

# Mannauðsstefna Þjóðkirkjunnar

## Einkunnarorð:

*Sú spurning kom fram meðal þeirra hver þeirra væri mestur. Jesús vissi hvað þeir hugsuðu í hjörtum sínum og tók lítið barn, setti það hjá sér og sagði við þá: „Hver sem tekur við þessu barni í mínu nafni tekur við mér og hver sem tekur við mér tekur við þeim er sendi mig. Því að sá sem minnstur er meðal ykkar allra, hann er mestur.“ (Lúk 9:46-48)*

Mannauðsstefna Þjóðkirkjunnar grundvallast fyrst og fremst á vilja kirkjunnar sjálfar til þess að starfsfólki hennar líði vel bæði í starfi og frítíma. Kirkjunni er umhugað að fagmennska, virðing, velferð, gleði og umhyggja sé ríkjandi í lífi starfsfólks og kappkostar að skapa starfsumhverfi sem dregur fram þessa þætti og hlúir að þeim.

Að öðru leyti byggir mannauðsstefna Þjóðkirkjunnar á ákvæðum laga eftir því sem við á, hvort heldur eru landslög eða starfsreglur settar af kirkjuþingi. Þá tekur stefnan mið af siðareglum viðkomandi starfsstétta, vígslubréfum presta og djákna, svo og stefnum sem kirkjan hefur samþykkt, svo sem jafnréttisáætlun, vímuvarnarstefnu og stefnu Þjóðkirkjunnar um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, ofbeldi og um meðferð kynferðisbrota innan þjóðkirkjunnar.

## Meginmarkmið

1. Að tryggja Þjóðkirkjunni hæft, áhugasamt og áreiðanlegt starfsfólk, hlúa að hæfni þess, rækta áhuga þess og treysta bönd kirkju og starfsfólks í einu og öllu og búa ætíð svo um hnútana að Þjóðkirkjan sé eftirsóknarverður vinnustaður fyrir hæft og metnaðarfullt starfsfólk. Þar ríki traust, jafnrétti og trúnaður þvert á stéttir og stöður.
2. Að tryggja góða vinnuaðstöðu og leggja kapp á að aðbúnaður, hollustuhættir og starfsaðstæður séu ætíð til fyrirmyndar. Að tryggja starfsfólki þá félagslegu umgjörð að því veitist sem hægast að samræma fjölskyldulíf og starf og að stuðla að heilbrigði starfsfólks á sál og líkama.
3. Að starfsfólk eigi kost á sí- og endurmenntun sem eykur starfshæfni þess og einnig vellíðan og öryggi þegar það þarf að fást við ný og breytileg viðfangsefni. Að bæta þjónustu kirkjunnar og auka traust almennings á henni og gera starfsfólki kleift með t.d.

endurmenntun að taka svari kirkjunnar, breiða út boðskap hennar og kynna fjölbreytt og gott starf hennar við hvert tækifæri.

4. Að starfsfólk Þjóðkirkjunnar sé ætíð vel upplýst um verkefni sín og skyldur og hafi yfirsýn og þekki eins vel og mögulegt er aðgreindustu viðfangsefni kirkjunnar.

Boðleiðir innan Þjóðkirkjunnar séu greiðar og stjórnunarhættir ætíð með þeim hætti að mannhelgi og virðing manna í millum séu í hávegum hafðar.

5. Að tryggja velferð starfsfólks hvort heldur er vegna áfalla í starfi eða í einkalífi enda hafi Þjóðkirkjan að leiðarljósi orð Krists: „*Allt sem þér viljið að aðrir menn geri yður, það skuluð þér og þeim gera.*“

**- Það er á ábyrgð alls starfsfólks og stjórnenda að vinna að þessum markmiðum.**

### **Skipun og ráðning starfsfólks**

- *hæfni, eining, fagmennska*

Hjá Þjóðkirkjunni skal staðið löglega, formlega og faglega að öllum ráðningum. Skipun og ráðning starfsfólks skal fylgja almennum reglum um ráðningar kirkjunnar svo sem að auglýsa störf, gera ráðningarsamninga og þess háttar.

### **Jafnrétti**

- *trúnaður, jafnrétti, traust*

Þjóðkirkjan stendur vörð um mannréttindi, hvetur til umburðarlyndis og starfar eftir jafnréttislögum, jafnréttisáætlun kirkjunnar, stefnu Þjóðkirkjunnar um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, ofbeldi og um meðferð kynferðisbrota innan Þjóðkirkjunnar en síðast en ekki síst samkvæmt boðskap Krists, gildum frelsarans hvað mannhelgi og réttlæti varðar.

Þjóðkirkjan skal tryggja jafna stöðu starfsfólks með því að byggja ákvarðanir um ráðningar og allt sem að vinnuástöðu lýtur svo og úthlutun verkefna og skipan í starfshópa, á hlutlausum og faglegum vinnubrögðum. Sama á við hvað varðar fræðslu og starfsþróun.

## **Starfsaðstaða, vinnuvernd og starfsumhverfi**

- *umgjörð, rými, umhyggja*

Þjóðkirkjan skal tryggja starfsfólki sínu gott starfsumhverfi sem fullnægir almennum kröfum um öryggi og hollustu. Starfsfólk ber sjálft ábyrgð á að fylgja kröfum um öryggi og aðgætni í starfi.

Starfsfólki skal látin í té aðstaða og búnað sem gerir því kleift að sinna starfi sínu sem best. Stjórnendur og starfsfólk kirkjunnar ákveða saman hvaða vinnutilhögun hentar hverju teymi, starfsfólki og verkefni.

## **Starf, fjölskylda, lífsstíll**

- *heilbrigði, einkalíf, vellíðan*

Starfsfólki skal gert kleift að samræma starfsskyldur og skyldur við fjölskylduna. Kirkjan leggur áherslu á gagnkvæman sveigjanleika í starfi og gerir sér grein fyrir að samræmi milli vinnu og einkalífs er mikilvægur þáttur í ánægju og vellíðan starfsfólks.

Starfsfólki skal gefinn kostur á tímabundnu breyttu starfshlutfalli og sveigjanlegum vinnutíma vegna fjölskylduábyrgðar eða við starfslok og ef starf að heiman getur greitt úr málum skal ætíð reyna koma til móts við slíka tilhögun. Upplýsingar um þá möguleika sem fyrir hendi eru til slíkrar hagræðingar skulu vera aðgengilegar starfsfólki og er það á ábyrgð næsta stjórnanda að svo sé.

Ætíð skal það svo, eftir því sem kjarasamningar og aðstæður leyfa, að fjölskyldutengd mál hafi ekki áhrif á starfsframa starfsfólks Þjóðkirkjunnar enda sé um óviðráðanlegar orsakir að ræða. Kirkjan skal ætíð láta hag starfsfólks ganga fyrir ef um óvæntar og brýnar fjölskylduástæður er að ræða til dæmis vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru viðkomandi.

Þjóðkirkjan leggur áherslu á að efla þekkingu starfsfólks á leiðum til að bæta og viðhalda góðri andlegri og líkamlegri heilsu og vinna að almennri heilsueflingu. Starfsfólk Þjóðkirkjunnar er hvatt til hreyfingar og þátttöku í heilsutengdum viðburðum. Þjóðkirkjan hvetur til vistvænna samgangna og leggja stjórnendur upp uppbyggilega stjórnunarhætti, s.s. að efla liðsheild, treysta á samstarf, fagvitund og forðast streituvaldandi stjórnunaraðferðir.

## Ábyrgð og skyldur stjórnenda og starfsfólks

- *samskipti, mannhelgi, boðskipti, virðing, samtal*

Stjórnunarhættir í Þjóðkirkjunni skulu vera lýðræðislegir og alltaf skal gæta sanngirni og sveigjanleika svo best niðurstaða náist í hvert eitt sinn. Hugmyndafræði um störf og starfshætti skal ætíð vera unnin í samráði við starfsfólk og með það að leiðarljósi að markmið náist í sátt.

Stjórnendur bera ábyrgð á því að upplýsingaflæði sé með ágætum, boðleiðir greiðar og gegnsæi og heiðarleiki í öllum samskiptum séu ótvíræð. Jafnframt bera þeir ábyrgð á að beina ágreiningsmálum í rétta farvegi.

Stjórnendur sjái til þess að launað jafnt sem ólaunað starfsfólk njóti virðingar fyrir störf sín og standi vörð um undirmenn sína ef þurfa þykir.

Á endanum eru það stjórnendur sem bera ábyrgð á því að langtímamarkmiðum sé náð og langtímastefnumörkun sé unnin. Stjórnendur gefi starfsfólki tækifæri til að taka þátt í mótun stefnu Þjóðkirkjunnar og ákvörðunum er varða störf þeirra sérstaklega.

Starfsfólk Þjóðkirkjunnar vinni ávallt af trúmennsku og ábyrgð og sýni eftir fremsta megni frumkvæði og vilja til samstarfs og sveigjanleika í starfi. Starfsfólk temji sér kurteisi og háttvísi í framkomu og sýni hvert öðru tilhlýðilega virðingu.

Starfsfólk Þjóðkirkjunnar skal ávallt vera upplýst um starfsemi hennar. Allar upplýsingar sem varða stefnu, ytra og innra starf kirkjunnar skulu vera öllu starfsfólki sem málefnið varðar aðgengilegar og ljósar. Boðleiðir samskipta skulu vera eins greiðar og unnt er.

Samskipti skulu miða að því að mannhelgi starfsfólks sé í hávegum höfð og nærgætni og virðing séu leiðarljósið svo samheldni og traust og eining geti verið leiðarsteinar til styrkingar allra starfseininga kirkjunnar.

Starfsmannaviðtöl skulu fara fram árlega en oftár ef þurfa þykir.

Þegar fastráðið starfsfólk lætur af störfum býðst því starfslokasamtal. Skal kirkjan þá leitast við að hlúa að og mæta viðkomandi í aðstæðum sínum.

## **Starfsþjálfun, handleiðsla, starfsþróun**

- *velferð, uppbygging, skjól*

Þjóðkirkjan veitir starfsfólki sínu starfsþjálfun, gefur því kost á endur- og símenntun og styrkir fólk í starfi með faghandleiðslu og sálgæslu eftir því sem kostur er með það að markmiði að bæta líðan þess, auka öryggi í starfi og tryggja gæði þjónustunnar.

Starfsfólk Þjóðkirkjunnar skal njóta andlegrar leiðsagnar og sálgæslu og leggur kirkjan áherslu á að starfsfólk komist tímanlega í slík úrræði og hjálpi hverjum og einum starfskrafti til þess að nýta sér þá þjónustu eins vel og unnt er.

Þjóðkirkjan vill skapa starfsfólki skilyrði til að þróast í starfi og hafa áhrif á starfsumhverfi sitt og hún hvetur til þess að allt starfsfólk viðhaldi færni sinni, auki fagþekkingu og afli sér menntunar.

Mikilvægt er að starfsfólki sé gefinn kostur á að fara í kynnisferðir, sækja námskeið og ráðstefnur og rækja samstarf við starfssystkin eftir því sem kostur er, enda sé það markvisst og nýtt í starfinu.

Starfsfólk kappkosti, í samráði við þá starfseiningu sem það tilheyrir, að laga sig að síbreytilegum kröfum í starfi sem eru til dæmis tilkomnar vegna tækninýjunga og faglegrar þróunar.

## **Siðareglur og starfsagi**

- *trúmennska*

Starfsfólk Þjóðkirkjunnar sýni kirkjunni fulla virðingu í orðum og athöfnum.

Starfsfólki ber að hlíta fyrirmælum yfirboðara síns, sýna heiðarleika, trúmennsku og vandvirkni og virða þagnarskyldu um hvað eina sem það verður áskynja í starfi.

Starfsfólki er óheimilt að þiggja greiðslur eða annan viðurgjörning sem túlka má sem greiðslur fyrir greiða.

Starfsfólki ber að gæta þess að launuð aukastörf komi ekki niður á störfum þess fyrir þjóðkirkjuna.

Stjórnendur skulu ætíð leitast við að setja fyrirmæli sín fram af virðingu og gaumgæfa ætíð þær aðstæður sem uppi eru með hag bæði starfsfólks og kirkju að leiðarljósi. Skulu

Þeir temja sér leiðbeinandi viðmót og hafa samráð og samtal í hávegum en láti aldrei stjórnlyndi ráða för.

Ef misbrestur verður á því að starfsfólk Þjóðkirkjunnar uppfylli þau skilyrði sem lög og reglur setja því, skal kirkjan eiga við það samtal þar sem reynt er að komast að viðunandi niðurstöðu með gagnkvæma virðingu að leiðarljósi. Starfsfólki skal bent á úrræði svo það geti bætt ráð sitt – séu slíkir möguleikar fyrir hendi.

### **Framkvæmd og gildistími**

Biskup Íslands, framkvæmdanefnd, prófastar og aðrir stjórnendur bera ábyrgð á því að mannauðsstefnunni sé framfylgt.

Mannauðsstefnan skal endurskoðuð eftir þörfum.