

PRIORITÉR

Priorité – hvad gør vi?

Prioritering anvendes af en lang række sogne til at få råd til de aktiviteter og initiativer, man gerne vil. Det at prioritere betyder at rangordne og sætte noget over noget andet. I denne sammenhæng er prioritering det at vælge, hvad man som kirke vil sætte højest.

Hvad kan man opnå?

Ved bevist at vælge opgaver til eller fra får sognet fokuseret ressourcerne på det, der giver lokal værdi.

Hvad går det ud på?

Prioritering foretages konstant af menighedsråd, præster og medarbejdere bevidst eller ubevidst, idet vi konstant vælger noget til eller fra.

Forslag: For at kunne bruge prioritering til lokalt at skabe mere værdi for kirken kræver det, at prioriteringen bliver fællesgjort, så opgaverne ikke prioriteres ud fra tilfældigheder eller egne ønsker, men derimod ud fra det, man vil i fællesskabet.

Kom godt i gang

Sognene tager forskelligt fat i spørgsmålet om prioritering. Fra små justeringer, fx helt enkelt som en samtale mellem kontaktperson og medarbejdere om, hvordan tiden skal bruges, hvor rent der skal være, og om vi vil have revet gruset eller lavet kaffen til menigheden.

Ved større drøftelser af budgetter og timeforbrug skal der afsættes mere tid.

Redskab: Gode spørgsmål

Sæt prioritering på menighedsrådets dagsorden - og få hjælp til samtalen af en række PowerPoint-slides med overskrifterne:

- Hvordan prioriterer vi i dag?
- Hvad vil vi prioritere i fremtiden
- Fastlægning af prioritering
-

Hent PowerPoint-redskabet på www.merekirke.dk > Vision og prioritering > Priorité > Redskab til prioritering.

Analytisk tilgang som redskab for prioritering

Hvad går det ud på?

I stedet for alene at se på den enkelte medarbejders opgaveportefølje bruger nogle sogne det, menighedsrådsformand Sigfred Lauridsen fra Helligåndskirken i Århus N kalder en analytisk tilgang til opgaverne. Tilgangen er kendetegnet ved, at man som lokal kirkelig ledelse ikke kun forholder sig til medarbejderne som enkeltpersoner, men kigger på tværs af de samlede ressourcer, når man skal beslutte, hvordan ressourcerne skal anvendes.

Med den analytiske tilgang drøfter man løbende kirkens samlede opgaver eller dele heraf med udgangspunkt i opgaverne og ikke i medarbejderne.

Drøftelser kan foregå i menighedsrådsregi, og det kan være en god idé at nedsætte et egentlig personaleudvalg som en ramme om dialogen.

Der er også eksempler på, at man i et provsti går sammen om en egentlig fælles personalenormering på baggrund af en analytisk tilgang til opgavemængde og timeforbrug, hvor fokusmedarbejderes historiske opgavenormering er afløst af et mellemsogneligt blik for, hvordan timer skal fordeles, og hvad der er brug for at få løst af opgaver.

Følgende spørgsmål kan være relevante dele af en analytisk tilgang:

- Hvad er den samlede mængde opgaver, hvordan er den fordelt, og hvordan skal den være fordelt?
- Hvor er der pres på opgaverne? Hvor er der timer at hente?
- Kan vi ved at kigge på tværs frigøre medarbejdernes tid?
- Er der et sted, hvor vi kan finde to timer til den aktivitet, vi mangler tid til?

Den analytiske tilgang kan også give et godt blik for, om der er et potentiale for dobbeltfunktioner, dvs. om en medarbejder kan varetage funktioner, der tidligere har været to om.

Her er det relevant at se på, om der er perioder, hvor der er for mange hænder, og/eller tidspunkter, hvor små forskydninger i opgaverne kan frigøre medarbejdere fx ved, at en organist låser kirken op, når han alligevel møder ind til babysalmesang, og en kirketjener dermed sparer tiden. Et spørgsmål kan også være, om der kan sammensættes bedre stillinger ved, at man samler opgaver til en enkelt medarbejder i stedet for at sprede den på to eller flere små stillinger. Eksemplerne på, at enkeltpersoner varetager dobbeltfunktioner, er mange fx:

- kirkesanger og graver
- kirketjener og sanger
- sognemedhjælper og organist
- graver og diakon
- kirketjener og organist.

Tilgangen kræver, at man ikke former stillingerne alene efter medarbejderens situation, ønsker og tradition, men sætter organisationens samlede opgaver i fokus og oparbejder en kultur, hvor det er naturligt at justere opgaveindhold løbende, så det passer til de opgaver, som løbende forandres.

- Gennem et tværgående perspektiv får man mulighed for at spare timer sammen til nye opgaver.
- De ansatte kan få mere ud af deres tid og få bedre jobs på tværs af funktioner.

Omkostninger

Ved at prioritere opgaver væk er der mulighed for at spare ressourcer.

Er der vigtige regler?

Nej.