

Förslag till strategi för idealitet, Svenska kyrkan i Umeå

Inledning

Den här strategin tar sin utgångspunkt i aktuell församlingsinstruktion (FIN) för Svenska kyrkan i Umeå, i rapport från den fokusgrupp för idealitet som arbetade inför FIN, i en rapport om det ideella engagemanget i Svenska kyrkan i Umeås församlingar och i rapporten från arbetsgruppen för Verksamhetsanalys och strategisk verksamhetsutveckling Umeå pastorat (oktober 2014).

Den senaste studien från Kyrkokansliet i Uppsala visar att ca 300 000 personer idag är ideellt aktiva i Svenska kyrkan och att ytterligare ca 700 000 personer är beredda att göra ideella insatser i Svenska kyrkan om tillfälle ges. Vi kan med det konstatera att viljan att engagera sig i Svenska kyrkan idag är vida högre än organisationens förmåga att härbärgera det engagemanget. Den här strategin tar sin utgångspunkt i att detsamma gäller för Umeå pastorat som en del av Svenska kyrkan. Fokusgruppen för idealitet konstaterade i sin rapport¹ "Om vi överför riksgenomsnittet till Umeå så bör det finnas ca 10 000 personer som är beredda att göra ideella insatser inom ramen för Svenska kyrkan..."

Frågan om idealitetens plats i Svenska kyrkan är idag given för många anställda medarbetare och förtroendevalda. Nästa steg är att det får bli verkstad av alla fina ord. Det är församlingens medlemmar som är bärare av Svenska kyrkans uppdrag. Människors delaktighet och engagemang är en grundläggande identitetsfråga för Svenska kyrkan. Svenska kyrkan är en organism och en organisation. Organismen lever av människors engagemang. Svenska kyrkan behöver vara en miljö där människors engagemang får en plats, där medskapande är en självklarhet och där människor får vara behövda.

Bakgrund

Det finns en stark lekmanstradition inom Umeå pastorat och i våra bygder. Även i vårt lokalsamhälle finns en stark tradition av ideellt engagemang. I Svenska kyrkan i Umeå märks det i många av våra verksamheter, bland både förtroendevalda och anställda medarbetare. Det förstärks också genom tre samarbetskyrkor med EFS och 18 fristående EFS-föreningar som alla samarbetar med sin lokala församling.

I nuvarande FIN (Församlingsinstruktion) som är gemensam för alla församlingar i Umeå pastorat är idealitet ett fokusområde och det förarbete som ledde fram till FIN ligger till grund för arbetet med att ta fram en strategi för idealitet.

Så här skriver FIN för Svenska kyrkan i Umeå 2015-2018 om området idealitet:

"Nu är det emellertid många delar, men en enda kropp... Ni utgör Kristi kropp och är var för sig delar av den." Ur 1 Kor 12.

Kyrkan är någonting levande och föränderligt som inte låter sig fångas i en organisationskiss. Frågan om delaktighet och idealitet är en grundläggande identitetsfråga för Svenska kyrkan. Det är kyrkans medlemmar som är bärare av kyrkans uppdrag. Kallelsen att föra ut evangelium är given åt hela Guds folk. Alla i kyrkan är lemman i en och samma kropp. Aktuella undersökningar visar att fem procent av Sveriges befolkning idag är ideellt engagerade i Svenska kyrkan. Ytterligare ungefär tio procent säger sig vara beredda att bli det. För att kunna möta den villighet och längtan,

¹ Slutrapport Fokusgrupp idealitet

men också de behov som finns, behövs medvetenhet och vilja till förändring. Viljan till idealitet och delaktighet hänger samman med tillhörighet och inflytande. Man gör gärna en insats om den upplevs meningsfull, om man känner tillhörighet till ett sammanhang eller om man ges möjlighet att påverka uppgiften eller sammanhanget. En nyckel till att åstadkomma detta i Svenska kyrkan är de förtroendevaldas och anställdas engagemang och förhållningssätt. Att många människor, såväl ideella som anställda medarbetare, blir delaktiga i uppdraget att vara kyrka är sannolikt en av Svenska kyrkans största utmaningar i vår tid.

Mål:

Vi vill

- *Förstärka delaktigheten för ideella medarbetare*
- *Öka antalet ideella medarbetare i alla församlingar*

Insatser:

Vi ska

- *Forma en struktur för ledning och utveckling av det ideella arbetet som främjar ideellt engagemang*
- *Prioritera fortbildnings- och utbildningsinsatser kring idealitet*

Ur fokusgruppen för idealitets slutrapport inför FIN (2014) vill vi särskilt påminna om följande:

”En genomgående iakttagelse är att det är den ideella uppgiftens meningsfullhet, mer än den ideella organisationen som sådan, som lockar till engagemang. genomgående i alla studier är att engagemanget från de enskilda medborgarna med stor marginal överstiger de ideella organisationernas förmåga att bereda plats och möjliggöra för ideellt engagemang.

Ur fokusgruppens slutsatser:

Möjligheten till stark utveckling av delaktighet och ideellt engagemang är alltså mycket goda. Det som kommer att vara avgörande är om styrorgan och ledningsfunktioner vill detta tillräckligt mycket för att vidta de åtgärder som behövs för att göra det möjligt. Gör man det skulle det i hög grad förstärka församlingens resurser och handlingskraft. Det skulle samtidigt förstärka många fler människors upplevelse av delaktighet och engagemang i sin kyrka. Att ta vara på dessa möjligheter förutsätter ett paradigmskifte där man styr om arbetsorganisationen från att utföra verksamheter mot att möjliggöra engagemang. Man kan inte fortsätta som tidigare om man vill uppnå andra resultat än man hittills gjort. Organisationens förhållningssätt behöver förändras i riktning mot folkkyrkans ideologiska utgångspunkter och konkretiseras i operativa termer.”

I oktober 2015 hölls *Ideellt forums idédagar* i Umeå och det kommer igen även 2016. Strömbäcks folkhögskola har i samverkan med Ideellt forum hållit kursen ”Att leda ideella medarbetare” 6 gånger (6:e omgången startade februari 2016), dock är det endast ett fåtal av nuvarande anställda inom pastoratet som har gått den utbildningen.

Det finns därmed vägledande beslut för att förstärka det ideella engagemanget inom Umeå pastorat, undersökningar visar att många fler är beredda att göra ideella insatser i Svenska kyrkan och ideellt forums idédagar två år i följd ger en extra skjuts in i detta. Förutsättningarna för att förverkliga strategin för idealitet inom Umeå pastorat får därmed anses goda.

Nuläge

Att beskriva hur varje församling arbetar med ideella medarbetare och hur många ideella medarbetare vi har i Svenska kyrkan i Umeå är en komplex uppgift. Vi har i den här processen valt att använda den kartläggning som gjordes av Anders Sandberg 2014 (bilaga 2) och den analys som fokusgruppen för idealitet gjorde inför FIN-arbetet 2014-2015. Eftersom det idag inte finns någon gemensam grund för hur vi räknar antalet ideella medarbetare så kommer varje beskrivning av nuläget att halta. Inte minst beror det på hur församlingarna som har samarbetskyrkor väljer att räkna in dessas ideella engagemang i sina beskrivningar.

I en genomgång av församlingarnas styr- och policydokument 2014 konstaterar fokusgruppen för FIN följande:

- Alla församlingar presenterar någon form av "volontärpolicy". I vissa fall är det ett mycket omfattande och ambitiöst dokument. I något fall är dokumentet antaget av styrorganen i församlingen, men i de flesta fall framgår eller noteras att det är ett icke-antaget arbetsdokument.
- Att det i samtliga församlingsinstruktioner (2014) finns generella, övergripande formuleringar om medlemmarnas delaktighet och engagemang
- Att det i många församlingar finns icke aktiverade policydokument kring frågan
- Att enskilda tjänstebeskrivningar och handlingsplaner oftast saknar inriktning och omfattning när det gäller insatser för att utveckla ideellt engagemang i församlingen
- Att det är svårt att i församlingarnas budget utläsa nivån på församlingens satsning inom området
- Att frågan har en relativt otydlig ställning utifrån församlingarnas styr och policydokument
- Att idag är inte "församlingsmedlemmarnas delaktighet och engagemang" ett genomgående ledmotiv i församlingarnas styrdokument, arbetsinstruktioner eller handlingsplaner.

Vi har nu också tillgång till församlingarnas verksamhetsplaner för 2016 och ur dem kan vi konstatera följande:

- De flesta församlingar har för 2016 satt konkreta mål för att öka det ideella medarbetarskapet i församlingen. Det finns ansvariga utsedda för varje mål och en plan för hur det ska följas upp. Det är ännu för tidigt att följa upp målen för 2016 och i vissa fall är uppföljningen väldigt löst definierad, både när den ska ske och vem som är ansvarig.
- Två församlingar nämner att de har och ska följa sin handlingsplan för idealitet.
- Fyra församlingar har mål som syftar till att öka antalet ideella medarbetare
- Två församlingar har mål som syftar till att stärka de anställdas roll som möjliggörare för ideellt engagemang
- Ett par församlingar har i sina mål att det ska genomföra utbildningar för ideella medarbetare och flera församlingar planerar att aktivt inbjuda till deltagande i Ideellt forums idédagar.
- Det är svårt att kunna utläsa om det finns särskild budget för idealitet avsatt i församlingarna.

Ideellt forums idédag

I oktober 2015 hölls Ideellt forums idédag i Umeå. Vi har samlat de deltagare från Svenska kyrkan i Umeå som deltog i idédagarna till ett samtal om vilka erfarenheter och insikter som de vill föra in i processen att ta fram en strategi för idealitet. (Bilaga 1)

Strategi för idealitet

Värdegrund för idealitet och församlingssyn

”Stå fasta och var stadigt rotade i honom, så att ni tillsammans med alla de heliga förmår fatta bredden och längden och höjden och djupet och lära känna Kristi kärlek som är väldigare än all kunskap, tills hela Guds fullhet uppfyller er. Han som verkar i oss med sin kraft och förmår göra långt mer än vi kan begära eller tänka, hans är härligheten genom kyrkan och genom Kristus Jesus, i alla släktled i evigheters evighet, amen”
(Efesierbrevet 3:17-21)

Kallelsen att föra ut evangelium är given åt hela Guds folk. Alla i kyrkan är lemmar i en och samma kropp. Därför vill Svenska kyrkan i Umeå vara ett sammanhang där vi möts för att skapa meningsfullhet, trygghet och livsrum. Att se och att bli sedd är viktiga ledord och delaktighet är vårt kännetecken.

Vi sammanfattar vår värdegrund med devisen: *Välkommen att ta plats!*

Rörelse – institution. Att se dubbelt.

Svenska kyrkan kan beskrivas på två sätt. Som en institution, en serviceproducent präglad av professioner, och som en gudomligt inspirerad rörelse med 2000-åriga rötter. En professionell serviceorganisation har en annan slags logik än en rörelse med en mission som ställer krav på engagemang. Den förra söker kunder och brukare, den andra medlemmar och supportrar. Till den förra betalar man avgift, till den andra offrar man. I denna dubbelexponering är det förståeligt att förvirring och konflikter uppstår

Frågan är om vi kan välja emellan den historiskt etablerade institutionen och den sociala idéburna rörelsen. Våra ideal gäller ofta rörelsen, medan förhandlingarna och avtalen reglerar institutionen. Utmaningen för oss alla är att tydliggöra om det är rörelsen eller institutionen som vi talar om när vi säger ”kyrkan”. Språkförbistringen är allas vårt handikapp. En ökad medvetenhet om det omaka par som rörelsen och institutionen utgör kommer inte minska konflikterna dem emellan. De kan till och med bli tydligare. Men med en ökad uppmärksamhet kan vi kanske ändå föra ett samtal om församlingens utveckling. Om vi lyssnar noggrant på varandra, kanske vi kan förstå vari den andres engagemang ligger. ²

”... så att det blir uppenbart att en församling i Svenska kyrkan inte är en utan två olika saker, nämligen å ena sidan en formellt reglerad apparat för att administrera och utföra vissa teologiskt och socialt motiverade uppgifter och å andra

² Stig Linde, Nya Möjligheter – Svenska kyrkans sociala roll i 2000-talets Sverige

sidan en gemenskap som lever i kraft av en gemensam tro och vars »utflöden« inte låter sig formellt styras.»³

Det intressanta är att dessa två logiker finns samtidigt, som karaktärsdrag i en och samma kyrka.

	Rörelse	Institution
Karaktär	En sammanslutning av människor, ofta i föreningsform	Offentlig eller privat institution vars syfte är serviceproduktion
Uppdrag	Deltagande i en gemensam strävan, bland annat utifrån kallelse, normativa ideal och visioner	Produktion av tjänster
Positioner/roller	Valda funktionärer och ledare utövar påverkan Medlemmar	Professionerna har tolkningsföreträde i fråga om verksamhetens innehåll och form Kunder och brukare
Ekonomi	Insamlingar	Avgifter
Redovisning	För medlemmarna	För uppdragsgivarna
Frivilligorganisering	Frivilliga insatser på de engagerades villkor	Frivilliga insatser på organisationens och de professionellas villkor

I frågan om de ideellas roll i församlingen blir bilden av rörelsen och institutionen viktig. Med anställda som ett stöd för de ideellas arbete blir rörelsen tydligare.

Strategi

Det ideella medarbetarskapet inom Umeå pastorat utgår ifrån följande förutsättningar:

Värdegrund

- Det utgår från en tydlig och gemensam värdegrund, som finns tillgänglig på alla anslagstavlor och hemsidor.

Hur kan man vara ideell medarbetare

- Det finns tydliga former för både formellt och informellt medarbetarskap i alla församlingar. Man kan vara både volontär och ideell medarbetare. Vad är då skillnaden? Det finns ingen egentlig skillnad mellan orden volontär och ideell, men de signalerar olika former för ideellt engagemang och vi tror därför att Svenska kyrkan i Umeå behöver använda båda begreppen.

³ Jonas Alwall 1999

Volontär som ett ord för en insats man kan anmäla sig till att göra, med tydliga avgränsningar och ideell medarbetare som ett begrepp till exempel när man finns med i den ordinarie församlingsverksamheten. Det går inte att göra en exakt avgränsning när vilket ord passar bättre att använda, utan det får praktiken visa på.

- Ideella medarbetare kan ha huvudansvar för uppgifter i församlingen.
- Man kan enkelt hitta en uppgift inom Svenska kyrkan i Umeå och det är enkelt att själv kunna erbjuda sig som delaktig.
- Såväl enskilda som grupper kan själva ta plats med sitt engagemang i församlingen, om de tar eget ansvar och går in under den gemensamma värdegrunden.
- Som ideell medarbetare erbjuds man medinflytande i beslut som rör den verksamhet man är engagerad i.

De anställdas roll

- Anställda inom Svenska kyrkan i Umeå är möjliggörare för ideellt medarbetarskap. Varje anställd i församlingsverksamheten har i sin arbetsbeskrivning inskrivet att man arbetar tillsammans med ideella medarbetare och det är en lönegrundande uppgift att arbeta tillsammans med ideella. En utgångspunkt är att varje anställd i församlingsverksamhet använder minst 5 % av sin arbetstid till att möjliggöra ideellt medarbetarskap, för många kan det bli betydligt mer.
- Det ideella medarbetarskapet är en fast punkt på varje personalmöte.
- De anställda har ansvar för ideella medarbetares medinflytande i den verksamhet de är engagerade i.

Församlingsrådets roll

- Församlingsråden har en tydlig roll att främja ideellt medarbetarskap. Församlingsråden beslutar om mål och uppföljning inom området idealitet.
- Det ideella medarbetarskapet är en fast punkt på varje församlingsrådsmöte
- Se till att det finns budget avsatt för stöd och kompetensutveckling till ideella medarbetare

Gudstjänsten

- Gudstjänsten ska visa vägen för delaktighet.

Stödstrukturer

- Vi strävar efter att varje verksamhet har ideella medarbetare
- Vi tror på relationer som en bärande grund för ideellt medarbetarskap och det finns strukturer för att bygga och vårda relationer.
- Ansvariga ideella kan komma in i Svenska kyrkans lokaler
- Det finns en pastoratsgemensam stödstruktur för informellt och formellt ideellt medarbetarskap, som kontinuerligt utvärderas. Den innehåller gemensam rekrytering, information, utbildning och erfarenhetsutbyte.

Verktyg för uppföljning

- Det förs tydlig statistik över det ideella medarbetarskapet och den utgår ifrån en pastoratsgemensam förståelse. Vi använder statistiken som ett verktyg för systematiskt lärande. Inom tre år har antalet ideella medarbetare ökat i alla församlingar i pastoratet.
- Det finns en samordning för det ideella medarbetarskapet i pastoratet. I samordningen ingår att driva ett kontinuerligt lärande mellan församlingarna och mellan olika aktörer inom

pastoratet. I samordningen ingår också att ta fram en plan för rekrytering och utbildning av ideella medarbetare och att kontinuerligt genomföra utbildningar.

Organisering

Församlingsnivå

Ansvarig chef ser till att arbete som främjar ideellt engagemang är preciserat i aktuella tjänstebeskrivningar och handlingsplaner för de anställda.

Varje *enhet* inom pastoratet har *ett team* som ansvarar för det ideella medarbetarskapet inom enheten. Teamet ska bestå av minst två medarbetare och helst 1-2 ideella medarbetare. I en församling kan alltså finnas flera team med ansvar för det ideella medarbetarskapet.

Teamets uppdrag är att

- Samordna och synliggöra det ideella engagemanget inom enheten.
- Vara ett stöd för anställda och ideella medarbetare och förtroendevalda
- Ansvara för att punkten "ideellt medarbetarskap" alltid finns med i personalsamlingar

Församlingsråden har uppföljningsbara mål för idealitet i sina verksamhetsplaner. I budget finns medel för att uppnå målen.

Pastoratet

Strateg för idealitet – det finns en pastoratsgemensam strateg för idealitetsfrågor. Strategen bör vara direkt underställd kyrkoherden och ha en plats i pastoratets ledningsgrupp.

Kommunikation

På hemsidan kan man lätt hitta in med sin önskan att vara ideell medarbetare. Där finns aktuella uppgifter både om vem man kan vända sig till, om uppgifter att engagera sig i, om hur man gör om man själv vill driva något.

I varje verksamhetslokal finns en skärm som visar aktuella uppdrag och hur man gör om man vill engagera sig.

Det finns ett tydligt system för den interna kommunikationen både för anställda, förtroendevalda och ideella medarbetare.

Sammanfattande reflektioner

- ✓ Om vi inte agerar långsiktigt och målmedvetet i frågan om att stärka idealitetens plats i Svenska kyrkan i Umeå kommer ingen förändring att ske.
- ✓ Församlingsledarna har en viktig roll i att skapa hållbara, robusta strukturer för de anställda, så att de anställda får goda förutsättningar att möjliggöra ideellt engagemang
- ✓ Även i det praktiska behöver nödvändiga beslut fattas och verkställas för att undanröja hinder och skapa goda förutsättningar för ideellt engagemang.
- ✓ Rörelse föder rörelse. Våga släppa på en del av kontrollen.
- ✓ Lär av sammanhang där det fungerar
- ✓ Öva nyfikenheten

Bilaga 1

Sammanfattning av synpunkter och erfarenheter från deltagare vid idédagarna 2015

Vad minns vi särskilt från årets idédagar?

Positiv inledning, mycket folk och mycket energi, en kick att träffa folk från hela landet och så mycket folk

Fredagen var en "glädjepuff"

"I Lindhagen är makten allas" och "Mångfald på riktigt" – om att skapa en vi-anda

Åsa Nyströms föredrag och Rickard Olofssons föredrag

Att leda så att andra kan leda, så att andra kan leda, så att andra kan leda....

Strukturer som frigör. Bra, viktigt.

Hade varit bra om fler anställda varit med (se till att det blir så nästa år).

Viktigt med möten mellan föreläsningar.

Gruppsamtalen var bra, utbyte av erfarenheter.

Den tekniska biten/vaktmästeri fungerade bra

Gudstjänsten

Underhållning

Hade önskat fler praktiska seminarier, fler seminarier för ideella medarbetare. T.ex. "duka snyggt och praktiskt". Viktigt att det finns något som går från teori till praktik.

Positivt med en uppföljning och att det blir nya idédagar

Vad vill vi ska finnas med i pastoratets idealitetsarbete?

En strategi med handlingsplan och målskrivning

Att idealitetsfrågan kommer högre upp på agendan

Strukturer som frigör

kontaktpersoner

I varje arbetsbeskrivning bör det stå att man ska jobba med ideella/ leda och inkludera ideella medarbetare

Gemensamt rekryteringsarbete för att få nya ideella till församlingarna

Poängtera/uppmuntra alla i arbetslaget

Ska synas i budget – möjligheter för fortbildning

Som anställd ska man "vidga vyerna" för arbetsuppgifter för ideella

Ge ideella chansen att göra en del av anställdas arbete eller i samarbete med dessa i högra grad

Möjligheter till arbetsträning och ungdomsarbete via volontäruppgifter

Personliga kontakter är viktiga för engagemang

Viktigt att på anslagstavlor sätta upp lappar, visa att Svenska kyrkan söker ideella medarbetare.

Informationsträffar

Pastoratet kan inbjuda till kursdagar för ideella med olika teman.

Integrationsfokus, språkcaféer, världens café, projekt

idébank

Vad är viktigt för den som är ideell medarbetare i Svenska kyrkan?

Få gemenskap och få en uppgift

Att få känna sig delaktig och behövd, sedd och uppmuntrad

Meningsfulla uppgifter

Att få vara med och fatta beslut kring uppgiften

En tydlig och strukturerad information (om volontäruppgiften) för att ge en trygghet i uppdraget

Viktigt att ta tillvara den ideella medarbetarens kunskaper och erfarenheter

Erbjuda låga trösklar för att komma in i uppdraget

Identitet och sammanhang

Identitet – det goda samtalet

Utbildning, träffar, fester för ideella medarbetare. Inspiration, påfyllnad.

Nätverk och mötesplatser

Smågrupper för ideella

Att få växa in i en uppgift

Att få en roll – tillåtas få den, bemyndigad

KASAM – känsla av sammanhang

Mångfalden är viktig

Finns det hinder för idealiteten i församlingarna och i pastoratet i stort idag?

Traditionen inom Svenska kyrkan – vi har anställda som håller i allt, utbildade och duktiga.

Församlingsbor kan också tycka att det ska vara anställda.

Vi har för "fina" lokaler – vågar ej låna ut dem till ideella.'

Anställda håller hårt i sina uppgifter

Anställdas arbetsschema är redan fullt, att handleda ideella kanske måste ske på kvällstid.

Schemaändringar behövs.

Inkörda rutiner – det är enkelt att göra som man alltid har gjort.

Avsaknad av kontaktpersoner

Rädslor – intrång på mitt arbete, att förlora mitt arbete om ideella tar över

För få handledare i församlingarna. De anställda har inte tid.

Volontärer skulle kunna vara både handledare och utbildare.

Tidpunkt för aktivitet kan vara ett hinder.

Folk vill inte binda upp sig

Umeå den 11 januari 2016. Sammanställt av Katarina Glas.

Bilaga 2 Sammanfattning utifrån intervjuer om idealitet i Umeå pastorat (Anders Sandberg)