

Til Kirkemøtet

Angående KM 6/26 Kirkemøtets fordeling av midler 2027 mv.

Spir vil rette oppmerksomhet mot samledelse som satsingsfelt med utgangspunkt i KM 6/26 samt KM 5/26 og KM 3.5/26.

Spir er positive til prioriteringen av samhandling, men ser samtidig behov for en tydeligere innretning på satsningen med tanke på virkningen den får for de ulike rollene som utøves lokalt i soknet.

Spir erfarer at det i liten grad er gjort utredninger eller gitt sentrale føringer om samledelsen, noe som innebærer at det fortsatt er stor uklarhet for de ansatte angående når og hvordan samledelse skjer. Til nå har oppfølgingen av forpliktende samarbeid i soknet etter sak KM 5/23 i stor grad satt søkelys på samledelse mellom arbeidsgiverne på prosti- og fellesrådsnivå. Spir mener en videre satsning på samledelse må prioritere en utvikling av tenkning og modeller for ledelse, roller og samspill på soknenivå, herunder hvordan faglig ledelse kan ivaretas.

Vi viser til sak KM 5/23 der Kirkemøtet blant annet ber Kirkerådet om å utrede:

- a) en ramme for avtaler om lokal ledelse mellom arbeidsgiverorganer i 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.

Spir mener vedtaket bør følges opp med et videre arbeid som tydeliggjør premissene for samledelse i soknet.

Områder der Spir registrerer et behov for tydeliggjøring:

- Lokal geografi og kirkevirkelighet tilsier at samledelse ikke bare kan utøves mellom prost og kirkeverge, men må utvikles mellom sokneprest og daglig leder, eller sokneprest og kirkeverge.
- Det er positivt at prostene får økt ansvar for faglig oppfølging av alle vigslede/kirkefaglige stillinger, men de kan ikke svare ut behovet for samledelse av det kirkefaglige arbeidet i det enkelte soknet.

- Samledelse fører til utvikling av møtestrukturer, tidsbruk og relasjoner som kan gjøre at medarbeidere i større grad opplever å komme på utsiden av ulike typer beslutningsprosesser med tilhørende arbeidsmiljøutfordringer.
- Samledelse kan utfordre hvor ulike typer beslutninger med virkning for den lokale menigheten i realiteten fattes, herunder forvaltning av ansatte-ressurser.
- Samledelse kan skape usikkerhet omkring ledelsesansvaret som tilligger diakoner og kateketer ifølge deres tjenesteordninger.
- Det er behov for tydelig avklarte mandat eller avtaler som definerer sokneprestenes ansvarsområde i samhandlingen.
- Når samledelse utvikles mellom representanter for de to arbeidsgiverlinjene, blir den formelle medvirkningen fra tillitsvalgte ofte nedprioritert eller faller bort i prosessene.
- Ordnet samledelse kan bidra til tydelighet om hvem som fatter beslutningene om fordeling av oppgaver mellom ansatte på tvers av arbeidsgiverlinjene ved sykdom, permisjon og vakanser.

Spir ser frem til et videre arbeid med disse spørsmålsstillingene og fremhever betydningen av medvirkning fra ansatte og deres organisasjoner i prosessen videre.

Kontaktperson:

Eva Klokkeud, leder i Spir
tlf 452 33 210