



Svenska  
Missionskyrkan

## PM om Svenska Missionskyrkans personalvård/självvård

### *Inledning*

Det är ett gemensamt intresse för församlingarna, distrikten och samfundet/SMU som arbetsgivare och de anställda medarbetarna att vi inom Svenska Missionskyrkan erbjuder en god arbetsmiljö och en bra personalomsorg.

Det direkta ansvaret för en god personalvård har den lokala arbetsgivaren dvs. församlingen, distriktet etc. På central nivå inom Svenska Missionskyrkan kan vi i samarbete med Personalorganisationen utarbeta riktlinjer och rekommendationer till församlingarna, liksom tillhandahålla vissa tjänster för stöd och hjälp. Arbetsgivaransvaret ligger dock alltid hos den lokala församlingen. Svenska Missionskyrkan centralt liksom SMU riks har på samma sätt direkt personalvårdsansvar endast för den personal som är direkt anställd av samfundet eller SMU.

Att vara arbetsgivare idag ställer väsentligt högre krav på kunskap och kunnande än tidigare. En rad lagar, regler och avtal styr relationerna mellan arbetsgivare och anställda. Det är därför av stor vikt att församlingen och speciellt dess styrelse tar sitt ansvar som arbetsgivare genom att sätta sig in i dessa frågor och tydliggöra vem som håller i personalfrågor eller är personalansvarig gentemot den/de anställda.

Den anställda medarbetaren har också ett ansvar att ta tillvara de möjligheter som finns till personlig utveckling och fördjupning genom handledning, deltagande i medarbetarsamlingar och fortbildning, tillfällen för andlig fördjupning och vägledning samt vid behov i form av stödsamtal hos självvårdare/psykoterapeut.

Detta PM är tänkt som en hjälp till både församlingar och medarbetare för att informera om och ge riktlinjer för hur personalvården inom Svenska Missionskyrkan fungerar och ersätter det tidigare PM:et om personalvård från 1996.

### *Olika former av personalvårdsinsatser*

#### **Stöd till församlingen som arbetsgivare**

Ramarna för villkoren runt anställning liksom också för personalvård finns i det kollektivavtal och andra riktlinjer som förhandlats fram mellan Svenska Missionskyrkans personalutskott och Personalorganisationen. Som arbetsgivare har man ett aktivt ansvar att tillse att de anställda har en god arbetsmiljö – vårt avtal ger här en god grund att utgå ifrån. Även församlingar är underställda den arbetslagstiftning som finns och ordföranden har alltid det juridiska ansvaret att denna lagstiftning följs. Distrikten erbjuder kurser och utbildningstillfällen samt stöd i dessa frågor. Distriktsföreståndarna har ett särskilt ansvar i sina tjänster att stödja och ha omsorg om både församlingar och medarbetare. Församlingarna har också möjlighet att vända sig till Missionskyrkans personalchef för mer information och hjälp i konkreta anställningsfrågor.

#### **Utvecklingssamtal/medarbetarsamtal**

Att få känna sig bekräftad och bli sedd i det arbete man utför är en grundläggande förutsättning för att man som anställd medarbetare ska trivas med sina uppgifter och kunna utvecklas i sitt arbete. En särskild påfrestning i arbetet som pastor/diakon är mängden av uppgifter som finns att utföra och svårigheten att där kunna och ha rätt att prioritera vad som är viktigast.

Utvecklingssamtalet är något annat än alla "dagliga" tillfällen till avstämning och samtal om löpande frågor. Utvecklingssamtalet är en möjlighet för medarbetare och personalansvarig arbetsgivare att i lugn och ro kunna lyfta frågor om medarbetarens arbetssituation i ljuset av församlingens mål och visioner, att få hjälp till prioriteringar och avgränsningar av arbetsinnehåll, att få dryfta samarbetsfrågor och eventuella konflikthärdar, att få respons på insatser och samtala om förväntningar, att fundera över framtidsperspektiv och konkret planering av fortbildning mm.

Utvecklingssamtalet är därför en viktig del i det personalvårdande arbete man har som arbetsgivare. Ta initiativ och inbjud medarbetaren kontinuerligt till utvecklingssamtal, minst en gång/år, gärna oftare framförallt om det bara är en eller två anställda. Utse vem i styrelsen/personalutskottet som håller i utvecklingssamtalen. I en församling med flera anställda kan även arbetsledaren ha den rollen mot övriga anställda.

Se utvecklingssamtalet som en del i det grundläggande friskvårdsarbete som behövs för att vidmakthålla en god arbetsmiljö. Det är arbetsgivarens redskap för en kontinuerlig dialog med de anställda medarbetarna och för att tidigt kunna fånga upp signaler på otrivsel, konflikter, för stor arbetsbörda, otillräcklighet mm och därigenom tidigt kunna hitta förslag till förändringar tillsammans med medarbetaren.

*(Se bifogad förslag till mall)*

### **Handledning**

Handledning är en organiserad och planerad form att stödja, underlätta och vidareutveckla medarbetarens yrkeskompetens. Denna form av handledning kallas arbetshandledning. Handledning kan ske både individuellt och i grupp. Man möts oftast en gång per månad under verksamhetsperioderna.

Den individuella handledningen är en mera skyddad och konfidentiell form. Handledd och handledare är ensamma med varandra. Det blir lättare att lämna ut sig på ett mera öppet och personligt sätt. Detta kan bidra till fördjupning i den yrkesmässiga utvecklingen. För den som i sin tjänst har en mera omfattande del av enskilda samtal kan individualhandledningen vara lämplig.

Grupphandledningen leds av en utifrån kommande handledare och består oftast av 3–6 deltagare. Fördelarna med denna form av handledning är att deltagarna lär av varandra, känner igen varandras problem, yrkesidentiteten stärks. Gruppdeltagarna kan erbjuda lösningar på problem som den enskilde brottas med och vara ovärderligt stöd i svåra avgöranden och steg i arbetet. Grupphandledningen kan ha en stödjande funktion i ett ansvarsfullt och krävande yrke. För dem som har ett varierat församlingsarbete kan grupphandledning vara en lämplig form.

Handledning i enskild självvård är en form av handledning för den medarbetare, som i sin tjänst har en klart uttalad del med enskild självvård. Det kan gälla medarbetare som arbetar inom kriminalvården, inom sjuk- och hälsovården eller någon inom ett större kollegium som fått sig tilldelat dessa speciella arbetsuppgifter. Denna inriktning av handledning bygger på religionspsykologisk och psykodynamisk grund.

Distrikten erbjuder idag olika möjligheter till handledning för medarbetarna, oftast i form av grupphandledning men ibland även i form av enskild handledning. Att ha tillgång till handledning är en viktigt friskvårdsinsats för den anställde och är en rättighet enligt kollektivavtalet.

### **Det enskilda samtalet – självvård och psykoterapi**

Det enskilda samtalet ger möjligheter till förtrogenhet med olika sidor av personligheten, också de mörka sidor som ibland kan försvåra både arbetet och de relationer vi lever i. Genom samtal med en terapeut/självvårdare kan de upplevda svårigheterna bearbetas och i bästa fall integreras i personligheten. Det gäller såväl upplevelser av psykisk och arbetsrelaterad otillräcklighet, som tvivel över den egna tron och dess uttryck.

Genom Svenska Missionskyrkans anställda psykoterapeuter erbjuds möjlighet till professionellt samtalsstöd åt de anställda medarbetarna vid krissituationer av olika slag. Det är ett erbjudande som gäller också den anställde medarbetarens familj.

Erbjudandet om enskilda samtal hos Missionskyrkans psykoterapeuter riktar sig i första hand till medarbetare som hamnat i ett krisläge. I mån av utrymme är det också möjligt att använda sig av samfundets anställda psykoterapeuter för samtal, utan att man upplever sig vara i ett akut krisläge. Det kan vara ett viktigt inslag i den psykiska friskvården och därigenom bättre lära känna sina egna starka och svaga sidor, och samtidigt öka sin yrkesmässiga kompetens. Det enskilda samtalet med en psykoterapeut kan, tillsammans med handledning och andlig vägledning, vara ett sätt att öka den egna professionaliteten och arbetsglädjen i tjänsten.

Inom ramen för personalvården inom Svenska Missionskyrkan finns för närvarande två deltidstjänster. De erbjuder kortare, tidsbegränsade terapier upp till 20 timmar. I speciella situationer är det dock möjligt för terapeuterna att gå utöver denna ram. Vid behov av samtal med psykoterapeuterna tas kontakt med dem direkt. Även distriktsföreståndare och andra med ansvar för personalvården kan hänvisa till terapeuterna.

I vissa fall kan terapeuterna också hänvisa vidare till andra behandlare. Det kan bero på kösituationen hos terapeuterna, behov av annat professionellt stöd osv. Särskilda avtal finns därför med vissa S:t Lukasmottagningar eller med andra psykoterapeuter. Det är dock viktigt att framhålla att samfundets resurser är starkt begränsade och bara skall ses som ett komplement till den vård som samhället ger.

### **Andlig vägledning**

Medarbetaren i församlingen har till uppgift att vara andlig ledare. För att kunna vara det behöver medarbetaren själv få andlig vägledning. Detta kan ske genom en tillitsfull, erfaren kollega i form av enskilda samtal eller genom deltagande i retreatar.

Andlig vägledning kan vara att fördjupa det inre livet, förstå sin kallelse, söka efter mening, fördjupa sitt böneliv, hur uppleva Guds närvaro, växa i relationen till Gud.

Andlig vägledning har fokus på relationen till Gud, arbetets andliga dimensioner. Självvård är ett bredare begrepp som kan inbegripa andlig vägledning, men omfattar även medarbetarens psykosociala sammanhang.

### **Kris- och konfliktbearbetning**

I alla mellanmänniska relationer finns det risk för att kris- och konfliktsituationer uppkommer. Här är församlingen liksom kyrkan som arbetsplats inget undantag. Ibland handlar konflikten om relationen mellan den anställde och församlingen eller delar av församlingen, ibland om konflikter mellan de anställda. Även i de fall där en medarbetare inte personligt är berörd av konflikten kan han/hon ändå lätt bli en del av den akuta krisen på ett sådant sätt att det är svårt att bidra till en lösning. Det är därför ofta viktigt att få hjälp utifrån för att kunna hitta en konstruktiv lösning.

Distriktsföreståndarna har funktionen av att både se till den enskilde medarbetaren och till församlingens bästa. En tidig kontakt med distriktsföreståndaren i situationer där konflikter eller kriser är under uppsegling rekommenderas alltid. Det är viktigt att man tidigt bearbetar en uppkommen kris för att kunna möjliggöra en lösning. I vissa fall behövs en djupare bearbetning under en längre tid än vad distriktsföreståndaren har möjlighet att gå in i. I dessa fall är det viktigt efter samråd med distriktsföreståndaren kontakt tas med andra externa personer med erfarenhet av konfliktbearbetning.

Medarbetaren har också möjlighet att i en konfliktsituation få stöd av ombudsman inom Personalorganisationen PO. Det är av vikt framförallt om konflikten leder till diskussion om fortsatt anställning eller andra villkor runt anställningen. På samma sätt kan församlingen som arbetsgivare söka råd och stöd av personalchefen inom Svenska Missionskyrkan vad gäller arbetsrättsliga frågor. I alla personalkonflikter är det av stor vikt att styrelsen tar sitt ansvar som arbetsgivare och att frågor som gäller en enskild anställd sköts inom styrelsens mandat. Detta kan många gånger upplevas som en svårighet på grund av församlingens konstruktion som demokratiskt organ men är inte desto mindre viktig.

## *Gemensamma personella resurser och ekonomi*

### **Personal med personalvårdande uppgifter**

Svenska Missionskyrkan har

- missionsföreståndare
- sju distriktsföreståndare
- personalchef
- samfundssekreterare och missionssekreterare med ansvar för fortbildning, medarbetarutveckling och församlingsutveckling
- två deltidsanställda själavårdare/psykoterapeuter
- kontakt med personer och mottagningar/företag som efter särskilda avtal kan bistå med krisbearbetning/samtalsstöd
- församlingens arbete med omsorg om medarbetare och församlingar.

Ovanstående utgör på olika sätt resurser inom samfundet för frågor runt personalvård och själavård och som medarbetare och församlingar kan vända sig till för stöd och hjälp.

### *Avgifter och kostnader för arbetsgivare och anställda*

#### **Själavård/terapisamtal**

För att till en del täcka in de kostnader som samfundet har för ovanstående resurser betalar församlingarna en s.k. personalvårdsavgift. Den är 0,3 % av lönekostnaden för medarbetare som är diakoner, pastorer eller musiker och faktureras församlingarna från missionskyrkans expedition. Denna personalvårdsavgift finansierar ungefär en tredjedel av den kostnad samfundet har för den direkta medarbetarsjälavården dvs. för de två anställda terapeuterna (en heltidstjänst sammantaget) samt de andra själavårdskontakter som anlitas. En mindre avgift tas ut av de besökande. Övriga kostnader går över Missionskyrkans budget.

Den enskilde medarbetaren betalar en avgift på 100 kr/gång för samtal hos terapeuterna. De två första samtalen är dock gratis. Samma avgift tas också ut av den anställde när han/hon har blivit hänvisad till utomstående behandlare av ansvarig inom Missionskyrkan.

Vid de tillfällen då terapin anses behöva utökas utöver 20 samtal kan en högre avgift tas ut.

Kostnader för resor till själavårdare/terapeut skall i första hand betalas av respektive arbetsgivare. I vissa särskilda fall där den anställde inte önskar att arbetsgivaren ska känna till besöken hos terapeut eller där reskostnaderna blir mycket höga kan Missionskyrkan svara även för reskostnaden eller för del av den.

#### **Handledning**

Den anställde har genom det kollektivavtal som Svenska Missionskyrkan tecknat med Personalorganisationen rätt till handledning minst 6 ggr/år eller motsvarande antal timmar på arbetsgivarens bekostnad.

I första hand rekommenderas församlingarna att anlita de handledningsgrupper eller möjlighet till enskild handledning som distrikten erbjuder. I vissa fall kan dock finnas behov av annan handledare. Oavsett vilken form av handledning som används är det församlingen som arbetsgivare som står för kostnaderna för dessa efter överenskommelse med den anställde.

#### **Missionskyrkans anställda terapeuter/själavårdare**

*Lennart Helldén* med mottagning i Stockholm tel. 08-612 78 19. Besöker även Övre Norrlands distrikt.

*Hans Nilsson* med mottagning i Göteborg tel. 031-336 55 90. Besöker även Södra Götalands distrikt.

#### **Missionskyrkans personalchef**

*Margareta Smedberg Andersson* tel. 08-674 07 66

Fastställd av kyrkostyrelsen 2003-08-30

## *Bilaga*

### **Förslag inför utvecklingssamtal**

Bestäm tid för utvecklingssamtalet i god tid, låt den anställde få frågorna i förväg för att kunna förbereda sig. Avsätt ordentligt med tid. Se till att ni får vara ostörda. Låt det bli ett ömsesidigt samtal där den anställde också får feedback från dig som personalansvarig.

### **Frågor att tänka på inför utvecklingssamtal**

Tänk igenom de frågor du tycker är relevanta för dig, du "måste" inte svara på alla.

- Vilka av dina nuvarande arbetsuppgifter
  - a) ser du som de mest centrala?
  - b) ger dig mest stimulans?
  - c) innebär störst påfrestning för dig?
  - d) tar bäst tillvara din nuvarande kompetens?
  
- Vilka förväntningar hade du när du tillträdde din tjänst
  - a) på dig själv?
  - b) på kolleger?
  - c) på församlingen som arbetsgivare?
- Vad har hänt med dessa förväntningar sedan dess?
  
- Hur ser du på dig själv i din tjänst
  - a) starka sidor?
  - b) typiska problemsituationer som du lätt hamnar i?
  - c) samarbete, delegering, information?
  
- Synpunkter på din arbetsmiljö – såväl fysiskt som psykiskt
  
- Nödvändiga och/eller önskvärda förändringar
  
- Hur ser du på ditt och mitt samarbete med varandra
  
- Hur ser du på din egen yrkesmässiga framtid – är du inne på rätt spår eller vill du lägga om kursen?
  
- Vilken typ av stimulans eller utmaning skulle du behöva för att trivas (ännu) bättre med ditt arbete

Avsluta med tillsammans skriva ned vad ni kommit överens om t.ex. åtgärder som ska vidtas, förslag till förändringar. Dessa anteckningar sparas och används som utgångspunkt för nästa utvecklingssamtal.