

Pastorn och tjänsten

om rekrytering och att vara arbetsgivare

” ’Så gjorde han några till apostlar, andra till profeter, till förkunnare eller till herdar och lärare.’ Paulus skriver i EF 4:11 om mångfalden av gåvor hos de personer som kom att tjäna församlingarna i utvecklingen av lära och liv. Personer med olika gåvor är inte varandras konkurrenter. Genom att de samverkar kan Kristi kropp växa till. Tillsammans ska de använda sina gåvor så att hela församlingen utrustas till tjänst.” Ur Teologiska nätverkets skrift Andliga ledare.

Den här foldern vill ge vägledning till församlingar för rekrytering, anställning och att vara en bra arbetsgivare för de som kallas och avskiljs till särskild tjänst.



Kontakta alltid Pingst tidigt i processen med att söka och anställa pastor. Pingst Församling är det verksamhetsområde inom samfundet som ansvarar för församlingskontakter. Förutom platsbank, material och kontakter finns personer med specifik kompetens som kan vara med och bidra i processen om församlingen önskar.

Kontaktinfo och material finns här: <https://www.pingst.se/sverige/>

Vi söker en pastor...

Utgångspunkten när församlingen söker pastor är att söka Guds ledning i bön och fasta. Processen är ett samspel mellan himmel och jord. Värdeord för vårt pastorsnätverk är kallad till ordets tjänst, bekräftad av en lokal församling och överlåten till gemenskapen i Pingst något som vi vill skall vara ledord även i denna process.

Om sökprofil

För att göra en bra rekrytering och sedan vara en bra arbetsgivare är sökprofil ett redskap som kan användas. För ett samtal om församlingens uppdrag, vision och nuläge. Här är det viktigt att föra ett ärligt samtal. Landa i en mer konkret beskrivning av församlingens behov när det gäller den aktuella tjänsten. Som en hjälp i denna process erbjuder Pingst Församling ett dokument som ger vägledning i processen och innehåller en blankett för sökprofil.

Tjänstgöringsgrad

Hur stor ska tjänsten vara? Är det 50 – 75 - 100% tjänst? Om det är en mindre församling som inte kan bära heltid, eller där anställningen är för ett specifikt område, måste man tänka på att inte vara för optimistisk när man sätter tjänstgöringsgraden. Det är viktigt att man har råd att betala en god lön och samtidigt har utrymme kvar för att ge förutsättningar för en bra verksamhet och vara en bra arbetsgivare, ex. med möjlighet till fortbildning samt deltagande på pastorskonferens för den anställda.

Rekrytering

Pingst Församling ger stöd på flera områden i en rekryteringsprocess. Ett första steg är alltid att kontakta verksamhetsledaren som samordnar dessa frågor och är kontaktperson för arbetssökande och pastorsstuderande som söker tjänst. På vår webb har vi ett intranät där platssökande och församlingar presenterar sig. Verksamhetsledaren ger tillgång till detta. Församlingar kan också annonsera gratis på en öppen webbsida med platsannonser. Den vägen har många församlingar hittat sin pastor. Regionalt är det också bra att ta kontakt med regionledarna i Pingst Pastor. De har på ett särskilt sätt överblick och kontakter i regionen.

Rekommendation

Att vara pastor i en församling kräver en kombination av naturlig fallenhet och en av Gud given auktoritet. Värderingar och karaktär formar det personliga livet och är samtidigt fundamentet som allt ledarskap vilar på. CV, curriculum vitae, betyder levnadslöpp, levnadsteckning. Det viktigaste i en levnadsteckning är inte en meritförteckning, det verkligt värdefulla är att se hur utbildning och kompetens tidigare har omsatts i praktiken. Det enda sättet att ta reda på detta är att inhämta referenser och rekommendationer från pålitliga människor som känner personen man avser att rekrytera. Därför bör man inhämta minst tre utlåtanden från pålitliga referenter som man vet äger ett brett förtroende i den tidigare församlingen och i regionen inom Pingst Pastor. På vår webb erbjuder Pingst Församling ett utförligt dokument som både berättar om vad man ska tänka på när man inhämtar rekommendationer och ger förslag på frågor som kan ställas.

Församlingskonsult som ombud

Flera församlingar har använt Pingsts församlingskonsulter för att "sondera", ex. är en pastor redo att flytta? Kan den församlingen vara ett alternativ? Det blir ganska informellt, har lett till bra rekryteringar och varit uppskattat av båda parter

Ta hjälp av församlingscoach

Många gånger kan rekryteringen gå hand i hand med processer av förnyelse och förändring. Pingst Församling har så kallade Församlingscoacher i alla delar av landet. De ger konkret stöd i en utvecklingsprocess.

Anställning

När det kommer till formaliteterna kring anställningen är Arbetsgivaralliansen en viktig resurs. De är arbetsgivarorganisation för ideella och idéburna organisationer och de flesta pingstförsamlingar är medlemmar. Som församling kan man få inloggning på deras webb och tillgång till många bra mallar och instruktioner, såsom guide till anställningsavtal, om arbetsmiljö, projektanställning, lönestatistik för lönesättning m.m. Där finns också instruktioner om vad förtroendearbetstid innebär och hur man ska se på ideellt kontra lönearbete, frågor som ofta blir aktuella för en pastor.

Om det skulle gå fel är det viktigt att direkt kontakta både den anställdes part Vision och Arbetsgivaralliansen. De har också många material och mallar kring ex. anpassning och rehabilitering, uppsägning och avslutad provanställning. På sista sidan i detta dokument finns länkar till Arbetsgivaralliansen och Vision.

Pingst serverar församlingar med lösningar kring pension och försäkringar för anställda. För hanteringen av personal- och reseförsäkringar finns en särskild webblösning som Pingst erbjuder. På webben finns också blanketter för försäkring och skadeanmälan samt kontaktinfo till ansvarig handläggare. <https://www.pingst.se/pastorn-och-tjansten/pension-och-forakring/>

Välkomnande och avskiljning

Välkomstmötet är en festlig start på tjänsten. Bjud gärna in regionledaren i Pingst Pastor eller någon annan som får representera pastorkollegorna i området för att välkomna in i den gemenskapen. Många församlingar har traditioner kring hur avskiljningen går till. Förslag på avskiljning, som inkluderar tysthetslöfte, finns också i *Gudstjänstboken*. Om den inte redan finns på expeditionen kan den köpas i Pingst Webshop:

<https://shop.pingst.se/default.jsp?oid=134>

I tjänst

Arbetsledning och arbetsmiljö

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsledning och arbetsmiljö. Med arbetsgivaren menas de personer som utgör organisationens verkställande organ, på en mindre arbetsplats fördelas ansvaret i första hand inom styrelsen. En tydlighet kring den anställdes arbetsuppgifter och ledningens förväntningar är bra för båda parter. En befattningsbeskrivning som man kan återkomma till och hålla uppdaterad är till stor hjälp för att hålla den processen levande. Pingst Församling erbjuder en mall för detta på webben. Arbetsmiljöarbetet syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Avsätt gärna pengar löpande i en "fond" så att det finns medel när behov uppstår.

Medarbetar- och lönesamtal

Inför varje verksamhetsår ska lönesättande chef och arbetstagare genomföra ett utvecklings/medarbetar-samtal. Det kan ex. vara ordföranden som har samtal med föreståndaren och om fler anställda finns kan föreståndaren ha samtal med dem.

Samtalet bör innehålla:

- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt förväntat arbetsresultat/målsättning och
- arbetstagarens bidrag till verksamhetsmål samt arbetstagarnas förutsättningar och behov av kompetensutveckling.

Pingst Församling har tre förslag på mallar för utvecklingssamtal som kan laddas ner på vår webb. De har olika omfattning och vilket som passar kan bero på arbetsplatsens storlek och utformning.

Det lönesättande samtalet har sin utgångspunkt i medarbetarsamtal. Samtalet är en dialog om arbetstagarens lön. Arbetsgivaren meddelar förslag till ny lön.

I det Bransch- och löneavtal som Vision och Arbetsgivaralliansen publicerar var tredje år finns generella nivåer för årliga löneökningar. Där finns också andra avtalade riktlinjer kring ex. semester, lön vid sjukdom och föräldraledighet, m.m. Avtalet kan laddas ner på deras webb.

Självvård/Handledare

Handledning är ett viktigt instrument för att utveckla en stabil yrkesidentitet. Det kan verka förebyggande. Genom att hjälpa en person att bli tydlig, lugn och kompetent i sitt arbete kan handledningen minska risken för utbränning och avhopp.

Genom handledningen vill handledaren hjälpa pastorn/diakonen/församlingsarbetaren att ta vara på ,bearbeta och förstå egna erfarenheter. Handledningen kan på så sätt bidra till utvecklingsprocesser. Den hjälper förbi åtminstone några av de psykologiska blindskären i form av exempelvis omedvetna fördomar, överidentifikation, egna behov av att dominera sina medmänniskor eller vara personligen omtyckt och oumbärlig för dem , där även en äkta och spontan vilja att hjälpa lätt fastnar.

I både enskild handledning och grupphandledning är det viktigt att man är överens om arbetssätt, om ramar och kontrakt, om tystnadsplikt och sekretess. Handledningen är ett skydd för den som arbetar med människor och den är också en möjlighet att stärka kompetens och yrkesidentitet.

Fortbildning och inspiration

Mötesplatser med andra som står i liknande tjänst och ett inflöde av kunskap och inspiration ger uthållighet i tjänsten. Till det bidrar nätverket Pingst Pastor, se sista sidan. Litteratur, musik och tidskrifter är också bra medel. Inom pastorsnätverket erbjuds årligen retreatar.

Inför avslut

Redan när anställningsavtal tecknas ska man komma överens om ömsesidig uppsägningstid så att båda parter får goda förutsättningar i samband med att en tjänst avslutas.

En viktig del av överlämnandet är att "tanka" över viktig information så att den finns tillgänglig för efterträdaren. Det kan både handla om praktiska saker som dokumentmappar i datorn med ex. beslutsunderlag, mallar och listor och om erfarenheter. Det senare kan ex. inhämtas genom ett planerat avslutningssamtal där erfarenheter delas.

Om avslutet av någon anledning är ofrivilligt ska alltid både Vision och Arbetsgivaralliansen kontaktas tidigt i processen. Gäller det ex. uppsägning på grund av arbetsbrist har de kunskap både om formerna och vilka förmåner och rättigheter den anställda har för en bra övergång till ett nytt arbete.

Om Pingst Pastor

Nätverket Pingst Pastor etablerades 2012 för att vara en gemenskap till stöd för pastorerna och i förlängningen vara ett sammanhållande kitt i hela pingströrelsen. De tre kriterierna för att få vara med i nätverket är: Kallad till Ordets tjänst, Bekräftad av en lokal församling och Överlåten till gemenskap med pastorerna i Pingst.

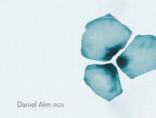
Nätverket vill både vara en plats för goda relationer till kollegor och för utmaningar som får återverkan på lokal nivå. Medlemmarna inbjuds varje år i januari till en nationell konferens, men möts också under året i mindre så kallade processgrupper. I dagsläget är det drygt 800 medlemmar i cirka 60 processgrupper. Landet är indelat i sju regioner där varje har en regionledare. Ibland ordnas särskilda aktiviteter som regionen ansvarar för.

Som pastor i en pingstförsamling är nätverket en viktig tillgång och arbetsgivaren bör prioritera så att pastorn får tid och resurser att vara delaktig. Anmälan och mer info finns på nätverkets webbsida: www.pastor.pingst.se

Boktips:
Kallad, bekräftad, överlåten är en antologi med 38 bidrag från pastorer. De skriver var och en om ett ämne de brinner för. Boken ger ett konkret och praktiskt bidrag in i det dagliga arbetet för pastorer ute i församlingarna.
Den kan köpas i Pingst Webshop: <https://shop.pingst.se/default.jsp?oid=4381>

**KALLAD
BEKRÄFTAD
ÖVERLÅTEN**

Texter från nätverket Pingst Pastor



COACHER, KONSULTER OCH REGIONLEDARE

Kontakta alltid Pingst Församling tidigt i processen med att söka och anställa pastor. Förutom platsbank, material och kontakter finns personer med specifik kompetens som kan vara med och bidra i processen om församlingen önskar.

Regionledarna ansvarar för pastorsnätverkets medlemmar i sina 7 respektive områden. De kan bidra med överblick och kontakter. Pingst Församlingscoacher är ett bra stöd om man inför eller i samband med rekryteringen vill inleda en utvecklingsprocess och ha någon utifrån som ställer frågor, utmanar och stöttar. Församlingskonsulterna hjälper inte bara till när det krisar kring anställning och tjänst utan kan med sin kompetens, erfarenhet och personkännedom vara viktiga bollplank när församlingen söker pastor.

Kontakta oss gärna och läs mer på: <https://www.pingst.se/sverige/>

Arbetsgivaralliansen & Vision

Arbetsgivaralliansen är arbetsgivarorganisation för ideella och idéburna organisationer. De ger hjälp i alla frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, till exempel i arbetsrätt, arbetsmiljö, ledarskap och lönebildning. Merparten av pingstförsamlingarna är medlemmar.

Medlemsförsamling kan få rådgivning direkt från Arbetsgivaralliansen. På deras webb kan församlingen logga in för att få tillgång till mallar och avtal kring anställning och arbetsmiljö.

Ni finner dem på: www.arbetsgivaralliansen.se/vara-branscher/trossamfund-och-ekumeniska-organisationer/

Vision Ekumeniska är avdelningen inom fackförbundet Vision för anställda inom Pingst, och flera andra frikyrkor och organisationer. De arbetar för sina medlemmar ska få de bästa förutsättningarna att utföra sitt arbete. På deras webb finns material att tillgå kring anställning och lön.

Ni finner dem på: <https://vision.se/System/Avdelningar/Stockholm/Vision-Ekumeniska/Avtal-hjalpmedel/>

