

# Medarbejderpolitik Storring-Stjær sogne

Med en medarbejderpolitik ønsker Storring-Stjær Menighedsråd at beskrive kirkens værdier, holdninger og politikker i forhold til kerneopgaver, indsatsområder og aktiviteter.

Menighedsrådet ønsker en arbejdsplads med plads til faglig og personlig forskellighed og udvikling. Medarbejderne er den vigtigste ressource for afviklingen af kirkens kerneopgaver og aktiviteter i kirkerne, konfirmandstue, kirkegårde, præstegårdshave og -skov.

Der er arbejdet med kirkens værdier på en studiedag for medarbejdere og menighedsråd d. 24. februar 2024

Værdier og indsatsområder for kirkens arbejde er vedtaget på menighedsrådsmøde d. 21. marts 2024

Denne nedskrevne medarbejderpolitik skal ses som et dynamisk redskab, som løbende tages op til dialog i menighedsråd og på medarbejdermøde. Efter dialogen tager menighedsrådet beslutning om en evt. revision. Det er den medarbejderansvarlige i rådet, der reviderer medarbejderpolitikken.

## Værdier

Kirken er budskab, historie og traditioner - en højtidelig ramme i og om menneskelivet.

Kirken er åben for alle. Vi ønsker at være et favnende og inddragende fællesskab.

Vores mål er at gøre kirkens budskab lettilgængeligt for alle. Formidle ro og nærvær samt give håb og livsmod.

## Indsatsområder

Vores vigtigste aktiviteter er gudstjenester og kirkelige handlinger. Vi ønsker at bevare og videreudvikle et bredt og varieret udvalg af gudstjenesteformer til alle aldre. Sidst tilkommet er arbejdet med opførelse af "Kirke på Kirketofte i Høver" under projekt Vokseværk

Vi er aktive kulturbærere i samarbejde med andre foreninger og institutioner i sognene.

Musik og sang er en væsentlig del af forkyndelsen – vi har tilbud for aldersgrupperne 0 – 15 år samt voksenkor. Korets medlemmer løser også kirkesangeropgaver.

Vi arbejder for at kirkegårdene, præstegårdshave og præstegårdsskov skal være tilgængelige og drives bæredygtigt med høj grad af biodiversitet.

### 1. Kommunikation og gode samarbejdsrelationer

Menighedsrådet værdsætter gode samarbejdsrelationer på arbejdspladsen. Det være sig mellem medarbejdere, menighedsråd, præst og kirkens menighed/brugere. Alle har et ansvar for, at der skabes, udvikles og bevares et godt arbejdsmiljø.

### 2. Information og mødestruktur

Menighedsrådet ønsker, at vigtige informationer og drøftelser sker på en måde, så alle berørte får kendskab til det. Informationer kan gå fra menighedsrådet til medarbejderne eller omvendt. Medarbejderrepræsentanten eller rådets medarbejderansvarlige bringer det videre. Informationerne gives på møder.

### 3. Medarbejderudvikling

Menighedsrådet ønsker at støtte medarbejdernes faglige udvikling og læring på forskellige arbejdsområder i forhold til kerneopgaver og indsatsområder. Menighedsrådet og medarbejderne har et fælles ansvar herfor.

Kurser, sidemandoplæring m.v. drøftes under MUS-samtalen

### 4. Medarbejderudviklingssamtale MUS

Der afholdes medarbejderudviklingssamtaler en gang om året. Samtalen er mellem medarbejder og rådets medarbejderansvarlige. Her er der fokus på personlig trivsel og udvikling.

### 5. Arbejdsmiljøpolitik

Menighedsrådet har det overordnede ansvar for arbejdsmiljøet. Menighedsrådet og medarbejderne samarbejder om, at der er et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Det betyder at arbejdspladsen er indrettet sådan at medarbejderen ikke kommer ud for arbejdsulykker, og at medarbejderen ikke bliver syge af at gå på arbejde.

Alle skal overholde sikkerhedsbestemmelserne på arbejdspladsen.

Alle har pligt til at medvirke aktivt til, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø ved kirken.

### 6. Arbejdspladsvurdering

Mindst hvert tredje år udarbejdes der en APV i samarbejde med medarbejderne.

Alle skal vide, hvor APV-mapperne er placeret.

### 7. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

En gang om året, i forbindelse med et medarbejdermøde, drøftes arbejdsmiljøet. Indholdet kan variere fra år til år alt efter, hvilke behov der viser sig. Indholdet vil fremgå af referatet af medarbejdermødet.



## **8. Vold, trusler, chikane m.v.**

Medarbejderne må ikke udsættes for fysiske eller psykiske overgreb f. eks. vold, trusler, misbrug, chikane eller mobning fra medarbejdere, menighedsråd, præst eller menighed.

Den daglige omgang med hinanden skal være præget af respekt og tolerance.

## **9. Mobbepolitik**

Menighedsrådet tolererer under ingen omstændigheder mobning på arbejdspladsen.

Mobning er et arbejdsmiljøproblem, som menighedsråd og medarbejdere skal forholde sig til og løse.

Alle, der bliver bekendt med, at der foregår mobning, bør handle.

## **10. Stresspolitik**

Menighedsrådet arbejder for at begrænse langvarig arbejdsrelateret stress. Både menighedsråd og medarbejdere har et ansvar for at drage omsorg, hvis en medarbejders arbejdsevne eller samarbejdsevne er præget af stress,

## **11. Politik for håndtering af konflikter**

Menighedsrådet arbejder for at mindske risikoen for at evt. konflikter vokser sig store. På medarbejdermøderne skal der åbent og ærligt kunne tales om udfordringer. Alle har et ansvar for at konflikter ikke vokser sig store.

## **12. Arbejde og familieliv**

Menighedsrådet finder det vigtigt, at der er en god balance mellem arbejdsliv og familieliv

Menighedsrådet ønsker at fastholde medarbejdere så længe, de ønsker det. Ordningen giver mulighed for at gå ned i tid og/eller opnå betalte fridage. Dette drøftes i forbindelse med MUS-samtalen.

Ved ønske om orlov med eller uden løn kan medarbejderen søge menighedsrådet om tjenestefrihed.

Menighedsrådet vil tage en konkret vurdering i forhold til løsningen af arbejdsopgaver.

## **13. Feriepolitik**

Ved ferieplanlægning skal der tages hensyn til kirkens opgaver og aktiviteter. Menighedsrådet ønsker i udgangspunktet at tage hensyn til medarbejdernes ønsker om ferie. Ved ferieplanlægningen skal der tages hensyn til alle medarbejdere. Man kan således ikke forvente at få accept af sin ferie, uden at andre medarbejdere også har haft lejlighed til at komme med deres ferieønsker.

## **14. Sygdomspolitik**

Menighedsrådet ønsker et lavt sygefravær. Ved sygefravær ønsker vi en tidlig indsats og løbende dialog i forhold til den syge medarbejder, for at sikre en hurtig tilbagevenden til arbejdspladsen.

## **15. Politik om alkohol og rusmidler**

Alkohol og rusmidler er ikke forenelige med kirkens arbejde.

Ved møder, arrangementer, sociale sammenkomster m.v. er det tilladt at nyde alkohol.

Hvis en medarbejder har misbrugsproblemer, er det menighedsrådets ønske, at medarbejderen hjælpes så tidligt i forløbet som muligt.

Alle medarbejdere har et ansvar for, at der tages initiativ til hjælp og støtte til en kollega med et begyndende misbrugsproblem.

## **16. Rygepolitik**

Vi ønsker en arbejdsplads, der sikrer, at ingen medarbejdere, brugere af kirken og menighedsråd udsættes for passiv rygning.

Der må kun ryges udendørs og på steder aftalt med rådets medarbejderansvarlige.

*Vedtaget på menighedsrådsmødet d. 22. august 2024*

