



ETISK KOD



Svenska
kyrkan

Håbo
pastorat

Varför etisk kod är viktig.....	1
Etisk kod i Håbo pastorat.....	1
Teologiska motiv för etisk kod.....	2
Våra kärnvärden definierade.....	3
Inledning.....	3
Tillit	3
Samarbete	3
Generositet.....	3
Respekt	3
Kvalitet	3
Etisk kompass - Ditt beslutsstöd.....	4
Nyckel till koden.....	4
Vårt pastorat och vår kyrka.....	5
Lojalitet och representation	5
Hållbarhet och mångfald.....	5
Politik och påverkan	5
Fundera över dessa situationer.....	6
Medarbetarskap.....	6
Trygg arbetsmiljö.....	6
Ansvar och integritet.....	7
Utveckling och tillväxt	7
Fundera över dessa situationer.....	8
Utveckling och engagemang.....	8
Engagemang och kompetens	8
Ansvar och sekretess.....	9
Stöd och utveckling för ideella	9
Fundera över dessa situationer.....	9
Möten och roller	10
Möteskultur och beslut	10
Roller och ansvar för förtroendevalda	10
Arbetsmiljö och utveckling för förtroendevalda.....	11
Fundera över dessa situationer.....	11
Församlingsbor	12
Bemötande och omsorg	12
Tillväxt och engagemang.....	12
Kommunikation	13
Fundera över dessa situationer.....	13
När du behöver hjälp	14
Skyldighet att rapportera för ideella	16
Skyldighet att rapportera för förtroendevalda.....	16

VARFÖR ETISK KOD ÄR VIKTIG

Som representanter för Håbo pastorat bär vi ett förtroende och Svenska kyrkans historia på denna plats. Hur vi agerar formar människors relationer och bilder av vårt pastorat och kyrkan.

Vi har klarat oss bra hittills!?

När något nytt införs är det viktigt att fråga sig varför, och kanske fråga sig: Vad är det som tillförs, som tidigare har saknats?

Det svenska samhället har förändrats. Detta syns i Håbo pastorats omvärldsanalys. Pastoratet har vuxit enormt vilket anonymiserat människor inför kyrkan.

Tidigare skedde kontakterna i större omfattning inom ramen för en relation till kyrkan som ”alla” hade. Nästan alla var medlemmar i Svenska kyrkan, nästan alla bodde och verkade inom några mil från sin födelseplats under hela sina liv. Nästan alla kunde spåra sin familjebakgrund många generationer tillbaka inom landskapet eller inom Sverige.

Idag är kyrkan en av många aktörer i samhället och inte längre den enda religiösa aktören, varken bland kristna samfund eller ens som religion.

Arbetslivet är annorlunda idag än tidigare, med högre krav på arbetsmiljön och med större omsättning av personal än förr.

Det är inte lika aktuellt att engagera sig inom en rörelse som ideell eller förtroendeväld som det var förr, där har kyrkan samma utmaning som föreningslivet och politiken i samhället.

Människor har överlag mindre kontakt än tidigare med kyrkan, **därför betyder varje tillfälle till kontakt mer nu än det gjorde förr.**

Kontrasterna är stora och sätter andra spelregler för hur relationerna till församlingsbor kan byggas. Det innebär delvis andra och högre krav på oss som representanter för kyrkan, att det är tydligt vilka vi är, hur vi förhåller oss till de vi möter och hur vi agerar i relation till varandra. Och det är precis detta vår etiska kod adresserar med gemensamma kärnvärden, önskade attityder och förväntade beteenden.

Den förankrar oss utifrån våra kristna värderingar i pastoratets kärnvärden, hjälper oss att förhålla oss genom våra attityder och stödjer oss att agera konstruktivt.

ETISK KOD I HÅBO PASTORAT

Koden kompletterar övriga styrdokument i pastoratet genom att definiera och beskriva de värden och den kultur Håbo pastorat och dess församlingar strävar efter, enligt gällande lagar och föreskrifter utifrån församlingsinstruktionen, i verksamheterna och förtroendeuppdragen.

Ämnena i koden är organiserade under fem övergripande områden. Dessa områden representerar kyrkans nyckelintressen – de som har en insats i eller påverkas av hur vi som representanter bedriver vår verksamhet.

Ämnena gäller alla sammanhang där de är aktuella, men är sorterade efter de nyckelområden där de först är associerade till.

TEOLOGISKA MOTIV FÖR ETISK KOD

Efterfölja Jesus Kristus

Som delar av Kristi kyrka strävar vi efter att efterfölja Jesus Kristus, genom våra ord och handlingar. I dopets sakrament ikläds vi Kristus, och vi blir delar av hans kropp, kyrkan. ”Så är vi fastän många, en enda kropp” (*ur Högmässans liturgi*). Därför är vi kallade att leva liv som stämmer med vår kristna tro.

Jesus visade en djup respekt för människor. Oavsett om han hade att göra med de med högst status, så som ämbetsbärare, eller de med den allra lägsta statusen i samhället, så som tiggarna. ”Nu är ingen längre jude eller grek, slav eller fri, man eller kvinna” (*Gal 3:28*) fångar i vilken anda Jesus predikade om jämställdhet mellan kristna.

Därför, som representanter för Håbo pastorat, följer vi Kristi exempel och vi visar alla människor den kärlek, värdighet och respekt som de förtjänar som Guds barn.

En gemenskap för mission

Kvinnor och män är skapade till Guds avbild, alltså till avbild av Treenigheten. Treenigheten är en gemenskap av de tre gudomliga personerna, i en Gudom. Skapade till denna avbild delar människor inte bara en djup gemenskap med varandra, utan delar också Treenighetens uppdrag. Detta uppdrag är att uppenbara, genom Jesus Kristus som predikade evangeliet, de goda nyheterna om Guds rike. Vår kallelse är att svara på evangeliet genom lärjungaskap.

Som kyrkliga representanter erkänner vi vår kallelse till lärjungaskap. Vi erkänner också att var och en av oss har med oss våra gåvor in i tjänsten för Guds rike. Dessa gåvor är givna för att bygga upp kyrkan och för uppbyggandet av mänskligheten. De är menade att förena, inte splittra, Guds folk. Som Paulus skriver i 1 Kor 12:7: ”Hos var och en framträder Anden så att den blir till nytta.” När våra gåvor samverkar, blir Kristi kropp synlig. ”Alla skall förstå att ni är mina lärjungar om ni visar varandra kärlek” (*Joh 13:35*).

Därför bekräftar vi Guds gåvor i varandra, och vi åtar oss själva att verka tillsammans och lojalt med Svenska kyrkan i Håbo pastorat. På detta sätt bevarar vi enheten i kyrkan, talar med en gemensam röst, och bär vittne om Treenighetens kärlek.

Ledarskap i kyrkan

Kyrkan fortsätter Kristi mission, genom den grundläggande uppgiften. ”Syftet är att människor ska komma till tro på Kristus och leva i tro, en kristen gemenskap skapas och fördjupas, Guds rike utbreddas och skapelsen återupprättas. Allt annat som församlingen utför är stöd för och en konsekvens av denna grundläggande uppgift.” (*ur Kyrkoordningens andra avdelning: Församlingarna, inledning, s. 7*).

Därför agerar vi som representanter för Håbo pastorat för detta syfte.

VÅRA KÄRNVÄRDEN DEFINIERADE

INLEDNING

Kärnvärdena handlar både om det som kan tyckas självklart och givet, men också det som är mer av visioner och mål att nå.

Både de ord som är kärnvärdena och de värden de sammanfattar blir som en bukett där kärnvärdet får sammanfatta helheten.

TILLIT

Tillit är nyckeln till församlingens fortsatta liv och tillväxt. Genom att tro, tala och tänka det bästa om och med varandra odlar vi positiva relationer och respekt i och mellan alla nivåer i pastoratet. Ur tillit växer gemenskap mellan församlingsbor och pastoratets representanter.



SAMARBETE

Vi bjuder in till samarbete, vi arbetar samordnat och tillsammans. Genom samarbetet, inte minst mellan förtroendevalda, ideella och anställda medarbetare gestaltas bilden av Kristi kropp konkret och vi blir igenkända som Jesus efterföljare.

GENEROSITET

Ur den djupa källa av kärlek och nåd vi får från Jesus Kristus hämtar vi passion för våra ansvar i Håbo pastorat. Vi ger utan baktanke. Vi visar generositet och ett gott bemötande. Vi är lyhörda för människors behov och situationer, en människa är alltid mer än det vi ser. Vi är nyfikna på var Gud vill leda oss.

RESPEKT

Vi visar respekt för och värderar alla personer, med deras bakgrunder, sätt att vara och idéer. Att vi gör rätt saker och på rätt sätt, i god ordning och i rätt tid bygger respekt. Vi är ärliga, tydliga och inger förtroende.

KVALITET

Vi strävar alltid efter att göra allt med kvalitet och vi utvecklas genom utvärdering och feedback. Vi tar ansvar för våra beslut och deras konsekvenser. Genom vårt sätt att arbeta och vår tydlighet, så fattar vi beslut som säkerställer att vi alltid gör det bästa.

Kärnvärdena för Håbo pastorat antogs av kyrkorådet 18 december 2023.

ETISK KOMPASS – DITT BESLUTSSTÖD

När du står inför ett beslut, ställ dig dessa frågor i ordning:

Kristuskompassen

1. Skulle Jesus kunna göra samma val?
2. Bygger detta upp eller river ned Guds rike?
3. Kan jag stå för mitt beslut öppet inför församlingsbor, ledning och förtroendevalda?

Kärnvärdechecken

4. Följer detta våra kärnvärden?
 - a. **Tillit:** Bygger det förtroende?
 - b. **Samarbete:** Stärker det gemenskap?
 - c. **Generositet:** Visar det kärlek utan baktanke?
 - d. **Respekt:** Hedrar det människors värdighet?
 - e. **Kvalitet:** Gör det verksamheten bättre?

Konsekvenskollen

5. Vad händer om alla gör likadant?
6. Hur påverkar det vårt förtroende långsiktigt?
7. Behöver jag rådfråga någon innan jag beslutar?

Om du blir osäker eller svarar **NEJ** på någon fråga - **stanna upp och sök vägledning!**

Vägledning, stäm av med:

- Ideell medarbetare: verksamhetsansvarig.
- Förtroendevald: ordförande i aktuellt organ.
- Anställd medarbetare: verksamhetsansvarig i första hand, annars arbetsledare.

NYCKEL TILL KODEN

Koden gäller alla så långt den är möjlig att genomföra.

Oavsett vilken roll vi har, är det relevant och viktigt att läsa ”vårt pastorat och vår kyrka” och ”församlingsborna”. Utöver dessa är det kanske extra relevant att utgå från den egna rollen:

- Förtroendevald representant, starta med: Möten och roller.
- Ideell medarbetare, starta med: Utveckling och engagemang.
- Anställd medarbetare, starta med: Medarbetarskap.

VÅRT PASTORAT OCH VÅR KYRKA

LOJALITET OCH REPRESENTATION

Hur vi gör detta:

- Vi representerar hela Håbo pastorat, inte bara vår specifika verksamhet eller församling.
- Vi är lojala med fattade beslut och genomför dem även när vi personligen har andra åsikter.
- Vi framför kritik och synpunkter genom rätta kanaler och i konstruktiva former.
- Vi är medvetna om att vi representerar Svenska kyrkan och dess tro i mötet med människor.
- Vi ser på varandra med välvilja, och arbetare för en god gemensam utveckling.

Varför det är viktigt: Som representanter bär vi Svenska kyrkans historia och förtroende. Hur vi agerar påverkar människors syn på pastoratet och kyrkan som helhet.

Vad det betyder:

- Undvik att kritisera pastoratet eller kollegor offentligt.
- Ta upp invändningar med rätt person i rätt sammanhang.
- Var tydlig när du uttrycker personliga åsikter kontra kyrkans position.
- Arbeta aktivt för att bygga upp snarare än riva ned förtroende.

HÅLLBARHET OCH MÅNGFALD

Vi vill vara en kyrka som bärs av Guds kärlek och präglas av öppenhet, trygghet och respekt för varje människa.

Hur vi gör detta:

- Vi planerar och genomför verksamheter med hänsyn till andlig, social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet.
- Vi välkomnar och inkluderar alla människor oavsett etnisk eller social bakgrund, sexuell läggning, funktionsvariation, med flera.
- Vi tar ansvar för skapelsen genom våra val och prioriteringar.
- Vi verkar för rättvisa och jämlikhet i alla sammanhang.

Varför det är viktigt: Förvaltarskapstanken och människovärdesprincipen är grundläggande för kristen tro och etik. Som kyrka har vi ett särskilt ansvar för både medmänniskor och skapelsen.

Vad det betyder:

- Planera verksamheter som är tillgängliga för alla.
- Välj hållbara alternativ när det är möjligt.
- Utmana diskriminerande attityder och beteenden.
- Integrera hållbarhetstänk i beslut om resurser och verksamhet.

POLITIK OCH PÅVERKAN

Hur vi gör detta:

- Vi uppmuntrar politiskt engagemang som privatpersoner.
- Vi skiljer tydligt mellan personliga politiska åsikter och pastoratets position.
- Vi samarbetar konstruktivt med alla politiska nivåer som påverkar vår verksamhet.
- Vi utövar aldrig olämpligt inflytande mot myndigheter för att skapa fördelar.
- Vi följer alla lagar och regler i våra verksamheter.

Varför det är viktigt: Som kyrka vill vi vara en engagerad samhällsaktör samtidigt som vi behåller vårt förtroende genom politisk neutralitet.

Vad det betyder:

- Informera din chef/ordförande om politiska uppdrag för att undvika jäv.
- Var tydlig med att politiska ställningstaganden är dina egna.
- Använd inte pastoratets material eller tid för personlig politik.

FUNDERA ÖVER DESSA SITUATIONER

Scenario 1: Politisk debatt

Situation: En stor politisk fråga diskuteras i media. På sociala media märker du att människor förväntar sig att kyrkan ska ta ställning. Du har en stark personlig åsikt.

Dilemma: Ska du uttrycka din åsikt som privatperson eller kyrkans representant?

Frågor och svar:

F: Får jag ha åsikter om politik?

S: Ja, vi uppmuntrar politiskt engagemang som privatpersoner.

F: Hur gör jag skillnad mellan min åsikt och kyrkans?

S: Var alltid tydlig: "Min personliga åsikt är..." och undvik att tala "för kyrkan."

F: Kan jag dela politiska inlägg på min privata Facebook?

S: Ja, men tänk på att människor kan se dig som kyrkans representant även privat.

Scenario 2: Kritik mot beslut

Situation: Kyrkorådet har fattat ett beslut som du starkt ogillar. Du får frågor från församlingsbor som också är kritiska.

Frågor och svar:

F: Får jag kritisera beslut jag inte håller med om?

S: Ja, men genom rätta kanaler och på konstruktivt sätt - inte offentligt.

F: Vad säger jag till kritiska församlingsbor?

S: "Jag förstår din reaktion. Har du övervägt att kontakta [rätt person] för att diskutera detta?"

MEDARBETARSKAP

TRYGG ARBETSMILJÖ

Hur vi gör detta:

- Vi skapar en fysiskt, organisatoriskt och socialt säker arbetsplats för alla.
- Vi talar respektfullt med och om varandra, både anställda och ideella medarbetare.
- Vi agerar professionellt med medvetenhet om vår roll som representanter för pastoratet.
- Vi sätter tillsammans den kultur vi vill förmedla genom våra kärnvärden.
- Vi rapporterar arbetsmiljöproblem och tar ansvar för varandras välbefinnande.

Varför det är viktigt: Som kyrka ska vi leva det vi förkunnar om kärlek till vår nästa. En trygg arbetsmiljö är grundläggande för att vi ska kunna tjäna andra väl och växer ur Jesu uppmaning att älska varandra.

Vad det betyder:

- Tala respektfullt om varandra och framför konstruktiv feedback.
- Var medveten om hur ditt beteende påverkar arbetsmiljön för andra.
- Rapportera tillbud och risker enligt fastställda rutiner.
- Möt människor med respekt oavsett roll eller bakgrund.
- Sök hjälp när du behöver stöd i din arbetssituation.

ANSVAR OCH INTEGRITET

Hur vi gör detta:

- Vi förvaltar förtroende genom att respektera andras integritet och behov.
- Vi följer etablerade rutiner och är lojala med fattade beslut.
- Vi hanterar pastoratets ekonomiska resurser med respekt och omsorg.
- Vi korrigerar fel snabbt och arbetar för att förhindra upprepning.
- Vi tar ansvar för våra beslut och deras konsekvenser.

Varför det är viktigt: Vi förvaltar både medlemmarnas och samhällets förtroende. Jesu ord om att räkna kostnaden (Luk 14:28) påminner oss om att hantera resurser ansvarsfullt.

Vad det betyder:

- Använd arbetsmaterial och tid för avsett ändamål.
- Följ ekonomiska rutiner och policies noggrant.
- Rapportera misstag och fel utan dröjsmål.
- Framför kritik av beslut i rätt forum och på konstruktivt sätt.
- Håll konfidentiell information hemlig även efter anställningens eller engagemangets slut.

UTVECKLING OCH TILLVÄXT

Hur vi gör detta:

- Vi arbetar aktivt med vår egen andliga utveckling som föredöme för andra.
- Vi strävar efter kvalitet i allt vi gör och utvecklas genom feedback.
- Vi deltar i kompetensutveckling och utbildning som erbjuds.
- Vi utvärderar vårt arbete regelbundet för att förbättra verksamheten.
- Vi ser på utmaningar som möjligheter till tillväxt och lärande.

Varför det är viktigt: Som ledare genom exempel behöver vi själva växa för att kunna stödja andras andliga utveckling. Kvalitet i vårt arbete hedrar Gud och bygger förtroende.

Vad det betyder:

- Delta aktivt i personalutveckling och utbildningstillfällen.
- Sök feedback och agera på konstruktiv kritik.
- Underhåll din egen andliga disciplin och reflektion.
- Dokumentera och utvärdera verksamheter systematiskt.
- Var öppen för förändring och nya arbetssätt som förbättrar kvaliteten.

FUNDERA ÖVER DESSA SITUATIONER

Scenario 3: Kollegial konflikt

Situation: En kollega kommer ständigt för sent och lämnar tidigt, vilket påverkar verksamheten. Andra börjar klaga.

Frågor och svar:

F: Är det rätt av mig att reagera?

S: Det är naturligt, men känner du till kollegans anställningsvillkor?

F: Ska jag tala direkt med kollegan?

S: Ja, börja med en vänlig och ärlig konversation i enrum.

F: Vad händer om inget förändras?

S: Ta upp det med din chef. Dokumentera konkreta exempel.

F: Får jag diskutera detta med andra kollegor?

S: Undvik att sprida negativitet. Fokusera på lösningar.

Scenario 4: Ekonomiskt misstag

Situation: Du upptäcker att du felaktigt betalat ut för mycket till en leverantör för tre månader sedan.

Frågor och svar:

F: Måste jag verkligen rapportera detta?

S: Ja, omedelbart. Misstag händer - det viktiga är hur vi hanterar dem.

F: Kommer jag att få skulden?

S: Vi fokuserar på att lösa problemet och förhindra upprepning, inte skuldbeläggning.

UTVECKLING OCH ENGAGEMANG

ENGAGEMANG OCH KOMPETENS

Hur vi gör detta:

- Vi välkomnar alla som vill engagera sig och arbetar för att finna uppgifter som passar olika kompetenser inom pastoratets möjligheter.
- Vi tar vara på varandras olika gåvor och erfarenheter för kyrkans bästa.
- Vi verkar i tjänst för andra, inte för vår egen vinning eller status.
- Vi engagerar oss inom de ramar och möjligheter som pastoratet kan erbjuda.
- Vi ser vårt engagemang som en del av det gemensamma uppdraget att bygga Kristi kropp.

Varför det är viktigt: "Kroppen består inte av en enda del utan av många" (1 Kor 12:14). Alla är välkomna att bidra med sina gåvor, och tillsammans blir vi synliga som Kristi kropp.

Vad det betyder:

- Vara öppen för olika typer av uppdrag efter behov och förmåga.
- Bidra med din kompetens även om den inte är traditionellt "kyrklig".
- Fokusera på att i första hand tjäna andra än egen vinning.
- Samarbeta konstruktivt med både anställda och ideella.
- Kom ihåg att ditt engagemang är en uppgift i kyrkans mission.

ANSVAR OCH SEKRETESS

Hur vi gör detta:

- Vi behandlar all personlig och känslig information med stor diskretion.
- Vi är medvetna om att vi ofta uppfattas som "kyrkan" av människor vi möter.
- Vi skiljer på när vi agerar som privatpersoner och som kyrkans representanter.
- Vi respekterar att människor kan vilja ha olika grad av anonymitet.
- Vi rapporterar allvarliga incidenter till ansvarig personal enligt fastställda rutiner.

Varför det är viktigt: Som representanter bär vi kyrkans förtroende. Människor som kommer till kyrkan ska kunna känna sig trygga med att känslig information hanteras respektfullt.

Vad det betyder:

- Tala inte om vem du sett i kyrkan eller vad de berättat utanför kyrkans sammanhang.
- Var medveten om din roll när du tar emot känslig information.
- Respektera att inte alla vill bli hälsade på utanför kyrkliga sammanhang.
- Hänvisa känsliga ärenden till rätt person med rätt kompetens.
- Diskutera aldrig människors privata angelägenheter som underhållning.
- Vi respekterar och följer GDPR, vid frågor om vad som gäller kring uppgifter fråga verksamhetsansvarig, ordförande eller arbetsledare.

STÖD OCH UTVECKLING FÖR IDEELLA

Hur vi gör detta:

- Vi sätter tydliga ramar för tid, omfattning och varaktighet på varje uppdrag.
- Vi får klara förväntningar på vad uppdraget innebär och vilka resurser som finns.
- Vi utvecklas tillsammans med ansvarig personal genom reflektion och feedback.
- Vi uppskattar och uppmuntrar varandra i våra olika uppdrag.
- Vi deltar i relevanta utbildningar och utvecklingsmöjligheter som erbjuds.

Varför det är viktigt: Respekt för ideellas tid och engagemang bygger långsiktiga relationer. Utveckling och uppmuntran hjälper både individen och verksamheten att växa.

Vad det betyder:

- Förvänta dig tydlig information om uppdragets omfattning från start.
- Begär stöd och vägledning när du behöver det.
- Delta i utvärdering och reflektion kring ditt uppdrag.
- Ge och ta emot konstruktiv feedback för att utvecklas.
- Kommunicera tydligt om dina begränsningar och behov.

FUNDERA ÖVER DESSA SITUATIONER

Scenario 5: Känslig information

Situation: Som körledare får du veta att en körmedlem går igenom en svår skilsmässa. På ICA möter du en gemensam bekant som frågar "Hur mår X egentligen?"

Frågor och svar:

F: Får jag berätta vad jag vet?

S: Nej, all personlig information du fått genom kyrkans verksamhet är konfidentiell.

F: Vad säger jag i stället?

S: "Det är bäst att du frågar X själv om det. Vill du att jag hälsar från dig?"

Scenario 6: Överbelastning

Situation: Du har sagt ja till flera uppgifter och känner dig stressad. Kvaliteten på ditt arbete börjar påverkas.

Frågor och svar:

F: Hur säger jag ifrån utan att verka ointresserad?

S: Var ärlig: "Jag vill göra ett bra jobb. Kan vi prioritera så att jag kan fokusera på det viktigaste?"

F: Är det okej att säga nej till uppdrag?

S: Ja! Kvalitet är bättre än kvantitet.

MÖTEN OCH ROLLER

Möten syftar här på möten som är kallade till med formell dagordning, eller bokade möten så väl som spontana möten som rör frågor i verksamheten.

MÖTESKULTUR OCH BESLUT

Hur vi gör detta:

- Vi deltar aktivt och konstruktivt i möten med fokus på kyrkans bästa.
- Vi respekterar skillnaden mellan öppna möten (som kyrkofullmäktige) och slutna möten (som kyrkoråd eller församlingsråd, personalmöten, ledarmöten).
- Vi stödjer mötesledaren genom att hålla oss till dagordningen och det aktuella ämnet.
- Vi lyssnar aktivt och frågar efter varandras tankar för att fatta välgrundade beslut.
- Vi är förberedda genom att läsa handlingar i förväg och tänka igenom ärendena.

Varför det är viktigt: Kvalitativa beslut kräver god möteskultur. Vi har ansvar gentemot de som gett oss uppdraget att använda mötestiden väl för kyrkans utveckling.

Vad det betyder:

- Kom förberedd till möten genom att läsa handlingar i förväg.
- Respektera sekretess i slutna möten - tala inte om diskussioner utanför protokollet.
- Bidra konstruktivt till diskussioner med respekt.
- Acceptera fattade beslut även när du personligen har annan åsikt.
- Fokusera på kyrkans behov snarare än personliga preferenser.

ROLLER OCH ANSVAR FÖR FÖRTROENDEVALDA

Hur vi gör detta:

- Vi utövar vårt inflytande under möten, utanför möten är vi församlingsbor.
- Vi representerar hela pastoratet, inte bara vår egen församling eller intressegrupp.
- Vi arbetar för gemensamma mål även när vi har olika perspektiv på vägen dit.
- Vi respekterar ordförandens ansvar för dagordning och mötesledning.
- Vi kommunicerar tydligt vilken roll vi talar utifrån i olika sammanhang.

Varför det är viktigt: Tydliga roller skapar förtroende och effektivitet. Som förtroendevalda representerar vi medlemmarnas intressen och har ansvar att verka för hela kyrkans bästa.

Vad det betyder:

- Var tydlig med när du talar som förtroendevald kontra som privatperson.
- Respektera att beslut fattas kollektivt i de organ du tillhör.
- Stöd beslut som fattats även om du personligen hade annan åsikt.
- Ta ansvar för att hålla dig informerad om kyrkans verksamhet och ekonomi.
- Verka för helhetsperspektiv snarare än snäva särintressen.

ARBETSMILJÖ OCH UTVECKLING FÖR FÖRTROENDEVALDA

Hur vi gör detta:

- Vi skapar en trygg och respektfull miljö för alla som deltar i möten.
- Vi deltar aktivt i de utbildningar som erbjuds för att kunna fatta kvalificerade beslut.
- Vi visar respekt för anställda medarbetares professionella kompetens.
- Vi ger konstruktiv feedback och tar emot sådan för att utveckla vårt förtroendeuppdrag.
- Vi uppmuntrar varandra och arbetar för en kultur präglad av våra kärnvärden.

Varför det är viktigt: Vi är varandras arbetsmiljö och direkt arbetsmiljö för anställda. Kontinuerlig utveckling säkerställer att vi kan ta kvalificerade beslut för kyrkans framtid.

Vad det betyder:

- Delta i obligatoriska utbildningar för förtroendevalda.
- Tala respektfullt till och om både anställda och andra förtroendevalda.
- Ställ frågor när du behöver information för att fatta bra beslut.
- Ge feedback på verksamheten på ett konstruktivt sätt.
- Bidra till en uppmuntrande atmosfär även när ni diskuterar svåra frågor.

FUNDERA ÖVER DESSA SITUATIONER

Scenario 7: Intressekonflikt

Situation: Ett beslutsorgan diskuterar att anlita en it-konsult. Ditt vuxna barn driver ett it-företag som skulle kunna vara aktuellt.

Frågor och svar:

F: Måste jag berätta om kopplingen?

S: Ja, absolut. Anmäl jävet direkt när ärendet kommer upp.

F: Får jag delta i diskussionen?

S: Nej, du ska lämna rummet under hela ärendet.

F: Kan mitt barn lämna offert ändå?

S: Det bestämmer organet efter att du lämnat rummet.

Scenario 8: Sekretess i slutet möte

Situation: I kyrkorådet diskuteras en personalfråga. Din partner frågar hemma vad ni pratade om på mötet.

Frågor och svar:

F: Får jag berätta för min partner?

S: Nej, sekretess gäller även närmaste familj.

F: Vad säger jag i stället?

S: "Vi hade några känsliga personalfrågor som jag inte kan diskutera."

FÖRSAMLINGSBOR

BEMÖTANDE OCH OMSORG

Hur vi gör detta:

- Vi välkomnar alla till deras faktiska eller potentiella andliga hem med värme och respekt.
- Vi visar omsorg som gör Jesus konkret synlig och märkbar i varje möte.
- Vi skapar säkerhet och trygghet genom våra rutiner, agerande och bemötande.
- Vi respekterar människors olika bakgrunder, behov och sätt att vara.
- Vi är särskilt uppmärksamma på trygghet för minderåriga och deras föräldrar.

Varför det är viktigt: "Ett nytt bud ger jag er: att ni skall älska varandra" (Joh 13:34). Genom att visa omsorg blir Jesus synlig. I ett samhälle där färre har kontakt med kyrkan får varje möte större betydelse.

Vad det betyder:

- Möt alla med värme oavsett om de kommer första gången eller varit med länge.
- Lyssna aktivt och visa genuint intresse för människor du möter.
- Var uppmärksam på säkerhet utan att skapa en kontrollerande atmosfär.
- Respektera att människor kan vilja ha olika grad av kontakt och delaktighet.
- Anpassa bemötandet efter människors behov snarare än standardrutiner.

TILLVÄXT OCH ENGAGEMANG

Hur vi gör detta:

- Vi uppmuntrar människor till andlig växt på det sätt som passar just dem.
- Vi erbjuder verksamheter på olika nivåer av kyrkligt engagemang (tratten).
- Vi skapar tydliga och välkomnande kopplingar mellan olika verksamheter.
- Vi respekterar att inte alla vill eller kan gå djupare i kyrkligt engagemang.
- Vi pekar på Kristus som källan till växt och ser oss som medhjälpare.

Varför det är viktigt: "Jag är vinstocken, ni är grenarna" (Joh 15:5). Vårt uppdrag är att peka på Kristus som ger växt, och skapa möjligheter för människor att närma sig trons mysterium.

Vad det betyder:

- Informera naturligt om andra verksamheter som kan passa personen.
- Acceptera och respektera människors olika grad av engagemang.
- Skapa lågröskelmöjligheter för nya kontakter med kyrkan.
- Erbjud fördjupning för dem som vill utvecklas vidare.
- Fokusera på att skapa positiva upplevelser snarare än att "rekrytera".

KOMMUNIKATION

Hur vi gör detta:

- **Vi ber om tillstånd (samtycke) i förväg** innan vi fotograferar, filmar eller spelar in ljud i våra verksamheter. För minderåriga krävs vårdnadshavares samtycke, och i känsliga sammanhang avstår vi.
- **Vi vet att inte allt är offentligt.** Allt vi gör, säger och skriver i tjänsten är inte för extern spridning. Vi skiljer mellan intern och extern information och skyddar församlingsbors och kollegors integritet.
- Vi är transparenta om våra handlingar, beslut och intentioner på ett konstruktivt sätt.
- Vi representerar pastoratet väl även i sociala media och privata sammanhang.
- Vi delar information på ett sätt som bygger förtroende utan att skada personer eller verksamhet.
- Vi tänker efter innan vi kommunicerar och överväger effekterna av våra ord.
- Vi skyddar känslig information och respekterar människors integritet.

Varför det är viktigt: Vi representerar pastoratet även när vi inte tror det. Våra ord och vårt sätt att kommunicera formar människors bild av kyrkan och påverkar förtroendet för pastoratet.

Vad det betyder:

- Dela inte känslig information du fått genom din roll i kyrkan.
- Tänk på att du kan uppfattas som kyrkans representant även privat.
- Visa respekt för kollegor, församlingsbor och samarbetspartners i all kommunikation.
- Var konstruktiv även när du diskuterar utmaningar eller problem.
- Hänvisa till rätt person när du inte kan svara på frågor om kyrkan.
- **Samtycke vid media:** Informera först och fråga om "okej" innan du tar foto/film/ljud. Närbilder = alltid fråga. Dokumentera samtycke vid återkommande bruk/publicering.
- **Barn & skyddade personer:** Publicera aldrig bild/ljud/namn utan vårdnadshavares skriftliga samtycke och särskild kontroll för skyddade identiteter.
- **Känsliga sammanhang:** Avstå foto/film/ljud vid själavård, diakoni, sorg, nattvard eller andra moment där integriteten väger tyngst – om inte särskilt överenskommet i förväg.
- **Evenemang:** Använd enkel skyltning + muntlig info ("Fotografering kan förekomma – säg till oss om du vill avstå"). Erbjud praktiskt "ej-foto-område".
- **Delning & offentlighet:** Interna kanaler (mejl, chattar, protokollutkast) delas inte externt eller citeras utan beslut. "Delat internt" ≠ "fritt att sprida".
- **Publicering:** Publicera bara material där de avbildade samtyckt och där sammanhanget inte riskerar att skada förtroende.

FUNDERA ÖVER DESSA SITUATIONER

Scenario 9: Barn i riskzon

Situation: En 8-åring berättar i söndagsskolan om dennes förälder "blir arg och slår" när denne druckit. Barnet ber dig att inte berätta för någon.

Frågor och svar:

F: Måste jag respektera barnets önskan om tystnad?

S: Nej, barnets säkerhet går före. Kontakta ansvarig personal omedelbart.

F: Vad säger jag till barnet?

S: "Jag förstår att du är rädd, men det finns vuxna som kan hjälpa er familj."

F: Ska jag kontakta socialtjänsten direkt?

S: Diskutera först med ansvarig personal som har utbildning i dessa frågor.

Scenario 10: Sociala media-incident

Situation: En församlingsbo har tagit bilder på dig och andra under gudstjänsten och lagt ut på Instagram utan att fråga.

Frågor och svar:

F: Får människor fotografera fritt i kyrkan?

S: Kyrkan är ett offentligt rum, det kräver inte tillstånd att ta bilder.

F: Får man publicera foton tagna i kyrkan?

S: Det är inte lämpligt att publicera foton tagna på andra utan deras medgivande.

F: Hur hanterar jag detta vänligt?

S: "Tack för att du vill dela! Nästa gång, fråga gärna först så vi vet att alla är okej med det."

F: Kan jag begära att bilderna tas bort?

S: Ja, det är helt rimligt om du inte givit tillstånd.

Scenario 11: Ekonomisk hjälp

Situation: En familj kommer till dig och berättar att de har akuta ekonomiska problem och inte har råd med mat till barnen. De ber om hjälp från kyrkan.

Frågor och svar:

F: Får jag lova hjälp direkt?

S: Nej, hänvisa till ansvarig personal som känner till våra rutiner och resurser.

F: Vad kan jag göra just nu?

S: Lyssna med omtanke och säg: "Jag ska se till att du kommer i kontakt med rätt person idag."

F: Ska jag ge egna pengar?

S: Det är ditt personliga val, men pastoratet har rutiner för att hjälpa på bästa sätt.

NÄR DU BEHÖVER HJÄLP

För alla scenarier gäller:

- Sätt människors säkerhet först.
- Dokumentera allvarliga incidenter.
- Kom ihåg att du representerar kyrkan.
- Vid tveksamhet - fråga!

Kontakta:

- Din närmaste ansvariga.
- Kyrkoherden.
- Skyddskommittén (arbetsmiljöfrågor).
- Visselblåsarfunktionen (allvarliga missförhållanden).

Vikten av att söka vägledning och att rapportera

Denna etiska kod gäller för alla anställda och ideella medarbetare, samt för våra förtroendevalda. Vi strävar efter att uppfylla koden, följer upp incidenter och åtgärdar brister på ett rättvist och konsekvent sätt.

Om en incident inte är för allvarlig och det är möjligt, så talar vi i första hand med den som saken gäller. Att respektfullt kunna tala om en incident och tillsammans lösa den, bygger över tid upp en ännu bättre relation och bidrar till pastoratets bästa.

I Håbo pastorat verkar vi för en kultur där våra idéer och frågor är uppmuntrade, erkända och övervägda. Då är vi som bäst och bygger tillit och ett etiskt ledarskap.

Det finns ett antal tillgängliga resurser tillgängliga för dig om du har varit med om en incident eller har frågor om något som skett i pastoratets verksamheter eller beslutande möten.

Vägledning för dig som...

Anställd

Du ska alltid kunna känna dig fri att tala med din arbetsledare om något inte står rätt till. Denne har troligen insikt och förståelse för frågan och kan söka experthjälp om det behövs. Du kan också tala direkt med kyrkoherden. Det går också att kontakta ordförande i kyrkorådet, om du inte upplever att du fått gehör av din arbetsledare och kyrkoherden. Om det rör arbetsmiljön kan du gå till ett skyddsombud. För vidare vägledning om sådant som rör arbetsmiljön och arbetsrätt finner du resurser i Personalhandboken.

Ideell

Du kan alltid vända dig till den som är utsedd ansvarig för verksamheten, av pastoratet. Denne kan söka vidare hjälp för att lösa situationen om det krävs. Om du inte upplever att du får gehör, kan du kontakta din arbetsledare eller kyrkoherden.

Förtroendevald

I första hand är det ordförande i aktuellt organ som bäst kan stödja dig i den fråga som är aktuell. Du kan kontakta kyrkorådets ordförande för att få stöd om du inte upplever att du fått gehör i ett utskott, eller om det rör kyrkorådet eller församlingsråden kan du kontakta kyrkofullmäktiges ordförande. Du kan också kontakta kyrkoherden för att få råd och stöd.

Skyddskommittén

Incidenter i arbetet, både för ideella och anställda medarbetare, ska rapporteras till pastoratets skyddskommitté för hantering. Om du som ideell inte har tillgång till det, så tillfråga en anställd medarbetare.

Visselblåsning

En visselblåsarfunktion är en kanal där man ska kunna rapportera allvarliga missförhållanden i arbetsrelaterade sammanhang som det finns ett allmänintresse av att de kommer fram. Därutöver ska det säkerställas att ingen som slår larm riskerar repressalier.

Den som rapporterar ska ha en rimlig anledning att anta att informationen om missförhållandena var sann.

I Håbo pastorat är visselblåsarkanalerna tillgängliga för:

- Anställda och ideella medarbetare, praktikanter, personer som annars utför arbete under pastoratets kontroll och ledning.
- För pastoratets egna företag inkluderas också: Personer som ingår i förvaltnings, lednings-, eller tillsynsorgan

Du kommer åt visselblåsarfunktionen genom:

Att ringa: 020-899 433

Gå in på: <https://lantero.report/haabopastorat>

SKYLDIGHET ATT RAPPORTERA FÖR IDEELLA

Om du är oroad över att koden, våra policys eller lagen kan ha brutits har du en skyldighet att göra åtminstone något av följande:

- **Prata med ansvarig ledare för aktiviteten** (den som pastoratet utsett) och beskriv vad du sett/hört.
- **Om du inte får gehör:** kontakta **en chef** eller **kyrkoherden** för råd och åtgärd.
- **Vid arbetsmiljö-/säkerhetsincidenter:** be en anställd hjälpa dig att **rapportera till Skyddskommittén/tillbudsflödet**.
- **Använd vår visseblåsarkanal** (anonymt eller öppet) vid misstanke om **allvarliga missförhållanden** eller om du inte känner dig trygg i öppna vägar. (Se kontaktuppgifter i avsnittet *Visselblåsning*.)
- **Dokumentera händelsen skriftligt** (datum, tid, plats, vad som skedde, ev. vittnen) som underlag för fortsatt hantering.
- **Följ inte instruktioner** som strider mot lag eller våra policys. **Avstå och rapportera** direkt till ansvarig ledare eller kyrkoherden.
- **Vid misstanke om att barn far illa:** kontakta omedelbart ansvarig personal; **vid akut fara, ring 112**. (Samverkan med socialtjänst sker via ansvarig personal.)
- **Kontakta extern myndighet** (t.ex. Polisen, DO, Arbetsmiljöverket) om interna åtgärder uteblir eller om du bedömer att lag kan ha brutits.

Om du ser något – agera tidigt. Ju tidigare vi lyfter frågor, desto lättare är de att lösa.

SKYLDIGHET ATT RAPPORTERA FÖR FÖRTROENDEVALDA

Om du är oroad över att koden, våra policys eller lagen kan ha brutits har du en skyldighet att göra åtminstone något av följande:

- **Ta upp frågan med ordföranden i det organ** där saken hör hemma (t.ex. utskott, församlingsråd, kyrkoråd).
- **Om du inte får gehör i organet:** kontakta **kyrkorådets ordförande**; gäller det kyrkorådet eller församlingsråden, kan du även vända dig till **kyrkofullmäktiges ordförande**. Du kan också rådgöra med **kyrkoherden**.
- **Frågor som berör arbetsmiljö för anställda/ideella:** lyft till **kyrkoherden/ledningen** så att **Skyddskommittén** kan kopplas in vid behov.
- **Dokumentera händelsen** (datum, tid, sakfråga, beslut, ev. underlag/vittnen) för spårbarhet.
- **Vid jäv eller egenintresse:** deklarerar jäv, avstå från handläggning/beslut och **rapportera** enligt ovan.
- **Om du bedömer att ett beslut/instruktion strider mot lag, kyrkoordning eller policy:** begär att **frågan återtas, avstå att verkställa och rapportera** till ordförande/kyrkoherde.
- **Kontakta extern myndighet** (t.ex. Polisen, DO, Arbetsmiljöverket) om interna åtgärder uteblir eller om lag kan ha brutits.

Vägledande princip även för förtroendevalda: agera tidigt, dokumentera väl och välj den väg som bäst skyddar människor, förtroende och laglydnad.

SKYLDIGHET ATT RAPPORTERA FÖR ANSTÄLLDA

Om du är oroad över att koden, våra policys, kollektivavtal eller lagen eventuellt brutits har du en skyldighet att göra åtminstone något av följande:

- Ta upp frågan med din närmaste chef – det är oftast den snabbaste vägen till åtgärd.
- Kontakta kyrkoherden / pastoratets ledningsgrupp om problemet rör högre beslut eller om du inte får gehör hos din chef.
- Vänd dig till kyrkorådets ordförande om du inte får gehör av ledningen.
- Prata med ditt skyddsombud eller fackliga representant om ärendet rör arbetsmiljö, diskriminering eller brott mot kollektivavtal.
- Använd vår visselblåsarkanal (anonymt eller öppet) om du misstänker allvarliga oegentligheter eller känner dig otrygg med öppna vägar.
- Dokumentera händelsen skriftligt (datum, tid, vad som skedde och eventuella vittnen) som underlag för vidare utredning.
- Vägra utföra instruktioner som bryter mot lag eller våra policys och rapportera omedelbart till ansvarig chef eller kyrkoherden.
- Kontakta relevant extern myndighet (t.ex. Arbetsmiljöverket, Diskrimineringsombudsmannen eller Polisen) om interna åtgärder uteblir eller om lagen kan ha brutits.

Om du ser något, agera på det så fort som möjligt. Det är alltid bäst att nämna dina frågor tidigt. Ju längre det tar desto värre kan potentiella problem utvecklas till att bli.

För frågor kring arbetsmiljö och anmälan av sådana ärenden, se vår Personalhandbok och formuläret för anmälan av tillbud.