

Vårt samspel

Om samarbete mellan ordförande och kyrkoherde

Bakgrund

Det här materialet har tagits fram som ett "verktyg" för kyrkorådsordförande och kyrkoherdar för att utveckla och fördjupa det nödvändiga samspelet mellan de två rollerna. Materialet bygger på Hanna Brobergs bok "Samarbetskontraktet"

En omvärld i förändring innebär nya utmaningar i våra församlingar i Karlstad stift. Dessa utmaningar ställer högre krav på ansvariga för styrning och ledning och då speciellt på dialogen ordförande och kyrkoherdar emellan. Ett gott samarbete bygger på en strukturerad dialog för att bygga tillit och tydligare roller.

Några råd för gott samspel

Ordförande och kyrkoherde behöver ha en gemensam syn på verksamheten, organisationen och de strategiska framtidsfrågorna. För att komma dit behöver man bygga både tillit och samsyn. Här följer några råd:

- Skapa klarhet och samsyn om era olika roller
- Skapa så stor gemensam plattform som möjligt – utforska var och vad ni har en gemensam syn kring och var ni skiljer er åt.
- Eftersträva konsensus i viktiga frågor.
- Gör upp om hur ni ska hantera när ni är oeniga
- Bygg upp tillit och förtroende
- Gör överenskommelser om hur samtalen se ut i praktiken – var konkreta
- Håll dialogen igång

Kom ihåg att ni är ömsesidigt beroende av varandra för församlingens och er egen framgång.

Lycka till!

Verktyg 1. Lära känna varandra

Det här är ett verktyg för att lära känna varandra och varandras syn på ledarskap. Samarbetet underlättar om man vet litet mer om varandra som personer, vilka drivfjädrar man har, kompetenser, styrkor och ev. svagheter.

Lära känna varandra	Kyrkoherde
Vem är du...?	
Hur ser du på ledarskap?	
Vilka är dina viktigaste drivkrafter?	
Vilka är dina styrkor och ev. svagheter?	
Vad vill du ha åstadkommit med ditt nuvarande uppdrag inom den här mandatperioden?	
Vilka förutsättningar är viktiga för att du ska klara ditt uppdrag på bästa sätt?	
Vad ser du som de viktigaste utmaningarna som församlingen/pastoratet står inför på kort och lång sikt?	
Hur vill du beskriva kulturen i organisationen? Vad är positivt och vad bör förändras?	

Verktyg 2. Roller

I grunden har ni ett gemensamt uppdrag, men för att lösa det har ni olika funktioner och olika roller. Kanske har ni formaliserade rollbeskrivningar i er församling/pastorat till hjälp.

Det här verktyget ger möjlighet att beskriva hur ni vill att era roller i olika sammanhang. Det lägger grunden för samtal om rollfördelning och en gemensam förståelse för rollerna.

Roller	Kyrkoherde
Vilken roll har du i kyrkorådet?	
Vilken roll har du gentemot församlingsborna?	
Vilken roll har du i kontakten med de förtroendevalda?	
Vilken roll har du för medarbetarna?	
Hur definierar du ditt ansvarsområde?	
Vem är din uppdragsgivare?	

Verktyg 3. Prioriteringar och förändringar

Det här är frågor som handlar om ordförandens respektive kyrkoherdens syn på vad som ska göras och när målen ska ha nåtts, men också vilka förutsättningar som krävs för det.

Här behöver var och en få tid att tänka igenom och notera sina svar. Därefter kan ni gemensamt samtala om svaren, jämföra varandras perspektiv och skapa en gemensam bild av hur ni ska arbeta.

Prioritet/förändring	Kyrkoherde
Vilka är de fyra viktigast förändringar som behöver göras eller görs i verksamheten?	
Hu lång tid får förändringarna ta?	
Vilka är de viktigaste förutsättningarna för att de olika förändringarna ska kunna genomföras?	

Verktyg 4. Anställda

Kyrkoherden har ett tydligt ansvar för ledarskap och beslut när det gäller medarbetarna. Det är ändå viktigt att tala om detta och klara ut om det finns tydligt mandat, ansvar och avrapporteringar. Detta gäller framförallt när arbetsplatsen är under förändring eller när situationen i organisationen är ansträngd på ett eller annat sätt.

Anställda	Kyrkoherde
Ansvarig för anställningar och sätt lön	
Har utvecklingssamtal	
Har arbetsmiljöansvar	
Leder medarbetare	
Informerar medarbetare om beslut som rör organisationen och uppdraget	
Deltar i medarbetarträffar	
Utser och leder ledningsgruppen	

Verktyg 5. Samarbetsstruktur

För att få ett gott samspel mellan er som ordförande och kyrkoherde behöver ni hitta goda arbetsformer och en tydlig struktur för hur ert samarbete ska se ut.

Ni behöver avsätta inplanerad och återkommande "egen tid" där ni kan föra dialoger om viktiga uppgifter och utmaningar som ni ställs inför. De regelbundna mötena gör det möjligt för er att förebygga ev. otydligheter och att vara proaktiva.

Samarbetsstruktur	Kyrkoherde
Vilka möten behöver vi ha gemensamt och när?	
Vilka möten har var och en? Om vad och med vem?	
Vilka frågor ska vi alltid informera varandra om?	
Är det något vi <u>inte</u> kan berätta för varandra?	
Hur gör vi omprioriteringar?	
Hur ska vi kommunicera och vilken typ av kommunikation fungerar bäst? (Skriftliga underlag, muntligt, mejl, telefon och när på dygnet)	
Vilka tider avsätter vi för vår kommunikation och avstämningar?	
Hur ska vi jobba regelbundet och återkommande med dialogen?	

Vårt "kontrakt"

- några viktiga överenskommelser

Ordförandes roll är att:	
Kyrkoherdens roll är att:	
Områden som det är särskilt viktigt att vi samarbetar om:	
Vårt samarbete ska präglas av:	
Vi stärker vår relation och bygger tillit genom regelbunden dialog: <i>När? Hur?</i>	
Vi arbetar aktivt med kommunikationen mellan oss: <i>På vilket sätt, vid vilka händelser, med vilka underlag?</i>	
Annat vi är överens om:	

Ordförande

Kyrkoherde