



DEN NORSKE KIRKE



Sammen om å lede

Del 3:

En organisasjonskultur som løfter oss

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 3

1. Hva er organisasjonskultur og hvorfor bry oss?
2. Hva kjennetegner god organisasjonskultur?
3. Hva skal være felles kulturtrekk ved Den norske kirke? Og hva kjennetegner kulturen her?
4. Case
5. Hvordan kan vi som ledere lokalt jobbe med organisasjonskultur?





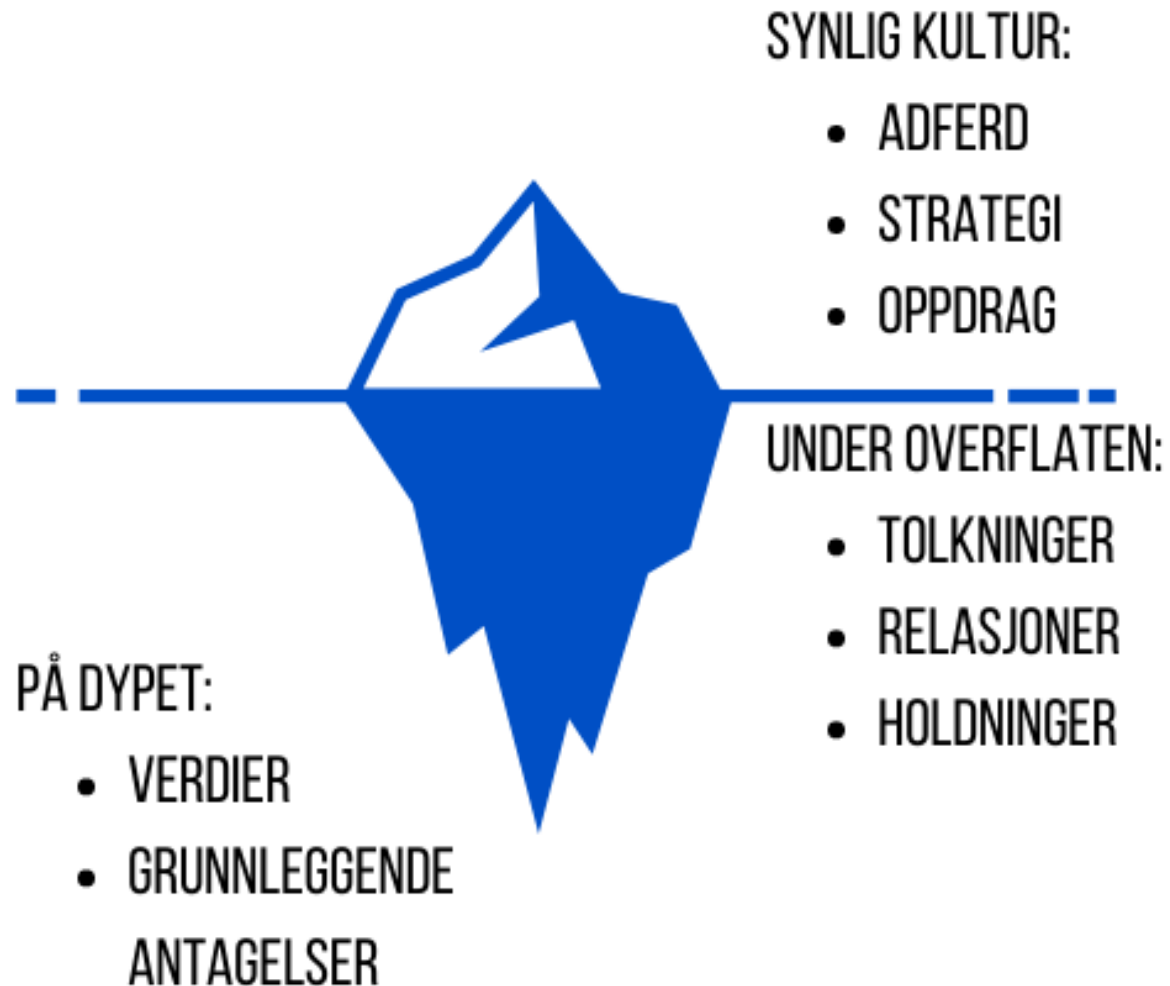
“

Organisasjonskultur er for en virksomhet,
det personlighet er for et menneske.
Det er en usynlig, men samlende kraft,
som gir mening og retning.
Den kan defineres som grunnstoffet som
legger forutsetninger for oppførsel,
oppfatninger og verdier i virksomheten.

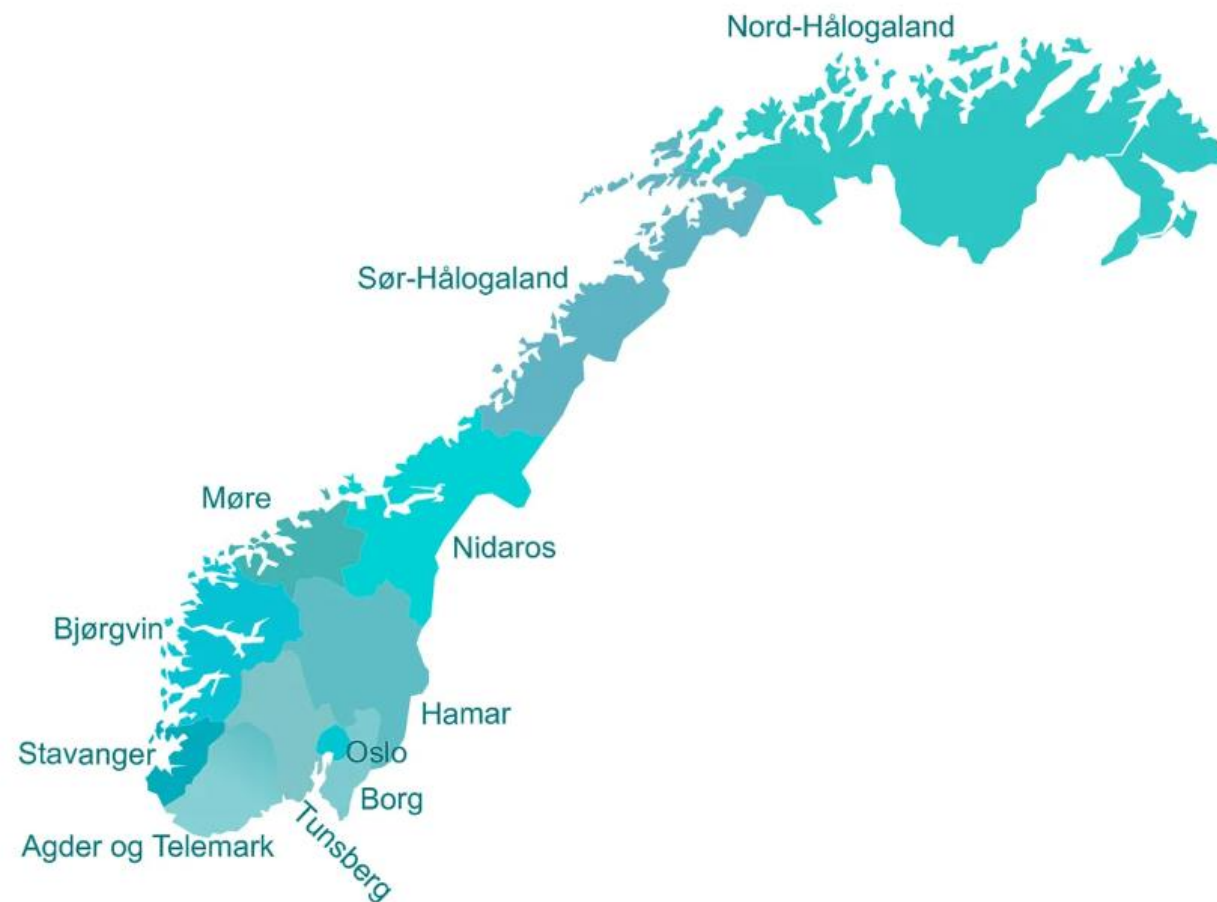
”

SMITH ET AL. (1997)

ORGANISASJONSKULTUR



Hva er felles i Den norske kirke?



Hvorfor er kultur viktig?

På individnivå:

- Trivsel
- Mening
- Engasjement

På organisasjonsnivå:

- Organisasjonslæring
- Innovasjon
- Endringsvilje

Øvelse



Øvelse

- Sett inn menti-slide her

Pause

Kirkemøtet 2023 om felles kulturbygging

- Kirkemøtet går inn for å videreutvikle dagens arbeidsgiverorganisering
- Videreutviklingen kan blant annet skje gjennom fellestjenester og kulturbygging, samt avtaler om forpliktende samarbeid i soknet.
- Komiteens merknader: Det må arbeides videre med å fremme samhandling og bygge felles kultur. Dette kan gjøres gjennom lokale avtaler og gjennom rammebetingelser gitt av Kirkemøtet.

Hamar: Ulike forutsetninger for samledelse

Prosti	Antall fellesråd	Sokn
Hamar domprosti	3	7
Ringsaker	1	6
Solør, Vinger og Odal	7	10
Sør-Østerdal	5	25
Nord-Østerdal	6	18
Nord-Gudbrandsdal	7	16
Sør-Gudbrandsdal	6	17
Toten	3	15
Hadeland og Land	5	13
Valdres	5	24
Sum bispedømmet	48	151

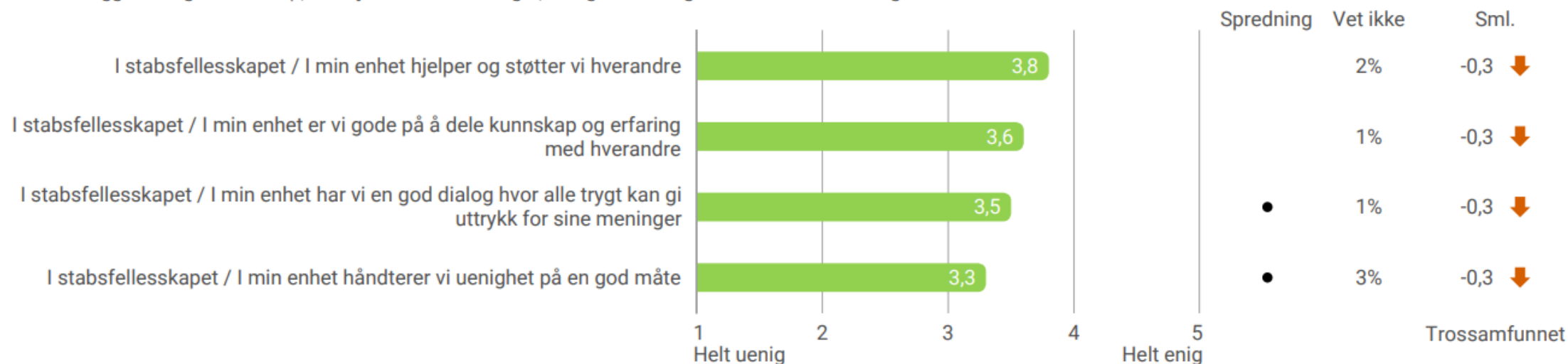
Hvilke særtrekk har samarbeidsklimaet i Hamar?

SAMARBEIDSKLIMA

HAMAR

SAMARBEIDSKLIMA

Skalaen kartlegger deling av kunnskap, takhøyde for ulike meninger, kollegial støtte og evne til å håndtere uenighet.



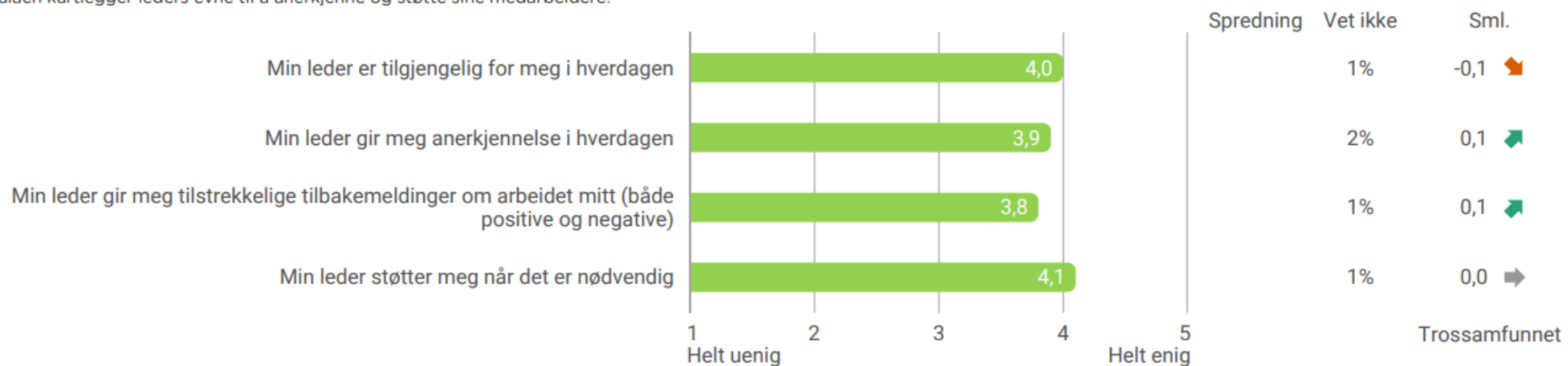
...men dere er gode på relasjoner

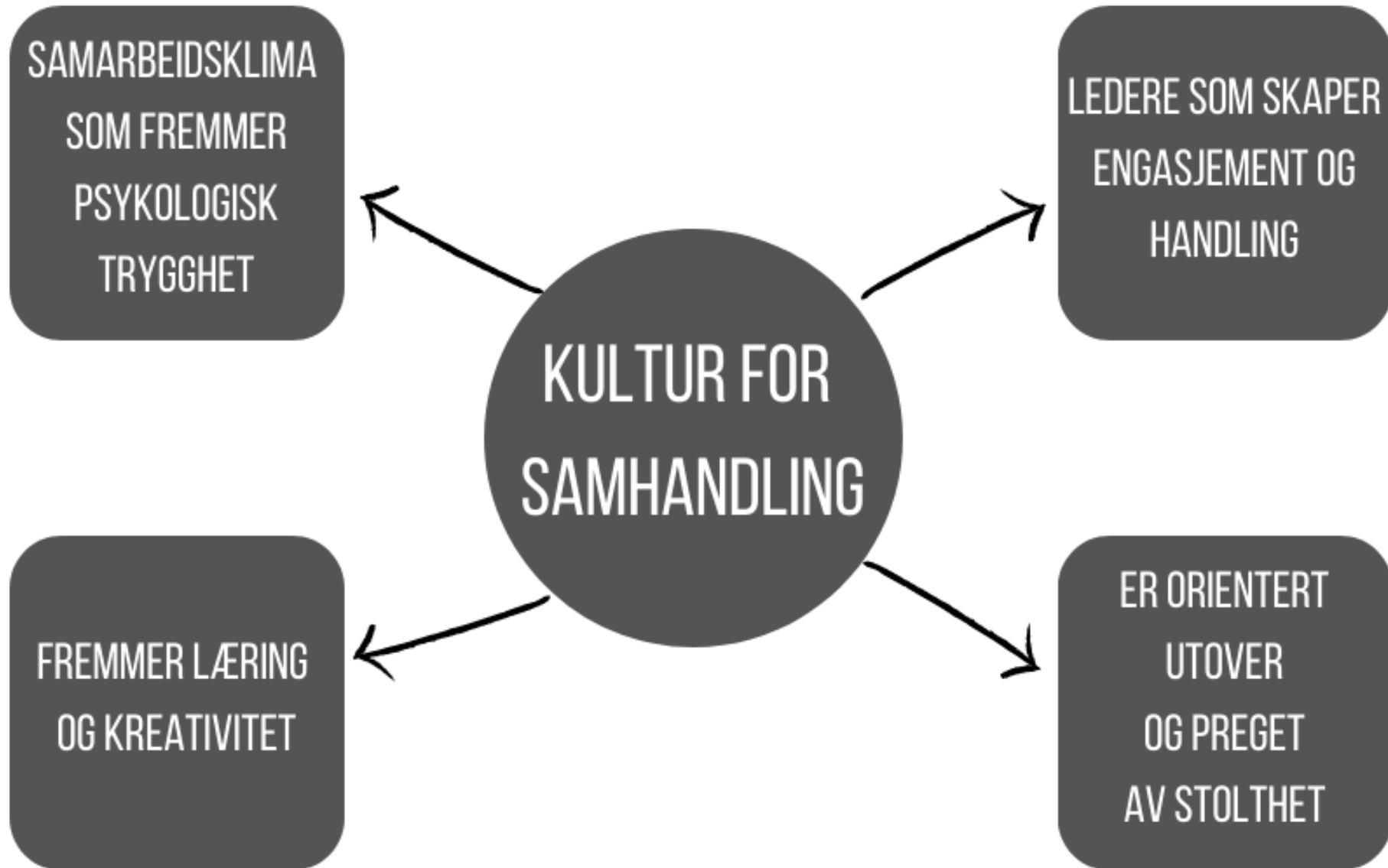
RELASJONSORIENTERT LEDELSE

HAMAR

RELASJONSORIENTERT LEDELSE

Skalaen kartlegger leders evne til å anerkjenne og støtte sine medarbeidere.





En felles kultur



Mer himmel på jord

Den norske kirke er en bekjennende,
åpen, tjenende og misjonerende folkekirke,
som vitner i ord og gjerning om frelse, frihet
og håp i Jesus Kristus.

Den norske
kirkes strategi for
2022–2029



**Kirken åpner
rom for tro**



**Kirken er der
livet leves**



**Kirken er mer
for flere**



**Kirken for
den enkelte**

Forkynner evangeliet
til mennesker gjennom
hele livet

Styrker kirken som
kulturarena og
forvalter av kulturarv
for alle generasjoner

Gir tilhørighet og
skaper gode
møteplasser og
felleskap fysisk og
digitalt



**Kirken i
samfunnet**

Fremmer verdier
som utfordrer og
som bygger et godt
samfunn for alle

Bidrar til å virkeliggjøre
bærekraftsmålene,
– lokalt, nasjonalt og
globalt

Motvirker
utenforskap og
utforsker nye
måter å være
kirke på



**Kirken som
organisasjon**

Styrker gjennom
sin organisering
en levende og
nærværende
folkekirke

Samhandler med
organisasjonslivet,
andre tros- og
kirkesamfunn,
offentlige, private og
ideelle aktører

Skaper en
mangfoldig,
rekrutterende og
inkluderende
arbeidsplass og
frivillighetsarena

Gruppearbeid

Organisasjonskultur i Lillevik

I 2024 gir Stortinget et reelt kutt i tilskuddet til rettssubjektet Den norske kirke, og konsekvensen er at Lillevik prosti må kutte en stilling. I tillegg betyr det at den kirkerådsfinansierte diakonstillingen i Indre Lillevik kirkelige fellesråd ikke vil bli fullfinansiert. Samtidig får fellesrådet kutt i tilskuddet fra kommunen på kr 400 000, på grunn av en vanskelig kommunal økonomi. Liknende kutt foregår også i nabokommunene.

Indre Lillevik kirkelige fellesråd ser behov for å se helhetlig på situasjonen og legge en ny og bærekraftig strategi for kirken lokalt for de neste årene. Siden situasjonen er liknende i alle fellesrådene i prostiet, blir fellesrådet og prosten enige om å at prost og kirkeverge skal samarbeide om utformingen av en strategi som inkluderer samarbeid på tvers av fellesrådsområder der det er mulig. Det er nå januar, og målet er å ha en strategi klar og forankret i desember 2024, for implementering fra 2025.

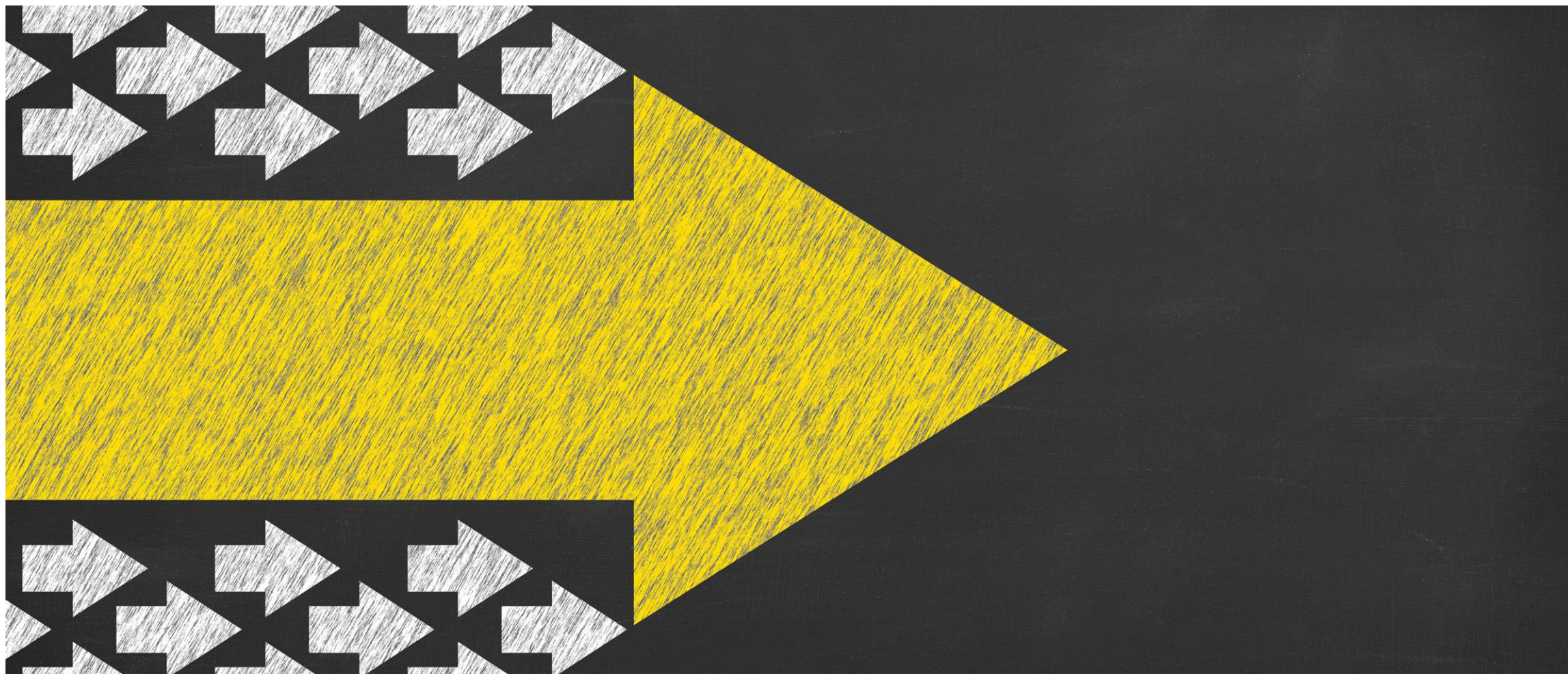
Hvordan vil dere som prost og kirkeverge jobbe sammen fram mot desember for å fremme en kultur i organisasjonen som bygger motivasjon for å være med videre, som møter krevende tider med kreativitet og innovasjon heller enn mismot og apati?

Nevn tre grep dere som team vil gjøre.



Oppsummering av gruppearbeid

Hvordan kan ledere jobbe med organisasjonskultur?



Legg ressurser inn i den kulturen dere vil ha

Samarbeidskultur:

- Fysiske og digitale rammer for samarbeid?

Møtekultur:

- Brukes tida meningsfullt?
 - Walk-and-talks?
 - Vegg-i-vegg-møter?

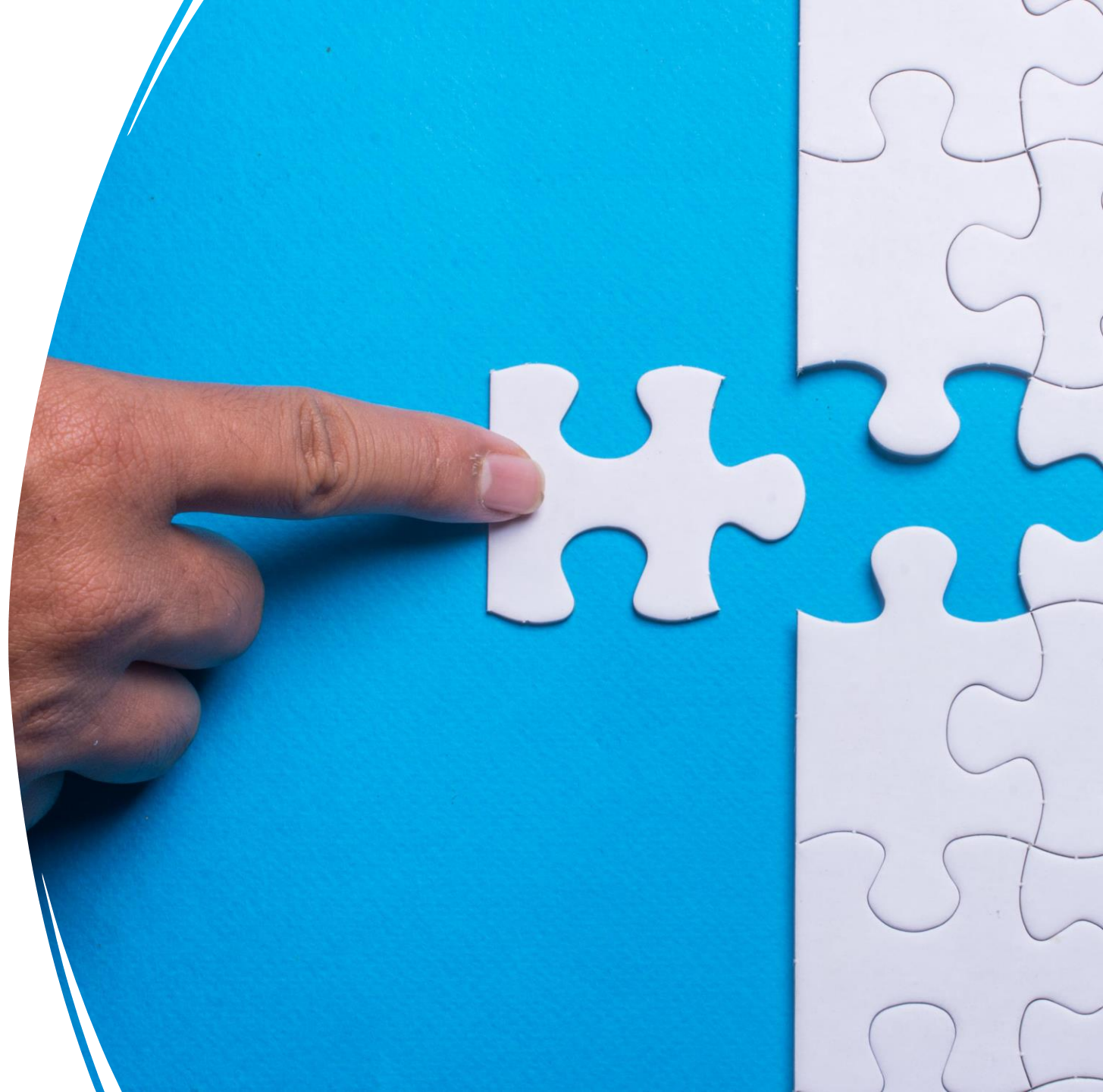
Lederkultur:

- Autonomi og støtte versus kontroll og styring
- Lev ut den kulturen du mener dere bør ha
- Ta opp felles kultur med egne råd?



Bidra til meningsskaping

Hva er din fortelling om
kirka du leder?



MENINGSSKAPENDE NARRATIVER



“

I have nothing to offer you, but blood, toil, tears and sweat.

”

“

Victory at all costs, victory in spite of all terror, victory however long and hard the road may be!

”

Winston Churchill, 13. mai 1940

Oppsummering



Organisasjonskulturen er som arbeidsplassens personlighet

Den kan enten bidra til eller hemme en positiv utvikling på arbeidsplassen

I denne delen har vi reflektert rundt hva som bør være fellestrekk ved organisasjonskulturen i Den norske kirke, og særlig ved ledelseskulturen

Vi har også reflektert rundt hva som er deres lokale kjennetegn ved organisasjonskulturen

Til sist har vi sett på noen verktøy dere som ledere kan benytte for å trekke kulturen i positiv retning der dere er

Sammen om å lede - oppsummering

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



