

Riktlinjer för begravningsverksamheten i Sydöstra Jämtlands pastorat

Församlingar och pastorat inom Svenska kyrkan som är huvudmän för begravningsverksamheten följer Kyrkoordningen såsom det regelverk som tillämpas parallellt med Begravningslagen (1990:1144) och Begravningsförordningen (1990:1147). I Kyrkoordningens 2 kap, § 6a regleras att församling och pastorat som är huvudman för begravningsverksamheten ska upprätta riktlinjer för hur verksamheten är utformad. När riktlinjerna beslutas av kyrkofullmäktige ska de delges stiftet.

Dessa riktlinjer avser Sydöstra Jämtlands pastorat och har beslutats i kyrkofullmäktige den xx xx 2022.

Aktuella förutsättningar och nulägesbeskrivning

Svenska kyrkan i Sydöstra Jämtland är en nybildad enhet som utgörs av församlingarna i Bräcke och Ragunda kommuner, Bergs kommun förutom tidigare Storsjö församling, samt Brunflo, Lockne, Marieby och Näs församlingar i Östersunds kommun, totalt 16 församlingar. Församlingarnas grundläggande uppgift är att fira gudstjänst, utöva diakoni och bedriva undervisning och mission. Pastoratet är huvudman för begravningsverksamheten inom förvaltningsområdet, som motsvarar pastoratets område. Pastoratet bildades 2022-01-01 efter en inomkyrklig indelningsförändring. Dokument, riktlinjer och rutiner som det hänvisas till längre ner i detta dokument är, i början av 2022, inte kommunicerade med merparten av pastoratets anställda pga. den nya organisationen.

Pastoratet har ca 100 anställda och har en ekonomisk omslutning om ca 105 MSEK.

Förvaltningsområdet

I pastoratets verksamhetsområde, som enligt Begravningslagen (1990:1144) benämns förvaltningsområdet, bor det cirka 33 000 invånare fördelat på en yta om ca 13 000 km².

I förvaltningsområdet finns spridd befolkning i en stadsdel, större tätorter, mindre tätorter och landsbygd. De största arbetsgivarna är kommunerna samt ett antal större företag inom IT, träindustri och verkstadsproduktion. Kommunikationen sker med kollektivtrafik med buss, tåg eller bil, som trafikerar sträckor mot Östersund. Kommunerna erbjuder utbildning från förskola till gymnasium samt erbjuder kommunal vuxenutbildning.

Begravningsverksamheten

Länsstyrelsen i Västernorrland har tillsynsansvar och har utsett Jim Salomonsson till begravningsombud. Begravningsverksamheten bedrivs enligt Begravningslagen (1990:1144).

Pastoratet har 33 begravningsplatser, som är s.k. allmänna begravningsplatser. På allmänna begravningsplatser gravsätts avlidna från kristna trosinriktningar och avlidna utan särskild trosinriktning. Pastoratet förfogar inte över några särskilda gravplatser. När avlidna inom förvaltningsområdet önskar gravsättas på muslimsk begravningsplats så hänvisas för tillfället till angränsande huvudmans särskilda begravningsplats i Östersund.

Huvudmannens begravningsplatser och kyrkogårdar beskrivs i separat bilaga (1). I denna redovisas vilka gravskick som tillhandahålls på resp. begravningsplats/kyrkogård.

Pastoratet har flera bisättningslokaler där huvudmannen tar emot och förvarar stoftet i väntan på begravningsceremoni, kremering eller gravsättning. I separat bilaga (2) redovisas för bisättningsutrymmen och dess förutsättningar såsom förvaringsutrymmen och ceremonier.

Kyrkor och andra lokaler för begravningsceremonier finns väl fördelade över pastoratet geografiska yta. I separat bilaga (3) presenteras ceremonilokalerna och hur de brukas.

Kremation av förvaltningsområdets avlidna sker i Östersund där krematoriet betjänar flera huvudmän. Krematoriet, anlagt 1952, kremerar årligen ca 1000 avlidna.

Långsiktiga principer och övergripande inriktningar för begravningsverksamheten

Kyrkofullmäktige är begravningsverksamhetens högsta beslutande organ och är enligt Kyrkoordningen det organ som beslutar i principiella ärenden och i ärenden som på annat sätt är av större vikt.

Kyrkofullmäktige har under första delen av 2022 att besluta om övergripande inriktning för begravningsverksamheten.

Kyrkofullmäktige har att i nära framtid besluta om att en förstudie ska göras där behovet av och förutsättningarna för att anlägga särskilda gravplatser ska belysas. Förstudien är tänkt att, om den så påvisar behov, etablering av särskilda gravplatser kan påbörjas under mandatperioden som inleds år 2026.

Redogörelse för grundläggande faktorer som bidrar till kvalitet i begravningsverksamheten och i olika samverkanskontakter samt till effektivitet i ekonomi och förvaltning.

Nuvarande förutsättningar

Pastoratets aktuella förutsättningar har redovisats tidigare i riktlinjerna.

Faktorer som bidrar till kvalitet i begravningsverksamheten

Kyrkorådet, som är pastoratets styrelse, har kommer att strategiskt arbeta med styrdokument för att utveckla verksamheten, höja kvaliteten och öka medvetenheten hos allmänheten om begravningsverksamheten.

De styrdokument som är obligatoriska enligt kyrkoordningen är fastställda, ska revideras en gång per mandatperiod, och omfattar:

Arbetsordning för kyrkoråd (KO 4 kap 3 §)

Församlingsinstruktion (KO 2 kap 6 §)

Övriga styrdokument, som är antagna av kyrkofullmäktige, för pastoratet:

Delegationsordning. För de uppgifter som är delegerade till kyrkoherde, och där kyrkoherden har valt att delegera vidare i tjänstemannaorganisationen, finns en vidaredelegationsordning.

Attestordning, som berör mottagnings-, besluts- och kontrollattestantordning

Internkontrollordning, som berör rutiner och ordningar för ekonomisk internkontroll såsom avstämningar, firmateckning, teckningsrätt t ex i bank, kontrasignering av betalningar och rutiner för att hantera jävsfrågor i förvaltningsadministrationen.

Inom personaladministrativa området finns lagstiftning, t ex Arbetsmiljölagen, som reglerar styrdokument som är obligatoriska för arbetsgivare. Bland antagna styrdokument kan nämnas;

Arbetsmiljöpolicy och arbetsmiljöcykel

- Antagna av kyrkorådet och ska syfta till att arbetsmiljön ska vara god, rutiner och processer ska möjliggöra en förbättrad arbetsmiljö samt att medarbetare ska ha kunskap i hur tillbud och olyckor förhindras och att kunskap om risker beaktas i medarbetares val av arbetssätt bla i gravgrävnings- och stensäkringsarbete.
- Arbetsmiljöcykeln beskriver hur arbetsmiljöarbetet bedrivs med skyddsronder, arbetsmiljökommitté och systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).

Likabehandling, diskriminering och jämställdhet – mångfaldsplan

- Styrdokument för att uppnå jämställdhet, likabehandling och för att eliminera diskriminering har antagits och genom utbildningsinsatser har innebörden kommunicerats till personal inom begravningsverksamheten.

Lönepolicy och lönekartläggning samt ojämn könsfördelning

- Lönepolicy har antagits och lönesättande kriterier har utvecklats av ledningen för begravningsverksamheten, så att lönen sätts utifrån fastställda kriterier och utövat ansvar. Lönekartläggning görs årsvis efter lönerevision och i denna identifieras s k "snedsitsar" som åtgärdas enligt en ordning hos arbetsgivaren. Begravningsverksamheten har inom vissa yrkesgrupper en ojämn könsfördelning och arbetsgivaren har ett program för att eliminera dessa ojämnheter.

Personalutveckling

- Arbetsgivaren har ett generellt personalutvecklingsarbete på pastoratets arbetsplatser. Begravningsverksamhetens ledning arbetar därutöver kontinuerligt med kompetenshöjande och fortbildande aktiviteter i ämnen särskilt riktad till medarbetare inom begravningsverksamheten.

Inom det personaladministrativa området och för personal inom begravningsverksamheten finns följande som bidrar till kvalitet inom verksamhetsområdet;

- Medarbetarsamtal/utvecklingssamtal, där ansvarig chef och medarbetare årligen har ett samtal om medarbetaren, arbetsuppgifterna, kompetensutveckling, trivsel och samarbete på arbetsplatsen.
- Lönesamtal, som är en del av lönerevisionsprocessen

Övriga styrdokument för pastoratet:

- Centrala gravvårdskommitténs anvisningar om gravvårdssäkerhet.
- Ansvarsdokumentet om huvudmannens och begravningsbyråns respektive ansvar vid begravning.

Samverkan

Deltagande i kompetensnätverk för berörd personal. Arbetsledande medarbetare i begravningsverksamheten deltar i branschorganisationernas regionala nätverk. Tillsammans med motsvarande befattningshavare i Jämtlandskontraktens andra enheter utgör pastoratets medarbetare ett nätverk för olika kompetenser inom begravningsverksamheten.

Samverkan sker med övriga begravningshuvudmän i länet i ett årligt forum.

Samverkan kring särredovisning och begravningsverksamhetens ekonomi sker genom årliga möten med berörda tjänstemän.

Samverkan för kyrkogårdsscheferna sker genom ett årligt möte, där branschorganens företrädare medverkar i den årliga kompetensutvecklingen.

Övrig samverkan

Förutom samverkan i kompetensutvecklingssyfte sker regelbundet utbyte i form av en kris- och katastrofgrupp, POSOM, där – förutom pastoratet – företrädare för Räddningstjänsten, sjukhuset, kommunen och skolan ingår.

Kyrkoherden, begravningsombudet, begravningsbyråer och berörda tjänstemän möts årligen vid ett tillfälle för att föra strategiska samtal om begravningsplatser, information till och kommunikation med allmänheten samt om hur huvudmannskapet bör utvecklas.

Förvaltningsrelaterad effektivitet

För begravningsverksamheten i pastoratet finns följande styrdokument och process- och rutinbeskrivningar antagna:

- Föreskrifter för gravanordningar, som gäller pastoratets samtliga begravningsplatser och kyrkogårdar
- Rutinbeskrivning för sökande av och information till gravrättsinnehavare.
- Rutinbeskrivning för arbete med vanvård av gravrätt
- Rutinbeskrivning för arbete med återtagande av gravrätter som löpt ut/är återlämnade

För den förvaltningsmässiga effektiviteten är fortbildning och kompetensutveckling viktiga faktorer. Företrädare hos huvudmannen deltar årligen i nationella samråd och konferenser. Personalen erbjuds på sina arbetsplatser läsa aktuella tidskrifter inom begravningsverksamheten exempelvis tidningen Kyrkogården. Dokumentation från nationell nivå, fastställda av KRED, rörande redovisningsprinciper för begravnings- och serviceverksamheten används som riktlinjer för pastoratets redovisning.

Personal i begravningsverksamheten har kontakt med rådgivande branschorgan i samband med svårare frågor eller när beslut fordrar en kunskap eller erfarenhet som huvudmannen saknar.

Summering

Då pastoratet är nybildat genom sammanläggning av 5 pastorat kommer första tiden att innebära stort arbete att likforma arbetet inom begravningsverksamheten över hela området, genom införande av, för vissa, nya styrdokument och rutinbeskrivningar.

Riktlinjerna beskriver den aktuella situationen som begravningshuvudmannen för närvarande befinner sig i. Utvecklingsområdena är beskrivna och ansvariga utifrån delegationsordningen har uppdraget att utveckla verksamheten i redovisad riktning.

Kyrkofullmäktige har att fatta beslut om riktlinjerna i maj månad 2022 varefter de delges Härnösands Stift.

Kyrkorådet har i sin årsplan att årligen i februari månad se över riktlinjerna, utvärdera det gångna årets arbete inom begravningsverksamheten samt att uppdatera riktlinjerna i takt med genomförd utveckling och förändrad verksamhet.