

MÅL- OG VERDIDOKUMENT I INDREMISJONSFORBUNDET

1. Innledning

Innholdet i dette dokumentet forplikter alle ansatte og tillitsvalgte i Indremisjonsforbundet.

Dokumentet skildrer det verdisyn som vi ønsker skal prege Indremisjonsforbundet og våre ansatte/tillitsvalgte, samt gi praktisk innføring i ulike ordninger for disse. Vi tror at et klart beskrevet verdigrunnlag gir trygghet og frimodighet i det daglige arbeid i misjonen.

Troverdigheten i vår tjeneste i Guds rike er i høy grad knyttet til at det er samsvar mellom våre ord og våre liv. I ei tid da læremangfoldet og individualismen brer om seg, er det viktig at alle som hører til i Indremisjonsforbundet - og alle som møter oss - vet hva som er vår profil og vårt ståsted.

2. Grunnlag og formål

Basis og formål for ImF er nedfelt i "Lov for Indremisjonsforbundet". Det er først og fremst i utøvelsen av tjenesteoppgavene lojaliteten mot organisasjonens basis og formål kommer til uttrykk. Men siden det i høyeste grad dreier seg om kristen livsholdning, er dette ikke noe som kan avgrenses til arbeidet. En slik holdning er bare troverdig når det forplikter i alle livets forhold. Også om en indremisjonsansatt på fritiden handler eller lever i strid med kristen lære og liv slik Indremisjonsforbundet forstår Guds Ord, blir det konflikt og brudd i forhold til ansettelsesvilkårene.

2.1. Grunnlag

I § 1 står det: *" Indremisjonsforbundet bygger sitt arbeid på Bibelen, Guds ord, og den evangelisk lutherske bekjennelse. På dette grunnlag driver Forbundet alt sitt arbeid, kaller og sender ut sine arbeidere."*

All virksomhet i ImF skal altså bygge på Bibelen og den evangelisk lutherske bekjennelse. Denne basis er uforanderlig.

Ellers skal Forbundet sin virksomhet til en hver tid styres ut fra de vedtak som blir fattet i Forbundsstyret og på Årsmøtet, ImF's øverste organ. Dette gjelder «Syn og Retningslinjer» fra 1953, og ellers de ulike prinsipielle vedtak som blir vedtatt i Forbundsstyret.

2.2. Formål.

I § 2 står det: *" Indremisjonsforbundet har til formål å fremme Guds rike og holde oppe et livskraftig indremisjonsarbeid. For å nå dette formålet vil en til en hver tid forkynne Guds ord gjennom de tiltak, redskaper og kanaler Forbundet finner tjenlig."*

All virksomhet i ImF skal rettes inn etter denne målsettingen, og skal benytte de metoder og virkemiddel som til en hver tid er egnet for å nå organisasjonen sitt formål.

ImF er en kristen lekmannsorganisasjon innen Den norske kirke som driver sin virksomhet fritt og uavhengig av offentlige og kirkelige organ.

3. Prinsipielle sider ved ansettelsesforholdet

3.1. Ansettelsesavtale

Det skal utformes en kortfattet, skriftlig arbeidsavtale mellom arbeidstaker/arbeidsgiver der alle relevante og konkrete opplysninger som gjelder ansettelsesforholdet foreligger. En slik avtale skal gjelde både fast ansatte, midlertidig ansatte og korttidsansatte/ekstrahjelp. Det kan også være aktuelt å gjøre fast avtale med fritidsmedarbeidere (fritidsforkynnere).

3.2. Offentlige lover og forskrifter

Både arbeidsgiver og arbeidstaker skal i sitt arbeid være forpliktet på alle gjeldende og relevante lover og forskrifter vedtatt av det offentlige, dersom det ikke er gjort vedtak om noe annet.

Her nevnes spesielt:

- Arbeidsmiljøloven, med den avgrensning som § 55A gjør rede for.
- Forskrift om Helse, Miljø og Sikkerhet (HMS-arbeid), og dermed ordningen med internkontroll.

3.3 Forbildefunksjonen

Bibelen taler klart om hva det vil si at en kristen er et forbilde for andre. Den ansatte sin forbildefunksjon på klar bibelsk grunn er derfor viktig for den verdiformidling organisasjonen ønsker å stå for. Det er viktig å erkjenne at verdier blir overførte langt mer effektivt ved levende forbilder enn bare ved teoretisk formidling.

Denne forbildefunksjon gjør seg gjeldene både i den ansatte sitt arbeidsliv og privatliv. Det må være et viktig mål for alle ansatte å sett en etisk standard for liv og levnet som er i samsvar med de bibelske ideal.

3.4 Den kristne familien

Den ansatte sin forbildefunksjon gjelder på alle livsområder. Men på et område er det spesielt viktig å være mer bevisst: Den kristne familien og den kristne familieetikken.

Familien utgjør grunncellen i den ordning for samliv og samfunn som Gud har lagt til rette i skaperverket. Det må være et prioritert område å løfte den kristne familieetikken frem for stadig nye generasjoner. Det er en svært alvorlig samfunnssituasjon vi i dag opplever på dette området:

- Et stadig økende antall ekteskap blir oppløst, og situasjonen med gjengifte blir mer og mer vanlig.
- Flere og flere velger å ordne samlivet sitt i et samboerforhold som er langt mer uforpliktende enn ekteskapet.
- Et stort antall barn blir født utenfor ekteskap, eller opplever at mor og far går fra hverandre ved skilsmisse.
- Homofile parforhold er i ferd med å bli akseptert på linje med ekteskap mellom mann og kvinne selv om det både strider mot Guds Ord og naturen.

- Stadig flere unge synes å miste troen på ekteskapet.
- Ideal som kjærlighet, ærlighet og troskap er truet.

Svikt i forkynnelsen av familieetikken og mangelen på gode forbilder er viktige årsaker til den krise som vi opplever med tanke på den kristne familien, en krise som særlig rammer barn og ungdom. Denne familiekrisen kan bare bli løst ved en gjenreisning av troen på de ordninger Skaperen har lagt til rette for forholdet mellom mann og kvinne. Her har den ansatte i organisasjonen et særlig ansvar, både som verdiformidler og som forbilde. Den ansatte sine egne familieforhold er ikke bare en privatsak. Organisasjonen forventer at den ansatte lever i pakt med de bibelske ideal for ekteskap og samliv, også når det gjelder forholdet til samboerskap, skilsmisse, gjengifte og homofili. Å leve i strid med disse idealer vil få konsekvenser for ansettelsesforholdet til organisasjonen.

Når det gjeld organisasjonen sitt syn på disse spørsmål, kan en lese mer i bøkene:

- *I gode og vonde dager* av Karl Johan Hallaråker og
- *I Herrens tjeneste* av Hjelset, Kleppa, Lie.

Begge disse bøkene er godkjent av Forbundsstyret og gir uttrykk for organisasjonen sitt syn.

4. Praktiske forhold ved ansettelsesforholdet

Når det gjelder praktiske ordninger i forhold til ansettelsesforholdet i ImF viser vi til ”Personalhåndbok for ansatte innen Indremisjonsforbundet”.

Alle ansatte bør ha god oversikt over hvilke ordninger som gjelder, og av aktuelle område nevner vi følgende:

1. Det skal være utformet skriftlig instruks for stillingen som beskriver den ansattes konkrete arbeidsoppgaver.
2. Det skal være klart hvem som er nærmeste overordnet.
3. Det skal være klare regler for lønsspørsmål, sosiale ordninger, forsikringer, organisering av arbeidstid og fritid, pensjons- og livsforsikring, bankavtaler, osv.
4. Det skal være klare regler for ferie og avspasering.
5. Det skal være klare regler for reise og reisegodtgjørelse.
6. Det skal være klare regler for lønnet og ulønnet permisjon.
7. Det skal være klare regler for internkontroll.
8. Det skal være klare regler omkring taushetsplikt.
9. Det skal være klare regler for hvordan den ansatte skal opptre overfor medarbeidere, elever og kunder i ulike sammenhenger.
10. Det skal være klare regler som gjelder ved ordinær oppsigelse og ved avskjed.

5. Avslutning

Dette dokument skal underskrives av både arbeidstaker og arbeidsgiver i to eksemplarer. Arbeidstakeren skal ha et eksemplar og arbeidsgiveren det andre.

* * * *

_____ (navn) har gjort seg kjent med innholdet i dette dokumentet.

Det er gått gjennom sammen med _____ som representant for arbeidsgiver og med min underskrift forplikter jeg meg på innholdet.

Sted: _____ Dato: ___/___/___

.....
ansatt

.....
repr. for arbeidsgiver