

# Mentorprogram för nya kyrkorådsordförande 2018-19

**Svenska kyrkan**   
GÖTEBORGS STIFT

## Mentorprogram för nya kyrkorådsordförande i Göteborgs stift

En ny mandatperiod innebär att många som tidigare har varit förtroendevalda fortsätter att vara det, men att det också tillkommer nya personer i kyrkoråd, kyrkofullmäktige och församlingsråd. Alla dessa nytillkomna behöver introduktion i sina nya uppgifter, men uppgiften att bli kyrkorådsordförande för första gången är speciell. Göteborgs stift ger vid varje ny mandatperiod utbildningar för förtroendevalda, detta mentorprogram är ett försök till att förbättra möjligheterna för nya kyrkorådsordförande att få en bra start i sitt nya uppdrag.

Mentorprogrammet syftar till att ta vara på den kompetens och erfarenhet som tidigare kyrkorådsordförande besitter så att de kan ge nya ordförande ett stöd under de första 18 månaderna i sin nya uppgift. Ibland kan en avgående ordförande ge ett sådant stöd till sin efterträdare, men det är inte alltid som det fungerar väl. Dessutom kan det vara skönt som ny ordförande att ens mentor är på viss geografisk distans så att rollerna kan vara tydliga.

Mentorskapets idé är att en mer erfaren kollega ger en mindre erfaren kollega vägledning i hans/hennes personliga och professionella utveckling och att mentorn är ett stöd i aktuella utmaningar och svåra situationer.

Mentorskap är en process där mentor och ordförande tillsammans utvecklar den senares potential. Det är en dialog som belyser den nye/nya ordförandens situation, olika handlingsalternativ och konsekvenser av olika handlingsalternativ. Mentorrelationen innebär ett ömsesidigt lärande där mentorn stödjer ordföranden att finna sin egen väg i uppgiften. Mentorskap handlar om att locka fram det bästa i en annan människa.

### Inledning

1. En kyrkorådsordförandes uppgifter
2. Den gemensamma ansvarslinjen
3. Stiftets och biskopens funktion

### Mentorprogrammets innehåll

1. Kriterier för mentorer
2. Ramar
3. Sekretess
4. Mentorns ansvar
5. Ordförandens ansvar

## Inledning

### 1. En kyrkorådsordförandens uppgifter

Att vara kyrkorådsordförande innebär att ha ett både mycket spännande och vittomfattande uppdrag. En ordförande ska leda kyrkorådets arbete och samarbeta nära med kyrkoherden, vara lyhörd och ge utrymme för andra ena stunden och i andra ta ett steg fram och vara tydlig. En kyrkorådsordförande behöver ha engagemang och intresse för hur församlingens grundläggande uppgift blir utförd, fastigheterna sköts, begravningsverksamheten fungerar, arbetsgivaransvaret tas och att den ekonomiska förvaltningen utvecklas. Om det finns flera nomineringsgrupper vid kyrkovalet och flera församlingar i pastoratet så kommer kyrkorådsordföranden från en nomineringsgrupp och en församling, men i sin uppgift som ordförande är det hennes/hans uppgift att både få de olika nomineringsgrupperna att samarbeta och se till hela pastoratets bästa. Att vara kyrkorådsordförande är alltså att inneha ett förtroendeuppdrag som ställer stora krav på innehavaren men som samtidigt innebär ett stort inflytande över församlingens/pastoratets utveckling.

### 2. Samarbete med kyrkoherden - den gemensamma ansvarslinjen

Tidigt i Svenska kyrkans historia framträdde ett särdrag som skiljer den från många andra kyrkor. Detta särdrag brukar kallas för den gemensamma ansvarslinjen (tidigare den dubbla ansvarslinjen) och går i huvudsak ut på att det i Svenska kyrkan samtidigt finns ett folkligt (och sedermera demokratiskt) förankrat självstyre och en ämbetsförvaltning som bygger på att kyrkan viger personer till diakoner, präster och biskopar. Denna ansvarslinje har en slags parallell i politisk och administrativ styrning som används exempelvis inom offentlig förvaltning men uppvisar också tydliga särdrag. Den gemensamma ansvarslinjen gör inte de vigda personerna till tjänstemän som lyder under de folkvalda representanterna utan ger de två kategorierna olika slags inflytande och uppgifter. Den gemensamma ansvarslinjen är en styrka när den fungerar väl, men när antingen förtroendevalda eller vigda inte har tillräcklig kunskap eller respekt för konstruktionen finns det stora risker för olika slags problem. Det är därför viktigt att både kyrkoherden och de förtroendevalda dels är väl insatta i det regelverk som är Svenska kyrkans<sup>1</sup> samt även har en god och förtroendefull kommunikation. Detta gäller speciellt i relationen mellan kyrkoherde och kyrkorådets ordförande. Att aktivt arbeta för en god arbetsrelation mellan kyrkoherde och kyrkorådsordförande är av synnerligen stor vikt för båda parter. Det krävs en medvetenhet om detta av både ordförande och kyrkoherde för att församlingen eller pastoratet ska kunna styras och ledas på ett sätt som gagnar verksamheten och

---

<sup>1</sup> Exempel på nyckelparagrafer i detta hänseende ur Kyrkoordning för Svenska kyrkan:

2 kap. 7-9§§ om ansvarsfördelning mellan kyrkofullmäktige, kyrkoråd och kyrkoherde

3 kap.2§ om kyrkofullmäktiges uppgifter

4 kap. 2, 4, 6§§ om kyrkorådets uppgifter

5 kap. 2§ om kyrkoherdens uppgifter.

medverkar till att de uppsatta målen kan nås. ”Alltför många samarbeten bygger på vackert väder och personkemi”<sup>2</sup>, vilket inte ger en tillräckligt stabil grund när det behövs fattas obekväma beslut eller när ordföranden och kyrkoherden har olika åsikter i en fråga. De båda behöver medvetet arbeta för ett samarbete där bådadas roller och uppdrag fokuseras och inte styrs av personligheter eller känslor gällande den andre. ”En ordförande och en kyrkoherde som drar åt samma håll kan åstadkomma storverk tillsammans med förtroendevalda, anställda och andra medarbetare.”<sup>3</sup>

### **3. Stiftets och biskopens funktion**

Svenska kyrkan är en episkopal kyrka. Sammanfattande kan man säga att biskopens roll i Svenska kyrkan är att i relation till den lokala församlingen påminna om församlingens gemenskap med övriga församlingar i stiftet, med Svenska kyrkan och ytterst med den världsvida kyrkan. I relation till stift och kyrka företräder biskopen å andra sidan de lokala församlingarna. Stiftets primära uppgift är att främja och ha tillsyn över församlingarnas liv. Stiftets organ är Biskop, Stiftsstyrelse och Domkapitel och de verkar genom ett gemensamt stiftskansli. Kontraktsprosten är biskopens förtroendeperson i kontraktet som fullgör olika uppgifter på biskopens uppdrag. För att biskopen och stiftet skall kunna fullgöra sina uppgifter krävs en nära relation med de olika församlingarna, inte minst församlingarnas ledning. Det handlar om en ömsesidig relation där båda parter är helt beroende av den andra för att kunna fungera väl. Det finns förstås andra kyrkor där de enskilda församlingarna är fristående, helt självständiga och där församlingarnas styrelser fattar sina beslut utan att behöva ta hänsyn till någon kyrkoordnings paragrafer eller något domkapitels ramar. Svenska kyrkan har dock alltid varit en episkopal kyrka där församlingarna har hört samman med varandra och med sitt stift.

## **Mentorprogrammets innehåll**

### **1. Kriterier för mentorer**

För att vara mentor inom ramen för Göteborgs stifts mentorprogram för nya kyrkorådsordförande ska mentorn uppfylla följande kriterier:

- Har varit kyrkorådsordförande minst under den gångna mandatperioden.
- Har stor erfarenhet av och engagemang i Svenska kyrkan.
- Har en trygg personlighet med god självkänedom
- Har intresse för andras utveckling och är stödjande, inte styrande i samtal.
- Har erfarenhet av såväl segrar som förluster.

---

<sup>2</sup> Samarbetskontraktet av Hanna Broberg, s. 173, Idealistas förlag 2014

<sup>3</sup> Kyrkan som arbetsplats av Hans Almer och Bo Westergård, s. 91, PU Organisationsutveckling AB 2015

## 2. Ramar

- Mentor och ordförande kommer från olika pastorat.
- Ansvaret för lämplig matchning av mentor och ordförande är Lars Björksell.
- Mentorskapets längd är 18 månader.
- Antal träffar är 10 st, det är lämpligt att de infaller tätare under första halvan av programmet (4-6 veckor mellan samtalen) för att sedan glesas ut (6-8 veckor).
- Mentorssamtalets längd är lämpligtvis cirka 1½ timma.
- Det är ordföranden som tar sig till mentorn om inte annat blir överenskommet.
- Efter slutfört mentoruppdrag får mentorn ett arvode från Göteborgs stift på 3.500:-.

## 3. Sekretess

Mentorsamtalen ska ske i en lugn och avskild miljö så att samtalen kan föras ostörda. Vid samtalen finns dock ingen tystnadsplikt eller formell sekretess, saker som samtalas om får lyftas i annat sammanhang men endast om båda parter är överens om det.

## 4. Mentorns roll

- En mentor skall vara en förebild, mönster, modell.
- Samtalen skall utgå från ordförandens behov, ordföranden är huvudperson.
- Mentorn skall stödja ordförandens utveckling.
- Det är viktigt att ställa klagörande frågor samt att belysa olika alternativ och olika konsekvenser.
- Mentorn skall stödja ordföranden att finna sina egna lösningar och sin egen väg.
- Mentorn skall inte säga mer än stunden kräver och god lyssnare, en god regel är att lyssna 80% och tala 20%.
- Mentorn ska vara lyhörd för var gränsen går för vad man inte kan eller bör tala om.
- Mentorn ska vara stödjande och inte styrande.
- Tystnaden är viktig för reflektion i mentorsamtalet.
- Mentorn ska vinnlägga sig om att möta kyrkoherden i den situation den är och hjälper denna/denne att lyfta blicken.
- Mentorn ska lyssna, men också vid behov kunna utmana ordföranden i samtalen.

## 5. Mentorns ansvar

- Mentorn tar kontakt med kyrkoherden för ett första möte.
- Mentorn ska undvika att vara problemlösare, coach eller målsättare utan koncentrera sig på att vara just mentor: en prestigelös och stöttande lyssnare som är bra på att föra dialog och är öppen och ärlig med sina egna erfarenheter.

- Mentorn sätter och håller ramarna för samtalen samt ser till att frågor som nämns tas upp eller parkeras.

#### **6. Ordförandens ansvar**

- Det är den nya/nye ordföranden som tar med sig sina aktuella frågor och samtalsämnen till mentorsamtalen.
- Hon/han reflekterar över vad som händer med henne/honom själv i den nya ledarfunktionen.
- Ordföranden är aktiv och engagerad i att utveckla den egna rollen som kyrkorådsordförande.
- Hon/han är väl förberedd inför samtalen.
- Ordföranden eller i varje fall prövar de diskussioner som förs vid samtalen.

Ansvarig för mentorprogrammet för ny kyrkorådsordförande i Göteborgs stift:

**Lars Björksell**

Stiftsadjunkt för ledarskap och organisation

[lars.bjorksell@svenskakyrkan.se](mailto:lars.bjorksell@svenskakyrkan.se)

Box 119 37, 404 39 Göteborg

031-771 30 58

072-570 96 98