

Plats och tid: **Örby församlingshem tisdag kl. 18.30–20.40**

Beslutande:

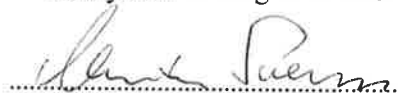
Martin Svensson	ordförande	Göran Landgren	kyrkoherde §§ 13-24
Ingela Nilsson	ledamot	Inger Dunevad	tjg. ers. för Magnus Nyman
Carl-Arvo Olsson	ledamot	Laila Söderberg	tjg. ers. för Björn Andersson
Johanna Almgren	ledamot	Erland Hellaeus	vice pastor § 25
Jenny Hidland	ledamot		
Jan-Åke Löfgren	ledamot		
Thord Harrysson	ledamot		
Lars Svensson	ledamot		

Övriga deltagande: Anna Andersson församlingsekonom, adjungerad
Jan Norrman förman kyrkogård, fastighetsansvarig
Erland Hellaeus adjungerad
Mildred Almgren ej tjg. ers.
Anne/Marie Hidland ej tjg. ers.
Rosye Nilsson ej tjg. ers.
Clary Gustafsson ej tjg. ers.
Birgitta Andersson ej tjg. ers.

Väljs att justera: Thord Harrysson och Ingela Nilsson

Underskrifter:

Sekreterare


.....
Martin Svensson

Ordförande


.....
Martin Svensson

Justerande


.....
Thord Harrysson


.....
Ingela Nilsson

ANSLAG / BEVIS

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ: **Örby-Skene församlings kyrkoråd**

Sammanträdesdatum: 2019-04-16

Datum för
anslags uppsättande: 2019-04-29 Datum för anslags nedtagande: 2019-05-20

Förvaringsplats
för protokollet: Örby pastorsexpedition

Underskrift:


.....

Utdragsbestyrkande

Ordf. sign.



Just. sign

Just. sign



Utdragsbestyrande

§ 13
Dagordning

Punkten Kyrkoherdetillsättningen flyttas till sista punkten på dagordningen.

Därefter fastställs dagordningen.

§ 14
Justerare

Att justera dagens protokoll väljs Thord Harrysson och Ingela Nilsson.

§ 15
Anmälan av beslut enligt delegation

Inga beslut enligt delegation anmäls.

§ 16
Föregående mötes protokoll

Föregående mötes protokoll läggs till handlingarna.

§ 17
Tilläggsanslag för ventilationsarbetet i Örby församlingshem. Se bilaga 1 (AU 2019-03-05 §25)

Ärendet:




I Örby församlingshem har ventilationen bytts ut i hela församlingshemmet. Arbetet har pågått sedan november 2018. Kostnaderna har överstigit budgeterade medel.

Dagens sammanträde:

Se bilaga. Församlingsekonom Anna Andersson redogör för varför arbetet med ny ventilation blivit betydligt dyrare än budgeterat. En stor del av merkostnaden beror på att ventilationsaggregatet lades på utsidan av församlingshemsbyggnaden och stora ventilationsrör fick dras på vinden och isoleras. Detta sparade ett stort lekrum i källaren vilket är viktigt för barnverksamheten. Ordförande föreslår att kyrkorådet anhåller om tilläggsanslag hos kyrkofullmäktige på 596 058 kr för att täcka merkostnaden

Kyrkorådets beslut:

Att anhålla om tilläggsanslag på 596 058 kr hos kyrkofullmäktige

Ordf. sign. 	Just. sign 	Just. sign 	Utdragsbestyrande
---	--	--	-------------------

Barnkonsekvensanalys

Genom att ändra plats för ventilationsaggregatet kunde vi ha kvar det stora lekrummet på nedre plan intakt. Vi anser att lekrummet är viktigt för barn i alla åldrar som finns med i våra grupper. Genom byte av ventilationen har också arbetsmiljön, speciellt på nedre plan, blivit väsentligt förbättrad.

§ 18

Bokslut 2018 (AU 2019-04-02 §34)

Ärendet:

Föreligger förslag till verksamhetsuppföljning och årsredovisning för 2018, som AU lämnat vidare till kyrkorådet.

Dagens sammanträde:

Kyrkoherden går igenom verksamhetsuppföljningen. Medlemssiffrorna fortsätter att sjunka, 1,5% föregående år, men fortsatt goda siffror för deltagandet i olika grupper och för gudstjänstbesöken.

Anna Andersson går igenom bokslutet som visar på ett överskott på 1 062 000. Detta beror huvudsakligen på ökade intäkter, resultat från finansiella investeringar och senarelagda investeringar.

Ordförande frågar om kyrkorådet kan fastställa verksamhetsuppföljning och årsredovisning och lämna det vidare till kyrkofullmäktige.

Kyrkorådets beslut:

Att fastställa verksamhetsuppföljning och årsredovisning för 2018 och lämna den vidare till kyrkofullmäktige.

Barnkonsekvensanalys:

Genom olika åtgärder under 2018 har barnens villkor förbättrats. Som exempel: Ombyggnad av ventilationssystemet i Örby församlingshem, EU-volontärerna som finns med i barn- och ungdomsarbetet samt resan till Taizé.

§ 19

Arbetsmiljöpolicy (Bilaga 2) (AU 2019-03-05 + bilaga)


Ärendet:

Arbetsutskottet har lämnat förslag till arbetsmiljöpolicy.

Dagens sammanträde:

Carl-Arvo Olsson föreslår ändringar under rubriken. Vid sjukskrivning: Kyrkoherde/arbetsledare tar kontakt med den sjukskrivne inom en vecka från första sjukskrivningsdagen. Vid långtidssjukskrivning deltar kyrkoherden i möten med Försäkringskassan.

Ordförande frågar om AU:s förslag med Carl-Arvo Olssons ändringsförslag kan antas och finner att så är fallet.

Ordf. sign. 	Just. sign TH	Just. sign IV	Utdragsbestyrande
--	------------------	------------------	-------------------

Kyrkorådets beslut:

Att anta arbetsutskottets förslag till Arbetsmiljöpolicy för Örby-Skene församling med Carl-Arvo Olssons ändringar

Barnkonsekvensanalys:

Arbetsmiljöpolicyen ska skapa en god miljö för alla.

§ 20

Policy mot sexuella och andra trakasserier.(Bilaga 3) (AU 2019-03-05 § 29 + bilaga)

Ärendet:

Arbetsutskottet har lämnat förslag till Policy mot sexuella och andra trakasserier.

Dagens sammanträde:

Carl-Arvo Olsson föreslår att:

Under rubriken ”Vad är sexuella trakasserier” stryks första meningen i andra stycket. Nästa mening börjar: I vissa sammanhang..

Under A: Stryk ”eller genom brev” och ”om det inte räcker att säga ifrån”

Under B: Stryk ”Den trakasserade avgör själv om ärendet ska drivas vidare”.

Ordförande frågar om AU:s förslag till Policy mot sexuella och andra trakasserier med Carl-Arvo Olssons förslag till ändringar kan antas och finner att så är fallet.

Kyrkorådets beslut:

Att anta AU:s förslag till Policy mot sexuella och andra trakasserier med Carl-Arvo Olssons ändringsförslag

Barnkonsekvensanalys:

Policyen ska skapa en god miljö för alla, även barnen

§ 21

Förlängning av kommunitetsprojektet (AU 2019-04-02 §37)

Ärendet:




Arbetsutskottet har förklarat sig positivt till att förlänga projektet till augusti 2020 under förutsättning av vi får bidrag från EU som vi fått tidigare. Samtidigt förlängs Paulina Johanssons projektanställning samma tid, eventuellt kan det behövas ytterligare en månads anställning för att avsluta projektet.

Dagens sammanträde:

Ordförande föreslår kyrkorådet att föreslå kyrkofullmäktige att förlänga projektet till augusti 2020

Kyrkorådets beslut:

Kyrkorådet föreslår kyrkofullmäktige att förlänga projektet ungdomskommuniteten till augusti 2020.

Ordf. sign. 	Just. sign 	Just. sign 	Utdragsbestyrande
---	--	--	-------------------

Barnkonsekvensanalys:

Kommuniteten höjer kvaliteten påtagligt i barn- och ungdomsverksamheten

§ 22 (AU 2019-04-02 § 35)

Strukturbidrag för sjukhuskyrkan

Ärende:

Församlingen söker varje år för strukturbidrag från Göteborgs stift för sjukhuskyrkans verksamhet

Dagens sammanträde:

Arbetsutskottet har föreslagit att församlingen söker strukturbidrag om 215000 kronor för hela året 2020. Efter våren 2020 är sjukhuskyrkans verksamhet osäker. Församlingen kommer inte att ta emot mer bidrag än vad som motsvarar verksamheten. Ordförande frågar om arbetsutskottets förslag kan antas och finner att så är fallet.

Kyrkorådets beslut:

Församlingen söker om strukturbidrag från Göteborgs stift om 215000 kronor för sjukhuskyrkans verksamhet 2020

§ 23

Sjukhuskyrkans framtid (AU 2019-04-02 § 35)

Ärendet:

Göran Landgren, Erland Hellaeus och diakon Agneta Häggander hade planerat att samtala om sjukhuskyrkans framtid för att presentera förslaget idag. På grund av sjukdom har det ej gått att göra.

Dagens sammanträde:

Förslaget från gruppen är att komma in med förslag till kyrkorådets nästa sammanträde. Ordförande frågar om förslaget kan antas och finner att så är fallet.

Kyrkorådets beslut:

Göran Landgren, Erland Hellaeus och Agneta Häggander för samtal om sjukhuskyrkans framtid och inkommer med förslag till nästa kyrkoråd

§ 24

Information om församlingsverksamheten

Dagens sammanträde:

Flera ledamöter informerar om vad som hänt i församlingen sedan föregående kyrkorådssammanträde: Våffelcafé i både Örby och Skene, Kvinnofrukost i Örby, Påskvandring för alla tredjeklasser i Skene och Örby skolor mm

Ordf. sign. 	Just. sign 	Just. sign 	Utdragsbestyrande
---	--	--	-------------------

§ 25 (2019-04-02 § 35)

Tillsättning av ny kyrkoherde

Ärendet:

Informera om vad som händer när det gäller rekrytering av ny kyrkoherde

Dagens sammanträde:

Tjänsten som kyrkoherde i Örby-Skene har varit annonserad i Kyrkans tidning och i Svensk Pastoraltidskrift två veckor i rad. Tre sökande har ansökt. De kommer att kallas till Domkapitlet för intervju 10 maj. Domkapitlet kommer att komma med sitt utlåtande efter sitt sammanträde 13 juni. Eftersom kyrkorådets nästa sammanträde är planerat till 11 juni frågar ordförande om kyrkorådet kan flytta sitt sammanträde till 18 juni och finner att så är fallet.

Kyrkorådets beslut:

Att flytta nästa sammanträde till 18 juni och förlägga det till Örby församlingshem.

Ordf. sign. <i>Ues</i>	Just. sign <i>TH</i>	Just. sign <i>IN</i>	Utdragsbestyrande
------------------------	----------------------	----------------------	-------------------

Arbetsmiljöpolicy för Örby-Skene församling

En god och säker arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga för Örby-Skene församling. Målsättningen med Örby-Skene församlings arbetsmiljöarbete är att skapa en fysiskt, psykiskt och socialt sund och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs.

Örby-Skene församling utvärderar löpande organisationens insatser inom arbetsmiljöområdet för att kunna göra ständiga förbättringar i det dagliga arbetsmiljöarbetet. Arbetets krav skall anpassas till människans förutsättningar i såväl fysiskt som psykiskt avseende. Åtgärder som förbättrar arbetsmiljön ger positiva effekter för såväl den enskilda som för organisationen.

Uppgiften att skapa en god arbetsmiljö ställer stora krav på såväl organisationen som den enskilde. Arbetsmiljöverksamheten är en för organisationen och de anställda gemensam angelägenhet. Den skall bedrivas i samverkan där alla har ansvaret att medverka. Åtgärder för att förändra arbetsmiljö skall präglas av den helhetssyn på alla de faktorer som påverkar människan i arbetet.

Bevakning och utveckling av arbetsmiljön skall utgöra en naturlig del i alla verksamheter inom organisationen. Personalen skall inte bara veta vilka risker som kan finnas utan också kunna undvika riskerna.

Arbetsmiljöproblem skall i princip lösas på arbetsplatsen genom ett kontinuerligt och nära samarbete mellan organisationen och de anställda.

Ansvarsfördelning

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön. Det är arbetsgivaren som är skyldig att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga risker för ohälsa och olycksfall och i övrigt skapa en god arbetsmiljö.

Ytterst har kyrkorådet det arbetsmiljöansvaret. Ansvaret för att arbetsmiljöarbetet sköts har kyrkorådet delegerat till kyrkoherden. Denne har det övergripande ansvaret för arbetsmiljöarbetet och ska i sin tur fördela ansvaret för uppgifterna i arbetsmiljöarbetet till sina underordnade chefer på sådant sätt att arbetsmiljöarbetet kan bedrivas verkningsfullt.

Områdeschefer har inom sina respektive områden ansvar för att ett aktivt arbetsmiljöarbete bedrivs och att förutsättningar ges för att så långt som möjligt lösa arbetsmiljöfrågorna på den nivå där de uppkommer.

Alla anställda har ett arbetsmiljöansvar genom att t.ex. följa skyddsföreskrifterna och instruktioner och påpeka risker eller brister i arbetsmiljön för sin närmaste chef genom exempelvis tillbudsanmälningar.

Samarbete

För att skapa en god arbetsmiljö krävs ett nära och kontinuerligt samarbete mellan organisationen och de anställda. Därvid har skyddsombud och skyddskommitté viktiga roller men övertar inte arbetsgivarens ansvar.

Mål

Det övergripande målet för arbetsmiljöarbetet är att åstadkomma en långsiktigt effektiv verksamhet som samtidigt innebär en god fysisk och psykisk hälsa samt trivsel och arbetstillfredsställelse för samtliga anställda och som förhindrar att olycksfall uppstår.

Riktlinjer

För att uppnå en arbetsmiljö som motsvarar målet gäller att:

- Ingen anställd ska utsättas för kränkande särbehandling som t.ex. mobbning, psykiskt våld, social utstötning eller trakasserier (se Policy mot sexuella och andra trakasserier)
- Ingen får vara alkohol- eller drogpåverkad under arbetstid. Alla anställda är skyldiga att, om någon är påverkad av alkohol eller andra droger, omedelbart anmäla det till sin närmaste chef eller kyrkorådets ordförande, som ansvarar för att nödvändiga åtgärder vidtas.
- Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsfrågor ska ingå som en viktig del i arbetsmiljöarbetet. Målet är att den anställda så snart som möjligt ska kunna komma tillbaka till sin arbetsplats. Vid behov ska extern expertkunskap anlitas. (Se bil. 1:1)
- Alla anställda ska ges de kunskaper, färdigheter och praktiska möjligheter som krävs för att aktivt medverka i arbetets utformning. (se bil. 1:2)
- Den enskilde erhåller, så långt möjligt, utvecklande och stimulerande arbete, inom ramen för tjänsten, där tillfälle till omväxling och variation tas tillvara och den anställda ges ansvar efter sina förutsättningar. (se bil. 1:3)
- Ansvarsfördelning och befogenheter är klart formulerade och kända. (se bil. 1:4)
- Såväl interna som externa resurser utnyttjas för att spåra och värdera risker samt för att ge förslag till åtgärder. (se bil. 1:5)
- Konkreta åtgärdsprogram och projekt för arbetsmiljöarbetet upprättas, genomförs och utvärderas.



Bilaga 1

Arbetsmiljöpolicy för Örby-Skene församling

1. Kyrkoherden är rehabiliteringsansvarig för alla anställda.

Arbetsanpassning och rehabilitering sker enligt följande:

Förebyggande: gemenskapsträffar, samtal med arbetsledare, tillgång till kurser eller olika samtalskontakter. Genom detta kan man till dels begränsa längre sjukskrivningar.

Alla anställda erbjuds också motions- och friskvårdsersättning med max 1 000 kr/år.

Vid sjukskrivning: Kyrkoherden/arbetsledaren tar kontakt med den sjukskrivne inom en vecka från första frånvarodagen. Vid långtidssjukskrivning deltar kyrkoherden i möten med Försäkringskassan. Bedömning görs och relevanta åtgärder sätts in utifrån de resurser vi har, och vilka andra rehabiliteringsvägar som finns via sjukvård och försäkringskassa. Det kan gälla samtalsstöd, hjälp med fysträning, åtgärder för att underlätta arbetsmiljön, bearbetning av olika frågor m.m.

2. Varje anställd har rätt till fem utbildningsdagar per år för kompetenshöjning och inspiration.Handledning erbjuds främst till präster och diakoner.

3. Vid personalutvecklingssamtalet med arbetsledare en gång om året tas frågor om trivsel, utmaningar och visioner upp.

4. För varje tjänst ska finnas en arbetsbeskrivning. Församlingen har också en delegationsordning som kyrkorådet beslutar om.

5. Varje tillsvidareanställd erbjuds hälsoprofilbedömning vart tredje eller fjärde år. Vid behov erbjuds möjlighet till t.ex. stresshantering.

Församlingens byggnader genomgår regelbundet brandsyn och de anställda utbildas i att förebygga bränder och hur man beter sig vid brand. De anställda utbildas även i HLR och i varje församlingshem samt i Örby kyrka finns hjärtstartare.

Skyddsronder sker regelbundet, tätare på kyrkogården än i församlingshemmen pga. hanteringen av kemikalier och maskiner.

Policy mot sexuella och andra trakasserier

MÅL

Ingen anställd eller arbetssökande, frivillig eller förtroendevald i Örby-Skene församling, ska utsättas för trakasserier.

POLICY

Örby-Skene församling ska erbjuda en arbetsplats som präglas av ett respektfullt bemötande av varandra. Detta främjar alla medarbetares hälsa, arbetsglädje och möjligheter till utveckling i arbetet. Något som motverkar detta är trakasserier. Trakasserier tolereras inte av Örby-Skene församling.

Det är viktigt att arbetsgivaren har beredskap för hur trakasserier ska hanteras om det uppstår på arbetsplatsen. Alla har ett ansvar att hjälpa till att förhindra trakasserier på arbetsplatsen genom att tänka på sitt ordval och uppträdande, motverka oacceptabelt uppträdande hos andra och stödja den som blir trakasserad.

Denna policy omfattar händelser i följande sammanhang:

- på arbetsplatsen,
- i en arbets- eller utbildningssituation utanför den egentliga arbetsplatsen,
- i samband med ansökan om arbete/utbildning.

Ytterst ansvarig i ledningen för frågor om trakasserier är kyrkoherden.

VAD ÄR SEXUELLA TRAKASSERIER?

Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet. Detta kan inkludera ovälkommet fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande.

I vissa sammanhang kan det röra sig om gränsfall där olika människor har olika toleransnivå. **Det är dock alltid den som utsatts som avgör vilket beteende som är acceptabelt och vad som betraktas som ovälkommet.** Ett beteende eller en handling övergår till sexuella trakasserier om det fortsätter när personen som blir utsatt sagt ifrån att det är ovälkommet. En händelse kan också vara sexuella trakasserier direkt, utan tillsägelse från den som utsatts, om den är tillräckligt allvarlig.

Trakasserier av sexuell natur (ovälkommet uppträdande av sexuell natur) kan röra sig om krav på sexuella tjänster, eller att löneförhöjning uteblir för den som säger ifrån. Det är också en fråga om sexuella trakasserier när ovälkomna sexuella anspelningar, blickar eller tafsningar gör att arbetsmiljön blir hindrande eller störande för en medarbetare. Kränkande språkbruk och pornografiska bilder kan vara andra exempel på sexuella trakasserier.

FÖREBYGGANDE INSATSER MOT SEXUELLA TRAKASSERIER

För att förebygga sexuella trakasserier arbetar Örby-Skene församling med att tydliggöra vilka normer, attityder och beteenden som ska präglade arbetskulturen. Det förebyggande arbetet innefattar också information till och utbildning av de anställda.

Anställda vid Örby-Skene församling ska informeras om församlingens åtgärdsprogram mot sexuella trakasserier och om rättigheter och skyldigheter för dem i detta avseende. Introduktionsutbildningen av nyanställda arbetstagare ska belysa Örby-Skene församlings insatser mot sexuella trakasserier.

Alla anställda har skyldighet att i förekommande fall vägleda sina kollegor.

Anställda med arbetsledar- och chefsbefattningar utbildas särskilt om sina skyldigheter att förebygga och ta itu med sexuella trakasserier på den egna arbetsplatsen. Fackliga platsombud, skyddsombud och fackliga representanter i skyddskommittén erbjuds möjlighet att delta i utbildning om sexuella trakasserier.

INSATSER VID MISSTÄNKTA/KONSTATERADE TRAKASSERIER

A. Vad den trakasserade bör göra

- Säg ifrån! Konfrontera den trakasserande personen direkt. Tala om att beteendet upplevs som trakasserier och kräv att det upphör.
- För minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, vittnen, vad den trakasserande personen sade eller gjorde, samt dina reaktioner och känslor. Dessa anteckningar är ett bra stöd om trakasserier fortsätter.
- Gör en anmälan till arbetsgivaren. Anmälan kan göras till närmaste chef eller till kyrkorådets ordförande. Det går också att vända sig till skyddsombudet på arbetsplatsen.

B. Vad arbetsgivaren ska göra

Arbetsgivaren måste snabbt och konfidentiellt se till att trakasserier upphör. Inga åtgärder vidtas utan att den trakasserade har informerats om dem.

Arbetsgivarens åtgärdande ska inledas med samtal med den trakasserade.

Ärendet kan fortsätta med enskilt samtal med den som anklagats för trakasserier.

1. I samtalen är det viktigt att det är ett öppet samtal för att så mycket som möjligt ska komma fram från båda parter. Var neutral och skapa en bild av vad som hänt, men tydliggör att sexuella trakasserier inte bara är oacceptabla utan också förbjudna i organisationen.

Om utredningen ska gå vidare kan eventuella vittnen behöva höras. Alla inblandade parter har då rätt att ha någon person som stöder dem under handläggningen. Anmälaren och den som anmäls hålls underrättade om vad som händer i ärendet.

När så behövs är det också viktigt att ta hjälp av externt stöd med särskild kompetens i att genomföra denna typ av utredningar

Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot den trakasserande, inte mot den som utsatts. Sanktioner som kan bli aktuella är t.ex. skriftlig varning, omplacering och i mycket allvarliga fall uppsägning eller avskedande.

C. Fyra råd vid misstanke om trakasserier

Om du är utsatt, tala med:

- Din närmaste chef, kyrkorådets ordförande och/eller företagshälsovården
- Din fackliga företrädare
- Gör klart för den som trakasserar dig att du inte tolererar beteendet

Om du misstänker att någon annan är utsatt:

- Ta tag i saken – lita inte på att någon annan gör det
- Tala med den drabbade
- Tala med din närmaste chef om dina misstankar
- Om inte nödvändiga åtgärder vidtas, kontakta kyrkorådets ordförande, fackliga företrädare eller företagshälsovården

Om du anklagas för att trakassera någon:

- Fundera på vad du sagt och gjort
- Tänk igenom i vilka situationer du kränker
- Tala med din chef
- Be om förlåtelse