

Inledning

Församlingsinstruktionen följer Kyrkoordningen och de av Växjö stifts domkapitel utfärdade direktiv och riktlinjer.

Byarums pastorat uppfyller de grundläggande uppgifterna med kompetent personal och bra arbetsredskap. De grundläggande uppgifterna genomförs i ett aktivt samarbete mellan anställd personal och förtroendevalda, liksom med ideellt engagerade människor. I en grundläggande arbetsfördelning är det en naturlig fortsättning att det finns utrymme för ideella engagerade.

Vår Fader, du som är i himlen.

Låt ditt namn bli helgat.

Låt ditt rike komma.

Låt din vilja ske på jorden så som i himlen.

Ge oss i dag det bröd vi behöver.

Och förlåt oss våra skulder

liksom vi har förlåtit dem som står i skuld till oss.

Och utsätt oss inte för prövning

utan rädda oss från det onda.

Ditt är riket din är makten och äran
i evighet.

Amen.

1 Se, jag vill bära ditt budskap, Herre,

Av hjärtat sjunga ditt lov och pris.

Med glädje vill jag ditt ord förkunna,
som gör den svage vis.

Gud, låt ditt ord i mitt liv få råda,
att andra där din kärlek kan se.

Ja, låt ditt ord i mitt liv få råda,
då kan din vilja ske.



2 Ty om ditt ord med mitt liv jag döljer,
jag döljer livet som du oss ger,
som Jesus kom att oss uppenbara,
då han till oss steg ner.

Gud låt ditt ord ...

3 Gud, låt oss känna din Andes ledning,
så att vi vet att din väg vi går.

Låt elden brinna i våra hjärtan,
till dess vi målet når.

Gud låt ditt ord ...

Sv Ps 89



Denna församlingsinstruktion tar en utgångspunkt i Jesus

som kyrka och i Jesu uppmaning att be Herrens bön – Matt 6 och Lukas 9. Ett sådant centrum måste tolkas i vår tid och på vår plats. Sv Psalm 89 är kontraktets psalm – vald av kontraktets representanter vid stiftsmedarbetarnas kontraktssamling – sällan uppmärksammas med de förtecknen, men just därför medtagen, tolkad som ett normerande ideal och en vision.

Byarums pastorat är huvudman för begravningsverksamheten och har skyldighet att anordna och hålla allmänna begravningsplatser för de som är folkbokförda inom huvudmannens förvaltningsområde. Detta gäller oberoende av trostillhörighet. Byarums pastorat tillämpar även att boende utanför förvaltningsområdet, kan begravas i mån av plats på våra kyrkogårdar.

Uppgifterna utförs av kunnig personal med väl avpassade resurser i maskiner och redskap. Begravningsverksamheten har en fungerande administration och ett förtroendevald organ med förvaltningsansvar. Verksamheten finansieras av begravningsavgiften.

Samrådsmöte angående begravningsverksamheten i Byarums pastorat hålls regelbundet med begravningsbyråer, egen personal knuten till begravningsverksamheten, begravningsombudet och förtroendevalda från Byarums pastorat.

Som huvudman för begravningsverksamheten efterlever Byarums pastorat begravningslagen 1990:1144.

Församlingsinstruktionen följs omedelbart av ett antal ledningsdokument i form av policyers och pastoraler. Församlingsinstruktionen relaterar till årligt upprättad verksamhetsplan och verksamhetsberättelse.

Omvärldsanalys

Byarums pastorat (Byarum-Bondstorp och Svenarums församlingar) ligger i Vaggeryds kommuns norra del i Östbo-Västbo kontrakt i Växjö stift. I pastoratet finns 3 kyrkogårdar och 4 kyrkor (Bondstorp, Byarum, Svenarum och Vaggeryd). Inom pastoratet finns 5 samhällen (Bondstorp, Byarum, Hok, Svenarum och Vaggeryd). Vaggeryd är administrativt centrum för pastoratets verksamhet.

Vaggeryd är den största av kommunens centralorter med 4960 invånare.

Centralorten Vaggeryd har vuxit upp där järnvägen från Jönköping och Nässjö sammanstrålar. En relativt ung ort som genom sin strategiska placering blivit kommunens största tätort. Vaggeryd växte upp runt Munksjö bruk samt ett antal möbelindustrier. Utvecklingen har fortsatt och orten har nu även blivit en bostadsort för pendlare mot Jönköping och Värnamo. Inom kommunen är cirka 500 olika företag verksamma. Omkring 2 500 personer finns sysselsatta inom tillverkningsindustrin (Vaggeryds kommun 2014).

Pastoratets statistiska uppgifter är från 2013, uppgifterna redovisas fördelade per församling.

	Byarum-Bondstorp	Svenarum
Antal kyrkotillhöriga:	4413	942
Antalet folkbokförda: i % av folkmängden	6307	1227
kyrkotillhöriga:	70	77
Antalet döpta under året:	37	17
i % av antalet födda tillhöriga:	71	94
Antalet konfirmerade under året:	32	6
i % av tillhöriga ungdomar i aktuell årskull:	55	35
Antalet huvudgudstjänster, varav nattvard inom ():	64 (25)	49 (9)
Antalet deltagare per huvudgudstjänst i genomsnitt:	51	21
Antalet kommunikanter under året:	1986	115
Församlingens åldersstruktur:		
0-19 år	1762	364
20-64 år	3627	685
65- år	1238	249

Siffrorna i omvärldsanalysen ger en positiv grundsyn på möjligheterna att bedriva en kyrklig verksamhet, samtidigt som frågeställningar kring besöksstatistik, fastigheter, personalsituation och verksamhet hela tiden behöver uppmärksammas och beakta förändringar och utveckling över kortare och längre tid.

Ekumenik

Kyrkligheten är stark i Vaggeryds kommun. Det finns idag ett positivt samarbete mellan frikyrkorna och Svenska kyrkan, vilket bedrivs genom Ekumeniska rådet.

De samfund som finns representerade i norra delen av Vaggeryds kommun är Missionsförsamlingen i Vaggeryd (Ekumeniakyrkan), Betelförsamlingen i Vaggeryd (EFK och SAM), Pingstförsamlingen i Vaggeryd, Ekeryds missionsförsamling (SAM), Svenarumskretsen av Svenska Alliansmissionen med församlingar i Hubbestad och Hagafors/Hok, Pingstförsamlingen i Hok och Bondstorps missionsförsamling (SAM). I Vaggeryd finns även katolska kroatiska missionen som firar mässa i Vaggeryds kyrka två gånger i månaden. En serbisk ortodox församling med stort upptagningsområde finns i Byarum med egen kyrkolokal.

Barnkonsekvensanalys

Barnkonventionens fyra ramartiklar är särskilt vägledande:

1. Alla barn har samma rättigheter och lika värde
2. Barnets bästa i främsta rummet
3. Rätten till liv och utveckling
4. Alla barn har rätt att uttrycka sin mening och få den respekterad.

Bland barn och familjer i Byarums pastorat har särskilt de två största orterna Hok och Vaggeryd synligt stora utmaningar bland barn och unga och familjer. Här har kyrkan en lika tydlig utmaning. I pastoratet cirkulerar droger bland unga mer än tidigare. Det är troligen i första hand en spegling av samhället i stort och inte något som utmärker just Vaggeryds kommun. Användandet av alkohol och tobak sjunker i åldrarna, i Vaggeryd som i övriga Sverige. Barn och unga i samhället i dag lider också av psykisk ohälsa i större grad än tidigare. Även detta smyger sig ned i åldrarna. Där kan kyrkan finnas med som ett stöd och en inspiration i arbetet kring den egna självbildningen och i arbetet kring existentiella frågor i ett allt mer sekulariserat samhälle.

Främlingsfientligheten bland barn och unga finns som en tydlig fråga att arbeta med i samband med att kommunen tar emot allt fler ensamkommande flyktingbarn men även hela flyktingfamiljer.

Sedan 2007 har det skett en stor ökning av invånarantalet i Vaggeryds kommun. Inflyttningen har främst utgjorts av somaliska familjer. Via sociala medier framkommer att barn och unga i Vaggeryd behöver få större förståelse för denna och andra invandrargrupper och för integrationsarbete i stort. På gymnasieskolan i Vaggeryd finns ett engagemang för att integrera och nå ut till många nyligen invandrade ungdomar. Här har frågan väckts om ett samarbete med boendet för ensamkommande flyktingbarn, vilket möjligen kan breddas efter uppmärksammade behov. Barnkonventionen kan också tillämpas på de tiggare som vistas i vårt pastorat dagligen. En kartläggning över hur många barn det rör sig om och eventuella behov är viktig att göra.

Skolorna har under de senaste åren haft en hel del problematik, både med stora barnkullar och trånga lokaler men även sociala problem där antalet barn med särskilda behov ökat och klimatet blivit något hårdare i form av grövre språkbruk och bråk bland barnen. Socioekonomiska bidrag av kommunen bidrar till den ökade problematiken i och med att inflyttningen till framför allt Hok, främst från Jönköping, har ökat de senaste åren.

I orterna Byarum, Svenarum och Bondstorp är antalet födda de senaste åren relativt högt. Barn- och ungdomsarbetet sker gentemot ett stort underlag och utgår från dopet och dopfamiljerna samt dopuppföljning. Även i Vaggeryds tätort och i Hok har ökade födelsetal noterats och trycket på förskoleplatser är stort.

I ekumeniskt rik bygd påverkas också pastoratets verksamhet bland barn och unga med perspektivet att kyrkornas arbete kompletterar varandra.

Runt om i pastoratet efterfrågar skolorna ett samarbete både kring jul och påsk. Ett exempel är Bibeläventyret, som fått bli en del i skolornas religionsundervisning.

I Vaggeryds kommun i stort bor och vistas det ca 3000 barn i åldrarna 0-18 år och ca 1600 unga vuxna i åldrarna 19-29 år. Dessa utgör ca 36 % av invånarantalet i kommunen.

Arbetet med barnkonsekvensanalys ska på ett naturligt sätt genomsyra pastoratets arbete i syfte att föra barns talan i den demokratiska organisationen och framför allt att sätta barns bästa i främsta rummet.

Inför beslut i kyrkofullmäktige och kyrkoråd besvaras frågorna:

Berör beslutet barn?

Har barn (beslutet rimligen berör) fått uttrycka sin mening?

På vilket sätt tas barns bästa tillvara i beslutet?

Ett övergripande och utvärderande barnkonsekvensperspektiv bör anläggas på pastoratets verksamhetsberättelse.

Bestämmelser domkapitlet beslutar om

I Byarum-Bondstorps församling firas huvudgudstjänst firas varje söndag och kyrklig heldag. Hälften av huvudgudstjänsterna firas med nattvard. I Svenarums församling firas huvudgudstjänst minst varannan vecka – hälften av dessa firas med nattvard.

Pastoratet följer de riktlinjer för Svenska Kyrkans Konfirmandarbete som är fastställda av domkapitlet.

I pastoratet finns följande vigningstjänster: en kyrkoherde, två komminister och en diakon. I pastoratet finns två kantorstjänster, båda 100 %. Pastoratet har under 5000 kyrkotillhöriga.

All tillsvidareanställd personal tjänstgör i hela pastoratet.

Pastoralt program

Mission tolkas som en övergripande vision av uppdraget att vara kyrka i Byarums pastorat. Församlingens grundläggande uppgift sker i syftet 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.

Kyrkan lever i ljuset av Kristi uppståndelse och varje del av verksamheten ska spegla detta ljus. Församlingens verksamhet har som uppgift att manifesteras att Kristus lever. I gudstjänsten möts en himmelsk dimension med en jordisk konkret verklighet. I brytpunkten mellan det ogripbara och det i högsta grad konkreta har vi inom en gudstjänstens ram en kallelse att skapa delaktighet och liv.

Den grundläggande uppgiften lägger an ett övergripande perspektiv av att utgå från ett pastorat med två församlingar och med ambitionen att vara öppen i vår verksamhet för alla åldrar.

För anställda och förtroendevalda är ett visionsarbete kring det goda mötet vägledande för den kyrkliga verksamheten i ett övergripande perspektiv. Utmanande frågeställningar är:

Vad präglar det goda mötet? Vilka redskap har vi för det goda mötet? Finns det redskap vi saknar? Vilket ansvar har jag i mötet med en annan människa? Vad vill vi att goda möten skall leda till? Kan vi möta alla?

Vad innebär goda möten i vår interna kommunikation – i arbetslag, mellan arbetslag och förtroendevalda, mellan arbetslag och ideellt engagerade?

Pastoratet arbetar lyhört gentemot tillhörigas synpunkter och förslag genom särskilda samlingar och kanaler för att fånga upp synpunkter. Syftet är stärka människors engagemang och att tolka uppdraget att vara kyrka på ett bredare sätt.



Gudstjänst

Gudstjänsten skall manifestera mötet med den uppståndne Jesus Kristus. Gudstjänster oavsett utformning skall beakta delaktighet, relevans och evangelium.

Praktiskt betonar gudstjänstutbud enhetlighet i fråga om platser och regelbundenhet, tider och innehåll med relativt få varianter.

Utöver huvudgudstjänster hålls kyrkliga handlingar, ekumeniska och tematiska gudstjänster, friluftsgudstjänster, konfirmationsgudstjänster och pilgrimsgudstjänster. Gudstjänstlokal kan ändras av praktiska skäl rörande utrymme, utrustning eller uppvärmning.

Diakoni

Diakoni är kyrkans sociala arbete verkställt genom tjänande.

Den diakonala aspekten ska finnas med i all verksamhet och all anställd personal inom församlingsvården och kyrkogården, vilka finansieras med kyrkoavgiften, skall ha ett diakonalt förhållningssätt i mötet med barn, föräldrar, ungdomar, sjuka och äldre i grupper och samlingar, på kyrkogården, i gudstjänster och i det personliga mötet.

Det diakonala arbetet består till stor del av hembesök och självavårdande samtal, men även att ansvara för och finnas med vid olika mötesplatser för människor såsom dagledigträffar, soppluncher, språkcafé, torsdagsfrukostar och liknande.

Diakon och präst bjuder regelbundet in till Leva vidare-grupp för de för de i pastoratet som förlorat någon nära anhörig.

Språkcafé är en möjlighet för nysvenskar att träffas och prata svenska i vardagen och sker i samarbete med Internationella vänner.



På äldreboendet Furugården träffar diakonen regelbundet boende och personal för samtal och då särskilt på avdelning Granen - ett korttidsboende och palliativ vård.

En del av den ideellt engagerade diakonigruppen i Vaggeryd besöker boende på äldreboendets avdelningar.

I både Vaggeryd och Svenarum finns diakonigrupper med frivilliga som bland annat bakar och serverar till dagledigträffar, soppluncher och delar ut julblommor. Dessa grupper träffar diakonen regelbundet i samband med dagledigträffar men också för planering. I Byarum-Bondstorps församling ordnas återkommande en födelsedagsfest för de som fyller 80,85,90 +.

Andra uppdrag i den diakonala verksamheten är: hålla andakter och planering för Byarums, Vaggeryds och Svenarums syföreningar, delta i vård-kyrka-träffar, konfirmandundervisning om diakoni och om sorg, konfirmandläger, ungdomsträffar, frukostandakter, diakonträffar, handledning, träffar med kommunens arbetsmarknadsenhet mm. Diakonin finner också sin form i kontakter med barn- och familjer i behovsstyrda träffar med skolpersonal som tillfällig extra resurs. Det sociala arbetet i samarbete med kommun och övriga kyrkor får tydlig diakonal riktning mot barnfamiljer och ensamkommande flyktingbarn.

Undervisning

Undervisning syftar till att en relation mellan människan och Gud möjliggörs och fördjupas under livet.

Undervisningsperspektivet syns tydligt i verksamheten runt barn- och ungdom, men är inte begränsat dit. Barn- och ungdomsverksamheten ska ha nedslag i en bred verksamhet av olika slag med lärande och reflektion som ledord.

Barn- och ungdomsarbetet har en tydlig pedagogisk prägel och har haft följande huvudsakliga inriktning och fördelning:

Bondstorp: Kyrkans Unga, i åldern 6-13 år
Stor och liten

Svenarum: After School, i åldern 10 – 13 år
Stor och liten samlas varje torsdagsförmiddag

Vaggeryd: Eftermiddagsklubben, i åldern 9-11 år

Miniminatorer, i åldern 6-7 år

Tonårsgruppen Källan, i åldern 14-19 år

Fördjupningsgruppen Ung pilgrim

Regelbundet hålls husförhör i pastoratet med nedslag i tradition och goda mötesplatser.

Som exempel på större arrangemang som med jämna mellanrum återkommer hör arbete med musikal och På Ängen-projektet i Hok, vilket genomförs som en ekumeniskt återkommande allaktivitetsdag. Ett annat årligt återkommande evenemang är

mötet i Långserum med Tjernobybarnen. Arbetet med Ung Pilgrim har avslutat sin pilgrimstid med en veckolång pilgrimsresa.

I pastoratets kyrkor hålls skolavslutningar i ett gott samarbete med skolorna i närområdet.

De årliga julsamlingarna för förskolebarn liksom påsksamlingarna för skolbarn avses fortsätta.

Byarums pastorat strävar mot ett ökat samarbete med förskola/skola. Pastoratet strävar mot att alla barn och ungdomar från förskoleklass till årskurs 9 ska ha mött kyrkan i något sammanhang minst en gång under varje årskurs.

Pastoratet lämnar öppet att i verksamheten delta i vissa tematiska sammanhang med skolan.

Den kyrkomusikaliska verksamhetens inriktning

Musiken fyller en viktig funktion i församlingarnas verksamhet med en självklar plats i gudstjänster och verksamhet och bidrar på olika sätt till en större helhet – ofta med en ordlös tolkning av tro och liv.

Framtidens musikverksamhet och engagemang behöver fortsätta med att från ett tidigt stadium skapa möjligheter för människor att med musiken som verktyg uttrycka evangelium.

Musikverksamheten i pastoratet finner sin uttrycksfulla form i gudstjänster, bön och andakter, kyrkliga handlingar, dagledigsamlingar, församlingsfester, skolavslutningar enligt verksamhetsplanering.

Övningar med försångare och solister genomförs regelbundet i samband med förberedelsen av kommande gudstjänster och musikevenemang.

Sångövningar med ungdomar sker för medverkan i veckomässor och med konfirmander inför konfirmationen.

Pastoratets körer övar regelbundet och medverkar i gudstjänster och konserter. Undervisning i orgel och piano ingår i kyrkomusikertjänsterna.

Sommarmusik anordnas i pastoratets alla kyrkor.



Gudstjänstplan

I Byarum-Bondstorps församling firas huvudgudstjänst varje söndag och kyrklig helgdag. Minst hälften av huvudgudstjänsterna firas med nattvard. Gudstjänsterna fördelas mellan församlingens kyrkor efter schema som beaktar bl a besöksstatistik och uppvärmningsfrågor.

I Svenarums församling firas huvudgudstjänst minst varannan vecka. Minst hälften av huvudgudstjänsterna firas med nattvard.

Därutöver firas 1-2 övriga gudstjänster, samt 1-2 gudstjänster/mån på Furugården (som en del av ett ekumeniskt samarbete). Under terminstid firas Veckomässa i Vaggeryds kyrka. Morgonböner hålls terminstid i Vaggeryds kyrka.

Ur Riktlinjer för gudstjänster räknas de tillåtna undantag som varje församling ska fira huvudgudstjänst varje söndag och kyrklig helgdag in i övergripande gudstjänstplan enligt följande:

a. Församlingen får fira sin huvudgudstjänst tillsammans med annan församling i pastoratet ("sammanlysas") nedanstående dagar, under förutsättning att kyrkoherden och församlingsrådet är överens därom:

Annandag Jul

Söndagen efter Jul

Nyårsdagen

Söndagen efter Nyår

Första söndagen efter

Trettondedagen, när denna dag infaller i nära anslutning till Trettondedag Jul

Antingen Midsommardagen eller Den helige Johannes Döparens dag

Antingen

Alla helgons dag eller söndagen efter Alla helgons dag

b. Församlingen får på ovan angivna dagar istället för huvudgudstjänst fira temamässa eller temagudstjänst. Minst en av pastoratets gudstjänster ska vara huvudgudstjänst.

c. Temamässa eller temagudstjänst får en gång/månad firas som huvudgudstjänst enligt anvisningarna i Den svenska kyrkohandboken.

Skärtorsdagsmässa firas i pastoratet.

En beskrivning av hur pastoratet följer konfirmandriktlinjerna

Alla ungdomar som bor i församlingarna och går i årskurs 8 inbjuds till konfirmandundervisning. Ett brett arbetslag i konfirmandarbetet är viktigt och i detta kan olika yrkeskategorier ingå samt frivilliga medarbetare. Församlingarna ska erbjuda minst fyra lägerdygn fördelade på minst två olika läger.

Konfirmandföräldrar ska inbjudas till informationsträff och bör inbjudas till olika

arrangemang under året, i vilka deras ungdomar medverkar.

Konfirmandarbetet består ofta av två grupper, en grupp med läsning varannan vecka och en helgträff i månaden. Den andra gruppen träffas varje vecka. Båda grupperna leds av var sitt team av både anställda och volontärer och grupperna har vid ett tillfälle ett gemensamt helgläger. Konfirmanderna schemaläggs att under året medverka vid söndagens huvudgudstjänster.

Det grundläggande pedagogiska materialet har varit frälsarkransen och studie-boken Con Dios. Den bibel som delas ut till varje konfirmand används också som studiematerial.

Arbetet med konfirmanderna utgår hela tiden från gällande riktlinjer för konfirmandarbete med särskilt fokus på gemenskap och upplevelser, där kunskaper delvis inhämtas genom att deltagarnas egna frågor tas på stort allvar.

Verksamhet på finska och teckenspråk

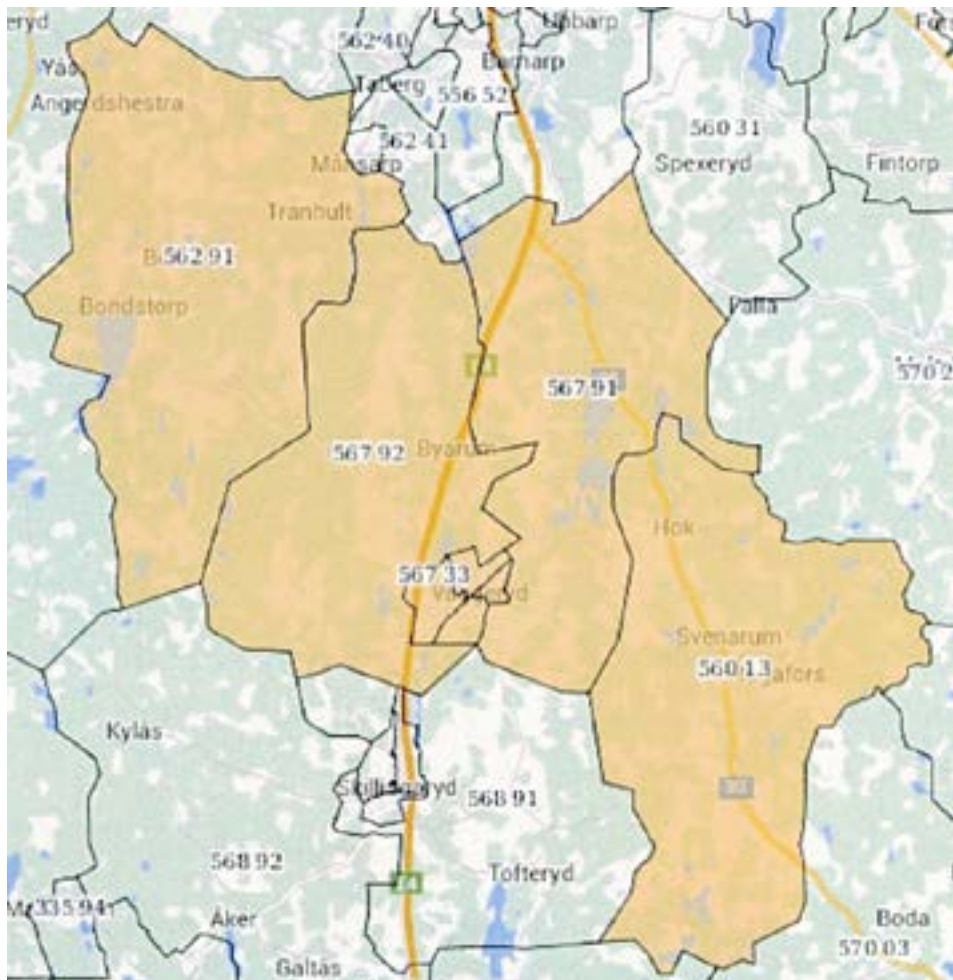
Församlingarnas verksamhet som riktar sig mot finska och teckenspråkiga kyrkotillhöriga sker genom att ta i anspråk den för dessa grupper stiftsanställda personalen.

Församlingarna i pastoratet

Båda församlingarna präglas av ett starkt engagemang för hembygden, där kyrkan naturligt finns med i en lokal självbild. Det lokala engagemanget är inte lika självklart i verksamhetens alla delar, men generellt skall kyrkan vara folklig. Bygden är ekumeniskt rik och präglas även av en entreprenörsanda.

I Svenarums församling lever människorna nära skogs- och lantbruken. Här finns också mindre verkstäder och fabriker. Svenarums församling har haft en tydlig nystart efter kyrkans renovering.

Byarum-Bondstorps församling har i orterna Byarum och Bondstorp en tydlig bykänsla med kyrka mitt i byn. Samhällena runt Vaggeryd lever med tydliga småbygdsvillkor. I brukssamhället Vaggeryd finns huvuddelen av pastoratets ungdomsverksamhet.



Arbetsmiljö

Arbetsmiljöpolicy

Vår övergripande policy är att ha en arbetsmiljö som är bra för vår hälsa och säkerhet

Och som bidrar till att alla kan känna delaktighet, engagemang och trivsel.

Vårt systematiska arbetsmiljöarbete ska väl uppfylla kraven i arbetsmiljölagstiftningen.

För alla anställda inom Byarums pastorat ska arbetsmiljön kännetecknas av:

- meningsfulla och stimulerande arbetsuppgifter
- delaktighet vid arbetets utformning och inflytande över den egna arbetssituationen
- delaktighet vid utformningen av verksamhetsmålen samt insikt om den egna rollens betydelse för att nå målen.
- anpassning av arbetskraven efter den egna förmågan
- goda möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling
- stöd och stimulans från närmast överordnad chef
- samarbete och gott kamratskap
- ett öppet arbetsklimat där allas åsikter respekteras
- en hög kvalitet i fysisk som psykisk arbetsmiljö

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del i vår dagliga verksamhet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska omfatta våra arbetsförhållanden ur ett helhetsperspektiv - både fysiskt och psykiskt samt positivt och negativt. Det ska finnas samverkan med medarbetarna så att de får möjlighet att vara delaktiga i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Anställda har tillräckliga kunskaper om arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet. Därför ska det fortlöpande ges information om policy, föreskrifter och rutiner i arbetsmiljöarbetet. Alla ska uppmärksammas på eventuella risker som är förknippade med arbetet och hur man undviker risker som leder till olycksfall eller sjukdom.

Metodisk modell för att upprätthålla ett relevant systematiskt miljöskyddsarbete:

- Undersök arbetsförhållandena
- Gör en riskbedömning
- Åtgärda risker som kommit fram
- Gör en handlingsplan för det som inte genomförs omedelbart
- Gör en arbetsmiljöpolicy
- Gör en uppgiftsfördelning
- Se till att de som ska delta i arbetsmiljöarbetet får kunskaper
- Kontrollera genomförda åtgärder



Jämställdhetspolicy

Byarums pastorats verksamhet ska präglas av att alla ska behandlas lika oavsett definierbara olikheter. Arbetet med jämställdhet är ett integrerat grepp, som ska genomsyra verksamhetens alla olika delar.

Policy mot kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling oavsett orsak eller fokus ska inte förekomma i pastoratets verksamhet. Varje medarbetare ska kunna känna en grundläggande trygghet på arbetsplatsen.

Ledningen beslutar om policy och handlingsplan, cheferna har ansvar för att motverka kränkande särbehandling samt att lösa problem som uppstår. I detta ingår att utreda alla tillfällen då man fått kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för kränkningar och att vidta åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatt kränkande särbehandling.

Alla medarbetare har en skyldighet att tillsammans verka för att skapa och upprätthålla ett öppet och vänligt klimat och att ansvara för sina egna attityder, värderingar och handlingar.

Reaktioner mot kränkande särbehandling ska ske så snabbt som möjligt och göras så objektivt som möjligt med en noggrann utredning av relevanta faktorer.

Medarbetare blivit utsatt för eller varseblir någon form av kränkande särbehandling ska i första hand vända sig till sin närmaste chef eller någon av nedanstående personer:

Kh	Erik Dreier	0393-366 58
Skyddsombud	Petra Bertilsson	0393-366 52
Arbetsplatsombud	Lars Lennartsson	0706-11 58 35

Policy för hantering av konflikter, hot, ensamarbete

Medarbetare kan utsättas för hot och våld på en mängd olika sätt.

Enligt Arbetsmiljölagen 3 kap 2 § ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren kan åtalas enligt BrB kap 3, 7 § samt 8 §, 10 § om man av oaktsamhet, grov oaktsamhet eller uppsåtligen vållat eller åsidosatt arbetsmiljölagen.

Regler enligt AFS 1997:8 Första hjälpen och krisstöd syftar till att säkerställa behov av beredskap och krisstöd för medarbetaren.

Enligt AFS 1993:2 Våld och hot i arbetsmiljön ska risken för våld och hot utredas av arbetsgivaren.

Enligt AFS 1994:1 Planering, ledning och uppföljning av arbetsmiljön och AFS 2001:1 ska arbetsmiljön hanteras som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta även de psykologiska och sociala förhållandena av arbetsmiljön.

Vid besök Besöksrummet är organiserat så att medarbetare kan lämna detta utan att behöva passera besökaren. Möblering i rummet ska göras på sådant sätt att samtliga medarbetare lätt kan lämna rummet.

Vid besök utanför kontoret ska medarbetare bära mobiltelefon. Det ska finnas rutiner på plats så att chefen vet var medarbetaren återfinns när hon eller han inte är på kontoret.

När ett hot uppstår ska alltid medarbetarens chef meddelas det inträffade. Berörd chef och medarbetare ska bedöma hotets allvarighet. Den som utsatts för hotet ska omgående kunna befrias från det aktuella uppdraget. Medarbetarens chef eller annan utsedd person ska kunna överta arbetsuppgiften. En åtgärdsplan ska tas fram för att skydda dem som fortsätter att arbeta med ärendet ifråga.

Ett hot utgör en allvarlig händelse. Den ska meddelas skyddsombud och medarbetarens närmaste chef. Chef och den person som utsatts för hotet ska alltid överväga om en polisanmälan ska genomföras. Berörd chef ska ha en lista över medarbetarnas närmaste anhöriga. Detta är viktigt då anhöriga kan behöva kontaktas vid händelse av en allvarlig inträffad incident. Medarbetare som utsätts för hot ska ges stöd. Medarbetarens bästa är prioriterat i både förebyggande och fortsatt arbetet mot hot- och våldssituationer.

Den person som utsätts för ett hot som avgör om en hotsituation ska polisanmälas.

Arbete för att undvika hot eller våld mot medarbetare sker genom relevant utbildning och beaktar särskilt följande aspekter:

- Rutiner för att påkalla hjälp när ett allvarligt hot inträffar
- Att så långt det går undvika kontanthantering
- Undvika ensamarbete

Alkohol-, drog- & missbrukspolicy

Pastoratets alkohol- och drogpolicy syftar till att förebygga sjukdom och olycksfall i arbetet samt att skapa en god arbetsmiljö för alla medarbetare.

Riktlinjer för pastoratet är att genom utbildning, information och diskussioner verka för att reducera eventuella missbruksproblem inom pastoratets verksamhet med särskild hänsyn till arbetsgruppen.

Pastoratet kräver av medarbetare, samt övriga verksamma inom företaget, att avstå från alla former av narkotikaklassade preparat (gäller ej av läkare föreskriven medicin) såväl under arbetstid som på fritiden.

Det är inte tillåtet vare sig för anställda inom pastoratet eller andra verksamma inom pastoratet verksamhet att bruka eller vara påverkad av alkohol eller andra droger under arbetstid eller på arbetsplatsen.

Den som uppträder drogpåverkad under arbetstid eller på arbetsplatsen sänds omedelbart hem.

Vid misstanke eller kännedom om att någon inom pastoratet brukar droger under arbetstid eller lider av drogmissbruk ska kyrkoherden kontaktas för vidare åtgärder.

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda rehabilitering för den som behöver hjälp att komma ur ett drogmissbruk. En person som erbjudits rehabilitering men vägrar delta i denna riskerar att förlora sin anställning.

Kyrkoherden ansvarar för att alla anställda inom pastoratet är förtrogna med pastoratets alkohol- drog och missbrukspolicy, men det ligger på individens ansvar att följa den.

Lönepolicy

Byarums pastorats lönepolicy beskriver en övergripande syn på mål och grundläggande principer för pastoratets lönesättning. Lönepolicyn beskriver också ansvarsfördelningen samt övergripande faktorer och kriterier som påverkar lönen.

Lönepolicyn ska stödja verksamhetens visioner, mål och strategier genom att ha klara tydliga principer, regler och rutiner för pastoratets lönesättning.

Lönesättningen är en viktig del av personalpolitiken och ett viktigt instrument för verksamhetsutvecklingen och kompetensförsörjningen inom pastoratet. Det som premieras vid lönesättning är arbetsinsatser som är i linje med befattningsbeskrivningen och pastoratets församlingsinstruktion. Även den anställdes medverkan till att skapa en positiv arbetsmiljö präglad av samarbete och förmåga att se möjligheter ligger till grund för lönesättningen.

Lönesättningen grundar sig på tydliga principer, vilka ska vara kända av alla och stimulera till goda arbetsinsatser så att uppsatta verksamhetsmål uppnås.

Lönerna ska ligga i paritet med lönerna i Växjö stift och medverka till att vi i konkurrens med andra arbetsgivare kan rekrytera och behålla kompetenta medarbetare.

Lönepolicyn och dess principer tillämpas lika för alla i pastoratet och varje medarbetare har rätt att samtala om sin lön utifrån pastoratets rutiner kring utvecklings- respektive lönesamtal.

Lönebildningen och lönesättningen ska medverka till att pastoratet når uppsatta mål och därför ligger arbetets svårighetsgrad, ansvaret i tjänsten, den anställdes individuella förmågor och utveckling samt uppnådda resultat till grund för lönesättningen men även löneläget i stiftet inverkar. En följd av denna princip är att vi har individuella och differentierade löner som baserar sig på fastslagna kriterier utifrån ansvar, arbetsuppgifter och prestationer/måluppfyllnad.

De årligen återkommande löne- och utvecklingssamtalen innehåller en bedömning av hur den anställda har uppnått de mål som sattes upp på föregående samtal. Detta ligger sedan till grund för den anställdes

löneutveckling under det kommande året samt även som grund för nästkommande års mål för den anställdes prestationen. Ändring av lön kan ske i samband med den årliga löneöversynen eller vid förändring av arbetsuppgifter.

Alla löner är satta utifrån tydliga kriterier som ska vara väl kända av alla anställda och alla löneskillnader ska vara sakliga och motiverade utifrån dessa lönekriterier. Som ett led i att ha tydliga och sakliga kriterier för lönesättningen så görs regelbundet återkommande kartläggningar av vår lönebild och löneutveckling bland annat utifrån ett jämställdhetsperspektiv och med hänsyn till hur kyrkans arbetsmarknad ser ut. En viktig anledning till att göra detta är för att se och kunna åtgärda osakliga löneskillnader. Osakliga löneskillnader är sådana som inte har grund i pastoratets lönekriterier som till exempel baseras på kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder, ålder, anställningsform eller omfattning av anställning.

Eventuella kollektivavtal ingår som en naturlig del i pastoratets lönepolicy.

Pastoratets kyrkoherde tillsammans med personalutskottets ordförande har det övergripande ansvaret för lönepolitiken och lönesättningen. I detta ingår att lönepolicyn är väl kommunicerad och förankrad hos medarbetarna, att lönesättningen sker i enlighet med lönepolicyn, kollektivavtal, löneavtal och i övrigt följer pastoratets riktlinjer för lönesättning samt vidare att lönekartläggning genomförs.

lönesättningen sker utifrån lönekriterier, vilka grundar sig på vad som är viktigt för att pastoratet ska uppnå de mål som finns i församlingsinstruktion och befattningsbeskrivning. Dessa kriterier är:

- arbetsrelaterad prestation
- ansvarsnivå ifråga om budget och underställd personal
- uppvisad yrkesskicklighet
- värdet i att skapa och behålla goda relationer till pastoratet
- delaktighet i att skapa ett gott samarbetsklimat
- flexibilitet till arbetsuppgifter
- relevant erfarenhet, utbildning och kompetens

- lojalitet
- kreativitet i att hitta nya lösningar och förbättringar
- förmåga att självständigt driva processer
- struktur och noggrannhet
- engagemang

IT- & kommunikationspolicy

Denna policy gäller för anställda inom Byarums pastorat och syftar till att skapa en tydlig struktur över hur IT ska hanteras och användas i verksamheten. Den ska öka kunskapen kring IT, effektivisera informationsflödet och användandet samt öka säkerheten i verksamheten. Med IT menas all den teknik som används för att kommunicera, lagra och bearbeta elektronisk information. Alla medarbetare har skyldighet att i alla avseenden följa de lagar, förordningar och myndighetskrav som finns kring användning och utveckling av IT.

Information om vår verksamhet behöver nå ut på ett relevant sätt. Närvaron på sociala medier är idag självklar och avsikten för ett fortsatt arbete med information är att vara kommunikativ på ett effektivt sätt. Punkten information är inte en isolerad punkt i verksamhet eller plan, utan en integrerad del av ett helt kyrkligt verksamhetsfält.

Alla program ska installeras av IT-ansvarig och vara godkända av närmste chef. Varje dator ska ha godkända programlicenser för de program som är installerade.

Tillgång till Internet på arbetsplatsen ska ses som ett arbetsredskap. Närvaro på nätet innebär representation av Byarums pastorat. Det är inte tillåtet att besöka anstötliga eller på annat sätt olämpliga platser eller att utnyttja Internet för olagliga, kränkande eller oetiska ändamål.

Användningen av företagets IT-resurser får inte strida mot pastoratets verksamhetsmål och skapa badwill. I vår organisation utgår vi ifrån att all kommunikation på Internet följer god sed.

Det är viktigt att ha säkerhetsaspekterna i åtanke vid användningen av Internet. Det är inte tillåtet att ladda hem filer, programvaror eller för den delen kopiera skyddat digitalt material.

Alla medarbetare har en personlig e-postadress, ansvarar själva för

denna och ser till att den dagligen ses över.

Vid längre frånvaro eller ledighet ska det finnas ett system för hantering av inkommande e-post. Den anställde ska se till att ett automatisk meddelande svarar på inkommande post och hänvisar till en kollega som finns på plats.

Informationssäkerheten ska ha en fastställd struktur med klara rutiner där säkerhetsnivån avvägts mot tillgänglighet och effektivitet.

Följande riktlinjer gäller:

- Nätverket ska vara väl skyddat mot intrång.
- All programinstallation och uppdatering ska utföras IT-ansvarig eller av anlitate IT-konsulter.
- En riskanalys ska tas fram innan större förändringar genomförs.
- Information ska skyddas mot skada och förlust genom ett säkert backup-system.
- Ett antivirusprogram ska vara installerat på varje dator där programmet uppdateras automatiskt.
- E-postmeddelanden där innehållet är okänt eller där filer finns bifogade ska hanteras med försiktighet då det kan vara virus. Misstänkta meddelande behandlas med stor varsamhet.
- IT-ansvarig eller anlitate konsulter ska ansvara för underhåll och drift och regelbundet kontrollera säkerhetssystemet.

För att kunna identifiera medarbetare samt minimera risken för dataintrång har varje medarbetare ett eget användarnamn och lösenord. Den anställde får användarnamnet tilldelat men ska själv välja ett lösenord. För att skydda verksamheten mot obehöriga ska dels varje medarbetares lösenord hållas hemligt, men också bytas ut regelbundet.

Byarums pastorat förbehåller sig rätten till att utan förvarning spärra vissa Internetadresser eller domäner som strider mot IT-policyn.

Byarums pastorat förbehåller sig rätten till att utan förvarning kontrollera och ta bort musik, video (och liknande) filer både från nätverket och också användarnas datorer.

Brandskyddspolicy

Brandskyddspolicy sammanfattar pastoratets systematiska brandskyddsarbete, där lagen om skydd mot olyckor (SFS 2003:778), ställer krav på att en arbetsplats har ett fullgott brandskydd. Ett gott brandskyddsarbete är viktigt för att göra arbetsplatsen säker och trygg för personal, besökare och omgivning. Förutom lag är följande förordningar relevanta (2003:789) om skydd mot olyckor och (2003:477) om utbildning i skydd mot olyckor. I tillägg med särskild kyrklig koppling gentemot kulturvärden hänvisas också till Handbok i katastrofberedskap och restvärdesräddning (www.raa.se/rvr)

Byarums pastorat ska aktivt verka för att skapa, upprätthålla och utveckla företagets brandskyddsarbete med syfte att: minimera brandrisken, underlätta en effektiv bekämpning av brand, undvika personskador vid en eventuell brand, begränsa materiella skador vid en eventuell brand, efterleva kraven från försäkringsgivare.

För att kunna uppfylla syftet krävs att pastoratets brandskydd är väl organiserat, utbildat och informerat. Pastoratets brandskyddsarbete ska ha: ett aktivt ledarskap, en tydlig ledningsstruktur, en tydlig ansvarsfördelning.

Initiativ från personalen, som syftar till att upprättade regler vidmakthålls och brandskyddsåtgärder förstärks, ska uppmuntras.

I det systematiska brandskyddsarbetet ingår att kontrollera att: rutiner efterlevs, fastigheternas brandskydd inte åsidosätts, arbetsmiljön är brandsäker.

All personal ska känna till hur brandskyddet är organiserat och vilka rutiner som ska följas om en brand utbryter. Därför är det av yttersta vikt att verksamhetens förhållningsregler och agerande i händelse av brand är väl dokumenterade.

