

KA



FELLES KULTUR BLANT KIRKELIGE ANSATTE

Sammen om å lede Hamar 4.Mai 2023

Linn Maria Kierulf

ARBEIDSMILJØ

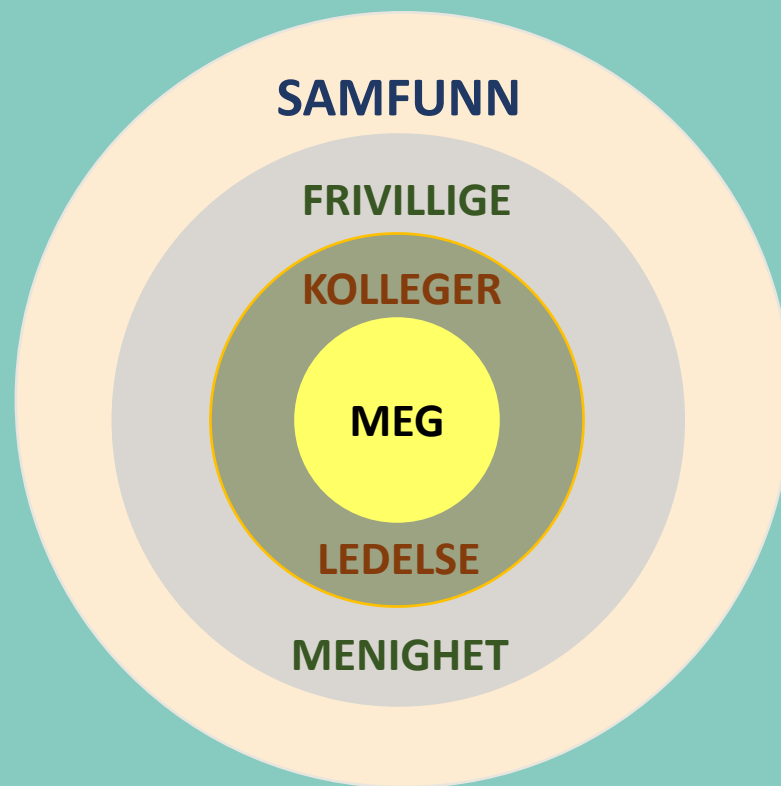
Summen av det som omgir et sted der
det utføres et arbeid

Fysiske og psykiske faktorer

Både arbeidsgiver og arbeidstakers
ansvar



Mitt arbeidsmiljø:



A glass jar containing several lit sparklers sits on a dark, reflective surface. The background is dark with numerous out-of-focus blue and white bokeh lights. The sparklers are bright yellow and orange, with some sparks falling. The text «Du er din kollegas arbeidsmiljø» is overlaid in white, italicized font across the middle of the image.

«Du er din kollegas arbeidsmiljø»

HVA ER KJENNETEGN PÅ ET
GODT ARBEIDSMILJØ?

Humor

Åpenhet

Informasjonsflyt

Ledelse

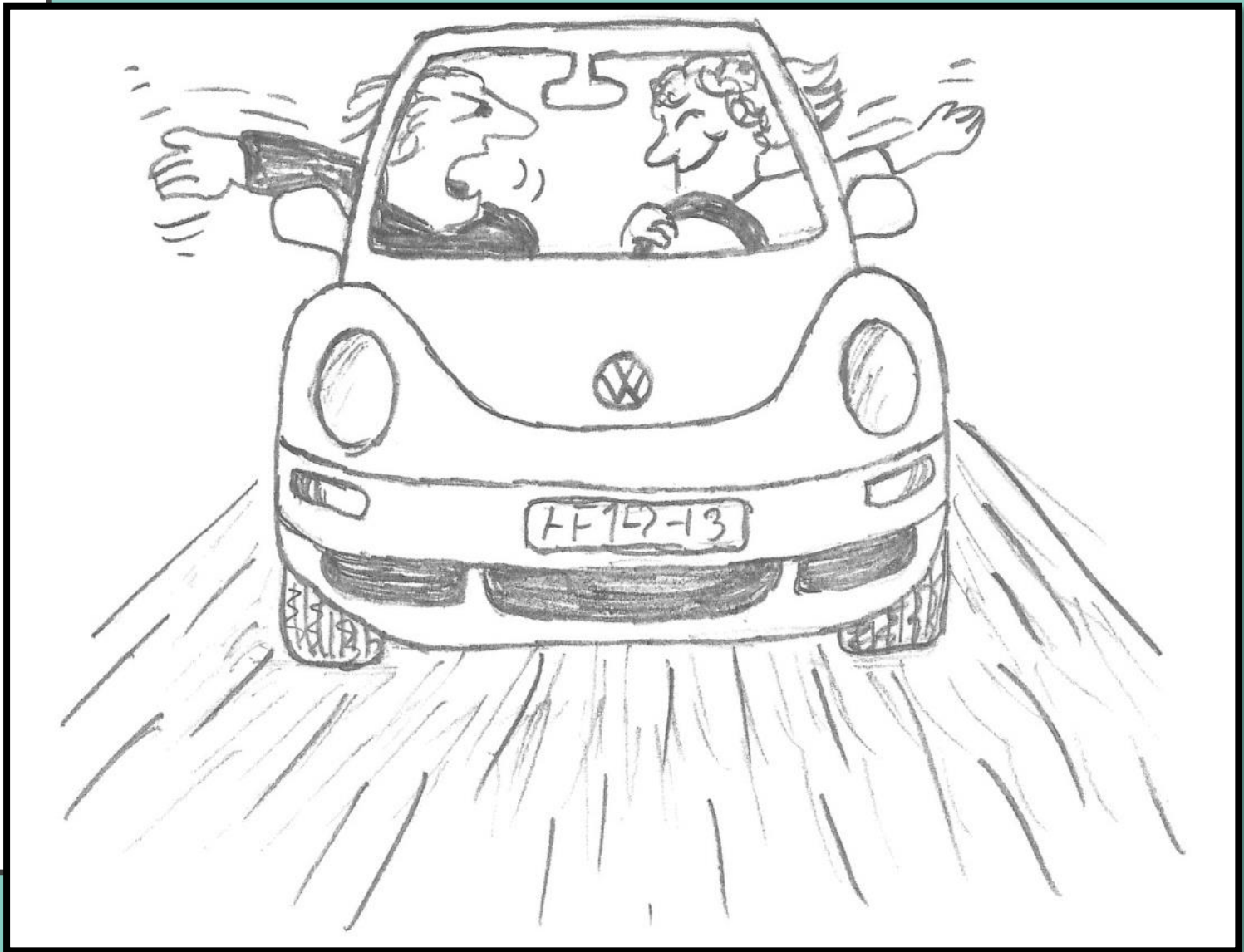
Dannelsesprosjekt?

Variasjon i arbeidet

Begrense uforutsigbarhet

Mulighet til pustehull/pauser?

**SAMARBEID ER
DET LETTERE Å
SNAPPE OM
ENN Å
PRAKTISERE**



HVA ER FORSKJELLEN PÅ Å JOBBE SAMMEN OG Å SAMARBEIDE?

Våger vi å delegere eller vil vi helst gjøre ting på «min måte»?

Mye samarbeid er mer instruksjon, noen forteller hva andre skal gjøre!

MANGE BRIKKER -MANGE SPILLERE

Spiller vi hverandre gode – eller
er vi motspillere?

Når andre kommer med ideer?
Andres sterke sider – trussel eller
noe positivt?

Ser vi etter feil, eller muligheter?





GRUPPEOPPGAVE
20 MIN

Spørsmål:

- 1) Hvem tenker dere er staben?
- 2) Hvordan kan man skape en felles kultur i en stab?
Kom med ideer og konkrete tiltak.
- 3) Er det noen ganger ok å bare samhandle i den ene linja om sosiale tiltak?
- 4) Hvilke tiltak har dere lokalt for å skape felles kultur?
- 5) Hva skal til for at man får med alle?



CASE 20 MIN

Lillevik prosti er overlappende med kommunen Lillevik. Kirkevergen og prosten deler kontor og har et godt samarbeid. Arbeidsmiljøarbeidet har imidlertid ikke vært et område de har prioritert da det har virket som det fungerer greit, og det er så mange andre ting å ta tak i. De har begge fått med seg at enkelte ansatte kan komme med litt ufine meldinger innimellom, men dette er ansatte det uansett alltid er litt uro rundt er de enige om.

Da resultatene fra den nasjonale medarbeiderundersøkelsen kommer blir både kirkevergen og prosten svært overrasket. Resultatene er ikke særlig oppløftende. De røde pilene peker nedover på nesten alle områder. Spørsmålet om hvordan de ansatte håndterer uenighet utmerker seg negativt. Dette knytter seg både til håndtering av personkonflikter og til faglig uenighet.

Prosten er imidlertid usikker på om hun kan foreta seg noe, så hun avventer hvordan bispedømmet følger opp medarbeiderundersøkelsen. Etter å ha tenkt seg om gjennomfører kirkevergen de oppsatte medarbeidersamtalene med sine ansatte og tar opp funnene fra medarbeiderundersøkelsen. Samtalene viser at det er mye å ta tak i. Flere av de ansatte sier at prestene oppfører seg som om de bestemmer over de ansatte i fellesrådet. Både kontoransatte og gravplassansatte opplever seg kommandert og irtettesatt. Noen forteller om at det er mye prating dem imellom - et sted må de jo få ut frustrasjonen. Menighetssekretæren forteller at mange i menighetsrådet også er frustrert over prestene. Hun tror også at det er flere som holder seg borte fra møtene. I det stor og hele forteller de ansatte om en hverdag der de i stor grad unngår hverandre, og der hver holder på med sitt.

Kirkevergen tar en telefon til prosten og gjenforteller hva som har kommet fram. Prosten kvier seg fortsatt og har veldig hektiske dager. Hun innkaller derfor alle prestene til et felles møte hvor hun forteller det hun har fått høre fra kirkevergen. Prestene reagerer voldsomt og forteller om hvor vanskelig de fellesrådsansatte er. Det kommer mange historier om fellesrådsansatte og hvordan de oppleves å sabotere den viktige jobben kirken gjør.

1. Hvordan vurderer du at henholdsvis prosten og kirkevergen har håndtert situasjonen?
2. Hvordan ville du konkret ha håndtert situasjonen videre?
3. Hvem skal/kan involveres i det videre arbeidet?

OPPSUMMERING

