delaktig.

Hur beslutsprocesser går till – delaktiga

Planera tillsammans och diskutera.

Samarbete

Att få finnas med i varandras verksamheter, och göra saker tillsammans skapar bättre relationer. Träffas över gränserna. När man hjälper varandra på varandras "områden", skapas förståelse för varandras roller. Ta tillvara kunskap och erfarenheter hos äldre och också släppa in nytt. Hur gör vi med de "nya" och "gamla" medarbetarna? Att få lära upp varandra. Förebilder. Viktigt att inte upplevelsen blir att andra tar över. Att tillåta olikheter: få bli ledd, att få vara både skör och drivande. Hitta sammanhanget. Verksamhetssamarbete mellan distrikten?

Tydlighet

Det ska vara tydligt vilka som är kontaktpersoner. Skriva ner alla uppdrag och vad de innebär. Kan också vara bra underlag när vi söker fler medarbetare. Att samtala om hur verksamheten ska fungera och vem som gör vad. Planera tillsammans. Kunna byta uppdrag och pröva på. Livspusslet ändras. Den som fått ansvar får ha det, ingen annan tar över. Ibland behövs specialkompetens.

Ideella inom nya områden

Inom området administration så startade vi under 2013 en grupp som träffades för att vika och stoppa i material som skulle skickas ut. Denna grupp fyllde också funktionen att träffas för social samvaro och diskussion samtidigt som man gjorde "nytta" med att sitta och vika. Denna grupp träffades under kvällstid med yrkesverksamma deltagare.

En sådan grupp kanske skulle kunna ha haft närmare kontakt med administrativ personal. Det blev svårt att hitta tider för gruppen att träffas och sedan blev det inte så smidigt att få ut materialet i distrikten. Tror ändå att det finns möjlighet att använda sig av en sådan resurs.



Processen

Det är ganska många som tycker att de inte känt sig delaktiga i processen inför ledorden ÖSA. Det kan vara så att när vi arbetat med värdegrunden med olika övningar så har man inte tänkt på att det har tillhört processen för att senare komma fram till ledorden.

Kontaktpersoner/samordnare ordnade träffar med de ideella medarbetarna, förtroendevalda och anställda i olika verksamheter under 6 mån – 1 år. Vi bjöd också in till inspirationsdagar där vi arbetade med värderingsövningar och övningar för att få fram underlag till värdeord. Dessa dagar arbetades fram av personal men vi hade också några dagar med en konsult utifrån: Kristina Gow.

Det var projektgruppen och styrgruppen tillsammans med projektledaren som efter sammanställningen av värdegrundsarbetet nådde fram till dessa ord.

Värdeorden

2012 svarade förtroendevalda i Distriktsrådet med ideellt engagemang högre på: "öppen och inbjudande", medan Kyrkorådet och de utan ideellt engagemang svarar att församlingen är "intern", "anonym" och "vanlig". Vad beror det på? Kan det handla om att man inte känner sig som en del i gemenskapen?

Inspirationsträffar

Inom "gudstjänst" och "mat och servering" har vi genomfört inspirationsträffar och utbildning. För kyrkvärdarna var det inriktning bl.a. på textläsning. Inom köket har vi genomfört den utbildning som behövs för "säker" mathantering.

Vi finns med i arbetet inom Svenska kyrkan i Göteborg - "Tankesmedjan" - som har ordnat flera inspirationsdagar. Vi har också ordnat egna inspirationsdagar i församlingen och dessutom erbjudit utbildningar, t.ex. för barnledare, men det är svårt att få tiden att räcka till för de yrkesverksamma barnföräldrarna då det kan vara alldeles tillräckligt att hinna med själva verksamheten.

Vi har infört i våra rutiner att kontaktpersonerna ska komma ihåg att lyfta frågan med alla ideella om vad de kan behöva för utbildning eller resurser i sitt uppdrag.

Rutiner

Rutinerna bör utvecklas vidare i samråd mellan samordnarna.

Eventuellt fler rutiner

Rutin vid dödsfall, Rutin för aktuell kontaktlista, Rutin för olycka, Rutin för behovsanalys, Rutin för avstämning -utvecklande samtal - Säkra introduktionen – Finns det resurser som behövs för uppdraget?

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, appearing to be initials or names.

Viktigt att det blir ett bra överlämnande vid personalbyte så att de ideella vet vem de ska vända sig till, vilken kontaktperson de har.

Viktigt att vi fortsätter fråga personer om de vill ha ideella uppdrag så att vi ökar delaktigheten.

Utbildning

Fyra personer från personalen har nu gått utbildningen "Att leda ideella". Vi hoppas att församlingen låter fler gå denna utbildning så att detta arbete fortsätter att utvecklas och att det blir spridning på kompetensen i distrikten och verksamheterna.

6. Avslutning

Lundby församling kommer att fortsätta ha en samordningsgrupp för ideella med en personalrepresentant från varje distrikt, samt en representant från ungdomsteamet/unga ideella. Det har nyligen blivit klart att också ha en samordnare på ca 50 %. Detta ser positivt ut för att det som arbetats fram i ÖMSA- projektet ska kunna bära sig i framtida församlingsarbete och med en fortsatt utveckling.



Kyrkorådet 2015-06-02

Kyrkoherden informerar (p.15 på utskickad dagordning)

1. Kvillebäcken - Projektplan

Övergripande mål

Att låta Guds mission ta form i Kvillebäcken

Mission är Guds rörelse mot världen som startar redan i skapelsen då Gud skapar liv ur kaos och fortsätter då Gud tar kropp i världen genom Jesus Kristus. Guds kärlek till världen är en ständig rörelse som överskrider gränser och bryter ny mark. Kyrkan står i Guds mission genom att i ord och handling resa tecken för Guds rike i världen. Det är att stå upp för hopp, befrielse, liv, försoning, gemenskap och rättvisa. För att leva i adekvat mission behöver kyrkan vara lyhörd för vad som är hopp, vad som tvingar och befriar, splittrar och försonar, i varje tid och på varje plats.

Projektet inriktas på att

- lära om och av de människor som flyttar in
- att församlingens diakoni blir synlig och konkret för människor
- att skapa öppna och attraktiva mötesplatser där människor kan möta sig själva, varandra och Gud
- att skapa möjligheter för lärande i kristen tro och mänskligt växande

Styrgrupp:

Susanne Rikner, distr. chef Brämaregården

Sara Sandelin, utvecklingsledare

Marika Palmdahl, komminister Brämaregården

Projektledare:

Marika Palmdahl

Projektgrupp:

Medarbetarna i Brämaregården arbetar tillsammans med att genomföra projektets mål och olika aktiviteter. Målet är att relationer och mötesplatser skapas mellan nyinflyttade och det ordinarie församlingslivet i Brämaregårdens distrikt.



Genomförande

Projektet pågår under två år, med start påsken 2015.

Styrgruppen träffas 7-8 gånger årligen. Gruppen ser till att projektet styrs mot uppsatt mål.

Projektledaren planerar verksamheten utifrån styrgruppens beslut och i samråd med medarbetare i Brämaregårdens distrikt.

Medarbetare från Brämaregårdens distrikt deltar i projektets olika aktiviteter utifrån uppdrag och kompetens.

Resurser

Projektets resurser är styrgruppens, projektledarens och projektgruppens arbetstid.

Extra medel kan komma att behövas för aktiviteter för att uppnå mål och för att aktiviteter ska kunna genomföras.

Extra medel kommer också att tillföras församlingen genom inflyttning av kyrkotillhöriga.

2. Länsmansgården – 3 parallella projekt

I Länsmansgården pågår 3 parallella projekt för att förbättra och försköna miljön vid kyrkan.

Det första projektet är en verksamhetsanpassning för att förbättra fastigheten och den inre miljön. Upphandling pågår och förhoppningsvis sker byggstart under hösten. Innergården kommer att förtätas genom en uppbyggnad med tre kontorsrum och i det nu gällande förslaget, med ett samtalsrum. Istället för det personalrum som nu finns, och som är litet, kan ett av de befintliga kontorsrummen (med flera arbetsplatser) göras om till personalrum. Handikaptoaletten kan göras tillgänglig enligt nuvarande normer för en tillgänglighetsanpassad handikaptoalett. Ett nytt förrådsutrymme finns också med i förslaget som nu har tagits fram.

Det andra projektet gäller torget utanför entrén vid kyrkan. Här hölls ett samrådsmöte i slutet av april med allmänhet och representant från



stadsdelsförvaltningen. Stadsdelsförvaltningen jobbar med ett storstadskoncept för att förbättra miljön i vissa områden: idépunkten.

Efter samrådsmötet har en arkitekt fått i uppgift att ta fram två förslag utifrån de idéer som finns.

Det finns även förslag och idéer om att utveckla hela torget kyrkans markområde, men det ligger utanför arkitektens uppdrag.

Det tredje projektet gäller förskolans utegård. Samma arkitekt som kommer att ge förslag på torget har ritat skisserna för förskolans utegård. Det har skett inom ramen för något som kallas REBUS, vilket är en process där även barnen varit involverade i utformningen av utegården. Förskolan Båtens utegård kommer att vara på temat hav. Upphandlingen är avslutad och utegården kommer att vara klar under andra halvåret 2015.

3. Personalförändringar

- Cornelia Lidén har börjat som vikarie på Bokningscentralen/Expeditionen efter Margareta Ljunggren som på egen begäran slutade efter två veckor.
- Jan Ranestål har börjat som vaktmästare.
- Diakon Majvor Dahlman har tillträtt tjänsten som distriktschef i Tolered den 1 juni.
- Sebastian Söderström har tillträtt som chef för Intern Service den 1 juni.

4. Administrativ chef

Församlingen har inrättat en ny tjänst, Administrativ chef, och annonserar i första hand på Svenska kyrkans hemsidor:

”Lundby församling kommer från den 1 januari 2018 att vara en självständig ekonomisk enhet, vilket innebär en förändring som församlingen redan nu förbereder sig för. Göteborgs kyrkliga samfällighet kommer under de närmaste åren, samtidigt som den upprätthåller driften, att underlätta övergången till de nio nya enheterna i Göteborg. Församlingen kommer därför att nu inleda samarbeten med bl a Samfällighetens förvaltning, Göteborgs stift och andra kyrkliga aktörer i ett flertal frågor, samtidigt som den egna förvaltningen ska koordineras. Det blir avgörande att bygga vidare på att allt som har utvecklats sedan den senaste församlingssammanläggningen (2010) av tilltro och mod,



goda strukturer, system och rutiner, av en förväntansfull atmosfär och en nyfiken öppenhet. Organisationen har också under de senaste åren förstärkts lokalt genom distriktsråd och öppet forum, inrättandet av en kontrollertjänst och en tjänst som utvecklingsledare.

Till Lundby församlings ledning söker vi Administrativ chef (100 %)

Din bakgrund

Vi söker dig som är diakon eller har en likvärdig yrkesutbildning, och som har dokumenterad erfarenhet från församlingsarbete, arbetsledning och förändringsarbete, god kännedom om Svenska kyrkan samt förmåga och vilja att lära och tänka nytt.

Arbetsuppgifter

Dina uppgifter kommer att vara att säkerställa att Lundby församling fortsätter att ha hög kvalitet på den stödjande organisation, för utförandet av den grundläggande uppgiften. Här behövs omvärldsanalys, eftertänksam och strategisk planering av allt från avtal med stiftelser till kompetenshöjning av medarbetarna.

Dessutom kommer du att vara chef för Bokningcentralen / Expedition och Intern Service.

Du kommer att ingå i ledningsgruppen, Chefskollegiet och vara direkt underställd kyrkoherden.”

Kristian Lillö,
Lundby

