

Biskop Atle Sommerfeldt:

Forventninger til ABV

Innledning fagdag for veiledere i ABV 3.12.2013

ABV i Borg – en suksessfortelling

Det var med stor tilfredshet jeg kunne konstatere ved oppstart som biskop her i Borg, at min forgjenger hadde tatt de nødvendige grep for å utdanne en ny generasjon arbeidsveiledere da en generasjon var i ferd med å pensjoneres. Slik kan den meget suksessrike ABV-tradisjonen her i Borg bli sikret i en ny generasjon. Vi vet at vår måte å drive ABV på anses som en modell for andre bispedømmer både når det gjelder oppslutning og når det gjelder metode. Gruppebasert, kontinuerlig, faglig solid, dialogisk er noen av kjernebegrepene. Dens tredelte begrunnelse i fagutvikling, kvalitetssikring og ivaretagelse gir arbeidsveiledningen en faglig og arbeidsmessig forankring som jeg tror er nødvendig for at den skal ha bærekraft. Oppvokst som jeg er på sosiologisk institutt med Skjervheims kritikk av positivismen og med deltagererfaring i gestaltterapi, kjenner jeg meg også hjemme i store deler av den teoretiske diskursen.

Når vi nå får gjennomført evalueringen av ABV fra dem som deltar i den – og i neste omgang også klarlegge hva som gjør at noen ikke deltar - får vi et godt grunnlag for å videreutvikle vår suksess. Det er jo som kjent bare statuer som ikke forandrer seg – og Rosenborgs historie de siste 20 årene viser hvor viktig det er å bedrive utviklingsarbeid nettopp når det en driver med er vellykket.

Når jeg i denne innledningen vil uttrykke mine forventninger til ABV i årene fremover, vil jeg gjøre det ved først å skissere konteksten ABV skjer i, og med grunnlag i denne konteksten formulere noen få utfordringer. Men først til ABVs forankring.

ABV forankres i biskopens tilsyn

Dere er godt kjent med at biskopen har to hoveddimensjoner i sin tjenesteordning. Biskopen har tilsynsmyndighet, og biskopen har enkelte arbeidsgiverfunksjoner overfor presteskaper ved å være den øverste leder av prestatjenesten i bispedømmet med særlig ansvar for «å sørge for den nødvendige samordning med de kirkelige rådernes virksomhet».

Det sies ofte at biskopen er prestenes arbeidsgiver. Dette medfører ikke riktighet. Det er staten ved det aktuelle departement som er arbeidsgiver for mellom 85 og 90 % av prestene i menighetstjeneste. Departementet har delegert arbeidsgiverfunksjoner til bispedømmeråd, biskop og prost.

ABV kan ut fra flere hensyn sees som en del av arbeidsgivers forpliktelse overfor ansatte – og som arbeidstagers forpliktelse overfor arbeidsgiver. ABV vil da kunne anses som en del av biskopens arbeidsgiverfunksjon knyttet til videreutdanning, men like gjerne til stiftsdirektøren, som er den sentrale aktøren når det gjelder ansettelse, lønns- og arbeidsforhold, avvikling etc. ABV er åpenbart et tiltak som det er i arbeidsgivers interesse å legge til rette for, slik at medarbeiderne får del i de tre komponentene fagutvikling, kvalitetssikring og ivaretagelse.

Det som er kommunisert til meg fra fagansvarlig TK, er likevel at tradisjonen her i Borg er at ABV forankres i biskopens tilsyn.

La meg for ordens skyld sitere den relevante delen av paragrafen om tilsyn:

«Biskopen skal....rettlede og oppmuntre bispedømmets menigheter, kirkelige tilsatte og øvrige medarbeidere. For å ivareta dette tilsynsansvar kan biskopen gi råd og veiledning, og også gi bindene pålegg vedrørende prester og andre kirkelige tilsattes tjenesteutøvelse».

Tilsynet kan ikke delegeres, og beslutninger tas av biskopen, men prostene skal, i henhold til prostenes tjenesteordning, bistå biskopen i dennes embetsutøvelse, i tillegg til at prostene ivaretar arbeidsgivers styringsrett overfor prestene i prostiet og i praksis også er helt sentral i utøvelsen av biskopens arbeidsgiverfunksjoner knyttet til videreutdanning og kompetanseutvikling i presteskapet.

Selv om tilsynet altså ikke kan delegeres, praktiserer jeg det slik at prostene er biskopens viktigste aktører i utøvelsen av tilsynet. De er det helt avgjørende kommunikasjonspunkt mellom biskopen og personer og virksomhet i soknene.

Når ABV er forankret i tilsynet, betyr det at ABV fra biskopens side ikke kan være et eksklusivt tilbud til presteskapet. Det er derfor i tråd med dette at vi i Borg de senere årene har inkludert andre yrkesgrupper i ABV.

I dette perspektivet er ABV et helt sentralt instrument i biskopens forpliktelse til å gi veiledning til kirkelig tilsatte som en del av tilsynet.

Tilsynet har ikke egne penger av betydning, det betyr at ABV må finansieres av de respektive arbeidsgivere – det betyr i praksis av bispedømmerådet for prestene og fellesrådene for de andre ansatte.

ABVs kontekst

Da ABV ble etablert, var det sett som en del av biskopens ansvar overfor prestene i en struktur som ropte etter tilstedeværelse og der presteskapet ikke hadde noen reell ledelse. I dag er situasjonen i Den norske kirke helt annerledes, og vi står midt oppe i den viktigste strukturendringen i Den norske kirke siden reformasjonen. I løpet av de neste 10 årene vil Dnk være helt annerledes organisert og det vil få store konsekvenser for alle medarbeidere og råd.

Proessen Dnk er inne i er både en utviklingsprosess – jfr trosopplæring, gudstjeneste, salmebøker, diakoni – og en organisasjonsendringsprosess. Det er mye frustrasjon over at alt dette skjer samtidig, men det er vanskelig å se hvordan dette kunne vært unngått. Kirken må hele tiden være i utvikling innenfor kjerneoppgavene. Samtidig vil de organisatoriske strukturendringene som er gjennomført og som kommer de neste 10 årene, komme av eksterne årsaker helt uavhengig av hva vi møtte mene og føle. I denne prosessen går det ikke å satse på den tradisjonelle kunnskapsmedarbeiders taktikk når endringer varsles, nemlig å sitte musestille og håpe på at det går over. Det vil ikke gå over. Biskopen er en del av kirkeledelsen og har derfor som sitt ansvar i denne perioden å se til at alle som berøres av endringene, og det er alle råd, ansatte og medarbeidere for øvrig, rustes til å delta i endringen på en slik måte at de ser seg som en del av helheten og blir ivaretatt på en skikkelig måte med det resultat at Dnk kommer styrket ut av prosessen.

Hva er de viktigste endringene som vil berøre de ansatte?

- Det vil bli én arbeidsgiver i Dnk som en følge av at staten ikke lenger vil/kan være arbeidsgiver for kirkelig tilsatte. Dette er en ren konsekvens av de endrede relasjoner mellom stat og kirke. Innen utgangen av 2017 vil alle nåværende statstjenestemenn

være overført til Kirkemøtet/den Kirkemøtet bemyndiger til å være arbeidsgiver for kirkens ansatte.

- Grunnelementet i en luthersk kirkeordning er å balansere mellom kirken som et felleskap av alle døpte der alle døpte har rett til å delta i kirkestyret og tolkningen av Guds ord, og den spesielle, vigslede tjeneste som i vår kirke inkluderer prest, kateket og diakon og som gjennom ordinasjonsløfte har avlagt en livslang forpliktelse, som har sitt mandat fra kirkens ledelse gjennom ordinasjon og tjenesteordning, og kommer utenfra til lokalkirken. Men hvordan dette vil bli utformet er ikke avklart. Her svinger det fra å tenke den vigslede som (råds)leder på hvert sitt nivå, til at de er daglige ledere på hvert sitt nivå. Det mest sannsynlige er en modifisering av nåværende ordning der rådene består av valgte representanter for hele Guds døpte folk og vigslede personer slik at den pastorale ledelse utøves kommunalt/i fellesskap.
- Sognestrukturen vil bli endret til færre og større sogn.
- Den store debatten i fjor var hvor mange og hvilket nivå skal være operativt mellom nasjonalt og lokalt nivå. Min vurdering er at det nå er avklart at debatten står mellom et forsterket prostinivå slik Bakkevig 3 foreslår, hvilket betyr avvikling av ¾ av dagens fellesråd, eller bispedømmerådet med delegerte fullmakter til et forstørret soknenivå, helst tilpasset kommunenivået som en hovedregel.
- Når kirken ikke lenger vil ha departementet og en sterk lovpålagt forpliktelse for kommunene overfor kirkene, betyr det at alle de vanskelige diskusjonene om ressurser vil måtte tas av kirkens egne organer. Det er de ikke rustet til, og de sentrale organene Kirkemøtet og Kirkerådet har et betydelig demokratisk underskudd i sin sammensetning, fordi hvert bispedømme anses som like. Det betyr at de folkerike bispedømmene er kraftig underrepresentert.
- Dette betyr at de indrekirkelige konfliktene både av ressursmessig, strategisk og teologisk art vil øke, også fordi de tradisjonelle kirkelige organisasjonene svekkes kraftig og er på leit etter en ny begrunnelse av seg selv.
- Det er helt klart at kirken på en helt annen måte må arbeide for sin posisjon og sitt ressursgrunnlag. Selv om vi må regne med et solid bevilgningsnivå også i årene fremover, må vi på en helt annen måte utvikle flere økonomiske ben å stå på. Forutsetningen for å klare dette er for det første at vi leverer høy kvalitet på våre tjenester, for det andre at vi er relevante for mennesker og deres tillitsvalgte på alle

nivåer, og for det tredje at vi på en helt annen måte er bevisst våre arbeidsmåter og vår ressursbruk.

- Det allmenne kulturklima vil i det livssynåpne samfunn krever at vi er langt tydeligere tilstede i lokalsamfunn og i offentligheten med en klar identitet som kirke. Det vil spenne fra uniformsbruk til apologetikk og livstolkning til diakoni og livsledsagelse. Det vil kreve et kontinuerligarbeid med egen spiritualitet.

Og dette var bare de mest sentrale, langt mer kan tilføyes.

Hovedutfordringer

- Den viktigste utfordringen slik jeg ser det er å skape funksjonsdyktige samarbeidsforhold mellom de ulike yrkesgruppene og personene i soknet og fellesrådsområdet. Siden våre staber er små, betyr det at profesjonskampene ofte blir svært personlig vinklet og derfor – for å henvise til TKs artikkel «Det ikke-objektiverende møtet med den andre» i «Der fremtiden blir til» - lettere enn de fleste andre steder åpner for krenkelse.

Jeg er enig med TK i nevnte artikkel at vi må betrakte kirken som en tverrfaglig kompetansevirksomhet der veien til effektive team er en felles forståelse av oppdraget – ikke bare det overordnede mandatet – og at den enkelte i teamet sees av de andre som hele mennesker og med sin kompetanse som en nødvendig del av helheten.

Jeg er derfor svært glad for at vi på denne fagdagen får anledning til å drøfte arbeidsplassbaserte ABV-grupper.

- Det er uten tvil et stort underskudd på ledelseskultur i Den norske kirke, selv om det er betraktelig bedre enn for 15-20 år siden, på grunn av Kirkeloven med opprettelse av fellesråd og senere gjennomføringen av prostereformen. Etableringen av Kirkemøtet og Kirkerådet førte også til en tydeliggjøring av Dnk som en egen organisasjon med en identitet annerledes enn staten, og med visjon og program. Da vi for en måneds tid siden diskuterte tilsynet på et seminar i Teologisk Nemds regi, ble det henvist til en undersøkelse av presters lojalitet som visstnok ble knyttet til menigheten og til Gud. La meg si det slik: Det er noe i dette som samsvarer med en del av de rapporter jeg får og de observasjoner jeg selv gjør, nemlig at prestskapet

har en tendens til å underkjenne at det faktisk er kirken som har gitt dem oppdraget og at de er forpliktet på den struktur kirken holder seg med. I praksis betyr det at prestene faller i de mange kunnskapsarbeidere i kompetanseorganisasjoners grøft, at de har vansker med å akseptere ledelse og styring. Den enkelte prests selvstendige embetsutøvelse er viktig å verne om, men samtidig må denne utøves i et horisontalt og vertikalt fellesskap med tydelige og aksepterte ledelsesorganer og personer. Samtidig må vi utvikle ledelse som en kommunikativ ledelse, uten at dette betyr ledelse ved allmøter.

Jeg er derfor glad for at det i ABV, slik tradisjonen er i Borg, åpnes for at prost og kirkeverge deltar i arbeidsveiledningsgrupper sammen med medarbeidere. Det vil være interessant om vi kunne få dette til i løpet av et år eller to.

Samtidig vil jeg utfordre dere som veiledere til å være etterspørrende på om deltagerne faktisk bruker sin styrkede jeg-bevissthet til å reise kritiske spørsmål med sin nærmeste leder. Jeg vil betrakte det som et nederlag dersom ABV-gruppene utvikler en korridorkultur der ledere og andre medarbeidere omtales og behandles uten at utfordringene tas opp i de rette fora.

- I fjor arbeidet vi med forholdet mellom ABV-gruppene og spiritualitet, inkludert åndelig veiledning. De to dagene vi brukte på dette var nyttige, og til dels avklarende. Jeg ønsker ikke at vi tar den samtalen nå, men vil understreke at for meg er det en selvfølge at ABV-grupper med kirkelige ansatte er med på å utvikle en spiritualitet som rammes inn av enkle liturgiske elementer – slik jeg forstår er praksis i mange av gruppene. Jeg er også av den oppfatning at vi må styrke rettarbeidet, helst i fellesskap i menighetene og i stabene, og at vi finner en form på ulike åndelige veiledningstradisjoner. For noen er dette en form som gjør dem i stand til å fortsette som livstolkere og pastorale ledere. Det regner jeg med at alle respekterer.

Konkluderende merknad

Mitt siste punkt er knyttet til forholdet mellom bevissthet om smertepunktet som det sentrale læringspunktet – jfr PKU-tradisjonen - og innsikten fra en del av organisasjonskulturarbeidet om nødvendigheten av å fokusere på sine seirer og der en har lyktes. Vi kan risikere å utvikle en kultur med et overslag av fokus på smerte og negative erfaringer når vi samles med en akademisk, syndsbekjennende og terapeutisk tradisjon i baggasjen. I en tid der det blir store endringer, er det viktig at gruppene gir rom for krevende erfaringer. Dem vil det være mange av. Men vi vil måtte søke etter de gode erfaringene og hjelpe hverandre til å se storheten i det vi og andre holder på med.

I teologisk språkbruk kan dette uttrykkes slik: Å se den korsfestede kan alle gjøre. Og det er viktig å beskrive og være sann om smerte og sårbarhet. Men den kristne tro handler om at den korsfestede sto opp og lever i blant oss, med sine sår, men med oppstandelsen og nyskapningens kraft. Det er derfor usedvanlig viktig at ABV-gruppene hjelper til at deltagerne ser den Oppstandnes tilstedeværelse som livskraft i sitt arbeid og sitt familieliv. Da er sannhetens øyeblikk også der hvor en lykkes og så resultater.