



Syrisk Ortodoxa Kyrkans  
Ungdomsförbund

# Respektera förtroende

Antagen av riksstämman: 2026-03-14  
Senast reviderad: 2026-03-05



Syrisk Ortodoxa Kyrkans Ungdomsförbund  
ܡܨܝܚܐ ܘܡܨܠܝܐ ܘܡܨܠܝܐ ܘܡܨܠܝܐ ܘܡܨܠܝܐ ܘܡܨܠܝܐ

# Innehåll

---

|                                                      |   |
|------------------------------------------------------|---|
| Innehåll .....                                       | 2 |
| 1. Respektera förtroenden.....                       | 3 |
| Varför är det så viktigt? .....                      | 3 |
| 2. Tro och värdegrund.....                           | 4 |
| En förlåtande kultur .....                           | 4 |
| 3. Vad förväntas av mig? .....                       | 5 |
| Om jag känner behov att reagera – gör det rätt ..... | 5 |
| 4. En demokratisk grundhållning.....                 | 6 |
| Fastställande av policy.....                         | 7 |

# 1. Respektera förtroenden

---

Inom vår ungdomsorganisation bygger vi vårt arbete på tillit, respekt och förtroende, både i relation till ungdomarna vi möter och i samarbetet mellan oss som är engagerade.

Därför vill vi tydligt påminna om något viktigt: när någon i en styrelse, arbetsgrupp eller ett projekt delar en text, ett utkast, ett muntligt inlägg eller ett internt meddelande, är det aldrig självklart att det får spridas, återges eller delas vidare utan personens vetskap eller samtycke.

Detta gäller både det skrivna och det sagda – i chattar, mejl, möten eller privata samtal. Principen gäller i alla delar av vårt arbete i SOKU, oavsett om det sker i formella eller informella sammanhang.

## Varför är det så viktigt?

Många av oss är unga, engagerade och växer i våra roller. För att vi ska kunna utvecklas krävs trygghet – tryggheten att vara ärlig, att våga visa sårbarhet, tänka högt eller ge konstruktiv kritik utan rädsla för att det ska missbrukas. När ett internt meddelande, muntligt resonemang eller dokument sprids utan sammanhang eller godkännande uppstår *flera risker*:

- Det kan *tas ur sitt sammanhang*, vilket gör att innehållet misstolkas eller ges en annan innebörd än vad som var tänkt
- Det kan *skapa missförstånd* både om personens avsikter och om den process som materialet var en del av
- Det kan *skada förtroendet* och påverka arbetsklimatet, relationerna och viljan att engagera sig öppet.
- Det kan skapa en *tystnadskultur* där unga undviker att uttrycka sig fritt, av rädsla för att bli uthängda eller missförstådda
- Det kan leda till *ryktesspridning* eller *onödiga konflikter*
- Det kan påverka *organisationens trovärdighet* utåt, särskilt om interna diskussioner hamnar i fel händer eller tolkas som officiella ställningstaganden
- Det kan dessutom leda till att du, utan avsikt, *drar in personer* som inte är delaktiga och därmed skapar nya konflikter

## 2. Tro och värdegrund

---

Vår värdegrund vilar på **ömsesidig respekt** och **ansvar**, något som också genomsyrar den kristna förståelsen av ledarskap och gemenskap. Att vara lojal, diskret och visa hänsyn till sammanhang är inte bara god etik – det är också en del av vårt gemensamma ansvar som troende och ledare.

---

”Den som går med förtal, han avslöjar hemligheter,  
men den som har ett trofast hjärta håller saken hemlig”

*Ordspråksboken 11:13, SFB15*

”Allt vad ni vill att människorna ska göra för er,  
det ska ni också göra för dem”

*Matteusevangeliet 7:12, SFB15*

---

Dessutom har vi ett större uppdrag, nämligen att fostra nästa generations ledare. Hur vi agerar internt, särskilt i hur vi hanterar varandras ord och förtroenden både muntligt och skriftligt, kommer att forma de normer och den kultur som kommande ledare tar vidare.

### En förlåtande kultur

Ibland begås misstag. Det kan hända att något delas av misstag, att ord formuleras olyckligt eller att gränser blir otydliga. I sådana situationer är det viktigt att vi inte bara reagerar, utan också visar öppenhet för att förlåta och vägleda. En organisation som bygger på respekt måste också rymma en **förlåtande kultur** – där vi ger varandra möjligheten att växa, be om ursäkt och göra om med större omtanke. Att visa förlåtelse är inte att blunda för det som är fel, utan att välja att möta det med ansvar, samtal och vilja till förbättring.

### 3. Vad förväntas av mig?

---

Följande punkter förväntas av dig som ledare inom vår verksamhet:

- Dela inte vidare något internt, skriftligt eller muntligt, utan att först fråga
- Anta aldrig att ett mejl, chattmeddelande, dokument eller muntlig information är fritt att sprida
- Var tydlig om jag själv delar något som är känsligt eller konfidentiellt, och respektera när andra gör detsamma
- Vid osäkerhet – välj alltid den väg som skyddar relationen och bevarar förtroendet

#### **Om jag känner behov att reagera – gör det rätt**

Om du läst, hört eller fått information som väcker oro, funderingar eller kritik – agera. Gör det dock på rätt sätt, på ett sätt som bevarar respekt och struktur:

- Vänd dig till rätt instans inom SOKU exempelvis förbundsstyrelsen, handledare, kontaktperson eller ansvarig ledare
- Prata direkt med den person det berör om det är möjligt, istället för att diskutera med tredje part
- Håll sammanhanget intakt – redogör för vad du hört eller läst, men utan att kopiera eller sprida vidare material
- Visa att du vill förstå först, inte anklaga – med hänsyn till att du kan ha missförstått eller att du inte har hela fullständiga bilden av situationen

Det är både moget och demokratiskt att reagera när något känns fel – men det måste ske på ett sätt som stärker, inte skadar, den gemenskap och förtroendet vi bygger.

## 4. En demokratisk grundhållning

---

Det här synsättet är inte ett uttryck för slutenhet eller tystnadskultur, utan tvärtom. Att skydda interna samtal, reflektioner och utkast från att spridas är en grundläggande del av levande och ansvarsfull föreningsdemokrati. Det gör att fler vågar uttrycka sig, tänka fritt, ifrågasätta och bidra – *utan rädsla* för att deras ord ska missförstås eller dras ut i fel forum.

Demokrati kräver inte att allt sägs överallt, hela tiden – det kräver **ansvar, öppenhet i rätt forum och respekt för processer**. När vi vårdar tilliten internt, skapar vi också en mer trovärdig och öppen organisation utåt. Det är så vi fostrar nästa generations demokratiska ledare: genom att kombinera frihet med ansvar, öppenhet med integritet.

Tack för att du är en del av en organisation som bygger på tillit, både i ords och handling. Att visa respekt bakom kulisserna är vad som gör oss trovärdiga inför de unga vi leder – och inför varandra.

## Fastställande av policy

Denna policy har antagits av Syrisk Ortodoxa Kyrkans Ungdomsförbunds riksstämman.

Riktlinjerna gäller för all verksamhet inom SOKU på nationell, regional och lokal nivå och omfattar samtliga medlemmar, förtroendevalda, ledare, anställda och samarbetspartners.

Förbundsstyrelsen ansvarar för att riktlinjerna hålls aktuella, implementeras i verksamheten och att alla medlemmar får kännedom om innehållet.

Södertälje, den 14 mars 2026

---

Martin Mingana

*Förbundsordförande*

---

Markus Mourad

Förbundskassör