



EVANGELISKA FRIKYRKAN

Evangeliska Frikyrkans Förtroenderåd

Uppdrag, arbetssätt och förhållningsätt

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning.....	2
1. Inledning.....	3
2. Förtroenderådets uppdrag, mandat och avgränsningar	3
2.1. Formalia.....	3
2.2. Uppdrag.....	3
2.3. Förtroenderådet och sekretess	3
3. Bistå i pastorsrekryteringar	4
4. Omsorg om pastorer	4
5. Kris- och konflikthantering	5
5.1. Om kriser i församlingsmiljön.....	5
5.2. FRs arbetssätt i kriser och konflikter	5
5.2.1. Ett tydligt uppdrag.....	6
5.2.2. Ansvarsfördelning i arbetet.....	6
5.2.3. Utredningen.....	6
5.2.4. Beslutsprocessen.....	7
5.2.5. Kommunikation av beslutet	7
5.2.6. Slutrapport	8
5.2.7. Hjälpa i efterarbete	8
5.2.8. Uppföljning och avslut av ett ärende	8
5.2.9. Utvärdering.....	9
6. Vara en resurs för ledningsfunktioner i EFK.....	9
7. Kompletterande resurser	9
7.1. Personalvården.....	9
7.2. Pastoral friskvård.....	9
7.3. Arbetsgivaralliansen	10
7.4. Facket	10

1. Inledning

Evangeliska Frikyrkan (EFK) är som det framgår av grunddokumentet *EFKs tro och självförståelse* självständiga församlingar i ömsesidigt beroende av varandra. Det innebär att varje församling är självstyrande. Församlingarna erkänner samtidigt att de behöver och vill hjälpa varandra på olika sätt. Inom EFK finns *Förtroenderådet* (FR) som en resurs för EFKs ledningsfunktioner och församlingarna vid rekrytering av pastorer, omsorg om pastorer samt hanteringen av kris- och konfliktsituationer. FR arbetar utifrån dokument antagna av EFKs styrelse och EFKs kongress. Dessa är i nuläget *EFKs tro och självförståelse* och *Pastor inom EFK*. I detta dokument vill vi klargöra:

- FRs ansvarsområden, mandat och avgränsningar för uppdraget,
- det arbetssätt som FR oftast väljer när vi bjuds in för att hjälpa en församling i kris- och konflikthantering, samt
- ange kompletterande resurser.

2. Förtroenderådets uppdrag, mandat och avgränsningar

2.1. Formalia

Förtroenderådet

- består av personer som utses av EFKs styrelses presidium,
- ligger under Sverigeprogrammets verksamhetsplan och budget,
- leds om inte annat beslutats, av programledare för EFKs Sverigeprogram,
- sammanträder i normala fall 4-7 gånger per år, och
- finns till hands som enskilda personer när Sverigeprogrammets personal behöver hjälp att hantera frågor inom området som definieras nedan under rubriken *Uppdrag*,
- kan i vissa fall ta hjälp av personer utanför FR som då arbetar enligt det vi beskriver i detta dokument.

2.2. Uppdrag

Rådet har följande ansvarsområden:

- Bistå i pastorsrekryteringar
 - o Ge församlingar som söker pastorer och pastorer som söker tjänst, råd och stöd i dessa processer.
 - o Hantera principiella frågor omkring avskiljning och installation av pastorer.
- Omsorg om pastorer:
 - o Genomföra och följa upp pastorsenkäter som stämmer av hur pastorer inom EFK har det i sina tjänster.
 - o Erbjuder uppföljande samtal till pastorer som av olika skäl avslutar sin tjänst.
- Kris- och konflikthantering:
 - o Ge hjälp till de församlingar som i kris- eller konfliktsituationer ber EFK om stöd.
- Vara en resurs för EFKs ledningsfunktioner när de:
 - o Ska hantera församlings- och pastorsärenden av svår karaktär.
 - o Ger församlingar stöd i samgåendeprocesser.

Nedan beskrivs de olika delarna i uppdraget närmare.

2.3. Förtroenderådet och sekretess

När församlingsledning och individer vänder sig till FR för att få stöd i att hantera församlingsärenden berörs ofta flera personer av processen. Informationen som kommer fram under

denna kan också vara känslig för alla involverade. Detta vill FR hantera på ett förtroendefullt sätt, vilket för oss innebär följande:

- FRs medlemmar har alla särskild tystnadsplikt för pastorer inklusive tystnadsrätt. Dock är det viktigt att betona att de samtal som förs i processer som FR involveras i, inte är att betrakta som bikt eller enskild själavård. Därför gäller inte heller tystnadsrätten inför domstol.
- FR ansvarar gemensamt som grupp för inkomna ärenden och delar relevant information med varandra.
- Det som behandlas på FRs sammanträden stannar inom FR.
- FRs medlemmar yppar inte för andra vad de hört i de ärenden de deltagit i.
- Församlingar och enskilda som söker FRs stöd äger sina egna berättelser och väljer hur de informerar om ärendet. FR hänvisar alla frågor från tredje part till den församling som mottagit stöd från FR.
- När en församlingsledning ber FR om stöd så avdelar FR vanligen två personer inom FR att arbeta med ärendet. Även externa resurser kan användas i enskilda ärenden. Dessa arbetar i så fall under samma regelverk som ordinarie medlemmar i FR.
- De personer som fått ansvaret att arbeta med ett ärende sköter kontakten med berörda parter och involverar, utifrån behov, övriga i FR samt Missionsdirektorerna.
- Rapporter som FR skriver i ärenden lämnas över till den berörda församlingsledningen och ägs av denna. Församlingsledningen ansvarar för hur FRs rapporter behandlas och förs vidare.

3. Bistå i pastorsrekryteringar

FR ger råd och stöd till församlingar som söker pastorer och pastorer som söker tjänst. I det arbetet utgår FR från EFKs dokument *Pastor inom Evangeliska Frikyrkan* som ger en vägledning för EFKs församlingar samt blivande och nuvarande pastorer om vad en tjänst inom EFK innebär. Där beskrivs också närmare hur pastorer avskiljs och installeras i tjänst.

Särskild vikt läggs i Sverigeprogrammet vid att möta pastorskandidater från ALT och andra utbildningar. Samtal erbjuds för att informera om vägen in i tjänst. Dessutom ges hjälp att komma i kontakt med församlingar som kan vara aktuella. Dessa samtal ger underlag för FRs arbete med att hjälpa till i pastorsrekrytering.

Personer som är i pastorstjänst kan också kontakta FR för samtal omkring möjligheter till ny tjänst i annan församling. Frågor om detta ställs också regelbundet i en pastorsenkät som görs av FR.

När en församling söker ny pastor kan FR med fördel rådfrågas på ett tidigt stadium. FR kan både dela med sig av erfarenheter om hur man kan gå tillväga vid nyrekrytering samt ge information och tips om möjliga kandidater till tjänsten.

4. Omsorg om pastorer

FR ansvarar inte för personalvård av pastorer och andra anställda inom EFK församlingar. Dessa frågor ansvarar arbetsgivaren för. Sverigeprogrammet erbjuder dock arbetsgivaren resurser som kort anges nedan under *Kompletterande resurser* samt i dokumentet *Pastor inom Evangeliska Frikyrkan*. I detta dokument anges också viktiga friskvårdande aspekter för pastorer och andra anställda.

För att stämma av hur pastorer har det i sina tjänster genomför och följer FR upp pastorsenkäter som kartlägger pastorers arbetsmiljö och deras förutsättningar att utföra sin tjänst. Syftet med enkäterna är att ge underlag så att relevanta ledningsfunktioner i EFK kan utveckla sitt stöd till församlingarna och deras anställda.

FR erbjuder också uppföljande samtal med pastorer, som av olika skäl avslutar sin tjänst. Detta samtal kommer oftast mellan tre till nio månader efter att personen slutat. Här ges möjlighet att berätta om bakgrunden för avslutet. Samtalet är också en möjlighet för FR att samla kunskap om varför pastorer avslutar sina tjänster. Det är också möjligt att fortsätta att ta emot personalvårdssamtal en tid efter att en pastorstjänst har upphört om det finns skäl för detta (se punkt 7.3).

5. Kris- och konflikthantering

FR ger hjälp till de församlingar som i kris- eller konfliktsituationer ber FR om stöd. I detta avsnitt beskriver vi närmare hur FR arbetar med detta, men först några viktiga avgränsningar:

- FR kan enbart gå in i en församlingssituation efter en inbjudan från församlingen och dess ledning.
- Situationer kan vara av en karaktär där annan mer specialiserad experthjälp kan behövas än vad FR kan bistå med.
- FR deltar inte i hanteringen av kriser och konflikter vid EFKs Sverigekontor eller i EFKs internationella arbete.

5.1. Om kriser i församlingsmiljön

Kriser av olika slag uppstår i alla mellanmänskliga relationer. Det gäller även i församlingslivet. Kriser är inte nödvändigtvis farliga. Men om vi ignorerar dem, kan situationen bli destruktiv och hota en församlings enhet, framtid och framför allt vittnesbörd om evangeliet. Det är därför av stor vikt att i rätt tidpunkt erkänna att man faktisk har en krissituation och väljer att söka hjälp med att hantera den.

Varje situation är unik, men några moment som återkommer i församlingars kriser och konflikter är enligt FRs erfarenhet:

- Samarbetssvårigheter
- Tillitsbrist
- Missnöje
- Teologiska och andliga motsättningar
- Otydlighet
- Maktfrågor
- Ledare som, enskilt eller i grupp, inte fungerar i sin tjänst
- Synd och eller uppenbara fel som begåtts
- Större förändringar i församlingen

5.2. FRs arbetssätt i kriser och konflikter

FR kan hjälpa en församling som befinner sig i en kris eller konflikt utifrån en inbjudan från församlingsledningen. FR avdelar vanligen två personer inom FR att arbeta med varje ärende, men även externa resurser kan användas i enskilda ärenden. Dessa personer arbetar i så fall under samma

regelverk som ordinarie medlemmar i FR. En förutsättning för att god hjälp ska kunna ges är att de som FR utser har förtroende hos de olika parterna som är involverade i konflikten och därför stäms detta av med församlingen innan processen inleds. De personer som har fått ansvaret att arbeta med ett ärende sköter kontakten med berörda parter och involverar, utifrån behov, övriga i FR. När situationen är särskilt komplex eller allvarlig, kan det vara bra att utse personer med stort förtroende inom församlingen som arbetar tillsammans med FRs representanter i det vi då kallar för en resursgrupp.

Om krisen innehåller misstankar om sexuella övergrepp arbetar vi alltid efter SKRs ”Ekumeniska riktlinjer om sexuella övergrepp i kyrkliga miljöer” (se skr.org).

5.2.1. Ett tydligt uppdrag

Inför ett uppdrag skapar FR en uppdragsbeskrivning som sedan den lokala församlingen fattar beslut om. Om uppdraget är mer omfattande skapas en uppdragsbeskrivning som oftast innehåller följande moment:

1. Vem som kommer från FR och vilka övriga som eventuellt utgör en resursgrupp.
2. Kort beskrivning av bakgrunden till situationen.
3. Uppdraget som ges personerna från FR samt eventuell resursgrupp.
4. Arbetssätt som ska användas.
5. Preliminär tidsram.
6. Kostnader som faktureras församlingen.

5.2.2. Ansvarsfördelning i arbetet

FR fattar inga beslut åt församlingar om det som rör en enskild församlings inre angelägenheter. När FR kommer för att hjälpa, är det för att utreda vad som hänt och föreslå olika alternativa vägar vidare för församlingen. Beslut fattas alltid av församlingen själv, vilket ofta innebär att församlingsledningen är den instans som ska besluta.

5.2.3. Utredningen

De fyra moment som vanligtvis ingår i hanteringen av en svår situation är:

1. Vilka händelser har varit viktiga för att förstå den situation församlingen är i?
2. Vilka är de berörda parterna?
3. Vad är problemets kärna?
4. Hur ser vägen vidare ut?

Det första vi gör för att besvara dessa frågor är att försöka förstå händelseförloppet. Genom kontakt med berörda parter innan församlingsbesök vill vi kartlägga alla de händelser som har fört fram till att situationen nu är som den är. På så sätt vill vi snarast möjligt försöka få en överblick över moment 1 och 2 ovan.

Nästa steg är att besöka församlingen för att på plats samtala med alla berörda parter. Vid svårare situationer väljer vi ofta att under en heldag först möta alla i församlingsledningen samt personal i enskilda samtal. I dessa samtal vill vi kartlägga momenten 3 och 4 ovan. Denna del kan kräva flera timmars arbete i många samtal, men är viktig för att kartlägga problem och möjliga vägar vidare.

Därefter behövs tid för resursgruppen eller representanterna att mötas för att summera vad som sagts så att man i ett möte under kvällen med berörda parter kan lägga fram en sammanfattande beskrivning av problematiken samt visa på olika vägar vidare.

I många situationer sammanförs sedan alla berörda parter i ett gemensamt samtal. Vi inleder med att då sätta ramarna för samtalet inklusive förhållningssätt, målsättning och tidsram för just detta samtal. Samtalet kommer utgå från momenten 3 och 4 ovan där målet är att komma fram till en gemensam beskrivning av moment 3 om problemets kärna. Observera att om krisen innehåller någon form av övergrepp bör i princip aldrig offer sammanföras med förövare under utredningen.

Vägen vidare måste alltid beslutas av de som har mandat att leda församlingen. Detta kan innebära att alla parter inte är överens eller kommer vara med om att fatta beslut om hur situationen ska hanteras.

I utredningen behöver också ibland formella och juridiska aspekter lyftas. Det kan handla om att säkerställa att man följer församlingens stadgar samt att eventuella jävsituationer är kartlagda. Församlingsledningen ska också förhålla sig till gällande arbetsmiljölagstiftning eller annan lagstiftning inklusive brottsbalken om situationen är av sådan karaktär att något som gjorts skulle kunna vara olagligt.

5.2.4. Beslutsprocessen

Utredningen som FR genomför syftar till att ge församlingsledningen ett underlag för att kunna fatta ett beslut om vägen vidare.

Ett beslut består oftast i flera åtgärder. Besluten måste vägas mot såväl god teologisk hållning, församlingens stadgar och gällande arbetsmiljölagstiftning. Ibland kan även andra juridiska bedömningar behöva göras.

Beslut ska tas i rätt beslutsorgan enligt församlingens stadgar, församlingsordning och gällande lagstiftning. Då beslut om anställda inte får fattas av ett församlingsmöte utan att komma i konflikt med gällande arbetsmiljölagstiftning behöver församlingsledningen ofta vara de som fattar besluten i ärenden som berör anställd personal. Beslut som rör en anställning behöver också tas efter att fackliga parter har konsulterats. Om krisen rör en anställd måste därför Arbetsgivaralliansen och facket kopplas in på ett tidigt stadiet.

Beslutet behöver innehålla en plan för kommunikationen av beslutet samt en plan för efterarbete och uppföljning på kortare och längre sikt.

Även i många andra kris- och konfliktärenden är informationen som krävs för att fatta ett bra beslut, ofta av så känslig art, att det är omöjligt att delge i en större grupp. Det innebär att även i sådana situationer behöver ofta beslutet ligga hos församlingsledningen.

5.2.5. Kommunikation av beslutet

En viktig del av arbetet handlar om att kommunicera de beslut som fattats. FRs representanter kan vara behjälpliga även i denna viktiga kommunikationsfas, men det är församlingsledningen som bär ansvaret för kommunikationen av beslut.

Det är viktigt att besluten kommuniceras i rätt ordning, av rätt personer och på ett sätt som möjliggör för alla berörda att förstå och ta in innehållet. Detta innebär att beslutet först behöver kommuniceras till de som direkt berörs av det. Om det gäller en anställd måste beslut som rör dennes arbetsförhållanden oftast förhandlas fram med hjälp av fackliga parter. När väl sådan förhandling har skett måste resultatet kommuniceras såväl muntligt som skriftligt.

Därefter behöver församlingen informeras. Det är alltid önskvärt att vara transparent i informationen till församlingen och få sagt så mycket som möjligt. I praktiken är detta dock inte alltid enkelt. I konfliktens kärna ligger ofta faktorer som avsevärt försvårar informationen till en hel församling. Saker som försvårar och ibland omöjliggör en öppen information kan vara att:

- Parterna i en konflikt har helt olika versioner eller bilder av situationen.
- Det finns en grov kritik mot enskilda personer som inte kan eller bör återges.
- Lagbrott har begåtts som är under polisutredning och som därför inte får återges innan åtal väckts.
- Saken gäller en anställd, där kritik mot hur en anställd medarbetare sköter sitt arbete inte får föras fram i exempelvis ett församlingsmöte. Görs detta kan detta anses vara ett arbetsmiljöbrott och församlingsledningen kan bli skadeståndsskyldiga.

Det är inte ovanligt att den situation som man trodde var färdighanterad genom utredningen och de åtgärder som vidtagits, istället får nya dimensioner när besluten ska kommuniceras till församlingen. Det behöver därför finnas en beredskap att fortsätta hanteringen av krisen i den nya fas som man nu är inne i, där ytterligare beslut kan behöva fattas.

5.2.6. Slutrapport

FR skapar en avslutande dokumentation av sitt arbete om det är en del av överenskommelsen med församlingen. I denna framgår vilket uppdrag de fått, hur de fullföljt sitt uppdrag genom olika samtal och sammanträden, hur de beskriver problemets kärna samt vilka vägar vidare som kan vara aktuella för församlingsledningen att besluta om.

Denna dokumentation är alltid församlingsledningens dokument och behandlas konfidentiellt om inte annat beslutas av församlingsledningen.

5.2.7. Hjälpt i efterarbete

Beroende på hur processen med FR som stöd har fungerat, kan FRs representanter vara lämpliga att utföra ett visst efterarbete, men ibland är det inte lämpligt. Den kunskap som FRs representanter har fått om situationen kan vara en god förutsättning för att till exempel vara en hjälp i ett fortsatt försoningsarbete. I vissa fall kan det även behövas specialistkompetens som måste hämtas in från annat håll, eller att församlingen bara behöver en annan röst i ett sådant efterarbete.

5.2.8. Uppföljning och avslut av ett ärende

Det är bra om en uppföljning sker efter några månader efter avslutat uppdrag för att stämma av hur genomförandet av den plan som beslutades om har gått. Denna uppföljning kan initieras av församlingsledningen eller av FR.

FRs mål är att situationen i församlingen ska övergå i ett utvecklings- eller nyorienteringsarbete, men detta är inte en del av FRs uppdrag.

5.2.9. Utvärdering

Ibland är det bra att återkomma en längre tid efter ett avslutat uppdrag för att utvärdera FRs arbete. Detta tillfälle kan också bli en möjlighet för församlingsledningen att med lite distans bearbeta vad de varit med om. En sådan process kan antingen inledas av församlingsledningen eller av FR själv.

6. Vara en resurs för ledningsfunktioner i EFK

FR kan vara en resurs för ledningsfunktioner i EFK då de ska hantera församlingsärenden av svår karaktär eller ge församlingar stöd i samgåendeprocesser. FR är inte en beslutande instans i dessa ärenden.

Frågor om en församling ska få vara en i EFK samarbetande församling hanteras enligt § 2 i EFKs stadgar av EFKs styrelse. Dessa frågor förbereds av Sverigeprogrammets programledare som lägger fram förslag till EFKs styrelse för beslut. Om ett ärende som hanteras av FR leder till att FR anser att en församlings tillhörighet till EFK kan ifrågasättas, lämnas ärendet över till EFKs styrelse för vidare hantering. EFKs styrelse kan också ge FR i uppdrag att utreda församlingsärenden av denna art.

7. Kompletterande resurser

I svåra situationer och kriser är det viktigt att vara medveten om alla de resurser som finns till hands för en församling. FR är en sådan resurs. Det finns också andra resurser.

7.1. Personalvården

EFK tillhandahåller tillsammans med Ekumeniakyrkan personalvård till all anställd personal och även i vissa fall deras anhöriga. Här erbjuds samtalshjälp som är ett viktigt stöd för en anställd för att kunna ta sig igenom en kris på ett bra sätt.

Det är viktigt att skilja på de roller som personalvården och FR har. När FR hjälper en församling är det först och främst församlingsledningen man hjälper att utreda en situation och ge underlag för ett beslut. FR-representanter kan inte och ska inte också ha rollen av självvårdare eller liknande för en anställd eller andra personer som är inblandade. Det är dock viktigt att få sådan hjälp, vilket möjliggörs genom personalvården. Se efk.se/personalvard för mer information.

En del av EFKs personalvårdande arbete sker genom EFK Leda och arbetet med pastorsnätverk i regionerna där ett kollegialt stöd i arbetet utvecklas.

En personalvårdsgrupp arbetar med att tillhandahålla samtalshjälp för enskilda medarbetare som av olika skäl finns i en svår situation. Personalvårdsgruppen arbetar också med att erbjuda handledningsgrupper för pastorer i tjänst. Hur personalvården fungerar framgår av beskrivelse på EFKs hemsida.

7.2. Pastoral friskvård

I dokumentet *Pastor inom Evangeliska Frikyrkan* beskrivs flera viktiga moment för pastoral friskvård.

Utöver detta finns också det stöd till pastorer som sker genom *Vi i EFK LEDA*, ett regionalt pastorsnätverk där ett kollegialt stöd i arbetet utvecklas. Pastorer, andra medarbetare och pastorsstudenter knutna till EFKs församlingar uppmuntras att delta i dessa nätverksträffar.

7.3. Arbetsgivaralliansen

Varje församling i EFK med anställd personal bör vara med i Arbetsgivaralliansen. Detta gör också att församlingen omfattas av det kollektivavtal som Arbetsgivaralliansen förhandlat fram med flera olika fackliga parter. Inkluderat i den årliga avgift som församlingen betalar för sitt medlemskap ingår juridisk hjälp att hantera alla arbetsgivarfrågor som man står inför. FR hänvisar till Arbetsgivaralliansen för att få svar på sådana frågor. Se www.arbetsgivaralliansen.se för mer information.

7.4. Facket

Varje anställd har möjlighet att vara fackligt ansluten. På så sätt får de också hjälp och stöd i svåra situationer. Den fackliga representanten är också en stor tillgång för att hitta goda lösningar i kriser som tillvaratar den anställdes rättigheter. Vision Ekumeniska är det vanligaste anslutningsalternativet för anställda inom frikyrkan. Se <https://vision.se/System/Avdelningar/Stockholm/Vision-Ekumeniska/> för mer information.

Antaget av EFKs styrelse den 4 december 2020