

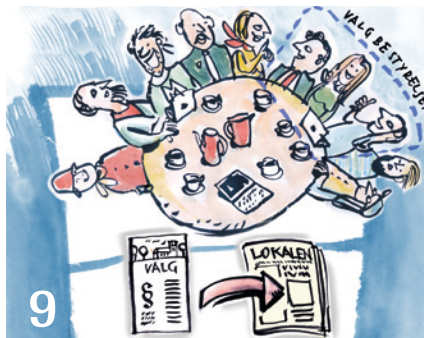
Kirken *i* dag



TEMA | Inspiration til menighedsrådsvalget

Menighedsrådet – mellem forvaltningsorgan og forening Se side 12

Frivilligt engagement anno 2020 Se side 18



TEMA | Inspiration til menighedsrådsvalget

Indhold

- | | | |
|--|--|---|
| <p>3 Hvem vil tage en tørn for fællesskabet?
af Henrik Bundgaard Nielsen</p> <p>4 Menighedsrådsvalg – historisk set
af Inge Lise Pedersen</p> <p>6 Baggrunden for den nye valgform til menighedsrådsvalget
af Pernille Esdahl</p> <p>8 Vejen til det nye menighedsråd</p> <p>10 Menighedsrådets sammensætning, opgaver og muligheder
af Søren Abildgaard</p> | <p>12 Menighedsrådet – mellem forvaltningsorgan og forening
af Peter Birch</p> <p>14 Uden retning mister menighedsrådet energi
af Jens Ulrich</p> <p>16 Når kulturen i menighedsrådet fremmer – og ikke hæmmer
af Poul Langagergaard</p> <p>18 Frivilligt engagement anno 2020
af Lars Skov Henriksen</p> <p>20 Folkekirken er en vigtig grundpille i vores samfund
af Jesper Have</p> | <p>22 Hvordan får vi flere til at stille op til menighedsrådsvalget?
af Birgitte Graakjær Hjort</p> <p>24 ”Hvor gammel er du egentlig, unge mand?” – Et langt liv med menighedsrådsarbejde
af Gorm Skat Petersen</p> <p>26 En god start i Kolding
af Grete Wigh-Poulsen</p> <p>28 ”Det tager kun 5 minutter...”
af Berit Weigand Berg</p> <p>31 Nyt fra Kirkefondet</p> |
|--|--|---|



Nr. 1 | Marts 2020

19. 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. 1/2020:

Gerda Neergaard Jessen, Finn Dyrhagen,
Henrik Bundgaard Nielsen og Charlotte Lydholm

Layout og produktion:

Jørn Thomsen Elbo A/S, Kolding

Årsabonnement for 2020: Kr. 250,-

Enkeltnumre: Kr. 70,-
Abonnement kan bestilles ved henvendelse til Kirkefondet

Forsidebillede:

Valgplakat fra sidste menighedsrådsvalg.
Foto: Charlotte Lydholm



Henrik Bundgaard Nielsen

generalsekretær i Kirkefondet

Hvem vil tage en tørn for fællesskabet?

Send et brev til alle folkekirkemedlemmer!

Forleden dag fik jeg en mail fra den lokale løbeklub, som jeg er medlem af uden at være en særligt aktiv deltager i klubbens mange arrangementer. Mailen var sendt ud som en appel og opfordring til alle medlemmer i forbindelse med det forestående valg til bestyrelsen. Og jeg tænkte: Kunne en lignende mail eller et brev også være sendt ud til alle medlemmer af folkekirken i et givet sogn her forud for menighedsrådsvalget?

I mailen fra løbeklubben stod bl.a.: ”Klubben har gennem de seneste år udviklet sig til lokalområdets største løbeklub – velorganiseret, aktiv og med god og sund økonomi. Flere i den nuværende bestyrelse ønsker nu en anden, men fortsat aktiv rolle i løbeklubben. Derfor opfordres du til at sætte dit præg på løbeklubben i de kommende år – stil op og tag en post i bestyrelse eller udvalg. I en god bestyrelse er det sjovt at være med – der er sammenhængskraft, og man evner at tegne klubben i brede linjer. Man bruger ikke bestyrelsesmøderne til at drøfte alle mulige og umulige detaljer. Til gengæld sikrer en god struktur med mødedagsorden og hurtige skrevne referater friheden til at arbejde med de udviklende emner og tid til socialt samvær.” Mailens budskab havde en vis effekt på mig – jeg overvejede i hvert fald, om det var min tur til at tage en tørn for fællesskabet.

Gad vide, hvad der skete hvis et lignende budskab landede hos de lokale folkekirkemedlemmer? Med en fortælling om, at der er brug for dig til at tage ansvar i lokalsamfundet største organiserede frivillige fællesskab

(i hvert fald i langt de fleste af landets sogne) – i et fællesskab, som er med til at sikre en vigtig sammenhængskraft. Og hvor arbejdet som menighedsrådsmedlem opleves som givende og udviklende i gode og effektive rammer.

Nu ved jeg godt, at alle undersøgelser viser, at den personlige rekruttering til bestyrelser – og til menighedsråd er langt den vigtigste. Men mon ikke tiden er til at spille på flere tangenter for at hverve medlemmer til de nye menighedsråd, som skal vælges senere på året? Så måske – et brev til alle folkekirkemedlemmer i sognet?

Generationsskifte?

Når talen rundt om i folkekirken falder på det forestående menighedsrådsvalg, så handler det mange steder også om en eller anden form for generationskifte. I mange menighedsråd er der medlemmer – også på centrale poster som formand, kasserer, kirkeværge og kontaktperson – som har været medlemmer af menighedsrådet i rigtig mange år – måske 20-30 år – og trukket et stort læs. Men nu synes de, at tiden er inde til, at de trækker sig – og nogle føler måske også, at alderen ”tynger”. I hvert fald hører jeg tit en bemærkning om, at ”nu skal der yngre kræfter til”.

Heldigvis er der menighedsråd, hvor der allerede nu i rådet sidder nogle ”yngre” kræfter, som er villige til at tage de mere ”arbejds- og ansvarstunge” poster på sig. Men andre steder står man helt på bar bund. Derfor kunne vi måske tage lidt ved lære af flere steder i erhvervslivet, hvor man i god tid planlægger et generationsskifte ved, at fremtidens ”ledere” tidligt og

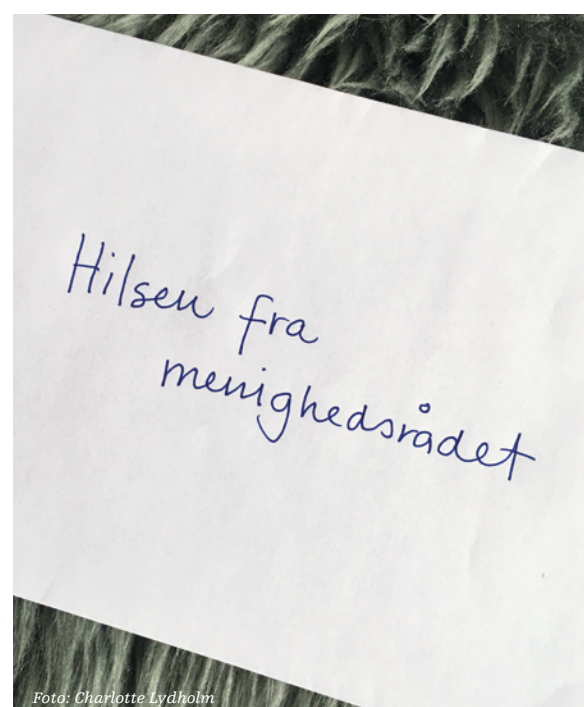


Foto: Charlotte Lydholm

løbende bliver inddraget i forskellige afgrænsede aspekter af ledelses- og bestyrelsesarbejde. I folkekirken kunne det f.eks. ske ved at invitere potentielle menighedsråds kandidater ind allerede nu til forskellige adhoc-opgaver og til at være med i det arbejde, som udføres i nogle af menighedsrådets forskellige udvalg. Så kan de få 2-4 år til at vænne sig til en del af de folkekirkelige forretningsgange og arbejdsrutiner, og således være bedre rustet til på et senere tidspunkt at få en post i menighedsrådet. Selvom chancen for et godt planlagt generationsskifte måske er forpasset i denne omgang, så skal her lyde en opfordring til, at alle menighedsråd allerede nu begynder at tænke 2 eller 4 år frem til næste menighedsrådsvalg! ■



Inge Lise Pedersen

tidl. formand for Landsforeningen af Menighedsråd

Menighedsrådsvalg – historisk set

”Skal der være menighedsråd, skal de naturligvis vælges af sognets folk”. Sådan skrev præsten i Gylling, Otto Møller i et brev til Thomas Skat Rørdam i 1901. Til det vil de fleste i dag vel sige ”Ja, hvem skulle det ellers være?” Men da menighedsrådene var nye, var der mange i folkekirken, som var bekymrede for, at menighedsrådene ville blive fyldt med helt ukirkelige personer, så kirken ville blive regeret af de vantro. Både i Indre Mission og blandt de grundtvigske var det menigheden, der var det centrale, og da forslaget om menighedsråd blev fremsat i 1901, var der præster fra begge retninger, der gav udtryk for, at de ”befalede menighedsråd” ville udgøre en stor fare både for det kristelige liv og for folkekirken selv, når alle i sognet fik stemmeret.

Krav om kirkelige garantier

For Indre Mission var kodeordet kirkelige garantier, dvs. man arbejdede for at få regler for menighedsrådsvalg, der så effektivt som muligt kunne sikre, at kun bevidste, aktive kristne kunne stemme. Det var grunden til, at det blev indskrevet i menighedsrådsloven, at for at kunne stemme og for at være valgbar, skulle man optages på en særlig kirkelig valgliste. Indtil 1922 skulle man sørge for at blive optaget på listen forud for hvert menighedsrådsvalg, og først i 1949 blev den særlige valgliste helt afskaffet, så alle folkekirkemedlemmer, der havde nået valgretsaldern fra da af, havde stemmeret uden videre.

Det var derfor, der blev indført et menighedsrådsløfte. Det var en politi-

ker med baggrund i Indre Mission, venstremanden Christen Sørensen Svendsen, der i 1912 formulerede den erklæring som nyvalgte menighedsrådsmedlemmer stadig skal skrive under på, hvor de lover ”at ville udføre det dem betroede hverv i troskab mod den danske evangelisk-lutherske folkekirke, så at den kan byde gode vilkår for den kristne menigheds liv og vækst” (Menighedsrådsloven § 7).

Hvor mange sørgede for at komme på valglisten?

Det var meget varierende, hvor stor en andel af sognets beboere der sørgede for at tilmelde sig valglisten i tide. Andelen var mindst i byerne, og allermindst i København hvor der i 1920 ud af en befolkning på over en halv million kun var tilmeldt ca. 8.700 på de kirkelige valglistes for København-Frederiksberg. I 1922 var tallet vokset til ca. 22.000, men det var stadig kun en lille del af de mulige vælgere. Ydermere varierede andelen af

registrerede vælgere voldsomt fra sogn til sogn i hovedstadsområdet. Nogle af topscorerne var de frederiksbergske sogne Mariendal med 2000 og Frederiksberg med 1700. Det var tilsyneladende ikke i de sogne, hvor der udkæmpedes kirkepolitiske kampe, at der var flest registrerede, snarere i middelklasseprægede sogne uden de store teologiske spændinger. De registrerede vælgere var altså ikke særlig repræsentative for folkekirkemedlemmerne i København. Det var mest pæne middelklasseborgere.

Menighedsråd eller samfundsråd?

Trods den principielle holdning, at det var de bevidste kristne, der burde være styrende, forsonede man sig i Indre Mission ud over landet i praksis med de sognekirkeligt baserede menighedsråd. Anderledes i København, hvor Kirkefondet fastholdt, at det var de aktive kristne, der var organiseret i menighedssamfund, der burde have den afgørende indflydelse i de kirker, som fondet havde ejendomsret til, ikke menighedsrådet. Det førte i 1920'erne til kamp med grundtvigianerne og socialdemokraterne.

Grundtvigianerne og menighedsrådsvalgene

Grundtvigianernes udgangspunkt var, at folkekirken var ”en ren borgerlig indretning og efter sin karakter intet andet”, dvs. den var en verdslig ordning, hvor den kristne menighed kunne finde husly. De kunne godt gå ind

Inge Lise Pedersen er lige ved at færdiggøre en bog om menighedsrådenes historie i anledning af Landsforeningen af Menighedsråds 100 års jubilæum i år. Bogen udkommer til maj og udgives af Eksistensen i samarbejde med Landsforeningen af Menighedsråd.

Foto: Landsforeningen af menighedsråd



for menighedsråd, blot de holdt sig til praktiske og administrative ting, men de var imod J.C. Christensens tanker om, at rådene også skulle have et kirkeligt ansvar. De grundtvigske kunne til gengæld enes med socialdemokraterne om, at alle folkekirkemedlemmer burde have stemmeret.

Socialdemokraterne og menighedsrådene

De politiske partier har kun få steder fyldt meget i menighedsrådene. I modsætning til Sverige hvor de politiske partier i stor udstrækning stiller op til valgene til de kirkelige demokratiske organer og får mange valgt, er det i Danmark næsten kun socialdemokraterne, der har valgt at stille op på partilister, og den geografiske fordeling har altid været ujævn.

Under forhandlingerne i Folketinget om menighedsrådsloven i 1901 holdt den socialdemokratiske kirkeordfører Frederik Borgbjerg en flammende tale om, at menighedsrådene kunne føre til, at de missionske præster blev omgivet af "en Livgarde af røde Socialdemokrater, der vistnok vilde gøre Præsterne Livet saa surt, at de maatte fortrække". Socialdemokraterne endte dog med at stemme imod kirkelovene i 1903 på grund af bestemmelsen om den særlige kirkelige valgliste, og det ser ikke ud til, at der blev valgt mange

socialdemokrater ved de første valg. I 1912 stemte man for den nye menighedsrådslov, og Borgbjerg opfordrede til at deltage i valgene og gå ind i menighedsrådene med det formål at arbejde for kirkens adskillelse fra staten.

I 1920'erne arbejdede socialdemokraterne bevidst med at få flere til at søge optagelse på valglisten. I Vor Frue Sogn i Svendborg skete der fx en samlet indmeldelse på ca. 700 vælgere. Tallet skal sammenholdes med, at der i forvejen kun stod 435 vælgere på listen.

I 1922 agiterede man fra flere sider for, at man lod sig registrere støttet af den opmærksomhed, der havde været om de nye kirkelove tidligere på året. I Århus førte det til, at socialdemokraterne fik flertal i alle sogne; i alt fik de 30 medlemmer mod de andre listers 27.

I København var der et socialdemokratisk fremstød i 1926 for at få indflydelse i menighedsrådene. Anledningen til dette var bl.a. vrede over, at Taksigelseskirken skulle forblive Kirkefondets ejendom, hvad der betød, at menighedsrådets flertalsgruppe kom til at sidde som mindretal i kirkebestyrelsen. Det var først dette år, partiet blev godt repræsenteret i flere københavnske menighedsråd, bl.a. i Aldersro og Sion sogn på Østerbro, hvor de fik flertal.

På landsplan blev 12 % valgt på socialdemokratiske lister i 1938. Andelen steg de næste årtier, og ikke kun i byer-

ne, fx var der i 1949 i Haslev menighedsråd 4 medlemmer fra Indre Missions, 1 grundtvigianer og 5 socialdemokrater, men fra 1960'erne begyndte det at gå den anden vej.

Fra partier til personer

Agitationen i 1920'erne for at få folk til at registrere sig fremkaldte kritiske kommentarer om, at folkekirken nu stod i partikampens tegn. Det blev nu kirkelige retninger (eller om man vil partier) snarere end politiske partier, der prægede valgene mange steder.

Efter besættelsen blev retningspræget mindre, og i dag er der ikke mange steder, hvor valget står mellem kirkelige partier. Det står slet ikke mellem partier, men mellem personer. Det kan så være et valg mellem personer med forskellige kompetencer, eller personer der repræsenterer forskellige aldersgrupper eller forskellige dele af sognet. Ja, nogle steder går man bevidst efter at finde folk med forskelligt syn på at være kirke, så man kan få et bredt sammensat menighedsråd. Og ingen drømmer om at hindre nogen i at stemme, tværtimod.

Der er langt både til fortidens kamp for begrænset valgret og til kampene om at hverve stemmer til et bestemt parti, hvad enten det var politisk eller kirkeligt. Nu handler det om at hverve medlemmer! ■

Omtale af menighedsrådsvalget i 1961/62 i Menighedsrådene Blad. Dengang blev valget holdt sammen med kommunalvalget.



Pernille Esdahl

kontorchef i Kirkeministeriet

Baggrunden for den nye valgform til menighedsrådsvalget

I april 2018 vedtog Folketinget en ændring af lov om valg til menighedsråd. Lovændringen betyder, at der fra og med de ordinære valg til menighedsråd 2020 er indført en ny valgform. Med lovændringen styrkes rammerne for menighedsrådsvalgene fremover.

Omdrejningspunktet i valgformen er valgforsamlingen, hvor menighedsrådet bliver valgt på et møde efter dialog og debat mellem vælgerne og kandidaterne og mellem kandidaterne indbyrdes. Et af de bærende hensyn bag ændringen er legitimitet. Valgformen skal således sikre synlighed og transparens samt debat og dialog forud for det demokratiske valg til menighedsrådet.

Valgforsamlingen kombineres med et optaktsforløb og en mulighed for at udløse et efterfølgende afstemningsvalg, som det har været kendt hidtil.

Valgprocessen har dermed tre trin: 1) optakt med obligatorisk orienteringsmøde, der holdes samme tirsdag i maj i alle sogne 2) valg på en valgforsamling, der holdes samme tirsdag i september i alle sogne og 3) offentliggørelse af resultatet fra valgforsamlingen, hvorefter der er mulighed for, at stemmeberettigede medlemmer af folkekirken i sognet kan udløse et afstemningsvalg mellem de kandidater/stedfortrædere, der er valgt på valgforsamlingen, og en eller flere alternative kandidater.

Baggrund for udvalgsarbejde om ny valgform

I regeringsgrundlaget "Sammen for fremtiden" fra juni 2015 fremgik bl.a.: "Menighedsrådenes demokratiske legi-

timitet hænger blandt andet sammen med, at medlemmerne er demokratisk valgt af folkekirkemedlemmerne i sognet. Men menighedsrådsvalg har over en årrække været inde i en uheldig udvikling med færre afstemningsvalg, lavere stemmeprocent og ikke tilstrækkeligt med opstillede kandidater. Regeringen vil derfor nedsætte et udvalg om menighedsrådsvalg og fremtidig valgform."

På den baggrund nedsatte den daværende regering i august 2015 "Udvalg om menighedsrådsvalg og fremtidig valgform (Valgudvalget). I regeringsgrundlaget "For et friere, rigere og mere trygt Danmark" fra november 2016 fremgik følgende om valg til menighedsråd:

"Valg af menighedsråd

Menighedsrådene udgør et centralt element i folkekirkens struktur. Menighedsrådsvalg har over en årrække været inde i en uheldig udvikling med færre afstemningsvalg, lavere stemmeprocent og for få opstillede kandidater. Det kan udfordre menighedsrådenes demokratiske legitimitet.

Regeringen ønsker at afprøve rammerne for organisering af menighedsrådenes opgaver med henblik på at lette menighedsrådenes arbejde og skabe større fleksibilitet til at organisere sig individuelt. Samtidig vil regeringen – med afsæt i forslagene fra udvalget om

menighedsrådsvalg og fremtidig valgform – afsøge muligheden for at styrke rammerne for de kommende menighedsråd."

Udgangspunktet eller rammen for udformningen af kommissoriet for Valgudvalget kan således findes i de to regeringsgrundlag fra 2015 og 2016. Valgudvalget fik inden for disse rammer til opgave at komme med forslag til, hvordan valg til menighedsråd fremover bør gennemføres. Det fremgik bl.a. af kommissoriet, at udvalget i den forbindelse skulle overveje, hvordan menighedsrådenes demokratiske legitimitet kan sikres, ligesom det var en forudsætning, at en kommende valgordning skulle leve op til kravene om åbenhed og demokrati.

Valgudvalget afleverede sin betænkning "Menighedsrådsvalg i fremtiden" (betænkning 1567) til kirkeministeren i maj 2017. Denne betænkning dannede baggrund for det lovforslag, Folketinget vedtog i foråret 2018.

Valgudvalgets overvejelser om konkrete aspekter af en fremtidig valgform

Valgudvalgets forslag om en tredelt valgproces med valgforsamlingen som det centrale element blev med ganske få ændringer gennemført med lovændringen i 2018. Det er derfor interessant, hvilke hensyn der var bærende for Valgudvalgets anbefalinger.

VALGFORSAMLING

15/9



KANDIDATER OPSTILLER



DEBAT



AFSTEMNING

KIM BROSTRÖM

Illustration: Kim Broström

Valgforsamling til menighedsråd gøres til den formelle hovedregel i lovgivningen modsat tidligere, hvor den formelle hovedregel i valgloven – men ikke i praksis – var afstemningsvalg.

I Valgudvalget blev der lagt vægt på, at en fremtidig valgform for menighedsråd – uanset valgformens konkrete udformning – skulle udfærdiges med respekt for en samlet folkekirke med en bred lokal forankring.

Hensigten var således ikke at ændre på den gældende folkekirkeordning, herunder på menighedsrådenes status som lokale forvaltningsorganer i en samlet dansk folkekirke. Opfattelsen var derimod, at det ville være muligt at justere og tilpasse den hidtidige hovedregel for valg af menighedsråd, uden at der derved ændres på menighedsrådenes og menighedsrådsmedlemmernes opgaver og fortsatte ansvar som forvaltningsmyndighed ud fra en almen interesse og i henhold til lovgivningen.

Valgudvalget var i den forbindelse opmærksom på, at et udvalgsarbejde, der alene fokuserede på valgformer – og alene på én om end central folkekirkelig myndighed, nemlig menighedsrådene – ikke i sig selv kunne ændre afgørende på folkekirkens fortsatte samlede legitimitet. En ny valgform måtte derfor ses som ét blandt flere instrumenter, og folkekirkens legitimitet vil også fremover først og fremmest afhænge af, om dens samlede virke fortsat opfattes som væsentligt og relevant for medlemmerne.

Udvalget var også opmærksom på, at problemer med at sammensætte fuld-

tallige menighedsråd, et faldende antal afstemningsvalg og faldende valgdeltagelse ved de få afstemningsvalg ikke kunne ses adskilt fra udviklingen såvel i det kirkepolitiske landskab som i frivillighedskulturen i det omgivende samfund.

Valgforsamling som hovedregel

Da den første lov om menighedsråd blev vedtaget i 1903, var en række kirkepolitiske retninger inden for den danske folkekirke stærkt engagerede i at søge indflydelse i de nyoprettede menighedsråd og deres beføjelser til at præge det kirkelige liv. Denne konkurrenceprægede tilgang til menighedsrådsvalg er i nyere tid i vidt omfang afløst af en konsensustilgang, som i praksis har gjort aftalevalg til hovedreglen for langt de fleste menighedsrådsvalg (97,6 pct. af valgene i 2016). Det er ikke nødvendigvis udtryk for fravær af legitimitet, at menighedsrådsvalg ikke som tidligere har samme konkurrencepræg, som det fortsat kendes fra kommunal- og folketingsvalg.

Den danske befolknings generelle tilgang til foreningsmedlemskab og frivilligt arbejde er desuden forandret over de seneste årtier. Større dele af det frivillige arbejde tilrettelægges nu mere fleksibelt og udføres af personer med en mere løs, fx projektorienteret eller tidsbegrænset, tilknytning til organisa-

tioner frem for gennem deltagelse i bestyrelsesarbejde eller i valg hertil.

Med dette som ramme eller bagtæppe vurderede Valgudvalget samlet set, at det må lægges til grund, at folkekirke-medlemmer har stor loyalitet over for folkekirken og som udgangspunkt har stor tillid til menighedsrådsmedlemmernes varetagelse af deres tillidshverv på medlemmernes vegne.

Legitimiteten i fremtidige menighedsrådsvalg bør således ikke – i hvert fald ikke alene – ses som knyttet til afstemningsvalg mellem forskellige kandidatlistor og valgdeltagelsen heri. Under de aktuelle vilkår er det formentlig af større betydning, at valgformen sikrer synlighed og transparens samt debat og dialog forud for valg til menighedsrådet. Samtidig er det dog også væsentligt, at muligheden for at afprøve tilliden ved et afstemningsvalg fortsat bevarer. Det giver legitimitet, både når der afholdes valg, og når der ikke afholdes valg.

Udvalget foreslog på den baggrund den ovenfor skitserede model, hvor valgforsamling til menighedsråd gøres til den formelle hovedregel i lovgivningen modsat tidligere, hvor den formelle hovedregel i valgloven – men ikke i praksis – var afstemningsvalg. ■

Vejen til det nye menighedsråd

Den nye valglov for menighedsråd blev offentliggjort i januar 2020. Det betyder, at alle menighedsråd og valgbestyrelser skal gennemføre valget efter et nyt regelsæt og med nye procedurer. Der skal være en åben og gensidig debat mellem kandidater og folkekirkemedlemmer og derefter en legitim valghandling med skriftlig hemmelig afstemning.

Det nye valg af menighedsråd tager afsæt i to vigtige datoer og begivenheder:

12. maj 2020: Orienteringsmøde

(dog i perioden 12.-17. maj for flersognspastorater, der ikke har fælles menighedsråd)

Her skal det offentlige orienteringsmøde afholdes sammen med det årlige menighedsrådsmøde. Mødet er offentligt tilgængeligt, og alle interesserede har adgang til at deltage i mødet. Mødet skal senest 3 uger før bekendtgøres med tid og sted ved gudstjenester, på kirkens hjemmeside og i de lokale aviser.

Orienteringsmødet skal afholdes efter en fastsat dagsorden, der bl.a. skal indeholde en orientering om arbejdet i den forløbne periode, årsregnskab, orientering om idéer og visioner til det kommende menighedsråds opgaver, budget, orientering om regler for menighedsrådsvalget og antallet af

kandidater, der skal vælges til menighedsrådet 15. september 2020.

15. september 2020: Valgforsamling

Valgbestyrelsen skal senest 18. august 2020 bekendtgøre tid og sted for valgforsamlingen ved både gudstjenester, på sognets hjemmeside og i lokalaviserne. Valgbestyrelsen kan også vælge at udsende indbydelser til de stemmeberettigede i sognet med Digital Post via Valgsystemet.

Valgforsamlingen er offentlig tilgængelig for alle interesserede.

Inden valgforsamlingen skal menighedsrådet overveje, hvilke kandidater der mangler i netop jeres menigheds-

råd, og hvordan I vil opfordre dem til at stille op.

På selve valgforsamlingen har valgbestyrelsen ansvaret for at kontrollere de mødedeltagere, der har valget, og sikre sig, at det kun er personer, der fremgår af valglisten, der afgiver stemmer ved afstemningerne.

Der er en fast dagsorden for valgforsamlingen, der bl.a. består af: Valg af dirigent, opstilling af kandidater, præsentation af kandidater, debat og mulighed for spørgsmål til kandidaterne, gennemgang af afstemningsregler, skriftlig hemmelig afstemning, stemmeoptælling og valg af stedfortrædere.

Hver stemmeberettiget kan stemme på op til det antal kandidater, der sva-



Illustration: Kim Broström

MENIGHEDSRÅDSVALG

2020

VALGFORSAMLING

15/9



KANDIDATER OPSTILLER



DEBAT

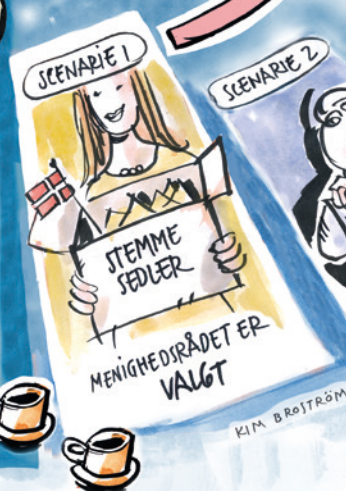


AFSTEMNING



KONSTITVERING

VELKOMMEN



KIM BROSTRÖM



rer til halvdelen af sognets pladser i menighedsrådet. Skal der vælges et ulige antal medlemmer, rundes resultatet op. Dvs. hvis der f.eks. skal vælges ni menighedsrådsmedlemmer har hver stemmeberettiget fem stemmer. Den enkelte stemmeberettigede kan kun afgive én stemme på hver kandidat, og der kan afgives blanke stemmer.

Den kandidat, der har fået det største antal stemmer, er først valgt, og dernæst den, der har fået næstflest stemmer og så fremdeles indtil der er valgt et fuldtalligt menighedsråd. En kandidat skal have fået mindst én stemme, og kandidaterne kan stemme på sig selv.

Hvis der i første afstemningsrunde

ikke er stemmer nok til at kunne danne et fuldtalligt menighedsråd, skal der gennemføres endnu en afstemningsrunde samme dag. Hvis der derefter stadig ikke er fundet nok kandidater, skal der afholdes en ekstraordinær valgforsamling tirsdag den 6. oktober 2020.

Hvis der er kandidater nok til et fuldtalligt menighedsråd, skal valgbestyrelsen bekendtgøre det valgte menighedsråd på valgforsamlingen og samtidig orientere om muligheden for at udløse et afstemningsvalg. Valgforsamlingens resultat skal desuden offentliggøres senest en uge efter afholdelsen ved gudstjenester, på sognets hjemmeside og i lokalavisen. Ligesom

der skal informeres om muligheden for indlevering af kandidatlistor senest 13. oktober 2020.

Såfremt der indleveres kandidatlistor, skal der afholdes afstemningsvalg tirsdag den 17. november 2020 kl. 9-20.

Yderligere oplysninger om den nye valgform kan ses på www.menighedsraad.dk

Teksten her bygger på oplysninger fra denne hjemmeside. ■



Søren Abildgaard

formand for Landsforeningen af Menighedsråd

Menighedsrådets sammensætning, opgaver og muligheder

Hvordan er menighedsrådet i dag sammensat, og hvilke muligheder og begrænsninger giver det i forhold til de opgaver, som menighedsrådet er sat til at varetage.

Teologisk kan inddragelsen af et myndigt lægfolk i kirkens ledelse begrundes i tanken om et almindelige præstedømme; men historisk vil det være mere korrekt at se det som et resultat af samfundets almindelige demokratisering efter Grundloven 1849 og afskaffelsen af enevælden, også på det kirkelige område.

Menighedsrådsloven fastlægger, at menighedsrådets hovedopgave er at styre sognets kirkelige og administrative anliggender. Og det påhviler menighedsrådet at virke for gode vilkår for evangeliets forkyndelse.

Lovgivning og virkelighed støder sammen

Menighedsrådet består af mellem 5 og 15 valgte medlemmer, som repræsenterer menigheden i sognet i den forstand, at alle valgbare folkekirkemedlemmer i sognet med tilhørende sognebåndsløsere kan opstille som kandidater og vælge, hvem der skal sidde i menighedsrådet i den kommende periode. Desuden er alle pastoratets præster fødte medlemmer af menighedsrådet.

Men allerede i disse overordnede formuleringer støder lovgivning og virkelighed sammen. Pastorat og sogn er ikke længere sammenfaldende størrelser på landet. Storpastorater er med til at reducere betydningen af det enkelte sogn, ligesom sognet heller ikke længere er den naturlige ramme om det lokale kirkeliv. Bevægelsen mod at etablere fælles menighedsråd er dog typisk langsommere end de strukturelle

ændringer, der finder sted for præsterens vedkommende.

Typisk er ikke sognet, men provstiet, den lokale økonomiske grundenhed. Derfor bliver det en vigtig opgave at tage medansvar for den samlede økonomi i provstiet gennem valg af provstiudvalg og i tæt løbende dialog og samspil mellem menighedsråd og provstiudvalg. De lokale kirkelige opgaver varetages ikke kun i sognet, men også i samarbejde mellem menighedsråd eller i provstiet.

Det stærkeste lokal-demokratiske engagement

Så vidt er ordningen med menighedsråd som folkekirkens lokale kirkelige ledelse enkel og letforståelig. Den er et udtryk for, at folkekirken i et demokratisk samfund er demokratisk forankret. Dels gennem Folketingets lovgivning, som alle borgere, uanset om de er medlemmer af folkekirken eller ej, har mulighed for indflydelse på. Dels gennem medlemmernes mulighed for at vælge repræsentanter til at styre den lokale kirkes forhold inden for de rammer, som Folketinget fastlægger.

Demokrati forudsætter, at der er interesse for at udnytte mulighederne for indflydelse. Med partiernes vigende medlemstal er det ganske få procent af befolkningen, der reelt har indflydelse på opstillingen af kandidater til Folketinget. Kommunalreformer har reduceret antallet af borgere med kommunalpolitisk erfaring. Dermed står menighedsrådene med knap 13.000 valgte medlemmer tilbage som det stærkeste

lokaldemokratiske engagement i det danske samfund.

Ingen forskel på præster og valgte medlemmer

Menighedens repræsentanter kalder de præster, som indgår som fødte medlemmer af menighedsrådet. Menighedsrådene vælger provstiudvalg, stiftsråd og biskopper og udstyrer dem dermed med et demokratisk mandat fra medlemmerne, uanset at præster, provster og biskopper som tjenestemænd også har en forpligtelse rettet mod staten.

Alt efter gemyt kan man betragte dette som en uklar og mangelfuld demokratisering af folkekirken eller som et smukt og afbalanceret udtryk for den gensidige afhængighed mellem staten og folkekirken.

Det afgørende i denne sammenhæng er dog, at der i forhold til menighedsrådets opgaver ikke er forskel på præster og valgte medlemmer. Læge og gejstlige medlemmer af menighedsrådet er henvist til at samvirke om både kirkelige og administrative anliggender i sognet. De gode vilkår for evangeliets forkyndelse skal ikke kun sikres af præsterne, men af hele menighedsrådet.

Præster har teologisk og pastoral rolle

Der stilles ikke særlige kvalifikations- eller kompetencekrav til de valgte medlemmer, lige så lidt som der stilles krav til medlemmer af kommunalbestyrelser eller af Folketinget. Ikke andet end det medlemskab, der opnås ved dåben. Dermed får præsterne en særlig rolle i me-

nighedsrådet i kraft af deres teologiske uddannelse og gennem den uafhængighed af menighedsrådet i udøvelsen af deres pastorale forpligtelser, som lovgivningen sikrer.

Men det er netop en teologisk og pastoral rolle, ikke en ledelsesrolle, der kan sammenlignes med kommunaldirektørens i forhold til kommunalbestyrelsens eller med den administrerende direktør i forhold til bestyrelsen i et selskab. Denne del af ledelsesrollen skal varetages af menighedsrådet som et samlet kollegialt organ, i et samvirke mellem læge og gejstlige medlemmer.

Varsomhed med at overføre ledelseserfaringer

Menighedsrådet er sin helt egen konstruktion, der ikke kan sammenlignes med hverken andre politisk valgte organer, med foreningsbestyrelser eller med private selskabers bestyrelser. Man skal derfor også være varsom med at overføre ledelseserfaringer fra kommunalbestyrelser, foreningslivet, erhvervs- eller hierarkisk strukturerede organisationer. Megen frustration over vilkårene og dagligdagen i menighedsrådene udspringer af sådanne forsøg.

Et hvilket som helst valgbart medlem af folkekirken er som nævnt kvalificeret til at sidde i et menighedsråd. Det ændrer dog ikke ved, at det er godt for et menighedsråd at have adgang til kompetencer, der udfylder de behov,

som ikke tilgodeses med præstens teologiske uddannelse. Det vil ofte være kompetencer, som er til stede i det almindelige samfundsliv, hvorfra menigheden vælger sine repræsentanter.

Samtidig er menighedsrådet menighedens repræsentanter. Dette skal ses i den bredest mulige betydning, så man i rekruttering og kampagner ikke kun har fokus på dem, der allerede deltager aktivt i gudstjenester og de lokale kirkelige aktiviteter; men også har blik for den del af menigheden, der måske er mere engageret i samfundet uden for kirkens mure.

Byde gode vilkår for liv og vækst

Endnu mere afgørende er det dog, at menighedsrådsmedlemmer ikke blot vælges til at drive virksomheden folkekirken; men at de vælges til at varetage et bestemt hensyn, nemlig til 'på ære og samvittighed at ville udføre det dem betroede hverv i troskab mod den danske evangelisk-lutherske folkekirke, så den kan byde gode vilkår for den kristne menigheds liv og vækst', som det hedder i det menighedsrådsløfte alle valgte menighedsrådsmedlemmer aflægger.

Det er vigtigt, at menighedsrådsmedlemmer ikke tager denne erklæring for let; men til stadighed besinder sig på, hvordan virket i menighedsrå-

det fremmer evangeliets forkyndelse og den kristne menigheds liv og vækst.

Dette gøres netop med udgangspunkt i den lokale virkelighed, hvor vi er sat til at være kirke her og nu. Kirken er ikke først og fremmest strukturer, økonomi, magtfordeling, embeder og niveauer. Kirken er altid primært til stede i det enkelte menneskes møde med forkyndelsen af evangeliet, og der hvor den kristne menighed forsamles.

Lokal ledelsesopgave skal understøttes bedst muligt

Og det er jo netop menighedsrådets hovedopgave at sikre, at der bydes gode vilkår herfor. Dermed bliver en hierarkisk ledelsesforståelse vendt på hovedet. Den vigtigste ledelsesopgave i folkekirken er netop den, der varetages helt lokalt af menighedsrådet.

For provst og provstiudvalg, for biskop, stiftsråd og stiftsadministration, for folkekirkens fælles institutioner og for Landsforeningen af Menighedsråd bliver den vigtigste opgave at understøtte den lokale ledelsesopgave bedst muligt. Og fra Folketinget og Kirkeministeriet vil der forhåbentlig være forståelse for, at opgaven er at sikre de bedste mulige rammer for denne opgave, så der tages højde for den lokale forskellighed og gives plads til, at menighedsrådene kan være med til at fastholde folkekirkens relevans alle steder i landet. ■



Alle menighedsråd skal den 12. maj afholde et offentligt orienteringsmøde forud for menighedsrådsvalget.



Peter Birch

provst i Gentofte Provsti

Menighedsrådet

– mellem forvaltningsorgan og forening

Inden for folkekirken har vi altid talt meget om "menigheden" og om "sognet", men det er forholdsvis nyt, at vi taler om folkekirkens "medlemmer" og "medlemstal". Det nye medlemsfokus viser sig også i den kirkelige lovgivning. Tidligere var det sognets samlede befolkningstal, der afgjorde, hvor mange pladser der skulle være i et sogns menighedsråd; men i dag er det antallet af folkekirkemedlemmer, der er det afgørende. De nyeste regler for valg til menighedsråd tager endnu et skridt i retning af medlemstænkning, for nu skal valg til menighedsrådet ske efter en model, der ligner den, vi kender fra en generalforsamling i en forening.

Betyder det så, at menighedsrådet fremover skal forstås som en bestyrelse for en lokal afdeling af "Foreningen Folkekirken"? Nej, folkekirken er ikke en forening. Folkekirken indtager derimod en mellemposition mellem på den ene side stat/kommune og på den anden side civilsamfundet med dets foreninger/sammenslutninger/trossamfund. Folkekirken er så at sige hverken det ene eller andet og samtidig lidt af begge dele.

Folkekirken er i et tæt forhold til staten

Folkekirken er gennem Grundloven placeret i et tæt forhold til staten. Mest velkendt er bestemmelsen i Grundlovens § 4 om, at 'den evangelisk-lutherske kirke er den danske folkekirke og

som sådan understøttes af staten'. Bestemmelsen peger på det tætte forhold, som bl.a. betyder, at folkekirken er underlagt almindelige forvaltningsprincipper som krav om offentlighed i forvaltningen samt i både økonomiske og ansættelsesmæssige forhold skal kunne sammenlignes med andre dele af den offentlige forvaltning. Derfor er menighedsrådsmøder offentlige, referater fra møderne skal være tilgængelige, der skal være åbenhed om budget og regnskab – altså om forvaltningen af ligningsmidlerne.

Men folkekirken er samtidig andet og mere end et departement i statsopbygningen. I Grundlovens § 4 står, at folkekirken understøttes af staten, ikke at den "drives af staten". De lovgivningsmæssige rammer for folkekirken sættes af Folketinget, men inden for de rammer, er der et udbredt og meget decentralt styre, hvor menighedsrådene udgør fundamentet. Ingen anden samfundsinstitution er så bredt forankret i små lokale enheder som folkekirken. Men samtidig er hver eneste lokalenhed (menighedsråd) en repræsentant for det større (folkekirken).

5 forskelle mellem menighedsrådet og en traditionel foreningsbestyrelse

Man kan illustrere folkekirkens særlige position ved at pege på fem forhold, der adskiller et menighedsråds arbejds- og ansvarsområde fra en traditionel foreningsbestyrelse.

1. Menighedsrådet repræsenterer ikke et interese fællesskab. Det gør foreninger. De er fælles om en interesse eller et mål, om det så er frimærker eller naturbevarelse. Menighedsrådet er derimod sat til at forvalte rammer og indhold i et fællesskab, der går på tværs af alder, sociale og økonomiske forhold, kirkelige forskelle og interesser. Dermed er menighedsrådet i sig selv en meget bredere kreds end den, man finder i en forening, og de repræsenterer bredere.

Som menighedsråd skal man således varetage opgaven på vegne af nogen, der kan have en helt anden opfattelse af, hvad kristendommen indebærer – hvordan gudstjenesten skal være, hvad kirken skal eller ikke skal – end man selv har. Forudsætningen for at være medlem af folkekirken er, at man er døbt med en kristen dåb, men derudover har folkekirkens medlemmer meget forskellige grunde til at være medlem og forståelse af, hvad det indebærer. Ingen kan ekskludere et medlem af folkekirken, og det er faktisk kun medlemmet selv, der kan ophæve sit medlemskab. Det sker, hvis man aktivt melder sig ud, eller hvis man slutter sig til et andet trossamfund eller på anden måde stiller sig udenfor folkekirken (f.eks. ved at lade sig gendøbe).

2. I forlængelse af det foregående kan man sige, at menighedsrådets for-

En forening samler sig om et bestemt formål og kan endda definere sin medlemskreds. Det går ikke i kirken, hvor menighedsrådet er sat til at forvalte rammerne for et fællesskab, der går på tværs af interesser og økonomiske, sociale og kirkelige forskelle.



DAMERNES ROKLUB

KAJAKKLUBBEN NOVA



valtning ikke er knyttet til et bestemt formål, virke eller aktivitet sådan som en foreningsbestyrelse typisk er det. Menighedsrådet tager sig af "kirkens liv og vækst", og det indbefatter en meget bred vifte af opgaver indenfor gudstjeneste, mission, undervisning og diakoni, men også indenfor kommunikation om folkekirkelige forhold. Lige så vigtig er menighedsrådets lokale bidrag til dannelse og kulturbevarelse i bredeste forstand, fordi menighedsrådet varetager opretholdelse af (lokale) traditioner, vedligeholdelsen af bygninger, drift af kirkegårde, landsbrugsjorde og skovområder. På denne måde retter menighedsrådets arbejde sig langt fra kun mod medlemmerne, men også mod ikke-medlemmer og turister.

3. Menighedsrådet sætter ikke sine egne regler. En forening er underlagt sit eget regelsæt og forordninger, og på generalforsamlinger kan foreningen efter sine egne, fastsatte regler ændre sine vedtægter. Menighedsråd er derimod underlagt offentlig lovgivning og forvaltningsprincipper samt folkekirkens vision om at forkynde Jesus Kristus som hele verdens frelser ved gudstjeneste, diakoni, undervisning og mission. Menighedsrådet kan altså ikke bevæge sig i alle mulige retninger, men skal virke for gode vilkår for evangeliets forkyndelse (Menighedsrådslovens § 2). Og ethvert

medlem af menighedsrådet skal derfor også første gang, han eller hun indtræder, afgive et løfte om på ære og samvittighed at udføre arbejdet i troskab mod den evangelisk-lutherske folkekirke, så den kan byde gode vilkår for den kristne menigheds liv og vækst (§ 7).

4. Menighedsrådet definerer ikke sit eget værdisæt. Menighedsrådet er sat til at forvalte og repræsentere den kristne tradition og det kristne liv i sin lokale sammenhæng. En koncertforening kan definere sine egne værdier – dresscode, adfærd under koncerterne, musikvalg osv. I en foldboldklub er der ikke en forventning om, at alle er lige, for her dyrker man de bedste og rykker dem frem og op.

Menighedsrådet skal som kirkebestyrelse derimod repræsentere de værdier, som man igennem 1000 år i Danmark har forbundet med kristne værdier og kristen livsholdning: Der er således en forventning om, at folk i kirken har samme værdi og behandles ligeværdigt (uden personsanseelse); at den svageste kan få hjælp og omsorg; at man udviser overbærenhed overfor hinanden, ikke ligger under for et krav om at være fejlfri eller perfekt, men til gengæld også afstår fra unødigt strid og kævl.

5. Menighedsrådet ejer ikke kirken. En forening ejer fx sit klubhus og kan afhænde det, hvis klubben opløses. Som medlem af et menighedsråd

ejer man ikke bygningerne, og de penge man forvalter er heller ikke ens egne. Ethvert menighedsråd forvalter en lille del af den kirkeskat, som er opkrævet hos alle folkekirkemedlemmer i kommunen. Så selv om man lokalt siger "vores kirke", "vores præstegård" eller "vores præst" er det kun et udtryk for veneration og loyalitet, for reelt ejer menighedsrådet ikke noget. Kirken og kirkegården er fællesej, og præsten er ansat af Kirkeministeriet og ikke af menighedsrådet og står til rådighed for enhver.

Folkekirken står i en mellemposition

Ved på den måde at stå i en mellemposition mellem Foreningsdanmark og den offentlige forvaltning har det lokale menighedsråd på folkekirkens vegne mulighed for at forene det bedste fra de to verdener: På den ene side kan menighedsrådet trække på frivillighed og det lokale kendskab og engagement, der bygger på et budskab og en tradition, der er dybt forankret i vores fælles historie gennem bygninger, værdier, traditioner og fællesskaber og dermed rækker ud over kirkerummet og den liturgiske ramme. På den anden side er menighedsrådet en del af den offentlighed, hvor der er en forventning om, at folkekirken i ord og handling repræsenterer grundlæggende principper som ordentlighed, gennemsigtighed og ligebehandling. ■



Jens Ulrich

ph.d., ledelseskonsulent i Ulrich Consult ApS og
ekstern lektor ved VIA University College

Uden retning mister menighedsrådet energi

Det er herligt at styre, når der er et mål at styre efter. Og det er en stor fornøjelse at sætte sig ved roret, når man har retningssans eller et godt kort at navigere efter.

Dette er også tilfældet for landets kirker. Skal kirken være et meningsfuldt sted at komme for menigheden, medarbejderne og for menighedsrådet, så er det centralt, at der er et kort at styre efter, og at der er sat en retning, man kan styre mod. Man skal med andre ord have formuleret en vision for sin kirke. Og her spiller menighedsrådene en central rolle. Landets kirker skal ikke være ens. De skal stå på samme fundament, men de valgte menighedsråd skal i sagens natur finde ud af, hvordan netop deres kirke skal give mening for dem, der benytter den. En vision siger noget om, hvordan kirken forstår sin rolle. Og uden en sådan vision, som kirken og dens medarbejdere kan styre efter, mister kirken sin relevans.

Har man modsat udviklet og formuleret en retningsgivende vision, så er der også etableret et ståsted, som kan være med til at understøtte et lokalt fællesskab om kirken og tilfredse medarbejdere, der trives i deres arbejdsliv.

Visionen gør en forskel

Ser vi bredt på, hvorvidt kirkerne har formuleret en retningsgivende vision eller er, så er billedet lidt spraglet. Med den brede pensel kan man dele de danske kirker op i tre grupper:

a) "De visionære kirker", som er de kirker, der har formuleret og arbejder ud fra en retningsgivende vision.

b) "De forvirrede kirker", som er de kirker, der ikke har udviklet eller formuleret en vision, og hvor menighedsråd og medarbejdere hverken ved, hvad der er op og ned, hvad der skal prioriteres, eller hvordan arbejdsopgaverne løses på tilfredsstillende vis, og

c) "De konfliktfyldte kirker", som er de kirker, der ikke har en retningsgivende vision, men hvor medarbejdere alene eller i små grupper definerer deres egen retning uden at vide om deres forståelse harmonerer med kirkens overordnede tilgang. Konflikterne og det dårlige arbejdsmiljø kommer her af, at medarbejderne arbejder ud fra forskellige værdisæt og forskellige opfattelser af, hvordan de konkrete opgaver skal gribes an, og hvordan der skal prioriteres mellem dem. Ud over et højt konfliktniveau er en konsekvens af dette også, at medarbejderne isolerer sig, danner grupper og klikker, der kan have svært ved at samarbejde og løse opgaver sammen.

"De visionære kirker" er som udgangspunkt velfungerende, mens "De forvirrede kirker" og "De konfliktfyldte kirker" nemt bliver dysfunktionelle. Her vil en del af løsningen ofte være, at man udvikler og formulerer en vision, som kan give kirken en retning, som medarbejderne kan pejle efter, når de løser opgaver, og når de samarbejder.

Hvem skal formulere visionen?

Som menighedsråd er det vigtigt, at man før opstarten af en visionsproces gør sig nogle overvejelser over, hvem der skal inkluderes i processen. I sidste ende er det menighedsrådets ansvar ligesom det også er menighedsrådet, der skal blåstempe den endelige vision. Men betyder det, at det alene skal være menighedsrådet, der dikterer visionens indhold?

Formelt er der ingen problemer i, at menighedsrådet beslutter, at visionen alene skal udformes af rådets medlemmer. Skal visionen fungere som retningsvisende for kirkens virke, så det imidlertid helt centralt, at der kan skabes ejerskab til visionen blandt kirkens medarbejdere og i menigheden. Og det retoriske spørgsmål er selvsagt her, om dette ejerskab kan udvikles, hvis det alene er menighedsrådet, der beslutter sig for en given vision.

Erfaringerne viser sit tydelige sprog. Lidt enkelt formuleret kan man sige, at jo større grad af inddragelse, der finder sted, jo større er succesraten også for, at de implicerede kan oparbejde ejerskab til den endelige vision. Vil man som menighedsråd gerne åbne processen omkring visionsformuleringen op, bør man også overveje, hvem man vil inddrage i processen. Og her er der to grupper, som af forskellige grunde kan være relevante at inddrage.

Dels medarbejderne og dels menigheden. Med inddragelse af medarbejderne åbnes der op for, at medarbejdernes praktiske erfaringer og fagligt begrundende ideer kan blive en del af den endelige vision. Med inddragelse af menigheden åbnes der op for, at dem, som kirken ret beset retter sig imod, også får en stemme i forhold til udformningen af den kirke, som de skal identificere sig med.

Selv om menighedsrådet i relationen til medarbejderne har den formelle ret, og i relation til menigheden, den demokratiske legitimitet, til enerådigt at formulere sin vision for kirken, så er der meget hentet, hvis menighedsrådet giver plads til at involvere medarbejdere og menighed i denne proces.

Merværdien ved inddragelse er blandt andet ejerskab til visionen, som gør den mere anvendelig som et navigationsredskab, man kan styre efter. Ny inspiration og mulighed for at blive inspireret er en anden mulighed, som inddragelse åbner for. Og endelig kan inddragelsen også medvirke til at skabe interesse for kirkens virke i menigheden.

Visionsprocessen skridt for skridt

Visionsprocesser kan tilgås på mange måder – og dette gælder uanset, om man vælger at inddrage medarbejdere og menighed eller ej. Men en god og konstruktiv proces kan med fordel tilrettelægges, så den gennemløber følgende faser:

1. Først ses der på, hvor man som kirke gerne vil være.
2. Dernæst laves en analyse af, hvor man for nuværende reelt er som kirke.
3. Er der forskel på, hvor man er og hvor man gerne vil være, formuleres der en handlingsplan for, hvordan man kommer fra der, hvor man er, til der hvor man gerne vil være. En sådan handlingsplan kan eksempelvis indeholde betragtninger om, hvordan der prioriteres mellem opgaver, hvordan man ønsker at møde menigheden, hvordan man samarbejder, hvilke værdier man bringer i spil i sit arbejde, hvordan man involverer menigheden og eventuelle frivillige i kirkens udvikling og daglige virke.
4. Med afsæt i analysen af, hvor man som kirke gerne vil hen, og på baggrund af den udviklede handleplan er det nødvendigt at se på, om kirkens medarbejdere og dens ledere har de kompetencer, der skal til for at realisere den ønskede kirke. Har de ikke det, så skal man overveje, hvordan disse kompetencer kan erhverves.
5. Og inden man begynder at indrette sine nye arbejdsgange efter den nye vision, skal man til sidst overveje, hvad de næste skridt er? Hvad skal man gøre på den korte bane, og hvad skal man gøre på den længere bane? Og i forlængelse af dette er også vigtigt, at man beslutter sig for, hvornår man skal være i mål, og hvordan man finder ud af, om man er i mål.

Facilitering er vigtigt

Processen lyder måske umiddelbart simpel, men der kræves en god og kompetent processtyring for at nå i mål. Dels skal man vide, hvordan processen tilrettelægges, og dels skal man være forberedt på at håndtere uforudsete udfordringer undervejs. Man skal eksempelvis kunne sikre, at dem der er med i processen bliver enige. Man skal kunne håndtere eventuelle konflikter undervejs, og man skal formå at transformere den energi, der ligger i konflikterne, til et positivt brændstof for den videre proces. Og endelig skal man have et strategisk overblik over, hvordan man bedst muligt arbejder med at sikre, at visionen får følgeskab af medarbejderne.

Men når man er i mål, så er sandsynligheden for, at man har fået skabt en lokal kirke, som giver mening for dem, der kommer i kirken og energi til medarbejderne og til det menighedsråd, der gennem visionen har sat en retning for kirken. ■

Lidt om Jens Ulrich

Jens Ulrich arbejder som ledelseskonsulent i sit eget firma, Ulrich Consult ApS. Her arbejder han med ledelses- og organisationsudvikling, og har stor erfaring med at hjælpe organisationer med at lykkes ved blandt andet at sætte organisationens formål og deltagelse i centrum.





Poul Langagergaard

kirkekonsulent og adm. direktør i Musskema.dk

Når kulturen i menighedsrådet fremmer – og ikke hæmmer

Kulturen i et menighedsråd er aldrig en statisk størrelse – men noget, vi sammen skaber, ny-skaber eller genskaber.

Stephen Covey siger i bogen ”7 gode vaner”, at når man står over for et stort projekt, skal man begynde med slutningen: Hvad vil jeg gerne skabe og opnå? Og derefter skal man så gå tilbage til udgangspunktet. ”Gør så det første først!”, slår Covey fast. Mange vil meget gerne være med til at gøre en forskel. Og hvis de kan se mulighed for det i et menighedsråd, så er de med.

I den daglige drift vil alt det, vi sammen gør i et menighedsråd kunne understøtte den ønskede kultur, rive ned, bygge op, fremme eller hæmme. Her er ledelsens vigtigste kompetence at se, hvad der sker, og derefter justere og handle på det.

Hvorfor man siger JA til at gå ind i et menighedsråd?

Ingen ønsker bare at være ”stemme-

kvæg” – at lade sig overtale til at gå ind i et menighedsråd for at sætte sig i et hjørne og ellers holde mund og lade de toneangivende køre med klaten. Det ville da også være urimeligt. Nej, de fleste vil gerne være med i frivilligt arbejde, hvor man kan se, at man kan anvende sine kompetencer – såvel de personlige som faglige kompetencer – og hvor man reelt ser dem efterspurgt og værdsat. Derfor skal vi i rekrutteringsfasen i langt højere grad stille skarpt på, hvilke kompetencer, der er behov for i menighedsrådet, og her skal vi lære at være meget specifikke. Der er nemlig en sandhed i ord-sproget: ”Som man råber i skoven, får man svar”. Hvis man efterspørger meget specifikke kompetencer, så vil man ofte opleve, at de meget specifikke kompetencer faktisk har tendens til at melde sig på banen. Der er altid en tendens til, at det styrker lysten til at bidrage i frivilligt arbejde, hvis man kan se netop sine egne kompetencer sat i spil for at gøre en forskel.

I vores menighedsråd og provsti har vi haft megen glæde af at lave en del interne ”stillingsopslag” til forskellige dele af menighedsrådets arbejde – ikke for at slå dem op, men for internt at stille skarpt på kompetencebehovene. Og jeg ved det fra mig selv. Når jeg bliver kontaktet fra en organisation, om jeg kunne tænke mig at gå ind i ledelsen af dette eller hint frivillige arbejde, så spørger jeg altid tilbage: Det afhænger af, om I kan give mig 3

gode grunde til, at det netop er mine kompetencer, I efterspørger? Kan man det, vil jeg have en tendens til at gå med – hvis ikke, så beder jeg dem finde andre. Sådan oplever jeg faktisk, at mange aktive frivillige tænker. Derfor skal vi kalde specifikt, når vi gerne vil kalde på frivillige kompetencer. Man kan også i dialogen få folk til at fortælle, hvilke kompetencer de synes, de besidder og er mest glade for at bringe i spil.

Ansvar for en god og meningsfuld ”onboardingproces”

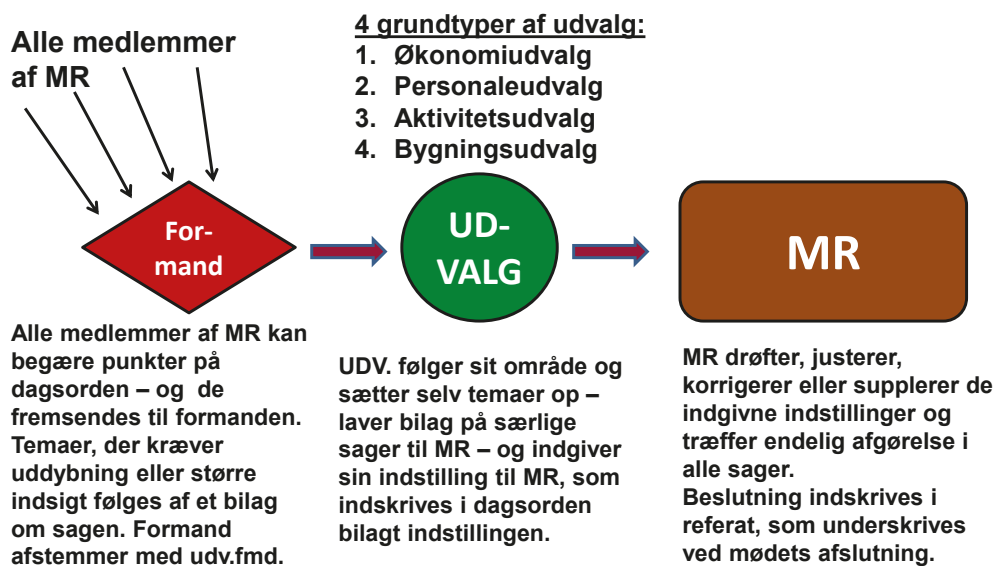
Når man så får gode folk til at stille op, og de bliver valgt, så kommer den helt afgørende ”onboardingproces”. Og den skal man ikke tage let på. Vores seriøse ”onboardingproces” afspejler på et eller andet plan, hvilken professionel værdi vi tillægger vores kirkelige arbejde. Det man gør, kan man lige så godt gøre ordentligt!

Det vil sige, at det enkelte menighedsråd må have en gennemtænkt plan for, hvad såvel de gamle som de nye medlemmer af menighedsrådet skal igennem, for at man er klædt godt på til at varetage det vigtige hverv: at være den lokale kirkes ledelse! Men også hvad der er behov for, for at de enkelte specialopgaver i menighedsrådet skal blive godt udrustet: formand, kasserer, kontaktperson, kirkeværge osv.

Et menighedsråd, der for alvor vil noget med sit arbejde og vil gøre alt for at forvalte ressourcerne på den

Poul Langagergaard er cand.theol., stifter, partner og CEO i Musskema.dk, kirkekonsulent siden 2004, sidder i menighedsrådet i Helligåndskirken Aarhus og i Aarhus Vestre Provsti-udvalg.

Demokratisk overskud i et MR (Udvalg)



bedste og mest bæredygtige måde, vil sætte alt ind på at lægge gode og holdbare planer for en "onboarding-proces". Og man vil bemærke, at den seriøsitet, man går til sådanne temaer med, afspejler sig i menighedsrådets kultur og selvopfattelse i dagligdagen. Det er i sådanne situationer kulturens byggesten aktiveres som varigt gods for menighedsrådets dagligdag.

Demokratisk overskud – en meningsfuld udvalgsstruktur

At føle sig set, hørt og inddraget, er et afgørende parameter for, om den enkelte menighedsrådsmedlem trives i menighedsrådets kultur. Organiseringen kan være meget forskellig fra et lille landsogn til et større bysogn. Men ansvaret for at alle bliver set, hørt og inddraget – gælder universelt.

For 12-14 år siden ændrede vi menighedsrådets struktur i vores sogn, så vi opbyggede 4 store udvalg med lidt udvidede beføjelser: Økonomiudvalget, personaleudvalget, bygningsudvalget og aktivitetsudvalget. Om end det fortsat er menighedsrådet, der er beslutningstager i møderne, så tildelte menighedsrådet større ansvar til disse udvalg. Det har betydet, at mange flere reelt kommer til orde, og vi får bedre nuancer med, så beslutningerne og indstillingerne til menighedsrådet bliver mere bæredygtige og langtidsholdbare.

Overskriften for dette arbejde hos os var "demokratisk overskud". Vi øn-

skede ganske enkelt, at flere medlemmer skulle opleve at bære mere med. Og det blev resultatet, om end det også er en 'ongoing' proces. Men det har betydet, at disse 4 udvalg fylder lidt mere ved menighedsrådsmøder, idet der her fremkommer indstillinger til drøftelse og beslutninger i menighedsrådet. Derved er beslutningsgrundlaget blev langt bedre og stærkere.

Møder og mødeledelse

At skabe gode, interessante, vedkommende og inkluderende møder, som bidrager til at fremme en fælles "Vi-kultur" – er noget af det vigtigste, man kan arbejde på i et menighedsråd. Byggestenene hertil er mange. Ikke mindst, at der er en form for årshjul for menighedsrådsarbejdet, som sikrer, at alt ikke altid er til debat, men at ting er til debat, når det passer i den større sammenhæng. Det er vigtigt, at der jævnligt er spændende temaer sat på til temadrøftelser i menighedsrådet, så alle medlemmer føler sig hørt og inddraget for det fælles projekt om 'kirkens liv og vækst', som alle i menighedsrådet er valgt til at fremme. Endelig er professionel og god mødeledelse et must. Intet kan dræbe en god kultur i et menighedsråd som unødvendigt lange møder med uklar ledelse og svag fremdrift og konklusion. Derfor er det et vigtigt tema at få drøftet til menighedsrådets dagsorden.

Menighedsrådet har ansvar for at drøfte mødeledelsen – og evaluere den

løbende. Har man gode ressourcer i rådet, som har særlige evner til god og inddragende mødeledelse, så kan man med fordel inddrage sådanne. Det er ikke nødvendigvis formanden, som altid skal være mødeleder. En anden mødeleder kan give formanden en mere fri rolle til faktisk at være formand og ikke bare ordstyrer.

Oplevelsen af, at vi sammen rykker

Menighedsrådet kan også ansues som en lærende organisation. Få bøger har rykket så meget hos mig, som da jeg for mange år siden læste den store ledelsesguru Peter Senges store og skelsættende bog "The Fifth Discipline", hvor han giver den mest fremragende og 'vitaminholdige' definition af, hvad en lærende organisation er: "Organisation, hvor alle folk til **stadighed** øger deres evne til at **skabe** de resultater, som de **virkelig ønsker** at opnå, hvor nye og **udvidede** måder at tænke på bliver næret, hvor den **kollektive stræben** er sat på fri fod, og hvor **alle** organisationens medlemmer **til stadighed lærer**, hvordan man **lærer sammen**".

Prøv lige at gennemtænke alle mine markeringer i dette citat – og drøft evt. hvad I kan og må gøre her. Og gå så gerne i gang! Det er en rejse, som aldrig slutter. Men den vil føre en himmelsk glæde med sig, en begejstring og motivation til at rykke sammen. Og det smitter! ■

.....

Lars Skov Henriksen

professor i sociologi ved Institut for Sociologi og
Socialt Arbejde, Aalborg Universitet

Frivilligt engagement anno 2020

Et godt menighedsråd afhænger af, at tilstrækkeligt mange fra det lokale sogn er villige til at stille op og engagere sig i kirken og livet omkring den.

Kirken udgør sammen med andre lokale organisationer et vigtigt omdrejningspunkt for kulturelle og kirkelige aktiviteter og debatter. Samtidig er kirken og menighedsrådene i konkurrence med andre organisationer i lokalsamfundet, der også forsøger at tiltrække frivillige.

Op til menighedsrådsvalgene kan det derfor være relevant at spørge sig, hvordan det generelt står til med befolkningens frivillige engagement, og hvordan tendenserne i frivillighedskulturen kan tænkes at spille ind på villigheden til at engagere sig i menighedsrådene.

Positiv udvikling i frivillig indsats

Umiddelbart ser udviklingen meget positiv ud. De seneste undersøgelser kommer frem til, at andelen af danskere, der aktuelt gør en frivillig indsats, ligger mellem 35 og 40 procent. Hvis man dertil lægger yderligere godt 20 procent, der tidligere har været frivillig, så er det ikke helt skævt at anslå, at op mod to tredjedele af befolkningen i løbet af deres livsløb gør en frivillig indsats uden at blive andet end symbolsk belønnet for det. Det er rigtig mange mennesker, og det er rigtig mange timer. Omregnet til fuldtidsstillinger svarer det til, at der skulle finansieres mere end 100.000 stillinger, hvis den samme mængde aktivitet skulle udføres af lønnede personer. Den slags udregninger skal man selvfølgelig tage med et stort gran salt. Det

er heller ikke nødvendigvis nogen god målestok. Frivillig indsats skulle jo gerne kvalitativt være noget andet end lønarbejde. Jeg nævner det kun for at sætte størrelsesforholdene i perspektiv.

Samtidig skal man huske på, at den danske befolkning vokser. I den seneste 20-årige periode er befolkningen over 18 år således vokset fra ca. 4,1 millioner til ca. 4,6 millioner. I den samme periode har andelen af frivillige ligget meget stabilt. Men hvis andelen er stabil, og befolkningen vokser, så tilsiger almindelig hovedregning, at antallet af frivillige faktisk må være steget. Kan det virkelig være rigtigt? Ja, hvis man dykker mere ned i tallene, vil man se, at det især er gruppen af ældre, der bidrager meget mere i dag end de gjorde tidligere. Over de seneste 20 år har aldersgruppen over 60 år firedoblet deres frivillige indsats. Det er selvfølgelig sket i takt med, at denne gruppe har fået bedre helbred og gode muligheder for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Også kvinderne er blevet mere aktive, end de var tidligere. Samtidig er de unge ikke blevet mindre aktive, end de var tidligere.

Det ser med andre ord ud til, at der stadig er en villighed i befolkningen til at påtage sig ansvar uden at få kontant belønning. Den frivillige indsats bygger på en lang tradition, som vi har til fælles med de andre nordiske lande, hvor et tæt netværk af foreninger historisk har været omdrejningspunkt for alt fra høstfester over vandforsyning til religiøse stridigheder. I dag er det i stort om-

fang foreningerne på fritids- og idrætsområdet, der appellerer til de frivillige, men vi ser også et stigende engagement på velfærdsområderne i relation til sociale, sundhedsmæssige og humanitære indsatser.

Færre timer på frivilligt engagement

Men der er en slange i paradiset. Eller måske er der en slange i paradiset. Vi ved det ikke helt. Og der er heller ikke enighed. Nogle af de seneste undersøgelser tyder på, at befolkningen i dag bruger gennemsnitligt færre timer på deres frivillige engagement sammenlignet med tidligere. Nogle vil sige, at dette er en logisk følge af, at der er kommet flere frivillige. Når frivilligbefolkningen vokser, så er der flere til

Interesserede læsere kan dykke mere ned i udviklingen i frivilligheden her: Lars Skov Henriksen og Klaus Levinsen: "Forandringer i foreningsmedlemskab og frivilligt arbejde". I Morten Frederiksen (red.): Usikker modernitet, Hans Reitzels Forlag, 2019. Dele af indlægget har tidligere været bragt i Nordjyskes magasin "Perspektiv".



Foto: Sarah Würtz

Lars Skov Henriksen har i mange år forsket i forholdet mellem velfærdsstat og frivillig sektor, socialpolitik i komparativt perspektiv, forandringer i de nordiske befolkningers frivillige engagement samt ændringer i organiseringsformer i det civile samfund.

at deles om opgaverne, og så vil det gennemsnitlige timetal falde. Alt andet lige. Nogle analyser peger faktisk i denne retning. For eksempel viser norske tal, at andelen af frivillige, der bidrager med mange timer, har været meget konstant over en lang årrække. På den måde kan man skelne mellem kernefrivillige og perifere frivillige. Hvis ændringerne hovedsageligt sker hos de perifere frivillige, så er udfordringerne til at overskue, fordi ryggraden af kernefrivillige er intakt. Det er også muligt, at frivillige organisationer er blevet mere effektive. For eksempel foregår en hel del af det vigtige planlægnings- og koordineringsarbejde i dag via de sociale medier eller særlige apps udviklet til foreningslivet. Nogle frivillige vil sikkert være kede af, at der er færre møder, fordi det også er en del af fællesskabet og kvaliteten ved foreningsarbejde. Andre vil være glade for at slippe for mødereferater i en travl hverdag. Under alle omstændigheder spares der tid.

Det er imidlertid ikke sikkert, at alt andet er lige i foreningsverdenen. Andre undersøgelser peger på, at nedgangen i timetallet kan have at gøre med, at de frivilliges tilknytning til

foreningerne bliver løsere. For eksempel er den andel af de frivillige, der arbejder frivilligt for en organisation der samtidig er medlem af støt faldende. Populært sagt er der flere frivillige, der står på ydersiden af organisationslivet og færre, der lever med på inder siden. Vores egne undersøgelser viser, at frivillige, der er medlemmer af den forening, de arbejder frivilligt for, bidrager med betydeligt flere timer end frivillige, der ikke er medlemmer. En del af forklaringen på det faldende timetal er med andre ord, at andelen af medlemsfrivillige falder. Det gælder selv, når man tager højde for andre forhold, der kunne tænkes at påvirke det frivillige timetal i nedadgående retning. For eksempel om der er børn i familien, eller hvor mange timer man sveder på det ordinære arbejdsmarked.

Måden vi er frivillige på ændrer sig

Det ser med andre ord ud til, at måden vi er frivillige på ændrer sig. Man kan forestille sig i hvert fald to årsager til de ændrede deltagelsesmønstre. For det første er det muligt, at folk i stigende grad efterspørger mere fleksible og tidsafgrænsede måder at være fri-

villig på. Man vil gerne, men en hverdag med mange andre forpligtelser gør, at den frivillige indsats skal kunne passes ind. Den analyse understøttes af, at det især er blevet vanskeligere at rekruttere frivillige fra de midaldrende grupper, der er aktive på arbejdsmarkedet. For det andet er det muligt, at foreninger og organisationer i stigende grad tilbyder mere fleksible rammer og mindre tidskrævende indsatser i forsøget på at tiltrække eller holde på de frivillige. Det er endda muligt, at de to processer forstærker hinanden. Hvis frivillige i stigende grad foretrækker at komme ind ude fra og påtage sig en opgave, der er lagt til rette for dem, så er det klart, at det kan være en ekstra udfordring at engagere folk i et fire-årigt forpligtende engagement i menighedsrådet.

Omvendt, hvis kirken formår at appellere til de nye grupper af frivillige, der er optaget af værdimæssige og humanitære spørgsmål, og integrerer dem i de kirkelige sammenhænge på en fleksibel måde, så er der i dag en større pulje at rekruttere engagerede medborgere fra end længe set. ■



Jesper Have

menighedsrådsformand i Nibe-Vokslev Menighedsråd

Folkekirken er en vigtig grundpille i vores samfund

Jeg hedder Jesper Have, jeg er 37 år og formand i Nibe-Vokslev Menighedsråd. Når den nuværende valgperiode udløber har jeg siddet i menighedsrådet i 14 af de seneste 20 år. Jeg stillede op som 18 årig og blev 1. suppleant. Jeg kom ind i rådet midtvejs i perioden, og efter seks år valgte jeg at "sidde over" i en periode, inden jeg igen stillede op. I denne omgang har jeg været medlem i otte år og har haft det privilegium at være formand siden udgangen af 2015.

Hvad får jeg ud af at sidde i menighedsrådet?

Som formand for et menighedsråd bliver jeg tit spurgt "Hvor meget tid bruger du på det?" Tidsforbrug er vanskeligt at gøre op, for man sidder jo ikke og tidsregistrerer. Men et kvalificeret bud er, at det nok er ca. 15-20 timer i gennemsnit pr. uge, der går med menighedsrådet.

Et andet ofte stillet spørgsmål er: "Hvad får du selv ud af at bruge så mange timer på at sidde i et menighedsråd?" På mange måder får man jo det samme ud af at sidde i et menighedsråd som ved at give en hånd i den lokale fodboldklub med trøjebask, sidde i bestyrelsen i sit boligselskab eller sidde i den lokale vandværksbestyrelse. Man yder den frivillige indsats, fordi man gerne vil give en hånd med til en helhed, som man synes er vigtig for en selv og for andre. Man

gør det, fordi man synes man har nogle kompetencer, ideer og noget arbejdskraft, som man gerne vil ligge i arbejdet – fordi man ikke kan lade være.

Jeg har altid været engageret i det samfund, jeg er en del, og de steder jeg har færdedes. For mig går der en naturlig og lige linje fra at have siddet i elevråd og ungdomsbyråd til at sidde i menighedsrådet. Folkekirken er en

til at præge retningen for kirkelivet lokalt. Skal man sige det lidt populært, så kan menighedsrådets opgaver jo samlet betragtes, som det at være FolkeKirke. Hvor kirke kan betragtes som de fysiske rammer; kirkebygninger, sognegård, kirkegård, personale mv. Mens "Folkedelen" er alt det, der "sker" i den lokale folkekirkes regi – udover gudstjenesterne (som præsterne jo har udstrakt suverænitet over).

Folkekirken er et rum for diakoni, fællesskab, kulturinstitution og meget mere. Det er i høj grad her, at vi som menighedsråd er med til at give retning og udvikle vores måde at være kirke på. Vel og mærke på en måde, som passer her hos os – som passer til vores menighed.

vigtig – og desværre ofte overset – grundpille i vores samfund. Ikke "kun" fordi folkekirken danner rammen for den suverænt største religion i Danmark og med et kristent budskab, som jeg tror på og bekender mig til. Folkekirken er også højmessens om søndagen – men den er også meget mere end det. Folkekirken er en del af den mørtel og cement, som skaber sammenhængskraft for hele vores samfund.

Det, der fik mig til at gå ind i menighedsrådet, og som stadig driver mig i dag, er ønsket om at være med

Folkekirken er et rum for diakoni, fællesskab, kulturinstitution og meget mere. Det er i høj grad her, at vi som menighedsråd er med til at give retning og udvikle vores måde at være kirke på. Vel og mærke på en måde, som passer her hos os – som passer til vores menighed.

De seneste mange år har vores samfund været præget af mange store reformer – kommunalreform, politikredsreform, retskredsreform osv. Den sidste store institution, som stadig er tæt på borgerne i hverdagen, der hvor folk bor og lever; det er folkekirken.



Foto: Niels Janum

Den største og vigtigste opgave for et menighedsråd ligger faktisk i, at man får forenet alle gode kræfter; præster, kirkens ansatte, frivillige og menighedsrådet i samlet at rykke i én retning til gavn for det lokale kirkeliv. Her billede fra den årlige jagtgudstjeneste.

For mig er det vigtigt, at kirken er en aktiv og levende del af lokalsamfundet; vi skal udbrede evangeliet og budskabet, der hvor folk er. Derudover skal vi så også formå at trække dem ”ind i butikken” – og det er ikke nødvendigvis ensbetydende med, at de skal sidde i kirken søndag formiddag. Det er ligeså stor en succes, at vi som kirke kan levere andre ydelser, som der er behov for og efterspørgsel efter. Naturligvis inden for den ramme, som det er at være kirke.

Men jeg er ligeså begejstret for, at de unge familier tager til babysalmesang, at folk deltager i foredrag eller koncerter. Essensen med den decentrale folkekirke er stadig, at vi kan være kirke, som det passer her hos os.

Et kæmpe boost, når ting lykkes

Menighedsrådsarbejdet rummer utroligt mange facetter – og der er brug for stort set alle typer af kompetencer i et menighedsråd. Variationen i opgaver er stor. Det spænder lige fra personalejura og ansættelsesret, over økonomistyring og bygningsdrift/vedligehold til at være koncertarrangør og til helt jordnært at få brygget fem kander kaffe til kirkekaffen en søndag formiddag. Det er meget få steder inden for frivilligt arbejde, hvor paletten af opgaver er så stor, som den er i et menighedsråd.

For mig personligt giver arbejdet i

menighedsrådet et kæmpe boost, når der er ting, der lykkes. Tiltag, der bliver en succes. Det er spændende at være med til at sætte nye ting i gang. Med mine år i menighedsrådet har jeg været med til at træffe mange beslutninger som her og nu har været med til at rokke ved et fejlagtigt image af, at folkekirken er støvet og kedelig. Blandt andet har vi hvert år – i et bredt samarbejde i provstiet – kirken på Nibe Festival, som er Nordjyllands største tilbagevendende musikbegivenhed. Vi er kirke, der hvor folk er! Vi arrangerede pokemon-gudstjeneste, da Pokemon Go-bølgen skyllede over landet. Vi fik 100 børn, unge og forældre til at møde op til ”Prædiken, Pokemon og Pizza”. Vi er kirke i den samtid, vi lever i. Bare for at fremhæve et par af de mere farverige måder at være kirke på.

Men andre gange er det mere strukturelle beslutninger med langt perspektiv, som man er inde over. Bl.a. har jeg været med til at udvide Nibe Kirkegård for ca. 15 år siden. Nu står vi overfor at skulle lave fremtidsplaner for vores to lokale kirkegårde i takt med ændringer i behovet for gravsteder. Så kan jeg heller ikke lade være med at nævne byggeriet af ny sognekirke i Nibe by, som blev afsluttet for et par år siden, og som formentlig er den største anlægsinvestering, som jeg kommer til at være med til.

Det er da enormt spændende at være med til at skabe rammerne for en

del af kirkelivet i mange år frem i tiden. Det givende i den forbindelse er jo ikke kirkegårdsafsnittet eller en bygning i sig selv. Det givende i den forbindelse er, at man ved, at man har været med til at skabe nogle rigtig gode rammer og muligheder for et blomstrende kirkeliv.

Den daglige drift er også givende

En anden og ligeså vigtigt er ting er dog den helt daglige drift. Det giver faktisk også et boost, når man sidder i et menighedsråd og kan give ros videre til medarbejdere, når man er blevet stoppet nede i Brugsen, fordi man lige skulle have at vide, at kirkegården bare så godt ud i øjeblikket. Eller nogen lige vil have en tak sendt videre til kirketjeneren, fordi der var flot pyntet i kirken til datterens bryllup.

Den største og vigtigste opgave for et menighedsråd ligger faktisk i, at man får forenet alle gode kræfter; præster, kirkens ansatte, frivillige og menighedsrådet i samlet at rykke i én retning til gavn for det lokale kirkeliv. Opgaven i at sikre positivitet og fællesskabsfølelsen i det daglige – det er også noget af det, der virkelig er givende. Der er ikke noget mere givende end at have succes i fællesskab – og det er i høj grad det, jeg får ud af mit menighedsrådsarbejde. ■



Birgitte Graakjær Hjort

ph.d., center- og afdelingsleder hos Folkekirkens
Uddannelses- og Videnscenter

Hvordan får vi flere til at stille op til menighedsrådsvalget?

Opskriften på større villighed til at stille op til et menighedsråd er personlige opfordringer og et enkelt eller to brede arrangementer i året op til valget.

Det er svært for menighedsrådene at finde kandidater til at stille op til menighedsrådet lyder det ofte. Antallet af afstemningsvalg er faldende, og stemmeprocenten er gerne lav. Men behøver det at være helt så umuligt at skabe interesse for menighedsrådsarbejde, som meget ellers tyder på? Folkekirkens Videnscenter har lavet en undersøgelse, som peger på, at der findes nogle håndtag at dreje på. Opskriften på større villighed til at stille op til et menighedsråd er personlige opfordringer og et enkelt eller to brede arrangementer i året op til valget.

Undersøgelsen er gennemført af sociolog Steen Marquard Rasmussen, og resultaterne findes på www.fkuv.dk, "Kandidatvillighed – at være eller ikke være kandidat til menighedsrådet".

I en stikprøve-undersøgelse med svar fra over 2700 medlemmer af folkekirken har undersøgelsen stillet spørgsmålet "Er du villig til at stille op som kandidat til et menighedsrådsvalg?". Knap to procent er umiddelbart villige til at være kandidat, mens yderligere seks procent ville sige ja, hvis de vel at mærke blev opfordret til det. Det lyder måske ikke af så meget, men de to grupper udgør til sammen cirka 280.000 mennesker, og det

er langt flere end de 13.000 kandidater, der skal bruges på landsplan. Men hvem er de, disse mange mennesker, der godt vil stille op, hvis blot de bliver spurgt? Og hvem er det omsonst at spørge? Begge dele giver undersøgelsen nogle svar på.

5 typer villige kandidater

De mennesker, der lettest kan se sig selv som kandidater, er de, der allerede sidder i menighedsråd eller har deltaget i opstillingsmøder. Men det er også personer, der ofte deltager i meget forskellige kulturelle tilbud og trives med at tage ansvar for civilsamfundet gennem f.eks. politisk medlemskab eller som aktive i foreningsliv.

I undersøgelsen bliver de villige kandidater delt op i 5 typer:

Type 1 kaldes "De menighedsrådsfarne kandidater". De udgør 5,1 procent og er nuværende eller tidligere medlemmer af et menighedsråd. De er villige til at stille op til en ny periode i menighedsrådet uden særlige opfordringer.

Type 2 er "De kirkeligt og politisk aktive kandidater". De udgør 4,5 procent. De er aktive i forvejen og villige til at stille op som kandidater uden særlige opfordringer.

Type 3 er "De meget religiøse kandidater". De er repræsenteret af 16,9 procent. De vægter kirkegang, bøn og trospraksis og har som sådan en høj grad af religiøsitet og har ikke tidligere siddet i menighedsråd.

Type 4 er "Civilsamfundets kandidater". De udgør 22 procent og er kun villige til at stille op til menighedsrådet på opfordring fra en person i lokalområdet.

Type 5 kaldes "Sidste-øjebliks-kandidaterne". De har ikke tænkt sig at stille op og er i udgangspunktet ikke modtagelige over for opfordringer. Men de er disponeret for at ændre holdning, hvis et menighedsråd fortæller, at de ikke har kandidater nok. Det appellerer til dem, at der er brug for dem, og at det skal være nu og ikke kan vente.

5 typer uvillige kandidater

De, som ikke kan se sig selv stille op til et menighedsrådsvalg, føler sig gerne for travle eller interesserer sig ikke synligt for folkekirkens daglige virke. De uvillige kandidater er også delt op i 5 typer i undersøgelsen:

Type 1 er "De ureflekterede". De har ikke begrundet, hvorfor de siger nej til at stille op. Gruppen består især af medlemmer af folkekirken, som bl.a.





Illustration: Kim Broström

De fleste medlemmer bliver langt mere tilbøjelige til at sige ja til en forespørgsel, hvis de har været i kontakt med folkekirken blot et par gange inden for det seneste år op til det tidspunkt, hvor nogen prikker dem på skulderen og spørger, om ikke menighedsrådsarbejdet er noget for dem.

til gengæld ikke være præsten, der spørger, med mindre det drejer sig om mennesker, der opfatter sig selv som meget religiøse.

En opfordring fra menighedsrådet får især en positiv effekt hos folk med en lang eller mellemlang videregående uddannelse. Opfordringen fra en ven har lige stor betydning i alle de undersøgte grupper.

Flere frivillige – flere kandidater

Det var den tidligere regerings ”Udvalg om menighedsråd og fremtidig valgform”, der bestilte undersøgelsen. Baggrunden for udvalgets arbejde var ifølge Kirkeministeriet bl.a., ”at menighedsrådene er inde i en udvikling, der giver anledning til bekymring for det demokratiske fundament, som menighedsråd og den øvrige organisatoriske opbygning af forvaltningen i folkekirken bygger på. Det ses bl.a. ved at antallet af afstemningsvalg er faldende, og at stemmeprocenten er lav de steder, hvor der afholdes afstemningsvalg. Og at et stigende antal menighedsråden enten skal have nyvalg, fordi der ikke indleveres en gyldig kandidatliste, eller som ikke bliver fuldtallige ved det ordinære valg”.

Ud over at give nogle svar på udfordringerne ved et menighedsrådsvalg kan undersøgelsen også inspirere menighedsrådene til at arbejde med valget. Det er ikke lige meget, hvem der spørger. Og det er heller ikke lige meget, hvem der bliver spurgt. Det er til gengæld afgørende, at rekruttering ikke sker gennem opslag på hjemmesider eller i kirkeblade eller lign. Der skal en personlig henvendelse til, når det gælder rekruttering til menighedsråd. Og chancen for at få et ja bliver markant på vej, hvis der er et par brede arrangementer i sognet i året op til valget. For de fleste medlemmer bliver nemlig langt mere tilbøjelige til at sige ja til en forespørgsel, hvis de har været i kontakt med folkekirken blot et par gange inden for det seneste år op til det tidspunkt, hvor nogen prikker dem på skulderen og spørger, om ikke menighedsrådsarbejdet er noget for dem. ■

ikke er religiøse, og som højest har haft én enkel kontakt med kirken i det forløbne år.

Type 2 er ”De travle”. De begrundes deres nej tak med, at de ikke har tid. I den gruppe er der især midaldrende kvinder; personer, der opfatter sig selv som meget lidt religiøse, og folk med erhvervs- eller korte uddannelser.

Type 3 bliver kaldt ”De uinteresserede”. Gruppen består især af mænd, der ikke opfatter sig selv som religiøse og ikke har haft så mange kontakter til kirken i tiden op til undersøgelsen. Deres sidst afsluttede uddannelse er ofte gymnasiet.

Type 4 er ”De socialt fremmede”, som mener, at de ikke ville føle sig socialt hjemme i et menighedsråd, og at arbejdet er kedeligt. Den gruppe består især af unge folkekirkemedlemmer, der endnu ikke har afsluttet en uddannelse efter folkeskolen.

Type 5 har anført ”Andre grunde” til ikke at være villige kandidater. Gruppen består især af ældre, finkulturelle og folk med videregående uddannelser. I gruppen er der også de meget religiøse.

Forskellene mellem villige og uvillige

Folk, der allerede er medlem af et menighedsråd eller har deltaget i opstil-

lingsmøder, er ifølge undersøgelsen mere villige til at være kandidater end andre. Det samme gælder de, der er eller har været medlem af et politisk parti eller aktive i det lokale foreningsliv.

Det er ikke overraskende, at flest religiøse mennesker byder ind på en plads i menighedsrådet. Men det viser sig, at der ikke er forskel på, om de er lidt eller meget religiøse. Undersøgelsen peger på, at menighedsrådene ikke har et image af kun at være for de særligt fromme.

Samtidig har antallet af kontakter til folkekirken i det forløbne år en stor betydning for villigheden til at være kandidat. Det afgørende skel går mellem de, der har været i kontakt med kirken 0-1 gang og de, der har haft 2-3 forskellige kontakter. Det er ikke vigtigt, om man har deltaget i mere end 3 forskellige slags aktiviteter eller ej. Det viser, at menighedsrådets image heller ikke er, at det kun er for de særligt aktive.

Opfordringens afsender er væsentlig

Det er ikke ligegyldigt, hvem opfordringen til at stille op som kandidat, kommer fra. Undersøgelsen viser, at en ven eller en person fra lokalsamfundet har størst chance for at få et ja. Det skal



Gorm Skat Petersen
menighedsrådsformand i Adventskirken

"Hvor gammel er du egentlig, unge mand?"

Et langt liv med menighedsrådsarbejde

Gorm Skat Petersen blev første gang valgt ind i menighedsrådet som 22-årig i 1969, og siden 1984 har han været menighedsrådsformand for Adventskirken i Vanløse. Nu takker han af ved næste menighedsrådsvalg og vi har bedt ham om at kigge tilbage på de erfaringer og udfordringer, arbejdet har givet ham.

Jeg blev valgt ind i menighedsrådet som 22-årig som repræsentant for vores lokale FDF-kreds i 1969. Husker tydeligt spørgsmålet "Hvor gammel er du egentlig, unge mand?" Det afholdt dog ikke forsamlingen fra at vælge mig. Allerede i denne første periode var jeg med til at vælge ny præst, der skulle afløse vores sognepræst gennem 31 år. Det blev kun til fire år i denne omgang, da vi flyttede til Taastrup og boede der fra 1972-76.

2 lister i menighedsrådet

Der var i 1981 blevet ansat en ny præst ved Adventskirken, som havde helt andre holdninger til lokalt kirkeligt arbejde, end man havde været vant til. Jeg blev i 1984 opfordret til at opstille til menighedsrådet igen for at kunne være med til at trække arbejdet i den rigtige retning. Til dette valg var der nu to lister opstillet, menighedslisten (den jeg opstillede på) og sognelisten. Sognelisten havde den nye præst taget initiativ til. De to lister havde vi frem til valget i 1996. Det gav mange bryderier især på grund af, at et af sognelistens medlemmer klagede til biskoppen over enhver afgørelse, der ikke passede ham. Det gav anledning til megen tidsrøveri med udtalelser om de klager, der var havnet i bispegården. Sådan er systemet jo, men det er godt nok tungt!

Problemet blev ikke mindre, da

præsten i 1988 fik nyt embede og forinden havde "pålagt" sine folk at finde en kandidat af tilsvarende observans. Det samlede menighedsråd fik nu en opgave med at finde en kandidat, vi kunne enes om. Det lykkedes ikke helt, men flere af sognelistens medlemmer fandt dog hurtigt ud, at de godt kunne forliges med den kandidat, vi andre helst så. Han har nu været vores ene sognepræst i 31 år. Det var lærerige år med forsøg på konfliktløsning, inden det begreb fandtes!

Efter 1992, hvor der stadig var to lister, der dog nu ikke lå så langt fra hinanden, gik arbejdet i menighedsrådet væsentlig lettere. Jeg var nu ansat i Kirkefondet og blev inspireret til at menighedsrådet burde udarbejde en målsætning/vision. Det gjorde vi så de kommende perioder med regelmæssige opfølgninger.

I 1996 havde vi igen valg af ny præst på dagsordenen. Det lykkedes uden større sværdslag, og den valgte præst blev hos os i 23 år. Vi har derfor netop haft et præstevalg i 2019. Det er en rigtig god fælles opgave for et menighedsråd at vælge ny præst, vel nok den vigtigste. Vi har i hvert fald haft en meget god proces.

Sikre gode arbejdsforhold og økonomi

I slutningen af 1990'erne begyndte vi

at tale om, at vi burde have bedre køkkenforhold og kontorer til flere af medarbejderne. Det blev en spændende proces, som jeg i høj grad var involveret i, men som også var tidskrævende. Det resulterede i, at vi fik bygget godt 500 m² indeholdende køkken og kontorer og i tilgift har vi fået en fin atriumgård, der flittigt benyttes, når vejret tillader det. Det tidligere køkken, kirkekontor og toiletter er blevet omdannet til et "kirketorv", der indeholder sofagruppe og cafémuligheder. Kirkekaffen efter hver gudstjeneste indtages også her, hvis den da ikke henlægges til atriumgården.

Menighedsrådet er arbejdsgiver for et antal medarbejdere. Det er et vigtigt ansvarsområde, der indebærer, at vi skal sikre, at vi har de rette medarbejdere med de rigtige kompetencer. Der skal sørges for gode arbejdsvilkår og afholdes både APV, MUS og arbejdsmiljødrøftelser. Det er en primær opgave for kontaktpersonen (som jeg selv har været i fire år) og for den daglige leder. Den daglige leder er en ny rolle, som er tildelt vores kirkekoordinator (kirke- og kulturmedarbejder) og som er de øvrige medarbejders nærmeste leder. Det aflaster i høj grad både kontaktperson og formand, men kræver også et tæt og tillidsfuldt samarbejde.

Det er også formandens lod, sammen med kassereren at sikre, at der er



Gorm Skat Petersen
Født 1947
Indvalgt første omgang i
Adventskirkens menig-
hedsråd i 1969-73
Anden omgang 1984-2020
Formand siden 1984

styr på økonomien. I 2010 tilsluttede vi os samarbejdet i Kirkeadministration. Det giver os god mulighed for at have overblik, og den valgte kasserer har nu primært til opgave at være menighedsrådets budgetansvarlige.

Sammen med skiftende kirkeværger er det også en opgave at sikre, at kirkens bygninger og præsteboliger er i god stand. Det kan også tage tid, men er lidt afhængig af kirkeværgernes kompetencer.

Samarbejde mellem flere menighedsråd

Samarbejdet mellem menighedsrådene i Vanløse har ligget mig meget på sinde. I 2010 lykkedes det at få etableret Det fælles Kirkekontor med deltagelse af Grøndalskirken, Hyltebjerg Kirke og os i Adventskirken. Kirkekontoret fik domicil hos os, hvor de nye lokaler med få ændringer gav gode muligheder for at få plads til de tre kordegne. Det fælles Kirkekontor har betydet, at vi kan tilbyde borgerne en bedre service med længere åbningstid (10-15 og torsdag 10-18). Kordegnene kan desuden, takket været digitaliseringen, udføre personregistreringsopgaver for alle tre sogne. Det kan anbefales at finde sammen om fælles kontor, der

medfører større arbejdsglæde for kordegnene med sparringsmuligheder i dagligdagen.

Der er desuden samarbejde om kommunikation med fælles annoncer i VanløseBladet ca. en gang om måneden. Og de senere år har de fire kirker været fælles om en stand på Vanløse Byfest.

En sorggruppe mellem flere af sognene er netop begyndt, ligesom to af sognene nu inviterer til filmaftener.

Andre tillidshverv

I 2013 blev jeg indvalgt i stiftsrådet i Københavns Stift som menighedsrepræsentant for Valby-Vanløse provsti. Vores medlemskab af Kirkeadministration medvirkede også til, at jeg i 2012 blev valgt som formand for bestyrelsen, der er et samarbejdsforum for over 50 menighedsråd, hvor vi fører regnskaber og udfører HR-opgaver. Man skal være medlem af et menighedsråd for at sidde i bestyrelsen, så dér sidder jeg senest til maj 2021, idet jeg udtræder af menighedsrådet til det kommende menighedsrådsvalg. 40 år i menighedsrådet må være tilstrækkeligt. Det gælder om at gå, inden der spørges om "hvornår går ham den gamle"?

Godt samarbejde

Det er formandens lod at få menighedsrådet til at arbejde godt sammen. Det betyder, at hver gang, der har været valg, er der igen en opgave med dels at få alle aktiveret og dels at undgå, at der alt for tit bliver nævnt, at "det plejer vi at gøre".

Et af projekterne for menighedsrådet i Adventskirken i slutningen af 1990'erne var udbygning af kirken med godt 500 m2 indeholdende køkken og kontorer og en fin atriumgård, der flittigt benyttes, når vejret tillader det. Det tidligere køkken, kirkekontor og toiletter er blevet omdannet til et "kirketorv", der indeholder sofa-gruppe og cafémuligheder.

Sidst men ikke mindst skal nævnes, at det også er menighedsrådets opgave at drøfte gudstjenester og kirkelige handlinger. Det gør vi jævnligt, og nu går vi så i gang med den drøftelse som alle menighedsråd er blevet opfordret til at deltage i. Det betyder også, at det for mig er vigtigt, at menighedsrådsmedlemmerne jævnligt deltager i sognets gudstjenester og andre kirkelige aktiviteter. Jeg forsøger så vidt muligt selv at deltage både søndage og i hverdagens aktiviteter.

10 timer om ugen

Arbejdet i menighedsrådet har i høj grad interesseret mig, så når der spørges om, hvor megen tid, jeg bruger, så skal det ses i lyset af denne interesse. I gennemsnit vil jeg skyde på, at jeg bruger 10 timer om ugen. Ved præstevalg, byggeprojekt og jubilæumsafholdelse (vi har netop haft 75-års jubilæum) er timeforbruget naturligvis væsentligt højere, men det opvejes så af perioder, hvor der er tale om "ren drift". For mig at se har det desuden været en god kombination og fordel, at jeg har været ansat i forskellige kirkelige organisationer i stort set hele perioden (FDF, Kirkefondet, Samvirkende Menighedsplejer og KFUM og KFUK). Det har både menighedsråd, organisation og jeg haft glæde af. Er der noget jeg ikke vil savne, så er det det kirkelige bureaukrati, der trods skiftende kirkeministres løfter ikke er blevet mindre.

Jeg har desuden i mindst 30 år deltaget i Landsforeningen af Menighedsråds årsmøde. Det har været en god mulighed for at møde kollegaer i menighedsrådene, der kan udveksles erfaringer med, men også møde tidligere kollegaer fra mine tidligere ansættelser. ■



Grete Wigh-Poulsen

provst i Kolding Provsti

GODT FRA START i Kolding

Et sogn har brug for et menighedsråd, der fungerer. Dels fordi der er mange opgaver, der skal varetages, dels fordi det har betydning for, hvordan man udefra oplever sognekirken.

Forudsætningen for, at et menighedsråd fungerer er, at menighedsrådets medlemmer kender og forstår de opgaver, det påhviler det. Det enkelte medlem skal kunne se mening med den tid og de kræfter, der lægges i arbejdet. Det lyder måske så simpelt. Det burde sige sig selv. Erfaringen siger, at det gør det ikke.

Ville der være kandidater nok?

Da årsskiftet 2015-2016 nærmede sig, mærkede vores provsti en stigende nervøsitet blandt de siddende menighedsrådsmedlemmer. Ville der være kandidater til valget i 2016? Hvem ville og kunne mon overtage de ledige pladser i menighedsrådene? Betænkkelighederne havde flere årsager. Nogle af menighedsrådsmedlemmerne gav udtryk for, at arbejdsbyrden var for stor og tung. Der blev særligt peget på formands-, kontaktperson-, og kassererposten. Som provst handlede bekymringen i lige så høj grad om, hvorvidt nogle af de ting, der var gået skævt i menighedsrådene i den periode, der nu var ved at rinde ud, ville afholde nye kandidater fra at melde sig.

Menighedsrådet er helt centralt i den folkekirkelige organisation. Her hentes den demokratiske legitimitet til at handle på vegne af folkekirkemedlemmerne. Her ligger ansvaret for at

skabe rammerne for sognekirkernes forkyndelse og kirkeliv. Menighedsrådet er arbejdsgiver for et personale, der skal varetage gudstjenester, kirkelige handlinger og aktiviteter. Menighedsrådene ansætter præster. Menighedsråd og præster er forpligtede på samarbejde om kirkens liv og vækst. Og så er menighedsrådsmedlemmer udadtil ambassadører for den lokale kirke.

Derfor er det ikke mindst i forbindelse med rekrutteringen af nye menighedsrådsmedlemmer vigtigt, hvad et siddende menighedsrådsmedlem oplever og fortæller om rådsarbejdet. Det er skidt, hvis menighedsrådet bliver et forum, der udgår konflikter fra, hvor administrative opgaver suger energi, hvor kræfter bruges på at finde løsninger på opgaver, som der faktisk findes hjælp og bistand til, eller hvis personale og præster ikke trives, fordi menighedsrådet ikke fungerer.

Vigtigt, at man ikke kører sur i arbejdsgange og processer

Undersøgelser viser, at der er ret mange derude, der egentligt gerne vil gå ind i menighedsrådsarbejdet, hvis de bliver spurgt. (Se f.eks. omtalen af Steen Marquard Rasmussens undersøgelse på side 22-23 om kandidatvillighed). Det store flertal af dem, der stil-

ler op glæder sig til opgaven. Mange vælger at forsætte mere end en periode. De, der træder ind i et menighedsråd, vil deres kirke og kirkelivet vel.

Men kører man sur i arbejdsgange og processer i den folkekirkelige organisation, risikerer entusiasmen hurtigt at blive kvalt. Krav om professionalisme i håndteringen af økonomi og personale, der ikke svarer til en fritidsbeskæftigelse, eller internt bøl og strid kan trætte. Sker det mistes også fornemmelsen af, at det er meningsfuldt at bruge tid og kræfter let. Og så mister folkekirken gode kræfter.

Derfor er det vigtigt, at et menighedsrådsmedlem

- kender og forstår opgaverne
- kender og forstår rollerne
- ved, hvor der kan hentes hjælp
- ved, hvornår der skal spørges om lov
- forstår at prioritere opgaverne
- forstår at fordele opgaver og ansvar
- forstår sig som ét råd
- giver hinanden plads og trækker på samme hammel
- ikke bruger mere tid eller flere kræfter end nødvendigt på de pligtige opgaver
- ikke begår fejl, der giver arbejdsmiljømæssige problemer for de ansatte, præsterne eller andre menighedsrådsmedlemmer.

Forberedelse til valget i 2016

I Kolding Provsti foretog vi i begyndelsen af 2016, altså i god tid inden valget, en undersøgelse blandt menighedsrådene for at afdække mere præcist, hvad der var gået godt, og hvad der var gået skidt i den sidste valgperiode. Hensigten var at gøre en samlet indsats for at hjælpe de kommende menighedsråd bedre fra start ved at imødekomme de behov for oplysning, vejledning og bistand, undersøgelsen måtte vise.

Med baggrund i de emner, som menighedsrådsmedlemmerne pegede på, udarbejdede vi i provstiet en række foldere med funktionsbeskrivelser for formand/næstformand, kasserer, kontaktperson, kirkeværge, menigt medlem. Vi lavede foldere med emner som "Det konstituerende møde", "Kend din kirke", "Find rundt i folkekirken", "Menighedsrådets økonomi", "IT hvem, hvad, hvor", "Ti bud på det gode menighedsrådsmøde" og "Kontinuitet i menighedsrådet". Alle foldere indeholdt såvel generelle oplysninger som lokal information. Folderne blev trykt og delt rundt til alle menighedsråd i den hensigt, at de kunne bruges både i hvervningsprocessen og ved tiltrædelsen, helst inden konstitueringen. På hjemmesiden var folderne tilgængelige under projektet titel "Godt fra start" (som også Landsforeningens senere kampagne kom til at hedde).

Derudover afholdtes der et fælles møde for potentielle kandidater. Her kunne man møde og høre en formand, en kontaktperson, en kasserer, en kirkeværge og et menigt medlem fra provstiet fortælle om deres arbejde. Der blev ligeledes gjort en indsats for vække den lokale presses opmærksomhed.

Forberedelse til det kommende valg

Landsforeningen af menighedsråd har med større professionalisme, end vi kunne mønstre lokalt, både op til valget i 2016 og i særdeles i år, udarbej-



I forbindelse med menighedsrådsvalget i 2016 udarbejdede Kolding provsti en række foldere. Alle foldere indeholdt såvel generelle oplysninger som lokal information. Folderne blev trykt og delt rundt til alle menighedsråd i den hensigt, at de kunne bruges både i hvervningsprocessen og ved tiltrædelsen.

det materiale, der kan bruges af alle sogne. Det har dog ikke afholdt os fra at fortsætte i samme spor, som vi begyndte i 2016. Vi mener, at et materiale og tiltag, der tager udgangspunkt i det helt lokale, stadig har noget for sig.

I oktober 2019 afholdt vi derfor et provstimøde med fokus på hvervning af kandidater. Et af de væsentligste – og enkleste budskaber – som vi gik fra mødet med, var at huske at fortælle de gode historier om, hvorfor mange faktisk bliver siddende i menighedsrådene år efter år. Vi skal kunne fortælle de potentielle kandidater, at menighedsrådsarbejdet giver mening. 22 ud af provstiets 24 menighedsråd deltog. Det fortæller os, at der er en interesse for, at sognene sammen drøfter og arbejder med menighedsrådsvalget, selvom der nu også er andet godt materiale til rådighed.

Derfor har vi arbejdet med folderne igen. De er blevet rettet til, og et par er udgået. Lige nu er vi i gang med at udarbejde en fælles appetitvækker og

invitation til orienteringsmødet, som menighedsrådene kan benytte sig af. Dermed håber vi at kunne bidrage til at skabe interesse for det frivillige arbejde. Der er også som sidst taget kontakt til den lokale presse.

Virkede tiltaget i 2016?

Kom menighedsrådene godt fra start? Det er svært at sige. Jeg håber det. Jeg fornemmer det. Måske huskede ikke alle, at folderne var der. Ikke alle benyttede sig dengang af de mødetilbud, der udgik fra provstiet. Men jeg kan konstatere, at der har været overskud hos formændene til sammen at undersøge behovet for yderligere hjælp til kontaktpersoner. De har udarbejdet arbejdsbeskrivelse for en personalekonsulent, der kan varetage et bredt spektrum af opgaver, og vi har nået at få ansat en sådan, inden en ny menighedsrådsperiode går i gang.

Kig endelig ind på provstiets hjemmeside www.koldingprovsti.dk ■



Berit Weigand Berg
udviklingskonsulent i Kirkefondet

"Det tager kun 5 minutter..."

Hvordan fastholder vi interesserede kandidater og dem, der allerede er medlemmerne af menighedsrådet?

Der er mange forskellige årsager til, at man siger ja til at stille op til et menighedsråd. Nogen blev spurgt, om de ville være med til at skabe kirke sådan malet med den brede pensel, og for andre var det en helt konkret sag, der fik dem til at stille op. I tidligere tider kunne der lige frem være tale om, at pladsen i menighedsrådet gik i arv fra far til søn. Der er lige så mange grunde til, hvorfor man bliver hængende. Nogen føler, at de gør en forskel og/eller har fundet nye venskaber i menighedsrådet. Andre bliver beredvilligt siddende for at hjælpe med at fylde pladser ud. Så der er ikke til at lave en "one-size fits all"-vejledning til, hvordan man kan fastholde kandidater og medlemmer. Men der er alligevel nogle ting, som det kan være værd at overveje, og i denne artikel vil jeg give bud på nogle af dem. Det er:

- Kend dit menighedsråd
- Find hurtigt et fælles "vi"
- Værdsæt de forskellige kompetencer og talenter
- Hjælp hinanden med resten.

Kend dit menighedsråd

Mange af os sætter pris på ærlig snak, og man skal ikke have siddet længe i et menighedsråd, før man opdager, at det ikke kun drejer sig om otte møder om året. Hvis vi gerne vil kunne fortælle mere fyldestgørende om, hvad det vil sige at sidde i et menighedsråd, kan det derfor være en god idé at begynde

med at kigge på menighedsrådet mere end på medlemmerne. Særligt på alt det, som ikke står i menighedsrådsloven. Hvordan menighedsrådet fungerer netop i vores sogn? Hvad er der af traditioner og kultur? Hvilken rolle spiller menighedsrådet, og hvilke forventninger er der?

Ældsteråd eller repræsentation?

Et menighedsråd er på mange måde en fast ting, som defineres bl.a. i Lov om menighedsråd, men der er variationer fra sogn til sogn, og disse variationer er ret relevante. Hvilken rolle spiller menighedsrådet fx i jeres sogn? Er det et ældsteråd? Er det et repræsentativt råd? Eller er det både lidt af det ene og lidt af det andet?

Med ældsteråd mener jeg et råd, hvor dem, der sidder i rådet, er udvalgt på baggrund af deres kvalifikationer. Det kan enten være, at man vægter kendskab til kirken højt som kvalifikation. Dvs. at man forsøger at sammensætte sit menighedsråd af nogen, der har været en del af sognets og kirkens arbejde igennem længere tid. Eller det kan være, at man vægter faglig erfaring højt, og at man leder efter en, der har sans for det med økonomien, en, der har erfaring med HR, en, der har blik for det med vedligeholdelse af bygningerne osv.

Med et repræsentativt råd mener jeg et råd, hvor man ikke lægger så

meget vægt på erfaringer, men mere på hvilken gruppe man kan være talsmand for. Det kan være, at der er tale om "kirke"-repræsentation, hvor menighedsrådet består af et medlem fra hvert udvalg. Eller det kan være "sogne"-repræsentation, hvor menighedsrådet består af nogen, der kan repræsentere børnefamilierne, de ældre osv. (som i tidligere tider, hvor de forskellige politiske partier nogle steder gjorde et stort nummer ud af at være repræsenteret i menighedsrådet).

På samme måde kan det være en rigtig god idé at gøres sig bevidst, hvilken kultur der er i og omkring menighedsrådet. Er jeres menighedsråd en bestyrelse, der træffer de overordnede beslutninger, mens det er udvalg, frivillige og ansatte, der løfter selve arbejdet? Eller er menighedsrådet en arbejdsenhed, der mere eller mindre fast løfter de arbejdsopgaver, som der ikke er ansatte til? Det kan også være, at I er en blanding af de to med en formand, der forsøger at styre menighedsrådet gennem alt det administrative, mens de øvrige 5 medlemmer udgør sognets frivillige og dermed er dem, der står for alt det praktiske ved ældremøder og sogneaftner.

Er der tradition for, at alle menighedsrådsmedlemmer så vidt muligt deltager i kirkens arrangementer eller er det anerkendt, at det kun er de medlemmer, der er direkte ansvarlige, der kommer? Og er I enige om, hvad



Foto: Berit Weigang Berg

I Skalborg Sogn har menighedsrådet nedsat et projektteam, bestående af 2 menighedsrådsmedlemmer, en præst, en kirke- og kulturmedarbejder, to frivillige fra kirken og to repræsentanter fra lokalområdet til et udviklingsprojekt om at inddrage nye beboere i et nyt boligområde (læs mere om eksemplet på næste side). Billedet er fra et arrangement, hvor man havde indbudt beboerne til at lære naboerne bedre at kende.

kulturen er? Det kunne være interessant at drøfte på et møde, inden I kigger efter kandidater.

Hvis der er tanker om, at menighedsrådet fremover skal arbejde anderledes, end det tidligere har gjort, er det en meget vigtig melding at komme med til nye kandidater. Der ligger en stor forskel i, om man skal glide ind i noget, der allerede er, eller om man skal være med til at ændre på "plejer", hvor nogen foretrækker det første, mens andre finder energi i det sidste.

Find hurtigt et fælles "vi"

Og begynd gerne på det hurtigst muligt. Fx efter valgforsamlingen, eller når fristen for indlevering af kandidatlistes er udløbet. Der er ingen grund til at vente til 1. søndag i advent med at skabe et fællesskab. Invitér gerne kandidaterne med til sociale arrangementer, så alle kender alle, når det bliver tid til at sidde til møder sammen. Hvis I har større ting, som I er i gang med at arbejde med/på, så brug tiden frem mod valget til at give kandidaterne en god introduktion. Det gælder i høj grad, hvis rådet ved samme valg skal tage afsked med flere medlemmer. Opfordr dem gerne til at deltage på flere menighedsrådsmøder inden valget, så de kan se, hvad det er, og fornemme, om det er noget, de kan se sig selv i. Og når et menighedsråd bliver besøgt af mulige kommende kandida-

ter, kan det være en god chance til at kaste et blik i spejlet og overveje, om vi nu har den kultur omkring vores møder, som vi gerne vil have.

Det ovennævnte gælder også de steder, hvor der måtte komme flere kandidater, end der er brug for. For der er kun 2 eller 4 år til næste valg, så der er ikke længe til, at der også bliver brug for dem, der ikke kommer ind nu i 2020.

Arbejder I med "kirkelig" repræsentation, kan det i øvrigt være en god idé også fra tid til anden at indkalde grupper i kirken, der ikke har et udvalg. Fx en repræsentant for dem, der går til babysalmesang, FDF'erne (også selv om de har et medlem i rådet) eller måske to-tre konfirmander. Både fordi de også gerne skal høre, men også fordi de på den måde måske bliver lidt nysgerrige på, om det er noget for dem. Der er jo også et valg i 2028 at tænke på!

Værdsæt de forskellige kompetencer og talenter

Uanset om menighedsrådet fungerer som ældsteråd eller repræsentativt råd, så kan det ikke anbefales nok, at man meget hurtigt fordele både opgaver og ansvar, der svarer til den enkeltes kvalifikationer. Uanset om han eller hun er et nyt medlem eller gammelt. At få tildelt opgaver er dog ikke nødvendigvis det samme som at få anerkendelse. Det kan derfor være en god

idé at give alle et ansvarsområde – stort eller lille, blot det passer til, hvad de helst vil arbejde med i menighedsrådet. På hvert eller måske hvert andet møde giver man så plads til, at medlemmerne kan fortælle lidt om, hvad de har lavet siden sidst, og hvad de lige nu er mest optaget af. På den måde sikrer man sig også, at resten af menighedsrådet hurtigt bliver fortroligt med, hvordan fx den nye kontaktperson griber tingene an, så man ikke kommer til at se den nye som blot en stand-in eller vikar for den tidligere.

Hvis menighedsrådet fungerer som repræsentativt råd, hvor man er valgt for at repræsentere andre, så er det vigtigt, at man i menighedsrådet fastholder denne tanke og bruger den konstruktivt. Når man har et repræsentativt råd, har man fx mulighed for at lave små høringsrunder. Hvis aktivitetsudvalget gerne vil lave en udflugt, som skal være oplagt at deltage i for alle, så spørg de andre i rådet til råds. Hvornår kan det være, og hvor skal

Fortsættes næste side ►

turen gå hen, hvis man gerne vil have de ældre, børnefamilierne og/eller de erhvervsaktive med.

Hjælp hinanden med resten

Når alle har fået opgaver, der passer til deres talenter og deres forventninger om egne ressourcer, så kan der ligge en håndfuld opgaver tilbage, som ikke er fordelt. Der findes mange måder at løse den opgave på, men uanset hvilken en I vælger, så forsøg at løse fordelingsopgave sammen, sådan at I løser det efter en fælles strategi. Det er vigtigt, at der ikke sidder nogen i menighedsrådet, som synes, at de kun fik opgaver, som de ikke egner sig til at løfte. Vi tager gerne en for holdet, hvis vi fornemmer, at vi er et hold, og at der er andre, der tager den næste. Grundlæggende overvejelser bør være: Er det (fortsat) nødvendigt? Kan opgaven opdeles i mindre opgaver, så der er flere om at løfte den? Kan den evt. gå på omgang?

Kend jeres "kit"

Når kandidaterne er blevet medlemmer begynder arbejdet med at finde en god kultur. Men det gør også arbejdet med at fastholde medlemmerne. De fire år er hurtigt gået, og det er rigtigt ærgerligt (eller spild af ressourcer, alt efter hvilket sprogbrug du foretrækker) at skulle sige farvel til en menighedsrådsmedlem, der nu besidder både talenter og erfaringer. Det kan derfor være brugbart, at I allerede tidligt som nyvalgt menighedsråd finder ud af, hvad der holder jer sammen i det fælles "vi". Er det en bestemt sag, eller måske mere sagen sådan overordnet? Og hvis det er det sidste, er I så enige om, hvad sagen er? Er det det sociale, der holder jer sammen – det, at I har det godt med hinanden? Eller måske konflikten? Det, at medlemmerne synes de har noget, de skal forsvare?

For nogen er deres kæphest netop det, der holder dem engageret i sagen.

Det kan være en udfordring at lytte til de samme kæpheste gang på gang, men hvis I finder en kultur, hvor der er plads til, at man en gang imellem gerne må lufte den, så giver I samtidig plads til hinandens engagement og drivkraft.

I nogle menighedsråd har man én, der løbende holder lidt øje med "kitet". Ofte ganske uformelt. Det kan være formanden eller en af præsterne, men det kan også være en, der har et talent for den slags. Den funktion kan man med fordel anerkende og til dels formalisere. Hvis jeres "kit" fx er den fælles sag, kan det være en god idé at have én, der tager ansvar for, at der til hvert menighedsrådsmøde er sat tid af til, at I taler om det, der er vigtigt for jer alle sammen, sådan at man ikke går hjem fra et møde, hvor man kun har talt om noget, der var vigtigt for andre. Det tager kun 5 minutter, men det kan gøre en stor forskel for den enkelte. ■

Eksempel på, hvordan et menighedsråd kan arbejde

I Skalborg sogn i Aalborg er Kirkefondet med i et 2-årigt udviklingsprojekt, der går under titlen: "Kirke med de nye". Sognet vokser hastigt i disse år pga. nybyggeri, og Skalborg Kirke ønsker at finde en måde at blive også de nyes foretrukne kirke. Strukturen omkring dette arbejde kan bruges som et eksempel på, hvordan der kan være forskellige måder at arbejde på også inden for ét og samme menighedsråd.

Menighedsrådet har nedsat et udvalg (der i Skalborg kaldes projektteamet). Dette udvalg bestod fra begyndelsen af 2 menighedsrådsmedlemmer, en præst og en kirke- og kulturmedarbejder. Men

det bestod også af to frivillige fra kirken og af to repræsentanter for lokalområdet. Sidenhen er der kommet en repræsentant fra det nye område med også.

I den konkrete sag har menighedsrådet fungeret som ældsteråd og bestyrelse. De har godkendt projektet, sikret økonomien, og derefter overladt det konkrete arbejde til projektteamet. Projektteamet arbejder derimod repræsentativt og som arbejdsenhed, idet medlemmerne af teamet selv løfter størstedelen af de praktiske opgaver.

I dette tilfælde er der altså fundet en struktur, hvor der er flere arbejdsformer repræsenteret.

Menighedsrådet arbejder med at sikre kirkens liv og vækst, understøttes af projektteamet, der på et konkret område – nemlig tilflytterne i de nybyggede områder – varetager ansvaret for dette. Projektteamets arbejde understøttes af, at menighedsrådet fastholder sin funktion som bestyrelse. Dvs. at teamet har fået en høj grad af arbejdsfrihed, men rapporterer naturligvis løbende til menighedsrådet. Dermed får både medlemmerne af menighedsrådet og deltagere i projektteamet mulighed for at bruge deres talenter og ressourcer i overensstemmelse med, hvad de hver især brænder for.

Nyt fra Kirkefondet

De nye vejkirkebrochurer 2020

De nye brochurer over "Vejkirker og andre åbne kirker" for 2020 udkommer omkring 1. april.

420 kirker, fordelt med 222 i Jylland og 198 på Øerne, er med i de to brochurer, hvor man kan læse om kirkenes seværdigheder, åbningstider, beliggenhed, koncerter og arrangementer. Der er et nyt symbol for cykelvenlige vejkirker med elstik, hvor kirker med dette symbol udover at være cykelvenlige også har et tilgængeligt elstik, hvor man kan få opladet sin elcykel.

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, hvor man også kan søge på kirkerne og de forskellige kategorier.



Få gode råd og idéer gratis

Kirkefondet har trykt 5 "bogmærker" med gode råd og idéer til menighedsrådsarbejdet. Du kan få 10 gode råd til, hvordan man bedst afvikler et menighedsrådsmøde eller 10 gode spørgsmål, der kan sætte gang i samtalen om kirkens liv og vækst enten ved menighedsrådsmødet, på et offentlig menighedsråd eller ved kirkekaffen. I kan også få 10 gode råd til, hvordan I involverer frivillige i kirkens arbejde. Der er også et bogmærke, hvor du kan få 10 gode idéer til arrangementer og aktiviteter, hvor man tale sammen om kirke og tro. Til sidst et bogmærke med gode spørgsmål, når kirken vil lytte til lokalsamfundet f.eks.

ved at invitere en gruppe mennesker fra sognet til en uforpligtende drøftelse af nogle centrale temaer i livet.

Alle bogmærker er gratis og kan bestilles på www.kirkefondet.dk eller på tlf. 33 73 00 33.



Støt Kirkefondet på kollektdagen St. Bededag

Vær med til at støtte Kirkefondets arbejde for liv og vækst ved at give et bidrag i kirken St. Bededag eller indbetale et beløb på Kirkefondets konto 2120-8541701207 eller sende et beløb via Mobilepay på 11159. Dit bidrag er fradragsberettiget, hvis du giver os dit cpr-nummer. Tak for alle bidrag!

Hvis du sender en gave på kr. 250,- eller mere om året, modtager du "Kirken i dag" gratis i det pågældende år.

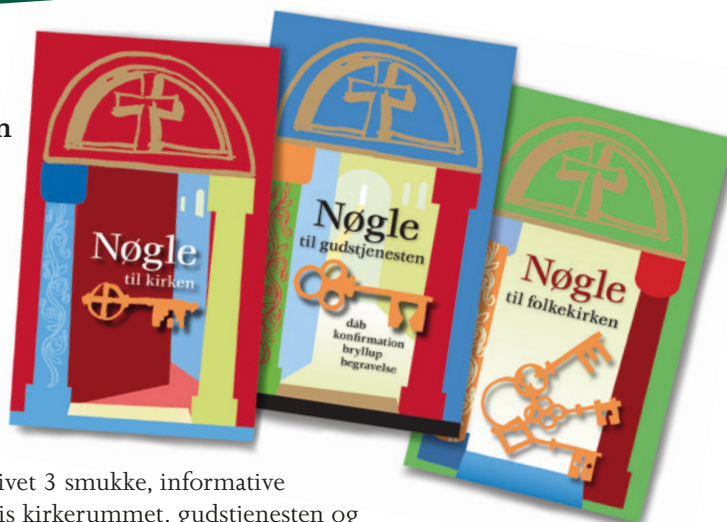
Tema for næste nummer af "Kirken i dag":

Gudstjeneste og liturgi

Kirken *i* dag

3 foldere om folkekirken

Har I brug for mere information til kommende eller nuværende menighedsråds-medlemmer?



Kirkefondet har udgivet 3 smukke, informative guider til henholdsvis kirkerummet, gudstjenesten og folkekirkens opbygning. Hvorfor ser kirkerummet ud, som det gør?

Hvad betyder symbolerne i kirkerummet? Hvordan er højmessens bygget op? Hvad er dåb, konfirmation, bryllup og begravelse? Og hvad er kirkekalender, salmebog og Folkekirkens Bekendelsesskrifter? I folderen om folkekirkens opbygning kan man læse mere om det folkekirkelige demokrati, folkekirkens embeder og økonomi og folkekirkens historie.

Sognepræst og kunsthistoriker Anne-Mette Gravgaard og sognepræst Knud Munck står bag folderne om kirkerummet og gudstjenesten, mens sognepræst Kaj Bollmann har skrevet teksten til "Nøgle til folkekirken".

Folderne er velegnet til uddeling eller fremlægning i kirker for alle, der vil vide mere om folkekirken!

Tegner og grafiker Kim Broström har stået for illustrationer og design på folderne, der hver er på 16 sider og i farver.

Pr. stk. kr. 10,-. Alle 3 foldere – kr. 25,-

Pakke med 25 stk. ens foldere – kr. 175,-

Læs mere på www.kirkefondet.dk