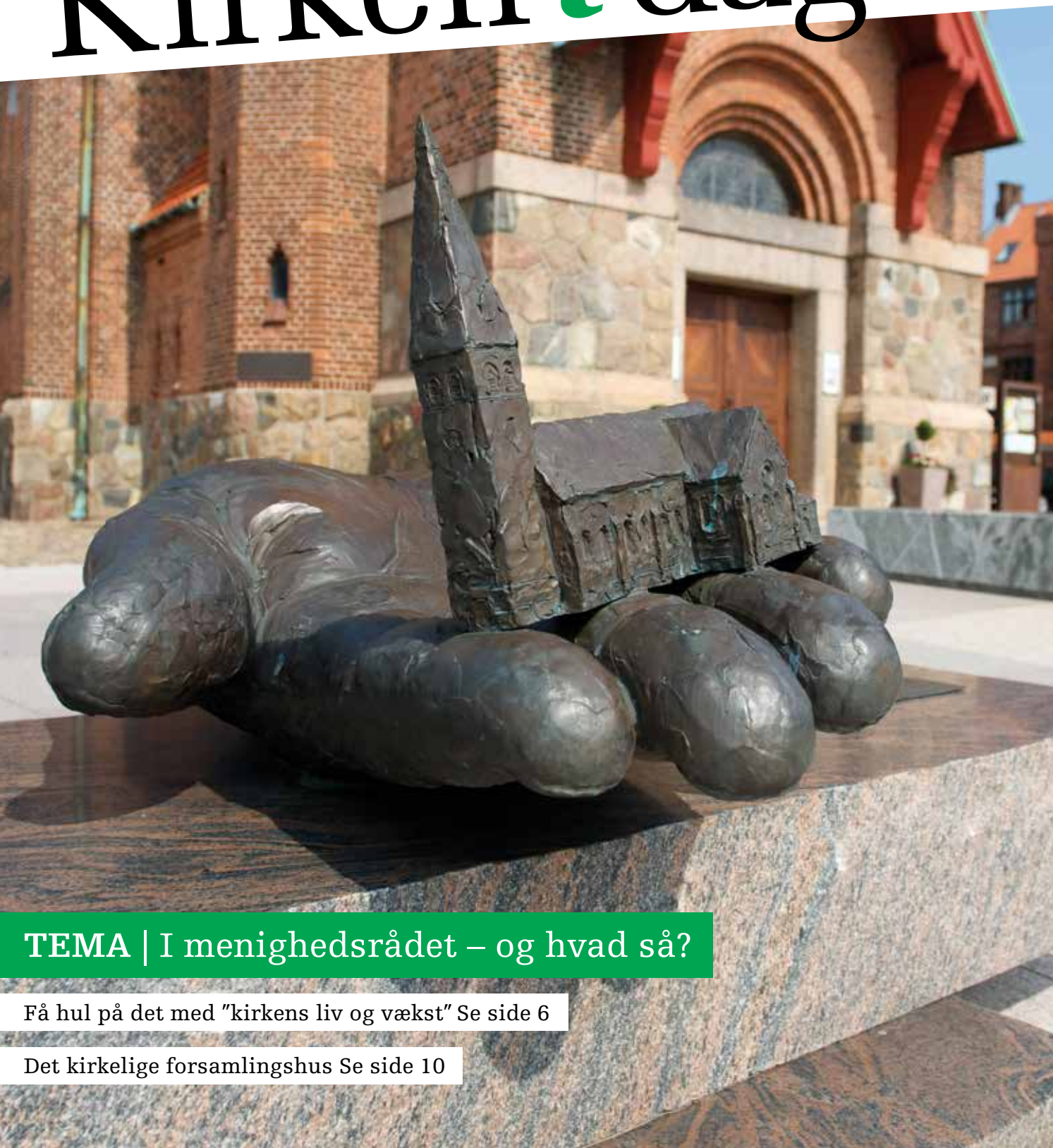


Kirken *i* dag



TEMA | I menighedsrådet – og hvad så?

Få hul på det med "kirkens liv og vækst" Se side 6

Det kirkelige forsamlingshus Se side 10



TEMA | I menighedsrådet – og hvad så?

Indhold

- 3 **Følger kirken med?**
af Henrik Bundgaard Nielsen
- 4 **Tanker om menighedsrådets arbejde med liv og vækst i kirken**
af Søren Abildgaard
- 6 **Få hul på det med "kirkens liv og vækst"**
af Henrik Bundgaard Nielsen og Dorte Kappelgaard
- 8 **Visioner – fælles retning med fokus på liv og vækst**
af Vivi Rolskov Jensen
- 10 **Det kirkelige forsamlingshus**
af Eigil Saxe
- 12 **Kirke "on demand" – familie-caféen i Søborggaard Sogn**
af Stinna Ahrenst
- 13 **Indsyn og udsyn i menighedsrådet**
af Finn Dyrhagen
- 14 **Samarbejde mellem menighedsråd i folkekirken**
af Birgitte Graakjær Hjort, Peter Lüchau og Nete Helene Enggaard
- 16 **Menneske – gør din tro!**
af Bodil Therkelsen
- 18 **Samtale som et arbejdsredskab i menighedsrådsarbejdet**
af Lise Damkjær
- 20 **Tal om tro og kristendom**
af Birgitte Stoklund Larsen
- 22 **11 perspektiver at bringe i spil i menighedsrådsarbejdet**
af Dorte Kappelgaard
- 24 **Menighedsrådet som arbejdsgiver**
af Eva Strøm
- 26 **Daglig leder – skal det være kontaktpersonen, en præst eller en anden ansat?**
af Lise Damkjær
- 28 **Samvirke – et nyt ord for et gammelt begreb**
Interview ved Finn Dyrhagen
- 29 **Send flere frivillige som os!**
af Dorte Kappelgaard
- 30 **Her finder du mere viden**
- 31 **Nyt fra Kirkefondet**



Nr. 1 | Marts 2017

16. årgang

ISSN 1601-8230

Udgiver: Kirkefondet,
Peter Bangs Vej 5B, 2000 Frederiksberg
Tlf. 33 73 00 33
E-mail: kirkefondet@kirkefondet.dk
www.kirkefondet.dk

Formand: Erik Møllerup
Generalsekretær: Henrik Bundgaard Nielsen

Kirken i dag redigeres af:
Charlotte Lydholm

Temagruppe bag nr. 1 | 2017:
Søren Abildgaard, Lise Damkjær, Finn Dyrhagen, Eigil Saxe, Henrik Bundgaard Nielsen og Charlotte Lydholm

Layout og produktion:
Jørn Thomsen Elbo A/S, Kolding

Årsabonnement for 2017: Kr. 250,-
Enkeltnumre: Kr. 70,-
Abonnement kan bestilles ved henvendelse til Kirkefondet

Forsidebillede:
Skulptur af Hans Pauli Olsen foran Holstebro Kirke.
Foto: Finn Brose/Holstebro Kirke



Henrik Bundgaard Nielsen

generalsekretær i Kirkefondet



Følger kirken med?

Hvordan skal vi være kirke på vores "sted"?

Rundt om i landet har de ca. 1750 nyvalgte menighedsråd konstitueret sig og er nu for alvor ved at trække i arbejdstøjet for at tage vare på de opgaver, som skal løses i de kommende år, for at de kan udføre det hverv, som de er blevet betroet og har sagt ja til at varetage. Som menighedsrådsmedlem har man skrevet under på, at man vil arbejde for, at den evangelisk-lutherske folkekirke netop på deres sted kan byde gode vilkår for den kristne menigheds liv og vækst. Det er meget forskellige vilkår, menighedsrådene har at arbejde under. Og måske er det vigtigt, at de nye menighedsråd som noget af det allerførste besinder sig på, hvordan det er at være kirke – netop på deres "sted". Hvad er de lokale vilkår – hvad er mulighederne, og hvad er udfordringerne? Er de valgt i et lille landsogn med få hundrede medlemmer af folkekirken, en gammel middelalderkirke, nogle få deltidsansatte kirkefunktionærer og et budget på under 1 million kroner, eller er de valgt i et stort bysogn med måske flere kirker, mange tusinde indbyggere og en administrationschef til at styre de mange ansatte og et budget på måske over 10 millioner kroner. Men uanset de forskellige vilkår, så arbejder de alle under det samme overordnede formål: at virke for kirkens liv og vækst.

Kirke – på tværs

På trods af – eller måske i ligeså høj grad pga. de forskellige vilkår for at være kirke, kan det være en god ide at

kigge ud over sognegrænserne og se på, hvilke muligheder der er for at etablere et samarbejde på tværs af et eller flere sogne. Det skal ikke bare være samarbejde for samarbejdets skyld, men et vigtigt pejlemærke i denne øvelse kan være, at der også arbejdes sammen i bestræbelse på at få den kirkelige og den folkelige struktur til at hænge bedre sammen – at få de kirkelige fællesskaber og de folkelige fællesskaber til at være mere sammenfaldende, end det er tilfældet i dag. Det

Kirken må være på vej. Kirken må være i bevægelse – hele tiden flytte sig – og være klar til forandringer for at kunne være kirke i samspil med det folk, som kirken er kirke for, blandt og med.

begynder med samarbejde – og måske kan det på længere sigt betyde, at menighedsråd lægges sammen, at nogle sognegrænser kan falde. For folkekirken behøver vel ikke i al evighed hænge fast i en gammel nedarvet inddeling af landet i mere end 2000 sogne?

Kirke – på vej

Hvert år ved Kristi Himmelfart bliver vi mindet om, at vi møder Gud gennem den allestedsnærværende Kristus – dvs. Gudsforholdet er ikke bundet til et bestemt sted. Derfor må kirken heller ikke være bundet til et bestemt sted. Kirken er på vej. Vi skal som kirke være på vej – ud til og sammen med det folk, som

vi er sat til at være kirke for og med. Kirken skal i den forstand være frigjort fra stedet, og hvis sognet som stedskategori opleves som noget, der spærrer for evangeliets forkyndelse, og for at vi kan møde det moderne menneske med det kristne budskab, så må kirken ikke lade sig binde af sognegrænserne. Man kan også sige, at kirke er noget, der sker. Men det sker altid et sted. Ikke nødvendigvis det samme sted og heller ikke altid på samme måde. For det inkarnatoriske i kristendommen – at Gud

blev menneske og kom til jord – fastholder netop, at kirken altid er til stede i tid og rum – samtidig med at den ikke er bundet af stedet. Stedet – og dermed sognet – ejer ikke kirken, men kirken finder altid et sted – kirkens sted. Kirken må være på vej. Kirken må være i bevægelse – hele tiden flytte sig – og være klar til forandringer for at kunne være kirke i samspil med det folk, som kirken er kirke for, blandt og med. Og når folket forandrer sig og flytter, når måden vi organiserer os på som folk ændres, og når vore folkelige fællesskaber tager nye former, så må kirken følge med for at kunne være en folkekirke. ■



TANKER

om menighedsrådets arbejde med liv og vækst i kirken

Menighedsrådet skal ikke kun beskæftige sig med den lokale folkekirkes administration, men har også ansvaret for sognets kirkelige anliggender.

Økonomi, personale, bygninger og kirkegårdsdrift er væsentlige emner for menighedsrådets arbejde, men der er en risiko for, at det fylder så meget, at der ikke bliver plads til det egentlige. Formålet med menighedsrådets virke kommer til udtryk i menighedsrådsloven, hvor ansvaret for sognets kirkelige og administra-

menighedsrådets læge medlemmer tager sig af det administrative. Menighedsrådets arbejde er i alle forhold et samvirke mellem læge og gejstlige medlemmer.

Et vellykket samvirke forudsætter en respekt for præstens uafhængighed i udøvelsen af forkyndelse, sjælesorg og undervisning. Det er ikke det samme

Præsten har i forhold til de valgte medlemmer et særligt ansvar for, at denne samtale lykkes. Præsten kan med fordel se sig selv som "husteolog" i forhold til resten af menighedsrådet. Denne funktion kan være lige så vigtig for menighedsrådets virksomhed som de formelle hverv som formand, kasserer, kontaktperson og kirkeværge.

Når vi forstår, hvilken sammenhæng vi er kirke i, og har gjort os tanker om, hvilken kirke vi gerne vil være i denne sammenhæng, først da giver det mening at opstille målsætninger og drøfte, hvilke konkrete aktiviteter der kan være med til at understøtte formål, vision og målsætninger.

tive anliggender er ligestillede. Opgaven er at virke for gode vilkår for evangeliets forkyndelse. I menighedsrådsloftet er det udtrykt som en forpligtelse for de valgte medlemmer på den kristne menigheds liv og vækst.

En fælles opgave

Opgaven og ansvaret er fælles for hele menighedsrådet. Der er ikke en opdeling, hvor man kan lade præsten tage sig af det kirkelige indhold, og hvor

som, at menighedsrådets læge medlemmer ikke må eller skal forholde sig til de kirkelige opgaver og udfordringer i sognet. Det er tværtimod en nødvendighed, hvis menighedsrådet skal opfylde sit formål. Menighedsrådets valgte medlemmer skal se sig som repræsentanter for et myndigt lægfolk, som med naturlighed indgår i samtalen om, hvordan der lokalt sikres gode vilkår for evangeliets forkyndelse og den kristne menigheds liv og vækst.

Visioner for den lokale folkekirke

Et godt udgangspunkt for, at menighedsrådet hele tiden holder sig sit formål for øje, vil mange steder være en drøftelse af visioner for den lokale folkekirke. Hvordan ønsker vi at være kirke her på dette sted nu og i de kommende år? Dette kræver et indgående kendskab til, hvem vi er kirke for. Her er det vigtigt at se ud over menighedsrådets egen kreds.

Det nemmeste er nok at forholde sig til, hvem der kommer til højmesse og andre gudstjenester, hvilken betydning mødet med mennesker gennem de kirkelige handlinger har, hvem der deltager i de forskellige aktiviteter, eller hvem der står til rådighed som frivillige.

Sværere bliver det, når vi også skal forstå de mennesker i sognet, som ikke umiddelbart finder den lokale folkekirke relevant, og som vi derfor ikke møder i kirken i den ene eller anden an-

Menighedsrådets valgte medlemmer skal se sig som repræsentanter for et myndigt lægfolk, som med naturlighed indgår i samtalen om, hvordan der lokalt sikres gode vilkår for evangeliets forkyndelse og den kristne menigheds liv og vækst, skriver Søren Abildgaard.



Foto: Landsforeningen af Menighedsråd

ledning. Vi ved ikke nødvendigvis, hvilke forventninger de har til folkekirken om nogen, men det er afgørende også at interessere sig for denne typisk store gruppe, hvoraf mange eller de fleste ofte også er medlemmer af folkekirken.

Når vi forstår, hvilken sammenhæng vi er kirke i, og har gjort os tanker om, hvilken kirke vi gerne vil være i denne sammenhæng, først da giver det mening at opstille målsætninger og drøfte, hvilke konkrete aktiviteter der kan være med til at understøtte formål, vision og målsætninger.

Kirkens relevans her og nu

Menighedsrådets arbejde med visionen skal grundlæggende være med til at fastholde den lokale folkekirke som en relevant faktor i de menneskers liv, som vi er sat til at være kirke for og med. Det handler kun i mindre grad om at udtænke nye og interessante aktiviteter, som kan få flere og gerne alle aldersgrupper og nye målgrupper til at deltage i kirkens aktiviteter. Det kan selvfølgelig også være relevant, men det vigtigste er dybest set at forholde sig til, hvordan kirkens kerneopgaver i form af gudstjenester, undervisning, diakoni og mission giver mening her og nu i en stadig balance mellem fornyelse og bevarelse.

Hermed er rammen sat for, at menighedsrådet også i sit daglige arbejde kan lade kirkens liv og vækst og de kirkelige anliggender få en ligeværdig plads på en ofte tæt fyldt dagsorden for møderne. Mange steder er der gode erfaringer med at vælge et kirkeligt tema ud til en bredere drøftelse som det første punkt på mødet. Andre steder vil det være mere oplagt at bruge særlige temadage, hvor der ikke er andet på dagsordenen, eller at sørge for, at det også indgår som et styrende princip for udvalgsstrukturen. Her skal man finde den form, der passer til de lokale forhold.

Fælles udfordringer for folkekirken

Grundlaget for at være kirke her og nu er, at vi hver især forholder os aktivt til de lokale opgaver og udfordringer. Men der er også udfordringer, som er fælles for hele folkekirken, og som kun bliver håndteret, hvis der bliver arbejdet med dem lokalt i hvert enkelt sogn og i hver eneste menighed. Det er vigtigt, at der også fra tid til anden bliver afsat tid til at drøfte, hvordan disse udfordringer påvirker os i vores lokale kirke.

Det er f.eks. det faldende dåbstal; relationen til de unge; hvordan samtalen om tro og kristendom kan få plads i menighedsrådet, og hvordan menig-

hedsrådet kan bidrage til, at den også bredes ud i menigheden; hvordan kirken kan bidrage til stedet eller finde nye steder at møde mennesker, hvad enten det er på landet eller i byen; eller hvordan vi som kirke skal forholde os i mødet med mennesker med en anden kulturel eller religiøs baggrund. Eller det kan være overvejelser om, hvordan vi bygger fællesskaber baseret på frivilligt engagement, eller organiseringen af det diakonale arbejde i samspil med andre kirkelige og kommunale aktører.

Alt kan ikke klares på én gang, så det kræver også lidt planlægning at få frugtbare drøftelser i menighedsrådet om disse svære emner. Og det kan være godt at søge inspiration i, hvordan andre menighedsråd er gået i gang med disse opgaver.

Arbejdet med liv og vækst bør også være styrende for menighedsrådets administration

Afslutningsvis er det vigtigt at slå fast, at arbejdet med kirkens liv og vækst ikke er begrænset til de kirkelige anliggender. Det bør også være styrende for menighedsrådets administrative arbejde, så meget som det nu er muligt med de begrænsninger, som lovgivningen og administrative krav i øvrigt sætter. Økonomi, personale og bygninger er vigtige, fordi de sætter rammerne og understøtter formålet med menighedsrådets virksomhed. Fordelingen af ressourcer bør derfor afspejle menighedsrådets vision for, hvordan vi vil være kirke. Kirkens ansatte er en vigtig ressource i samspil med præster, menighedsråd og frivillige til at virkeliggøre målsætningerne gennem de konkrete aktiviteter. Og bygningerne er som udgangspunkt den nødvendige ramme for gudstjenester og andre aktiviteter.

Når vi ved, hvorfor vi er kirke her og nu, bliver det også lettere at prioritere, at vælge til og fra og at skære til, så vi skaber gode vilkår for liv og vækst. ■



Henrik Bundgaard Nielsen og Dorte Kappelgaard
henholdsvis generalsekretær og udviklingskonsulent i Kirkefondet

Få hul på det med "kirkenes liv og vækst"!

Allerede i den første paragraf i menighedsrådsloven slås det fast, at det valgte menighedsråd og præster sammen har ansvar for kirkens liv og vækst. For §1 lyder således: "Sognets kirkelige og administrative anliggender styres af menighedsrådet". Forarbejdet blev bl.a. gjort i forbindelse med betænkning 1477 "Opgaver i sogn, provsti og stift" fra 2006, hvor man foreslog, at netop "menighedsrådslovens §1 præciseres, så det klart fremgår, at menighedsrådet – i et samvirke mellem valgte medlemmer og præst(er) har ansvaret for at lede det kirkelige liv i sognet, såvel for så vidt angår rammerne som indholdet". Dette ansvar for kirkens liv og vækst afspejles bl.a. helt konkret i, at man i det årlige budget skal fremlægge målsætninger for det kommende års arbejde i menighedsrådet.

Jamen, det er der ikke tid til...

Det kan bare opleves så let at 'druke' i alle de administrative opgaver, der ligger i menighedsrådet. Og så ender det måske med at være præst og eventuelt et par andre ansatte, der tager

hånd om de mere specifikt kirkelige og indholdsmæssige prioriteringer og opgaver i sognet.

Det er rigtig ærgerligt, både fordi tanken med en folkekirke netop er, at lægfolket har medindflydelse på det, der vedrører livet i og omkring kirken, og fordi mange menighedsrådsmedlemmer faktisk gerne vil tale med om indhold. Man bliver let desillusioneret, hvis man går ind i et menighedsråd for at skabe med, og så ender med at diskutere detaljerede budgetter det meste af tiden.

Hvordan man kan strukturere menighedsrådets arbejde, så alle ikke skal drøfte alle spørgsmål i detaljer, er et andet tema. Et handlekraftigt forretningsudvalg er én mulighed, sådan som det praktiseres i nogle få menighedsråd. Gruppearbejde på menighedsrådsmøderne med fremlæggelse til kort drøftelse af de forskellige punkter er en anden. Nedsættelse af udvalg med særlige beføjelser til at tage beslutninger eller råde over et beløb på et bestemt område er også en mulighed.

En anden mulighed er at flytte alle menighedsrådets administrative og bygningsmæssige opgaver og det her til knyttede ansvar og finansiering til en anden kirkelig myndighed – eksempelvis provstiudvalget, således at menighedsrådet får mere tid til at koncentrere sig om det kirkelige liv. I et nyligt udsendt "Forslag til Lov om forsøg i folkekirken" er der lagt op til

at det skal kunne afprøves som forsøg i en række sogne.

Man kan også bare vælge at sætte tid af til at tale om kirkens liv og vækst den første halve time på hvert menighedsrådsmøde. Ofte vil efterfølgende drøftelser være mere fokuserede, fordi man har blik for det væsentlige efter at have talt om noget af det, som det hele i bund og grund handler om.

Man bliver let desillusioneret, hvis man går ind i et menighedsråd for at skabe med, og så ender med at diskutere detaljerede budgetter det meste af tiden.

At begynde med sig selv

I det følgende vil vi beskrive én måde, man kan tage hul på det med at tale om kirke på, hvor man bringer noget af sig selv i spil. Jo mere, man tør at dele af sine egne tanker om kirke, jo større forståelse kan der være på tværs af uenighed, og jo stærkere følelse af at være og bygge kirke sammen, kan vokse frem.

I mange menighedsråd er der en blufærdighed og nogle vaner om at holde en pæn distance, som man skal ud over. Måske er man ikke vant til at dele noget personligt, måske er man vant til, at det er tre personer, der fører ordet det meste af tiden. Måske er man bange for at stikke ud og være anderledes.

Har I brug for hjælp til at komme videre med f.eks. en visionsproces eller lokal kirkeudvikling, så kontakt Kirkefondet på tlf. 33 73 00 33 eller læs mere på www.kirkefondet.dk

Ved at skabe en tryk og gennemskuelig ramme for en sådan samtale, kan man hjælpe menighedsrådet til at give lidt mere, end de plejer. Vores erfaring er, at når det sker, er folk altid glade for at have lært hinanden bedre at kende. Det er meget befriende, og ofte rørende at komme bare lidt tættere på hinanden.

”Hvad er kirke for mig?”

1. Sæt tid af ved begyndelsen af et menighedsrådsmøde, på et offentligt menigheds møde, under kirkekaffen eller ved en anden anledning.
2. Fortæl, at formålet er at få sat ord på, hvad der er det væsentlige ved at være kirke for jer hver især. Formålet er ikke at ”være enige”, men at lære hinanden at kende og at inspirere hinanden.
3. Tag en runde, hvor I svarer på et eller flere af følgende spørgsmål, eller drøft i mindre grupper:
 - Hvad sætter du pris på ved kirken?
 - Hvordan blev du involveret i kirkens liv?
 - Hvad er en god gudstjeneste for dig?
 - Er der et særligt sted i kirken, du sætter særligt pris på?
 - Hvornår giver menighedsrådsarbejdet mest mening for dig?
 - Hvad tror du, folk i sognet forbinde kirken med?
 - Hvad lægger du i ordet ’kristendom’?
 - Hvad drømmer du om på kirkens vegne?
4. Drøft, om der er noget i samtalen, som I ønsker at tale videre om eller handle på.

Få det ind i en rytme

En kontinuerlig rytme omkring det at tale om kirkens liv og vækst er der rigtig mange menighedsråd, der har fået glæde af at indføre. Dette er for-



Billede fra den seneste netværksdag i Salling provsti, hvor provstiets sogne deltager i Lokal Kirkeudvikling ledet af Kirkefondet. Denne dag arbejdede man med at være kirke i lokalsamfundet og lavede årshjul.

Foto: Kirkefondet

skellige eksempler på, hvad man gør i nogle kirker:

- Ved begyndelsen af hvert menighedsrådsmøde: 5 minutters oplæg, 10-20 minutters drøftelse af et indholdsmæssigt tema. Det kan handle om tro, en interessant aktuel artikel, et område i kirkens arbejde, etc.
- Hele hvert 3. menighedsrådsmøde afsættes til at tale om kirkens liv og vækst. Arbejdsgrøner, frivillighed, gudstjeneste eller lignende større temaer drøftes, hvorefter der kan tages handling på det pågældende område af de relevante personer.
- Hver tredje måned inviterer menighedsrådet til et åbent møde, hvor der informeres om, hvilke overvejelser man går med og gerne vil have fleres input i forhold til, og hvilke større beslutninger, der er blevet taget.
- Der holdes et oplæg til drøftelse på det offentlige menigheds møde, hvor aktive omkring kirken inddrages.

Måske det skal se helt anderledes ud i jeres kirke. Overvejselen må være: Hvad savner I, og hvad er der brug for? Hvem skal inddrages, og hvor ofte skal det ske? Hvordan får I skabt struktur omkring det, så det bliver en naturlig del af menighedsrådets arbejde og kirkens liv?

Særlige tiltag

Der kan også være behov for at sætte fokus på kirkens liv og vækst på en særlig måde af og til. Måske er det tid til en visionsproces, nu hvor der er kommet et nyt menighedsråd? Sæt gerne en dag eller to hele aftener af til en sådan proces. Det er en værdifuld investering i jeres arbejde det næste lange stykke tid. Det er meget lettere at diskutere prioriteringer og at tage de vigtige radikale beslutninger, hvis man er nået til enighed om, i hvilken retning man vil, eller hvilken boldbane man ønsker at spille på.

Ved at evaluere søndagens gudstjeneste i dybden, kan I komme omkring ikke bare, hvad der ”virker” og hvilke elementer, I hver især kan lide, men hvad I ønsker, der skal gennemsyre gudstjenesten mere grundlæggende, og hvordan det kommer – og måske kunne komme – til udtryk. I kan interviewe gudstjenestedeltagere, både de trofaste og et par dåbsfolk eller besøgende, og få deres perspektiver med.

I kan holde lytterunder med grupper af mennesker i sognet, som I er interesserede i at være kirke for og med for at høre, hvad der optager dem i relation til hverdag, relationer, kirke og eksistentielle temaer (se bl.a. Kirken i dag nr. 1/2015 s. 34-35). ■



Vivi Rolskov Jensen
udviklingschef i Landsforeningen af Menighedsråd

Visioner

– fælles retning i menighedsrådsarbejde med fokus på liv og vækst

Inspiration til en enkel måde at komme i gang med at skabe gode vilkår for kirkens liv i sognet.

Visionsarbejde gør det muligt, at I som menighedsråd kan arbejde med at realisere de ønsker og drømme, I har for jeres kirke. Mange menighedsråd øger værdien af kirkens arbejde ved at sætte visioner på dagsordenen tidligt i valgperioden. Med 5 enkle trin til en dialog om visioner, sættes meningen med menighedsrådsarbejdet øverst på dagsordenen.

Hvorfor skal vi have en vision?

Et menighedsråd har mange og spændende opgaver. At drøfte visioner er en måde at sætte en samtale i gang om, hvad I vil med jeres kirke generelt eller med et initiativ, I ønsker at sætte. Ved at sætte gang i en samtale om visioner, ønsker og drømme kan I få sat kirkens liv og vækst i centrum. Den retning, I sætter, kan være en nyttig rettesnor i det daglige arbejde – også når det kommer til driftsopgaver i relation til økonomi, løn, personale og bygninger. Hvis visionen og retningen er klar, vil mange andre afgørelser og prioriteringer falde på plads.

Grundtanken er, at det, I ønsker at opnå, drøftes, før I begynder en konkret planlægning. Det kan f.eks. være, at I har en idé om at arrangere en særlig aktivitet for unge. Samtalen om, hvad I

Gode råd til processen

Sæt tid af

Det kræver, at der sættes tid og rum af til samtalen om, hvad I vil og kan som kirke. Dialogen om, hvad I vil, skal sættes på dagsordenen. Den daglige drift kan nemt komme til at fylde meget på møderne.

Fra jeg til vi

For den enkelte deltager kræver det, at man indgår i samtalen om, hvad vi sammen vil, og at man ikke kun tænker på, hvad man selv vil.

Gør det kort eller langt

Samtalen om, hvad I ønsker jer og drømmer om, kan tages under enkelte punkter på dagsordenen eller som temamøder, hvor der er ekstra god tid til dialogen. Det er vigtigt, at I aftaler, hvornår og hvor længe I skal drøfte emnerne. Nogle menighedsråd vælger at få konsulenter udefra til at bistå med samtaler om visionerne. Uanset om man gennemfører samtalen selv eller har en facilitator, er det vigtigt, at forløbet aftales og programsættes.

Skab ejerskab

Det er afgørende for en god proces, at der er ejerskab til de formulerede visioner og mål. Derfor kan det være en idé, at menighedsrådet involverer de ansatte eller menigheden i samtalen. Beslutninger om prioritering skal dog foretages på menighedsrådsmøder.

forestiller jer, at de unge selv og kirken skal opnå med aktiviteten, skal tages først. Og bagefter skal I planlægge indholdet. Det kan I enkelt gøre ved at følge de 5 trin.

1. Mission

Eksistensberettigelse kaldes også ”mission”, og er det, I allerede er til for som kirke i sognet. Folkekirkens overordnede mission er at forkynde evangeliet og Jesus Kristus som verdens frelser. Som første trin i visionsarbejdet, kan det være hjælpsomt at drøfte, hvad I som menighedsråd forstår ved folkekirkens mission – og hvordan den overordnede mission kan omsættes til en lokal mission, der giver mening i jeres sogn. Spørg jer selv:

- Hvad er vi som kirke til for?
- Hvad er de vigtigste forandringer, der er sket i vores lokalområde de seneste år?
- Hvordan har forandringerne påvirket kristendommens og kirkens stilling i lokalområdet?
- Hvordan er vores menighed sammensat?
- Hvad er i dag de største udfordringer for kirken hos os?

2. Vision

Drømmene for jeres kirke skal tage udgangspunkt i jeres konkrete virkelighed for ikke at blive uopnåelige luftkasteller. Derfor skal I tage udgangspunkt i jeres mission: hvad er vi til for i dag, når I taler om fremtiden. Idéerne og drømmene for kirkens liv og vækst kan I drøfte gennem spørgsmål som:

- Hvilke drømme har vi for vores kirke for de kommende år?
- Hvad skal kendetegne vores kirke og sogn i fremtiden?

3. Mål

For hvert hovedelement i visionen kan der opstilles en række målsætninger, som indeholder konkrete mål for opfyldelsen af visionen. Når I har fundet ud af, hvad I vil, skal I finde ud af, hvilke konkrete mål, I så skal gå efter. Her skal I afklare:

- Hvad kunne være det vigtigste mål at stræbe efter for, at vi når vores vision?
- Hvad skal der lægges vægt på de kommende år?

4. Planer og prioriteringer

For at målene kan realiseres skal de afspejles i konkrete aktiviteter og handlinger. Ved at udarbejde handlingsplaner og foretage omprioriteringer sætter I tid, penge og menneskelige kræfter ind på at nå jeres drømme.

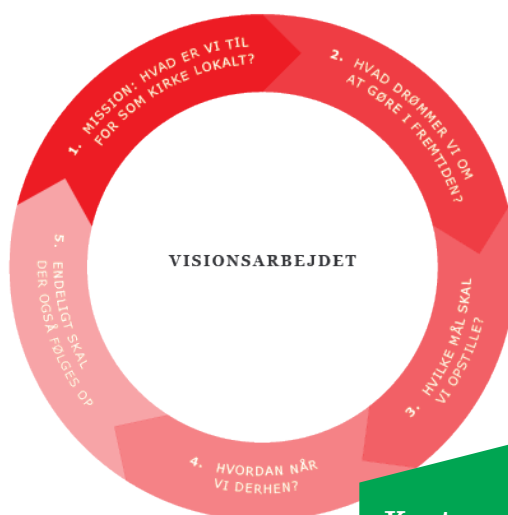
Det er vigtigt, at I som menighedsråd skaber en sammenhæng mellem visionen og målene, og den måde I anvender jeres økonomiske ramme, personalets og egne ressourcer. Det er den måde, I får drømmene til at blive til virkelighed.

I skal træffe konkrete beslutninger i menighedsrådet, som skal gøre det muligt at sætte jeres planer i værk. Der skal f.eks. sættes penge af til formålet i budgettet, og I skal sikre, at kontaktpersonen formidler initiativer til medarbejderne, der skal bidrage til at løse de opgaver, der er brug for. Gode spørgsmål til planer og prioriteringer:

- Hvilke handlingsplaner er realistiske at opstille?
- Hvilke handlingsplaner og prioriteringer kræver de opstillede mål?
- Hvornår skal de være opfyldte?
- Hvordan sikrer vi, at der er penge i budgettet og tid til at nå målene?
- Hvem gør hvad?

5. Hvordan følger vi op?

Når I sætter gang i konkrete initiativer, kan det være en rigtig god idé at følge op på, hvordan det går, og om I er på rette vej. Herved sikrer I, at de midler I



Kort om begreberne

1. Mission: Hvad er vi til for som kirke lokalt?

Vores eksistensberettigelse kaldes også vores mission. Det er en måde at spørge: Hvad er vi til for som kirke?

2. Vision

Vision er en anden måde at sige: Hvad vil vi i fremtiden? Hvad vil vi gerne opnå?

3. Mål

Hvilke mål skal vi opstille? For at realisere vores vision, har vi brug for nogle mål at stræbe mod.

4. Plan/prioriteringer

Hvordan når vi derhen? Planer og prioriteringer – er den måde, vi når vores mål på. Dette kaldes også en strategi.

5. Opfølgning

Når vi følger op, ser vi på, om vores initiativer fører til vores resultater. Ved at følge trinene kan I komme fra tanke til handling og fra idé til virkelighed.

anvender også bidrager til, at I får skabt det kirkeliv I drømmer om.

Gode spørgsmål:

- Hvordan kan vi se, at målet er opfyldt?
- Hvem gør hvad?
- Er der eventuelt noget, der skal revideres? ■



Eigil Saxe

præst i Christianskirken, Lyngby og provst i Kgs. Lyngby Provsti

Det kirkelige FORSAMLINGSHUS

Hvorfor skal kirkens dør stå åben fra morgen til aften? Hvornår åbner vi kirken for lokalbefolkningen? Hvordan integreres åbenhed for forskellige livstolkninger og menneskers mangfoldighed med kirkens og kristendommens budskab? Jeg har en vision om den lokale kirke som mødested for den lokale befolkning.

Der er noget på spil i disse år. Kirke og religion spiller en vigtig rolle i mange menneskers dagligdag. Der er i mine øjne ikke tale om en genopfindelse af og tilbagevenden til tidligere tiders vanekristendom. Jeg tror ikke, der er basis for, at vi tænker bagud, men fortsat fremad. Ikke i en tiltagende opløsning af samfund og tradition, men i en erkendelse og forståelse af, hvad der er på spil i samfundskulturen.

Her kan kirke og kristendom blive nye og relevante medspillere i menneskers dagligdag. Ikke i ensrettet og dogmatisk tilknytning til religionen, men som en praktisk og mangfoldig måde at udleve og udtrykke troen på i hverdagen. Ved nærmere eftersyn viser det sig ofte, at der er masser af uudnyttede ressourcer i kirken og lokalområdet. Ikke mindst når det drejer sig om menneskers erfaringer. Det gælder bare om at kalde dem frem.

Den lokale kirke er livsnerven

Den lokale kirke er livsnerven i kirkens relation til mennesker. Og jeg tror, det er i mødet med andre mennesker i den lokale kirke, at kristentroen får perspektiv og giver mening. Derfor er det afgø-

rende, at kirken skaber rammer for mødet mellem mennesker. Det sker gennem gudstjeneste og undervisning, diakoni og mission. Og det sker ved at være opmærksom på alle aldersgrupper, så det bliver tydeligt, at kirken er for børn og voksne, unge og ældre. Og ved at give plads til en bred vifte af arbejdsformer som musik og kreativitet, socialt samvær samt litteratur og foredrag, så tro og eksistentielle spørgsmål kan bearbejdes på forskellige måder af den enkelte og i fællesskaber.

Gudstjeneste er stedet, hvor tro og eksistentielle spørgsmål er på dagsordenen i en ritualiseret og fast form. Men gudstjeneste er andet og mere end højmesse søndag formiddag. Gudstjeneste i folkekirken har de seneste 15-20 år udviklet sig, så der mange steder i dag er mindst 2-3 forskellige faste gudstjenester om ugen i de lokale kirker. Og det kan godt være, at der ikke kommer flere til gudstjeneste af den grund, men måske har folkekirken med denne ændrede praksis skabt grundlag for inte-

grering af gudstjenesten i menneskers hverdag. Og her i Danmark kommer der fortsat flere mennesker til gudstjeneste, end der går til fodboldkamp! Gudstjeneste er for nogle mennesker den vigtigste måde at udtrykke og udleve troen på. Men det er ikke den eneste måde.

Hverdagskirken melder sig på banen i disse år

Præster og ansatte, menighedsråd og andre frivillige har en utrolig vigtig

Samvær, samtale og samarbejde er og bliver nøgleord. Sammen med en vilje til at lytte og lade sig udfordre af andre og anderledes tænkende.

rolle at spille i menneskers møde med deres kirke. Det sker ved at være ikke-styrende, inspirerende, yde økonomisk støtte og sætte fokus på at give muligheder for en udviklingsproces, hvor de enkelte gruppers egne prioriteringer realiseres i et samspil med kirkens budskab og i respekt for kirkens særlige opgave med at forkynde det kristne



Det er krydsfeltet mellem kristendom og menneskeliv, som giver inspiration og udgør grundlaget for, at kirken lægger hus til andet og mere end gudstjeneste.

budskab. Det er afgørende både at koordinere kirkens arbejde og samtidig give muligheder for udviklingsprojekter i selv bærende netværk.

Det er krydsfeltet mellem kristendom og menneskeliv, som giver inspiration og udgør grundlaget for, at kirken lægger hus til andet og mere end gudstjeneste. Musikken i kirken i form af koncerter og kor kan næres og udvikles af kreative mennesker, uden at de formelt er knyttet til menighedsrådet eller gruppen af ansatte. Højskoler og foredrag kan være et stort aktiv for den del af befolkningen, som ønsker udsyn og indsigt i en broget verden. Kirkeligt socialt arbejde foregår ofte i andre huse end kirken og sognegården fx i genbrugsforretninger og sociale mødesteder for samfundets udstødte og marginaliserede grupper. Men når den slags arbejde integreres i kirkens fællesskab fx gennem frivilligfester, bliver det "lyst i kuld og køn". Og den enkelte medarbejder eller bruger kan gennem værestedet eller forretningen se sig selv som knyttet til sin lokale kirke.

Kirkerne som væksthuse og mødesteder

Når vi vil åbne den lokale kirke og gøre den til et mødested for mennesker, er det også vigtigt at identificere flaskehalse og forhindringer for vækst i kirkelivet. Det drejer sig ofte om manglende overskud eller ulyst til at se muligheder i stedet for problemer. Det kan sommetider være svært ikke at møde nye perspektiver og tanker med afvisning af enhver ændring af det, vi kender.

Jeg tror, kirkerne kan være væksthuse for mennesker med initiativ og idéer til kirkeligt arbejde, så de realiserer deres drømme og visioner. På den måde faciliterer menighedsrådene en vigtig udviklingsproces, hvor andre tager ansvar for, at der skabes selv bærende netværk med udgangspunkt i kirken og dens budskab. Og det kræver tillid.

Når et kor eller en AA-gruppe, en litteraturkreds eller et kreativt værksted spørger, om de må bruge kirken eller sognegården, kan menighedsrådet indgå i en tillidsfuld dialog og bl.a. spørge, hvorfor de ønsker at bruge kirken eller sognegården. På den måde skabes der respekt om kirkens selvforståelse og opmuntres til fokus på at bidrage til kirkens mangeartede fællesskab i lokalområdet. Samtidig kan mennesker i disse selv bærende netværk opleve, at kirken åbner sig og på den måde også bliver "deres kirke".

Større projekter og kommunikation

Når kirker ønsker at igangsætte større og evt. tværgående projekter inden for undervisning, diakoni og mission, kan man indbyde kirkelige eller andre organisationer til at overveje en 'joint venture' på de forskellige indsatsområder. Her stiller organisationerne med faglig ekspertise, og de lokale kirker og menighedsråd stiller med penge og evt. frivillige medarbejdere.

Vil vi nå længere ud, end vi gør i dag? Så skal kirkerne i alt deres arbejde integrere kommunikation, såvel intern som eksternt. Menighedsråd kan overveje at ansætte en professionel medarbejder bl.a. til redigering af fælles annoncering og/eller kirkeblad/"kirkeavis" som indstik i lokalavisen. Det er vigtigt, at den interne kommunikation forbedres, så kerne menigheden oplever sig set og hørt, inddraget og involveret i arbejdet og beslutninger. Og det skal også ske eksternt, så sognemenigheden erfarer, at deres kirke er et levende mødested for mange forskellige mennesker, og at "man ikke behøver at være specielt indrettet i hovedet eller hjertet for at komme i kirken," som en kvinde fornylig udtrykte det.

Så det er bare om at komme i gang. Begynd at diskutere med andre, hvad I vil med jeres lokale kirke. Menighedsråd, præster og ansatte skal med på idéen. Ellers kan der ikke ske nogen ændring.

Kirkens kerneopgaver

Disse ændringer er båret af fokus på kirkens kerneopgaver. Ud over gudstjeneste gælder det undervisning i kristendommens indhold, diakoni som kirkeligt socialt arbejde, der omsætter kristentroens indhold til praktisk virkelighed i mødet med mennesker i nød, og mission, der udmøntes gennem dialog. Samtalen med mennesker af anden tro og kultur er forkyndelsens eneste farbare vej. Erfaringer med kirke og mission som overtalelse (med vold og magt) og nedgørelse af andre og anderledes tænkende og troende mennesker står ofte i vejen for brug af ordet "mission" som en dynamisk og mellem menneskelig relation, hvor begge parter sætter noget af sig selv på spil i mødet med hinanden.

Den positive erfaring af at turde sætte sig selv i spil er også relevant, når det gælder ønsket om at udvikle den lokale kirkes åbenhed over for lokalområdet og sognet. Samvær, samtale og samarbejde er og bliver nøgleord. Sammen med en vilje til at lytte og lade sig udfordre af andre og anderledes tænkende.

Men så er der til gengæld også gode muligheder for, at kirken åbner sig. ■



Stinna Ahrenst

religionspædagogisk konsulent i Roskilde stift og
sognepræst i Søborggaard Sogn

Kirke "on demand"

– Familiecafeen i Søborggaard Sogn

I Søborg kirke har vi et tilbud, der hedder Familiecafeen. Det er et tilbud for familier med børn, og de samles hver onsdag i sognegården, hvor man kan købe mad, lege med sine børn og snakke med andre forældre. Den har eksisteret i to år, og det begyndte med, at nogle mødre henvendte sig til menighedsrådet og spurgte, om de måtte bruge sognegården til fællesspisning, som de tidligere havde gjort det i Nørrebrohallen. Cafeen drives af en gruppe engagerede frivillige (ældre damer) og en tovholder, der blev ansat som kirketjener særligt for Familiecafeen i 20 timer om ugen til madlavning, koordinering på Facebook, oprydning, rengøring mv.

Familiecafe-tilbuddet blev godkendt i menighedsrådet, og pludselig havde kirken kontakt med over 60-100 børn og voksne, der kom og stadig kommer hver onsdag. Menighedsrådet besluttede derfor at flytte den månedlige familiegudstjeneste til onsdag i forbindelse med spisningen, og familiegudstjeneste-menigheden er blevet styrket betragteligt.

Er det kirke?

Man kan med god ret spørge, om det er kirke, vi laver? Hvordan adskiller den spisning, der nu foregår i vores sognegård sig fra den, der fandt sted i Nørrebrohallen? Og hvorfor skal det foregå i vores sognegård og ikke i kultur- eller forsamlingshuset? Og bliver det anderledes af, at det foregår i sognegården?

Vil man argumentere for, at Fami-



Familiecafeen har givet en saltvandsindsprøjtning til kirkelivet i Søborg.

liecafeen ikke har meget med kirke at gøre, kan man anføre, at det ikke er nødvendigt, at man går med over til de månedlige gudstjenester for at være en del af fællesskabet. Der er heller ikke "kirkelige" indslag i cafeen så som bordvers, bibelhistorier e.lign. Navnet på cafeen er ikke kirkecafé, logoet signalerer ikke kirke, og der er ikke en præst, der systematisk deltager.

Vil man argumentere for, at Familiecafeen er kirke, er der andre argumenter. Først og fremmest, at sognet blev spurgt af dets medlemmer, om de måtte bruge sognegården. Det er et meget vægtigt argument, at der kommer nogle forældre og familier, vi ellers ikke har kontakt med, og gerne vil være med. I første omgang efterspurgte forældrene dog ikke gudstjenester eller børneklub med kristent indhold, det som nogle ville kalde

"rigtig" kirke. Forældrene efterspurgte et spisefællesskab, en pause fra ulvetimen og et fællesskab mellem forældrene og børnene, et pauserum i en stresset hverdag. Set fra kirkens side er det måske ikke "rigtig" kirke, og holder man det op imod Martin Luthers kirkekendetegn om, at sakramenterne skal forvaltes ret, og man samles om at bekende Kristus, så kan tiltaget synes meget langt fra "rigtig" kirke.

Men vi valgte i første omgang at sige ja til dem, der bankede på, og det er vi i sognet i dag rigtig glade for. Der er opstået et fællesskab, som er blevet til kirke og er blevet til en menighed. 95 % af dem, der kommer i cafeen, går med over til den månedlige børnegudstjeneste, og på den måde er familiecafeen blevet anledning til, at en gruppe børnefamilier går i kirke én gang om måneden.

Brobygning

Cafeen fungerer som brobygning fra travle børnefamiliers liv ind i kirken. Cafeen er årsag til, at mange nu finder ud af, hvordan kirkens fællesskab også kan se ud, at det også er for dem, og at de er velkomne.

Nu skal det hele jo ikke handle om kirkegang, for man kan jo med godt spørge, om det er derfor, vi afholder Familiecafeen? Er det for ”at lokke flere i kirke”, som man siger? Sådan tænker vi ikke om det i Søborg sogn. Familiecafeen har en ret i sig selv, ligesom alle de andre tilbud, vi har i kirken, hvor vi ikke nødvendigvis forventer af folk, at de går i kirke. De bærende værdier for Familiecafeen er fællesskab, imødekommenhed og nysgerrighed, og det har en ret i sig selv.

Til gengæld kan vi jo se en anden effekt af at have budt Familiecafeen velkommen. Den bliver, ud over at være anledning til at mange familier går i kirke, også anledning til, at vi får talt med nogle af de forældre om dåb. De spørger os præster, når de nu alligevel er i cafeen, og det kommer også på dagsordenen, når temaet til familiegudstjenesterne en gang om året er dåbsjubilæum. Det giver også sognet lejlighed til at informere om minikonfirmander og børne- og voksenkor, og det har givet flere deltagere til andre arrangementer, f.eks. julebasar og Søborgnatten, som er en slags kulturnat i Søborg.

Anderledes tænkning

Så alt i alt er vi glade for Familiecafeen, som har givet en saltvandsindsprøjtning til kirkelivet i Søborg. Det indebærer for os, at vi har skullet flytte os lidt i forhold til, hvordan vi tænker om det at lave kirke. I hvert fald viser det sig jo, når man spørger brugerne af Familiecafeen, at de tænker kirke helt anderledes end os, der er inden for murene. Jeg tror, det er bydende nødvendigt og ikke til at komme udenom, at vi lærer af vores brugere og er mere lydhøre over for deres behov og krav til deres kirke. Jeg ved nu, at tilbud som Familiecafeen kan være med til at bygge bro mellem det budskab, vi som kirke gerne vil give videre til de mennesker, vi gerne vil have i tale, og som udgør fremtidens folkekirke. ■



Finn Dyrhagen

tidl. provst og næstformand i Kirkefondet

Indsyn og udsyn i menighedsrådet

Menighedsrådets arbejde er fyldt med muligheder og spændende udfordringer. Det vigtigste er at finde den rette balance mellem administration og ledelse, mellem pligtog-gaver og visioner, mellem detaljer og helhed. Og det er altid lettere sagt end gjort. Men vi kan lære meget af hinanden.

Traditionens betydning

Hvis man sidder til menighedsrådsmøder i andre sogne end ens eget (det er både tilladt og nyttigt), vil man få øjnene op for en overraskende side af menighedsrådets arbejde: traditionen fylder langt mere end love og forordninger. Menighedsrådenes arbejdsformer er langt mere varierede, end de ydre forhold er årsag til. Der er naturligvis forskelle, der hænger sammen med, om sognet er et land-, forstads- eller bysogn, om menighedsrådet er valgt ved aftale- eller afstemningsvalg, om der er 6 eller 18 medlemmer, om medlemmerne er nyvalgte eller har sidet i mange år. Men den forskel, som skyldes traditioner – ”sådan plejer vi at gøre” – er af langt større betydning for det daglige arbejde. Som observatør vil man opdage, at der er himmelvid forskel på tonen, arbejdsformen og ikke mindst længden af møderne. En hel del kan tilskrives formandens evner til mødeledelse, lige så meget kan tilskrives medlemmernes engagement, men forbavsende mange forskelle må tilskrives traditionen:

- Er der dug på bordet (fordi der serveres et måltid før eller efter mødet)?
- Deltager suppleanterne i alle møder?
- Deltager en medarbejderrepræsentant?
- Bliver der sunget en salme og/eller holdt en indledning inden mødestart?
- Fylder orienteringspunktet så meget, at der ikke bliver ordentlig tid til de

egentlige punkter på dagsordenen?

- Er der afsat tid til en drøftelse af det daglige kirkeliv eller et aktuelt teologisk spørgsmål?

Udsyn

Der kan være en stor styrke i disse forskelle, men der kan også ligge en hæmsko i, at man til sidst tror, at den måde, det foregår på her hos os, er den eneste mulighed. Derfor ligger der store muligheder i at åbne døren på klem og banke på hos naboen for at se, hvordan man gør dér. At være fluen på væggen ved nabosognets menighedsrådsmøde kan åbne mange muligheder, også fordi der er større muligheder for at forstå, hvad der sker på den anden side af sognegrænsen. Måske kan man få gode ideer til at afvikle egne menighedsrådsmøder på en anden måde; måske kan ”de andre” blive til ”hinanden”.

En anden måde at udveksle erfaringer på er at mødes i netværksgrupper. For eksempel kunne alle provstiets menighedsrådsformænd mødes til erfaringsudveksling. Det samme kunne provstiets kontaktpersoner, kirkeværger og kasserere gøre. Mulighederne er mange!

Det er altid givtigt at få mulighed for at se ud over ens egen næsetip og overveje egen praksis. Måske er der ikke noget at lære, og i så fald kan man glæde sig over det. Måske giver det anledning til at overveje nye muligheder. Under alle omstændigheder giver indsyn mange gode muligheder for udsyn. ■



Birgitte Graakjær Hjort, Peter Lüchau, og Nete Helene Enggaard
henholdsvis leder af viden og udvikling hos Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter, religionssociolog og ph.d., cand.theol. og ph.d.

SAMARBEJDE

mellem menighedsråd i folkekirken

I 2016 lavede Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter en undersøgelse af samarbejde mellem menighedsråd for arbejdsgruppen vedrørende "Provsti/provstiudvalg på jeres måde" og Kirkeministeriet. Målet med undersøgelsen var at afdække, hvad der konkret foregik af samarbejde mellem menighedsråd ude i provstierne, uanset om samarbejdet tog udgangspunkt i Menighedsrådslovens kapitel 8 om samarbejde mellem menighedsråd eller var mere uformelt.

Undersøgelsen bestod af to dele: Første del var en landsdækkende spørgeskemaundersøgelse blandt provster, provstisekretærer og lægmedlemmer af provstiudvalg. Her blev udbredelsen og karakteren af samarbejde mellem menighedsråd undersøgt. Anden del var en interviewundersøgelse i fire idealtypiske provstier fra land og by. Her spurgte vi ind til konkrete samarbejder og de faktorer, der havde virket enten hæmmende eller fremmende for samarbejdsprocessen. Ved at kombinere spørgeskemaer med efterfølgende interviews fik undersøgelsen både et overordnet og et mere konkret perspektiv.

Der samarbejdes om en bred vifte af opgaver

Fordi menighedsråd kan samarbejde om noget nær hvad som helst, spurgte spørgeskemaundersøgelsen ind til samarbejde omkring ni overordnede opgaver: administration, drift, personale, indkøb af eksterne ydelser, kompetenceudvikling, strategi, kirkelige aktiviteter, diakoni og oplysningsarbejde.

I et overvældende flertal af provstier (ca. 95 pct.) blev der samarbejdet om fælles administration (fx kirke-

kontor, vikardækning og geografisk fleksibilitet), kirkelige aktiviteter (fx friluftsgudstjeneste, ungdomskirke og konfirmationsforberedelse) og oplysningsarbejde (fx kirke-skolesamarbejde, kirkehøjskole og mission). Fælles administration, kirkelige aktiviteter og oplysningsarbejde er med andre ord de opgaver, der blev samarbejdet mest om på tværs af sognegrænserne. De opgaver, der var mindst samarbejdet om, var indkøb af eksterne ydelser (fx håndværker- og konsulentbistand) og strategi (fx visionsdag og indkøb af kirkesociologiske undersøgelser). Ikke desto mindre fandt der samarbejde om indkøb af eksterne ydelser og strategi sted i mere end halvdelen af provstierne (ca. 64 pct.).

Vi må konstatere, at der samarbejdes om en bred vifte af opgaver ude i provstierne. Selv de mindst udbredte samarbejdsopgaver blev der stadig samarbejdet om i mere end halvdelen af provstierne. Ser man på de tre mest

udbredte opgaver, der samarbejdedes om, så dækker de bredt over både kirkelige støttefunktioner (fx administration) og kirkelige kernefunktioner (fx gudstjenester). Det antyder, at menighedsråd samarbejder både for at mindske de administrative byrder, men også for at styrke den kristne forkyndelse.

Visionsarbejde er grundlag for meget samarbejde

Initiativet til samarbejde kommer både fra provster, provstiudvalg, menighedsråd og præster, og motivationen bag samarbejde er også meget forskelligartet. Et af de få gennemgående træk er, at der samarbejdes om en bredere vifte af opgaver i provstier, hvor der har været afholdt visionsarrangementer. Det antyder, at fællesskabsfølelse er en vigtig forudsætning for samarbejde mellem menighedsråd.

Interviewundersøgelsen understøtter resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen, men uddyber dem også på væsentlige punkter. I de fire provstier, der deltog i interviewundersøgelsen, er det fx typisk visionen hos provst og provstiudvalg, der har inspireret og motiveret til samarbejde mellem menighedsråd. Man har i de fire provstier

Rapporten kan hentes på Kirkeministeriets hjemmeside www.km.dk

iværksat en række tiltag til samarbejde gennem afholdelse af visions- og debatarrangementer, nedsættelse af visions- og arbejdsgrupper, etablering af ERFA-grupper og uformelle formandsmøder.

De forskellige tiltag er led i en ofte langsigtet visions- og samarbejdsproces, der strækker sig over en 5 til 10-årig periode. Processen sigter ikke først og fremmest mod resultater i form af konkrete samarbejder, den handler i lige så høj grad om at skabe samtale, netværk og relationer på tværs af sognegrænser, faggrupper og ressourcpersoner. Visionsarbejdet har til hensigt at udvikle en følelse af fællesskab, så man kan tænke i og tale om provstiet som en enhed, hvor man kan bruge hinanden.

Interviewundersøgelsen afdækker en udtalt bevidsthed om, at samarbejde mellem menighedsråd må udvikles i dialog mellem provsti- og sogneniveau for at rodfæstes og forankres i provstiet på sigt. Derfor er det kommunikative og relationelle arbejde mindst lige så vigtigt som de samarbejder, der faktisk etableres. Samarbejde i de fire provstier sker i respekt for sognefuldmagt og menighedsrådenes ansvar og suverænitæt.

Lokale barrierer for samarbejde

Selv om samarbejde mellem menighedsråd er vidt udbredt, peger undersøgelsen også på en række lokale barrierer

Det kommunikative og relationelle arbejde er mindst lige så vigtigt som de samarbejder, der faktisk etableres.

for samarbejde, fx skepsis og mistillid til provst og provstiudvalg, modstand mod centralisering og angst for tab af selvbestemmelse. Især i de mindre sogne kan samarbejde mellem menighedsråd hæmmes af utryghed grundet sædvane og pres i lokal- og nærmiljø.

Interviewundersøgelsen viser desuden, at flere oplever lovgivningen som barriere for samarbejde. Det skyldes ikke nødvendigvis, at de gældende regler og arbejdsgange rent faktisk er en forhindring for en lettere eller anderledes opgaveløsning. Men nogle har en oplevelse af, at der ikke er de ønskede regler, eller at reglerne er for svære at arbejde med. Resultatet er, at de faktiske muligheder for samarbejde ikke altid bliver udnyttet.

Samarbejde styrker den kristne forkyndelse og mindsker menighedsrådenes administrative byrder

Samlet set viser undersøgelsen, at menighedsråd samarbejder om en bred

vifte af opgaver ude i provstierne. Samarbejdet drejer sig både om at styrke den kristne forkyndelse og om at mindske menighedsrådenes administrative byrder. Der samarbejdes om en bredere vifte af opgaver i provstier, hvor der er fællesskabsfølelse, og undersøgelsen viser, at "bløde" værdier i høj grad motiverer til og afføder samarbejde. Det er dog vigtigt at holde fast i, at hvad der skaber samarbejde mellem menighedsråd i meget høj grad afhænger af det givne provstis unikke historie og personsammensætning. ■

Der samarbejdes om en bred vifte af opgaver ude i provstierne. Ser man på de tre mest udbredte opgaver, der samarbejdes om, så dækker de bredt over både kirkelige støttefunktioner (fx administration) og kirkelige kernefunktioner (fx gudstjenester). Det antyder, at menighedsråd samarbejder både for at mindske de administrative byrder, men også for at styrke den kristne forkyndelse, viser undersøgelsen.



Foto: Kirkefondet

Menneske – GØR DIN TRO!

Kirken

Kirken er mennesker som dig og mig! Der er ingen "kirke" uden dig og mig. Man kan ikke "kirke" uden mennesker omkring sig, uden troens klangbund.

Missionen

Missionen er givet – at udbrede det glade budskab om Jesus Kristus som hele verdens frelser. Strategien skal vi selv finde, og så kan opgaven godt virke uoverstigelig med frelseren og hele verden som arbejdsområde.

Kirken er mennesker som dig og mig! Der er ingen "kirke" uden dig og mig. Man kan ikke "kirke" uden mennesker omkring sig, uden troens klangbund.

Min egen vej til menighedsrådet

Som ny i menighedsrådet er alt nyt, stort, fremmed og en anelse frygtindgydende. Jeg var ung, tredje barn var knapt et år, og egentlig var det min mand, som var udset af den lokale menighed til at skulle i menighedsrådet. Han takkede nej. Jeg sagde ja tak – uden at blinke!

I mine seminarieår havde jeg flirtet lidt med den lokale sognekirke og mit barndoms sogn, hvor jeg jævnligt havde et indlæg i kirkebladet, mest om kirkens forpligtelse til undervisning. Jeg gik til gudstjeneste i ny og næ. Det var lige efter 1975 og den nye skolelov, hvor kirke og skole fik klippet navlestrengen.

Fællesskabet

Det er rasende nødvendigt at slå fast, at det drejer sig ikke om ens egen lille person, men om fællesskabet. Vi arbejder på fællesskabets præmisser: jeg kan ytre mig, føre mine meninger frem, men at trumfe noget igennem giver ikke mening. Det er den fælles beslutning, der bærer. Når der i medierne fortælles om ufred i menighedsråd et sted i Danmark, så undrer jeg mig.

Lyt!

Du skal lytte. Have kæmpeører som elefanten. LYT. Ikke bare til din næste, men til dit sogn, dem du sidder i råd med. Find ud af, hvem de er. Find ud af, hvem medarbejderne er. De er jo frontarbejdere for troen og kirken. Alt for mange bliver uenige, fordi man ikke forstår hinanden. Lyt til sognet, find ud af, hvilke befolkningsgrupper, der bor i dit sogn. Bland dig i det lokale foreningsliv og vær stolt af dit stædet.

Gør din tro!

Gør din tro. Find ud af med dig selv,

hvad du gerne vil arbejde for. Og gør det. Sæt gerning på din tro. Deltag i Sogneindsamlingen, mød op til Kulturturnatten. Tro mig, så kommer andre med.

Kan man vise sin tro – kan man gå med et kors – et religiøst symbol? Ind imellem er det ligefrem mode blandt de unge, uden de har valgt at gøre det til et bevidst valg. Korsets kraft i den lodrette bjælke: "alt kommer fra Gud" og den vandrette bjælke (med Jesus in mente): "Troen skal leves mellem mennesker". Disse modeluner kan bringe mange gode samtaler mellem ung og ældre i spil i våbenhuset efter gudstjenesten eller ved andre arrangementer. Unge mennesker vil rigtig gerne tale om tro, deres tvivl, deres overvejelser om eksistentielle spørgsmål. Nybagte forældre vil rigtig gerne tale om det under, de netop har deltaget i, at give liv til et nyt menneske. Dem, der har mistet livsledsageren og skal videre alene. Vi skal være stolte af vores tro, leve den og bruge den, og man får tusindfold igen!

Danskere er kendt for at være individualister, der trives med masser af uddannelse og arbejde, fritidsinteresser, der tilgodeser det enkelte menneske. I lille Danmark er vi ikke så vant til at vise vores følelser, vi blues. "Det har altid saaret min Blufærdighed at være Vidne til et andet Menneskes Ytring af Følelse", har Kierkegaard skrevet på papir en gang for 170 år siden.



Foto: Bo Nygaard Larsen

Bodil Therkelsen er uddannet skolelærer og medlem af Raklev Menighedsråd siden 1988. Sidder i Kalundborg provstiudvalg, er næstformand i Roskilde Stiftsråd(2009) og medlem af Landsforeningen af Menighedsråds bestyrelse, hvor hun er formand for kirkelige anliggender. Derudover sidder hun på adskillige tovholder -og netværksposter samt arbejdsgrupper på alle niveauer i kirkelivet.

Går du til gudstjeneste? Det er for mange en grænse at overskride, at vedkende sig sin egen tro og forhold til kirken, at stille sig op og sige, at man med glæde tilhører menighedsrådet. Man bliver synlig i sin tro, man gør sin tro. Uanset alder, når man kommer i menighedsrådet. At blive valgt til menighedsrådet er et skulderklap fra lokalområdet. Personer i din hverdag viser tillid til, at du kan være med til at stå inde for den vigtige forkyndelse i sognet og du kan se, at man kan være med til at gøre noget for sognets medlemsskare. I fællesskabets ånd og tanke, glem ikke det. Du er ikke alene.

Bed!

Beder du Fadervor? Bed højt og frimodigt, når der bydes til fællesbøn. Mange kvier sig de første gange, og synes det er for intimt at sætte stemme på sin bøn. Fællesbønnen. Der ligger en kolossal kraft og frihed i at kunne bede med. Prøv det. Det kan blive vnedannende.

Deltag i nadveren!

Deltager du i nadveren? Jeg kommer

fra en tradition, hvor jeg husker, at min mor og jeg altid gik under salmen før nadveren. Jeg fik aldrig spurgt hende om fravalget. Til gengæld husker jeg grænseoverskridelsen, da jeg selv begyndte at gå til alters. I dag vil jeg ikke undvære det, uanset hvilken kirke og gudstjeneste, jeg deltager i. Det giver et fællesskab, som jeg bare skal bringe min person ind i. Det giver forankring. Vores kirke har pænt med dåb og hertil store dåbsfølger, der gerne deltager i nadveren. I alle aldre. Det giver håb for fremtiden.

Del dine oplevelser

Er du på Facebook? Er kirken på Facebook? Sig ikke nej til de nye kommunikationsmuligheder. Fremtiden er også virtuel. Lille Lauras barnedåb, glæden og forventninger til et nyt liv bliver delt lynhurtigt. Begravelse, bryllupper og konfirmationer deles livligt. Sangaftner og højtider deles. Fantastisk PR for vores folkekirke på vej ind i den virtuelle verden.

Ældreeftermiddage, den vellykkede gudstjeneste med barnedåb, børnearrangementet eller læsekredsen. Det hele skal ses i fællesskabets lys. Man

bliver "høj" af disse oplevelser. Del det med andre.

Stå inde for kirkens store værdier!

Meningen med de store ord og vendinger i tro og love-erklæringen får mening og giver indhold jo mere du lytter og deltager i gudstjenestelivet. Mur og maling skal nok få sit. Der er masser af pligt i menighedsrådslovgivningen. Pligt kan veksles til forankring i fællesskabet.

Vær aldrig bange for at stå inde for kirkens store værdier om medmenne-skelighed og næstekærlighed, vis omsorg og tag vare på de svage og understøt. Alt, vi deltager i i kirken, er en miniudgave af samfundet. Vær derfor med dit ansvar og pligt som menighedsrådsmedlem kirkens ambassadør i bedste forstand.

Det kommer tusindfold igen. Jeg håber, vi ses derude i fællesskabet! ■



Lise Damkjær

proceskonsulent og medlem af menighedsrådet
i Valby Søndre Sogn

Samtale som et arbejdsredskab i menighedsrådsarbejdet

Samtaler kræver ikke den store kommunikationseksamen – faktisk er det noget, vi kan, bare fordi vi er mennesker. Så måske kunne vi systematisk bruge samtaler som arbejdsmetode i menighedsrådet?

Vi må jo nok indrømme, at der sommetider går så meget møde, dagsordenspunkter og beslutning i et rådsmøde, at vi faktisk ikke når at tale sammen.

Samtale er jo egentlig bare at tale sammen. At alle får sagt noget, lytter til hinanden, giver sig tid til at reflektere over, hvad man egentlig mener, og alle bliver involveret og får mulighed for at forstå hinanden. Samtale er også en måde at skabe forståelse for hinandens synspunkter på – og måske forsoning, hvis der er behov for det.

Samtale tager for lang tid

Når vi nu ved, at samtaler er godt, hvorfor så ikke mange flere samtaler? Fordi vores erfaring siger, at sådanne gode samtaler tager for lang tid – at det ikke er effektivt. Men med få redskaber kan vi skabe gode samtaler på kort tid, så samtaler bliver en effektiv arbejdsmetode – endda inspirerende, og så alle får sjælen med.

Forskellen på snak, diskussion og samtale

Lidt groft kan man sige, at ”snak” er, når snakken går rundt om bordet – ikke altid holder sig til emnet – mere hyggeligt end egentlig møde. Godt for

fællesskabet; men tager lang tid og giver ikke nødvendigvis nye perspektiver eller samlet retning på de efterfølgende beslutninger.

Diskussion kender vi fra politikerne i TV, og den handler ofte mest om at få ret. I diskussionen flyver argumenterne henover bordet så hurtigt, at man ikke kan nå både at lytte og udtænke sit eget næste argument. I menighedsrådet er nogle af medlemmerne trænede i diskussionsformen; mens andre står helt af.

Samtale handler ikke om at få ret, men om at blive klogere. Så i samtalen er der rum for, at alle siger noget, har tid til refleksion, lytter til hinanden og undrer os sammen. Bordet fanger ikke – dvs. man kan tænke højt og tillade sig at blive klogere undervejs og skifte mening.

Der bør altid være mindst ét samtalepunkt på en dagsorden

Nogle dagsordenspunkter skal åbne en større debat eller lægge op til en proces, der skal arbejdes med henover tid, og hvor der ikke skal træffes beslutning med det samme. Her er en god samtale god forberedelse. Det kan fx være: ”Hvordan vil vi gerne være kirke?”, ”Hvordan kan vi skabe liv og

Spillet ”Om at være menneske” er udviklet af Lise Damkjær. Spillet består af 6 kategorier med 18 kort i hver. Kategorierne er: Tro, Håb, Kærlighed, Fødsel, Liv og Død. Spillet kan udover at anvendes i menighedsrådet og anvendes i samtalegrupper, til konfirmander og konfirmandforældre, som gave til brudepar og i andre sammenhænge med behov for gode samtaler om store spørgsmål.

Spillet kan købes hos Kirkefondet og koster kr. 350,-. Ekstra terning og spilleregler – kr. 25,-. Læs mere om det på www.kirkefondet.dk.

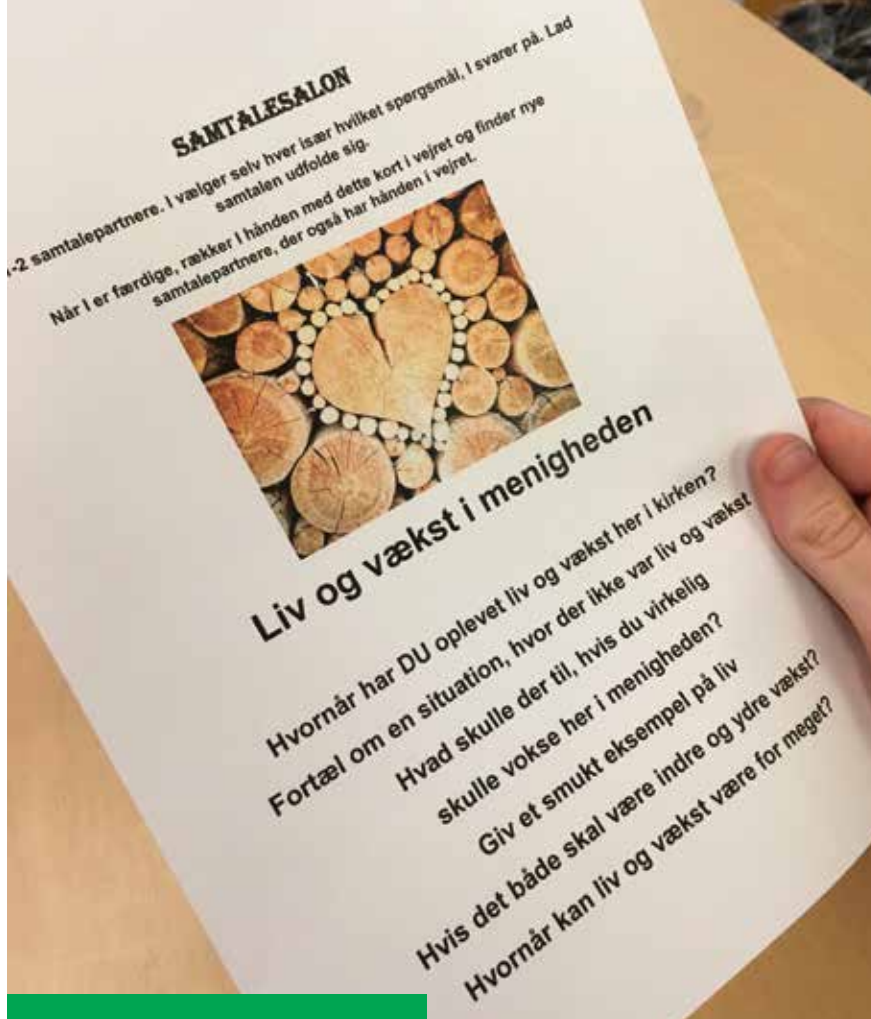
Lise Damkjær kommer meget gerne ud og hjælper med at facilitere spillet. Se mere på www.learning4life.dk.

vækst i menigheden?”, ”Hvordan kan vi gøre kirken synlig?”, ”Hvad kan vi gøre for at komme i dialog med dem, der ikke ellers benytter kirken?”, ”Hvad skulle der til for at stoppe den faldende dåbsprocent?”, ”Hvordan får vi mest kirke for pengene?”. Det er store spørgsmål, der fx kan være et tema-punkt på et menighedsrådsmøde eller måske vigtigt nok til et særligt menighedsrådsseminar.

Ved dagsordenspunkter, hvor der skal træffes en beslutning (fx anskaffelser eller personale spørgsmål) kan 10-15 minutters samtale medvirke til en bedre beslutning, til at skabe fællesskab og til involvering af de mere stille stemmer. Orienteringspunkter er pr. definition ikke egnede til samtale og regnskabspunkter heller ikke; hvori-mod budgetter kan danne udgangspunkt for en god samtale om, hvordan vi egentlig får mest kirke for pengene.

Hvordan skaber vi rammer for samtale? – også når vi ikke har tid?

- **Check-in**, når vi skal have en god start på mødet (10-15 min): Tag en runde, hvor hver især fortæller, hvad der optager dem lige nu (personligt eller professionelt). Vi lytter. Der må ikke kommenteres, spørges eller diskuteres. Det giver en god start, at alle har ”været på” og så ved vi, hvor vi har hinanden. Det kan opleves som tidsspilde, men hvis noget presser sig på, skal det nok blive sagt – ofte ”ud mellem sidebenene” eller umotiveret som ”snak” midt i mødet.
- **2 og 2-samtaler** som opstart på dagsordenspunkt (10 min): Alle vender sig mod en sidemand og drøfter det aktuelle spørgsmål. Der behøver ikke være opsamling (tager tid), de væsentlige synspunkter kommer op under behandlingen af spørgsmålet. Så har alle fået tid og mulighed for at forholde sig til spørgsmålet og dem, der ikke er så glade for at tale i et stort forum, har fået plads til deres synspunkt. Alle er blevet set og hørt.
- **Samtalesalon**, når vi skal lære hinanden at kende og åbne emnet lidt mere op (15-20 min): Alle får et



Eksempel på spørgsmål man kunne tage op i menighedsrådet eller i en samtalesalon.

”menukort” med dagens samtale-spørgsmål. Vi rejser os og står ude på gulvet. Gå sammen 2 eller 3. Man vælger selv, hvilket af spørgsmålene på kortet man vil svare på – så svarer man, og samtalen er i gang i gruppen. Når en gruppe er færdig, rækker deltagerne kortet i vejret og finder sammen med andre, der også er færdige og har hånden med kortet i vejret. Man kan nå 2-3 grupper på 15-20 minutter. Samtalesalon-konceptet er udviklet af bl.a. Nadja Pass (borgerlyst.dk). ”Menukortet” skal udarbejdes på forhånd, så det passer til det aktuelle emne. Alle spørgsmålene skal relatere til samme emne. Der skal være både konkrete og mere abstrakte spørgsmål, nogle positive – andre med bid i, personlige og mere generelle, bagudrettede mod erfaringer og fremadrettede mod drømme og ønsker. Ca. 5-7 spørgsmål. Se illustrationen ovenfor.

- **Spillet ”Om at være menneske”**, når vi vil undersøge nye tanker og undre os sammen (1½-2 timer): Hav gerne et overordnet tema som

fx ”Hvad skal der til for at komme i dialog med ikke-kirkevante?” eller ”Vores ønsker og drømme om samarbejdet i menighedsrådet?” Del jer op i grupper á 4-5 personer. Hver deltager i gruppen vælger sin udfordring indenfor det overordnede tema fx ”Hvordan får jeg mine ikke-kirkevante venner med i kirke?” eller ”Hvordan kan jeg bruge mine særlige kompetencer til noget i kirken?”. Så kaster man terningen og trækker et spørgsmål i den kategori, terningen viser – og sammen reflekterer gruppen over spørgsmålet; men med fokus på hvordan det kan hjælpe den enkelte til at blive kloge på sin udfordring. Til sidst samler alle grupperne op på den overordnede udfordring. Spillet kan købes hos Kirkefondet. Der er 18 spørgsmål i hver kategori, så det kan deles til fx 3 grupper, hvis man bestiller ekstra terninger. Spillet kan også bruges til samtaler om samarbejde med personalet.

Når vi taler sammen, forstår vi hinanden og kan undres sammen. Når vi føler os set og hørt, falder roen over os. Vi får overskud til at se og høre andre. Så enkelt er det. Med Guds hjælp. ■



Birgitte Stoklund Larsen
generalsekretær, Bibelselskabet

Tal om tro og kristendom

Hvis menighedsrådet skal arbejde for kirkens liv og vækst, må man også kunne tale om andet end syn og budgetter.

For de fleste er det lettere at gå i kirke end at tale om tro og kristendom. I gudstjenesten er man i trygge rammer, hvis man er vant til at gå i kirke. Der er et ritual og en salmebog at holde sig til, og præsten, organisten og kirkesangeren tager sig af, at alt foregår, som det skal. Men selv om præsten eller præsterne er nok så gode, så er det en dårlig ide at gøre det med tro og kristendom til præsternes ansvar alene. Og det passer slet ikke til forestillingen om det almene præstedømme eller ideen om et myndigt lægfolk.

I menighedsrådet må man selvfølgelig kunne tale med også om de store spørgsmål – hvordan skulle et menighedsråd ellers kunne arbejde for menighedens liv og vækst? Det kommer ikke af sig selv. I Danmark har kristendom og kirke gennem århundredere været indfældet i et dagligt liv og i kulturen, så der slet ikke var brug for at sætte ord på tingene; kristendommen lå i luften og sad i væggene. Sådan er det af mange forskellige grunde ikke længere. Det betyder, at der er behov for tydeliggørelse og artikulation – samtidig med, at mange opfatter tro som en privat sag og ikke er vant til at sætte ord på, hvad de tænker og tror

om tro og kristendom. Men tro er ikke en privat sag – det er en personlig sag. Og det er slet ikke en privat sag, når det handler om, hvad der foregår i og omkring kirken. Tro og kristendom har også med fællesskab og engagement at gøre.

Hvordan får man taget hul på samtalen?

Hvordan får man så taget hul på at tale også om tro og kristendom i menig-

Hvordan får man så taget hul på at tale også om tro og kristendom i menighedsrådet? Det kommer ikke af sig selv, man må sætte det på dagsordenen.

hedsrådet? Det kommer ikke af sig selv, man må sætte det på dagsordenen. Man kan begynde i det små. En helt enkel og konkret måde er at indlede menighedsrådsmøderne med ”5 minutter fra kirkens hverdag” – det kan være en snak på basis af et kort indlæg fra et menighedsrådsmedlem om en oplevelse fra kirkebænken eller fra kirkegården, eller det kan være præsten, der beretter fra konfirmandudflugten eller fra et forældremøde. Man kan lade det gå på skift og – hvis man vil – sætte et par dogmeregler op

for de fem minutter, så det ikke hver gang ender i en fortælling om mails fra Kirkeministeriet eller fra provsten – eller i utilfredshed med dåbsgæster eller granlægning. Man kan lægge op til en kort snak om en salme eller søndagens tekst – i plenum eller parvis, så flere får lejlighed til at sige noget: Hvad siger den tekst dig? Eller man kan indlægge et punkt i menighedsrådsmødet, hvor man lægger op til samtale ud fra et eller to af de samtale-

kort, der er blevet udviklet i forskellige sammenhænge, bl.a. af Grundtvigsk Forum og Kirkefondet. Mulighederne er mange, og man kan veksle i perioder. Ideen er at gøre menighedsrådet

til et forum, hvor man selvfølgelig også drøfter spørgsmål om tro og kristendom.

Sæt en god ramme for samtalen

Hvis man har større ambitioner, kan man lade sig inspirere af de samtalesaloner, der er dukket op rundt omkring og afprøve det også i menighedsrådet – evt. i forbindelse med et længere temamøde. Selv var jeg for nogle år siden med til at udvikle et koncept for laboratoriesamtaler om tro, og med



Foto: Lise Damkjær

Spillet "Om at være menneske" er en af mulighederne for at sætte gang i en samtale om tro. Læs mere om dette på bagsiden af dette blad.

erfaringen fra disse laboratorier er det bedste råd at sætte en god ramme om samtalen. At tydeliggøre at her gør man noget andet, end man plejer. Hvis man opfatter det som mere akavet at tale om tro og kristendom end om syn og budgetter, så fremmer det sagen, at man går man væk fra det bord, hvor man plejer at diskutere netop det. Man kan tage snakken stående eller gående, afprøve en rundkredsdrøftelse – eller bruge et andet rum. Og først og fremmest skal man overveje, hvad formålet er med at tale om tro og kristendom i de forskellige sammenhænge.

Hjælp til at få samtalen i gang

Samtalekort og -spil er udviklet af bl.a. Kirkefondet (Spillet "Om at være menneske") og af Grundtvigsk Forum (en årlig samtale-dag med forskellige temaer, eksistens, frihed, etiske dilemmaer etc). I bogen "Laboratorium – sprog for tro" (Aros Underviser) er der flere ideer til, hvordan man skaber rum for samtaler om tro og eksistens.

Det kan være diskussioner, der ligger tæt på konkrete tiltag. Hvis menighedsrådet vil arbejde på at få flere barnedåb i sognet, hvorfor så ikke i fællesskab overveje argumenterne for at få sit barn døbt? Det kan være med til at gøre andre end præsten til ambassadør for indsatsen. Eller hvis kirkegården er på dagsordenen, hvorfor så ikke lægge ud med en fælles drøftelse af, hvad kirkegården betyder for menighedsrådets medlemmer, før man diskuterer løvsugere og hækhøjde? Det gælder med andre ord om, at tage drøftelsen af det, der virkelig betyder noget for dem, der kommer i kirken og på kirkegården, før man drøfter tekniske løsninger.

"Hvor sidder troen"?

Andre gange kan det være drøftelser, der umiddelbart er fjernere væk fra kirkens hverdag, men som kan være vigtige i et længere perspektiv. I laboratoriet brugte vi bl.a. et indgangsspørgsmål fra den store europæiske værdiundersøgelse, som med jævne mellemrum tager temperaturen på danskernes holdninger og værdier. "Hvor religiøs er du på en skala fra 1-10", lød spørgsmålet. Det er sådan et spørgsmål, man ikke rigtigt kan svare på – og som får en til at ryste på hovedet ad den slags spørgeskemaer. Ikke desto mindre er det et spørgsmål,

der kommer mange gode overvejelser ud af, når man kaster det ind i en gruppe. Hvad vil det overhovedet sige at være religiøs, hvad betyder det? Hvorfor/hvorfor ikke falder det sværere at kalde sig religiøs end fx troende eller kristen? Og hvad er forskellen? Af lignende karakter var en diskussion af spørgsmålet om "hvor sidder troen?" Vi tegnede omridset af et menneske, og efter tur satte samtaleledtagerne deres kryds. Det gav gode diskussioner om hænder og fødder, om struber og åndedrag i kristendommen – for slet ikke at tale om hjerter og hjerner. Tilsyneladende altså en ret luftig øvelse, men samtidig også med konkret betydning: Hvis man ikke har gjort sig den slags overvejelser, hvordan kan man så prioritere arbejdet i menighedsrådet?

Menighedsrådet må kunne tale om andet end syn og budgetter. Det kræver en bevidst indsats at få sat de virkelig vigtige emner på dagsordenen. Til gengæld bidrager det stort til glæden ved arbejdet i menighedsrådet, at der faktisk er mening i arbejdet. Også i det store perspektiv. ■



Dorte Kappelgaard
udviklingskonsulent i Kirkefondet

11 perspektiver at bringe i spil i menighedsrådsarbejdet

Der er ikke bare mange forskellige opgaver at løse i menighedsrådet, men også mange forskellige perspektiver, man kan lægge ind over arbejdet. Man kan gå til den samme opgave på flere måder.

Skal der arbejdes med gudstjenestudvikling, kan det være, at én har fokus på, hvad der er tilladt, og hvad man skal søge om dispensation til, en anden har fokus på inddragelse af frivillige i gudstjenesten, en tredje er optaget af at tænke gudstjenestudviklingen sammen med alt det andet, der foregår af udvikling i kirken, en fjerde er optaget af, at processen skal styres i lyset af de visioner, man har i kirken, og en femte sidder og overvejer, hvordan hun selv kan hjælpe til rent praktisk ved gudstjenesten, og en syvende er optaget af at sikre, at der bliver et godt samspil mellem præst, kirkefunktionærer og frivillige.

De følgende 11 perspektiver på menighedsrådsarbejdet er ikke hugget i sten. De bygger på de perspektiver, vi i Kirkefondet hører er i spil, når vi taler med menighedsråd. De kan bruges til at spejle sig selv og hinanden i:

- Hvilke perspektiver tager du typisk med ind i menighedsrådsarbejdet?
- Hvilke perspektiver er generelt til stede i jeres samlede menighedsråd?
- Er der perspektiver, det ville være godt at skruer op eller ned for i jeres arbejde?

Spørgsmålene knyttet til de enkelte perspektiver kan I tage op i menighedsrådet. Dermed bliver det et fælles ansvar at få de forskellige perspektiver indover menighedsrådets virke.

Det skal understreges, at det ikke

nødvendigtvis er en fordel, at alle perspektiver er med. I må selv vurdere, om det eksempelvis er hensigtsmæssigt, hvis I selv tager alle frivillige opgaver i kirken på jer. Det kan hindre, at andre oplever medejerskab, og det begrænser kirkens aktiviteter til det, I selv har tid, kræfter og evner til at gennemføre.

De 11 perspektiver

At skabe visioner:

Fokus er på de overordnede linjer, kirkens vision, pejlemærker eller målsætninger, og hvilket lys de kaster over de konkrete aktiviteter, arrangementer, opgaver mv. i kirken. Personer med dette perspektiv vil spørge til koblingen mellem det daglige virke og den overordnede vision for, hvad det vil sige at være kirke. I kan sammen overveje:

- Hvornår får vi talt om visioner, internt og i samspil med ansatte og frivillige i kirken?
- Hvordan sikrer vi, at de bringes i spil i løbet af året og gør en forskel?

At have et administrativt perspektiv:

Fokus er på at sikre, at regler overholdes, at der er klare rammer og gennemsigthed i beslutninger, at de nødvendige tiltag gøres rettidigt etc. Personer med dette perspektiv, stiller spørgsmål som: Hvilke regler er der at

følge? Hvad har I god erfaring med at gøre i sådanne situationer? Hvilke procedurer er det oplagt at skabe til en anden gang? I kan sammen overveje:

- Er der administrative områder, der mangler at blive taget hånd om?
- Er der noget, vi har brug for at lære, få hjælp til eller ansætte nogen til?

At generere nye idéer:

Fokus er på at se nye muligheder og udvikle koncepter. Personer med dette perspektiv vil være optaget af, hvilke behov, der kalder på nytænkning, hvilke muligheder der opstår, og hvad man kan skabe ud af dette. I kan sammen overveje:

- Hvilken viden skal vi have for at få de rigtige idéer?
- Hvad er der behov for og mulighed for at skabe?

At koordinere på tværs:

Fokus er på helheden, at koordinere indsatsen, at formidle og indhente relevant viden på tværs af kirken (og dens kontekst). Personer med dette perspektiv vil være optaget af, hvem en given sag er relevant for, hvem der har viden på området, hvem der med fordel kan inddrages, og hvordan sagen skal formidles. I kan sammen overveje:

- Er der områder, hvor der er brug for koordinering eller kommunikationsveje på tværs af fx aktivitetsområder eller på tværs af menighedsråd/

De 11 perspektiver på menighedsrådsarbejdet er ikke hugget i sten. De bygger på de perspektiver, Kirkefondet hører er i spil, når vi taler med menighedsråd. De kan bruges til at spejle sig selv og hinanden i.

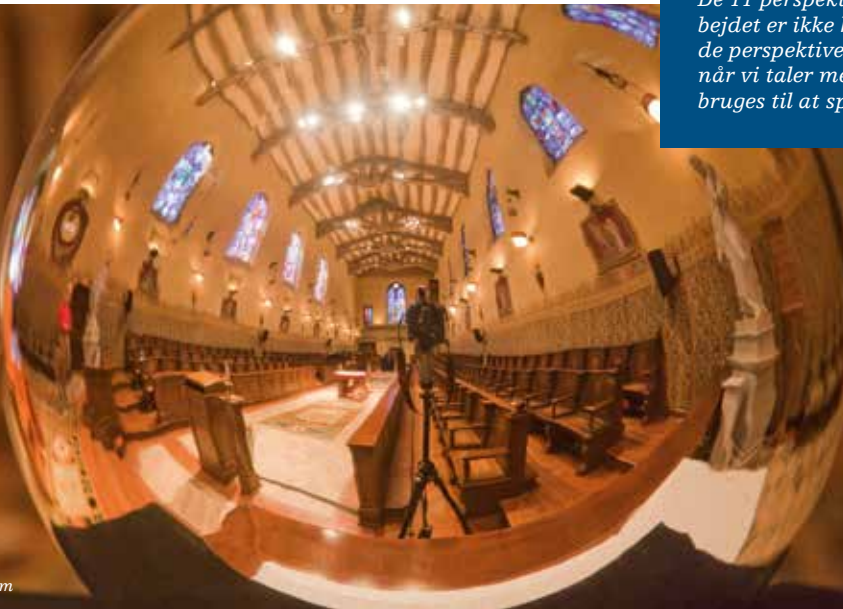


Foto: Istock.com

ansatte/frivillige/deltagere/lokal kontekst/andre aktører?

- Er det menighedsråd eller ansatte, der skal være opmærksomme på dette? Er det noget, der er tilstrækkeligt klarhed omkring?

At være tovholdere for udvalg:

Fokus er på, at opgaver og udviklingsområder uddelegeres og på involvering af frivillige. Personer med dette perspektiv vil være optaget af samspillet mellem menighedsråd og udvalg og stille spørgsmål som: Hvad har kirken/menighedsrådet brug for fra udvalgene? Hvordan kan idéer og erfaringer fra udvalgene bedst bringes i spil i menighedsrådet? Hvordan kan menighedsrådet bedst understøtte udvalgenes arbejde? Sammen kan I overveje:

- Hvilke udvalg er det oplagt at nedsætte?
- Hvor stor frihed og evt. beføjelser skal de enkelte udvalg have? Hvad består deres relation til menighedsrådet i?
- Kan ikke-menighedsrådsmedlemmer deltage i udvalgsarbejdet?

At arbejde strategisk med frivillighed:

Fokus er på at skabe forbindelse mellem menighedsrådsarbejdet og det frivillige engagement i og omkring kirken. Personer med dette perspektiv vil generelt være optaget af, hvad man kan gøre for at styrke frivilligmiljøet og samspillet mellem frivillige og ansatte. De vil muligvis forsøge at bringe (andre) frivilliges perspektiver i spil i menighedsrådets drøftelser samt at videreformidle, hvad der rører sig blandt frivillige.

Sammen kan I overveje:

- Hvorfor skal der (ikke) være plads til frivillighed i kirken ud over menighedsrådet?
- Hvordan kan vi skabe gode betingelser for det frivillige engagement?
- Hvem blandt menighedsrådsmedlemmerne eller de ansatte har kontakt til frivillige/frivillige tovholdere?
- Hvordan skal samspillet mellem menighedsrådet, ansatte og frivillige se ud i praksis? Er det relevant at lave en frivilligpolitik?

At give sparring:

Fokus er på de behov og muligheder, man har viden/erfaring til at opdage, og på hvordan man kan bruge sin viden til at styrke andres indsats på disse områder. Nogle personer med dette perspektiv har samtidig øje for andre menighedsrådsmedlemmers potentiale for at give sparring på baggrund af deres kompetencer og erfaring og forsøge at 'kalde dette frem' hos de pågældende i relevante situationer. Sammen kan I overveje:

- Er der oversete eller skjulte fagligheder og erfaringer i menighedsrådet, som kunne bringes i spil i form af sparring internt?
- Hvordan kan vi støtte hinanden i at vokse med vores opgaver?

At repræsentere en holdning eller en gruppe i sognet:

Fokus er på at give stemme til de mennesker, man formelt eller uformelt repræsenterer. Sammen kan I overveje:

- Hvilke holdninger og behov skal der tages hensyn til her?

At lede aktiviteter:

Fokus er på at igangsætte eller vedligeholde aktiviteter. Personer med dette perspektiv vil typisk være optaget af, hvilke behov og muligheder som bør mødes med aktiviteter, som man selv kan skabe. Sammen kan I overveje:

- Skal menighedsrådsmedlemmer være igangsættere/aktivitetsledere, fordi det er dem/os, der ser behov og muligheder og kan møde dem?
- Skal menighedsrådsmedlemmer undlade at være igangsættere/aktivitetsledere, fordi vi bør koncentrere kræfterne omkring menighedsrådsarbejdet, eller for ikke at afholde andre fra at tage ansvar?

At hjælpe til med praktiske opgaver:

Fokus er på at hjælpe til, hvor der er brug for det. Sammen kan I overveje:

- Skal konkrete opgaver prioriteres, fordi der ikke er andre til at løse dem? Eller fordi I kan lide dem og oplever det som motiverende for jeres engagement i kirken?
- Skal konkrete opgaver prioriteres fra, fordi I bør bruge kræfterne på menighedsrådsarbejde? Eller for ikke at afholde andre fra at tage ansvar?

At skabe gode rammer for menighedsrådsarbejdet:

Fokus er på menighedsrådets motivation, handlekraft, interne samarbejde og mødekultur. Personer med dette perspektiv kan have fokus på, om mødet skal struktureres anderledes, om folk trives i deres indsats, og om der er uoverensstemmelser, der skal arbejdes med. De kan også være optaget af, om rammerne understøtter arbejdet, eksempelvis lokale, mad og drikke samt mængden af pauser. Sammen kan I overveje:

- Understøtter mødeformen vores arbejde tilstrækkeligt? Kunne den med fordel varieres?
- Hvilke spilleregler/værdier skal kendetegne vores møder og samarbejde? Hvordan ønsker vi at håndtere uoverensstemmelser, når de ikke opleves frugtbare?
- Er der behov for at ændre noget ved de praktiske rammer? ■



.....
Eva Strøm
kommunikationskonsulent i
Landsforeningen af Menighedsråd

MENIGHEDSRÅDET som arbejdsgiver

Menighedsrådet er arbejdsgiver for kirkens ansatte undtagen præsten. Det giver en masse muligheder for at forme livet i kirken efter de visioner, som menighedsrådet har. Og det er fast arbejde, især for kontaktpersonen. Her får du et hurtigt overblik over opgaverne.

Kontaktpersonens rolle

Kontaktpersonen varetager arbejdsgiveropgaven på menighedsrådets vegne og fungerer som bindeled mellem råd og personale. Man kan godt have ansatte til at løfte nogle af opgaverne, fx en kordegn, en daglig leder eller en administrationschef. Men det er stadig menighedsrådet, der har ansvaret for, at arbejdsgiveropgaven løftes.

Ledelsesret og -pligt

Menighedsrådet har ledelsesretten. I bestemmer, hvem der skal arbejde i kirken, de ansattes timetal, opgaver og arbejdstid. Inden for nogle rammer selvfølgelig. I har nemlig også ansvaret for, at arbejdsforholdene er i orden. Det betyder, at I fx skal overholde kravene til planlægning af arbejdet, afholde MUS-samtaler og sikre, at arbejdsmiljøet er i orden.

I finder inspiration til god ledelse i praksis i "Kodeks for god ledelse", som snart kommer på folkekirkenspersonale.dk.

Arbejdsmiljø

Tilfredse medarbejdere leverer et bedre stykke arbejde. Derfor kan det godt

betale sig at bruge tid og kræfter på arbejdsmiljøet. En arbejdspladsvurdering (APV) er et godt redskab til at tage temperaturen på arbejdsmiljøet og skal gennemføres hvert 3. år. Få

overblik og gode redskaber til at systematisere arbejdsmiljøarbejdet på Folkekirkens Arbejdsmiljøuddannelse og kirketrivsel.dk.

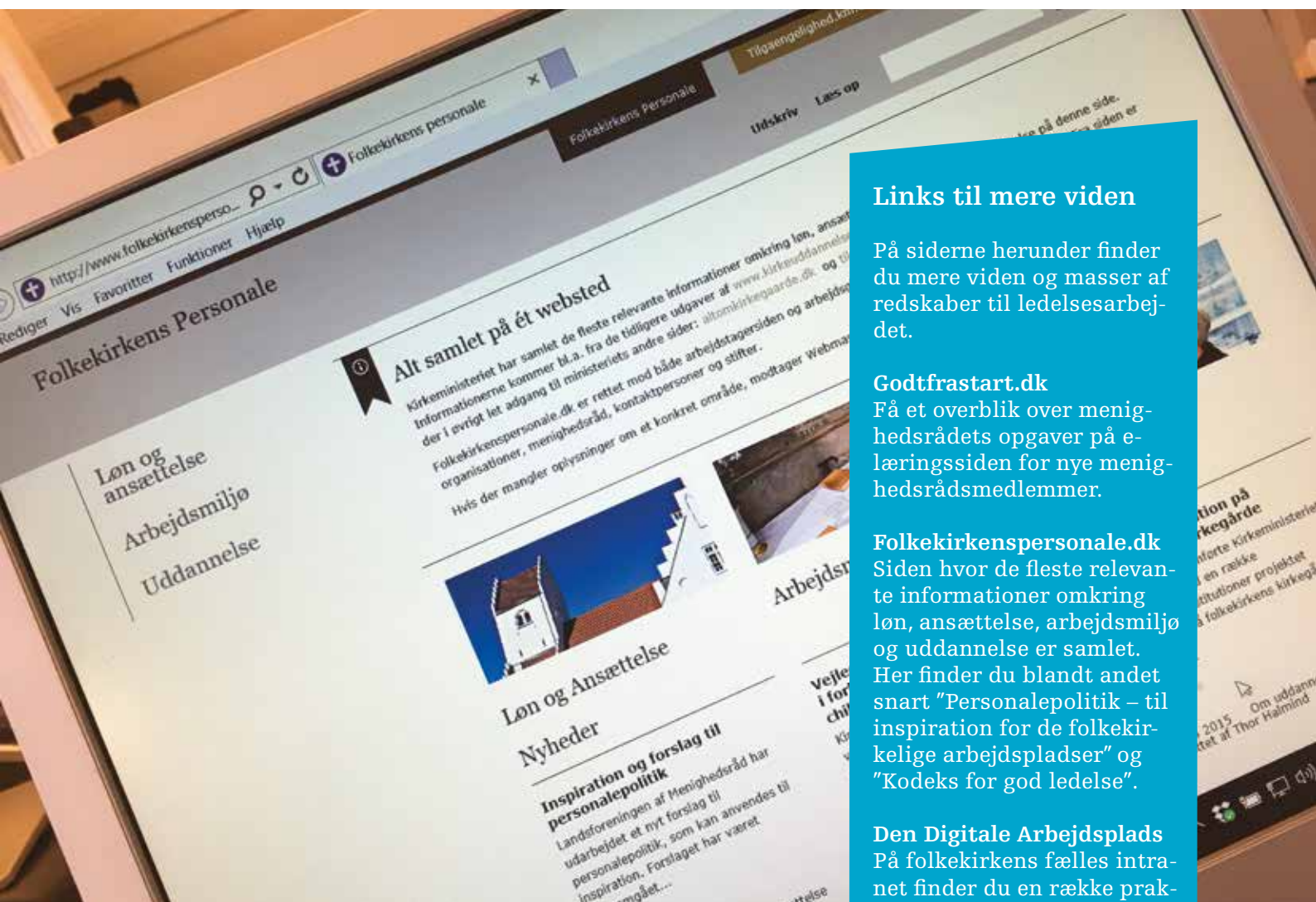
Folkekirkens Lederuddannelse

Landsforeningen af Menighedsråd tilbyder fra efteråret 2017 en helt ny lederuddannelse for kontaktpersoner. Uddannelsen tager udgangspunkt i de rammer og udfordringer, som de nuværende kontaktpersoner oplever.

Hvorfor en ny uddannelse?

Det kræver mange forskellige kompetencer og stort engagement at være kontaktperson i et menighedsråd. For det første skal kontaktpersonen skabe sammenhæng mellem menighedsrådets visioner for sognets kirkeliv og personalets daglige arbejde. og for det andet er kirken en kompleks organisation, der rummer mange forskellige jobfunktioner og medarbejdertyper.

Med en målrettet lederuddannelse vil Landsforeningen give kontaktpersoner mulighed for at få en bred vifte af kompetencer inden for ledelse og samarbejde. Og målet er, at man som kontaktperson bliver en endnu bedre leder for medarbejderne og samarbejdspartner for præsten.



Links til mere viden

På siderne herunder finder du mere viden og masser af redskaber til ledelsesarbejdet.

Godtfrastart.dk

Få et overblik over menighedsrådets opgaver på e-læringssiden for nye menighedsrådsmedlemmer.

Folkekirkenspersonale.dk

Siden hvor de fleste relevante informationer omkring løn, ansættelse, arbejdsmiljø og uddannelse er samlet. Her finder du blandt andet snart "Personalepolitik – til inspiration for de folkekirkelige arbejdspladser" og "Kodeks for god ledelse".

Den Digitale Arbejdsplads

På folkekirkens fælles intranet finder du en række praktiske håndbøger, fx "Menighedsrådets som arbejdsgiver" og herunder ligger bl.a. "Lønguiden". Følg også med i nyhederne fra bl.a. Landsforeningen.

Folkekirkens Arbejds- miljøuddannelse og Kirketrivsel.dk

Gør jer selv den tjeneste at få sat arbejdsmiljøopgaverne i system. Det får I redskaber til på kirketrivsel.dk og ved at deltage i Folkekirkens Arbejds miljøuddannelse. Læs om uddannelsen på menighedsraad.dk/kurser

Menighedsrådenes Blad og menighedsraad.dk

Få inspiration til ledelse i artikler og guides i Menighedsrådenes blad og på menighedsraad.dk. Og hold dig ajour om ny lovgivning og aktuel viden på bladets "Værd at vide"-sider.

Arbejdsplanlægning, sygdom og ferie

I folkekirken gælder de samme regler som i andre brancher. Arbejdet skal fx planlægges, og medarbejderne har ret til sygefravær og ferie. Planlægning af arbejde og ferie – og håndtering af længerevarende sygdom – er tekniske discipliner, hvor der skal tages hensyn og følges mange regler. Dem finder du på Den Digitale Arbejdsplads.

Kommunikation

Misforståelser og konflikter opstår tit, fordi der ikke er klar kommunikation mellem menighedsråd og de ansatte. Derfor er det vigtigt med forventningsafstemning, retningslinjer og gennemsigtige ledelsesveje. Det er lovpligtigt at afholde mindst et årligt medarbejdermøde. Andre redskaber, der gør det lettere at navigere i dagligdagen, er fx en klar vision for kirken, en personalepolitik og en lønpolitik.

Personalepolitik og -håndbog

En fælles personalepolitik er et vigtigt

redskab for både menighedsråd og ansatte. Her kan værdier og politikker for jeres kirke være skrevet ned. I kan supplere med en personalehåndbog, der indeholder praktiske oplysninger om fx rygning, tjenesterejser og gaver. Få inspiration i "Personalepolitik – til inspiration for de folkekirkelige arbejdspladser", som snart ligger på folkekirkenspersonale.dk.

Løn og lønpolitik

Medarbejderne skal selvfølgelig have noget i lønpenen. Der er en række overenskomster og lønsystemer, der skal følges. Men løn er ligesom uddannelse også et redskab til at sikre, at medarbejderne går i den retning, som I ønsker. Derfor er det en god ide med en lønpolitik, der fortæller medarbejderne, hvad menighedsrådet særligt belønner. Se Lønguiden på Den Digitale Arbejdsplads. ■



.....

Lise Damkjær

proceskonsulent og medlem af menighedsrådet
i Valby Søndre Sogn

Daglig leder

– skal det være kontaktpersonen, en præst eller en anden ansat?

Er jeres menighedsråd i overvejelser om, hvem der skal være sognets daglige leder, så er her nogle gode råd. Lise Damkjær har interviewet henholdsvis en sognepræst som daglig leder og en mangeårig menighedsrådsformand i et sogn, hvor de har haft forskellige løsninger.

Kontaktpersonfunktionen blev oprettet for at give personalet én og kun én at henvende sig til med ledelsesspørgsmål. Funktionen som daglig leder er så kommet til senere for at placere ledelsesansvaret. Så menighedsrådet kan nu vælge daglig leder i form af:

- kontaktpersonen
- en præst (med et funktionstillæg; men ikke flere arbejdstimer)
- en eksisterende medarbejder til daglig leder (igen funktionstillæg og evt. flere timer, hvis ikke vedkommende er på fuld tid i forvejen)
- en administrationschef ved at lægge nogle stillinger sammen.

En præst som daglig leder

Susanne Rahbek er sognepræst og korshærspræst samt daglig leder ved Silkeborg Kirke. Hun har kontor i kirken, hvor også kirkekontoret ligger, så hun er til stede i hverdagen. Som daglig leder varetager hun fordeling af arbejdsopgaver, fridags- og ferieplanlægning, medarbejdermøder, medarbejderudviklingssamtaler, APV, ansættelsesprocedure, og hvad der ellers opstår. Hun fokuserer også på at skabe

en kultur, hvor alle kan tale åbent om tingene. Susanne har ikke en egentlig lederuddannelse/erfaring (udover de nu 3 år som daglig leder). Hun tager nu en lederuddannelse for præster, der er daglige ledere (FUV). Hun deltager månedligt i et møde med forretningsudvalget, hvor fx løn og økonomi drøftes. Sognet har også en kontaktperson. Det er en person med ledererfaring, som Susanne kan sparre med; men som ellers ikke indgår i personalet. Susanne ser sig som en slags afdelingsleder, og menighedsrådet som arbejdsgiver. Det er en ordning, der fungerer fint for personalet og for menighedsrådet. Susanne er også tilfreds, om end der er mere end rigeligt at tage sig til.

Forskellige løsninger i sognet

Poul Uffe Dam er menighedsrådsformand ved Vanløse Kirke og har været det i mere end 30 år. I Vanløse Kirke havde de en kordegn som daglig leder indtil hans pension. Derefter valgte de at have kontaktpersonen som daglig leder. En kvinde, der også har fuldtidsarbejde. Her er det administrationen, dvs. kordegnen, der laver vagtplaner,

ferieplaner osv. Den daglige leder varetager medarbejderudviklingssamtaler, APV, ansættelser, og hvad der ellers opstår. Efter Poul Uffes opfattelse fungerer det bedst med kordegnen som daglig leder, fordi han var der i dagligdagen og tog tingene i opløbet. Kordegnen var desuden en kompetent juridisk rådgiver for formanden – ikke noget han var uddannet til, men som han havde et personligt talent for. Poul Uffe Dam lægger vægt på, at den daglige leder er en person af den rette støbning. Det kræver meget – man skal være god til at skære igennem, prioritere opgaver og sætte grænser. Denne personfaktor er den vigtigste, mener han. Kontaktpersonen kunne – trods fremmøde på arbejdsstedet på fastsatte tidspunkter – som fuldtidsarbejdende ikke være der i det daglige og således tage tingene i opløbet. Dette gjorde ikke ligefrem en i forvejen stor opgave mindre belastende.

Meget afhængig af lokale forhold

Spørgsmålet om, hvem der fungerer bedst som daglig leder, kan der ikke tages stilling til generelt – det afhæn-

ger i høj grad af de lokale forhold. Så her er nogle dilemmaer at tage stilling til:

Hvilke opgaver er det egentlig, I ønsker, den daglige leder skal tage sig af?

Opgaverne består fx af koordinering af opgaver og arbejdstider; APV, MUS, personalemøder, ansættelse og afskedigelse i tæt samarbejde med menighedsrådet samt problemløsning og konflikthåndtering. Som i Vanløse har nogle sogne lagt arbejdsfordeling og ferieplanlægning m.m. hos administrationen typisk kordegnen. Ud over disse opgaver ønsker I måske også, at daglig leder skal tage mere proaktivt fat i en særlig udfordring – det kunne fx være implementering af en sognesammenlægning eller en særlig samarbejdskultur. En daglig leder, der er til stede i dagligdagen, kan gribe det an ved at holde fokus på det i dagligdagen, mens en daglig leder, der ikke kan være til stede på arbejdspladsen er nødt til på godt og ondt at bruge møder og seminarer til at skabe dette fokus. Hvad vil I?

For lidt ledelse eller for meget?

Disse opgaver kan altid løses bedre, man kan altid give mere opmærksomhed til personalet – så opgaven kan altid tage mere tid, end der er afsat til den. Susanne Rahbek er inde på, at en kirke både som kirke og som arbejdsplads skal være et fællesskab baseret på tillid, og at det derfor er godt, at man ikke fristes til at bruge for meget tid og ressourcer på ledelse i "management"-betydningen dvs. systemer, politikker, procedurer, personalehåndbog m.m. Det tager tid, og det flytter fokus fra, at vi i en kirke må stræbe efter at arbejde og behandle hinanden ordentligt også uden procedurer.

Samtidig er der også et behov for at afsætte tid til netop ledelsesopgaven, og hvor skal den tid tages fra, hvis der ikke er ekstra timer. Susanne Rahbek

siger om dette: "Nogle uger tager præstearbejdet så meget, at daglig lederfunktionen må klare sig selv." Der er også forskel på sognenes størrelse og dermed omfanget af den daglige leders forpligtelser. Så vil I afsætte ekstra timer til ledelse eller netop ikke?

Skal daglig leder være til stede i hverdagen eller ikke?

Answer I det som en fordel for jer, at den daglige leder netop er til stede på arbejdspladsen og kan koordinere og

leder ikke normalt er til stede på arbejdspladsen, kræver det, at personalet samarbejder og koordinerer i dagligdagen og er indstillet på at få det til at fungere – hvad personalet jo som oftest er vant til.

Har I allerede den rigtige person, eller skal I ud at finde en?

Det er jo dels et spørgsmål om økonomi, dels et spørgsmål om de personer, dvs. medarbejdere, præster og frivillige, der eventuelt kunne være tale om.

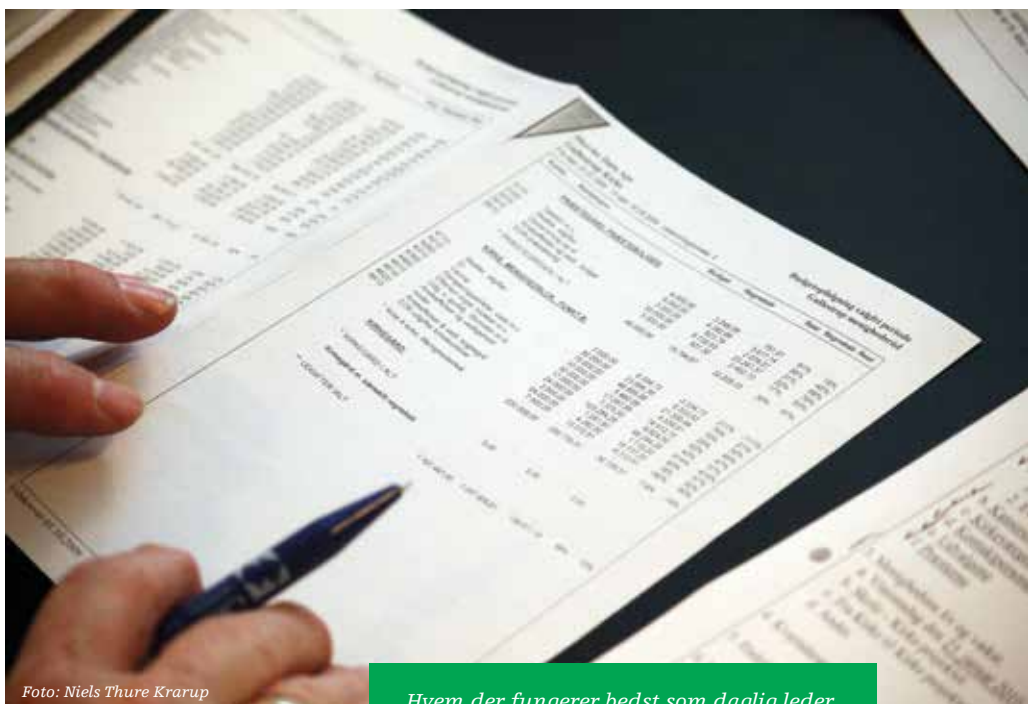


Foto: Niels Thure Krarup

Hvem der fungerer bedst som daglig leder, kan der ikke tages stilling til generelt – det afhænger i høj grad af de lokale forhold.

tage del i dagligdagen – tage tingene i opløbet – eller er det bedre for jer, at den daglige leder ikke er til stede og dermed holder sig lidt "over daglig vande"? Det kommer dels an på, om I faktisk har en arbejdsplads – forstået som et sted, hvor de fleste medarbejdere og præster jævnligt er til stede – mange steder arbejder præsterne jo hjemmefra, og kirken/kirkerne og kordegnkontor ligger geografisk adskilt – og det kommer an på, hvilken rolle I ønsker, den daglige leder skal have. Hvis daglig

Har I et bud på en person, der vil lede og kan lede, skære igennem, prioritere opgaver, også sin egen tid, og er god til at sætte grænser?

God fornøjelse med jeres samtale om, hvad I vil prioritere, og hvad der vil være den optimale løsning i jeres sogn. ■

Samvirke

– et nyt ord for et gammelt begreb

Præsteforeningen og Landsforeningen af Menighedsråd har for første gang udsendt et fællesbrev til alle præster og menighedsråd i Danmark for at gøre opmærksom på præst og menighedsråd.

Vi har interviewet en formand og et præst fra et menighedsråd om de udfordringer, de har oplevet, og de erfaringer, de har på dette område.

Hvorfor har Landsforeningen af Menighedsråd og Præsteforeningen mon taget initiativ til dette fællesbrev?

Præsten: "Formentlig fordi dette samvirke ikke fungerer lige godt alle vegne".

Formanden: "Og fordi man alt for ofte glemmer at afstemme forventninger til arbejdet i menighedsrådet. Det bør man gøre hver eneste gang, der sker ændringer i menighedsrådet."

Hvem har ansvaret for dette samvirke?

Begge: "Det har alle parter – på lige vilkår. Det er et fælles ansvar. Ingen kan skyde ansvaret fra sig. Men desværre er det ofte det, der sker: "Det må nogen andre tage sig af. Det er ikke mit ansvar."

Hvorfor går det så nemt galt?

Præsten: Selve konstruktionen lægger op til problemer, fordi den er så enestående. Men der findes ikke brugbare alternativer. Desuden har forskellen mellem præst og menig ændret sig. Tidligere var der en standsforskel, som nu er udlignet. Til gengæld er kendskabet til kristendommens grundbegreber noget, som kun præsten forventes at have. Dermed er der sket et skred i forståelsen for det kirkelige arbejde, og vi kommer til at tale forbi hinanden. Hvordan kan vi ændre på det forhold?

Formanden: Det at sidde i et menig-

hedsråd bliver nok mere og mere opfattet som et bestyrelsesarbejde, hvor sognets administrative anliggende kommer til at veje tungere end sognets kirkelige anliggender – det er alt for nemt at tænke, at dem kan præsten jo tage sig af. Sådan er det også med de meldinger, vi får "oppefra". Vi får mange instrukser om ansvaret for de ansatte og for økonomien og den

en menighedsrådsformand at rette henvendelse til provst og biskop, hvis han oplever, at balancen er tippet, og samvirket er ophørt. Og det bør være muligt for provst og biskop at gribe effektivt ind for at genoprette balancen, når det er gået skævt. Den mulighed findes desværre ikke i dag.

Præsten: Præsten skal også påtage sig det pastorale ansvar i forhold til menighedsrådet. Det skal da selvfølgelig gå galt, hvis præsten omtaler menighedsrådet som "dem" i stedet for "vi".

Formanden: Og det går lige så galt, hvis menighedsrådets menige medlemmer betragter præsten som en ansat, der ikke har medansvar for det daglige arbejde.

Kan I give nogle bud på, hvad der kunne gavne samvirket mellem præst og menig i menighedsrådet?

Formanden: Der burde stå i menighedsrådsloven, at man skal drøfte struktur og samarbejde, inden menighedsrådet begynder sin virksomhed – og den drøftelse bør holdes hvert år i forbindelse med formandsvalg.

Præsten: Hvorfor er provsten ikke forpligtet på et årligt tilsyn med menighedsrådsmødernes struktur og lovligheden af de beslutninger, der bliver taget? Det er da mindst lige så vigtigt som at holde tilsyn med kirkebøgerne...

Formanden: Og så ville det være oplagt, at de kirkelige myndigheder, Landsforeningen af Menighedsråd og Præsteforeningen klæder os på til det daglige samarbejde i menighedsrådet, italesætter problematikkerne og giver os værktøj at arbejde med. Når det går galt, skyldes det som regel ikke ond vilje, men mangel på overblik og overskud til at se, hvor skoen trykker.



Foto: Niels Thure Krarup

"gode forvaltningsskik", men der er meget langt mellem opfordringer til at varetage de kirkelige anliggender! Vi har brug for hjælp til de administrative opgaver, også så vi kan få tid til at tage os af sognets kirkeliv.

Kan I give nogle bud på, hvad der skal til for at genfinde balancen, hvis man har mistet den?

Præsten: Man skal sikre, at de grundlæggende regler for, hvordan man taler sammen, bliver overholdt...

Formanden: ...og fastholde grundlæggende principper for mødeledelse og mødeaktivitet. Og hvis det ikke kan lade sig gøre ved egne kræfter, må man kunne få hjælpe udefra – helst så enkelt som muligt – og helst inden det går helt galt. Det bør være en pligt for

Interview ved Finn Dyrhagen



Dorte Kappelgaard
udviklingskonsulent i Kirkefondet

Send flere frivillige som os!



Illustration: Kim Broström

”Vi vil gerne have flere frivillige! Hvem skal tage over efter os?” Bag dette udsagn ligger ofte et stort engagement og en stor kærlighed til kirken. Men det er ikke sikkert, at potentielle nye frivillige tænker og engagerer sig helt på samme måde som én selv. Stiller man spørgsmålet om, hvem der skal tage over, åbent og nysgerrigt, risikerer man at ruske op i ”plejer”. Her er nogle overvejelser, man kan gøre sig:

Hvem har I ikke spurgt?

Det er lettest at spørge dem, man kender, og dem, der plejer at sige ja. Men måske er der andre, der bare venter på at blive spurgt, eller ikke troede, der var plads til dem i kirkens liv. Er der konfirmandforældre, der har vist åbenhed og kunne involveres? Personer, der for nylig er blevet alene og kunne bruge et større lokalt netværk, hvor de selv gør en forskel? Kender I personer, der er gået på efterløn eller pension, og som har kompetencer, de måske savner at gøre gavn med?

Hvad handler invitationen om?

Der er mange steder, folk kunne involvere sig. En præcis invitation gør det lettere at vælge jer til! Ved at blive skarpe på, hvad I gerne vil som kirke, de store linjer eller et konkret tiltag, kan I sætte ord på, hvad det er, I inviterer nye til at skabe med på. Tydelighed omkring selve opgaven, gør det

overskueligt for dem at vurdere, om den er relevant for dem. Ved at være ærlige omkring, hvad I forventer af personen, hvordan rammerne er, hvordan fællesskabet og jargonen er, eller gerne skulle blive, viser I genomsigtighed.

Tal det frivillige engagement op!

Undgå den med at ”det ikke er så slemt endda, og at man kun skal lave det allermest nødvendige, selv om det så bliver den kedelige del af arbejdet, men nogen skal jo gøre det”. Tal det frivillige engagement op, peg på den forskel, det kan gøre, og hvor givende det kan være at være med. Hvis man virkelig mener, at kirken består af levende sten frem for af mursten, så er det bare med at gøre opmærksom på det og vise glæde og begejstring over det!

At være undervejs

Jeg møder nogle gange kirkefolk, der er bekymrede for at give nye frivillige plads på grund af en frygt for, at dybden i kirkens aktiviteter udvandes. Et bibelsk perspektiv på dette kunne være Jesus, der kalder folk, han møder, til at følge med, engagere sig, opnå forståelse hen ad vejen, udforske sammen, have fællesskab, lære gennem det hele. I dag sker læring ofte gennem engagement. Man vil selv skabe med på det, man udforsker. Er

der anledninger til at gøre det? Kan man skabe med på kirkens liv, før man selv har taget stilling til, hvad man mener om det hele? Det væsentlige er vel, at der er mennesker til stede i kirkens liv, som selv har dybe rødder i den kristne tro, og som kan være i samspil med andre, synligt eller understøttende bag linjerne.

Hvad er kvalitet?

En anden frygt for at slippe frivillige løs på nye områder kan gå på at miste kvalitet, især når man inddrager uprofessionelle på traditionelt professionsbårne områder. Kvalitet er måske noget, som man forbinder med en veltalende præst og en dygtig organist, mens frivillighed handler om det, der ikke har kvalitet, ikke er professionelt. Men for andre kan oplevelsen af at høre til og være velkommen måske være et udtryk for kvalitet. Det kan også være oplevelsen af at bidrage eller at kunne spejle sig i den, der læser en bibeltekst op under gudstjenesten. For nogle er fællesskab under kirkekaffen måske en kvalitet. Ved at tale om, hvad man forstår ved kvalitet, kan man opnå større forståelse for hinandens synspunkter. Måske kan man sammen finde veje til at involvere frivillige på måder, som de selv oplever som meningsfulde, samtidig med at der tages hensyn til dem, der – i dette tilfælde – finder glæde i den æstetisk smukke oplevelse. ■

Her finder du mere viden

Klik dig til mere viden på listen af gode hjemmesider herunder (Se også andre gode links på side 24-25) Listen er lavet i samarbejde med Landsforeningen af Menighedsråd og Kirkefondet.

Den Digitale Arbejdsplads: Folkekirken fælles intranet er stedet, hvor du finder menighedsrådets e-postkasse, nyheder fra blandt andre Kirkeministeriet, dit stift og Landsforeningen af Menighedsråd og en række forskellige håndbøger om fx økonomi og menighedsrådet som arbejdsgiver. Her er der også adgang til GIAS og FLØS, som er hhv. administration af gravstedsaftaler og "Stifternes løncenter for menighedsråd".

folkekirken.dk: Folkekirken officielle hjemmeside byder på viden til almindelige folkekirkemedlemmer om kirke og tro. Menighedsrådsmedlemmer kan få en oversigt over kirkens arbejde og de kirkelige organisationer under punktet "Folkekirken arbejder". På siden kan man også finde redskaber til sognenes hjemmesider. Fx tekster, billeder og videoer. Og I kan få nyheder, Kirkekalenderen og Dagens ord. Find redskaberne under "Kontakt/AV-rum". Du kan også tilmelde dig et nyhedsbrev.

menighedsraad.dk: På Landsforeningen af menighedsråds hjemmeside kan du læse nyheder, aktuelle temaer, guides og artikler. I løbet af foråret får foreningen en ny hjemmeside. Du kan tilmelde dig et nyhedsbrev.

fkuv.dk: På Folkekirken Uddannelses- og Videncenters hjemmeside kan du finde masser af ny viden – og link til netværksgrupper og Folkekirkens Konfirmandcenter.

kan du finde en oversigt over tidligere temanumre. Du kan også downloade idekataloger til ny brug af kirker og landsbykirker, forskellige rapporter og meget andet.

vejkirker.dk: Vil du gerne ud og besøge kirker rundt om landet, så kan du downloade de nye vejkirkebrochurer på hjemmesiden, og i løbet af foråret kommer en ny udgave af hjemmesiden, hvor du også via din mobiltelefon kan søge efter åbne kirker.

grundtvig.dk: Grundtvigsk Forums hjemmeside, hvor man under punkterne "Grundtvigsk Forum og "Akademi" kan finde mere om samtaledage og -kort.

debatmedmening.dk: Her kan man finde oplæg til debat om kirke og tro, diakoni i sognet, etiske dilemmaer eller babysalmesang.

religionsmoede.dk: "Folkekirke og Religionsmøde"s hjemmeside, hvor du under "materiale" kan finde inspiration og idéer til samtaler og aktiviteter om religionsmøde, dialog og tro.

interchurch.dk: "Folkekirken Mellemkirkelige Råd"s hjemmeside, hvor du kan finde inspiration, ideer og forslag, som kan bruges i forbindelse med gudstjenester, samvær og fælles aktiviteter med kristne fra andre lande og omkring asylarbejde.

frivillighed.dk: Viden, hjælp og gode råd omkring frivilligt arbejde. ■

km.dk: Kirkeministeriets hjemmeside giver dig nyheder og aktuel viden. Du kan tilmelde dig et nyhedsbrev.

sogn.dk og provsti.dk: Her finder du kontaktoplysninger og viden om landets sogne og provstier. I kan tilføje information til jeres eget sogn på siden.

teol.ku.dk/cfk: Center for Kirkeforskning. Her finder du rapporter og undersøgelser om kirke og samfund.

kirkefondet.dk: Her kan man finde inspiration til, hvordan man arbejder med liv og vækst, frivillighed og meget andet. Kirkefondet udgiver bladet "Kirken i dag", og på hjemmesiden



Nyt fra Kirkefondet

Tre spændende inspirationsaftner om frivillighed i folkekirken

Kirkefondet udgav i samarbejde med Forlaget Ingerfair sidste sommer bogen "Ledelse og involvering af frivillige i folkekirken". I forlængelse af udgivelsen indbyder Kirkefondet alle menighedsrådsmedlemmer, kirke- og kulturmedarbejdere, præster, andre ansatte, frivillige mv. til tre spændende inspirationsaftner om frivillighed i folkekirken



i henholdsvis Maribo tirsdag den 28. marts, i Kolding tirsdag den 25. april og i Viborg onsdag den 26. april. Der vil dels være oplæg med lokale erfaringer med frivillighed og et oplæg fra Kirkefondets udviklingskonsulent Dorte Kappelgaard, der er medforfatter til bogen, om at styrke det frivillige engagement i kirken. Læs mere på www.kirkefondet.dk om aftenerne.

Kirkefondet har ansat ny udviklingskonsulent

Kirkefondet har fået støtte fra Innovationsfonden til en ErhvervsPhD, hvor Kirkefondets udviklingskonsulent, Dorte Kappelgaard fra den 1. april 2017 og tre år frem skal arbejde med et forskningsprojekt, hvor hun skal undersøge, hvordan lokale kirker gennem strategiske processer kan skabe tiltag, der fremmer eksistentiel erfaring for mennesker i lokalområdet. Desuden skal hun se på, hvordan konsulenter kan bidrage til sådanne udviklingsforløb på en hensigtsmæssig måde.



Til at afløse Dorte i de 3 år, har Kirkefondet har pr. 1. maj 2017 ansat den 46-årige sognepræst, cand.theol. Berit Weigand Berg som udviklingskonsulent. En af hovedopgaverne for Berit bliver at arbejde med Kirkefondets tilbud til sogne og provstier, heriblandt Lokal Kirkeudvikling. Desuden skal hun deltage i projektet "Dåb i dag", hvor Kirkefondet med støtte fra Den folkekirkelige Udviklingsfond bl.a. skal undersøge nybygtes forældres motiver til at døbe eller ikke døbe deres børn og hjælpe en række sogne til at udvikle initiativer, der kan styrke dåbens position blandt unge forældre. Endvidere vil Berit indgå i Kirkefondets øvrige konsulentvirksomhed, hvor sogne og provstier hjælpes med visioner, målsætninger, handleplaner, samarbejde, inddragelse af frivillige, gudstjenestefornyelse mv. Vi glæder os til samarbejdet med Berit!

Årets vejkirkebrochurer er på vej

De nye brochurer over vejkirker og andre åbne kirker for 2017 udkommer omkring 1. april. Der er i alt 415 kirker med i de to brochurer, hvor man kan læse om kirkernes seværdigheder, åbningstider, beliggenhed, koncerter og arrangementer.

I den nye udgave er der kommet endnu flere cykelvenlige vejkirker med, og som noget nyt er Hærvejen blevet tegnet ind på kortet i Jyllandsbrochuren, og kirkerne langs Hærvejen har fået et specielt symbol. Brochurerne er igen i år illustreret og layoutet af grafiker Kim Broström.

Vejkirkebrochurerne kan fås i de deltagende kirker, på biblioteker, turistbureauer, campingpladser, vandrehjem, motorvejsstationer og på udvalgte museer eller ved henvendelse til Kirkefondet. De kan også downloades fra www.vejkirker.dk.

I løbet af foråret bliver det også muligt at søge på vejkirkerne på vores nye hjemmeside.



Tema for næste nummer af *Kirken i dag*:

Hvad er en gudstjeneste?

Kirken *i* dag

Om at være menneske

- et spil, der skaber samtaler om vigtige livsspørgsmål

”Om at være menneske” er udviklet for at skabe samtaler om vigtige livsspørgsmål, herunder også tro.

Spillet består af en terning og 108 spørgsmål fordelt på 6 kategorier af kort: Tro, Håb, Kærlighed, Fødsel, Liv og Død. Spillet spilles i grupper med 2-5 personer.



Spillet kan anvendes i både kirkelige og ikke-kirkelige sammenhænge. Kirker kan bruge spillet til åbne spilleaftener, samtaleforløb i mindre grupper, til konfirmander og konfirmandforældre, i menighedsrådet, som gave til brudepar og i andre sammenhænge med behov for gode samtaler om store spørgsmål. Der medfølger en vejledning med gode råd til spillelederen.

Spillet er udviklet af Lise Damkjær, der er civilingeniør, coach og proceskonsulent og medlem af menighedsrådet ved Valby Søndre Sogn i København.

”Det kan være svært at komme i gang med at tale sammen om det, der er tæt på, men spillet fungerer nærmest som en kickstarter, så inden vi så os om, var vi midt i en personlig samtale”, Inge Lise Pedersen, menighedsrådsformand i Lindevang Sogn på Frederiksberg

Spil inkl. terning – 350 kr. inkl. moms
Ekstra terning og spilleregler – kr. 25,-

Læs mere på www.kirkefondet.dk

Udkommet i
et nyt oplag
med forbedret
æske!