

Hot eller möjlighet

”Informationen, delaktigheten och möjligheten att påverka är viktiga områden att beakta för att förändringsprocessen ska kunna ske på ett bra sätt. Inte minst det fackliga inflytandet är viktigt. När medbestämmandet får bli en reell påverkan borgar det för ett gott resultat.”



Bror Holm
Förbundsordförande

I Svenska kyrkan sker många förändringar som får långtgående konsekvenser. Enförsamlingspastoraten blir allt färre. Den 1 januari 2006 fanns det 1834 församlingar och den 1 januari 2010 hade den siffran sjunkit ytterligare till 1400 församlingar.

Det kan vara lätt att rycka på axlarna och säga att organisationsförändringar ligger i tiden och Svenska kyrkan inte kan stå utanför. Men för kyrkans uppdrag får förändringarna långtgående konsekvenser. Strukturförändringen berör församlingsbor, förtroendevalda, personal, ekonomi och arbetsätt. Församlingens närhet till församlingsbor är en viktig faktor för deras kyrkotillhörighet och engagemang. Möjlighet till påverkan och delaktighet är bärande i förtroendevaldas uppdrag. Medarbetarnas arbete måste upplevas som meningsfullt och framåtsyftande.

För medarbetarnas del är genomförandeprocessen av förändringen viktig. Det sägs ofta att personalen är en resurs, men det är inte alltid som det får komma till uttryck i förändringsarbetet. Informationen – även när det inte finns något nytt att berätta – delaktigheten och möjligheten att påverka är viktiga områden att beakta för att förändringsprocessen ska kunna ske på ett bra sätt. Inte minst det fackliga inflytandet är viktigt. När medbestämmandet får bli en reell påverkan borgar det för ett gott resultat. Då tas också erfarenheten och översikten tillvara.

Varje förändring kan vara ett hot eller en möjlighet. Som individer är vi i olika grad förändringsbenägna, vilket måste beaktas vid förändringsarbete. Den goda arbetsplatsen tar hänsyn till individens förutsättningar. Det synsättet måste också finnas med i förändringsarbetet för att ett gott resultat ska kunna nås.

Vid strukturförändringar är det viktigt att stiftet medverkar på ett bra sätt. Genomtänkta riskanalyser måste utarbetas och stiftet bör bistå med råd, stöd och hjälp till de församlingar som berörs. Samverkan är ett viktigt ledord och församlingens uppdrag måste stå i centrum och vara styrande.

Medarbetare som berörs av förändringen kan också välja att fokusera på antingen hot eller möjlighet. För alla blir förändringsprocessen lättare om ”möjligheten” får stå i centrum, men de negativa konsekvenserna ska inte heller sopas under mattan. Det är när de lyfts fram och bearbetas som det negativa kan vändas till något positivt. Ett nära samarbete med KyrkAs skyddsombud och fackliga förtroendemän är A och O för ett gott resultat. KyrkAs företrädare har mod att gå in i det svåra, har omsorgen om både församlingsliv och medarbetare och inblick i Svenska kyrkans uppdrag, organisation och förändringsarbete.

En trend i vår tid är övertron på att sammanslagningar eller sammanläggningar är svaret på de flesta problem som Svenska kyrkan har. Bara enheterna blir större blir de mycket mer resursstarka. Kortsiktigt kan det vara sant, men inte alltid långsiktigt. Stordriften har också sin baksida och skapar ofta nya behov som inte alltid är framsprungna ur den grundläggande uppgiften. Församlingsbons engagemang för kyrka och församling kan också urholkas.

Med rätt målsättning, när förändringen är ändamålsstyrd i samverkan med medarbetarna, kan strukturförändringen bli något bra och långsiktigt hållbart. I det förändringsarbetet är Kyrkans Akademikerförbund en självklar och positiv resurs med mod, omsorg och inblick.