



DEN NORSKE KIRKE



Sammen om å lede

Del 1:

Ledelse i arbeidsgivers sted – roller og samspill

Hva er *Sammen om å lede?*

- Startet i 2006
- Mål: Bedre lokalt arbeidsgiversamarbeid – felles ledelseskultur
- Arrangører: Kirkerådet, Bispemøtet, Norges Kirkevergelag og KA

Mål for denne samlingen



Bidra til felles ledelseskultur



Skape økt forståelse for hverandres roller, mandater og ledelseshverdag



Bidra til bedre rammer for samarbeid om å løse kirkens oppdrag og nå felles mål

3 deler:

1. Ledelse i arbeidsgivers sted: Roller og samspill
2. Kirken som samfunnsaktør – Sammen om å lede i praksis
3. En organisasjonskultur som løfter oss



Innhold del 1:

1. Begrepene vi bruker
2. Historien – hvor kommer prost og kirkeverge fra?
3. Panelsamtale: Muligheter og utfordringer framover
4. Hvordan forstå ledelse som funksjon og roller?
5. 3 grep for veien videre



Sentrale begreper

Begrep	Etymologi	Innhold
Governance <i>Styring</i>	Gubernatio Kyberneseis	Representativt organ med styringsansvar for aktuell virksomhet
Leadership <i>Lederskap</i>	Loedan	Fokus på leder som går foran, formulerer visjon og samler ressurser for felles innsats
Management <i>Ledelse</i>	Manus - Agere	Fokus på leder som koordinerer organisatorisk handling mot felles mål
Administration <i>Administrasjon</i>	Ad - Ministrare	Fokus på systematisk oppfølging av mål og oppgaver iht vedtatte planer og normer

Historien



“

All ledelse i kirken
har kirkens oppdrag
som horisont

”

DEN FØRSTE KIRKEN:
TJENESTEN MED
ORDET
OMSORGSTJENESTEN

300-TALLET:
BISKOPER
ELDSTE
DIAKONER

REFORMASJONEN:
CA V OM TJENESTEN
MED Å FORVALTE
ORD OG SAKRAMENT.
PRESTER BLIR
KONGENS
EMBETSMENN

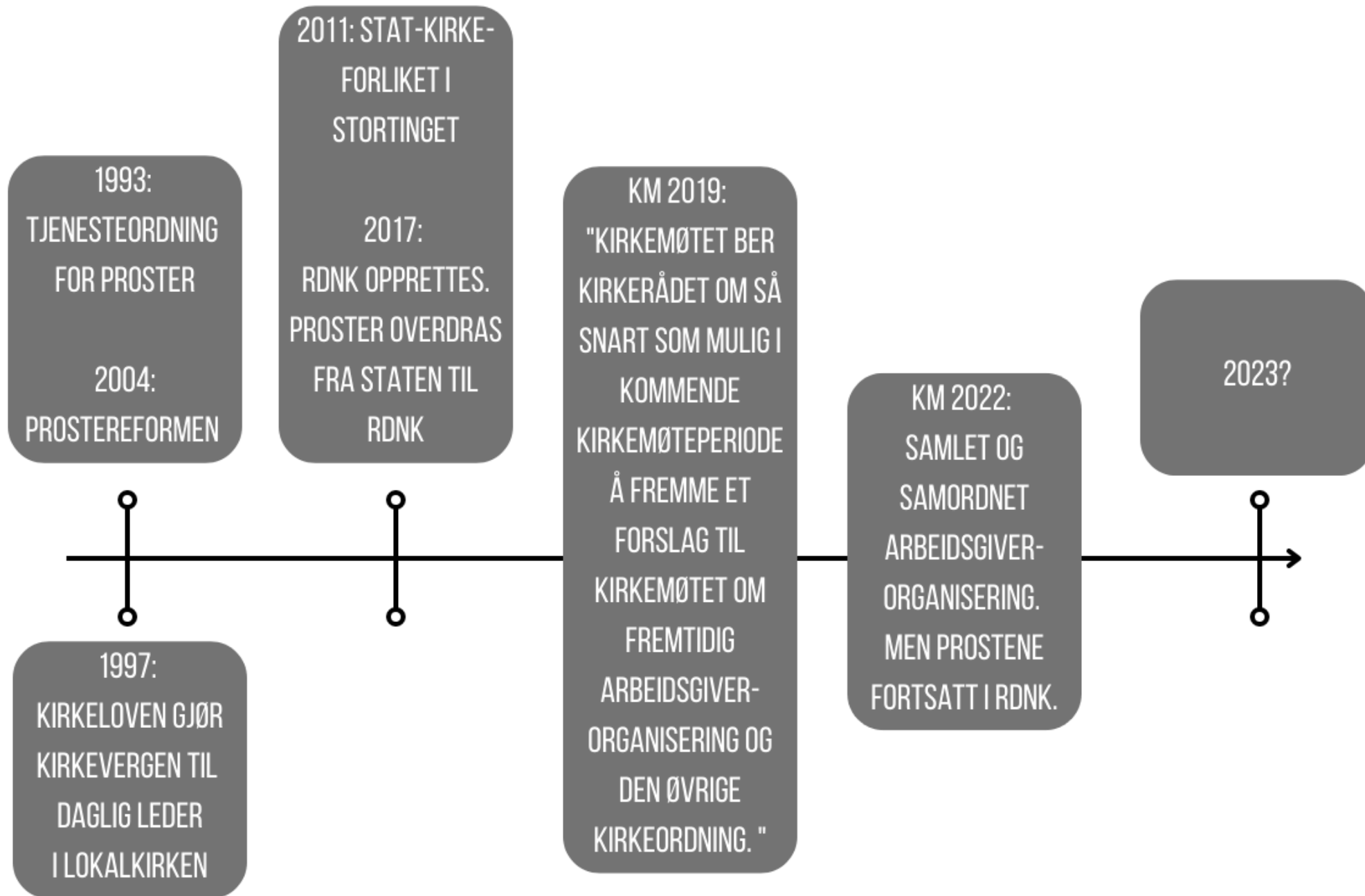
1920:
LOV OM
MENIGHETSRÅD BLIR
STARTEN PÅ
DEMOKRATISK
STYRING AV KIRKEN

KIRKEN BLIR RIKERE.
FLERE BYGG OG MER
PENGER I SPILL.
OIKONOMOS-ROLLEN.

1200-TALLET:
CHURCH WARDENS
I ENGLAND
OMBUDSMENN
NEVNES I
FROSTATINGSLOVEN

REFORMASJONEN:
HVERT SOKN SKAL
HA TO LOKALT
LØNNEDE
OMBUDSMENN





Pause

Kirkemøtets vedtak august 2023 – pkt 2

- Pkt 2: Kirkemøtet går inn for å videreutvikle dagens arbeidsgiverorganisering i stedet for å gå videre med en ordning for delegering av arbeidsgiverfunksjoner for prester
- Vedtakspunkt KM'22-1e om at «[d]en daglige ledelsen skal gjennomgående være todelt, og kirkefaglig og administrativ leder skal være sidestilt» faller bort.
- Intensjonen blir ivaretatt i utredningen av **samledelse**.
- Videreutviklingen kan blant annet skje gjennom fellestjenester og kulturbygging, samt avtaler om forpliktende samarbeid i soknet.

KM-23 – pkt 2: Kirkerådet bes om å utrede:

- a. En ramme for avtaler om lokal ledelse mellom arbeidsgiverorganer for soknet og for rettssubjektet Den norske kirke
- b. Hvordan behovet for faglig ledelse av alle arbeidstakergrupper i Den norske kirke kan ivaretas, samt hvordan samledelse skal utøves
- c. Hvordan arbeidsgiveroppgaver skal utøves på bispedømmenivå.

Panel samtale

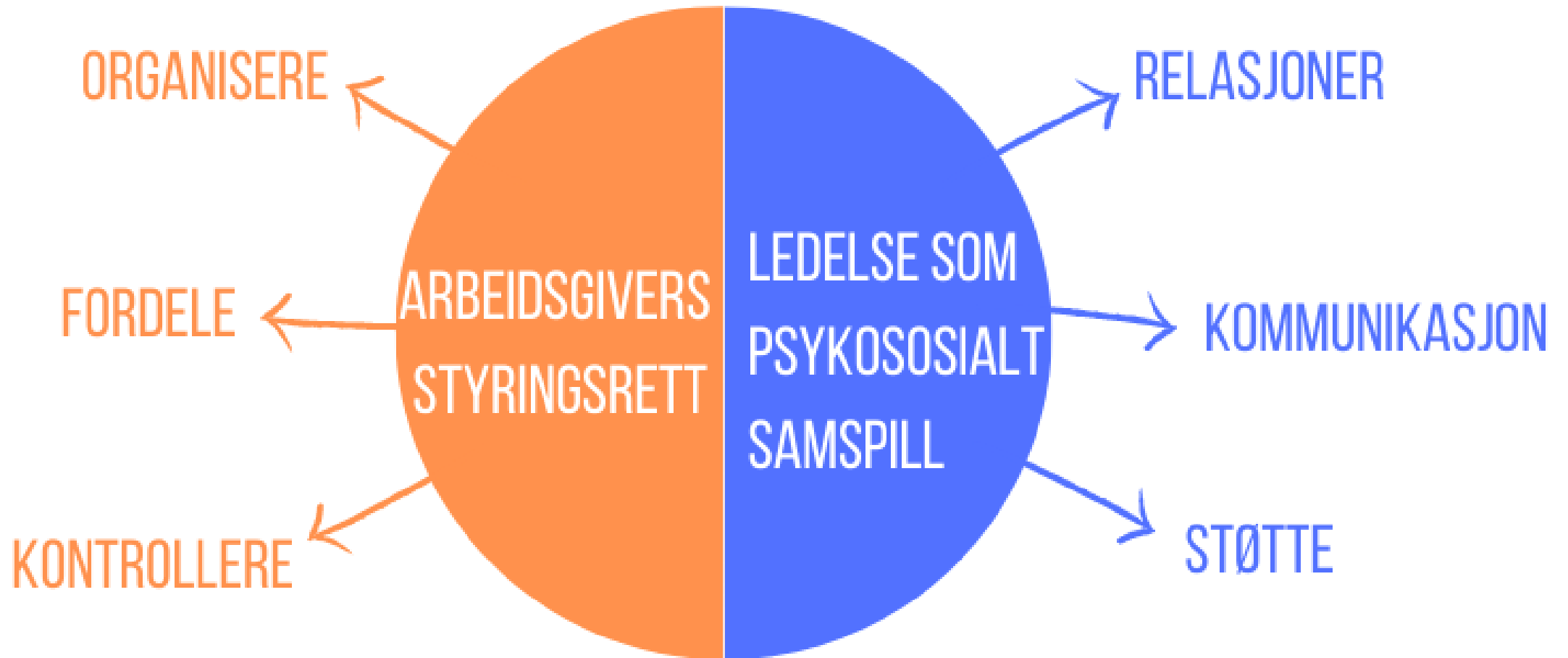
Ledelse som funksjon og roller



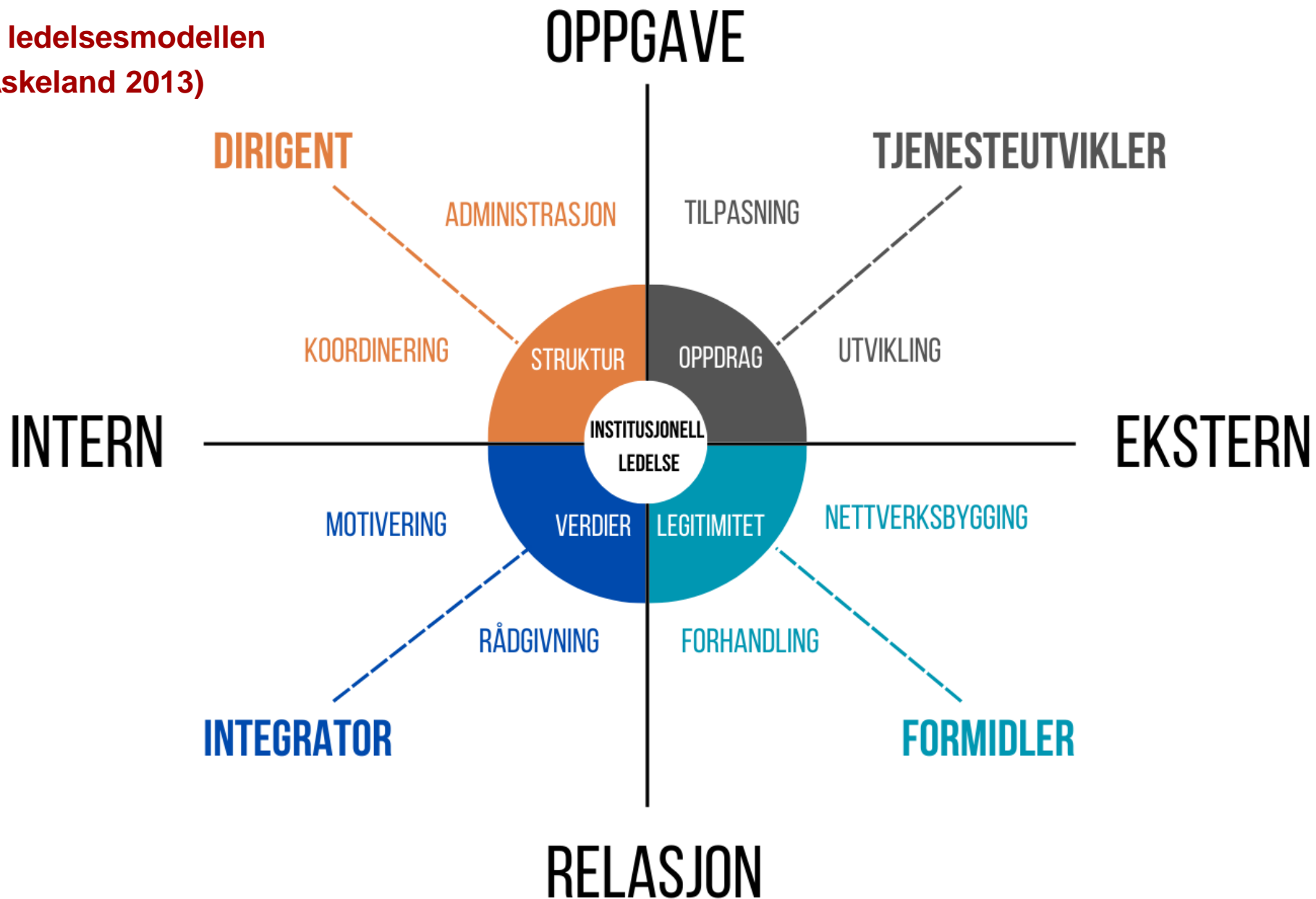
“

All ledelse i Den norske kirke
er forankret i valgte,
demokratiske organer.

”



Den integrerte ledelsesmodellen
(Angell 2013/Askeland 2013)



Egentest

Modellens anvendelse for ledelsespraksis

- Egen profil: Hva sier den om egne styrker og prioriteringer?
 - Bruker jeg tid på de rette oppgaver – og blir noe forsømt?
 - Trenger jeg bevissthet om prioritering eller også styrket kompetanse?
- Lederprofil og komplementære lederoppgaver
 - Har jeg andre å spille på – f eks en ledergruppe?
 - Har jeg noen å delegere til?
- Oppgaveorientering i forhold til organisasjonens behov
 - Hvilken situasjon er min lokale kirke i – og hva slags lederprofil svarer best til utfordringer og muligheter?
 - Er tidsbruk og primære profiler tilpasset organisasjonens status og behov?



Hvordan kan dere lede sammen gjennom endring? 3 grep

3 grep for veien videre



Bygg relasjon til hverandre



Våg å bedrive endringsledelse i praksis



Skap arenaer og kultur for felles strategi, våg å prioritere og la staben være med på å eie utføringen

Oppsummering Del 1

I denne bolken har vi sett på ledelse i arbeidsgivers sted, for å bedre forstå rollene og mandatene som kirkeverger og proster har.

- Begge rollene i sin nåværende form er nyere oppfinnelser, men med gamle røtter
- Begge må forholde seg til arbeidsdelingen som dirigent, integrator, formidler og tjenesteutvikler
- Begge skal jobbe mer sammen i tida som kommer
- Vi foreslår: Skap relasjon, våg endringsledelse og skap arenaer for samhandling

