

Kyrkorådet

2022-06-13

Plats och tid: Umeå stads församlingsgård, kl. 18.30-20.45

Beslutande: Levi Bergström
Lars-Gunnar Frisk
Astrid Wolff Feychting
Roland Samuelsson
Marie-Louise Nilsson
Titti Ådén
Lena Maria Nilsson
Birgitta Bernspång
Stefan Eriksson
Annika Vikström
Maria Karlsson
Sture Eriksson
Lena Fagéus

Ej tjänstgörande ersättare: Jari Prosi
Åsa Linghult
Lars Ove Renberg
Elisabeth Lindahl

Övriga deltagande: Helena Drugge, kanslichef

Utses att justera: Lars-Gunnar Frisk

Justeringens plats och tid: Pastoratskansliet, 2022-06-20, kl. 08.30

Paragrafer: 62-71

Underskrifter

Sekreterare

Helena Drugge

Ordförande

Levi Bergström

Justerande

Lars-Gunnar Frisk

ANSLAG / BEVIS

Protokollet är justerat. Justering tillkännagiven genom anslag.

Datum för anslags uppsättande: **2022-06-20** Datum för anslags nedtagande: **2022-07-11**

Förvaringsplats för protokollet: **Pastoratskansliet, Östra Esplanaden 9, Umeå**

Underskrift:

§ 62**Inledning**

Kyrkorådet sjöng psalm 199 och kyrkoherde Lena Fagéus höll en andakt utifrån söndagens gammaltestamentliga text.

§ 63**Val av justerare****Kyrkorådet beslutade**

att utse Lars-Gunnar Frisk till justerare.

§ 64**Fastställande av dagordningen****Kyrkorådet beslutade**

att fastställa dagordningen.

§ 65**Riktlinjer för utbildning på arbetstid**

Jenny Björk föredrog vid AU-sammanträdet förslaget till riktlinjer för utbildning på arbetstid och ledamöterna lämnade synpunkter på innehållet.

Arbetsutskottet föreslog 2022-06-02, § 85, kyrkorådet besluta

att fastställa riktlinjer för utbildning på arbetstid,

att fastställa policy för kompetensförsörjning, vilken ersätter policyn som kyrkorådet fastställde 2018-05-15.

Vid kyrkorådets sammanträde föredrogs ärendet av ordföranden och kyrkoherden.

Yrkande:

Marie-Louise Nilsson yrkade att följande tillägg ska göras i förslaget till beslut:
att kyrkorådet två gånger per år ska ges en uppföljning av riktlinjernas tillämpning.

Beslutsgång:

Kyrkorådet biföll arbetsutskottets förslag samt Nilssons förslag till tillägg.

Kyrkorådet beslutade således

att fastställa riktlinjer för utbildning på arbetstid enligt bilaga,

att kyrkorådet två gånger per år ska ges en uppföljning av riktlinjernas tillämpning,

att fastställa policy för kompetensförsörjning enligt bilaga, vilken ersätter policyn som kyrkorådet fastställde 2018-05-15.

§ 66**Församlingsinstruktion**

Vart fjärde år ska förslag på ändringar av församlingsinstruktionen (FIN), eller en helt ny FIN, insändas till domkapitlet. Förslaget ska sedan godkännas och utfärdas av domkapitlet.

Kyrkorådet fastställde 2022-02-21, § 26, tid- och processplan för arbetet med församlingsinstruktionen för 2023-2026:

- Diskussion gällande FIN som identitets- och inriktningsdokument:
I samband med utbildningen av de nya församlingsråden under våren.
- Kyrkorådet tar beslut om process- och tidplan för FIN 21 februari.
- Reflektion och diskussion i kyrkoråd och församlingar mars - maj.
- Förslag från församlingsråd till ändringar och utveckling av FIN senast 20 maj.
- Behandling av inkomna förslag vid KR AU 2 juni.
- FIN-förslag till AU 8-9 september.
- Remiss till församlingarna och remissvar från församlingarna senast 28 september.



Kyrkorådet

2022-06-13

- Beredning av församlingarnas remissvar vid KR AU 29-30 september.
- Kyrkorådet tar beslut om FIN 17 oktober.
- Beslut i kyrkofullmäktige 8 november.
- Utfärdande av domkapitlet 6 december.

Vid sammanträdet den 28 mars samtalade kyrkorådet om församlingsinstruktionen utifrån orden kärlek, hopp och tro samt bibelordet 1 Kor 13:13: *Men nu består tro, hopp och kärlek, dessa tre, och störst av dem är kärleken.*

Den 2 juni diskuterade arbetsutskottet textutkast till församlingsinstruktionen och konstaterade att kyrkorådet den 13 juni behöver ge sina perspektiv på innehållet.

Kyrkoherden presenterade förslag till disposition och övergripande innehåll i församlingsinstruktionen. Ledamöter och ersättare i kyrkorådet lämnade synpunkter. Föredraget material skickas till kyrkorådet, som kommer att behandla förslag till texter i församlingsinstruktionen vid sammanträdet den 19 september.

§ 67

Översyn av samarbetskyrkoavtal

Arbetsutskottet beslutade 2021-11-01, § 154,

att utse Levi Bergström, Annika Vikström, Rune Sjöström och Lena Fagés till en arbetsgrupp med uppdrag att innan årets slut presentera relevanta underlag och en plan för översyn av samarbetskyrkoavtalen,

att utse Lena Fagés till sammankallande i gruppen.

Ordföranden informerade vid AU den 11 april om att Rune Sjöström begärt att bli entledigad från uppdraget och föreslog att Titti Ådén ska utses till ny deltagare i arbetsgruppen.

Arbetsutskottet föreslog 2022-04-11, § 68, kyrkorådet besluta

att utse Titti Ådén att ingå i arbetsgruppen för översyn av samarbetskyrkoavtalen.

Kyrkorådet biföll 2022-04-25, § 58, förslaget.

Nuvarande samarbetskyrkoavtal och kompletterande ekonomiska avtal tecknades 2014 och har en uppsägningstid på två år.

Arbetsutskottet diskuterade möjligheten att säga upp avtalen för att möjliggöra en översyn av eventuella avtalsförändringar.

Justerandes sign.

Arbetsutskottet föreslog 2022-06-02, § 91, kyrkorådet besluta

att säga upp samarbetskyrkoavtalen och de kompletterande ekonomiska avtalen.

Kyrkorådet diskuterade den 13 juni samarbetskyrkoavtalens lydelse och formalia gällande tecknande av nya avtal.

Kyrkorådet beslutade

att avslå arbetsutskottets förslag.

§ 68

Bidrag till Act Svenska kyrkan

Pastoratets nätverk för samordning av det internationella arbetet föreslår i en skrivelse daterad 25 april att kyrkorådet ska ge ett extra bidrag till Act Svenska kyrkan med anledning av den akuta katastrofsituationen i det krigsdrabbade Ukraina och på Afrikas horn, där miljoner människor riskerar svält.

Arbetsutskottet beslutade 2022-05-02, § 78,

att ge ett bidrag på 50 000 kr till Act Svenska kyrkan.

Arbetsutskottet föreslog 2022-05-02, § 78, kyrkorådet besluta

att ge ytterligare ett bidrag till Act Svenska kyrkan.

Utskottet diskuterade storleken på föreslaget ytterligare bidrag till Act Svenska kyrkan.

Arbetsutskottet föreslog 2022-06-02, § 92, kyrkorådet besluta

att ge ett bidrag på 400 000 kr till Act Svenska kyrkan.

Barnkonsekvensanalys har genomförts i enlighet med Umeå pastorats riktlinjer.

Kyrkorådet biföll förslaget.

§ 69**Rapporter**Kyrkoherden rapporterade:

Kulturfest 2022, Heliga rum, som är en del av firandet av Umeå 400 år, avslutades den 5 juni. Publiktillströmningen har varit god med i genomsnitt 100 deltagare per konsert.

Kyrkorådet framförde sitt varma tack till alla medverkande i Kulturfesten Heliga rum.

Ett arbete har påbörjats med att begära krigsplacering av medarbetare i pastoratet. Syftet är att säkerställa att såväl kyrklig verksamhet som begravningsverksamheten kan fortsätta bedrivas i en krigssituation. Ärendet kommer efter sommaren till kyrkorådet för beslut.

Förtroendevalda rapporterade:

Maria Karlsson rapporterade om genomförd studiecirkel inriktad på de äldre gravarna på Backens kyrkogård.

Den 12 juni avled Petter Sundkvist, barn- och ungdomskonsulent i Ersmarkskyrkan, under ett läger i Älvsbyn. Stefan Eriksson berättade hur mycket Petter har betytt för barn och ungdomar i olika verksamheter och bad kyrkorådet att ta med Petter och alla som sörjer i sina böner.

Rapporter från samarbetskommittéerna:

Birgitta Bernspång berättade från samarbetskommittén i Ersmarkskyrkan att budgetunderlaget var huvudärendet vid senaste sammanträdet. I stort sett alla verksamheter är igång efter pandemin.

Astrid Wolff Feychting rapporterade att samarbetskommittén i Carlskyrkan har behandlat äskanden inför 2023. Ett gott samarbete har etablerats med det nya trygghetsboendet på grannfastigheten. Carlskyrkan fortsätter att streama sina gudstjänster. Nya människor har hittat till kyrkan genom de digitala sändningarna, vilka upplevs som ett gott komplement till gudstjänstfirande på plats i kyrkan.

Stefan Eriksson informerade från samarbetskommittén i Grisbackakyrkan att Markus Östlund, ny samarbetskyrkopräst, påbörjar sin anställning i augusti. Budgetäskanden har gått igenom och det är full fart i verksamheterna. Nya familjer har kommit till söndagsgudstjänsterna.

§ 70**Delgivningar**

- a) Kyrkogårdsutskottet 220511
- b) AU 220602
- c) Umeå lands församlingsråd 220512
- d) Umeå stads församlingsråd 220519
- e) Umeå Maria församlingsråd 220426
- f) Tavelsjö församlingsråd 220512
- g) Ålidhems församlingsråd 220517
- h) Delegationsbeslut anställningar

Kyrkorådet beslutade

att lägga delgivningarna till handlingarna.

§ 71**Barnkonsekvensanalys**

För de ärenden vid dagens sammanträde som inte har en skrivning om barnkonsekvensanalys bedömde kyrkorådet att besluten inte får konsekvenser för barn.

Justerandes sign.

U

Yf

Utbildning på arbetstid

Riktlinje för Svenska kyrkan i Umeå

Bakgrund

Svenska kyrkan i Umeå har under lång tid haft svårigheter att rekrytera medarbetare inom kyrkans fyra profilyrken; präst, församlingspedagog, kyrkomusiker och diakon. För att säkerställa kompetensförsörjningen inom dessa yrkesgrupper under de närmaste åren, erbjuds möjlighet att ansöka om att helt eller delvis studera på arbetstid.

Syfte

Syftet med riktlinjen är att:

- Aktivt bidra till en god kompetensförsörjning inom kyrkans fyra profilyrken.
- Påskynda examen hos medarbetare som studerar till något av kyrkans profilyrken.

Förutsättningar arbetsgivaren

Satsningen möjliggörs genom en omfördelning av arbetsuppgifter och genom att vissa verksamheter kan behöva prioriteras om eller pausas en tid. Att aktivt bidra till vår gemensamma kompetensförsörjning är en angelägenhet för alla församlingar och satsningen förutsätter en ökad samordning av resurser mellan församlingarna i Umeå.

Studier på distans

Svenska kyrkans utbildningsinstitut erbjuder möjlighet till vidareutbildning till diakon och församlingspedagog på distans. Information om behörighetskrav, utbildningarnas innehåll och vad som gäller kring antagning finns hos Luleå stift respektive Svenska kyrkans utbildningsinstitut.

Förutsättningar medarbetare

En tillsvidareanställd medarbetare som önskar vidareutbilda sig till församlingspedagog eller diakon har möjlighet att ansöka om att göra detta delvis på arbetstid.

- Vidareutbildning på 20 % av sin sysselsättningsgrad under två läsår (2 *40 veckor). De sju veckor som förläggs på utbildningsinstitutet motsvarar ungefär 17 % av arbetstiden under perioden. Medarbetarna får även göra en del inläsning och uppgifter mellan dessa veckor på arbetstid.
- Umeå pastorat står för kostnader för boende, maximalt upp till kostnaden för att bo på Fjellstedtska (år 2022: 800 kr/natt) för fyra nätter per heltidsvecka som distansutbildningen innehåller.
- Medarbetaren står själv för resekostnader.
- Om utbildningen avbryts återgår medarbetaren i ordinarie uppgifter och beräkning av arbetstid.

W YF

Studier på heltid

Som ett led i Umeå pastorats arbete för att säkerställa en god kompetensförsörjning, kan medarbetare som studerar till något av kyrkans profilyrken ansöka om att göra det på hela sin arbetstid under ett läsår.

Inför varje läsår tar arbetsgivaren beslut om vilka yrkesgrupper som kan vara aktuella kommande läsår, detta utifrån aktuellt behov av kompetensförsörjning. Inför läsåret 2022-2023 föreslår arbetsgivaren att möjligheten att ansöka om detta avgränsas till medarbetare som vidareutbildar sig till kyrkomusiker eller präst. Utgångspunkten är heltid, men möjligheten kan tillämpas ner till 50 % och under två läsår (2*44 veckor).

När det gäller vinningstjänsten behöver den medarbetare som ansöker vara antagen som diakon- respektive prästkandidat av stiftet.

Förutsättningar medarbetaren

- Ansökan ska inkomma till kyrkoherden enligt information på intranätet
- Maximalt två heltidsplatser per läsår (44 veckor).
- Kan tillämpas mellan 50 % på två läsår (2*44 veckor) och 100 % under ett läsår.
- Vid heltidsstudier erhålls 80 % av lönen. Vid lägre sysselsättningsgrad för studier, minskas ersättningen proportionellt.
- Medarbetaren presenterar en plan för de studier som återstår till examen/ vinning.
- Regelbundna avstämningar med respektive arbetsledare

Prioriteringar

- Aktuellt behov av kompetensförsörjning utifrån rekryteringsläge och pensionsavgångar
- Medarbetare som studerat en betydande del av sin utbildning ges högre prioritet än de som nyligen påbörjat sina studier.

Beslut

Kyrkoherden fattar beslut utifrån gällande prioriteringar och inkomna ansökningar, i nära samråd med församlingsherdar och diakonistrateg.

Möjlighet att avbryta

Avstämningar med respektive arbetsledare görs ca: 1 gång per månad. Den studerande medarbetaren behöver där löpande återkoppla studieresultat i linje med plan. Arbetsgivaren kan ensidigt besluta om att avbryta möjligheten till vidareutbildning på arbetstid.

Vad händer sedan?

Svenska kyrkan i Umeå bereder plats för den medarbetare som vidareutbildat sig enligt riktlinjen.

U yf

Utvärdering

Satsningen utvärderas efter varje läsår, och en mer omfattande utvärdering och genomlysning av riktlinjens effekter genomförs efter tre år. I samband med denna tar arbetsgivaren ställning till om riktlinjen behöver anpassas utifrån de erfarenheter man gjort.

09 45

Policy för kompetensförsörjning

Utgångspunkter

Att attrahera och rekrytera medarbetare med rätt kompetens är en del i vårt uppdrag att förvalta Guds skapelse - att ta tillvara människans resurser på bästa möjliga sätt.

Som en idéburen och kunskapsintensiv organisation är kompetensförsörjning en avgörande faktor för hur väl vi lyckas nå våra verksamhetsmål. Umeå pastorat ska vara en attraktiv arbetsgivare både för presumtiva, nya och befintliga medarbetare och som både attraherar, rekryterar och behåller kompetenta och motiverade medarbetare. Varje rekrytering är en långsiktig investering och därför planeras och genomförs våra rekryteringar professionellt och med hög kvalitet.

Arbetet med att arbeta aktivt och långsiktigt med kompetensförsörjning sker internt i organisationen och i samspel med Luleå stift, Svenska kyrkan på nationell nivå, samt Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation (SKAO).

Umeå pastorat vill:

- Ge människor möjlighet att förverkliga sina kallelser och använda sina gåvor
- Skapa en inkluderande gemenskap
- Ge utrymme att bli sedd, hörd och uppskattad
- Lyfta fram förebilder
- Ta tillvara medarbetarnas kompetens
- Eftersträva heltidsanställningar som norm

Definitioner

Kompetensförsörjning är den process som utförs i en organisation för att fortlöpande säkerställa rätt kompetens för att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov.

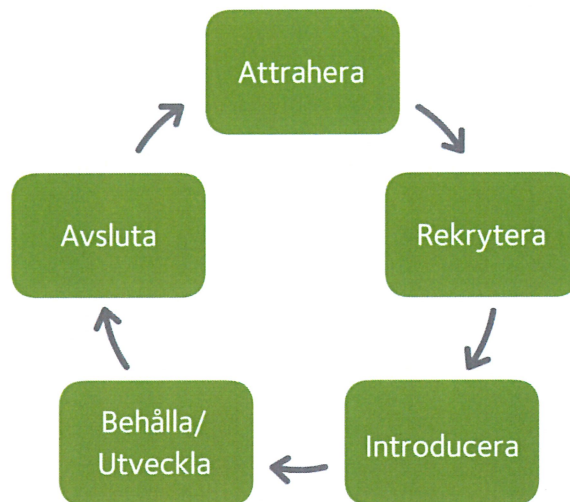
Rekrytering är processen att söka, attrahera och kontraktera personer till att utföra någon form av arbete eller uppgift.

Kompetens är ett samlingsbegrepp för en individs förmåga att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter.

Kompetensutveckling är när medarbetare får möjlighet att utveckla sig inom sin yrkesroll genom olika utbildningar, kurser och erfarenheter. Målet är att höja kompetensen samt engagemanget hos en individ och i organisationen.

M yg

Figur 1: Kompetensförsörjningsprocessen



En rekryterande miljö

Det är avgörande för kyrkan att medarbetarna har en hög kompetens och förmåga att samspela med olika människor och grupper. Svenska kyrkan har en bred verksamhet, vilket innebär att kyrkans medarbetare behöver bredd i sin kompetens för att möta kraven i det dagliga arbetet.

Umeå pastorat arbetar långsiktigt för en hållbar kompetensförsörjning genom att attrahera, introducera, utveckla och behålla medarbetare med den kompetens vi behöver idag och imorgon. Som kyrka har vi del i ett särskilt ansvar för Svenska kyrkans fyra profilyrken: präst, diakon, kyrkomusiker och församlingspedagog.

Församlingarna är en rekryterande miljö i hela sin verksamhet. För att uppfattas som intressanta av potentiella framtida medarbetare inom församlingsverksamheten behöver vi arbeta medvetet med dessa frågor.

Ungdomsåret

Ett sätt för Umeå pastorat att vara en rekryterande miljö är att erbjuda möjlighet för unga att göra "ungdomsår" i en församling. I ungdomsåret erbjuds en person mellan 18-20 år att medverka i ungdomsverksamhet och på så sätt få en god inblick i församlingslivet.

Praktik

Umeå pastorat är generösa med att erbjuda möjlighet till praktik vid våra arbetsplatser. Personer som överväger att utbilda sig inom något av kyrkans fyra profilyrken ges högre prioritet jämfört med andra intresserade.

Up gl

Attrahera

Umeå pastorat arbetar systematiskt och målinriktat för att Svenska kyrkan i Umeå ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Det gör vi framförallt genom att värna om arbetsmiljön och skapa förutsättningar för ett gott arbetsklimat på våra arbetsplatser, så att våra medarbetare trivs och mår bra. Medarbetarna är våra viktigaste ambassadörer och språkrör i kommunikationen kring hur vi uppfattas som arbetsgivare.

Umeå pastorat arbetar medvetet för att stimulera ett ökat ansvarstagande hos medarbetare och uppmuntra och till olika former av ledarskap.

Rekrytera

Umeå pastorat arbetar professionellt och evidensbaserat med rekrytering. Det innebär ett systematiskt arbetssätt i hela rekryteringskedjan utifrån arbetssättet "kompetensbaserad rekrytering" som är en tillförlitlig rekryteringsmetod som inte diskriminerar, som bidrar till mångfald och utgår från den samlade forskningen och erfarenheten i ämnet.

Behovsanalys

Studier visar att organisationer lägger ner mycket tid och kraft på bedömning av olika kandidater, men att man inte har samma vana och kompetens att göra en analys av vilket behov i organisationen som rekryteringen ska möta. Ett kompetensbaserat arbetssätt analyserar behovet utifrån verksamhetens mål, vilka krav som ställs på befattningen och vad det är för typ av person som behövs. Analysen ligger sedan till grund för kravspecifikationen för rollen.

Kravspecifikation

En bra kravspecifikation är heltäckande och beskriver önskemålen inom alla områden som är relevanta för arbetet. Strukturen på kravspecifikationen formas utifrån nedanstående områden:

Utbildning

Krav på utbildning är relevanta och motiverade utifrån behovsanalysen.

Erfarenhet

Vad är viktigt att kandidaten gjort eller varit med om tidigare i förhållande till de uppgifter den kommer möta i den befattning vi rekryterar till?

Kunskap

Exempelvis språkkunskaper, körkort, förmåga att uttrycka sig i skrift.

Kompetenser

Identifiering av färdigheter eller förhållningssätt som är viktiga för befattningen med hjälp av en strukturerad kompetensmodell. Ingen kandidat kommer uppfylla alla krav och önskemål som finns på en befattning, och därför är det viktigt att prioritera vilka kompetenser som är viktigare än andra.

Intressen och utvecklingspotential

Bedömning om den sökande har ett intresse och en motivation att utföra det arbete som organisationen har behov av, samt en avstämning av personens potential att kunna utvecklas, lära sig nya saker och växa in i ändrade roller.

14 48

Praktiska förutsättningar och övriga krav

Det kan till exempel röra sig om utdrag enligt lagen om registerkontroll av personer som ska arbeta med barn eller om arbetet kräver resor med övernattnings på annan ort.

"Bara om vi vet vad vi förväntar oss kan vi få det vi hoppas på, och bara om vi efterfrågar det vi behöver, kan vi rimligen tro att det kommer att levereras."
/ Malin Lindelöw ur "Kompetensbaserad personalstrategi" Natur och kultur 2016

Annonsering

Varje rekrytering är för organisationen ett fönster ut mot omvärlden. Rekryteringen är ett tillfälle att stämma av vilka kandidater som kan vara intressanta utifrån behov i verksamheten, och ger också presumtiva medarbetare möjlighet att bilda sig en uppfattning om oss som arbetsgivare och om våra arbetsplatser.

När det uppstår ett behov av rekrytering, görs ett vägval om detta ska annonseras eller om behovet kan tillgodoses på annat sätt inom organisationen. Med en väl underbyggd behovsanalys och kravspecifikation för tjänsten, så är en stor del av arbetet med att formulera annonsen redan gjort. I annonsen framgår vilka krav som gäller för tjänsten och vad som är meriterande. Annonsen förmedlar en realistisk och detaljerad bild av arbetets innehåll. För att välja relevanta kanaler för annonseringen blir det viktigt att ta reda på:

- vilka medier som når målgruppen
- om målgruppen förväntas söka arbete eller om vi aktivt behöver söka upp den
- vilket anslag och typ av annons som fungerar bäst mot målgruppen

Urval och personbedömning

Vi kvalitetssäkrar arbetet med urval av inkomna ansökningar genom att stämma av mot innehållet i kravspecifikationen.

Intervjuer

Konkurrensen om kvalificerade kandidater är hård och därför är det extra viktigt att vårda mötet med den potentiella medarbetaren som tagit sig tid att söka. Intervjuerna bör vara strukturerade och väl förberedda för att ge tillförlitlig information om kandidatens möjligheter att matcha kravspecifikationen. Nedan listas några generella risker och fallgropar att vara uppmärksam på inför och vid intervjuer.

- Människor använder ofta väldigt ytlig information för att göra en första bedömning av personer vi möter. Detta sker ofta omedvetet.
- Det finns en preferens för enkla sanningar framför välnyanserade och komplexa beskrivningar eftersom de är lättare att ta till sig.
- Vi människor har en tendens att övervärdera vår förmåga att bedöma kandidater, särskilt vid ostrukturerade intervjuer med stort utrymme för subjektivitet.

lls yst

- Det är vanligt att föreställningar om stereotyper och omedvetna fördomar kan påverka hur olika individer associerar utifrån olika typer av personer. Detta sker både medvetet och omedvetet.
- Det finns en benägenhet att dra förhastade slutsatser som man som rekryterande chef söker bekräftelse på.

Vi människor fattar ofta beslut utifrån våra känslor. Utifrån dessa lärdomar så blir det avgörande med ett ödmjukt förhållningssätt till intervjuer som urvalsmetod. Alla bär vi med oss ett paket med föreställningar, medvetna och omedvetna, som i hög utsträckning kan påverka vilka kandidater vi känner starkast för. Detta är ingen urvalsmetod som visat sig framgångsrik. För att intervjun ska ge oss den information vi efterfrågar, används en strukturerad intervjuguide som utgår ifrån kravspecifikationen. När samma intervjuguide används vid alla intervjuer för samma befattning, så ökar möjligheterna att jämföra kandidaterna med varandra.

Umeå pastorat bemöter samtliga kandidater professionellt och respektfullt under hela rekryteringsprocessen.

Introducera

En bra introduktion är avgörande för att nya medarbetare känner sig välkomna. Syftet är att nya medarbetare på ett strukturerat sätt får lära känna organisationen med dess värderingar, rutiner och arbetssätt. En god introduktion ska bidra till att den nyanställda medarbetaren:

- känner sig välkommen
- kommer in i arbetsgruppen på ett bra sätt
- snabbt kommer in i arbetsuppgifterna
- tidigt får en klar bild av förväntningar och krav
- får kunskap om arbetsplatsen, kontaktytor och ansvarsfördelning

Introduktion kan också vara aktuellt vid omplacering till nya arbetsuppgifter inom organisationen eller vid återkomst efter en längre tids frånvaro. Anställande chef ansvarar för att introduktionen planeras och genomförs på ett bra sätt.

Mentorskap

Svenska kyrkan i Umeå är lyhörda för medarbetares olika behov och önskemål och anpassar stöd och insatser utifrån detta. Vi erbjuder därför möjligheten att utse en mentor till den nyanställda medarbetaren under det första anställningsåret. Att uppmuntra regelbunden kontakt mellan nyanställd och erfaren kollega blir ett sätt att ge ett kontinuerligt kollegialt stöd och lärande utifrån frågeställningar som väcks under det första året.

Utveckla och behålla

Kompetens är till viss del en färskvara. Arbetsgivare och medarbetare har ett gemensamt ansvar att se till att rätt kompetens för att utföra uppdraget finns hos medarbetarna och i arbetsgruppen. Behov av kompetensutveckling hos enskilda medarbetare identifieras i dialogen mellan medarbetare och arbetsledare/ chef där frågan lyfts vid det årliga medarbetarsamtalet, och när behov uppstår. Behov av kompetensutveckling i en arbetsgrupp lyfts på arbetsplatsträffar eller i annat lämpligt

Umeå kyrka

forum då alla som berörs är närvarande. Identifierade behov av kompetensutveckling som inte kan tillgodoses med befintligt utbud lokalt och via stiftet eller andra samarbetspartners, förmedlas till HR.

Medarbetarsamtal

Medarbetarsamtalet är en personlig och ömsesidig dialog mellan chef/arbetsledare och medarbetare som genomförs en gång per år. Samtalen innehåller bland annat:

- Värderande reflektion av året som gått
- Planering för året som kommer
- Samtal om medarbetarens arbetsmiljö
- Hur medarbetaren uppfattar samarbete och samspel inom enheten
- Uppföljning av arbetsresultat och prestationer
- Identifiera utvecklings- och utbildningsbehov och göra en plan för hur dessa kan tillgodoses
- En möjlighet för medarbetaren att ge feedback till sin chef/ arbetsledare

Medarbetarsamtalet är det tillfälle under året då frågor om kompetensutveckling för den enskilde medarbetaren finns på agendan. I samtalet identifieras behov av kompetensutveckling hos medarbetaren och beslut om prioriteringar av utbildningar eller andra kompetensutvecklande insatser tas enligt gällande delegationsordning.

Avslutningssamtal

Innan medarbetare avslutar sin anställning i Umeå pastorat genomförs ett avslutningssamtal. Detta gäller både inför avgång pga ålderspension och vid avslut av andra orsaker. Syftet med samtalet är dels att identifiera de kunskaper och erfarenhet som organisationen förlorar, och resonera om hur dessa kan överföras till andra medarbetare i verksamheten innan personen slutar sin anställning, dels att fånga upp ev. bakomliggande orsaker till att personen väljer att sluta sin anställning och bidra till ett lärande utifrån detta.

Det kan uppstå situationer där nya behov i verksamheten ställer andra kompetenskrav och där en kompetensomställning krävs. Att ha kompetens som inte motsvarar behovet i förhållande till uppdraget är både kostsamt och ineffektivt för verksamheten. Det kan innebära att vissa kompetenser inte längre behövs och att det uppstår arbetsbrist då medarbetare inte når upp till de kompetenskrav som ställs.

Minskad arbetstid för äldre

Genom riktlinjen "Minskad arbetstid för äldre" ökar möjligheten för äldre medarbetare att arbeta fram till planerad pensionsavgång, samt möjligheten till kunskapsöverföring inför pensionsavgång.

Ub 18f