

Policy för ideellt medarbetarskap

Denna policy redogör för vad som gäller för ideellt medarbetarskap i Höganäs församling. Syftet med policyn är att vara en trygghet för församlingens ideella medarbetare samt att förklara vilka förväntningar som finns på en ideell medarbetare och vad hen kan förvänta sig av församlingen. Policyn är tillgänglig för alla att läsa.

Ideologi, värdegrund och motiv till ideellt medarbetarskap

Svenska kyrkans och tillika församlingens grundläggande uppgift är att fira gudstjänst, bedriva undervisning samt utöva diakoni och mission. I Kyrkoordningen, som är ett inomkyrkligt styrande dokument, står det följande:

”Kallelsen att föra ut evangelium är given åt hela Guds folk. Alla i kyrkan är lemmar i en och samma kropp. Dopet är den grundläggande vigningen till tjänst i kyrkan och ger delaktighet i kyrkans gemensamma uppdrag. Förtroendevalda, medarbetare, anställda och de som vigs till uppdrag inom kyrkans vinningstjänst ska fullgöra de speciella uppdrag som de anförtrotts i solidaritet med Svenska kyrkans tro, bekännelse och lära. Alla står i evangeliets tjänst och under dess auktoritet.” – *Kyrkoordningen*, s. 59

Kyrkan tillhör alla och delaktighet och gemenskap är grundläggande i församlingsarbetet, oavsett om man är ideell, deltagare, förtroendevald eller anställd. Alla som vill ska få möjlighet att engagera sig i församlingen och vara en del av gemenskapen oavsett nationalitet, kön, könsidentitet, könsuttryck, sexuell läggning, kapacitet, ålder enligt församlingens värdegrundspolicy.

Relationen mellan ideella medarbetare, förtroendevalda och anställda

Den väsentliga skillnaden mellan ideella-, förtroendevalda- och anställda medarbetare är att ideella medarbetare inte regleras av kyrkoordningen, dvs. det finns inga bestämmelser för hur ett ideellt uppdrag utformas och genomförs.

Som ideell medarbetare räknas den person som inte får betalt för sitt engagemang och som utför det av fri vilja på sin fritid. Viktigt i Höganäs församling är att de ideella medarbetare som engagerar sig värderas lika högt som avlönade medarbetare och förtroendevalda, då alla bidrar till att berika församlingslivet.

Rekrytering

Rekrytering av ideella medarbetare kan göras på många olika sätt. Uppdrag ska i så stor utsträckning som möjligt annonseras för att nå så många som möjligt. Intressenter får då anmäla intresse till ideellsamordnaren eller annan ansvarig som framgår av annons. Olika uppdrag kan kräva olika färdigheter eller kvalifikationer, som i så fall framgår av annonsen.

Ideella medarbetare kan rekryteras genom headhunting, dvs. att en person anses passa för ett uppdrag och får en förfrågan.

Ideella medarbetare kan också rekryteras efter en förfrågan från den ideelle om att få utföra ett särskilt uppdrag. Sådana förfrågningar granskas av ideellsamordnaren och andra berörda för att undersöka uppdragets relevans för församlingens arbete och utveckling.

Introduktion och utbildning

Varje ideell medarbetare ska få den introduktion och utbildning som uppdraget kräver. Här ingår information om uppdraget (vad, var, när och hur), information om vilka resurser som finns tillgängliga för uppdraget (lokal, material etc.), information om församlingen (rutiner, verksamhet, andra policys etc.) och övrig utbildning som krävs.

Handledning, stöd och utvärdering

Varje ideell medarbetare har en kontaktperson som har i uppgift att handleda och stödja under uppdragets gång. Kontaktpersonen är en anställd, förtroendevald eller ideell medarbetare. Det är till kontaktpersonen man i första hand vänder sig med frågor och anmälan om förhinder. Alla uppdrag ska utvärderas tillsammans med kontaktpersonen och detta kan ske löpande och/eller när uppdraget slutförts, beroende på uppdragets karaktär.

Ideellsamordnaren samordnar allt ideellt arbete och står också till förfogande vid frågor eller när problem uppstår. Vid behov kan även kyrkoherden bistå med hjälp och stöd.

Avsluta eller lämna ett uppdrag

Det kan finnas flera olika anledningar att avsluta ett uppdrag. Kanske är arbetet avklarat, kanske har den ideelle annan anledning att lämna. Om en ideell medarbetare inte uppfyller sina överenskomna åtaganden kan den ideella medarbetaren ombedjas att lämna uppdraget efter samtal med kontaktperson och ideellsamordnare. När ett uppdrag avslutas ska en utvärdering göras.

Andra dokument och policys

I församlingen finns fler dokument och policys som kan vara bra att känna till, t.ex. församlingsinstruktionen, arbetsmiljöpolicy, missbrukspolicy och tystnadslöfte. Alla policys är inte relevanta för alla uppdrag, men alla ideella medarbetare ska vara medvetna om att de finns tillgängliga och då relevans föreligger äga kunskap om dess innehåll. Vid vissa uppdrag kan uppvisning av utdrag ur belastningsregister krävas.

Utgiftsersättning och uppmuntran

Det ska inte kosta något att utföra ideella uppdrag i Höganäs församling. Överenskomna utgifter ersätts mot kvitto som lämnas till expeditionen.

Eftersom ideellt arbete innebär oavlönat arbete uppmuntras ideella medarbetare på andra sätt. Detta kan vara i form av kurser, studiebesök, utbildningar, fester och liknande.

Försäkringar

Svenska kyrkan har en omfattande olycksfallsförsäkring som täcker alla som på något vis deltar i församlingens verksamheter, samt ev. händelser på väg till och från verksamheterna. Om en olycka sker ska denna så snabbt som möjligt rapporteras till ideellsamordnaren.

Tystnadslöfte

Att vara ideell medarbetare innebär ett ansvar för förtroenden. I vissa uppdrag, då den ideella medarbetarens representation av Svenska kyrkan är särskilt stor, kan ett tystnadslöfte ingå. Ett sådant tystnadslöfte innebär att ingen kännedom om personliga förhållanden om människor som personen möter i sitt uppdrag i Höganäs församling får föras vidare. Detta gäller även efter avslutat uppdrag. Tystnadslöftet är inte juridiskt bindande utan av etisk/moralisk karaktär. Den ideella medarbetaren godkänner och respekterar detta genom en undertecknad överenskommelse.

I alla uppdrag, oavsett om ett tystnadslöfte undertecknats eller inte, förväntas alla ideella medarbetare visa respekt för människor de möter och förtroenden som fås.

Särskild överenskommelse

Vissa uppdrag kan kräva en särskild överenskommelse, vilken skräddarsys efter behov och efter uppdragets natur.