



Menighetsråd+stab=sant! **Verktøy for samledelse i kirkefaglig virksomhet**

Work in progress – arbeid under utvikling

Kirkemøtet 2023- organisasjonsutvikling

Behandlet sak KM 05/23 om kirkelig organisering. Vedtaket bygger videre på prinsippvedtak fra 2022 om to arbeidsgivere.

Videreutvikling av dagens arbeidsgiver-organisering gjennom fellestjenester, kulturutvikling og forpliktende samarbeid i soknet.

Viktige begreper for samledelse- *under utvikling*



Ledelse: Ledelse er en spesiell atferd som mennesker utviser for å påvirke andre menneskers tenkning, holdning og atferd. Det fokuserer på handlinger som utøves for å få andre til å gjøre noe og bidra til at organisasjonen når sine mål.



Kirkefaglig samledelse i Den norske kirke

Kirkefaglig samledelse i Den norske kirke innebærer samarbeid mellom ulike kirkelige organer og ledere for å sikre en helhetlig og koordinert tilnærming til kirkelig virksomhet. Dette inkluderer formelt og uformelt samarbeid mellom menighetsråd, kirkeverge, prost, sokneprest, kantorer, kateketer og diakoner.



Kultur for samledelse

Kultur for samledelse refererer til de verdiene, normene og praksisene som fremmer og støtter samarbeidende og kollektiv ledelse innen en organisasjon. I en kultur for samledelse er det en felles forståelse og aksept for at ledelse ikke bare er en oppgave for enkeltpersoner med formelle lederroller, men et delt ansvar blant alle medlemmer av organisasjonen.



Strukturer for kirkefaglig samledelse handler om formaliserte avtaler mellom arbeidsgivere og tydelige mandat og oppgavebeskrivelser. Det er svært ulike virkeligheter i sokn og fellesråd i Borg. Det er opp til kirkeverger og prost/sokneprest å formalisere strukturer for kirkefaglig samledelse i sine områder.

Kirkefaglig samledelse- behov for verktøy



Et viktig premiss i organiseringen av Den norske kirke er at makten er balansert mellom Kirkemøtet, bispedømmerådene, soknets organer og biskopens tilsyn og ledelse. Hvert av organene har sine ansvarsoppgaver.



Løsninger på uenigheter løses ikke gjennom hierarkiske beslutningsstrukturer, men gjennom samtaler. Medbestemmelsesretten, gitt i lov og avtaleverk, praktiseres på alle nivå.



I dette arbeidet med kirkefaglig samledelse lokalt trengs det konkrete verktøy for å sikre profesjonalitet, kvalitet og effektivitet.

Prosjekt 1.11.24- 31.12.25- 250.000,- fra Kirkerådet

Konkrete mål for prosjektet er:

- Utvikle kunnskap om ulike verktøy for kirkefaglig samledelse lokalt
- Teste ut ledelsesmodellen prosessledelse som verktøy for kirkefaglig samledelse i noen pilotmenigheter
- Videreutvikle veiledere og nettverk for bruk av Kirka vår i kirkefaglig samledelse lokalt
- Kartlegge og dokumentere konsekvenser av ulike strukturer for kirkefaglig samledelse lokalt
- Dokumentere og dele erfaringer og kunnskap fra prosjektarbeidet



Organisering



- AU Borg arbeidsgiverforum er styringsgruppe for prosjektet
- Medvirkning med fagforeninger i kontaktmøter og fortløpende
- Valgte råd deltar i konkrete prosesser (testsokn) og samlinger
- Prosjektform: Smidig organisering, jobber prosessbasert.
- Informasjon: Info på nettsider, i Borg bulletin og på alle møtepunkter gjennom året

Strategi for å utvikle samledelse i Borg



Skape en kultur for samarbeid



Definere klare mål og roller



Tilby veiledning og støtte



Etablere ulike strukturer



Håndtere utfordringer



Følge opp og evaluere- kunnskapsbasert



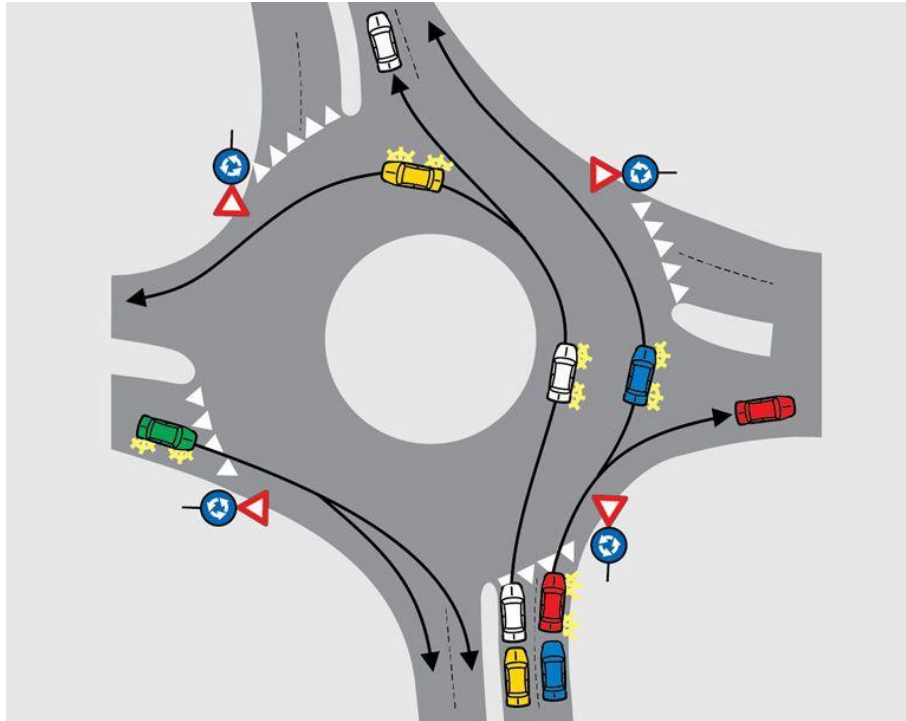
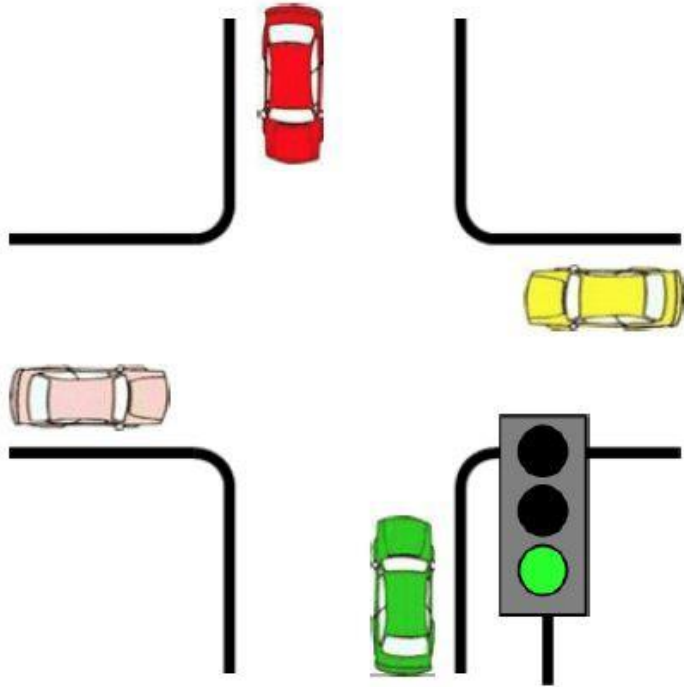
Og nå: Hva er egentlig prosessledelse?

Prosesslederboka lær å lede gode prosesser og møter

Tanggaard, Pål

17.03.2025 8

Ulike perspektiver på organisering:



Prosesslederboka lær å lede gode prosesser og møter

Tanggaard, Pål

Prosessledelse - flere definisjoner

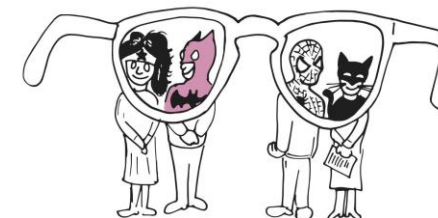
Prosessledelse er ferdigheter i å lede mennesker gjennom prosesser mot felles mål, på en måte som fremmer deltagelse, eierskap og kreativitet fra alle involverte.



Prosessledelse er ferdigheter i å skape og opprettholde et rom for samhandling der de involverte kan bruke egne ressurser til å svare på de spørsmålene og utfordringene de ønsker å løse.



Styrkebasert prosessledelse er ferdigheter i å anerkjenne og ta i bruk deltakernes styrker på måter som utløser fellesskapets potensialer.

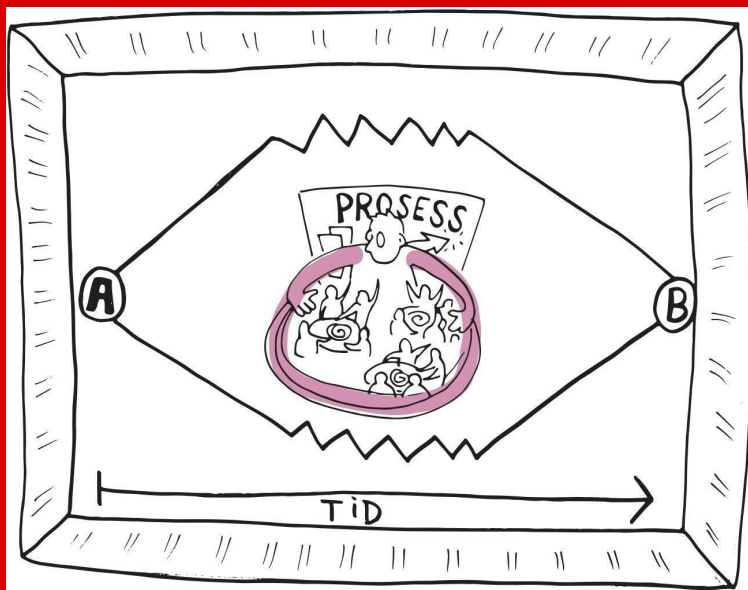


Fra Tanggaard (2016) inspirert av Grove International, Harrison Owen og Edgar Schein.

lent

Hva er prosessledelse som verktøy?

- Hvordan ha det bra sammen og samarbeide bra sammen
- Hvordan lede OG delta i prosesser



-Prosessverktøy Lentsessverktøy
Lent



Felles språk og begreper på ledelse vi alle driver med



Felles forståelse av ledelse vi alle driver med



Felles bruk av verktøy og ideer vi alle bruker

Prosesslederboka lær å lede gode prosesser og møter

Tanggaard, Pål

Hva gjør en prosessleder som samleder?

Når ledet du sist en prosess som leder i kirken? Og gjorde du sammen med noen?

1

Rammer: Skaper og opprettholder gode rammer for prosessen

2

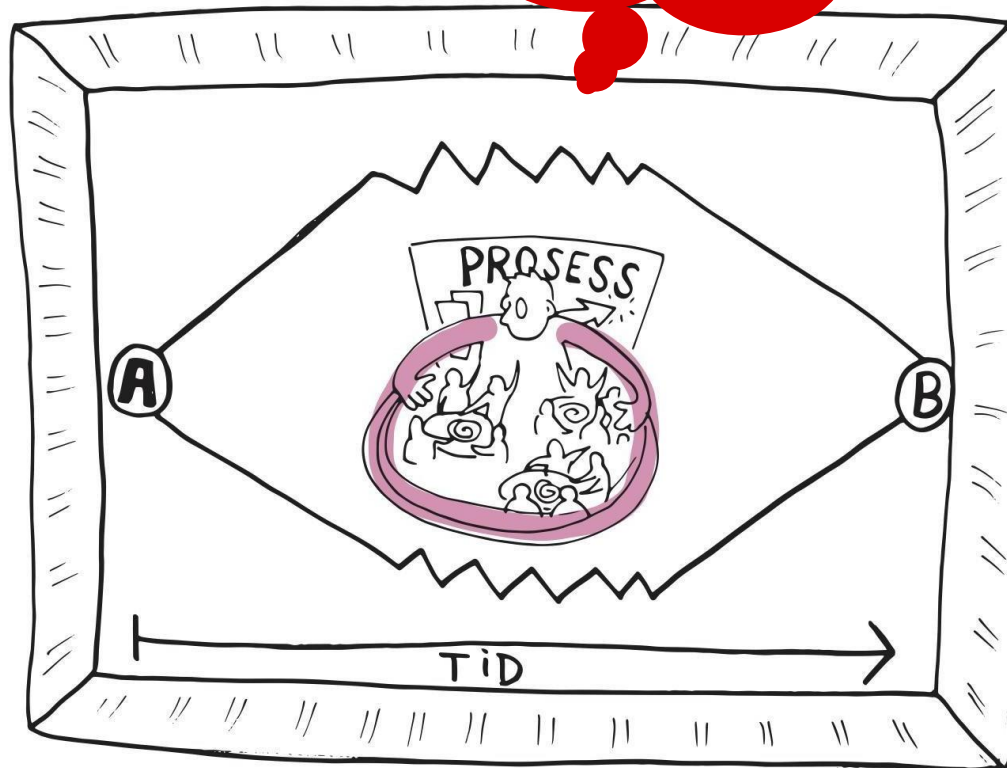
Regi: Lager god regi/prosessedesign som bringer deltakerne fra A til B, med hensiktsmessige spørsmål og metoder

3

Rolle: Inntar rollen som prosessleder og er lydhør for hva situasjonen og deltakerne trenger.

4

Relasjoner: Skaper psykologisk og relasjonell trygghet og utløser deltakernes ressurser

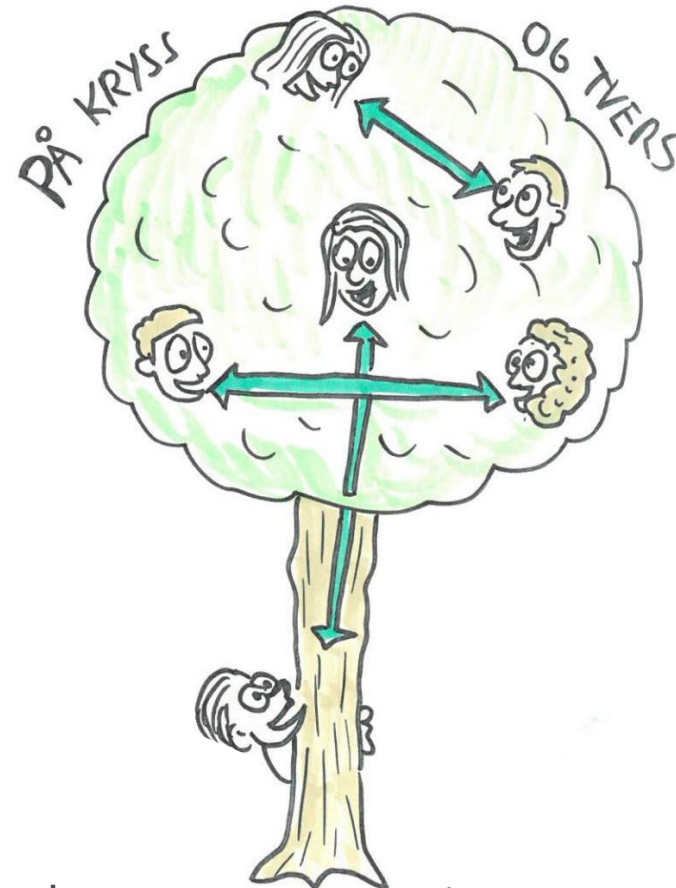
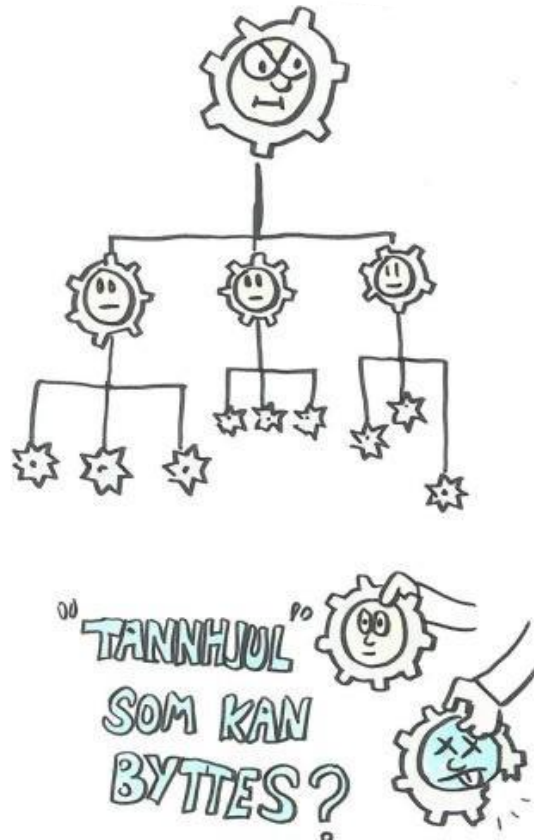


Prosesslederboka lær å lede gode prosesser og møter

Tanggaard, Pål

lent

Ulike bilder på organisasjoner:



Prosesslederboka lær å lede gode prosesser og møter

Tanggaard, Pål

Problemer eller potensialer?

Hvordan tenker vi som ledere i møte med utfordringer? Er vi på jakt etter problemer? Eller er vi på jakt etter potensialer?

Løse problemer:

Spørsmål: Hva er problemet?

Kunnskap om feil og mangler

Handlinger for å minimere feil og mangler

Fremtid handler om regler, kontroll og oppfølging

Utløse potensialer:

Spørsmål: Hvilke suksesser og drømmer har vi?

Kunnskap om det beste og våre potensialer

Handlinger for å styrke det beste og våre potensialer

Fremtid handler om å skape, kreativitet og innovasjon



Kultur for samhandling

- 3 viktige prinsipper i møte med de(n) andre

Forstå:

- Hva handler det om?
- Hvilke følelser har personen?
- Hva er de udekkede behovene bak atferden?

Anerkjenne:

- Takke for at personen deler
- Vis forståelse for at det høres vanskelig/ krevende å stå i det de opplever

Ansvarliggjøre:

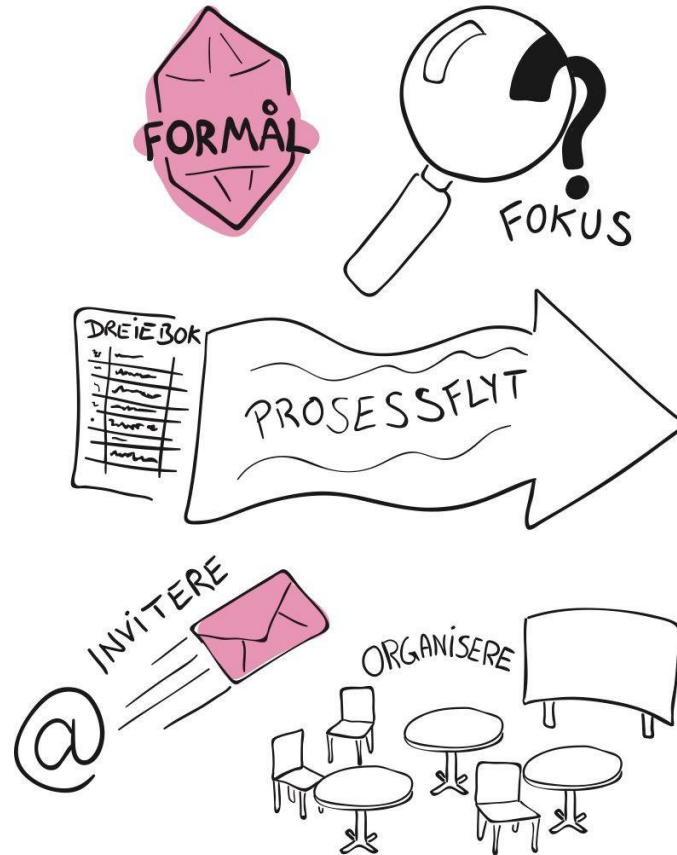
- Hva ønsker du deg i stedet (frustrert drøm)?
- Hvordan kan vi som fellesskap lære noe av det du forteller på en måte som gjør at vi kan bruke det konstruktivt?

Prosesslederboka lær å lede gode prosesser og møter

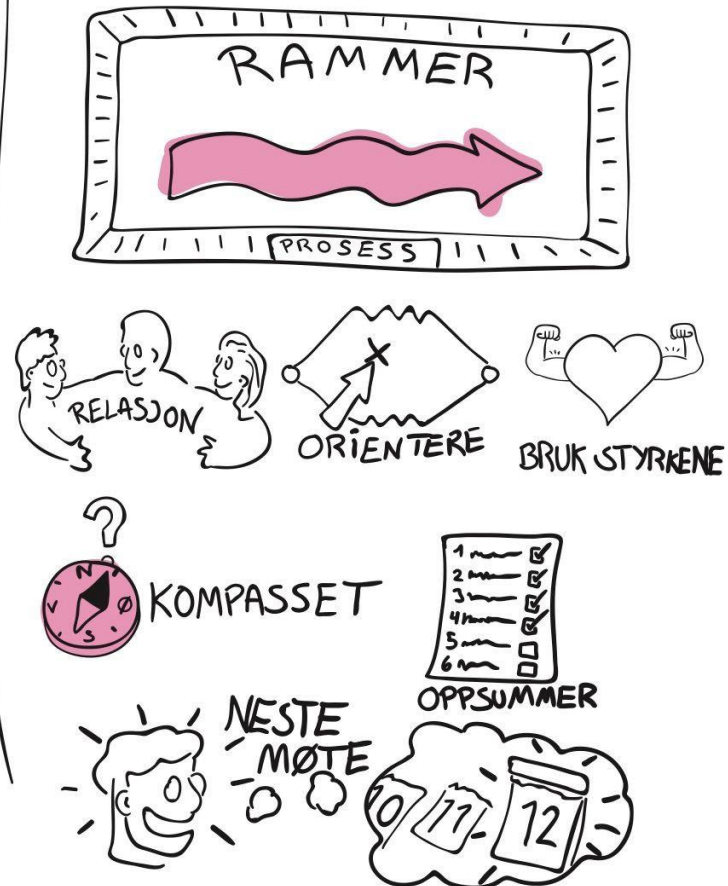
Tanggaard, Pål

Ti trinn for å planlegge og gjennomføre gode prosesser

PLANLEGGJE



GJENNOMFØRE



Prosessleaderboka lær å lede gode prosesser og møter

Tanggaard, Pål

Sum med sideperson og legg inn 3 punkter/nøkkelord i Menti

menti.com
4366 5335



Hva nå?

- Vi tester prosessledelse konkret i lokalkirken
- Vi beskriver strukturer og formaliserer avtaler
- Jobbe videre med å stille spørsmålet:
«Kan vi sammen utløse et større potensiale?»

Vi tror på Menighetsråd+stab=sant!