

# Utvecklingsplan för ideellt arbete

**Snöstorps församling**



## Inledning

Syftet med utvecklingsplanen är att utveckla ideellas delaktighet och engagemang i Snöstorps församling.

Det ideella engagemanget är själva grunden för en fungerande församlingsgemenskap (koinonia). Det finns flera bilder som hjälper oss att se rikedom och nödvändigheten i detta. Exempel på det är bilden av kroppen med dess olika lemmar, där alla delar behövs och samverkar för att det skall bli en helhet. Rom.12:4-5

*“För på samma sätt som vi har många olika delar i en kropp och delarna inte har samma funktion (uppgift), så utgör vi, fast vi är många, en enda kropp i Kristus, och individuellt är vi delar som hör ihop med varandra, (vi är beroende av varandra).”*

I kyrkoordningen står det att “Församlingens grunduppgift är att fira gudstjänst, bedriva undervisning samt utöva diakoni och mission.” Att detta ses som en uppgift, bestående av fyra delar, påverkar förstås arbetet i församlingen. Alla uppgifter vi gör hänger nära samman med varandra och ingår i ett och samma uppdrag. De uppgifter som vi utför syftar också till ett och samma mål, själva livsnerven i kyrkan, *“att människor ska komma till tro på Kristus Jesus och leva i tro, en kristen gemenskap skapas och fördjupas, Guds rike utbredas och skapelsen återupprättas”* (den så kallade syftesparagrafen i Kyrkoordningen).

Vigningen till tjänst är allas. Vi är alla vigda till tjänst genom vårt dop och delaktiga i det allmänna prästadömet. Att engagera sig är ett uttryck för vad församlingen är. Vi har alla tillsammans ansvar för församlingens liv och Guds rikets utbredande. I Kyrkoordningen framgår det att alla döpta och medlemmar har ett gemensamt ansvar för att församlingens uppgift utförs.

Kyrkans identitet stavas medarbetarskap. Vi behöver upptäcka hemligheten i detta och låta församlingens liv vara en rekryterande miljö.

Den kärlekshandling jag gör som människa inbegriper också mig själv. Det ger något tillbaka. Ideellt medarbetarskap bidrar därför för den enskilde till att stärka identiteten, meningsfullheten i livet och att förverkliga sig själv. Det ideella medarbetarskapet i församlingen ger möjligheten att växa i ett meningsfullt sammanhang.

Den som är med och deltar i församlingsarbetet får därtill en större känsla av tillhörighet i församlingen. Man blir delaktig och bidrar med sina erfarenheter och kompetens in i församlingens liv.

Genom att det ideella medarbetarskapet ställs i centrum och är i funktion kommer församlingens liv bli levande och växa till i relevans. Detta har betydelse för att fler kommer att fortsätta vilja vara medlemmar i Svenska Kyrkan.

## Definition av ideella medarbetare

I Snöstorps församling är alla, som gör en insats för andra i församlingens regi och för evangeliet vidare, medarbetare.

Att bygga församling/kyrka gör vi tillsammans som ett "vi". I detta "vi" ryms anställda medarbetare, ideella medarbetare och förtroendevalda (som valts till sitt uppdrag)<sup>1</sup>.

Med ideell medarbetare i Snöstorps församling avses en person, oavsett ålder, som i någon form gör en överenskommen större eller mindre insats i församlingen utan ekonomisk ersättning och på sin fritid.

## Omvärldsanalys

Församlingens struktur varierar ständigt, detta då församlingens geografiska kontext är i ständig förändring. Det byggs mycket nytt, vilket påverkar in- och utflyttning. Statistiskt sett ökar befolkningen över tid i församlings geografiska kontext. Samtidigt som befolkningen ökar så minskar antalet medlemmar i Snöstorps församling. 2018-12-31 bodde det 20 727 personer här, 2019 är 12 200 medlemmar, 59%.

De finns sex stycken grundskolor samt ett antal kommunala förskolor i församlingens geografiska kontext. I Snöstorps församlingsgård bedrivs förskola genom ett föräldrakooperativ, med den har församlingen ett bra samarbete.

Generellt arbetar många inom service, handelssektorn och inom omsorgen som vård och skola. Det finns även ett antal idrottsföreningar och hembygdsföreningar inom församlingens gränser som engagerar invånarna på ideell basis.

---

<sup>1</sup> Förutom dessa medarbetare kan praktikanter, människor som arbetstränar eller utför samhällstjänst finnas i församlingen under vissa perioder.

Ett stort köpcentrum samt intilliggande handelsplats med ett stort antal affärer i församlingen bidrar med många arbetstillfällen samt många besökare.

Ensamhet och psykisk ohälsa är en realitet också i Snöstorps församling. Diakoniarbetarna vittnar om att många bär en känsla av ensamhet och att den psykiska ohälsan ökar i alla åldrar. Många upplever press i skolan, på arbetet och privat. Här finns också ekonomisk utsatthet för i första hand utförsäkrade och arbetslösa. Men trots det bär många ett hopp om ett bättre liv.

## **Rekrytering**

Den största rekryteringen av ideella medarbetare sker idag genom personliga kontakter där anställda och ideella tillfrågar människor de möter. Församlingsbladet- "Mellan himmel och jord", församlingens hemsida, facebook samt Instagram är kanaler som fungerar för att sprida information om ideellt engagemang.

En folder med information om att vara ideell medarbetare i Snöstorps församling ska finnas i kyrkorna, i församlingshemmen samt finnas för utdelning vid större arrangemang.

Den personliga frågan är viktig. "Vad vill och kan du bidra med i församlingen?" Att visa på att personen är sedd och behövd med de gåvor och förmågor den har. Det är viktigt att fråga personen vad den själv vill göra och lyssna in de initiativ och ideér som personen kommer med. Det är alla aktiva medarbetares ansvar att sprida information om ideellt arbete och rekrytera nya ideella till församlingen.

## **Nulägesbeskrivning av det ideella medarbetarskapet**

Det finns i dagsläget cirka 80 stycken ideella medarbetare i församlingens verksamheter.

Det största antalet ideella medarbetare återfinns som gudstjänst- och kyrkvårdar, körmedlemmar, kafépersonal, fadderverksamheten inom konfirmandarbetet och i det diakonala arbetet. Det finns dock stort behov av fler för en väl fungerande verksamhet. Inom vissa områden som är säsongsbetonade finns det även behov av punktinsatser.

## **Utveckling av det ideella medarbetarskapet**

Det är angeläget att anställda tillsammans med övriga medarbetare i församlingen ständigt strävar efter att vidga tänkandet i vad som kan göras ideellt, liksom vad som kan göras för att underlätta för den ideella att utföra sitt uppdrag samt känna sig delaktig, betrodd och stolt över sitt engagemang. Det är angeläget att frågan hur detta sker regelbundet aktualiseras.

Hur det ideella medarbetarskapet kan utvecklas är något som regelbundet behöver reflekteras kring och arbetas med. Vi bör sträva efter att gå från "att leda så att andra kan göra" till "att leda så att andra kan leda så att andra kan leda". Och fokus ska ligga på att "hjälpas åt", inte "hjälpa till".

**Så här arbetar vi praktiskt med de ideellt engagerade**

Alla som engagerar sig ideellt i församlingen ska ha en kontaktperson som den knyts till. När en person visat intresse eller har blivit tillfrågad att vara ideell har kontaktpersonen ett introduktionssamtal där den intresserade får berätta om sig själv, sina tankar kring idealitet och vilken typ av uppgifter som personen är intresserad av att engagera sig i. Personen får ta del av församlingens syn på ideellt medarbetarskap och vad det innebär att vara ideell i församlingen.

Information om försäkring och tystnadslöfte ges också. Efter att ha testat och gått bredvid en ideell eller anställd medarbetare sker ett uppföljningssamtal där man, om man vill gå in i uppdraget, kommer fram till en ömsesidig överenskommelse. Företrädesvis är den skriftlig.

Alla som på något sätt engagerar sig som ideella medarbetaren och kommer i kontakt med barn- och ungdomsarbetet i församlingen skall uppvisa ett registerutdrag från polisens belastningsregister.

### **Anställda och ideella**

De anställdas viktigaste uppgifter avseende det ideella medarbetarskapet är att på ett kvalificerat sätt:

- 1) vara möjliggörare
- 2) kanalisera engagemang, rekrytera, inspirera, utbilda, samordna initiativ och handleda.
- 3) Hålla idén och värdegrunden för det ideella medarbetarskapet levande
- 4) Hålla goda strukturer
- 5) Vi är en luthersk folkkyrka. Tanken i den lutherska kyrkan är att medlemmarna bär, det vill säga de ÄR kyrkan. Utifrån den tanken behövs en tydlig struktur och den hittar vi i det episkopala förhållningssätt som tydliggörs i kyrkoordningen som allt arbete i Svenska kyrkan utgår från. Det vill säga att vi har en kyrkoherde som leder arbetet i församlingen. Det innebär att det är kyrkoherden eller den hen delegerar till som leder ett specifikt arbete. I det fall det skulle uppstå meningsskiljaktigheter kring verksamheten, är det den som leder verksamheten, den anstälde eller den kyrkoherden utsett som har ansvaret att hitta en lösning. Det är viktigt att uppmuntra den ideella medarbetaren att i första hand uppsöka sin kontaktperson när man känner osäkerhet, inte tycker att det fungerar eller behöver samtala om något som man har fått höra eller upplevt i sitt uppdrag. Känns det inte rätt ska det alltid finnas möjlighet att kontakta samordnaren eller kyrkoherden.

### **Strategier och saker att tänka på**

Den första frågan vid nya uppgifter och verksamheter bör alltid vara – kan ideella göra detta?

Ifrågasätt om nya verksamheter ska startas om det inte finns ideella resurser.

Vid nyanställningar ställs frågan hur den sökande ser på det ideella medarbetarskapet.

Ha förutsättningslösa samtal med ideella där spontana initiativ kan uppstå.

Ge utrymme för den ideelle att "prova på" utan att på en gång binda upp sig för ett längre åtagande.

Gör tydligt vilket det ideella uppdraget är. Se till att den ideelle får resurser och förtroende för uppgiften.

Det ska finnas utrymme i budgeten för att täcka kostnader för att ideella uppdrag ska kunna genomföras t.ex. resekostnader.

Uppmärksamma nya ideella medarbetare t.ex. med välkomnande in i sin uppgift i samband med gudstjänst eller vid träff för ideella som sker två gånger per år. Viktigt med allmän kännedom om de ideella.

Vid avslutning av det ideellt påtagna uppdraget är det angeläget att avslutet sker på ett bra sätt med ett avslutningssamtal med utvärdering och tack för engagemang och utfört arbete.

### **Handlingsplan**

- Informera på APT.
- Frågan om det ideella medarbetarskapet aktualiseras på församlingens kyrkoråd och sockenråd/distriktsråd samt ungdomsråd.
- Skapa en referensgrupp för ideellt arbete i församlingen.
- Se över möjligheten att någon/några får uppdraget som samordnare för de ideella medarbetarna.
- Inventering sker av möjliga uppdrag för ideella.
- Att möjligheten att vara ideell medarbetare aktualiseras på församlingens hemsida, facebook, instagram, församlingsblad.
- Att särskilt lyfta det ideella engagemanget i samband med en gudstjänst hösten 2021.
- När utvecklingsplanen förankrats bland anställda och referensgrupp går den till kyrkorådet för att förhoppningsvis antas.

### **Barnkonsekvensanalys**

Fler ideella i barngrupper frigör möjligheter för anställda att göra fler saker för och med barnen.

Det ger också möjlighet att starta upp fler verksamheter för barnen.

Det är också positivt för barn att se att det finns ideella i olika verksamheter som gör en insats utan att få betalt.

### **Tystnadslöfte**

De människor som deltar i församlingens verksamhet, eller på annat sätt kommer i kontakt med församlingens medarbetare måste kunna lita på att uppgifter om deras personliga förhållanden inte förs vidare. Att arbeta som ideell i Svenska kyrkan i Snöstorp kan innebära att man kommer att få reda på saker i förtroende. All kännedom om personliga förhållande rörande person man talar med inom församlingens verksamhet får man inte föra vidare (utom eventuellt till kontaktpersonen).

Alla barn, ungdomar och vuxna som har ett ideellt uppdrag i



församlingen ska kunna vända sig till kontaktpersonen, i alla former av ärenden och veta att den information man lämnar hanteras med stor respekt för varje människas personliga integritet.

Alla ideella medarbetare får en genomgång om vad tystnadslöftet innebär och omfattar, samt skriva på en ömsesidig överenskommelse.

### **Uppföljning**

Den ideella medarbetaren har alltid möjlighet att vända sig till sin kontaktperson när det dyker upp frågor eller när man är förhindrad att genomföra sitt uppdrag enligt överenskommelsen.

Kontaktpersonen bör höra av sig minst en gång per halvår till den ideella medarbetaren för att ha ett samtal kring om hur man tycker att det fungerar med uppdraget. Om det inte går att få till ett fysiskt möte, vilket rekommenderas, kan det ske via telefon. Den ideella medarbetaren bör få kontinuerlig handledning av sin kontaktperson så att hen känner sig trygg och säker i sitt uppdrag.

### **Uppmuntran och tack**

Den bästa belöningen finns i att få vara till medmänniskors och Guds tjänst, engagemanget är sin egen belöning. Församlingen vill uppmärksamma och synliggöra det ideella engagemanget och bjuder därför årligen in alla ideella till en stor fest. Uppmuntran kan ske i form av exempelvis kurser, utbildningsdagar eller studiebesök

### **Utbildning**

Det är viktigt att ideella rustas och får rätt förutsättningar för att fullgöra sitt uppdrag.

I församlingen erbjuds följande:

- Introduktionsträffar där Svenska kyrkan, Snöstorps församling samt
- medarbetare presenteras.
- Årlig inspirations- och utbildningsdag.
- Relevant litteratur och studiebesök
- I takt med att ideella axlar alltmer kvalificerade uppdrag i församlingen erbjuds kurser och inspiration utanför församlingen.

### **Avsluta uppdrag**

Vid uppdragets slut sker ett avslutningssamtal med kontaktpersonen samt ett tack för utfört arbete. Ett intyg efter avslutat uppdrag lämnas vid begäran.

