



Handlingsplan för arbetet tillsammans med ideella medarbetare.

Det här dokumentet är vägledande för hur Sala Norrby Möklinta pastorat arbetar med ideella medarbetare. Det ger svar på frågor som, hur arbetet är strukturerat och vilka som är ideella medarbetare. Dokumentet innehåller också mål för verksamheten med Ideella. Det är en processbeskrivning och ett policydokument att utgå ifrån. Innehållet är förankrat i beslutande organ såväl som bland anställda medarbetare.

1. Målsättning och en riktning mot önskat läge
2. Vilka är ideella medarbetare och hur ser det ut i pastoratet.
3. Gemensam struktur för arbetet med ideella.

1.Målsättning och riktning mot önskat läge

Grunden för pastoratets ideella engagemang är att erbjuda människor att vara kyrka och göra skillnad för andra människor. Pastoratet är en plattform där ideella insatser välkomnas som ett sätt att vara kyrka tillsammans. Det är viktigt att slå håll på fördomen; att ideella utför ett arbete åt församlingen. Ideella är inte en resurs för någon annan. Ideella är församling och uppdraget att vara kyrka, är ett gemensamt uppdrag. Målet med ideella medarbetare är inte gratis arbetskraft, målet är att vara kyrka. När Jesus kallade lärjungar började han med några fiskare, -kom, jag ska göra er till människofiskare. De kallade lämnar genast fisket och följer honom. Det är fortfarande Jesus som kallar. Ingen medarbetare i kyrkan är Jesus, vi är alla lärjungar. Några har människofiskandet som heltidssyssla med lön, de flesta har det inte. Målet med ideellt församlingsarbete är inte att det ska bli ett heltidsarbete. Ideellt arbete görs på fri tid och utan lön. Målet för ideellt arbete är att utföra församlingens grundläggande uppgift.

Församlingens grundläggande uppgift är att fira gudstjänst, bedriva undervisning samt utöva diakoni och mission. Syftet är att människor ska komma till tro på Kristus och leva i tro. Att en kristen gemenskap skapas och fördjupas, Guds rike ska utbredas och skapelsen återupprättas. Kyrkoordningen nämner ingenting särskilt om ideella medarbetare men kyrkoordningen reglerar uppdraget att vara kyrka och i det uppdraget innefattas även ideella medarbetare.

Sala Norrby Möklinta pastorat vill öka antalet ideellt engagerade. Utifrån grundantagandet att människor vill bli tagna i anspråk. Vi människor trivs helt enkelt där vi är behövda. Det ska vara lustfyllt och meningsfullt att vara ideellt engagerad i pastoratet. Det görs ingen skillnad på olika typer av ideellt engagemang. Ingen rangordning görs av uppgifter. Det är inte bättre att göra fler timmar i jämförelse med andra. Inbjudan till engagemang är utifrån var och ens förmåga och på den tid var och en kan avsätta.

Det är ändå rimligt att ställa krav även på ideellt arbete. Kvalitetskrav och en förväntan att överenskommelser hålls. Den som är ideellt engagerad har rätt att få utbildning för uppgiften och det stöd som behövs för att utföra den. Det ska vara enkelt att få en uppgift. Det ska vara enkelt att byta uppgifter. Administrationen av ideella medarbetare ska vara lika oavsett uppgift. Personuppgifter ska hanteras utifrån gällande regelverk. Strukturen ska vara transparent och tydlig. Även den som har lön eller är förtroendevald med ersättning för viss tid eller vissa uppgifter, kan på fri tid göra ideella insatser. Även sådana sidouppdrag bör regleras i en överenskommelse. Förtroendevalda i pastoratet gör ofta ideella insatser utöver sina uppdrag. Det är positivt och något som uppmuntras i pastoratet. Ideell medarbetare är du alltid i pastoratet uppdraget är inte knutet till en enskild församling så som det kan vara med förtroendeuppdrag.

För att kunna visa att det ideella arbetet ökar behöver det vara strukturerat och organiserat så att det är mätbart. Arbetet med ideella medarbetare kostar pengar det är ingen besparing. En viktig del i arbetet med ideella är att budgetera tid för anställda, för samordning och samverkan med Ideella. Sala Norrby Möklinta pastorat ser på arbetet med ideella som en investering som ger resultat i utförandet av den grundläggande uppgiften. Uppdraget att vara kyrka. Där många människor blir tagna i anspråk skapas det ofta plats för fler. Följ med och se, var Jesus ord till intresserade. Ord som tål att upprepas även i vår tid.

2. Vilka är ideella medarbetare.

Det finns ett behov av att tydligt definiera vilka som avses med benämningen ideella medarbetare. Flera yrken i Svenska kyrkan talar om det egna arbetet som ett kall och inte bara ett jobb med lön. I det här fallet är skillnaden glasklar. Om du har lön är du inte ideell medarbetare. I svenska kyrkan finns även ett stort antal förtroendevalda. Människor som visserligen själva kan ha ideella drivkrafter för sitt engagemang men är valda till ett uppdrag och får ersättning för det uppdraget. I uppdraget som förtroendevald är du inte ideell medarbetare. Många förtroendevalda är även ideella medarbetare i andra uppdrag utan ersättning. Deltagare i gruppverksamhet, syföreningar och körer, bibelstudiegrupper och liknande är inte ideella medarbetare. Har du ett ledaruppdrag eller ett annat särskilt uppdrag i gruppverksamheten kan du vara ideell medarbetare. Deltagare i körer och grupper kan göra ideella punktinsatser i församlingsverksamheten som ideella medarbetare.

Ideellt engagerade är du om du har ett tydligt uppdrag och utför det utan betalning på fri tid. Det är den definition som används i Sala Norrby Möklinta pastorat. Uppmuntran och fortbildning är inte att betrakta som betalning. Det ligger ingen värdering i begreppet. Det är inte finare att vara ideell i jämförelse med gruppdeltagare eller anställd medarbetare. Begreppet ideell medarbetare handlar om hur verksamhet organiseras i pastoratet. Det tydliggör förväntningar och hänvisar till rätt regelverk. För anställda medarbetare finns fackliga överenskommelser och lagar. För ideella medarbetare behöver överenskommelser struktur och regler skapas. I kyrkoordningen regleras arbetet med förtroendevalda men inte ideella medarbetare. Att organisera arbetet med ideella i pastoratet höjer kvalitén på insatsen, en struktur skapar tydlighet och överenskommelser ger trygghet för alla parter.

Arbetet med att organisera och strukturera arbetet med ideella är för att uppnå fördelar på ett strukturellt plan. Enskilda anställda kommer att vara den primära relationen för olika ideella medarbetare. Relationer formas av att utföra uppgifter tillsammans. En ideell medarbetare inte är en resurs för en anställd medarbetare. Tillsammans är vi utförare av den grundläggande uppgiften.

3. Gemensam struktur för arbetet med ideella.

Varför behövs en ny gemensam struktur? Är det inte bra som det är. Det är viktigt att poängtera att det inte är inget fel på de ideella insatserna i pastoratet. Bristerna ligger på det strukturella planet. Strukturen är sårbar och väldigt beroende av enskilda medarbetare. Det är för få människor som nås av möjligheten att göra en ideell insats i pastoratet. Undersökningar gjorda av Svenska kyrkan visar att många människor vill bli tagna i anspråk. 10% av Sveriges befolkning kan tänka sig att engagera sig ideellt i Svenska kyrkan. Om vi gör det enkelt för oss och tänker 10% av de som är medlemmar i Svenska kyrkan innebär det att i Sala Norrby Möklinta pastorat finns det över 1000 personer som är villiga att engagera sig ideellt. Idag är det ungefär hundra personer som är ideellt engagerade. Vi borde vara fler.

Idag ligger tonvikten på relationen till en enskild anställd medarbetare, ideella benämns ibland slarvigt som en enskild anställds ideella. På det personliga planet behöver det inte vara ett problem alls. Att bli sedd är viktigt och ofta är det naturligt att relatera mest till några få anställda som jag som ideell samverkar med. Svårigheterna ligger på det strukturella planet. Vad händer när en anställd slutar och vad händer om det uppstår en konflikt. Vad gör jag som ideell när jag vuxit ur min uppgift som konfirmandassistent. Här kan en tydlig struktur hjälpa till. Jag vet hur mitt uppdrag ser ut och det finns naturliga avstämningpunkter. En överenskommelse finns kvar även om en anställd slutar. Även om en person eller några personer samordnar arbetet med ideella så är det alla anställdas uppgift att upprätthålla strukturen och arbeta målinriktat med ideella medarbetare.

Det är ett gemensamt ansvar att se på all verksamhet som en verksamhet där det finns plats för ideellt engagemang. Vilka uppgifter blir idag inte gjorda, vad kan vara meningsfullt arbete för en ideell medarbetare? Om många människor på olika sätt är medarbetare i pastoratet ökar den relationella kontaktytan till alla som bor och vistas i Sala Norrby Möklinta pastorat.

En av stadsförsamlingarna i Örebro har flera år haft som devis att ingen ny verksamhet får starta om den inte engagerar ideella. Det är en bra motivering för en kyrka som annars lätt blir en serviceinrättning med tjänster att ta del av. Om en ideell kan göra en del av mitt jobb så skapar det utrymme i en anställds tjänst för annat. Vi är alla resurser i pastoratet med fokus på grunduppdraget.

Att utveckla arbetet med ideella medarbetare är en process i fyra steg.

1 Gemensam målbild och gemensam förståelse av hur arbetet med ideella medarbetare sker i pastoratet. Strukturen förankras internt och bland förtroendevalda. Anställda utbildas i introduktionssamtal och en grundutbildning tas fram.

2 Gemensam administration av ideella medarbetare. Med början i redan befintliga uppdrag görs överenskommelser med ideella medarbetare. Det ska vara tydliga uppdrag, lätt att förändra och förnya. Rimliga förväntningar och inga livslånga uppdrag. En överenskommelse för ett existerande uppdrag blir en bra avstämningsspunkt. Alla uppgifter förs in i Kyrksam och vi är noga med slutdatum.

3 När befintliga ideella medarbetare har aktuella överenskommelser Kan den nya strukturen användas i rekrytering av nya ideella medarbetare. Inbjudan till grundutbildning sker minst en gång på hösten och en gång på våren. Introduktionssamtal och avstämningar genomförs av flera anställda medarbetare med ideella medarbetare. Sala Norrby Möklinta pastorat behöver kommunicera att det är önskvärt med fler ideella medarbetare. Kommunikationen behöver även tydliggöra varför det behövs fler. Det är på det här sättet vi är kyrka, några har anställning de flesta har inte det. En balansgång mellan en tjänsteleverantör med myndighetsbakgrund och en levande folkkyrka där uppdraget att vara kyrka tydliggörs i dopet och kan utföras på många sätt. Pastoratet ska svara an på människors vilja till engagemang även där vi själva inte sett möjligheten. En uppdragsbank av möjliga ideella uppdrag skapas gemensamt för pastoratet.

4 Efter en tid är det dags att utvärdera, lära och vidareutveckla arbetet med ideella. Genom avstämning mot målen och i ljuset av fortbildning i arbetet med ideella. Är arbete som utförs av ideella meningsfullt för den som utför det? Ger arbetet resultat för den grundläggande uppgiften. Avstämning mot målet att öka antalet ideella medarbetare och uppdrag i pastoratet görs årligen i budgetarbetet. I budgetarbetet gäller det att säkerställa de resurser som behövs för ideella medarbetare. Anställd personal behöver ha budgeterad tid för arbete med ideella medarbetare.