

Samarbete, roller och tillit

Hanna Broberg



utforska relation
förmågan att tänka om
öppenhet och respekt för
kunnighet
lyssna tillit
brukarkarfokus
förtroende
bra bemötande
respekt f varand
Ingen prestige
personkännedom
förmågan att kompromissa
respekt
kommunikation
lyhördhet
att man lyssnar
objektivitet
nyfikenhet
att lyssna
empati
information
god dialog
förståelse
dialog

kompetens och roll
öppenhet
kompetent politiker
överenskommelse
beröm
vilja väl
tydlighet
rolltagande
tillit dialog
ömsidigt förtroende
bra kommunikation
vilja
våga tro din förmåga
rollfördelning
respekt för kompetens
uppskattning roller
respekt
lyhördhet
god vilja
förtroende
prestigelöshet
ansvar
ömsidighet
samma verklighetsbild
samma syn på ledarskap

Forskning stöder fokus på samarbetet

KVALITET I SAMARBETET: Styrelse-chef-relationen inte en statisk hierarki utan mer ett dynamiskt samspel. Tillit, öppen kommunikation och rollförståelse centralt för att nå verksamhetens mål.

BRYGGA MELLAN MANAGEMENT OCH UPPDRAGET: Balansera verksamhetsansvar, kulturbärare och förtroendet gentemot styrelsen

LEDARSKAP I IDEELL SEKTOR: Navigerar värderingar, mål och kompetenser med ofta begränsade resurser i komplexa sammanhang

Nycklar till fungerande ledarskap är *kommunikation* och *samarbete*. Förtroende, prestigelöshet och gemensamma grundvärderingar/grundsyn.

TYDLIGHET i ledning och mål är avgörande för en bra psykosocial arbetsmiljö. OTYDLIGA roller ökar stress och konflikter.

”Receptet”

Uppdraget

Tempo

Organisationen

Skapa **dialog** och dela **kunskap**

Hur ser ni på organisationen, **uppdraget** och **tempot**?

Lär känna varandra och klargör rollfördelningen

Lära
känna

Rollfördela

Dialog och tillit

Bygg tillit och **samarbete**

Förståelse och respekt för varandras **förutsättningar**

STRUKTUR och DOKUMENT

Struktur



Varför är det så svårt?

Allt mer komplext – kyrkan som professionell och ideell organisation

Det är ett hög tempo

Ökad person- och personalomsättning

Ekonomisk omställning

Organisationsförändringar

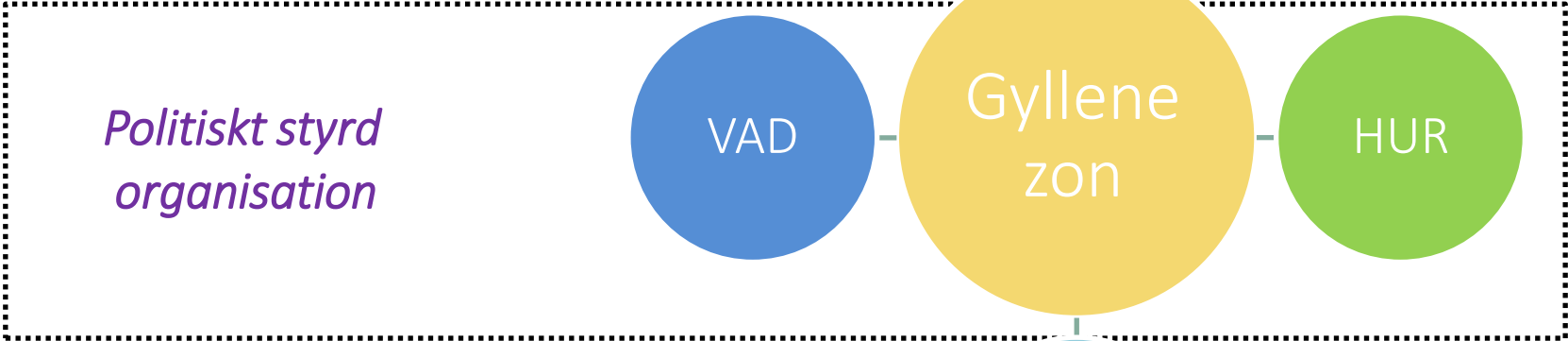
Omvärlden

Media och sociala media



Demokratiskt rationellt

Legitimitet



*Politiskt styrd
organisation*



Professionellt rationellt

Effektivt



Vi behöver bygga tillit



Tillit är en risk – ett val, en inställning

En förväntansfull inställning till andra människors framtida handlingar

Man bedömer **tillitsvärdighet** – *förmåga* och kompetens, *integritet* och värderingar, *hjälpvillighet* och **vilja att samarbeta**

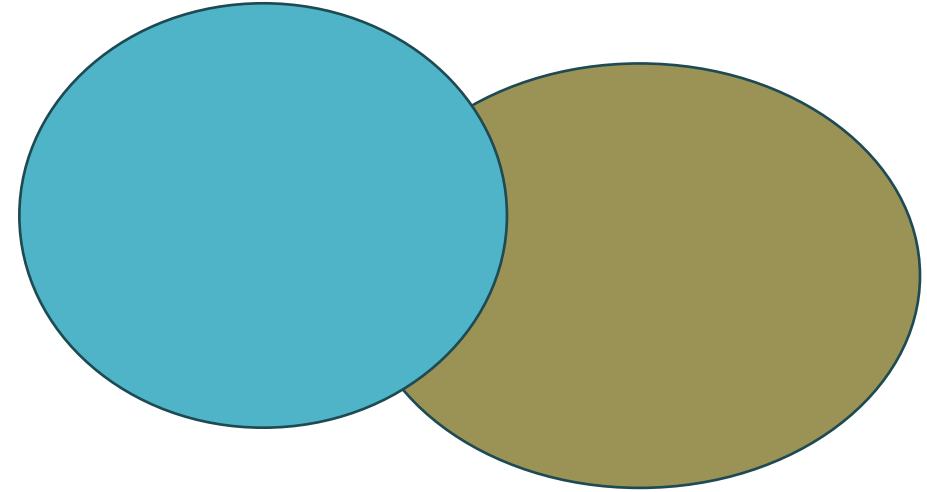
Effektivt för att nå goda resultat – det kan bli fel, men man utvärderar och provar igen

Tillit – aktiverar många aktivitetsområden i hjärnan

Δ Lugn- och rosystemet, oxitocin, matsmältning, lust - tar risker

Δ I motsats till misstro som startar amygdala, stresshormon - tar mindre risk

Lär känna varandra



Vem är du, vem är jag?

Värderingar, intressen och perspektiv

Era erfarenheter – gammal och ny, funkat och inte funkat

Vilka **förväntningar** har vi på varandra?

Prata om era förutsättningar

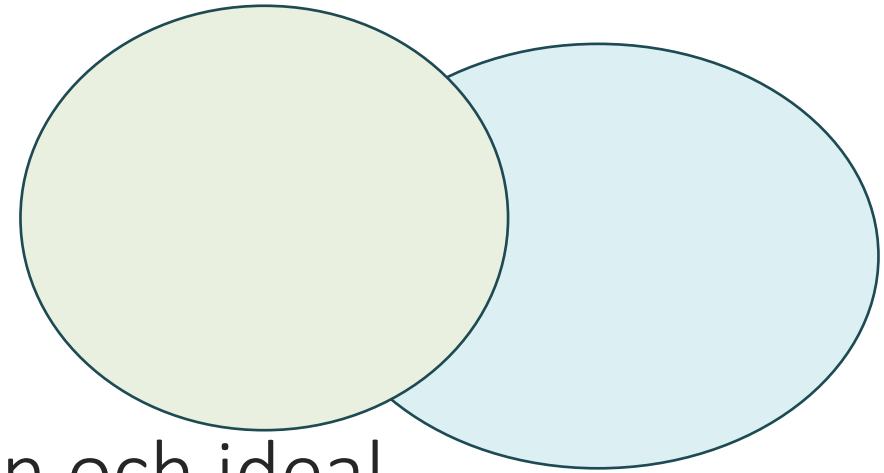
Olika **styrkor** och **svagheter** – få stöd och ge stöd

Roll internt och externt - se rollerna ur medlemmars, förtroendevaldas, medarbetares och medias perspektiv

Förbered händelser



Ledarskap i respektive sfär



- Stora krav på chefer idag – administration och ideal
- En organisation med olika professioner, stort engagemang
- Ge varandra rätt förutsättningar
- Stäm av, informera
- Ha en strategisk höjd – tydliga uppdrag och inriktning, resonera och bygg förståelse
- Ta ansvar för anställda respektive förtroendevalda

Rollfördelning – formellt och i praktiken

KYRKOHERDEN	KYRKORÅDET
Andlig och organisatorisk ledare	Styra och fatta beslut om församlingen verksamhet på en övergripande nivå
Leder och samordna verksamheten	Beslut om mål, riktlinjer, budget
Ansvarar för att gudstjänst, undervisning, diakoni och mission bedrivs enligt kyrkans tro, bekännelse och lära	Förvalta ekonomi och egendom
Chef för personal	Juridiskt arbetsgivaransvar
Verkställer beslut	Hantera kyrkofullmäktiges beslut
Ledamot i kyrkorådet	Olika partier, men ett gemensamt bästa för kyrkan

Organisationen och uppdraget

Vilka utmaningar står organisationen inför? Historia – sitter det något i väggarna?

Samarbeten och traditioner, roller och händelser. Förändringsmandat och förankring.

Mål och vision ger tydlighet och riktning

Tydlighet i budget och verksamhetsplan

Viktigast på kort och lång sikt – omprioriteringar

Vem tar vilka beslut? Beredning och kunskap. Hur och när?



Årshjulet

Vilka utmaningar har ni?

Hur ser ni på det?

Vilka beslut behöver tas och när?

	2026	2027	2028	2029
Omvärld				
Kyrkan				
Beslut				
Rapporter och uppföljning				
Teman				

Vilka kunskaper och förutsättningar behöver ni?

Hur ser processen och förankringen ut?

Struktur och dokument – ett stöd

Levande och kända, rätt utformade dokument.

Delegation – återrapportering

Mötesformer

Underlag

Utbildningar

Årsplanering, mandatperiod

Kyrkoordningen, styrdokument,
församlingsinstruktion
Arbetsordning och
delegationsordning
Budget och ekonomiska regelverk
Verksamhetsplan
Tidigare fattade beslut
Strategier och policy
Praxis

Bestäm er för att samarbeta

- Regelbunden och tät **dialog** – avsätt tid, ha en agenda, utvärdera
 - Se till att förstå varandra och **GÖRA VARANDRA BRA**
- Skapa en öppen och lärande kultur med så tydliga roller som möjligt – klargör om det är oklart
- Skapa planering, struktur och förutsägbarhet



Gör en överenskommelse, ett samarbetskontrakt!

DIALOGEN:

Hur ska vår dialog se ut – när, var, hur?

KONTRAKT:

Formulera hur ni informerar varandra, följer upp samarbetet, bygger tillit, hanterar oenighet och förbereder ärenden och har tydliga roller.

Arbetsmaterial



Vi behöver **bygga samarbete** genom att lära känna varandra, förstå organisation och uppdrag, ha en aktiv dialog och skapa en fungerande struktur för att nå bra resultat tillsammans.

Sätt av tid tillsammans och ta stöd av frågorna i materialet för att komma igång med ert samarbete.

Här är några verktyg och förslag till frågor:

LÄR KÄNNA:

Vem är du?

Hur ser du på ledarskap?

Vilka tidigare samarbeten och erfarenheter tar du med dig?

Vilka är dina drivkrafter i uppdraget?

Styrkor och svagheter?

Vad vill du åstadkomma i ditt uppdrag den här perioden?

Vilka förutsättningar är viktiga för att klara det?
Vad ser du som största/viktigaste utmaningarna i församlingen?

Hur skulle du beskriva vår kultur i församlingen – vad är bra och vad bör ändras?

ROLLER:

Vilken är din roll i kyrkorådet?

Vilken är din roll gentemot församlingsbor?

Vilken roll har du i kontakten med förtroendevalda?

Vilken roll har du för medarbetare?

Hur definierar du ditt ansvarsområde och uppdrag?

Vem är din uppdragsgivare?

TILLSAMMAN:

Vilka är dina förväntningar på mig?

Vad kan vi göra för att göra varandra bra?

Hur ser du på dialogen och den gyllene zonen?

Vad behöver vi utveckla och förtydliga?

Hur hanterar vi när vi är oeniga?