
Kyrkomötet
Motion 2018:26
av Mats Ershammar

Förändringsförmåga på lokal nivå

Förslag till kyrkomötesbeslut

Kyrkomötet beslutar att uppdra till kyrkostyrelsen att ta fram riktlinjer och praktisk vägledning i hur förändringsarbete kan bedrivas framgångsrikt, att erbjudas stiftens för dessas arbete med att stärka den lokala nivåns förmåga att hantera förändringsprocesser som sådana.

Motivering

Detta förslag syftar till att stärka den lokala nivåns förmåga att hantera förändringsprocesser som sådana. Det är förmågan att ha beredskap för, göra och genomföra välgrundade strategiska val vid planering och utveckling av verksamheten. Syftet nås genom att den lokala nivån via stiftens får tillgång till riktlinjer för/praktisk vägledning i hur man framgångsrikt kan arbeta med förändringsprocesser.

Idag ger Svenska kyrkan centralt och regionalt en hel del stödinsatser till den lokala nivåns förvaltning av gemensamma angelägenheter. Kyrkostyrelsen har också inlett ett dialogarbete med stiftens för ökad samverkan och samordning. Förslagsvis kan motionens syfte tas upp som en del i dessa dialoger.

Ambitionsnivån är hög på olika nivåer att sträva i riktning mot vision och långsiktiga mål. Detta uttrycks i program, projektplaner, verksamhetsplaner och budgetar. Dessa rör ibland ganska komplexa eller genomgripande förändringar. De handlar ofta främst om vad som behöver förändras – det sakliga innehållet i och strukturerna för arbetet. Den mer ”mjuka” kompetensen om *hur* förändringar – särskilt mer komplexa eller genomgripande sådana – kan genomföras på ett konstruktivt och kompetent sätt kan och behöver bli bättre. Det gäller att ta vara på den kraft som finns i förändringsarbete när det bedrivs på rätt sätt.

Framgångsrika förändringar är ofta inte lättfångade, även om man vet vad man sakligt sett vill åstadkomma. Det kan vara svårt att veta hur man ska tänka kring och förhålla sig till särskilt processer för mer omfattande eller djupgående förändringar. Sådana möter ofta reaktioner från olika intressenter. Ju mer djupgående förändring som avses, desto mer svårhanterlig kan själva processen vara. De är dynamiska processer som kan ledas och experimenteras fram, men inte styras eller kontrolleras fram. Att hantera allt detta handlar framför allt om inställning, kreativitet och angreppssätt – att ha ett strategiskt förhållningssätt – och betydligt mindre om metod och dokument.

Hur man klarar av att förverkliga det man vill göra uttrycker den verkliga förändringen i relation till den avsedda, dvs. utväxlingen av de ansträngningar man gör. Denna hur-fråga är inte sällan mer avgörande för framgången än det sakliga innehållet i det man vill förändra. Eller så kan en förändring vara ganska smärtfri att

genomföra men ändå svår att nå önskvärd effekt av, t.ex. därför att förändringen ”sitter långt inne”. Det kan t.o.m. vara så att en förändring inte blir av därför att man helt enkelt har svårt att se hur man ska våga sig på den., vilket innebär att man sänker sina ambitioner.

Utmaningarna för kyrkan utifrån förändringar i omvärlden är väl beskrivna i olika dokument och behöver därför inte upprepas här. Det förefaller tydligt att dessa utmaningar leder till behov av bättre beredskap för och förmåga att göra och genomföra välgrundade strategiska val. Detta i sin tur förutsätter en god förändringsförmåga på organisations- och ledningsnivå. Särskilt gäller detta för mer komplexa eller mer genomgripande sådana.

Arbete som här avses är återkommande steg för steg rörelser i en bestämd riktning. I dessa ska relevanta frågor ställas och besvaras, som t.ex.:

1. Hur fokusera kraften på det som ses som det långsiktigt mest väsentliga, i en miljö som framöver präglas av växande mångfald, nya slags utmaningar och därav behov av nytänkande?
2. Hur knyta ihop det förflutna med nuet och framtiden samt länka avsikter, visioner och prioriteringar till genomförandet?
3. Hur tolka tillgänglig kunskap om trender och händelser i omvärlden (såsom Svenska kyrkans omvärldsanalyser)? Och hur forma denna kunskap till lokalt anpassade idéer och förståelse för hur trenderna mm kan komma att påverka den egna verksamheten?
4. Hur agera flexibelt genom att hålla ihop långsiktighet med kortsiktighet? Detta för att kunna lägga fast riktningar för framtiden och samtidigt lyhört ta till vara det som behöver ske kortsiktigt.
5. Hur forma, dela och samordna tankar och idéer mellan berörda intressenter till en gemensam lärprocess? Det handlar här om att genom samtal och samordning lösa upp knutar som kan finnas, skapa trygghet, förmåga att se förändring som källa till nytänkande, samt för att utveckla en gemensam förståelse för verkligheten och vägen framåt.

Genom att stärka den lokala nivån förmåga att tackla frågor som de ovan är exempel på, stärks förutsättningarna för att den verkliga förändringen oftare också blir den avsedda, dvs. att utväxlingen på de resurser som sätts in blir högre. Detta i sin tur kan ge församlingslivet bättre förutsättningar att möta samtidens utmaningar.

Rönninge den 20 juli 2018

Mats Ershammar (BA)