Skao
Svenska kyrkans
arbetsgivarorganisation

Inför utvecklingssamtal med kyrkoherden

Kyrkoherden har precis som alla medarbetare rätt till ett utvecklingssamtal med sin arbetsgivare. Det regleras i löneavtalet för tjänstemän.

Det är ofta ordföranden i kyrkorådet som håller lönesamtalen, men det kan vara någon annan, till exempel vice ordföranden eller presidiet. Som förtroendevald kan det vara speciellt att ha ett utvecklingssamtal med kyrkoherden eftersom du inte är inne i verksamheten och du inte heller leder kyrkoherdens arbete. Det här underlaget syftar till att ge stöd så att utvecklingssamtalet, som är viktigt, blir ett bra samtal.

Utvecklingssamtalet ska handla om organisationens mål och strategier och om hur kyrkoherden kan bidra till att omsätta dessa i handling. Det är också ett tillfälle att föra en dialog om relationer mellan kyrkoherden, kyrkorådsordföranden och mellan kyrkoherden och övriga kyrkorådet. I samtalet ska ni också ta upp frågor om kyrkoherdens arbetssituation och arbetsmiljö, samt om eventuella behov av kompetensutveckling. Ni kan också gärna ta inspiration från Skao:s folder “Dialogmaterial - Kyrkoherdens arbetsmiljö”.

Det ni kommer fram till i utvecklingssamtalet följs upp i lönesamtalet. Samma person från kyrkorådet bör därför hålla både utvecklingssamtalet och lönesamtalet med kyrkoherden.

Lärofrågor, utövande av vigningstjänsten och efterlevnad av vigningslöften är sådant som står under stiftets tillsyn. Det kan därför inte tas upp i kyrkorådets utvecklingssamtal med kyrkoherden.

Checklista för utvecklingssamtal med kyrkoherden

Här följer några områden och frågor som ni kan utgå ifrån när ni har ert utvecklingssamtal.

Denna checklista kan lämnas ut till kyrkoherden inför samtalet så att ni båda kan förbereda er på frågorna.

Inledning

Klargör hur ni båda ser på samtalet. Berätta att uppföljning av det ni kommer överens om kommer att ske i lönesamtalet.

Organisationens riktning

- Hur fungerar arbetet med verksamhetsplanen och budgeten? Finns det förbättringsmöjligheter? Hur kan kyrkoherden bidra till förbättringar? Hur kan övriga kyrkorådet bidra?

- Den strategiska riktningen för verksamheten formuleras i församlings-instruktionen och konkretiseras i verksamhetsplanen. Är dessa dokument tydliga? Bidrar de till verksamhetens utveckling? Hur fungerar det för kyrkoherden att leda utifrån dem?

- Resonera om hur beslut som tagits av kyrkorådet under året hittills har verkställts. Om inte, vad har påverkat att det blivit så? Vad kan kyrkoherden respektive kyrkorådet göra annorlunda eller bättre? Om det fungerar bra, hur ser ni gemensamt till att det fortsätter så?

Samverkan och ledarskap

- Samtala om vilka rapporter och vilken information kyrkorådet får av kyrkoherden. Finns det behov av att förändra rapporteringen framåt i tiden? Vad ska i så fall förändras?

- Hur fungerar det att leda verksamheten utifrån de riktlinjer och anvisningar som kyrkorådet anger? Om det inte fungerar så väl - är riktlinjerna tydliga? Kan något förbättras där? Vad kan kyrkoherden förändra så att det fungerar bättre? Behövs stöd eller kompetensutveckling?

Arbetsmiljö

- Hur ser kyrkoherden på sin arbetssituation ur ett arbetsmiljöperspektiv? Hur är balansen mellan krav och resurser? Är det något som behöver åtgärdas? Hur ser möjligheterna till återhämtning ut?

- Finns det några hälsofrågor som är relaterade till arbetet som ni kan diskutera? Vad kan kyrkorådet göra för att underlätta för kyrkoherden i så fall? Finns det anpassningar som kan göras?

Förnyelse och lärande

- Vilka utvecklingssatsningar i församlingen/pastoratet ser kyrkoherden bör göras? Hur ska de åstadkommas?

- Samtala om vad kyrkoherden behöver av kyrkorådet för att fortsätta det goda arbetet, alternativt förändra det till det bättre.

Egna utvecklingsområden

- Finns det några särskilda utvecklingsområden för kyrkoherden – hur ska de i så fall uppnås? Vad kan kyrkoherden själv påverka? Behöver hen stöd eller kompetensutveckling för att åstadkomma detta? Vad kan kyrkorådet bidra med?

Avslutning

- Utvärdera tillsammans hur samtalet blev.

- Sammanfatta: Vad kom ni fram till? Är det något som kan göras bättre vid nästa utvecklingssamtal?

Om det kom fram annat som behöver tas om hand, boka in ett särskilt möte för detta.