

Från börda till tillgång -projektet

Råd för hur du kan skapa en handlingsplan i din församling för kontaktpersoner inom regnbågsverksamheten

Sex steg för att utveckla en lokal handlingsplan

Peik Ingman, Lumi Sammallahti och Heidi Jäntti
7.5.2021



Steg 1: Skapa ett samarbetsnätverk

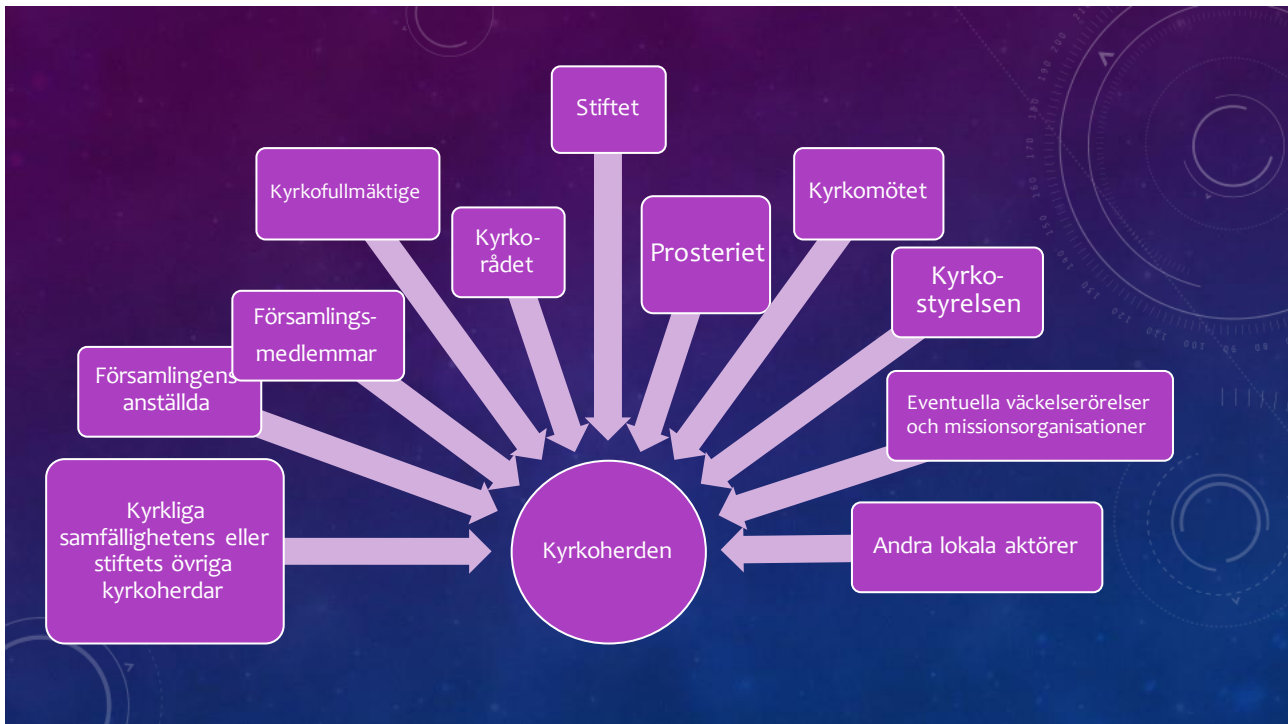
Som medarbetare i församlingen: diskutera med övriga anställda angående den egna församlingens situation och behovet av en kontaktperson inom regnbågsverksamheten. Börja med den egna församlingens anställda, kontakta därefter andra anställda i stiftet och andra samfälligheter. Hör dig för om intresse för en arbetsgrupp.

Som församlingsmedlem eller förtroendevald: berätta för de anställda i din församling om arbetsbilden och instruktionerna för att etablera en kontaktperson inom regnbågsverksamheten.

Två samfälligheter, Esbo och Tammerfors, samarbetade med projektet Från börda till tillgång för att utveckla en arbetsprofil för kontaktpersoner inom regnbågsverksamheten i församlingarna. Speciellt anställda som arbetade med ungdomar uttryckte oro angående HBTQ+ ungas utsatta och sårbara ställning i församlingens verksamhet och angående sina egna förutsättningar att garantera HBTQ+ ungdomars trygghet i församlingsverksamheten. Många uttryckte frustration över en passiv hållning till frågan, en hållning som inte inser att HBTQ+ ungdomar förblir osynliga så länge de inte känner sig trygga. En attityd som utgår från att verksamheten inte behöver beakta HBTQ+ unga så länge ingen berättar att de hör till en sexuell- eller könsminoritet tar alltså inte hänsyn till ungdomarnas sårbarhet i frågan.

De viktigaste observationerna som gjordes i början av projektet hade att göra med insikter angående befintliga maktstrukturer. I många församlingar finns eldsjälarna som vill förbättra HBTQ+ personers situation. Men utan den egna kyrkoherdens stöd belastas eldsjälarna tyvärr förr eller senare ohållbart mycket och kommer i kläm. Samtal med kyrkoherdarna öppnade ögonen för situationen: även om kyrkoherden har stort inflytande i linjedragningar i den egna församlingen, ställs kyrkoherden inför väldigt många förväntningar från olika håll. Fastän många kyrkoherdar medger att det är viktigt att HBTQ+ personer bemöts på ett respektfullt sätt i församlingen, är många kyrkoherdar oroliga över vilken inverkan tydliga ställningstaganden av kyrkoherden i HBTQ+ frågor kunde ha inom den egna församlingen eller i deras samarbete med övriga kyrkoherdar inom samfälligheten.

Denna oro över att ställningstaganden kunde splittra församlingen framstod plötsligt för oss som en sorts inkörsport för hur vi kunde övertyga kyrkoherdarna om behovet för kontaktpersoner.



Lägg märke till följande:

- ❖ Kyrkoherdarna samarbetar med övriga kyrkoherdar i samfälligheten och/eller på stiftsnivå och vill eller vågar i vissa fall därför inte göra linjedragningar som skiljer sig avsevärt från de andras.
- ❖ Även om många kyrkoherdar ser betydelsen av att arbeta för regnbågsfrågor, är det få som har tillräckligt med tid att sätta sig in i dem.
- ❖ Få kyrkoherdar har kommit att tänka på att en kontaktperson för regnbågsfrågor kunde ta itu med inre spänningar i församlingen genom att bemöta alla församlingsbors bekymmer angående HBTQ+ frågor (även dem, som ställer sig kritiska inför dem).

Steg 2: Samarbetsnätverkets första möte

Diskutera hur situationen ser ut i respektive församlingar och speciellt i vilken grad enskilda kyrkoherdar inser behovet av regnbågsarbete. Vad behövs och vad är utmaningarna för att ta itu med det? Sträva efter att det i arbetsgruppen finns åtminstone en medarbetare från varje församling i samfälligheten eller stiftet. Fundera på vilka kyrkoherdar i samfälligheten eller stiftet bäst eller klarast inser behovet av regnbågsarbete.

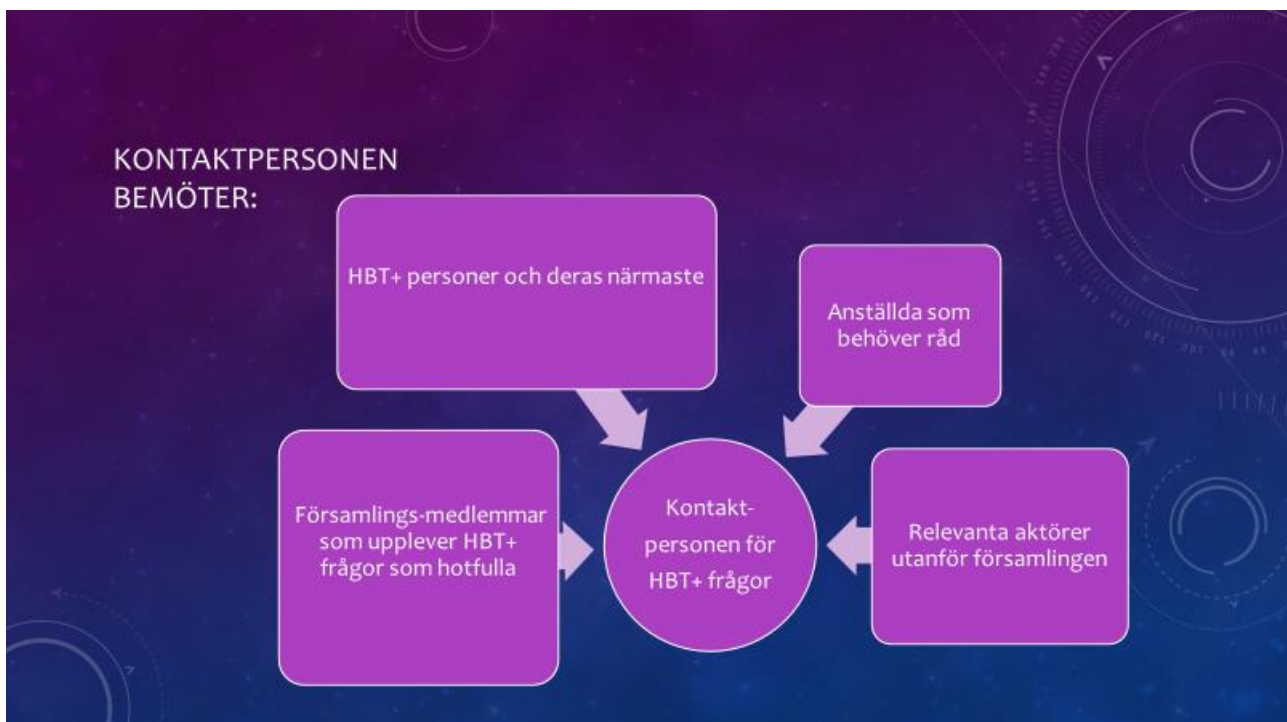


Både i Esbo och Tammerfors kyrkliga samfällighet valde vi att till en början vända oss till två kyrkoherdar som enligt medarbetarna verkade motiverade att utveckla regnbågsarbete.

Steg 3: Ett preliminärt utkast till ett förslag

Skriv ett preliminärt utkast till ett förslag om att etablera kontaktpersoner för regnbågsverksamhet inom församlingen. Skicka förslaget till valda kyrkoherdar. Förslaget kan innehålla allt sådant ni inom arbetsgruppen upplever viktigt att beakta i fråga om kontaktpersonens arbetsuppgifter och behov inom församlingen. Det är viktigt att lägga märke till att kontaktpersonens förutsättningar att effektivt och på ett hållbart sätt bearbeta spänningar inom församlingen grundar sig på fyra saker:

1. Kontaktpersonen har kyrkoherdens stöd.
2. Kontaktpersonen har direktkontakt med relevanta anställda inom församlingen och känner till vad församlingen kan erbjuda och vilka utmaningar det finns.
3. Kontaktpersonen är insatt i frågor angående sexuella- och könsminoriteter och vilka sorters utmaningar och behov HBTQ+ personer och deras anhöriga kan stå inför.
4. Kontaktpersonen utbildas i att bemöta både personer som behöver stöd och hjälp och personer som upplever HBTQ+ frågor som hotande.



Fundera inom arbetsgruppen på vilken typ av utbildning/träning och vilka former av stöd ni själva skulle behöva.

I förslagen som gjordes i Esbo och Tammerfors underströks behovet av:



- ❖ att ansvarsuppgiften var tydlig och officiell
- ❖ att kontaktpersonen var synlig och lätt tillgänglig för både anställda och församlingsbor
- ❖ en utbildningsstig (förslaget bestod av en detaljerad utbildningshelhet som baserar sig på fem delmoment, de flesta av dem i workshop-format)
- ❖ arbetstidsresurs (att fungera som kontaktperson innebär arbete och för detta måste det anslås arbetstid. Det bör inte förväntas göras utöver det redan befintliga arbetet, utan bör anpassas till personens helhetliga arbetsprofil.)

Steg 4: Möte med två eller flera kyrkoherdar

Att etablera kontaktpersoner inom regnbågsverksamheten handlar om ett utvecklingsarbete som baserar sig på att knyta nya kontakter för effektivt samarbete kring HBTQ+ frågor. Istället för att kräva ställningstaganden av kyrkoherdar ligger fokuset på att se till att ingen lämnas ensam med att bearbeta frågorna. En ensamstående kyrkoherde upplever sig kanske inte vara i en position där de kan komma med förslag som kanske känns utmanande för de andra kyrkoherdarna. Men om åtminstone två kyrkoherdar arbetar fram ett förslag tillsammans med den övriga arbetsgruppen kan situationen vara en helt annan.

Kom därför överens om ett möte med två (eller flera) kyrkoherdar och berätta om era bekymmer (angående behovet av arbete kring HBTQ+ frågor) och framför era utvecklingsförslag. Understryk att ni förstår att det slutliga beslutet ligger hos kyrkoherdarna. Be dem om råd och försök etablera en god samarbetsanda: har de förslag på förändringar i det preliminära utkastet? Har de förslag på formuleringar som kunde förbättra förslagets möjligheter att godkännas av de övriga kyrkoherdarna? Kom redan i detta skede överens om följande saker angående tidtabellen:

- ❖ Vid vilket tillfälle presenteras det bearbetade förslaget för de övriga kyrkoherdarna (I de flesta samfälligheter träffas kyrkoherdarna med gemensamma mellanrum.)
- ❖ I vilket skede behöver kyrkoherdarna få det bearbetade förslaget?

Föreslå även att någon från arbetsgruppen kunde delta i mötet och representera arbetsgruppen och svara på frågor angående hur förslaget har framställts.



Steg 5: Det slutliga förslaget

Anpassa förslaget utifrån er diskussion med kyrkoherdarna och eventuella nya insikter ni haft. Förslaget behöver inte nödvändigtvis innehålla en lista på personer som är villiga att fungera som kontaktpersoner, men en lista på villiga kandidater kan underlätta att förslaget går igenom. Kyrkoherdarna utnämner själv kontaktpersonerna i sin egen församling, men de behöver tillsammans komma överens om en gemensam koordinator som fungerar på samfällighets- eller stiftsnivå. Det kan löna sig att föreslå en sådan från arbetsgruppen. Koordinatorn ansvarar för att planera tidtabellen och det praktiska kring kontaktpersonernas utbildningsstig, gemensamma träffar och samarbete. Hen hjälper även nya (ersättande) kontaktpersoner att planera en utbildningsstig som liknar den de etablerade kontaktpersonerna gått.

Vi rekommenderar att förslaget även innehåller en tidtabell för i vilket skede kontaktpersoner i alla medverkande församlingar bör vara utnämnda så att den gemensamma utbildningsstigen kan påbörjas.

I samfälligheterna i Esbo och Tammerfors samlade vi ihop arbetsgrupper i vilka deltog över 20 anställda (från alla respektive församlingar). Förslagen som arbetsgrupperna utarbetade var ganska lika varandra. De bestod av tre delar:

1. En klar och tydlig beskrivning av arbetsbilden för en kontaktperson för regnbågsarbetet: vad hen gör hen praktiken, i vilka frågor hen kan kontaktas, vad hen behöver för att kunna sköta sina uppgifter. Denna del inkluderade förutom en detaljerad beskrivning som främst riktade sig till kyrkoherdarna, en beskrivning ämnad för församlingens eller samfällighetens nätsidor angående hur kontaktpersonen kan vara till hjälp för med församlingsbor.
2. En del som behandlade kontaktpersonernas behov av en utbildningsstig. Denna del diskuterade konkreta behov (vad kontaktpersonen behöver kunna) och några förslag på hur utbildningarna kunde förverkligas (kurser, workshopar och vilka instanser ordnar sådana). Förutom kunskap angående HBTQ+ frågor och respektfullt bemötande och polariseringsmedvetna förhållningssätt innehöll utbildningsstigen även workshopar kring behovet att etablera konkreta åtgärder för att stöda kontaktpersonernas psykiska välmående. Kontaktpersonen kan hamna inför väldigt utmanande möten och det är viktigt att hen inte förväntas fungera varken som församlingens frälsare eller som församlingens skräpkorg! Kontaktpersonen får inte lämnas ensam att bära på de spänningar som uppstår i församlingar och behöver därför veta vart hen kan vända sig då hen behöver stöd.



3. Ett förslag till allokering av arbetstid för uppgiften. Det är viktigt att säkerställa att kontaktpersonens arbetsuppgifter officiellt erkänns som arbetstid och tas i beaktande i personens helhetliga arbetsprofil.

Vi föreslog också att kontaktpersonerna kunde arbeta i par och att en koordinator på samfällighetsplan kunde delegeras ansvar för kontaktpersonernas samarbete och utbildning.

I Esbo kyrkliga samfällighet utnämndes Matti Peiponen som är anställd av samfälligheten (Yhteisen seurakuntatyön yksikkö) och i Tammerfors kyrkliga samfällighet Teemu Salminen (Diakonia ja yhteiskuntavastuun yksikkö). Kyrkoherdarna utsåg sina egna församlingars kontaktpersoner. I Tammerfors finns tillsvidare vid sidan av Salminen officiella kontaktpersoner endast i Tammerfors domkyrkoförsamling och i Harju församling, men flera personer fungerar inofficiellt inom sina församlingar. I Esbo kyrkliga samfällighet utnämndes (enligt vårt förslag) i flera församlingar två kontaktpersoner per församling. Då kontaktpersonerna kan jobba som par får de inte bara stöd av varandra; om de jobbar inom olika verksamhetsområden (t.ex. diakonin och ungdomsarbetet) breddas deras möjligheter att påverka och vara synliga och tillgängliga i församlingen.

Steg 6: Erkänn och respektera koordinatorn

Då förslaget har godkänts av kyrkoherdarna och en koordinator har utsetts att ansvara för förverkligandet av utbildningsstigen, är det ytterst viktigt att kontaktpersonerna erkänner koordinatorns uppgift och mandat. De enskilda kontaktpersonerna är underställda sina respektive kyrkoherdar, men samarbetet och befrämjandet av själva arbetet är starkt kopplad till koordinatorn. Kom ihåg att ni har kommit så här långt just genom att knyta kontakter och jobba tillsammans. Genom att stöda koordinatorn kan ni uppehålla en känsla av att ni tillhör en arbetsgrupp för regnbågsarbete och genom ert stöd kan koordinatorn uppleva att hen har inflytande och arbetet kan kännas meningsfullt och effektivt. Utan denna solidaritet riskerar arbetet att spretas upp och falla på ensamma eldsjälar.

Ni har nu skapat en ny arbetsuppgift, men förverkligandet av uppgiften vilar i början ännu på en ganska diffus grund. Känslan av samhörighet och respekten för varandra och för koordinatorn garanterar att arbetsbilden småningom blir stabilare och att kontaktpersoner börjar uppskattas som ovärderliga resurser i församlingen!



Hur vi planerade utbildningsstigen

Vi uppmärksammade olika utbildningsbehov och delade upp dem under fyra teman:

- ❖ Kunnande: baskunskap och centrala begrepp angående sexuella och könsminoriteter inkluderande begrepp som minoritetsstress, lyckomur (onnellisuusmuuri) och könsdysfori.
- ❖ Empatiskt och respektfullt bemötande av regnbågspersoner och deras anhöriga.
- ❖ Empatiskt och respektfullt bemötande av medarbetare och församlingsbor som förhåller sig kritiskt till frågor angående jämlikhet och likaberättigande.
- ❖ Nätverksbyggande och konstruktivt samarbete med övriga medarbetare och andra aktörer.

Vi föreslog fem utbildningshelheter som planerades för att möta ovannämnda behov:

1. Baskunskap: många olika instanser erbjuder nuförtiden utbildning i baskunskap angående sexuella- och könsminoriteter
2. Bemötande av mångfald i församlingsarbetet: I Esbo kyrkliga samfällighet utbildade Anna Iivanainen som själv arbetar som kontaktperson i regnbågsfrågor och Mio Kivelä från Lasten ja nuorten keskus ry. Lasten ja nuorten keskus ry erbjuder skraddarsydda workshops för kontaktpersoner.
3. Hur bemöta personer som förhåller sig kritiskt till frågor angående jämställdhet och likaberättigande? I Esbo och Tammerfors planerades utbildningen av Från börda till tillgång -projektet (Peik Ingman) i samarbete med projektet Depolarize (Miriam Attias). Utbildningen behandlade utmaningar angående hur vi kan bemöta motstånd mot jämställdhet och likaberättigande (retorik och politisk mobilisering som varnar för så kallad "genusideologi"). Utbildningen innehöll också en workshop-del kring kontaktpersonernas psykiska hälsa, välbefinnande, stöd och solidaritet.
4. Nätverksträffar: I Esbo ordnades en träff med ansvariga för konfirmandarbetet och de beslöt att liknande träffar kunde arrangeras årligen. Kontaktpersonerna har även etablerat kontakt med familjerådgivningens personal och diakonin – särskilt diakoner som jobbar med familjer.
5. Regelbundna träffar med övriga kontaktpersoner från andra församlingar: I Esbo och Tammerfors föreslog vi att koordinatorn kunde sammankalla kontaktpersonerna minst två gånger per år för gemensamma diskussioner och kamratstöd. Träffarna ger möjlighet för gemensamma reflektioner kring bemötanden ni varit med om och eventuellt upplevt som jobbiga eller



givande och kanske lärt er något av, dela med er av sådant som visat sig fungera och gemensamt planera innehåll för framtida träffar och temautbildningar.

Enligt förslagen för Esbo och Tammerfors ordnas utbildningsstigen för nya kontaktpersoner endera i smågrupper eller så att erfarna kontaktpersoner utbildar nya. Utbildningar ordnas kontinuerligt vartannat år och planeras med tanke på att upprätthålla kontaktpersonernas kunnande utifrån deras behov och utifrån ett konstant utvecklande utbildningsutbud. Poängen är att hållas up-to-date och erkänna behovet av påbyggande utbildning.

Då en kontaktperson för regnbågsfrågor utsetts i en församling vet såväl anställda som församlingsbor vem de kan vända sig till, om de undrar något kring HBT-frågor.

- Juha Pohjois-Koivisto, kontaktperson för regnbågsfrågor i Olari församling sen 2019

Kontaktpersonen finns till för församlingsbor, förtroendevalda och anställda. Det medför trygghet att med låg tröskel kunna ta kontakt och få stöd av kontaktpersonen.

- Anna Iivanainen, kontaktperson för regnbågsfrågor i Esbo domkyrkoförsamling sen 2019

Lycka till! 😊