

#6

ideellt forum  
i Svenska kyrkan

LOTTA LIND  
PER WESTBERG  
UPPDATERAD 2023 AV ANDREAS FAGRELL

# *Tillit, trygghet och ansvar*

Juridik och ideellt engagemang  
i Svenska kyrkan

IDEELLT FORUMS SKRIFTSERIE



# #6

## Innehåll

- 3 Inledning
- 4 Att organisera ideellt arbete
- 5 Rekrytering
- 6 Arbetsmiljö
- 7 Försäkringar
- 8 Gåvor och ersättningar
- 8 Tystnadsplikten
- 9 Anmälningsskyldigheten
- 9 Personuppgiftsbehandling

## Vem har ansvar...

När frågor om ideellt engagemang tas upp vid Ideellt forum i Svenska kyrkans utbildningar eller när jag och andra personer i nätverket är ute och samtalar om frågorna i församlingar får vi i stort sett alltid positiv respons. "Naturligtvis ska de som vill engagera sig ideellt få möjlighet att göra det"

Men ... när vi samtalat en stund till kommer alltid ett antal frågeställningar upp. Vem är egentligen ideell? Vem har ansvar för de ideella och deras bidrag i verksamheten? Vem får ha nyckel? Hur är det med försäkring, tystnadsplikt, arvoden, gåvor, m.m.? Kort sagt, det råder en stor osäkerhet när det gäller juridiska frågeställningar kring ideellt engagemang i Svenska kyrkan.

Jag kan inte lova att alla frågor besvaras genom att du läser denna skrift, men garanterat de flesta. Skulle det vara så att du har frågor som du upplever inte tas upp här är du varmt välkommen att höra av dig till oss i nätverket. Du är säkert inte ensam om din fråga och vi får då en möjlighet att komplettera materialet ytterligare.

Första utgåvan kom 2015.  
2023 kom en uppdaterad version av Andreas Fagrell.

Skriften finns tillgänglig att ladda ner gratis som pdf via Ideellt forums hemsida, [www.ideelltforum.se](http://www.ideelltforum.se)

*JanOlof Nordström, samordnare  
Ideellt forum i Svenska kyrkan*

### OM HÄFTET

Detta häfte är en del av en skriftserie som Ideellt forum i Svenska kyrkan ger ut. Ambitionen är att skriftserien ska vara en hjälp att fördjupa samtalen omkring det ideella arbetets betydelse i Svenska kyrkan.

Tidigare utgivet i skriftserien:

# 1 *10 ord om frivillighet* av

Biskop Hans-Erik Nordin

# 2 *Övärderligt, om uppmuntrans kraft och frivillighet i Svenska kyrkan* av Mats Hermansson

# 3 *Engagemang och sammanhang*

av Lars Rubin

# 4 *Ung med uppdrag* av Julia Bjerleus.

# 5 *Frivilliga i Välfärden* av Helen Cameron  
Adam Dinham, Martha Middlemiss Lé Mon  
och Kristin Strømsnes

# 7 *Tack för dina ögon* av Boel Skoglund

### FLER SKRIFTER

Tidigare har Ideellt forum och dess huvudmän bland annat gett ut *Delaktig, Tänk om* och *magasinet Man trivs där man behövs*.

### OM IDEELLT FORUM

Ideellt forum i Svenska kyrkan är en mötesplats för samarbete kring den övergripande målsättningen att stärka delaktigheten i det lokala församlingslivet i Svenska kyrkan. Vi tror att en kyrka som präglas av mångas delaktighet och engagemang är en kyrka som har framtiden för sig.

Läs mer om ideellt forum på [www.ideelltforum.se](http://www.ideelltforum.se)

# Inledning

## Dopet utgör grunden för delaktighet

Att vara ideell medarbetare är att vara till nytta och glädje för någon utanför den egna kretsen. Alla medarbetare i Svenska kyrkan bidrar med sina gåvor till församlingens liv och arbete. I kyrkkoordinationen anges kriterierna för vad en församling är. Förutom att det finns minst ett invigt kyrkoråd och att det firas gudstjänst finns det människor som tar ansvar för att församlingens grundläggande uppgift blir utförd. Förtroendevalda, anställda medarbetare och ideella medarbetare bär gemensamt ansvaret.

I kyrkkoordinationen benämns medarbetarskapet särskilt i inledningstexten till sjunde avdelningen:

*”Dopet är den grundläggande vinningen till tjänst i kyrkan och ger delaktighet i kyrkans gemensamma uppdrag. Förtroendevalda, frivilliga medarbetare, anställda och de som vigs till uppdrag inom kyrkans vinningstjänst ska fullgöra de speciella uppdrag som de anförtratts i solidaritet med Svenska kyrkan och kyrkans tro, bekännelse och lära. Alla står i evangeliets tjänst och under dess auktoritet”*

## Ideell medarbetare, förtroendevald och anställd – hur ser rollerna ut?

I en församling samverkar många goda medkrafter inom det gemensamma uppdraget. Vi talar om ideella medarbetare, tänker de förtroendevalda som en egen grupp och konstaterar att för anställda gäller alldeles speciella regler. Begreppet ideell är synonymt med frivillig och volontär. Ett skäl till att inte använda ordet frivillig är att även förtroendevalda och anställda per definition är frivilliga. Motsatsen till frivillig är tvingad. En ideell medarbetare kan lämna sitt uppdrag tämligen omgående, förtroendevalda kan välja att lämna sina uppdrag genom att avgå, och en anställd medarbetare kan välja att säga upp sitt anställningsavtal.

De förtroendevaldas uppdrag kan i mycket likna de ideellas engagemang. Det finns dock anledning att skilja på uppdragen oavsett om de förtroendevalda uppbär arvoden eller inte. De förtroendevalda har nämligen ett särskilt ansvar vilket är extra tydligt i kyrkorådet. Det är församlingens/pastoratets styrelse och har att agera enligt vissa stipulerade regler, bland annat i kyrkkoordinationen. Kyrkorådet har uppgiften att verkställa kyrkofullmäktiges beslut och ansvarar för församlingens/pastoratets ekonomiska förvaltning.

De ledamöter som sitter i kyrkorådet har även enligt rättspraxis ett så kallat sysslomansansvar. Detta innebär att de alltid ska ha församlingens bästa för ögonen och att de kan drabbas av ett personligt skadeståndsansvar om de vållar församlingen skada genom vårdslöshet i uppdraget.

## Vilka är ideella medarbetare?

Det är viktigt att definiera vad som kännetecknar ett ideellt uppdrag. Gränsdragningen till anställda är knivskarp. En ideell medarbetare kan aldrig få en ekonomisk ersättning för sitt uppdrag eller de uppgifter hen utför. Även om en ekonomisk ersättning är liten utesluter det idealitet. Men givetvis finns det möjligheter att uppmuntra ideella medarbetare, läs mer om detta under avsnittet *Gåvor och ersättningar*.

Alla som arbetar frivilligt och utan ersättning räknas som ideella medarbetare i Svenska kyrkan. De är inte anställda och heller inte förtroendevalda. Däremot finns det inget som hindrar att förtroendevalda ingår i skaran av ideella medarbetare när det gäller specifika uppdrag, i till exempel internationella gruppen eller som extra resurs i öppna förskolan. Här har den som är förtroendevald och som engagerar sig ideellt inget beslutsmandat. Att sitta i ett kyrkoråd innebär att man ”är kyrkoråd” bara när styrelsen har sammanträde. Som kyrkorådsledamot och styrelse har man även ett ansvar att verka för församlingens/pastoratets bästa men det är viktigt att notera att rollen är en annan när man arbetar ideellt i andra uppdrag i församlingen och att man i det uppdraget inte ska agera i egenskap av att vara styrelseledamot. Ideella medarbetare har ingen anställning i församlingen och är därmed inte underställda kyrkorådet på det sätt som arbetstagare är. Däremot är den uppgift de utför i församlingens namn underställd kyrkorådets ansvar.

På samma sätt har många anställda ett engagemang ”vid sidan om” i den församling de arbetar. De kan då vara ideella medarbetare. Så är det med kyrkvaktmästaren som håller i korvgillningen på sin lediga dag, så är det med kyrkokammaren som några gånger om året ringer i kyrkklockan och så är det med barnledaren som är med i komministerns samtalsgrupp.

Som nämnts ovan är inget reglerat i kyrkkoordinationen om ideellt arbete. Inga formella krav ställs på att man ska bo inom församlingens gränser eller att man ska tillhöra Svenska kyrkan. Däremot finns andra regelverk som direkt eller indirekt påverkar arbetet med det ideella engagemanget, såsom lag och kollektivavtal.

**»Att vara ideell medarbetare är att vara till nytta och glädje för någon utanför den egna kretsen.«**

# Att organisera ideellt arbete

## Tydlighet

Mycket juridiskt och organisatoriskt arbete har lagts ner på att tydliggöra de anställdas och de förtroendevaldas ansvar, men så är inte fallet med det ideella engagemanget. Detta beror främst på att anställda medarbetarnas ansvar och förhållande är reglerat i lag och kollektivavtal, och de förtroendevaldas ansvar har behov av reglering utifrån ett långtgående syslomanansvar. Inom det ideella engagemanget finns i princip ingen arbetsrättslig reglering och syslomanansvaret är begränsat. Men avsaknaden av reglering ger i sig stora möjligheter att organisera det ideella engagemanget på många sätt i församlingen/pastoratet. Detta handlar i regel inte om det självklara ansvar för den kristna tron som var och en har i sin vardag, utan om hur vi organiserar och skapar former för ideella medarbetare att vara medkrafter i det gemensamma uppdraget. Varje församling/pastorat måste därför ställa sig frågan vad syftet är med det ideella engagemanget, både ur ett teologiskt och ur ett kontextuellt perspektiv.

Det är viktigt att veta var gränserna går för de olika ansvarsområdena. Först när uppgiften är tydlig har medarbetaren goda förutsättningar att utföra den. Intresset för gränserna bör dock inte leda till revirtänkande och uppgiftskonkurrens. Utgångspunkten måste vara helheten och det gemensamma ansvaret och de olika ansvarsområdena måste komplettera varandra. Alla har olika gåvor och förtroendevalda, anställda och ideella medarbetare bidrar på olika sätt till församlingens verksamhet.

Många uppdrag kan ha karaktären av spontana insatser men inte sällan fungerar någon anställd i församlingen som ledare och handledare. Så är det med diakonen som organiserar besöksgruppen, likaväl med fastighetsansvarig som organiserar fastighetsunderhåll. Det är viktigt att inte sönderorganisera idealiteten. Vissa är bara beredda att göra ett kortare eller enskilt uppdrag, andra är beredda till ett engagemang under långt tid. Alla krafter är goda krafter.

Att sjunga i en kör är tvivelsutan ett ideellt uppdrag. Ett sådant uppdrag är sällan beskrivet i detalj. En korist förutsätts komma till körövningarna och prioritera de framträdanden som kören har. Kyrkomusikern har en särskild yrkeskompetens och leder kören musikaliskt och ofta också administrativt. Kyrkomusikern tar fram budgetunderlag, planerar och rekryterar.

Inget utesluter att ideella medarbetare bjuds in till personalsamlingar när man talar mål och inriktning i verksamheten. Samtidigt är det viktigt att i många sammanhang tydliggöra det särskilda ansvar en arbetsgivare har gentemot en anställd.

## Kyrkoherdens ansvar

Kyrkoherden leder all verksamhet och det är en kyrkoherdens ansvar och uppgift att organisera församlingens verksamhet så att också de ideella krafterna är medspelare. Det är självklart kyrkoherden som har ansvar för att arbetsuppgifter fördelas till andra anställda, så också ansvaret för de ideella krafterna. Organisationen av idealitet blir en kugge i helheten. Arbetet kan organiseras på olika sätt. Anställda eller ideella har ansvar för engagemanget i olika grupper.

## Kyrkorådets ansvar

Kyrkorådet bör naturligtvis ta del av hur de ideellas insatser organiseras, även om det i detta fall inte handlar om en arbetsgivar-/arbetstagarroll. Arbetet är ju, trots detta förhållande, nästan alltid förenat med kostnader. Det ideella engagemanget ska därför vara väl synligt i verksamhetsplanering, budget, och verksamhetsuppföljning. Här kan exempelvis belysas uppgiftskopplade kostnader i form av material, arbetsverktyg, arbetsmiljö, och kompetensutveckling.

## Policy

Församlingen/pastoratet vinner på att ha en policy för ideellt engagemang och en sådan bör i så fall antas av kyrkorådet. I denna policy beskrivs vilken strategi som finns för det ideella engagemanget, hur introduktionen av ideella ser ut, vad som gäller kring kompetensutveckling, hur rekryteringen går till etcetera. Det är naturligt att kyrkorådet har ett ansvar för målen också när det gäller de ideellas arbete. Just därför behöver det också vara synligt i församlingsinstruktionen. En policy utgör också en god grund för organisationen och är ett underlag för församlingens/pastoratets försäkringsöverblick och övriga underliggande dokument som behövs för att ge ansvar och skapa trygghet i uppgiften för den ideelle medarbetaren. Utöver allt detta behöver alla som på något sätt är aktiva i församlingen känna uppmuntran och stöd från kyrkorådet. Det är också en uppgift för de förtroendevalda att samspeja med det kyrkliga föreningsliv som på ideell basis förvaltar ett demokratiskt arv av gemensamt ansvar för olika kyrkliga ändamål. Det kan till exempel handla om Svenska kyrkans unga och Kvinnor i Svenska kyrkan.

## Överenskommelse

För att tydliggöra vad det ideella uppdraget innefattar är det att rekommendera, särskilt då uppdraget betraktas som någorlunda varaktigt, göra en överenskommelse kring den ideelle medarbetarens förutsättningar för sitt uppdrag. Allra tydligast blir det då om man gör en skriftlig överenskommelse med ömsesidiga åtaganden. Ett sådant bör beskriva ansvar och befogenheter. Det bör också tala om vilka resurser som finns till uppdraget. Hur länge uppdraget varar är också något som bör tydliggöras. I andra fall kan bedömningen göras att en sådan skriftlig överenskommelse inte är nödvändig för uppdragets utförande. Då kan det vara tillräckligt att utförlig information om uppdragets förutsättningar ges till den ideelle medarbetaren.

### NÄR DET GÄLLER HUR ARBETET ORGANISERAS SÅ FUNDERA ÄVEN PÅ:

- Vilken medarbetare – anställd eller ideell – kan ansvara för arbetsledningen?
- "Utvecklingssamtal" med arbetsledaren och kompetensutveckling?
- På vilket sätt och i vilka delar ska den interna informationen nå även de ideella?
- Medarbetarsamlingar – vilka ska vara med?
- Hur ska den ideelle medarbetaren introduceras på bästa sätt?

# Rekrytering

»En ung människa behöver få prova på nya saker, men behöver samtidigt utrymme att få misslyckas utan att vara misslyckad och ha snabb tillgång till stöd.«

## Hur rekryteras ideella medarbetare?

Församlingen/pastoratet bör fundera över hur ideella medarbetare rekryteras på bästa sätt och hur rekryteringsbehovet ser ut. Rekrytering sker i de flesta fall genom relation, men kan också ske genom annonser, utdelning av foldrar, eller på annat lämpligt sätt. Det behöver framgå att den ideella insatsen innebär att verka i församlingen på kristen grund. Uppgiften att vara ideell är förtroendebaserad och förutsätter att personen delar Svenska kyrkans värdegrund och etiska förhållningssätt. Alla som arbetar i församlingen, oavsett om de är anställda, förtroendevalda eller ideella, företräder Svenska kyrkan.

Uppdragen som ideell medarbetare ser väldigt olika ut. I de flesta fall är det tillräckligt med den relationella kunskapen vid rekrytering. Men i vissa fall kan det finnas anledning att intervjua intresserade och referenser kan behöva tas vid behov. För att den ideella medarbetaren ska komma till sin rätt i församlingen och kunna göra en bra insats kan viss relevant grundutbildning behövas för uppdraget, liksom introduktion. Utbildningen bör vid behov, förutom det ämnesspecifika, innehålla en inblick i Svenska kyrkans tro och församlingens organisation. Här kan man gärna hålla utkik efter stiftens utbud av utbildningar för just ideella.

## Särskilt om rekrytering av unga ledare

Vad det gäller unga ledare bör församlingen/pastoratet särskilt tänka igenom vilket ansvar som är lämpligt att lägga på dem. Det är viktigt att anpassa valet av uppgift till förutsättning och mognad. Det ska helt enkelt vara uppgifter som den unga kan klara utan risk för sin eller andras hälsa. Det är också ännu viktigare att ha en dialog kring deras ansvar och uppdrag och rusta dem för uppgiften. En ung människa behöver få prova på nya saker, men behöver samtidigt utrymme att få misslyckas utan att vara misslyckad och ha snabb tillgång till stöd. Unga ideella befinner sig alltid i en beroendeställning till de anställda och vuxna ledarna, samtidigt som de har en auktoritet i sin roll gentemot de unga deltagarna. Därför är det viktigt att reflektera kring vad som är rimligt för en ung person att bära, vad de måste föra vidare och vad de bör respektera av lämnade förtroenden. När det gäller unga under 18 år är det att rekommendera att vårdnadshavare informeras om vad som förväntas av deras barn, till exempel när det gäller tystnadsplikt.

## Barnkonsekvensanalys

Inför beslut ska det göras en analys av vilka konsekvenser beslutet får för barn. I exemplet med rekrytering av unga ideella kan det just vara att tänka rätt uppgift utifrån stöd och mognad och att för varje uppgift tänka in vad det kan få för konsekvenser. Samtalet med de unga är ett viktigt led i att göra analysen och identifiera vad var och en behöver.

## Utdrag ur belastningsregistret

Utdrag ur belastningsregistret

När det gäller ideella medarbetare som ska arbeta med barn och unga i församlingen är det särskilt viktigt att noggrant prata igenom kyrkans syn på övergrepp av olika slag. Lag (2013:852) om registerkontroll av personer som ska arbeta med barn omfattar Svenska kyrkans verk-

samhet, liksom föreningsverksamhet som äger rum inom ramen för församlingsverksamheten. Lagen ger Svenska kyrkan en möjlighet att förebygga övergrepp då den innebär en skyldighet för den som erbjuder en anställning, ett uppdrag eller en praktiktjänstgöring inom vissa verksamheter att på begäran visa upp ett utdrag ur belastningsregistret, om arbetet innebär direkt och regelbunden kontakt med barn. Församlingen/pastoratet bör dokumentera att sådant har visats upp.

I praktiken omfattar lagen både anställda och ideella medarbetare som i sina uppgifter kommer i kontakt med barn i olika barnverksamheter. Många i Svenska kyrkan har direkt och regelbunden kontakt med barn och därför är kretsen där arbetsgivaren kan kontrollera utdrag ur belastningsregistret relativt vid. Det är viktigt att församlingen har säkra rutiner även när det gäller ideella medarbetare som engageras i verksamheter där de har direkt och regelbunden kontakt med barn. Utdrag ur belastningsregistret är endast ett av flera instrument för att motverka sexuella övergrepp och det är viktigt att församlingarna fortsätter att vara omsorgsfulla i sin referenstagning och att man antar en handlingsplan för hantering av sexuella övergrepp överhuvudtaget. I flera stift har man tagit fram riktlinjer för hur man förebygger och hanterar situationen när något inträffar.

Exempel på blankett att använda vid registerkontroll vid anställning, praktik eller uppdrag för ideella medarbetare finns på sidan 10.

Man kan även elektronisk beställa registerutdrag. Detta kan göras på denna länk: [polisen.se/tjanster-tillstand/belastningsregistret/barn-annan-verksamhet/](https://polisen.se/tjanster-tillstand/belastningsregistret/barn-annan-verksamhet/)



## Kontaktpersoner för dem som utsätts för sexuella kränkningar eller övergrepp.

Alla människor har rätt att bli bemötta med respekt. Ingen har rätt att utnyttja en annan persons tillit för att tillfredsställa sina egna känslomässiga behov. Detta gäller överallt, även inom kyrkan. Svenska kyrkan ska vara en trygg plats att mötas på. Om det ändå skulle visa sig inte vara det finns det utsedda kontaktpersoner för dem som utsätts för sexuella övergrepp.

I varje stift i Svenska kyrkan finns en kvinna och en man som kontakt för den som upplever sig utsatt för sexuella kränkningar eller övergrepp i kontakt med Svenska kyrkan och dess verksamhet. Dessa personer kan du som ideell vända dig till när du har behov av att diskutera frågeställningar inom detta område.

För kontakt se [svenskakyrkan.se/motsexuellaovergrepp](https://svenskakyrkan.se/motsexuellaovergrepp)



# Arbetsmiljö

## Att verka för en god arbetsmiljö

Syftet med arbetsmiljölagen är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Det är arbetsgivaren som har arbetsmiljöansvaret och i Svenska kyrkan innebär det att ansvaret ligger hos kyrkorådet.

Kyrkorådet antar en policy för arbetsmiljöarbetet och ger arbetsmiljöuppgifter till kyrkoherden som i sin tur kan ge vissa av dessa vidare till andra chefer och arbetsledare i organisationen. Den som har fått uppgifter tilldelade sig ska ha kunskaper om sitt uppdrag kring arbetsmiljön samt även ha ekonomiska resurser att genomföra uppdraget.

Exempel på uppgifter som kan fördelas är att medarbetare ska instrueras och introduceras i arbetet, att maskiner uppfyller lagstiftningens krav, att riskbedömningar görs vid farliga arbeten med mera.

## Arbetsmiljön för ideella medarbetare

Arbetsmiljölagen gäller inte i förhållande till ideella medarbetare. Men det betyder inte att ideella medarbetare är utan skydd. Ideella medarbetare kan skada och skadas när de utför uppgifter. Svenska kyrkans arbetsmiljöarbete ska därför genomsyras av att de uppgifter som utförs av anställda i praktiken också kan komma att utföras av ideella medarbetare.

Ett bra exempel på förebyggande skydd för ideella medarbetare att skada och orsaka skada är de riskbedömningar som arbetsgivaren ska göra vid ensamarbete. Vid planering och anordnande av ensamarbete skall arbetstagarens, och därmed också den ideella medarbetarens, möjligheter till kontakt med andra människor beaktas.

Det är särskilt viktigt att arbetstagaren har tillräcklig utbildning, information och instruktion för att utföra arbetet ensam, och att hänsyn tas till arbetstagarens fysiska och psykiska förutsättningar för arbetet.

Om församlingspedagogen exempelvis leder en grupp ideella medarbetare som arbetar med unga och dessa deltar i nattvandringar på orten sker genomgång och instruktion. Mobilnummer delas, nattvandringen genomförs två och två och det klargörs att inget ingripande ska ske vid hotfulla situationer utan att i stället ska polis larmas. Detta följer av reglerna som säger att åtgärder ska vidtas för att så långt möjligt ordna ensamarbete så att den som utför arbetet ensam inte löper större risk för skada än om flera gemensamt utför arbetet. Ensamarbete är alltså inte alltid okej.

## Arbetstid

Arbetstidslagen och kollektivavtalen gäller inte heller ideella medarbetare. Arbetstidslagen har regler om arbetstidens förläggning, sammanlagd arbetstid, dygns- och veckovila samt raster. Det finns dessutom särskilda regler om dem som är under 18 år. Det är självklart att en församling organiserar allt arbete, även det som ideella utför, så att man följer intentionen med skyddsregler i arbetstidslagen. Det handlar i grunden om medarbetarnas hälsa och att Svenska kyrkan ska vara en god arbetsgivare.

### NÄR DET GÄLLER ARBETSMILJÖN FUNDERA PÅ:

- Vilka uppgifter är lämpliga att tilldela ideella?
- Vilken utbildning behöver den ideella få för att på ett tryggt sätt kunna utföra sin uppgift?

*»Det är självklart att en församling organiserar allt arbete, även det som ideella utför, så att man följer intentionen med skyddsregler i arbetstidslagen«*

# Försäkringar

Det är ganska ovanligt att ideella medarbetare råkar ut för olycksfall eller drabbas av saksador. Dock ska församlingar och pastorat se till att ha bra försäkringar, i fall olyckan skulle vara framme. De flesta församlingar/pastorat har ett försäkringskydd genom Kyrkans Försäkring AB som enbart ägs av församlingar, pastorat, stift, och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation. Anlitas ett annat försäkringsbolag måste frågan ställas vilka regler som gäller ideella och andra som utan att vara anställda deltar i verksamheten. Nedan redogörs endast för det skydd som ett tecknande i Kyrkans Försäkring omfattar.

För Kyrkans Försäkring är det en bärande tanke att den enskilda församlingen ska känna sig trygg med de villkor som är grunden för de produkter som ingår i försäkringslösningen. Villkoren är anpassade till den verksamhet som bedrivs och den typ av egendom som finns i Svenska kyrkan. Man har bland annat tänkt på att Svenska kyrkan har ett omfattande ideellt engagemang som bedrivs i olika former och där alla inte alltid deltar på ett sätt att man träffat avtal om en viss insats och så vidare. Så brukar till exempel försäkringarna hos andra försäkringsaktörer se ut. Där är funktionärer, spelare, körsångare och motsvarande försäkrade medan de som deltar mer oorganiserat inte täcks av föreningens försäkring utan får använda privata olycksfallsförsäkringar eller hemförsäkring. Även om man för tillfället inte i försäkringsunderlaget måste specificera alla verksamheter är det viktigt att man i verksamhetsplaneringen beskriver verksamheterna. Kyrkoherden som chef måste givetvis också ha bejakat de aktiviteter som sker i församlingen.

## Olycksfallsförsäkring

Grunden i Kyrkans Försäkring är att samtliga medverkande i all av kyrkan bedrivna verksamhet omfattas av en olycksfallsförsäkring. Försäkringen omfattar deltagare i gudstjänster och kyrkliga handlingar såsom dop, vigsel och begravning liksom deltagare i annan av kyrkan bedrivna verksamhet såsom körsång, barn- och ungdomsverksamhet och konfirmationsläger med mera. Det finns alltså till och med ett försäkringskydd för dem som deltar i våra gudstjänster. Det tänker nog inte gudstjänstdeltagarna på men det är givetvis en fördel för församlingen. Försäkringen gäller för deltagare i bedrivna verksamhet under pågående aktivitet och vid direkt färd till och från sådan aktivitet. Reseskyddet gäller dock inte för resa till och från kyrklig handling.

## Skyddet i våra fastigheter

Försäkringen gäller också för besökare i församlingens/pastoratets fastigheter, liksom för tillfällig frivillig oavlönad arbetskraft (termen "frivillig oavlönad arbetskraft" är en försäkringsteknisk term). Försäkringen gäller dock inte skada i den mån ersättning utgår enligt tjänsteförhållande gällande avtal, särskilda rättsregler eller tjänstereseförsäkring. Försäkringen gäller i hela världen och utan självrisk och ersätter läkekostnader, nödvändiga och det som definieras som skäliga kostnader. Om en besökare på församlingens sopplunch ramlar omkull och bryter benet omfattas han eller hon av olycksfallsförsäkringen eftersom vederbörande deltar i församlingens verksamhet.

Försäkringen gäller också till förmån för besökare av församlingens kyrkor och fastigheter i allmänhet, även om besökaren inte deltar i någon direkt av församlingen anordnad verksamhet.

## Församlingens ansvarsförsäkring

Om en skada har sin grund i vårdslöshet eller försummelse från församlingens sida omfattas också händelsen av församlingens ansvarsförsäkring, till exempel om någon i besöksgruppen välter en värdefull vas vid ett hembesök. Ansvarsförsäkringen är en försäkring som har en självrisk. Om ideella medarbetare deltar vid hembesök inom ramen för diakonin

betraktas de inte som deltagare i av församlingen anordnad verksamhet utan som tillfällig frivillig oavlönad arbetskraft. I den egenskapen omfattas de dock också av olycksfallsförsäkringen.

Skulle den ideelle medarbetaren i samband med ett av församlingen organiserat hembesök göra sig skyldig till skadeståndsgrundande handling, kan församlingens ansvarsförsäkring vara tillämplig på samma sätt som om en anställd förorsakat skadan trots att inget formellt anställningsförhållande föreligger. Den skadelidande uppfattar ju den ideelle medarbetaren som en företrädare för församlingen. Att det förhåller sig så skapar en trygghet för dem som vi har att göra med i vår verksamhet. Även om skadeståndsrätten gör skillnad mellan den som är anställd och ideell gör Kyrkans försäkring ingen skillnad. Enligt skadeståndsrättsliga regler gäller ett så kallat principalansvar där en arbetsgivare är ansvarig för om den egna personalen orsakar skador. Arbetsgivaren kan ha så kallad regressrätt, det vill säga i sin tur rikta skadeståndsansvar på sin anställda bara om denna förfarit uppsåtligt eller varit grovt vårdslös. Genom dessa regler skapas en trygghet för att tredje man ska bli skadelös. Genom Kyrkans Försäkringars avtalsvillkor blir det för tredje man ingen skillnad om en anställd eller en frivillig medarbetare vållar en skada.

## Anställda och förtroendevalda har ett särskilt skydd

Anställd och avlönad personal omfattas däremot inte av olycksfallsförsäkringen i sin tjänsteutövning utan här gäller istället sedvanlig arbetsskadeförsäkring. Det handlar i praktiken om den kollektivavtalsreglerade Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL), där AFA Försäkring gör skadereglering. Denna försäkring fungerar som ett komplement till den lagstadgade arbetsskadeförsäkringen som handläggs av Försäkringskassan. För att få ersättning från den kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringen krävs att man själv anmäler till AFA Försäkring och en ny prövning sker. Det går att få ersättning för arbetsskadan oavsett om Försäkringskassan godkänt skadan eller inte. Det är värt att notera att förtroendevalda omfattas av försäkringskyddet i TFA-KL. Skadas en förtroendevald på väg till uppdraget har han eller hon alltså ett särskilt skydd.

Men hur är det då slutligen om kören åker utomlands tillsammans med en kyrkomusiker? Då är alla resenärer försäkrade, antingen genom olycksfallsförsäkringen för deltagare i församlingens körverksamhet eller genom tjänstereseförsäkringen som omfattar alla som reser på församlingens uppdrag. Båda försäkringarna gäller i hela världen och utan självrisk. Reseförsäkringen handlar både om saksador och personskador och olägenheter om man blir strandsatt

# Gåvor och ersättningar

En ideell medarbetare får inte ersättas ekonomiskt. Församlingen får naturligtvis betala omkostnader och utlägg. Är det en medarbetare som använder egen bil kan den få bilersättning. Viktigt är då att komma ihåg att om församlingen betalar mer än den ersättning som är skattefri exempelvis enligt Svenska kyrkans avtal innebär det beskattningskonsekvenser och att arbetsgivaravgifter då ska erläggas. Ingen ersättning för utfört arbete alltså.

Däremot kan ideella medarbetare inspireras på annat sätt. Ett bra sätt att göra det är att erbjuda kompetensutveckling. Det är också fullt möjligt att ge mindre gåvor som till exempel böcker, biobiljetter och blommor, julluncher och församlingsutfärder. Även utlandsresor torde vara möjliga om de sker i studiesyfte. En god vägledning är att då ha programpunkter som omfattar minst sex timmar per resdag.

Det är också viktigt att komma ihåg att olika typer av incitament inte får kopplas proportionellt till prestationernas omfattning. Det skulle då kunna uppfattas som en förtäckt lön och vid en genomlysning kunna bli en skattepliktig ersättning.

**»En ideell medarbetare får inte ersättas ekonomiskt«**

# Tystnadsplikten

Alla anställda har tystnadsplikt gällande sådant som erhållits vid församlings- och personalvård avseende personliga och känsliga uppgifter, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att personen i fråga eller någon närstående lider men. Den som möter en ideell medarbetare i vår verksamhet gör knappast skillnad på om det är en anställd eller ideell medarbetare utan ser hen som en representant för Svenska kyrkan. Det betyder att den som arbetar ideellt i Svenska kyrkans verksamhet ges ett förtroende med vilket också följer ett ansvar att svara upp mot vissa förväntningar.

För ideella medarbetare gäller dock formellt inte kyrkoledningens bestämmelser om tystnadsplikt och inte heller kollektivavtalet. Samtidigt kan självfallet även den som är ideell medarbetare komma att delta i verksamhet där hon eller han får del av uppgifter som är personliga och känsliga. Det är viktigt att det klagörs i förväg att även utan "bindande" regler finns det samma förväntan på en ideell medarbetare som på en anställd i ett sådant fall. "Varumärket Svenska kyrkan" har stort förtroende bland människor och där är tystnadsplikten en inte obetydlig del.

Ett sätt att klargöra detta är att församlingen ingår en skriftlig överenskommelse med den ideella medarbetaren genom att hen förbinder sig att följa de bestämmelser i kyrkoordningen som avser offentlighetsprincipen och påtar sig en tystnadsplikt som motsvarar den som gäller för de som är anställda i kyrkan.

Överenskommelsen gör också medarbetaren medveten om de regler som gäller i Svenska kyrkan och ger tillfälle till samtal om vad de innebär i praktiken. Därmed kan såväl församlingen som medarbetaren förvissa sig om att det finns en ömsesidig insikt om vad som förväntas. Den som vill arbeta ideellt i kyrkans verksamhet blir därigenom tryggare i sin roll. Svenska kyrkan vill erbjuda en plats för trygghet och tillit.

*Exempel på förbindelse om tystnadsplikt och anmälnings-skyldighet för ideella medarbetare finns på sidan 10.*

## NÄR DET GÄLLER TYSTNADSPLIKTEN FUNDERA PÅ:

- På vilket sätt underlättar en skriftlig överenskommelse med den ideella medarbetaren?
- Finns det ideella uppgifter som mer tarvar en skriftlig överenskommelse än andra?



# Anmälnings- skyldigheten

Genom en bestämmelse i kyrkoordningen uttalas att den som i Svenska kyrkans verksamhet får kännedom om något som kan innebära att socialtjänsten behöver ingripa till ett barns skydd har en uttrycklig skyldighet att anmäla detta till socialtjänsten, så kallad orosanmälan. Denna bestämmelse gäller både anställda och ideella medarbetare och den gäller var och en. Bestämmelsen är en av de regleringar i kyrkoordningen som syftar till att sätta barnens skydd i centrum. Barn är alla i åldrarna 0–18 år.

Det är viktigt att den ideella medarbetaren ges tydlig information om vad detta innebär så att hen känner sig trygg om en situation uppstår. Vidare måste den ideelle medarbetaren ha ett stöd i medarbetarorganisationen vid en orosanmälan. Ingen ska behöva uppleva att stå ensam i att upprätta en orosanmälan.

## NÄR DET GÄLLER ANMÄLNINGSSKYLDIGHETEN

### FUNDERA VIDARE PÅ:

- Har den ideella medarbetaren kännedom om vem i arbetslaget man kan prata med om man behöver rådgöra i frågor om anmälan?
- Har vi tillräcklig kunskap om vad en så kallad orosanmälan innebär?

# Personuppgifts- behandling

Svenska kyrkan är en medlemsorganisation och bedriver därför omfattande behandling av personuppgifter. Detta ska skötas i enlighet med Dataskyddsförordningen och med respekt för varje individ. Det innebär inte bara att Svenska kyrkan har ambitionen att följa gällande lagstiftning utan också har egna riktlinjer för hur arbetet ska bedrivas i enlighet med Svenska kyrkans värdegrund om varje människas värde. Respekten för varje människas integritet är en del av Svenska kyrkans identitet. I det ligger att vårda det förtroende som medlem, ideell, anställd, förtroendevald ger Svenska kyrkan att hantera personuppgifter på ett tryggt och säkert sätt.

*Exempel på information om behandling av personuppgifter för ideella medarbetare finns på sidan 10.*

**»Genom en bestämmelse i kyrkoordningen uttalas att den som i Svenska kyrkans verksamhet får kännedom om något som kan innebära att socialtjänsten behöver ingripa till ett barns skydd har en uttrycklig skyldighet att anmäla detta till socialtjänsten, så kallad orosanmälan.«**

## Exempel på Information angående registerkontroll vid anställning, praktik eller uppdrag

### Information enligt lag (2013:852) vid anställning, praktiktjänstgöring eller uppdrag om registerkontroll av personer som ska arbeta med barn

Namn, adress och telefonnummer	Uppdrag
Verksamhet	Tidsperiod
Församlingens kontaktperson	Församlingen är försäkrad i (Försäkringsbolag)

Ditt uppdrag i församlingen innebär att du arbetar direkt och regelbundet med barn. Uppdraget omfattas därmed av lag (2013:852) om registerkontroll av personer som ska arbeta med barn. Härmed kvitteras att du på begäran visat upp ett utdrag ur belastningsregistret.

Utdrag ur belastningsregistret enligt lag (2013:852) om registerkontroll av personer som ska arbeta med barn har uppvisats:

#### Underskrift

Namnsteckning
Namnförtydligande och befattning
Ort och datum

## Överenskommelse om tystnadsplikt och anmälningskyldighet

### Tystnadspliktsförbindelse för ideell medarbetare i i X församling

I Svenska kyrkans verksamhet är hanterandet av frågor om offentlighet och sekretess av avgörande betydelse för trovärdigheten. 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.

Som ideell medarbetare i X församling får du inte föra vidare uppgifter som anförtröts dig. Du får inte heller avslöja andra uppgifter om enskilda personliga förhållanden. Endast om det är uppenbart att en uppgift inte kan skada den enskilde eller dennes närstående, får du föra den vidare.

I arbetet med minderåriga, d v s människor under 18 år, är det viktigt att alla misstankar om att barnet/ungdomen får illa (t ex av sina hemförhållanden) anmäls till sociala myndigheter. Som ideell medarbetare är det därför viktigt att du, om du misstänker att någon får illa, gör en så kallad orosanmälan eller för uppgiften vidare till ansvarig ledare (präst, diakon, pedagog eller annan anställd) som hjälper dig att anmäla till myndigheten.

Jag har informerats om de regler om offentlighet, tystnadsplikt och anmälningsplikt som gäller inom Svenska kyrkan. Jag försäkrar härmed att jag inte kommer att röja de uppgifter om enskildas personliga förhållanden som jag kommer i kontakt med, såvida det inte berör minderåriga som misstänks fara illa, då jag gör en anmälan till socialnämnden eller rapporterar till anställd ledare.

X-stad den x x 20xx

\_\_\_\_\_  
Namn

Jag har informerat ovanstående ideella medarbetare om de regler om tystnadsplikt och anmälningskyldighet som gäller inom Svenska kyrkan.

\_\_\_\_\_  
Namn (kh, komminister, diakon, pedagog el annan anställd)

Ladda ned blanketterna på [ideelltforum.se/resursbank/skriftserie](http://ideelltforum.se/resursbank/skriftserie)



# Ideellt forum skriftserie



Hans-Erik Nordin skriver:

“Det är väsentligt att bearbeta den teologiska grunden för ett sådant engagemang, eftersom det annars bara riskerar att bli aktivism eller uppfattas som något man kan ha eller vara utan. I en kyrka som Svenska kyrkan, med en stor mängd anställda och ett sätt att styra som i så stor utsträckning liknar det kommunala styrelseskicket, finns det anledning att teologiskt reflektera över den enskilde kyrkomedlemmens roll i församlingen.”

Det här häftet vill vara ett bidrag till den reflektionen. Texten ställer frågor om kyrkans liv och vad som är centralt i att vara kyrka. Författaren tar upp hur vägarna in i kyrkans gemenskap kan se olika ut och ställer frågor om vilka som skall få finnas med i församlingens centrum.

Uppmuntran är konsten att kunna se varandra framåt. Det är ett sätt att se fram sådant som en människa kan bli, imorgon och övermorgon, skriver Mats Hermansson.

Mats Hermanssons text och Lisa Troviks samtalsfrågor öppnar upp för reflektion om hur vi kan möjliggöra att fler goda krafter kommer till sin rätt i Svenska kyrkan. Texten ställer frågor omkring vad kompetens egentligen är.



- Det finns ett behov hos människan av att vara med i ett sammanhang så att vi upplever tillvaron begriplig, hanterbar och meningsfull, skriver Lars Rubin i denna skrift om engagemang och sammanhang.

Skriften är en sammanfattning och bearbetning av Lars Rubins avhandling “Engagemang i Lutherhjälpen - Studier av motiv och drivkrafter hos frivilligt aktiva”. Texten har kompletterats med samtalsfrågor och uppgifter att göra tillsammans och lämpar sig väl både för samtal bland ideella, förtroendevalda och anställda medarbetare i Svenska kyrkan. På Ideellt forums hemsida kan man också läsa studiehandledning och fördjupningsmaterial omkring skriftens innehåll.

För att vi som kyrka ska kunna öppna upp för ett vitalt och nytt engagemang är det nödvändigt att känna till att engagemanget är mångfacetterat, att det måste synliggöras och uppmuntras. Den här skriften vill hjälpa församlingarna att allt mer synliggöra församlingens frivilliga och ideella som viktiga medarbetare i kyrkan. Häftet avslutas med att ge en konkret modell för hur vi kan utveckla det frivilliga engagemanget i Svenska kyrkan.

Vad behövs för att möjliggöra att unga vill och får ta ansvar? Vad kan ett förtroende betyda och hur får man det?

Julia Bjerleus, Stiftsadjunkt i Strängnäs stift, möter i denna skrift Emma, Kevin, Martin och Karin som berättar om deras väg in i engagemang i kyrkan och vad det betyder för dem. De berättar om sina erfarenheter av ideella uppdrag. Genom samtalsfrågor får läsaren också möjlighet att reflektera kring sin egen församling; gör vi det lätt för unga som vill, eller finns hinder i vägen Ung med uppdrag är en inspirerande läsnings där berättelserna från unga aktiva människor så tydligt visar vad det betyder att få vara behövd och få en plats. Skriften är också en angelägen text om att på allvar ge unga människor plats i sin egen kyrka. Det är en utmanande text som borde ställa allvarliga frågor om varför det inte kryllar av frivilliga i våra församlingar. Möjligheten finns att det kan göra det om vi bara vill, tänker om och genomför.



Svenska kyrkan är den största organisationen i civilsamhället, som dessutom är rikstäckande och har ett mycket stort förtroendekapital hos folket.

Varför och på vilket sätt ska i så fall Svenska kyrkan ta en tydligare roll i välfärdssamhället? Kan man behålla sin identitet som kyrka och sin profetiska röst om man också är en aktör i välfärdproduktionen? Är det kyrkans anställda personal som i så fall blir utförare eller kan detta vara ett sätt att kanalisera den stora viljan till ideellt engagemang inom Svenska kyrkan som finns?

Med detta nummer i vår skriftserie vill Ideellt forum bidra till att samtal förs i många sammanhang kring vilken roll Svenska kyrkan kan, vill eller bör ha i vårt nuvarande och framtida välfärdssamhälle.

Vem är egentligen ideell? Vem har ansvar för de ideella och deras bidrag i verksamheten? Vem får ha nyckel? Hur är det med försäkring, tystnadsplikt, arvoden, gåvor, med mera?

Kort sagt, det råder en stor osäkerhet när det gäller juridiska frågeställningar kring ideellt engagemang i Svenska kyrkan. Många av dessa frågor besvaras när du läser denna skrift.



Svenska kyrkans  
arbetsgivarorganisation

Svenska kyrkan   
STRÄNGNÄS STIFT

Svenska kyrkan 

sensus

ideellt forum  
i Svenska kyrkan 