

Personalorganisationen

Församlingsrådet i Johannes församling 13.02.2024

§ 22

302/00.01.01/2024

Föredragande Kyrkoherde, Johannes församling Westerlund Johan

Beslutsförslag

- Församlingsrådet utser församlingspastor Johan Terho till sektorledare. Han blir förman för Mikael Busck-Nielsen, Alina Granö, Nicolina Grönroos, Eva Henricson, Helena Hollméus, Helge Meyn-Hellberg.
- Församlingsrådet utser Monica Heikel-Nyberg till sektorledare. Hon blir förman för Dag-Ulrik Almqvist, Ingrid Björkskog, Anna-Maria Böckerman, Gunvor Frände, Pia Kummel Myrskog, Ulrika Lindblad, Paul-Henrik Roschier, Karin Salenius.
- Helena Hollméus är fortsättningsvis förman för Oscar Storgårds, Marianne Lundström, Martina Friman och Daniela Ikäheimo.
- Paul-Henrik Roschier är fortsättningsvis förman för Marianne Snäll och Henrik Poppius.
- Kyrkoherden är förman för Gun Geisor och Viivi Suonto och mellancheferna.

Ändringarna träder i kraft 1.3.2024.

Beslut

Enligt förslag.

Församlingsrådet efterlyste klara strukturer och tydliga beskrivningar för sektorernas och ledningsgruppens uppgifter. Församlingsrådet uppmanade kyrkoherden att hitta nya namn till sektorerna.

Redogörelse

Församlingens personalorganisation har i ca två år varit uppdelad i tre sektorer: Välkomnande, Lärande och Omsorg. I samband med visitationen i somras konstaterades att organisationen inte till alla delar fungerar och behöver uppdateras. Arbete med att uppdatera organisationen har gjorts under hösten.

Sektormodellen har på många sätt varit välfungerande. Fr.a. har övergången från ett stort möte med hela personalen till mindre möten gjort att mera idéer har formulerats och fler initiativ har förverkligats. Medarbetare som tidigare inte haft utrymme att aktivt delta i planering och visionering kan nu på annat sätt vara inkluderad.

Modellens problem har främst synts i informationen mellan de olika sektorerna. Den ena sektorn vet inte vad den andra gör. Sektorernas inre kultur har också utvecklats åt olika håll vilket skapat en del konflikter. Därtill kom gudstjänstlivets organ "Arbetsgrupp för tillbedjan" aldrig igång och lades ganska snart ner.

I arbetet med organisationen har det visat sig svårt att skapa ett system där tre sektorer är så stora att de är funktionsdugliga. Ett förslag där organisationen består av två sektorer har utarbetats och presenterats för personalen vid ett hörande 24.1.2024. Samtliga i personalen gavs möjlighet att kommentera förslaget senast 31.1.2024.

Kommentarer har lämnats in av Dag-Ulrik Almqvist, Eva Henricson, Anna-Maria Böckerman, Mikael Busck-Nielsen, Johan Terho, Karin Salenius, Gunvor Frände, Viivi Suonto, Helge Meyn-Hellberg, Helena Hollméus samt ungdomsarbetsledarna (Nicolina Grönroos, Alina Granö och Axel Sippel).

Ett par av kommentarerna stöder förslaget.

Flera kommentarer har förslag och kritiska synpunkter. De kritiska kommentarerna föreslår att man frångår sektormodellen och återgår till att medarbetarlaget som helhet samlas till arbetskonferenser och att man sedan organiserar verksamheten genom olika team, t.ex. för skriftskola eller gudstjänster. Därtill skulle de olika yrkesgrupperna ha sin egen plats i organisationen. Kommentarna är kritiska till att lärande från småbarnspedagogik till unga vuxna bildar en egen helhet medan allt "vanligt församlingsarbete" bildar en annan.

En kommentar nämner förmansfrågorna. "Mellanchefer är ändå en bra grej eftersom det gör chefen mer tillgänglig."

En kommentar framhåller att alla vaktmästare inte ska sitta i samma sektor. De kan inte koordinera sitt arbete optimalt då man i sektorerna beslutar om olika serveringar.

Ett par kommentarer är kritiska till att församlingspastor Mikael Busck-Nielsen placerats i lärande med avsikt att fungera som präst i småbarnspedagogiken då Maria Repo-Rostedt har slutat i församlingen.

Som konstateras ovan har sektorsystemet haft både goda sidor och utmaningar. Att återgå till den organisation som vi hade innan sektorsystemet är knappast rätt väg att gå. Då rådde stor obalans i förmansstrukturen och medarbetarmötena kritiserades starkt för att ge en liten del av medarbetarna allt utrymme medan en stor del inte blev sedda eller hörda på riktigt. Även styrningen av själva arbetet har fungerat bättre i sektorerna.

Sektorsystemet har dock skapat isolering mellan de olika sektorerna. Endast ledningsgruppen är sammanhållande faktor och det räcker inte till.

Det torde inte vara omöjligt att behålla förmansstrukturen och ändå regelbundet samla hela skaran till möte och därmed minska på sektorernas möten. Det kunde göras genom att hela medarbetarlaget först träffas för att sedan hålla slutet av ett möte separat i sektorer.

Ytterligare återstår att lösa frågan om administrationen av gudstjänstlivet. I den tidigare modellen fanns en "arbetsgrupp för tillbedjan". Den var först tänkt att ha ett större ansvar för gudstjänstlivets helhet, men det motarbetades så hårt av prästerna och kantorerna att den till slut blev ett diskussionsforum som ingen ville ha. Ett nytt försök kunde dock göras så att en liten grupp bildas och den får i uppgift att koordinera gudstjänstlivet, dvs. att planera vilka gudstjänster som hålls var och med vilka resurser. Själva den teologiska planeringen av gudstjänsterna, såväl den långsiktiga planeringen som enskilda gudstjänster, skulle kvarstå hos prästerna och kantorerna som har den sakkunskapen.

Församlingrådetets uppgift i denna helhet är att utse sektorledare, och närförmän.

Barnkonsekvensanalys

Förslaget med en sektor Tillväxt stöder möjligheten för barn och unga att bli hörda. Det är ändå viktigt att samarbetet med sektor Tjänande är aktivt, då målgruppen i sektor Tillväxt också har behov som finns i den andra sektorn. Man har olika roller och behov som småbarnsförälder och som "egen" person. Förslaget med två sektorer kan vara svårt ur barns och ungas synvinkel, då risken blir att det enbart skulle vara sektor Tillväxt som skulle "beakta deras ärenden". Denna tudelning syntes också i personalens kommentarer och kunde läsas som att det arbete som görs med och för barn+unga inte är högst prioriterat av alla och inte heller bedöms att höra till allas arbetsbild. Viktigt att barn+unga syns och behandlas likvärdigt med de övriga åldersgruppernas medlemmar.