Dialog och samverkan – ledord för nya direktören

För Helén Källholm, nytillträdd direktör för Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, är det viktigt att lyssna på och samverka med arbetsgivarna. Själv kan hon bidra med bred erfarenhet från både näringsliv och ideell sektor.

När jag möter Helén Källholm pustar hon ut efter tre timmars fotografering. Elegant och fräsch i blommig sommarklänning har hon tittat in på kontoret mitt under semestern, som bland annat ska tillbringas i Bordeaux, Frankrike.

När hon för ett halvår sedan lämnade posten som biträdande direktor på Ersta diakonisällskap kunde man i tidningarna läsa om turbulens i ledningen, massavhopp på chefsnivå och stridigheter. Men det där är något Helén Källholm vill lämna bakom sig.

– Jag ser framåt och har bara goda erfarenheter från tiden på Ersta.

Under det senaste halvåret har hon hunnit skaffa sig en första inblick i verksamheten på Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, samtidigt som hon slutfört styrelseuppdraget att utreda en framtida organisationsform för Ersta sjukhus. Hon har fått en introduktion av den avgående direktören Torbjörn Zygmunt och bland annat deltagit i en planeringskonferens på Malta för medarbetarna i arbetsgivarorganisationen – en resa som förlängdes nästan en vecka på grund av askmolnet på Island.

– Vi fick hyra en buss att resa hem i. Det var naturligtvis lite frustrerande till en början men min samlade bild när jag kom hem var att många tyckte att det var spännande att få resa genom Europa tillsammans. Och för mig blev det ett bra tillfälle att lära känna de andra.

Vill göra saker i rätt ordning

Att Helén Källholm är en person som vill göra saker i rätt ordning blir tydligt under intervjun. Flera gånger säger hon att hon inte ännu vill avslöja för mycket om sina visioner och vad hon vill göra. Visst har hon tankar och funderingar, men innan hon delar sin analys vill hon förankra den i den egna organisationen och i styrelsen.

Helén Källholm om Svenska kyrkans medlemstapp: Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation ska bidra till att kyrkan uppfattas vara en bra arbetsgivare också i tider som kan innebära neddragningar.

Det första hon kommer att göra när hon tillträder tjänsten är att sätta sig ned med ledningsgruppen och göra en omvärldsanalys för att skapa ett underlag för styrelsen inför det kommande arbetet. På så sätt hoppas hon kunna skaffa sig vad hon kallar ett helikopterperspektiv.

– Vi kommer att diskutera vad vi ska göra och inte göra. Det måste vara tydligt och klart. Sedan tänker jag träffa alla medarbetare i Stockholm och ute i landet – i enskilda samtal för att få en bild av vilka problem, behov och tankar som finns.



Foto: Börje Svensson



Möta arbetsgivarnas behov

Helén har uppfattat att det finns önskemål om ökat stöd till de förtroendevalda. Hon menar att det säkert kan utökas. Tidskriften FÖR, webben, olika utbildningar och konferenser är några viktiga kanaler. Men lika viktigt, fortsätter hon, är att direktören är synlig, bland annat genom att vara ute och träffa människor.

– Det handlar om att lyssna och fråga mycket. Det finns nog många som är i arbetsgivarsitsen och kanske är där ensamma ute i församlingarna och ska lösa frågor. Då är det viktigt att de känner att det finns någon att prata med, någon som kan kliva in handfast och står där vid deras sida och säger ”nu gör vi så här”.

I en organisation med 23 000 anställda dyker många frågor upp. På planeringskonferensen på Malta kunde medarbetarna identifiera flera saker att arbeta vidare med. En fortsatt viktig uppgift för organisationen enligt Helén, är att anpassa sig när förutsättningar i och för Svenska kyrkan eller omvärlden ändras. Hon säger att Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation ständigt behöver utveckla kompetensen för att möta medlemmarnas behov – precis som andra organisationer måste göra inom sina kompetensområden.

– Mitt intryck är att organisationen fungerar väl idag, men det finns alltid mer att göra. Man måste ständigt vara med och se vilka behov som finns allteftersom omvärlden förändras.

Komplext och intressant

Att möta medlemmarnas behov handlar inte bara om arbetsgivarfrågor utan även om begravningsverksamhet och fastighetsfrågor. En av de första uppgifterna för Helén blir att sätta sig in i begravningsfrågorna eftersom det är ett nytt område för henne.

– Av det lilla jag sett är det otroligt mycket mer komplext och intressant än vad jag först var klar över. Det ska bli oerhört fascinerande och spännande att lära sig mer.

Helén Källholm om hur Svenska kyrkan drabbas i lågkonjunktur: Även om en organisation har stora tillgångar i fastigheter och aktier måste den grundläggande verksamheten stå på egna ben. Sund verksamhet och sunda ekonomier.

För kyrkan som helhet tror hon att en av de stora utmaningarna under de närmaste åren blir de minskande intäkterna. Hennes fokus i den frågan blir hur arbetsgivarna påverkas. En stor del av den kyrkliga budgeten är personalkostnader, vilket kan komma att innebära neddragningar, att personal får lämna, eventuella samordningsvinster och så vidare.

Hur sköter man sådana frågor på ett bra sätt?

– Det blir såklart väldigt svårt. Vad gör till exempel en liten församling när deras intäkter krymper? När enskilda kommer i kläm, till exempel i nedskärningsprocesser, har vi en uppgift att hjälpa och stötta våra medlemmar. Det här blir en av flera viktiga frågor som vi kommer att lägga krut på i höst.

Att arbeta med en organisation som Svenska kyrkan, tror Helén Källholm, blir speciellt eftersom arbetsgivarna är förtroendevalda. Hon är också införstådd med att det ibland finns en bild av att allt som kyrkan gör ska vara perfekt och att det, liksom för andra organisationer som drivs av en ideologi, ställs högre krav på kyrkan – inte minst ur ett medialt perspektiv.

– Det innebär att allt man gör ska tåla granskning. Det finns sådant som orsakat rubriker de senaste åren och som skapat en slags bad-will som vi alla måste arbeta med. Det är vikigt hur Svenska kyrkan uppfattas av allmänhet och media. Förtroendekapitalet måste förvaltas väl.

Hon tror att det finns mycket som kan göras för att motverka sådana händelser. En sak kan vara ledarskapsutbildningar.

– Det är viktigt att alla drar åt samma håll. Om vi från arbetsgivarsidan och de som har personalfrågorna tillsammans arbetar strategiskt mot samma mål i dessa frågor, finns det säkert mycket som kan göras för ett långsiktigt förebyggande arbete.

Hon funderar ett tag och tillägger:

– Sedan kommer man aldrig ifrån att vi är människor. Och många människor! Bland 23 000 kan alla göra saker som kan orsaka rubriker.

Erfarenhet från näringslivet och ideell sektor

Helén tycker det ska bli roligt att vara med och vidareutveckla arbetsgivarorganisationen. Hon hoppas också kunna skapa en energi som leder till förbättringar för medlemmarna.

– Jag känner en väldig lust inför det här och tror att det blir ett mycket roligt arbete. Min förhoppning är att jag kommer att kunna tillföra lite nytänk och andra vinklingar på saker och ting utifrån mina erfarenheter från näringslivet och ideell sektor.

TEXT: ANNA JONASSON

OM HELÉN KÄLLHOLM

Född: 1957
Familj: sonen Jacob, 21 år
Född och uppvuxen: i Ulricehamn.
Bor: Vasastan i Stockholm.
Utbildning: Civilekonom vid Handelshögskolan i Göteborg.
Tidigare anställningar: Auktoriserad revisor på Deloitte, ytterligare anställningar som managementkonsult, ekonomichef och vice vd inom olika bolag inom näringslivet samt hos Ersta Diakoni (sedan 2003).
Fritidsintressen: spela golf, umgås med släkt och vänner, resa.
Motto: mod och ärlighet.