

Kirken *i* dag



TEMA | Menighedsrådsvalg

Mere sjov i menighedsrådet, tak! Se side 4

Rekruttering af nye medlemmer. Se side 12



TEMA | Menighedsrådsvalg

Indhold

3 "Valget, der vindes mellem valgene!"
af Henrik Bundgaard Nielsen

4 Mere sjov i menighedsrådet, tak!
af Bertel Haarder

6 "Vi bliver trods al kirkebøvlet"
Ruth Vædele Jensen og Gitte Marie Rasmussen

8 Kandidatjagten er gået i gang
af Eva Strøm

10 Valg!
af Benedikte Ask Skotte

12 Rekruttering af nye medlemmer
af Søren Abildgaard

14 Tanker om, hvordan man finder nye kandidater
af Inge Kjær Andersen

16 "Det er godt at være mange om det"
af Kirsten Lukins

17 Præstens rolle i valget af nyt menighedsråd
af Michael Fagerlund

18 Sidegevinster ved menighedsrådsarbejde
af Steen Marquard Rasmussen

20 Kirken er de mennesker, der bruger den
af Karen Maigaard

21 Fokus på liv og vækst
af Leif Kerstens

22 Gode råd til menighedsrådsmødet
af Hanna Bjerregaard

24 Status over valgperioden
af Inge Lise Pedersen

26 Status og "valgløfter"
af Henrik Bundgaard Nielsen

28 At gå efter kirkens guld...
af Dorte Kappelgaard

30 Landsbykirken som et aktiv

31 Nyt fra Kirkefondet



Nr. 1 | Marts 2016
15. årgang

ISSN 1601-8230

Udgiver: Kirkefondet, Peter Bangs Vej 1,
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

Temagrube bag nr. 1 | 2016:

Søren Abildgaard, Torben Hjul Andersen,
Henrik Bundgaard Nielsen og Charlotte
Lydholm

Layout og produktion:

Jørn Thomsen Elbo A/S, Kolding

Årsabonnement for 2016: Kr. 240,-

Enkeltnumre: Kr. 70,-

Abonnement kan bestilles ved
henvendelse til Kirkefondet

Forsidebillede:

Foto: Verner Nykjær



Henrik Bundgaard Nielsen

generalsekretær i Kirkefondet

Valget, der vindes mellem valgene!

I mange menighedsråd, provstiudvalg, stiftsråd og helt ind på gangene i Kirkeministeriet på Frederiksholms Kanal har man de seneste måneder stillet sig selv spørgsmålet: Hvordan kan der skabes større interesse for menighedsrådsvalget?

Baggrunden er nok meget forskellig. Er det i det lille landsogn med 200 folkekirkemedlemmer, hvor man har svært ved at se, hvordan der kan findes 5 nye menighedsrådsmedlemmer i stedet for de 5, som går ud efter mange års trofast tjeneste for kirkens ve og vel i det lille sogn? Eller er det en ministeriel embedsmand, som ikke kan forstå, hvorfor der kun er reelt kampvalg med flere lister i under 100 af landets ca. 1750 menighedsråd? Uanset hvad der er baggrunden for ønsket om større interesse for menighedsrådsvalget, så bliver der givet mange gode bud på, hvad man kan gøre. Der hyres reklamefolk til at iværksætte fine og dyre kampagner; der hænges bannere med fængende slogans på kirketårnene; og der tales om, at interesse for valget skal skabes via de sociale medier.

Hvor og hvordan skal vi finde nye medlemmer til menighedsrådet?

Når der reelt set kun forventes at være en egentlig valghandling i ganske få af landets sogne – så er det vel egentlig ikke menighedsrådsvalget som sådan, der ønskes interesse for? Dybest så er det, der ønskes hjælp til: Hvordan kan vi lokalt rekruttere frivillige til at gå ind og tage en tårn i menighedsrådsarbejdet de næste 4 år? Så handler det i stedet om ”rekruttering af frivillige”.

Der skal rekrutteres frivillige mange steder i vort samfund: Idrætsklubber, genbrugsbutikker, foreningsbestyrelser, partiforeninger osv. At rekruttere frivillige er en kendt sag, som der er lavet teorier og modeller for. Rekruttering kan f.eks. ske aktivt eller indirekte (hvor folk melder sig til frivillige opgaver næsten helt af sig selv) og re-

krutteringen kan foregå internt eller eksternt. I forbindelse med rekruttering af frivillige til menighedsrådet er spørgsmålet, om man hverver blandt de mennesker, som man i forvejen har kontakt til i kirken gennem gudstjenester, kirkelige handlinger, arrangementer mv. (internt), eller om man hverver eksternt – dvs. blandt hele medlemsskaren – også blandt dem, der sjældent kommer i kirken.

Når man spørger: ”Hvordan kan der skabes større interesse for menighedsrådsvalget?”, og der svares med reklamekampagne, annoncer, foldere, sociale medier, bannere mv. så har man for mig at se valgt, at man vil forsøge at rekruttere frivillige til menighedsråd efter den aktive og eksterne metode, som kan vise sig at være den sværeste og den dyreste.

Intern rekruttering af frivillige

Hvis det reelle problem i forbindelse med valget er at skaffe nye medlemmer til menighedsrådene (tidligere års erfaringer peger på behov for mere end 5000 nye menighedsrådsmedlemmer), så var det måske værd at satse på den interne indirekte rekruttering af frivillige. Det er der, hvor man i og omkring kirken har skabt et attraktivt miljø, som kan føre til, at mennesker af sig selv opsøger kirken og tilbyder deres frivillige engagement – måske endda også at gå ind i menighedsrådet. Det kan ikke løses med en 3 måneders kampagne. Der er tale om det lange seje træk, eller som Inge Kjær Andersen, menighedsrådsformand i Hans Egedes sogn i Aalborg, siger i en af artiklerne: ”Jeg tror også på, at valg vindes mellem valgene”. Interessen for menighedsrådsarbejdet kan vækkes

ved, at man arbejder for at give kirken et image som et sted, hvor der er godt at være, og hvor man sammen arbejder for en god sag til gavn og glæde for mennesker i lokalsamfundet.



Banner på Hans Egedes Kirke ved sidste menighedsrådsvalg.

Netop dette kan tiltale flere af nutidens frivillige, som i høj grad ikke engagerer sig frivilligt alene for organisationens skyld, men fordi der er en sag, de gerne vil arbejde for, eller fordi der er godt fællesskab, som de gerne vil være en del af. ■

Mere sjov i menighedsrådet, tak

Det er ikke nogen nyhed, at det kan være både bøvlet og besværligt at sidde i menighedsrådet. Det er heller ikke nogen nyhed, at politikere ønsker at gøre op med netop bøvlet og besvær. På tværs af partiskel er de fleste enige om, at det skal være så let som muligt at engagere sig - også i menighedsrådet. Men det ændrer ikke ved, at der stadig er kirkebøvl at rydde op i. Jeg har som kirkeminister sat mig for at bekæmpe bøvlet, hvor det end titter frem.

Folkekirken har et meget fint, lokalt udgangspunkt, som vi skal passe på: 12.500 frivillige sidder i menighedsrådene og bruger deres fritid på opgaver, som kan være både tidsrøvende og besværlige. Sådan er det. Opgaven er at sikre, at disse mange frivilliges indsats mødes af vilkår, der opleves som hensigtsmæssige. Det skal være sjovt, spændende og interessant at gå ind i arbejdet.

Hæftet "Få mere kirke" kan downloades på www.merekirke.dk, hvor man også kan få flere eksempler på, hvordan man har fået mere kirke for pengene rundt om i sognene, og hvordan man selv kan arbejde med det. Hvis du har eksempler på regler og procedurer, der begrænser sognenes arbejde, så læs mere på Kirkeministeriets hjemmeside www.km.dk, hvor du kan udfylde et skema med dit eksempel.

Det vil jeg gerne som minister hjælpe med. Jeg kalder mig stadig pedel - men en dynamisk pedel vel at mærke. Og hvis jeg må blive i sprog-billedet: Pedellen skal ikke bare feje i skolegården og skifte pærerne i lamperne. Han må meget gerne komme med forslag til både indretning og en bedre belysning. Også selv om det jo er skolebestyrelsen og -inspektøren, der bestemmer det meste. Ligesom det i folkekirken er menighedsrådet og ikke politikerne, der har den største indflydelse. Vi, der ønsker folkekirken det bedste, skal være glade for, at det er sådan, det er.

Men hvor slemt står det så egentlig til med de snærende regler i menighedsarbejdet? Desværre gives der ikke et enkelt svar. Der er forklaringer på det meste af bøvlet. Men tiden kan indimellem være løbet fra de gældende regler og procedurer. Jeg vil i hvert enkelt tilfælde forfølge eksemplerne til dørs.

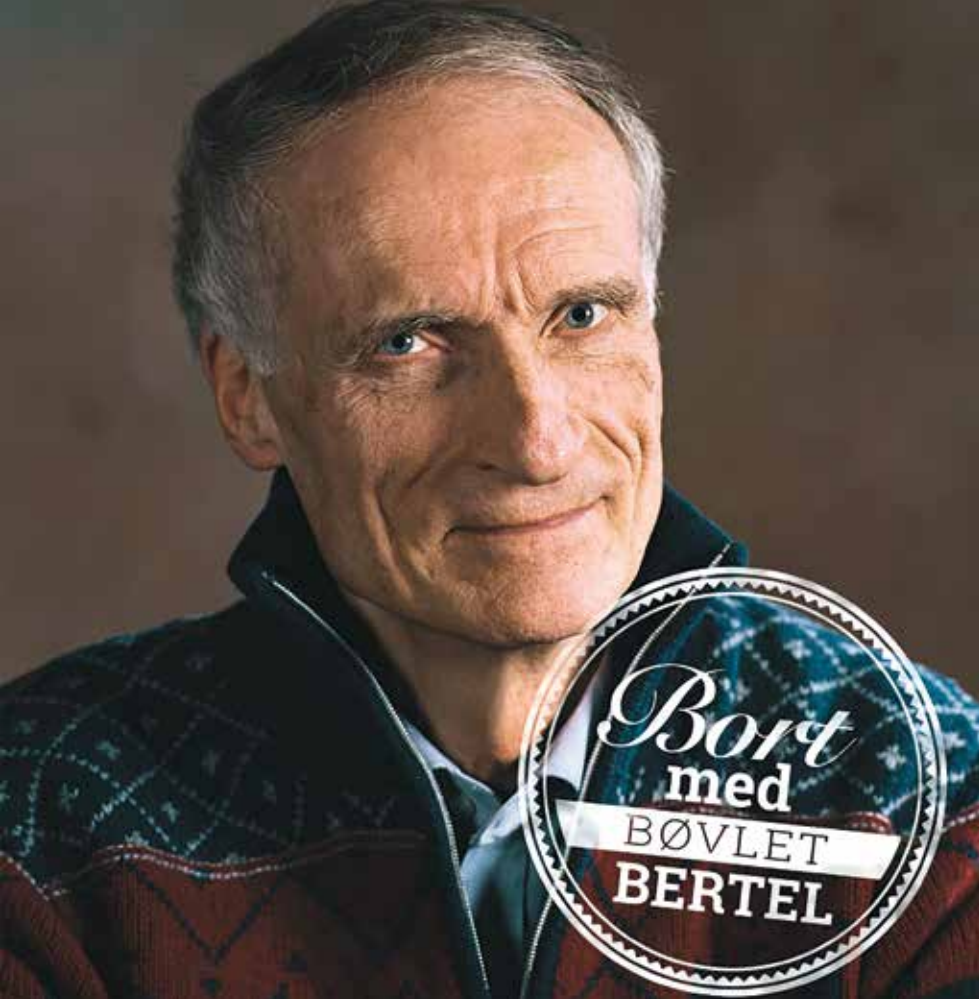
Stive regler og administration skal ikke stoppe ændringer

At der er noget at komme efter, hører jeg løbende. Det kan f.eks. handle om kirkegården. I runde tal er der på kirkegårdene plads til at begrave 50 millioner. Det er helt ude af trit med den

kultur for begravelser og bisættelser, som flest danskere i disse år foretrækker. Kistebegravelser er nærmest en sjældenhed. Urnebegravelser er det normale. Og dertil kommer så askespredninger. Her står folkekirken altså med alt for meget kirkegårdsplads, som traditionelt har været passet og plejet i en kultur fyldt af perlegrus og buksbom. Vedligeholdt af personale på almindelige, overenskomstmæssige vilkår.

Gammelt begravelsesvæsen møder stærke traditioner og følelser. Vi er alle konservative, når det gælder det sted, hvor vore nærmeste er stedt til hvile. Ser kirkegården ud, som man helst vil have? Passer den til moderne begravelsesformer? Det skal jo ikke være personalenormeringer, der skal afgøre, om man fortsætter bevidstløst på samme måde.

Graveren skal naturligvis være ansat på ordnede, overenskomstmæssige vilkår, men er opgaverne de samme, hvis man ønsker, at kirkegården skal se anderledes ud? Hvad er egentlig den langsigtede plan med det ofte store areal, kirkegården dækker? Fortsætter man helt automatisk og uden plan med buksbom og perlegrus? Spørgsmålene skal besvares af menighedsrådet, og svaret skal ikke være, at stive



regler og administration sætter rammerne for, at "vi fortsætter bare, som vi plejer. For det er det nemmeste".

Få mere kirke

Landsforeningen af Menighedsråd har udgivet et fremragende lille hæfte med titlen "Få mere kirke". Det er en ram-mende titel efter mit hoved. For her er samlet en række helt konkrete eksempler på, hvad menighedsråd har gjort, efter de har stillet sig selv spørgsmålet: "Har vi det kirkeliv, vi ønsker os?"

Det er f.eks. eksempler som ny arbejdsplan for kirke-gårdspersonalet; afmelding af fastnet-telefoner, som ingen ringer hverken ind eller ud på; opgivelse af selvstændigt (dyrt) kirkeblad til fordel for en annonce i den lokalavis, alle alligevel læser; involvering af frivillige i løsning af flere opgaver; færre gudstjenester parallelt i sognets to kirker – med flere kirkegængere samlet til følge og samarbejde med nabokirker om kalkning af kirken osv.

Det er rigtigt, at alle disse eksempler har ført til besparelser, men det var ikke målet i sig selv. Pengene kan jo

bruges til andre formål i stedet. F.eks. til eftermiddags-kirkehøjskoler, om-lægning af kirkegården, koncerter og andre arrangementer. Det er et godt udgangspunkt, at et menighedsråd spørger sig selv, hvad de egentlig har lyst til, og så prioriterer pengene der-efter.

Det er kirkepolitikeres fornemmeste opgave at gøde jorden for, at de lokale ideer om et bedre kirkeliv har de bedste muligheder for at blive til noget.

Lær af hinanden

Jeg fremhæver alle disse eksempler for at understrege, at folkekirken er og bliver en sognekirke. Det er kirkepoliti-keres fornemmeste opgave at gøde jor-den for, at de lokale ideer om et bedre kirkeliv har de bedste muligheder for at blive til noget. Derfor skal vi ikke forfalde til klagesangen om, at bureau-krati og bøvl står i vejen for alt for meget. Det gør det engang imellem, og jeg gentager gerne mit løfte om at få det fjernet. Men i stedet for at hen-falde til en sørgmodig konstatering af de bureaukratiske vilkår, vil jeg hellere

være konstruktiv med de gode eksem-pler. For der er jo nogle menighedsråd og provstier, der har vist vejen. Man kan lære af hinanden.

Sidste år dokumenterede undersø-gelsen "Menighedsråd på jeres måde", at lige så vel som der findes menig-hedsråd med lange klagelister over de administrative udfordringer for deres arbejde, så findes der mindst lige så mange velfungerende menighedsråd, som synes, de har det kirkeliv, de øn-sker. Menighedsråd fås i alle varianter – og det er ikke entydigt, at de store er de kompetente og tilfredse og de min-dre tilsvarende utilfredse.

Men i lighed med "Få mere kirke" kom "Menighedsråd på jeres måde" også med enkle og konstruktive råd, som er lige til at gå til: Samarbejde på tværs af sognegrænsen – bl.a. om vi-kardækning for hinanden. Men også om fælles indkøb og fælles brug af håndværkere. Og så kan man jo købe

sig fra en del: Hvis menig-hedsrådet ikke har medlem-mer, der kan påtage sig de lovpligtige opgaver, kan man købe hjælp fra eksterne.

Indsend jeres eksem-pler på kirkebøvlet

Når nogen klager over kirke-bøvlet, så skal politikerne naturligvis fjerne det, hvis kritikken er rigtig. Kirkeministeriet har netop op-fordret til indsendelse af eksempler på bøvl i kampagnen "Bort med kirke-bøvlet, Bertel". Administrativt bøvl skal væk, hvor det overhovedet er mu-ligt.

Jeg appellerer derfor til de 1.750 menighedsråd med 12.500 folkevalgte repræsentanter. De har de bedste forud-sætninger for at besvare, hvad de i grunden ønsker af deres sognekirke. Og det er langt bedre, end hvis kirkepoliti-kere i Folketinget og embedsmænd og minister skal styre tingene. ■



.....

Ruth Vædele Jensen og Gitte Marie Rasmussen

henholdsvis formand for Kindertofte menighedsråd og sognepræst i Sorterup, Ottestrup og Kindertofte

”Vi bliver trods al kirkebøvlet”

Sorterup og Ottestrup sogne har været sammen i et fælles pastorat siden reformationen, måske endnu længere. I forbindelse med kommunalreformen i 1970 blev Kindertofte sogn tillagt pastoratet. Vi er altså 3 små selvstændige sogne med hver sit menighedsråd på tilsammen ca. 1500 indbyggere. Her i efteråret besluttede vi på baggrund af to valgperioder med mange nye krav til administration og ledelse at sammenlægge de tre menighedsråd.

I de ca. 25 år, vi har været med i menighedsrådsarbejdet, har vi med jævne mellemrum drøftet, om det var hensigtsmæssigt at lægge de 3 menighedsråd sammen, men det er kun blevet til uformelle drøftelser. Dog i 2005 blev der afholdt en fællesmøde mellem de 3 menighedsråd, hvor en

folkekirken i det hele taget. Vi ville gerne modvirke enhver form for centralisering, idet vi mente, at en centralisering ikke vil gavne det lokale engagement. Det er ikke ressourcospild at have ansatte og frivillige, der står sammen om deres kirke, men en stor værdi og styrkelse i bevarelsen af lokalsamfund.

De synspunkter er stadig fremherskende, men alligevel har vi i efteråret 2015 besluttet, at der skal ske en sammenlægning af de 3 menighedsråd.

Nye krav og opgaver

Hvad vi ikke havde forudset, da vi drøftede en sammenlægning første gang i 2005, var, at der i de følgende år kom en

byge af love og cirkulærer fra Kirkeministeriet, der stillede store krav til menighedsrådenes tidsforbrug og kompetencer. Vi blev pålagt en række administrative opgaver bl.a. i forbindelse med indførelse af nye overenskomster og nye moms- og regnskabsregler, og vi mærkede tydeligt, at der krævedes mere og mere specialviden

for at kunne varetage de opgaver, der blev pålagt menighedsrådene. Det, som burde være gældende, at et menighedsråd består af myndige lægfolk, der med engagement og sund fornuft kan varetage de kirkelige anliggender i sognet, var svær at opretholde. I slutningen af 00'erne følte vi os nærmest tvunget i knæ, og mere eller mindre parate til at kaste håndklædet i ringen.

Det har krævet en stor arbejdsindsats

Op til valget i 2008 blev det vedtaget, at antallet af menighedsrådsmedlemmer i sogne med under 1000 indbyggere skulle reduceres fra 6 til 5 medlemmer. Derudover måtte ansatte i kirken ikke længere være medlem af menighedsrådet. Vi forstod naturligvis godt hensigten med disse ændringer, men der var også store ulemper forbundet med det. Der var færre mennesker at fordele opgaverne imellem, og vi måtte sige farvel til gode og stærke ressourcerpersoner i menighedsrådet.

I 2010 kom nye overenskomster for ansatte i folkekirken, som skabte store problemer og usikkerhed i menighedsrådene. De nye overenskomster giver som noget nyt menighedsrådene det fulde arbejdsgiveransvar med mulighed for at lave lokale lønforhandlinger, og

Det har ligeledes været vigtigt for os, at vi stadig er 3 selvstændige sogne, hvor repræsentanterne for hvert sogn i det fælles menighedsråd arbejder for gode vilkår for evangeliets forkyndelse både i deres eget sogn og i fællesskab for hele pastoratet.

sammenlægning var på dagsordenen, men det blev nedstemt med et meget stort flertal.

Begrundelsen var, at en sammenlægning ville reducere antallet af mennesker med tilknytning til kirken i form af frivilligt menighedsrådsarbejde. Den helt nære, lokale forankring anså vi for at være vigtig for vores sogne, og for



Foto: Verner Nykjær

der blev indført en fem-dages arbejdsuge. Desuden kan man ansætte personale i mere end én faggruppe, som også kan arbejde i flere sogne. Hensigten var at forenkle regler og skabe fleksibilitet, hvilket er fint nok, men i praksis har det krævet en stor arbejdsindsats med deltagelse i forskellige kurser mv. at administrere ændringerne.

Nye budget- og regnskabssystemer gav mange udfordringer

Næsten samtidig blev der indført nye budget- og regnskabssystemer i folkekirken, som gav mange store udfordringer. En forudsætning for at kunne forvalte kirkens økonomi ansvarligt er, at vi i menighedsrådet kan gennemskue regnskabet og forbruget. Med det nye regnskabssystem blev det i en periode i hvert fald, og er det til dels endnu, komplet uoverskueligt. De menige menighedsrådsmedlemmer er blevet meget afhængige af regnskabsførerens/kassererens pædagogiske evner til at fremlægge og forklare regnskaberne. Da vi brugte det tidligere system kunne menighedsrådet ved hjælp af kvartalsrapporter følge kirkens forbrug fordelt på konti og procentvise oplysninger af budgettal. I de første år var det nærmest i blinde, vi skrev under på regnskaberne, og der var også menighedsrådsmedlemmer, der valgte at udtræde af menighedsrådet på den konto.

Dertil kom, at også den selvstændige præstegårdskasse blev nedlagt og fremover skulle indgå i en af kirkekasserne.

"Det, som burde være gældende, at et menighedsråd består af myndige lægfolk, der med engagement og sund fornuft kan varetage de kirkelige anliggender i sognet, var svær at opretholde. I slutningen af 00'erne følte vi os nærmest tvunget i knæ, og mere eller mindre parate til at kaste håndklædet i ringen", skriver artiklens forfattere.

Det medførte, at de to andre menighedsråd fik mindre indsigt i, hvordan ligningsmidlerne til den fælles præstebolig og sognehus blev administreret.

Det var nødvendigt at slå kræfterne sammen

Det lyder måske alt sammen meget negativt, og det er det for så vidt også i forhold til, at vi gerne havde bevaret et selvstændigt menighedsråd i hvert sogn, hvis det havde været muligt. Men samtidig voksede der ud af frustrationerne en erkendelse af, at hvis sognene og pastoratet ikke skulle ende som en filial i den store folkekirkelige koncern, var det nødvendigt at slå kræfterne og ressourcerne sammen, sådan at vi stadigvæk kan bevare en lokalt forankret ledelse og administration af vores kirker.

Vigtigt, at der var enighed om sammenlægningen

Vi har altid haft et samarbejde de 3 sogne imellem, og dette samarbejde er i de senere år intensiveret til dels som følge af de mange opgaver, der er blevet pålagt menighedsrådene i de to sidste valgperioder. Det har været en langsom proces, hvor vi gradvis har løst flere og flere opgaver i fællesskab, bl.a. har vi i større udstrækning gjort brug af fælles personale, fælles budgetlægning mht. kirkelige aktiviteter mv., så der på mange områder var banet vej for den ende-

lige beslutning om en sammenlægning af menighedsrådene.

Det har været vigtigt for os, at der var enighed om beslutningen om sammenlægningen, og at alle bliver informeret og inddraget i processen til sammenlægningen er effektueret.

Det har ligeledes været vigtigt for os, at vi stadig er 3 selvstændige sogne, hvor repræsentanterne for hvert sogn i det fælles menighedsråd arbejder for gode vilkår for evangeliets forkyndelse både i deres eget sogn og i fællesskab for hele pastoratet.

Vi ser frem til en ny periode i menighedsrådet

Vi går nu en ny tid i møde, hvor vi ser frem til, at samarbejdet giver os nye muligheder for at skabe gode rammer for kirkens liv og vækst i vores små landsogne, og vi har med glæde noteret os, at Kirkeministeriet har anerkendt, at menighedsrådene har kæmpet meget med bureaukratiseringen og byger af nye love og cirkulærer. "Bort med kirkebøvlet – ind med ideerne" - dette slogan møder man som det allerførste, når man slår op på Kirkeministeriets hjemmeside. Det er kirkeminister Bertel Haarder, der vil gå i offensiven mod unødigt bøvvl og bureaukrati i folkekirken, og på den baggrund kan vi med glæde se frem til en ny periode i menighedsrådet. ■



Eva Strøm

kommunikationskonsulent i Landsforeningen af Menighedsråd

KANDIDATJAGTEN er gået i gang

Det er valgår for landets menighedsråd. Her får du et overblik over valgets væsentligste datoer, og den hjælp, der er på vej til den lokale jagt på kandidater.

Landets cirka 1750 menighedsråd skal have nye medlemmer i efteråret 2016. Langt de fleste menighedsråd vælges på opstillingsmøder i sensommeren, mens cirka 5 % vælges ved afstemningsvalg d. 8. november (tallet er fra seneste valg i 2012). Erfaringer fra tidligere valg viser, at cirka 40 procent af de nuværende knap 13.000 læge menighedsrådsmedlemmer ikke genopstiller. Og det betyder, at der skal findes mange nye kandidater lokalt. Det vil både Kirkeministeriet og Landsforeningen af Menighedsråd bakke op om. Derfor anbefaler både kirkeminister Bertel Haarder og formanden for Landsforeningen, Søren Abildgaard, at menighedsrådene holder opstillingsmødet samme dag, nemlig den 13. september. Det vil gøre det langt lettere at skabe opmærksomhed omkring valget i både landsdækkende og lokale medier. Derudover kommer der en kampagne til kandidater - og hjælp til lokal rekruttering.

Sociale medier skal fange nye kandidater

Kirkeministeriet har sammen med

Landsforeningen af Menighedsråd valgt kommunikationsbureauet Geelmuyden Kiese til at stå for en kampagne, der skal få flere danskere til at overveje at bruge tid i et menighedsråd. Kampagnen skal først og fremmest fortælle kandidaterne om menighedsrådenes arbejde og opstillingsmøderne d. 13. september. Og målet er at få flere til at reflektere over deres engagement i folkekirken:

”Det, vi rigtig gerne vil, er, at flere mennesker får øjnene op for, at de faktisk har et engagement i deres kirke. Kirkegængere er på retur, men kirkebrugere er vi mange, der er. Og dem der bruger kirken til litteratur, musik, børn med mere har faktisk et stort engagement i kirken, selvom de ikke slider på kirkebænken søndag kl. 10”, konstaterer Karne Lykkebo, der er kreativ direktør i Geelmuyden Kiese.

Facebook som omdrejningspunkt

Men selvom mange danskere har et godt og tæt forhold til deres lokale kirke, er det dog ikke en let opgave at få folk til at engagere sig, fortæller Karne Lykkebo:

”Desværre er det generelt blevet sværere og sværere at engagere folk i frivilligt arbejde. Den nye valuta er tid, og folkekirken er blevet sat på linje med mange andre ting, der også er vigtige. Hvis vi skal have fat i folk, der ikke oplever sig selv som traditionelt kirkeligt engagerede, så skal vi gå nye veje. Derfor bliver omdrejningspunktet for kampagnen det moderne forsamlingshus, Facebook”.

Hjælp til lokal rekruttering

Facebook bliver dog ikke den eneste vej til nye kandidater. Langt de fleste menighedsrådsmedlemmer valgte i sin tid at stille op, fordi nogen spurgte dem, og derfor vil Landsforeningen levere viden og redskaber til den lokale rekruttering af kandidater:

”Vi sidder her jo alle sammen, fordi vi blev spurgt. At spørge er det, der virker. Og derfor giver det mening at sætte fokus på, hvordan vi i menighedsrådene kan blive endnu bedre til at tage dialogen med mulige kandidater”, siger Inge Kjær Andersen, formand for menighedsrådet i Hans Egedes Sogn i Aalborg og medlem af Landsforeningens bestyrelse.



Foto: Niels Thure Krarup

Viden, redskaber og lokale materialer

I løbet af foråret kommer der en buket af tilbud og materialer, der alle skal hjælpe menighedsrådene med at finde de rigtige kandidater til den kommende valgperiode. Præcis hvilke elementer buketten vil blive bundet af, er endnu ikke fastlagt, fortæller Inge Kjær Andersen, der er med til at udvælge de områder, hvor Landsforeningen bedst kan hjælpe medlemmerne. Sikkert er det dog, at der kommer materialer til kandidaterne, fx foldere, plakater og webbannere, som menighedsrådene kan tilpasse til lokale forhold, fx med et lokalt logo, fotos og tekster:

”Vi vil gerne give folk mulighed for at målrette kampagnen lokalt, fordi sognene jo er forskellige. Det er lokalt, man ved, hvilken kirke man gerne vil have - og derfor også hvilke folk, man mangler og gerne vil have til at stille op. Nu er det heldigvis blevet teknisk muligt at lave skabeloner, som gør det rigtig nemt for menighedsrådene at få noget lokalt, der ser top-professionelt ud, med en ganske lille indsats. Det glæder jeg mig selv til at komme i gang med at bruge”, siger Inge Kjær Andersen.

Det er planen, at materialerne er klar i april, men derfor kan man godt allerede her i foråret starte valgsnakken til fx kirkekaffen og børnegudstjenesten, mener Inge Kjær Andersen, der også opfordrer til, at alle i kirken går sammen om at fortælle menigheden om valget. ■

De vigtigste frister op til valget

Her er de vigtigste opgaver og frister for det kommende menighedsrådsvalg. Fristerne gælder, uanset om der er aftale- eller afstemningsvalg i sognet. Alle opgaver og frister er beskrevet i Valgvejledningen på Den Digitale Arbejdsplads.

4. TIL 11. SEPTEMBER

I denne periode skal reglerne for opstilling og indgivelse af kandidatlisters bekendtgøres fra prædikestolen og i de lokale aviser. Datoen for opstillingsmødet kan annonceres samtidig.

13. SEPTEMBER

Anbefalet dato for afholdelse af opstillingsmødet. Og sidste frist for afholdelse af det offentlige orienteringsmøde.

20. SEPTEMBER KL 19 TIL DEN 27. SEPTEMBER KL. 19

Tidsrum for indlevering af kandidatlisters.

3. OKTOBER

Sidste frist for indtastning af kandidatlisters i kandidatsystemet (tjek af valgbarhed).

11. OKTOBER

Aflysning af valget, hvis der kun er én gyldig kandidatliste.

1. NOVEMBER

Frist for aflevering af særlig stedfortræderliste.

8. NOVEMBER

Dato for afstemningsvalg.

Hjælp til valget

Landsforeningen og Kirkeministeriet vil i løbet af foråret tilbyde hjælp til valget på flere fronter:

Vejledning og formalia omkring valget:

Rådgivning om valget: Ring allerede nu til Landsforeningen på 8732 2133, hvis dit menighedsråd har brug for vejledning omkring valget.

Valgvejledning på Den Digitale Arbejdsplads (DAP): Her finder du her al den information, du skal bruge, omkring afvikling af valget.

Valgoverblik: Kort vejledning med hovedpunkterne for valget. Kan hentes på Den Digitale Arbejdsplads i løbet af foråret.

Valgkurser: Kurser i afvikling af valget. Afholdes fra maj til juni og igen i august.

Rekruttering af kandidater:

- Materialer til kandidater, som menighedsrådet kan gøre lokale, fx folder, annonce og webbannere (kommer ca. 1. april)
- Viden og redskaber til rekruttering af kandidater (kommer i løbet af foråret)
- Kampagne rettet mod kandidater på de sociale medier (kommer sidst på foråret)
- PowerPoints til orienterings- og opstillingsmødet (kommer sidst på foråret)



Benedikte Ask Skotte

tidl. formand for Skole og Forældre, medlem af Udvalget om menighedsrådsvalg og fremtidig valgform

Valg!

At være lokal, at være deltagende i demokratiet, at have indflydelse, at være engageret, at være...Hvem er det, der tager ansvar, og hvem er det, der stemmer på dem?

Jeg melder mig!

Lige så snart, at der er valg til noget, er der folk, der reagerer med at stikke hånden op. Ofte bliver de omtalt som "Tordenskjolds soldater", dem der altid tager ansvar og deltager. Vi kender dem fra børnehavestyrelserne, så bliver de medlem af skolebestyrelserne, idrætsforeningerne og så videre. Man bidrager og deltager i det, som er omkring

hverdagsagtige måde. Man søger dem, som man gerne vil være sammen med, og man får dem, vi har stillet op og stemt ind.

Forskellighed er en styrke

Hvis man skal se overordnet på det at blive valgt til en bestyrelse, så er der ingen tvivl om, at det bedste er, når der er mange forskellige personligheder.

Den brede repræsentation, den forskellige tilgang og de mange forskellige holdninger. Når der er forskellighed i spil, så bliver der en mere nuanceret diskussion, og det styrker demokratiet og løsningerne.

MEN, og der er et men!

For vi har alle travlt. De bestyrelser, som det drejer sig om, er ofte frivilligt arbejde,

som skal klares i fritiden. Det vil sige, at det er en prioritering at sidde med, og et fravalg, ofte af familien, hvis man snakker om folk med mindre børn, og som er på arbejdsmarkedet. Man vil gerne have, at bestyrelsesmøderne ikke bliver for lange og for komplicerede. Det kræver en bestyrelse af mennesker, som er mere homogene, og så får man lettere møderne klaret, og enigheden bevaret.

Men når man nu ved, at forskellighed er en styrke, og at det er det, der

skaber nye måder at tænke og agere på, hvorfor trækker man så ikke vejret dybt og tænker på: Hvordan kan vi få lidt af det hele?

Bestyrelsesarbejde

Med bestyrelsesarbejdet er det ikke altid kun interessen i området, der tæller. Der er et image for arbejdet, som skal være på plads. Skolebestyrelsen har længe haft et image, hvor myten var: "De kan blot bestemme farven på toilet-papiret!". Det sælger sjældent billetter til progressive mennesker, der gerne vil være med til at gøre en forskel og tage ansvar.

Så der er forskellige ting, som man kan diskutere i forhold til:

- Hvem vil vi gerne have stiller op?
- Hvordan bliver de klædt på til opgaven?
- Hvilke kompetencer er der brug for?
- Hvordan skal arbejdet tilrettelægges?

Når vi i skolebestyrelsen skulle have valg, var snakken altid: Hvordan får vi folk til at stille op? Det var ligesom om, at hele forarbejdet ikke altid var tydeligt, for det, der er væsentligt, er synligheden af arbejdet, som giver opmærksomhed.

Det lange seje træk!

Når den nye bestyrelse var valgt, var det et spørgsmål om at kigge efter, hvem der skulle med på holdet næste gang. Hvis man bliver en lille lukket loge, så er der ingen, der er opmærksomme på arbejdet eller finder det interessant. Hverken at deltage i, påvirke eller melde sig til. Så en stor del af ar-

Hvis man bliver en lille lukket loge, så er der ingen, der er opmærksomme på arbejdet eller finder det interessant. Hverken at deltage i, påvirke eller melde sig til. Så en stor del af arbejdet er kommunikation og synliggørelse. Det ideelle er så også at medinddrage.

én og på det tidspunkt i livet, hvor man er der, og det kan så være menighedsrådene på et tidspunkt.

Det gode medlem

Nogen mennesker er gode til at bidrage til disse udvalg og bestyrelser. Andre, ja, de kan være en udfordring at have siddende, på den gode og på den lidt mere anstrengende måde. Man kender dem, og man ved, hvem de er. Og sommetider er det måske os selv! Men det er demokrati, på den mest

bejdet er kommunikation og synliggørelse. Det ideelle er så også at medinddrage.

Ved at tilrettelægge arbejdet i en skolebestyrelse, som kan kopieres til et menighedsråd, så det medinddrager andre, får man både hjælp til opgaverne, kompetencer i spil og spirende interesse for arbejdet.

Inddragelse

Ofte drukner man i et bestyrelsesarbejde, hvis alle skal være med i hele processen til alle forslag. Derfor er en måde at gøre det på, at finde ud af hvad de enkelte kan bidrage med, og så have hver sit område at tage "teten" på.

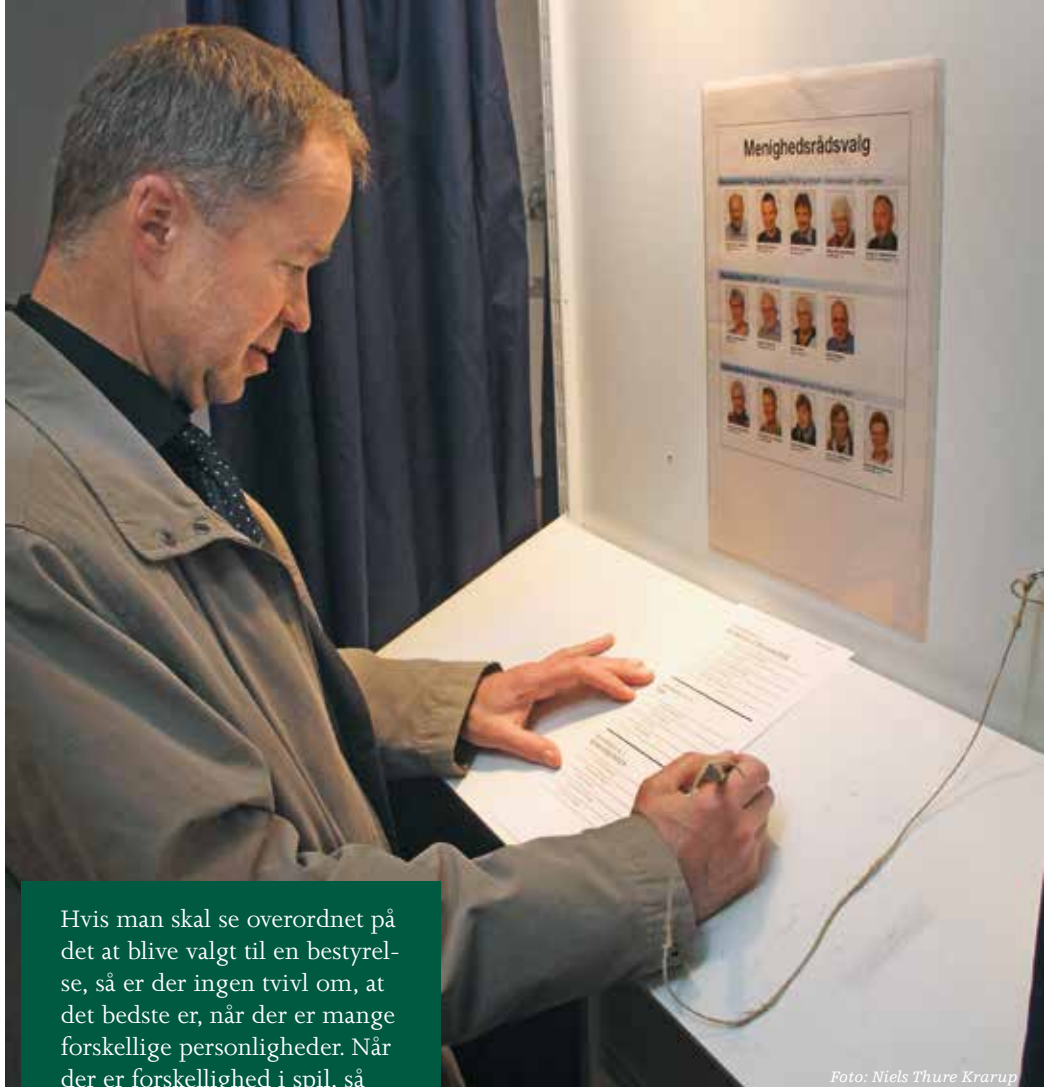
Samtidig spørge ud i menigheden, måske ikke kun den aktive, men alle, om der er folk, der kan byde ind på de områder, som man vælger at prioritere.

Ministerposter i bestyrelsen

Vi kaldte det i skolebestyrelsen for "ministre". Vi havde en "udenrigsminister," som tog sig af kontakten til omverdenen", en "indenrigsminister", der tog sig skolens forældre, en "trivselsminister," en "økonomiminister", en "sundhedsminister" m.m. På den måde var det også tydeligt for forældrene at se, hvad bestyrelsen satte fokus på. Herefter kunne man spørge ind til, om der var andre forældre på skolen, der havde lyst til at sidde med i et udvalg i forhold til at lave noget på f.eks. trivselsområdet. Det kunne godt være, at man skulle ud og prikke til folk, men der var ofte en håndfuld, som gerne ville. Tit var der så én af disse, der næste gang havde lyst til at sidde i skolebestyrelsen. På den måde fik man et flow i de aktive til bestyrelsesarbejdet.

Kampvalg

Ved valg til posterne er en ting at få gode folk til at stille op, en anden ting er, om der er kampvalg eller fredsvalg. Er der nok kandidater til et kampvalg, så er det jo altid en måde at få op-



Hvis man skal se overordnet på det at blive valgt til en bestyrelse, så er der ingen tvivl om, at det bedste er, når der er mange forskellige personligheder. Når der er forskellighed i spil, så bliver der en mere nuanceret diskussion, og det styrker demokratiet og løsningerne.

Foto: Niels Thure Krarup

mærksomhed på arbejdet på. Igen er der arbejde forbundet med det, men måske er det også arbejdet værd. Man kan få mange gode snakke omkring, hvordan man gør det. Samarbejdet trænes gennem de aktiviteter, der laves, og synligheden bliver nem. At få kandidaterne til at præsentere sig og fortælle om sig selv er en øvelse, som mange kan have gavn af. I det hele taget er der mange fordele, som er sidegevinster til den konkrete opgave, at få afholdt valget.

Dem, der stemmer

I forhold til dem, som skal stemme, er det vigtigt at kunne se forskel på kandidaterne. Måske ligefrem at kende dem. Så aktiviteter, hvor det kan ske, kan være en god ide. Og der er mange forskellige variationer på det. Fra de humoristiske til de seriøse, og igen er det forskelligheden, der bliver tydelig. Hvem ser man kan repræsentere sig? Hvem har man tillid til? Hvem tænker man kan gøre en forskel?

Heldigvis er vi forskellige, og svarene

på spørgsmålene vil være MEGET forskellige. Men bare det, at man tager stilling, er en succes. Og her er spørgsmålet, om det er den elektroniske løsning, eller måske den hvor man møder op, man tror mest på. Eller også er det om at bruge flere muligheder, for at ramme så mange mennesker som muligt.

Hvem skal stemme?

Som afslutning på dette vil jeg viderebringe en ide, som jeg fik ved Skole og Forældres landsmøde 2015, hvor jeg havde den norske næstformand for forældreforeningen FUG og vicepræsident i European Parents Association til bords. Snakken faldt på mit medlemskab i udvalget i Kirkeministeriet.

Han fortalte, at man i Norge har afprøvet at lade valgalderen ved menighedsrådsvalg være 16 år.

Fordelene kunne være, at det ikke var længe efter, at de var konfirmeret, at de fik lov til at have indflydelse. De kunne nemt blive engageret af præsterne, gennem konfirmationsforberedelsen. Hvis børnene blev engageret, ville forældre måske også blive hivet med.

Det, synes jeg, kunne være interessant at kigge nærmere på! Og jeg vil rigtig gerne høre, hvis I har input til ideen. ■



Søren Abildgaard
formand for Landsforeningen af Menighedsråd

Rekruttering af nye medlemmer

En bred rekruttering af nye medlemmer til menighedsrådene baseret på en strategisk overvejelse kan være med til at sikre menighedsråd, som ikke er vendt ind mod sig selv, men har antennerne rettet ud i sognet.

Menighedsrådene bør aktivt tage opgaven med at rekruttere nye medlemmer på sig, i stedet for at vente og se, hvem der frivilligt melder sig. Det er afgørende for menighedsrådenes legitimitet, at arbejdet i rådene fører til et kirke- og menighedsliv, der opleves som relevant for sognets indbyggere og for medlemmerne af folkekirken lokalt, og at menighedsrådene træffer beslutninger, der tager højde for det omgivende samfund. Disse faktorer er vigtigere for rådernes legitimitet end en høj stemmeprocent ved afstemningsvalg eller stor deltagelse ved opstillingsmøderne.

Valget bør skabe bedre, mere effektive og mere repræsentative menighedsråd

I løbet af 2016 skal menighedsrådene håndtere den tilbagevendende udfordring med at rekruttere nye medlemmer. Går det som ved det seneste menighedsrådsvalg i 2012, skal der findes ca. 5.600 nye menighedsrådsmedlemmer til landets godt 1700 menighedsråd. Og der skal desuden findes tilstrækkeligt mange stedfortrædere til at holde menighedsrådene fuldtallige i den kommende fireårsperiode.

I 2012 lykkedes det ikke for de lokale menigheder at få opstillet og valgt fuldtallige menighedsråd 113 steder. Og siden er der kommet flere til, hvor

der ikke var sørget for at have tilstrækkeligt mange stedfortrædere til de udskiftninger, der altid kommer inden for valgperioden.

Menighedsrådene oplever ikke ligefrem, at folkekirkens medlemmer står i kø for at deltage i det mest lokalt forankrede demokratiske organ, som findes i det danske samfund. Det kan der være mange årsager til; men uanset gode og veltilrettelagte kampagner for at skabe større opmærksom om menighedsrådsvalget hos medierne og blandt potentielle kandidater, vil det nok være naivt at forestille sig, at det bliver væsentligt anderledes i år.

Der er dog andre muligheder for at bruge kræfterne hensigtsmæssigt. Målet med rekruttering af nye medlemmer skal ikke bare være at få fyldt pladserne op – og gerne med et overskud af stedfortrædere – i den kommende periode. Menighedsrådenes indsats med rekruttering af nye medlemmer bør bruges til at få skabt grundlaget for bedre, mere effektive og mere repræsentative menighedsråd.

Udvalg om menighedsrådsvalg og valgform i fremtiden

Den nuværende valgform er baseret på en forestilling om et listevalg, hvor man deler sig efter kirkelige eller politiske anskuelser, svarende til det vi kender fra andre demokratiske valg. Det er en forestilling, der ikke svarer

til realiteterne i 95 pct. af menighedsrådene. Denne situationsbeskrivelse er en del af baggrunden for, at kirkeministeren har nedsat et udvalg om menighedsrådsvalg og den fremtidige valgform. Udvalget får dog ingen betydning for valget i 2016; men valget kan dog være med til at give værdifulde erfaringer, som kan bruges ved kommende valg.

Den begrænsede folkelige interesse for menighedsrådsvalget, og en situa-



tion hvor de (kirke)politiske skillelinjer ikke længere er dominerende, giver til gengæld mulighed for en mere strategisk tilgang til rekruttering af nye medlemmer. Det er en mulighed, som menighedsrådene bør gribe.

Hvordan gør man menighedsrådsarbejdet mere attraktivt?

I stedet for at afvente hvem der mere eller mindre tilfældigt melder sig, bør man aktivt stille sig selv spørgsmålet, hvem der skal rekrutteres til menighedsrådsarbejdet. Og man bør i god tid overveje, hvordan man kan gøre det attraktivt for dem, som man gerne vil have med i arbejdet, at være en del af menighedsrådet. Det handler også om at synliggøre, hvilken indflydelse man har som menighedsrådsmedlem, hvilke interessante ledelsesmæssige udfordringer man kan prøve kræfter med, samt hvilke samtaler om tro og kristendom det giver adgang til.

"Det handler om at synliggøre, hvilken indflydelse man har som menighedsrådsmedlem, hvilke interessante ledelsesmæssige udfordringer man kan prøve kræfter med, samt hvilke samtaler om tro og kristendom det giver adgang til", skriver Søren Abildgaard.

Desuden kan menighedsrådet overveje sin arbejdsform. Er mødernes placering, længde og gennemførelse en barriere for at tiltrække nye medlemmer? Arbejder man på en måde, som tager højde for, at nye medlemmer kan have en travl dagligdag med arbejde og børn? Eller er det reelt kun muligt at deltage, hvis man har forladt arbejdsmarkedet? Menighedsrådene har stor frihed til at indrette sig efter forholdene, og det bør man benytte sig af.

Menighedsrådet – menighedens repræsentanter

Menighedsrådet er hverken et politisk organ eller en professionel bestyrelse. Menighedsrådet er først fremmest repræsentanter for menigheden. Der kan nogle gange være en uheldig tendens til, at menighedsrådet forveksler sig selv med menigheden og kommer til at fremstå som en særlig, lidt afsondret gruppe. Derfor er det så vigtigt, at menighedsrådet rekrutteres så bredt som muligt fra menighedens engagerede fællesskab.

Menighedsrådet er som menighedens repræsentanter særligt forpligtet

på samvirket om sognets kirkelige og administrative anliggender og til at virke for gode vilkår for evangeliets forkyndelse. Det skal ske i troskab mod den danske evangelisk-lutherske folkekirke, så den kan byde gode vilkår for den kristne menigheds liv og vækst. I rekrutteringen af nye medlemmer til menighedsrådet bør fokus være på det samlede, mere end på opdelingen efter anskuelser.

3 hensyn at tage højde for

Med dette samlede udgangspunkt er der efter min opfattelse tre forskellige typer af hensyn, som menighedsrådene skal tage højde for, når rekrutteringen af nye medlemmer håndteres strategisk.

For det første forudsætter de administrative krav til menighedsrådene fortsat, at det er næsten nødvendigt at have adgang til professionelle kompetencer inden for forvaltning, økonomistyring, personaleledelse og bygningsvedligeholdelse, men også til de generelle ledelseskompetencer, der er relevante inden for folkekirkens særlige rum.

For det andet vil det være nyttigt, hvis der tilnærmelsesvist er en holdningsmæssig og demografisk repræsentativitet (f.eks. køn og alder) blandt medlemmerne af menighedsrådet i forhold til sognets sammensætning. Her kan det være relevant at målrette rekrutteringen mod de grupper, der er underrepræsenterede i menighedsrådet i dag, så rådet får adgang til så mangeartede og forskellige livserfaringer som muligt.

Og endelig vil der de fleste steder være et kirke- og menighedsliv, som er bredere end søndagens højmessemenighed. Disse grupper og aktiviteter peger ikke nødvendigvis hen på højmassen, som det samlede fællesskab i sognet, men kan reelt udgøre selvstændige menigheder med deres egen berettigelse. Det vil være oplagt, at man lokalt målrettet søger at få disse forskellige menigheder repræsenteret i menighedsrådet. Det kan f.eks. være blandt deltagere i familiegudstjenester, frivillige kor eller spejderledere, at man skal finde de nye menighedsrådsmedlemmer. ■



Inge Kjær Andersen

menighedsrådsformand i Hans Egedes sogn i Aalborg, medlem af Landsforeningen af Menighedsråds bestyrelse og næstformand i DSUK (Danske Sømands- og Udlandskirker).

Tanker om hvordan man

De fleste kender oplevelsen af at sidde med et hvidt stykke papir på skærmen, og skulle skrive en artikel eller en opgave. Det kan virke meget uoverskueligt. Så snart der er skrevet de første linier, så er man i gang, og det giver næsten automatisk en oplevelse af, at godt begyndt er halvt fuldendt. Lidt på samme måde er det med menighedsrådsvalg, kampagne og rekruttering.

Når man sidder en kold vinteraften og tager en ærlig snak om, hvem i menighedsrådet, der genopstiller, hvem der ikke gør, samt overvejer hvordan man finder nye kandidater. Første tanke er måske, at det klarer andre, men det bliver hurtigt til, at vi alle skal bidrage – og hvordan gør man lige det.

Egentlig er det meget enkelt; man spørger et andet menneske, om vedkommende vil stille op. Lige så enkelt som det lyder, lige så svært kan det være at udføre i praksis. Det er ikke hverken en del af den danske eller kirkelige kultur, at man ud af det blå bliver så privat, at man spørger sidemanden på kirkebænken, om vedkommende vil stille op til menighedsrådet. Derfor er en fælles kampagne og opstillingsdato, en god begyndelse og samtidig en stærk rygstøtte til den lokale rekruttering af kandidater.

En fælles kampagne skal skabe opmærksomhed

Den fælles kampagne, som Landsforeningen af Menighedsråd og Kirkeministeriet står bag, kan skabe opmærksomhed og give en mere uformel indgang til snak om valget lokalt. Jeg synes, det er lettere til fx kirkekaffen, at spørge sidemanden om vedkommende har set plakaten i våbenhuset eller filmen på Facebook om menighedsvalget, og på den vis få startet

dialogen. Landskampagnen skal også forsøge at oplyse danskerne lidt om, hvad man egentlig arbejder med i menighedsrådene, og måske gøre nogle nysgerrige på opgaven.

"Fordomme" og mangel på kendskab til den lokale kirke

Jeg har mødt mange "fordomme" om det at være menighedsrådsmedlem. Eksempelvis udsagn som "Nåh, så går du i kirke hver søndag", "du kan nok Bibelen uden ad". Svaret til de udsagn er for mit vedkommende "nej", og så plejer jeg at tilføje, at vi drikker rødvin til møderne – hvilket er sandt, men jeg siger det for at understrege, at vi menighedsrådsmedlemmer ikke er hverken kedelige eller ekstra hellige, men mennesker på godt og ondt – ligesom alle andre.

Jeg har mødt en del danskere, der ikke kender deres lokale kirke. Det gælder især folk, der bor i områder, hvor kirkerne ligger tæt. Måske får man to kirkeblade, eller kirken er gået over til kun at skrive i den lokale avis, og området, der dækkes af lokalavisen, er sjældent lig med sognegrænsen. En fælles dato for orienteringsmøder gør det lettere at kommunikere ud til alle danskere. Det skaber en bevidsthed om, at det er den samlede folkekirke, der skal afholde valg. Og man i alle kirker denne dag kan høre mere om arbejdet.



Hvordan finder man bedst nye kandidater?

Jeg har ikke fundet en ideel model for, hvordan man lokalt bedst finder kandidater til menighedsrådet. Ved sidste valg gik de 10 sogne i mit provsti sammen og gennemførte en fælles kampagne under titel "Gud – det rager mig". Vi forsøgte at kombinere reklamer ved busstoppesteder og på kirketårne med regnoverslag til cykler, "åbent hus"-arrangementer og t-shirts, som alle kirkeaktive gik med. Det skabte opmærksomhed, og trak enkelte nye til orienteringsmøderne. Og det gjorde det nemmere at tage snakke med kommende kandidater. Den største succes var nok, da den lokale rådmand for teknik- og miljøområdet gik i pressen og mente, at det var forkasteligt, at der var banner på domkirken. Pludselig talte alle om kirken.

Vi skal sælge de gode historier og oplevelser

Jeg tror på, at samarbejde kombineret

finder nye kandidater



Foto: Bo Nygaard Larsen

med helt lokale aktiviteter, er et skridt i den rigtige retning. Jeg tror også på, at valg vindes mellem valgene, og i denne sammenhæng betyder det, at hvad enten det er valgår eller ej, så er det vigtigt, at alle os, der er medarbejdere eller frivillige i kirken, taler om det - også udenfor kirkelige sammenhænge.

Jeg tror, at ærlighed, forventningsafstemning og viden er vejen frem. Ikke noget med at fortælle folk, at menighedsrådsarbejde kun er et par møder om året, for det holder ikke. Det er hårdt arbejde, men også både lærerigt og givende. Det er også vigtigt at gøre folk opmærksomme på, at de udover stor indflydelse kan opnå væsentlige personlige kompetencer ved at arbejde i menighedsrådet. Det ser godt ud på CV'et, og man bliver bedre til organisatorisk arbejde, ledelse og økonomi. Eksempler på kompetencer, der også kan bruges i ens arbejdsliv.

Jeg har oplevet at få et stort netværk, blive en del af et fællesskab og opnå nye kompetencer - og ikke mindst få

stor indflydelse, ikke bare på mit lokale sogn, men på hele udviklingen af folkekirken. Jeg tror, at vi skal øve os i at sælge de gode historier og oplevelser. Intet kan erstatte den personlige kontakt. En opgave, som jeg mener både præster, ansatte og frivillige skal tage på sig.

Min egen vej til menighedsrådet

Jeg ved ikke, om min historie er atypisk, men jeg tror det ikke. Grundlaget for, at jeg i dag er aktiv i folkekirken, er, at jeg havde en god præst til konfirmationsundervisning, kombineret med en kirke, der formåede at give mig oplevelsen af at være en del af kirken - selv om jeg bare var den lidt usikre konfirmand. Jeg fortsatte som kulturkristen efter konfirmationen, men der var plantet et frø. Et frø, der først sprang ud, da jeg via politisk ungdomsarbejde blev ringet op en dag og spurgt, om ikke jeg ville gøre et stykke arbejde i min kirke - ved at stille op til menighedsrådet.

Da var jeg 23 år og havde masser af gåpåmod og blev vildt imponeret over at blive spurgt. Og med tanke på de gode erfaringer med kirken, sagde jeg ja. Her, 16 år efter og flere valgperioder senere, kan jeg slet ikke lade være med at genopstille - der er stadig meget, jeg gerne vil udrette.

Kirken er afhængig af folket

Jeg tror gerne, at folk vil folkekirken. Og vi skal blive bedre til at udtrykke, at vi har brug for dem, både til store og små opgaver. De steder ude i verden, hvor der er en dansk kirke, er det kun, fordi de danskere, der rejser ud, selv tager ansvar, både økonomisk og organisatorisk. Uden aktiv deltagelse, ingen dansk kirke. Sådan er det ikke herhjemme i Danmark, tror jeg mange tænker. Der er ansat en præst, en orga-

nist og så videre. Vi betaler vores kirkeskat, og så forventes kirken at være der til jul, påske, dåb og begravelser. Men det holder ikke, og det mener jeg, at vi skal fortælle. Også herhjemme er kirken afhængig af folket. Der er på sigt ikke en kirke, hvis der ikke er et menighedsråd, frivillige eller deltagere.

Vi skal holde op med tage kirken eller hinanden som selvfølgheder. Husk at opfordre folk til at være med og ikke mindst husk at sætte pris på folks bidrag. Jeg kan ikke huske, hvornår nogen lokalt fortalte mig, at de satte pris på mit arbejde som menighedsrådsformand, men jeg husker tydeligt sidst én ringede og brokkede sig.

Jeg har oplevet at få et stort netværk, blive en del af et fællesskab og opnå nye kompetencer - og ikke mindst få stor indflydelse, ikke bare på mit lokale sogn, men på hele udviklingen af folkekirken.

Alle sogne er en del af folkekirken, vi er afhængige af hinanden. Sammen kan vi løfte opgaverne, og når vi hjælper hinanden, er det både nemmere og sjovere. Lad os sammen gøre valget til en god oplevelse og en succes i form af fuldtallige menighedsråd med kvalificerede og engagerede medlemmer. Det har både det enkelte sogn, men ikke mindst folkekirken, brug for.

Og for resten - vil DU ikke stille op til menighedsrådet? ■



Kirsten Lukins
formand for Thorsager-Bregnet-
Feldballe Menighedsråd

”Det er godt at være mange om det”

I forbindelse med menighedsrådsvalget i 2012 blev de tre menighedsråd i Thorsager, Bregnet og Feldballe Sogne lagt sammen til et fælles menighedsråd. Her kommer nogle overvejelser omkring sammenlægningen.

Forud for sammenlægningen udgjorde sognene allerede ét pastorat, dvs. vi havde fælles præster og fælles kordegn, og efterhånden var samarbejdet mellem sognene blevet udbygget, således at flere af de ansatte

nomiudvalg, præstegårdsudvalg, kirke- og kirkegårdsudvalg, kommunikationsudvalg, og et sogneudvalg for hvert af de tre sogne. Da arbejdet og de tunge drøftelser hovedsageligt ligger i udvalgene, startede vi med

antal organister og kirkesangere ansat som forud for sammenlægningen, men i kraft af muligheden for planlægning og koordinering af ferie og fridage er udgifterne til vikarer væsentligt reduceret. Flere af medarbejderne giver også udtryk for, at det er rart at have fået flere kolleger at samarbejde med, og især at der nu kun er én kontaktperson og ét menighedsråd.

Det er også en fordel, at der opnås besparelser på indkøb af materiel til kirkegårdene, da det ikke er nødvendigt at have alle slags maskiner og redskaber ved hver enkelt af kirkerne.

Naturligvis er det en udfordring at få tre forskellige kulturer til at fungere sammen, men der er enighed om i alle tre sogne, at vi alle har glæde af sammenlægningen. Vi har kompetente udvalg, og alle behøver ikke at have forstand på det hele.

arbejdede i mere end et af sognene, og derfor havde flere kontaktpersoner og flere menighedsråd at forholde sig til.

Under de forudgående drøftelser i forbindelse med udarbejdelse af en struktur for samarbejdet mellem de tre sogne, som altså mandede ud i et fælles menighedsråd, er der blevet lagt vægt på, at det lokale særpræg for de enkelte sogne skulle bevares. Hvert sogn har valgt det antal medlemmer, som antallet af folkekirke-medlemmer berettiger til, det blev til 20 i alt. Der er nedsat en række budgetansvarlige udvalg: personaleudvalg, børne- og ungdomsudvalg, øko-

kun at have 4 årlige møder i det fælles menighedsråd, men det viste sig dog at være for lidt, så nu har vi 6 årlige møder, mens udvalgene selv bestemmer, hvor tit der skal holdes udvalgsmøder.

Større fleksibilitet blandt personalet og besparelser på indkøb

Personalemæssigt har vi ved sammenlægningen opnået stor fleksibilitet ved kirkegårdslederens tilrettelæggelse af arbejdet, både på kirkegårdene og vedrørende kirketjeneropgaver i forbindelse med gudstjenester. Vi har samme

Alle har glæde af sammenlægningen

Naturligvis er det en udfordring at få tre forskellige kulturer til at fungere sammen, men der er enighed om i alle tre sogne, at vi alle har glæde af sammenlægningen. Vi har kompetente udvalg, og alle behøver ikke at have forstand på det hele.

I kraft af, at arbejdet ligger i udvalgene, har vi på flere af menighedsrådets møder fået plads til drøftelser om emner vedr. kirkens liv og vækst her hos os, gudstjenesteformer, visioner osv. – noget som vi tidligere har haft svært ved at finde tid til på menighedsrådsmøderne, og noget som





Foto: Verner Nykjær

"Personalemæssigt har vi ved sammenlægningen opnået stor fleksibilitet ved kirkegårdslederens tilrettelæggelse af arbejdet, både på kirkegårdene og vedrørende kirketjeneropgaver i forbindelse med gudstjenester. Vi har samme antal organisatorer og kirkesangere ansat som forud for sammenlægningen, men i kraft af muligheden for planlægning og koordinering af ferie og fridage er udgifter til vikarer væsentligt reduceret. Flere af medarbejderne giver også udtryk for, at det er rart at have fået flere kolleger at samarbejde med, og især at der nu kun er én kontaktperson og ét menighedsråd", skriver Kirsten Lukins.

de fleste ser som en væsentlig grund til at deltage i menighedsrådsarbejdet.

En ulempe ved sammenlægningen er, at det fælles menighedsråd er et meget stort forum, og flere har givet udtryk for, at møderne bliver lidt for forretningsmæssige. På menighedsrådsmødet i januar har vi alligevel besluttet at fastholde samme antal valgte medlemmer i den kommende valgperiode, da holdningen er, at der er så mange forskellige arbejdsopgaver, at det er godt at være mange om det. ■



Michael Fagerlund

provst og medlem af Landsforeningen af Menighedsråds bestyrelse

Præstens rolle i valget af nyt menighedsråd

Nøgleordet for forholdet mellem præst og menighedsråd er samvirke. Administrative anliggender som økonomi, personaleforhold m.m. er ikke blot en opgave for de valgte, også præsten må løfte og bære her. Tilsvarende med det kirkelige liv: Sognet er ikke tjent med en åndelig enmandshær, læge medlemmer skal også tage ansvar.

Præstens rolle i menighedsrådet

Præsten er medlem af menighedsrådet; og er det fuldt og helt på linje med rådets læge medlemmer: Samme rettigheder, samme ansvar og forpligtelser. De undtagelser herfra, der kan nævnes, f. eks. vedr. stemmeret ved formandsvalg, skal ikke tjene til at reducere præsten til b-medlem, men ses som et led i sikringen af den uafhængighed, præsten i sin pastorale virksomhed efter menighedsrådsloven har. Således bl.a. ved ikke at skulle tage parti.

Når det er sagt, befinder præsten sig dog som 'født' medlem i en særlig position. På intet tidspunkt er dette mere tydeligt, end når der hvert 4. år er valg til menighedsrådet. En vigtig begivenhed, som det selvfølgelig er helt legitimt at interessere sig for: Hvem skal jeg arbejde sammen med i næste periode? Kan de trække? Bliver der kampvalg? Er der nok, der vil stille op?

Hvilken rolle skal præsten spille i valget?

Hvilken rolle – hvis nogen – skal da præsten, som ikke er på valg, spille i at rekruttere nye medlemmer?

At handle egenrådigt er (også) her uklogt. Den imødekommende og diplomatiske tilgang stiller sig til rådighed og arbejder ud fra tre vigtige grundregler:

- Fælles forståelse med enighed om præstens rolle skal være tilvejebragt.
- Fuldstændig åbenhed styrker tilliden og forebygger mytedannelser.
- Upartiskhed er afgørende. Favorisering af en liste eller bestemte kandidater vil være den sikre vej til samarbejdsvanskeligheder.

At der er gode muligheder for at træde alvorligt ved siden af understreges af, at man i spørgsmålet om rekruttering kan møde hele spektret af holdninger hos valgte medlemmer; lige fra, at det skal præsten bare blande sig helt uden om og så til et udtalt ønske om, at han eller hun er i arbejdstøjet også, når det drejer sig om valg. Imidlertid er også menighedsrådsvalg et fælles ansvar, og rådets valgte medlemmer kan ikke med rette holde præsten – og dermed en vigtig ressource – ude fra en vital proces i sognets liv.

Fortsættes næste side ►

Præstens rolle i valget af nyt menighedsråd

Fortsat fra side 17

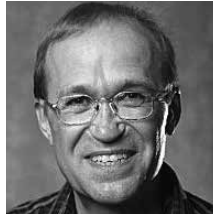
Nøgleordet er samvirke

Behov og muligheder for, hvordan præsten skal inddrages, vil i høj grad afhænge af lokale forhold: Forventes der afstemningsvalg? Opstiller flere kirkelige retninger på én fællesliste? Nogle steder kan det måske være vanskeligt overhovedet at besætte pladserne. Der skal også tages hensyn til, hvilken kultur og tradition, der måtte forefindes på stedet.

Nøgleordet er også her samvirke: At valgte og fødte medlemmer i fællesskab løser opgaven at sammensætte et velfungerende menighedsråd. Med en stor og bred kontaktflade, f. eks. gennem konfirmanderne, kan præsten ofte bidrage til, at rekrutteringsgrundlaget udvides, og at rådet styrkes i at repræsentere hele sognet. Og dermed til et velkvalificeret og dynamisk menighedsråd.

Tal om det! Med valg om knapt et år er det på tide at sætte sagen på dagsordenen med udgangspunkt i præsten som ressource: Hvad kan det fødte medlem bidrage med; og hvordan kan processen og det kommende råd drage nytte heraf?

En ordentlig forventningsafklaring om det vil sikre det bedste udgangspunkt for, at det nye menighedsråd kan skabe gode vilkår for den kristne menigheds liv og vækst. ■



Steen Marqvard Rasmussen

sociologisk vidensmedarbejder ved
Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter

Sidegevinster ved menighedsrådsarbejde

Denne artikel handler ikke om det formelle formål med menighedsrådsarbejdet, som er at være kirkelig ledelse i sognet, jf. menighedsrådslovens § 1. Den handler derimod om de uformelle sidegevinster, der kan være forbundet med arbejdet.

Hvad betyder menighedsrådsarbejdet for det enkelte medlem?

Sidegevinsterne er højest personlige, og da disse naturligvis afhænger af det enkelte rådsmedlems særlige situation og interesser, så er spørgsmålet, om det overhovedet er muligt at skrive noget generelt om dem? Når jeg nu vover forsøget, skyldes det, at jeg i forbindelse med undersøgelsen "Meninger med menighedsråd" (2012) bl.a. har indsamlet oplysninger om, hvad menighedsrådsarbejdet betyder for det enkelte rådsmedlem. En del af undersøgelsen handlede om, hvilke grunde den enkelte person havde til at lade sig indvælge i rådet, og jeg inddelte disse i følgende tre hovedgrupper:

1. Ønsket om indflydelse på de opgaver, menighedsrådet har
2. Interessen for at drøfte forskellige kirkelige emner
3. Menighedsrådsarbejdets personlige betydning for den enkelte.

I forhold til sidegevinsterne, vil jeg alene se nærmere på punkt 3, som blev undersøgt ved, at respondenterne blev bedt om at tage stilling til 11 påstande om arbejdets mulige betydning. Det viste sig, at disse kunne samles i to

hovedgrupper. Den ene kaldte jeg "personlige interesser og tro" og den anden "tradition, pligt og status".

Hvad betyder religiøsitet?

Jeg vil nu se nærmere på rådsmedlemmernes vurdering af de 11 påstande, idet jeg samtidig undersøger, hvilken betydning deres grad af religiøsitet har for disse vurderinger. Denne kobling er mulig, fordi bogen "Meninger med menighedsråd" også undersøger de valgte menighedsrådsmedlemmernes religiøsitet. Det sker ved at anvende et måleinstrument for det moderne menneskes religiøsitet, der er udviklet af den tyske teolog og religionspsykolog Stefan Huber i hans doktorafhandling "Zentralität und Inhalt". Formålet med dette instrument er at måle, hvor religiøse folk er, uanset hvad troens indhold nærmere bestemt er. Huber starter således med at skelne mellem religiøsitetens indhold (Hvad tror man på? Hvilket Guds billede har man?) og religiøsitetens intensitet (Hvor stor betydning har religiøsiteten i ens liv?), og det er alene religiøsitetens intensitet, jeg beskæftiger mig med her.

Resultatet af målingen er, at 50 % af rådsmedlemmerne er meget religiøse, 42 % er lidt religiøse, mens 8 % ikke er religiøse. Og det viser sig, at disse tre grupper i de fleste tilfælde har vurderet de 11 påstande markant forskelligt, jf. tabel her ved siden af.

Hvis vi først betragter kolonnen 'Total', der indeholder svarene for alle tre religiøse grupper under ét, ser vi, at det især er de individuelle begrundelser, der vejer tungt, mens dem, der

henviser til lokalsamfundet eller familien, har væsentlig mindre betydning. Eneste undtagelse er pligten i forhold til lokalsamfundet.

Ikke mere attraktivt for meget religiøse mennesker end for andre

Ser vi herefter på forskellen mellem de tre grupper, der er bestemt efter graden af religiøsitet, så fremgår det, at de meget religiøse ligger højest på

samtligte begrundelser. Det er derfor nærliggende at tænke, at denne gruppe er særligt knyttet til menighedsrådsarbejdet, og derfor i særlig grad er parat til at genopstille ved det kommende valg. Dette viser sig dog ikke at være tilfældet.

Vi kan derfor konkludere, at meget religiøse mennesker på den ene side har mange stærke personlige grunde til at deltage i menighedsrådsarbejdet, men at dette på den anden side ikke

giver dem nogen stærkere lyst til dette arbejde, når det måles på deres villighed til at genopstille til endnu en valgperiode. Det tyder på, at det faktiske arbejde i menighedsrådet med at være kirkelig ledelse ikke er mere attraktivt for de meget religiøse mennesker end for de andre. Positivt udtryk betyder dette omvendt, rådsarbejdet kan vise sig lige så interessant for de ikke-religiøse. ■

Tabel 1:
Vurdering af 11 påstande om menighedsrådsarbejdets betydning for det enkelte valgte rådsmedlem

Påstande	Procentdelen der er helt eller delvis enig i påstandene			
	Meget religiøse	Lidt religiøse	Ikke religiøse	Total
1) Personlige interesser og tro				
Det ligger i naturlig forlængelse af min kristne tro	94	75	31	81
Det giver mig en meningsfuld fritidsaktivitet	84	73	57	77
Det giver mig en tilknytning til den aktive menighed, som er vigtig for mig	87	56	30	69
Det giver mig mulighed for at realisere mit kirkelige engagement	83	56	24	67
Det giver mig et fællesskab med andre mennesker, som jeg har meget brug for	68	57	35	62
Det giver mig en god mulighed for at styrke den kristne mission	70	30	17	49
Det er min vigtigste fritidsinteresse	45	19	8	31
2) Tradition, pligt og status				
Jeg føler det som en pligt, jeg må påtage mig af hensyn til lokalsamfundet		–	–	– 59
Det er en tradition i min familie at deltage i menighedsrådsarbejde		33	20	11 26
Det giver mig status i lokalsamfundet		–	–	– 23
Det giver mig status blandt mine nærmeste		18	14	6 15

Note 1: Vurderingen af påstandenes rigtighed for den enkelte svareperson er foretaget på en fem trins skala fra 'Helt uenig' til 'Helt enig'.

Note 2: Tabellen angiver den procentdel af de valgte menighedsrådsmedlemmer, der har markeret, at de er delvist eller helt enige i påstanden.

Note 3: For 9 af de 11 påstande er der en statistisk signifikant forskel mellem de tre grupper med hver sin grad af religiøsitet. Da det ikke er relevant at betragte forskellen mellem grupperne for de to resterende påstande, er disse blot markeret med –.



Karen Maigaard

menighedsrådsformand i Hans Tausens Sogn i Odense

Kirken er de mennesker, der bruger den

I Hans Tausens sogn har vi haft to-årige valgperioder. Det har været godt for os. Vi trængte til fornyelse. Det kan man få på to måder: indefra eller udefra. Vi havde brug for inspiration udefra. Nu har vi et helt nyt menighedsråd med en aldersspredning fra begyndelsen af 40'erne til 70!

Alder har ikke nødvendigvis noget med fornyelse at gøre, men det er en kendsgerning, at jo længere tid man har siddet i en organisation, jo vanskeligere er det at se, at der kan ske nyt.

Det er fint nok, at et nyt råd giver sig tid til – både på dagsordenen til rådsmøderne - og mere uformelt til kirkekaffe, kirkefrokoster, filmaftenener, foredragsaftener, udflugter med frivillige, i onsdagscaféen osv. at snakke om, hvordan vi gerne vil "holde kirke", men det vigtigste er at inddrage alle de andre mennesker i sognet.

Alle tingene synes at være afprøvet. Nye øjne ser på den samme verden med nye vinkler.

4 fokuspunkter

I februar 2015, da der igen var kommet nye mennesker i rådet i december 2014, holdt vi en inspirationsdag om "Fremtidens kirke". Hvad ville det sige hos os? Var det "Guds rige her i vores kirke" eller "at gøre verden til at bedre sted at leve"? Vi lavede et langt idékata-

log og besluttede på et rådsmøde at vælge fire fokuspunkter: inddragelse, kirken er mennesker, god stemning og diakoni.

Vi er heldige at leve i en tid, hvor andre sogne og kirker også har fokus på nogle af de samme områder. Fyns Stift har i 2015 haft fokus på "diakoni". Vi kunne bruge materiale herfra til inspiration.

"Kirken er mennesker" passede fint med invitationen fra et nabosogn til samarbejde. Vi endte med at være fem

sogne, der arbejder sammen om PR, fyraftenssang, salmemaraton og fokus på det dalende dåbstat. Det sidste har stiftet også fokus på nu.

Inddrage folk fra sognet

Det er fint nok, at et nyt råd giver sig tid til – både på dagsordenen til rådsmøderne - og mere uformelt til kirkekaffe, kirkefrokoster, filmaftenener, foredragsaftener, udflugter

med frivillige, i onsdagscaféen osv. at snakke om, hvordan vi gerne vil "holde kirke", men det vigtigste er at inddrage alle de andre mennesker i sognet. Det gjorde vi til årets menigheds møde i november. I forvejen havde vi et par gange i det lokale sogneblad, "Kuréren", skrevet om vores arbejde med fremtidens kirke, så de, der ville og kunne, var forberedte. Vi fik gode forslag fra en større kreds – og det skrev vi igen om i "Kuréren". Det skal siges,

at "Kuréren" er lokalsamfundets blad, som udgaves af ÅKUR, Ålækkekvarterets Udviklingsråd, et samarbejdsorgan for kvarterets foreninger og institutioner. Det udkommer 10 gange om året og bringer budskab på kryds og tværs. Kirken er én blandt mange institutioner.

Godt på vej

Vi synes selv, vi er godt på vej. Vi har været så heldige at have bispevisitats i januar 2016. Timerne med Tine Lindhardt fik os også til at skærpe vores egen profil. Det vigtigste er at arbejde videre med udgangspunkt i alt det, der allerede fungerer godt – og indarbejde de mange nye ideer og initiativer i det bestående.

Vi glæder os til at få lov til at fortsætte med at være nogle af "de mennesker, der bruger kirken". Den består af levende stene. ■



Fra kirkefrokost i Hans Tausens Kirke.



Leif Kerstens

menighedsrådsformand i Brabrand sogn ved Århus

Fokus på liv og vækst

Nye menighedsrådsmedlemmer skal som bekendt afgive Menighedsrådsløftet inden de træder i funktion i deres sogn.

Undertegnede erklærer herved på ære og samvittighed at ville udføre det mig betroede hverv i troskab mod den danske evangelisk-lutherske folkekirke, så den kan byde gode vilkår for den kristne menigheds liv og vækst.

Det er selvklart en forudsætning for de gode vilkår, at sognets formaliteter fungerer: Møder skal afholdes og refereres, regnskabsvæsenet give oversigt over økonomien, lokalerne holdes vedlige, beslutninger om alle de administrative forhold træffes rettidigt og sagligt; det hele noget, som menighedsrådsmedlemmerne også skal tage del i. Men den væsentligste opgave for menighedsrådets ledelse, bl.a. formand og næstformand, er at sikre opmærksomhed, tid, økonomi og arbejdsindsats til de mere "bløde" emner: Indholdet, som i øvrigt er det, de fleste af medlemmerne brænder for.

Dagsordenen på hovedet

Hos os har vi vendt dagsordenen for menighedsrådsmøderne "på hovedet", så de indholdsmæssige emner drøftes først og de mere formelle sidst. Så bliver der god mødetid til drøftelserne af indhold, visioner og aktiviteter, og de formelle emner behandles hurtigere og mere effektivt end tidligere, men alligevel seriøst nok er vore erfaringer.

Den ændrede prioritering af dagsordenens punkter har givet så meget plads til indholdsdrøftelserne om "liv og vækst", at hvert møde nu indledes med et tema på mellem en halv og en hel time. Emne for et temamøde har fx været "Diakoni hos os", "Minikonfirmander", "Vision og årsmål for næste år", "Hvordan synliggør vi kirken?" eller orientering fra arbejdsgruppen om "Lokal Kirkeudvikling".

Hovedparten af vore menigheds-

Hos os har vi vendt dagsordenen for menighedsrådsmøderne "på hovedet", så de indholdsmæssige emner drøftes først og de mere formelle sidst. Så bliver der god mødetid til drøftelserne af indhold, visioner og aktiviteter

rådsmedlemmer deltager desuden aktivt i de selvstyrende udvalg, der hos os udvikler og gennemfører mange aktiviteter både i kirken og sognegården.

"Jeg blev positivt overrasket"

Før sidste valgrunde for knap fire år siden udtalte ét af vore medlemmer bl.a.: "Som nyt medlem var jeg lidt skeptisk ved den høje alder og store rutine, som mange af medlemmerne havde. Jeg regnede ikke med, at man som nyt medlem kunne få den store indflydelse. Jeg blev positivt overrasket. ... Selve arbejdet i menighedsrådet foregår i en meget åben og tryk tone, så alle tør komme med deres mening."

Det skyldes i høj grad, at arbejdet med indhold får lov til at fylde mere end de formelle emner. Prøv selv! ■





Hanna Bjerregaard

menighedsrådsformand i Sct. Mikkel's sogn i Slagelse

Gode råd til menighedsrådsmødet

Her kommer gode råd og forslag til, hvordan man kan planlægge og tilrettelægge menighedsrådsmøderne bedst muligt i løbet af året.

Højt informationsniveau

Det er vigtigt at sikre, at alle i menighedsrådet så vidt muligt har den samme viden, så man ved, hvad der tales om. Selv om det forudsættes, at alle orienterer sig via DAP (Den digitale arbejdsplads), kan det være en fordel at medsende de væsentligste meddelelser som efterretningssager sammen med dagsordenen. Mindst formand og sekretær har pligt til at se på DAP'en helst hver dag. Der må dog tages hensyn til, at der stadig kan være folk uden edb.

Forberedelse før mødet

Der kan være forskellig praksis for, i hvilket omfang forretningsudvalget (FU) inddrages i den endelige udformning af dagsordenen. Flg. form er med succes indført i mit eget menighedsråd: Der udsendes nogle dage før FU-mødet en foreløbig dagsorden, som ligner den endelige, dvs. punkterne er beskrevet og flest mulige bilag vedhæftet. Det er nemmere for FU at orientere sig, end hvis der alene foreligger en almindelig oversigt eller bare gives en mundtlig orientering. De enkelte punkter skal ikke forbehandles af FU, men af og til kan FU tilføje en indstilling til beslutning, f.eks. hvis der er en kort tidsfrist. Det kan for mødelederen være en fordel at have en fornemmelse af holdningen til de enkelte punkter.

Grundig forberedelse af punkter på dagsordenen

Det er vigtigt for en god drøftelse på mødet, at punkter er gennemarbejdet, så der er et ordentligt grundlag for en

debat. Der kan f.eks. foreligge udkast til skrivelser, som med eller uden rettelser kan godkendes. På efterfølgende menighedsrådsmøde medtages en kopi af det endelige papir til medlemmernes orientering.

Fyldigt bilagsmateriale skulle gerne medvirke til at motivere medlemmerne til at forberede sig inden møderne.

Dagsordenen

Det skal tydeligt fremgå, hvad der er efterretningssager, og hvad der er behandlings-/beslutningspunkter.

Man kan vælge at sætte en tidsramme for hvert punkt eller mødet som helhed. Beslutningspunkter kan tages først, da det vil være nemmere at disponere tiden. En fast tidsramme på de enkelte punkter kan måske virke hæmmende, hvis der lige er en god debat. Samtidig vil det være fornuftigt at standse drøftelsen og genoptage debatten på følgende møde, hvis der er for stor uenighed.

Det er vigtigt, at der er en god disciplin omkring orienteringspunkter, så de ikke bruges til at fremføre emner, der i virkeligheden skal til beslutning. Emner kan introduceres og foreslås optaget på dagsordenen på et senere møde.

Tildelte opgaver udføres

Enkelt personer eller udvalg, som efter en principbeslutning har påtaget sig eller får tildelt en opgave, skal inden for en helst aftalt frist komme med et oplæg eller gennemføre opgaven og aflægge rapport.

Det er vigtigt, at sager, der sættes i gang, afsluttes forholdsvis hurtigt. Det skaber tilfredshed både hos dem, der skal arbejde med sagen og resten af medlemmerne. Desuden styrkes troværdigheden udadtil, når man kan se, at projekter, der beslutes, rent faktisk gennemføres.

Noter til artiklen

For at få belyst emnet for artiklen så grundigt som muligt er en række kolleger fra forskellige menighedsråd blevet opfordret til at bidrage med deres gode erfaringer eller noget, de savner eller kunne ønske anderledes. Emnet har ligeledes været drøftet i mit eget menighedsråd, hvor vi har benyttet lejligheden til at se på, om der skal ændres på procedureerne.

Artiklen er ikke udtryk for, hvordan det foregår et enkelt sted, eller hvordan man skal gøre, men refleksioner og forslag, der kan indarbejdes efter behov. Hvad der er godt og nyttigt et sted, er ikke nødvendigvis rigtigt et andet sted.

Antallet af møder

Vær opmærksom på antallet af møder. Det kan være praktisk at planlægge et møde hver måned. Hvis der ikke er indkommet punkter med en obligatorisk frist, kan man vælge at aflyse mødet. Men det er langt nemmere at aflyse end at skulle finde en ny dato, hvis der pludselig viser sig et behov for et møde. Mødeoversigten kan indrettes, så der tages højde for de frister for afleveringer, der er fastsat i forbindelse med budget og regnskab mm. Ellers kan man risikere at skulle indkalde til ekstra møder eller flytte et allerede planlagt møde. Begge dele er besværlige.

Det er desuden vigtigt, at tidspunktet for afholdelsen af mødet er tilpasset medlemmernes muligheder for at deltage.

Det er samtidig en god idé at lægge møderne på en fast ugedag og et fast tidspunkt, således at medlemmerne nemmere kan planlægge andre aktiviteter.

Flg. skema kan anbefales til planlægning af årets møder:

Møderne i januar og december vil evt. kunne aflyses, og det nødvendige antal møder bliver derefter 9 i løbet af et år.

Mandat til at træffe beslutninger

For at begrænse antallet af sager, der skal til behandling/godkendelse i menighedsrådet, kan der med fordel i vid udstrækning gives mandat til enkeltpersoner eller udvalg.

Efter valg, hvor der måske sker stor udskiftning, er det en god idé nøje at få

gennemgået budgettets enkelte poster, så der kan træffes principbeslutning om anvendelsen af ligningsmidlerne for hele funktionsperioden, inden det kommende budget skal udarbejdes. Når de økonomiske rammer er besluttet, er det nemt at bemyndige de ansvarlige for menighedsrådets opgaver til at træffe afgørelser og f.eks. godkende ansøgninger fra personalet om kursusdeltagelse. Disse sager behøver derfor ikke medtages på dagsordenen som behandlingssager, men kan gives som en mundtlig orientering enten til menighedsrådet eller alene til FU. ■



Foto: Verner Nykjær

Januar	
Februar	Kvartalsrapport 4. kvartal. Behandles internt som forberedelse til regnskabet.
Marts	Godkendelse af sidste års regnskab. Skal afleveres senest 1. april til Økonomiportalen (Brandsoft).
April	Kvartalsrapport 1. kvartal. Skal efter godkendelse sendes til provstiet.
Maj	Evt. første behandling af kommende budget.
Juni	Foreløbigt budget godkendes. Afleveres senest 15. juni. Menighedsrådsmødet placeres før denne dato.
Juli	Normalt aldrig møder i juli
August	Kvartalsrapport 2. kvartal. Skal efter godkendelse sendes til provstiet.
September	Revideret regnskab godkendes. Revisionen har frist til 15. 9. for indlæsning i Dataarkivet af protokollater mm. MR-mødet placeres efter denne dato. MR behandler revisionsprotokollatet senest 15.10. Behandling af evt. budgetbesparelser og godkendelse af endeligt budget for det kommende år skal afleveres senest 15.11.
Oktober	Kvartalsrapport 3. kvartal. Skal efter godkendelse sendes til provstiet. Aftale om mødeoversigt for kommende år.
November	Menighedsrådet forholder sig til provstiudvalgets behandling af årsregnskabernes revisionsprotokollater. Provstiudvalget har frist til 15.11. Menighedsrådet placerer mødet efter denne dato. Provstiudvalget kan ikke offentliggøre årsregnskabernes, før menighedsrådet har tilkendegivet, at de er bekendt med, at regnskabet er godkendt. I ikke-valgår foretages det årlige nyvalg af enkeltpersoner. I valgår holdes der konstituerende møde. Begge møder inden 1. søndag i advent.
December	



Inge Lise Pedersen

formand for Landsforeningen af Menighedsråd indtil juni 2015, medlem af Landsforeningens bestyrelse, menighedsrådsformand for Lindevang Sogn på Frederiksberg

STATUS over valgperioden

Den seneste valgperiode har ikke budt på så store administrative ændringer. Til gengæld har mere overordnede diskussioner fyldt en del, også i det enkelte menighedsråd, og der har været mange høringer, som mange har deltaget i.

I den foregående valgperiode var det administrative arbejde i forgrunden, og menighedsrådsarbejdet var præget af mange praktiske ændringer, først og fremmest de ændrede budget- og regnskabsskemaer, der blev indført som følge af en ny økonomilov. Provstiindelningen blev også lavet om, så mange sogne kom til at høre til et andet provsti, og visse opgaver blev flyttet fra et myndighedsniveau til et andet. I flere tilfælde betød det, at provstiet fik eller kunne tillægges flere godkendelsesopgaver.

Den seneste valgperiode har ikke budt på så store administrative ændringer. Til gengæld har mere overordnede diskussioner fyldt en del, også i det enkelte menighedsråd, og der har været mange høringer, som mange har deltaget i.

Nye organer med betydning for menighedsrådenes daglige arbejde

Arbejdsgiverfunktionen og hvad den medfører af personaleadministration, herunder varetagelse af arbejdsmiljøforhold, er noget af det, der opleves som vanskeligt i mange menighedsråd. Det var en af grundene til at Folkekirken Arbejdsmiljøråd blev oprettet for nogle år siden. Det var en svær fødsel, men nu fungerer det og kan støtte de

enkelte menighedsråd i håndteringen af arbejdsmiljøforhold, fx ved at udarbejde vejledninger, der er til at forstå for ikke fagfolk og ved at holde kurser for menighedsrådsmedlemmer om arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljørådet stod også bag den store undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken, som blev offentliggjort i 2013. Undersøgelsen viste, at folkekirken som arbejdsplads helt

Jeg håber, at vi bliver bedre til at se sammenhængen mellem det enkelte sogn og helheden, og ikke fuldstændig fortaber os i detaljerne i vores eget sogn.

generelt lignede resten af arbejdsmarkedet, ja, på nogle punkter var vi også bedre ifølge de ansattes vurderinger, selv om man ikke skulle tro det, når man i medierne læser eller hører om konflikter i sognene. Men selvfølgelig kan vi blive endnu bedre, og derfor har man arbejdet på at få skabt et organ, der kan fungere som konfliktløser og også støtte menighedsråd i forebyggelsen af konflikter. Og det er for nylig blevet til virkelighed, i første omgang som forsøg.

En anden nyskabelse er Folkekirken

Uddannelses- og Videnscenter. Centret begyndte så småt i 2013 og var først fuldt udbygget i 2015, men de undersøgelser, der er sat i værk, har allerede givet resultater, som rækker ud i de enkelte sogne. Jeg vil omtale et par stykker.

”Kirken på landet” og projektet om befolkningens forventninger til kirken i byen og på landet har tilsammen tegnet et nuanceret billede af forholdene, og dermed fortalt om muligheder og svagheder i forskellige typer sogne. Så længe vi taler generaliserende om land- kontra bysogne, eller små sogne over for store, kan det være svært at se og udnytte de muligheder, der er i det enkelte sogn. Viden om sogne- og menighedstyper er ikke det samme som løsninger

på disse sognes problemer, men det giver meget bedre baggrund for at reagere konstruktivt på vanskelighederne. Med den viden, de to projekter har skabt, har menighedsrådene fået et godt redskab til arbejdet med kirkelige anliggender.

Oven i dette er der så lige ansat en koordinator, som kan støtte udviklingsarbejdet i landsognene i de næste fire år. Det betyder, at der i den forløbne periode er skabt bedre vilkår for menighedsrådsarbejdet, specielt i landsognene.

En anden undersøgelse ”Dåb eller ej?” handlede om, hvorfor unge forældre i et meget sammensat storby sogn vælger dåben til eller fra for deres børn. Dåbsprocenten falder, og undersøgelsen viste meget klart, at det i høj grad skyldes den individualiseringsproces, som vi alle mere eller mindre deltager i. De unge og yngre er uanset uddannelsesniveau og social placering gennemindividualiserede, og det betyder, at de ikke går ind i noget pr. tradition. De er ikke negativt indstillede over for folkekirken, men tro, medlemskab og dåb er noget, der skal vælges til, og mange mener, at barnet skal have mulighed for selv at vælge, når det bliver større. Igen: Undersøgelsen kan ikke fortælle, hvad vi så skal gøre i folkekirken, men når vi kender motiverne til at vælge dåben fra, er vi bedre rustet til at finde ud af, hvordan vi skal tackle det.

Disse nye organer har betydet, at der i den forløbne periode er skabt flere og bedre redskaber til menighedsrådenes arbejde. Hvis vi som menighedsråd vil bruge de redskaber, vi hermed har fået i hænde, kan det både lette og opkvalificere vores arbejde.

Menighedsrådets ansvar for de kirkelige anliggender er kommet mere i forgrunden

Selv om meget af den kirkelige debat i medierne i valgperioden har handlet om kirkelukninger og om struktur, er der sket en bevægelse i retning af, at menighedsrådene lægger større vægt på kirkelige anliggender. Mange menighedsråd oplever det som, at de har fået nye opgaver.

Tidligt i perioden var der et menighedsråd, der fik stor opmærksomhed, fordi de søgte efter en troende præst. Det var der mange, der havde ondt af, både journalister og teologer. Men sagen viste, at der var et menighedsråd, der tog alvorligt, at rådet også er leder af det lokale kirkeliv. De fik sognets



Arbejds miljøet er noget af det, der er blevet arbejdet med i løbet af den seneste menighedsrådsperiode bl.a. gennem undersøgelsen om det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken, som Folkekirkens Arbejds miljøråd stod bag.

Foto: Verner Nykjær

beboere til at være med til at formulere, hvad der var vigtige egenskaber ved deres nye præst, og de ønskede altså en præst, for hvem det var alvor, og det formulerede de så lige ud ad landevejen uden fagteologiske krummelurer ved at søge en troende præst. Det er kun et enkelt eksempel, men det markerer en tendens.

Der er kommet langt større interesse for at være med til at få en samtale i gang om tro i menighederne. Mange menighedsråd erkender, at det ikke kun er, når de skal vælge præst, at de skal interessere sig for tro, det er hele tiden. Den erkendelse springer ikke ud af en bedrevenen, snarere erkender vi, at vi ved alt for lidt til at være det myndige lægfolk, som der tales om i festtalerne - som vi kommer til at høre endnu flere af til næste år, når vi fejrer reformatjonsjubileum. Men som sagt: Mange steder er menighedsrådene i gang med at tale sammen og tale med folk i sognet og menigheden, både om de store

emner som opstandelsestro og tro på reinkarnation, og om hvad kristendommen betyder for os, og hvilken forskel den gør i vores liv. Menighedsrådene er i stigende grad opmærksomme på, at det er vigtigt at skabe fora for drøftelse af kristen tro og kristen praksis.

Hvordan bliver så de næste fire år?

Uanset hvad der kommer til at fylde mest, håber jeg, at vi bliver bedre til at se sammenhængen mellem det enkelte sogn og helheden, og ikke fuldstændig fortaber os i detaljerne i vores eget sogn.

Der er nabosogne, vi kan tale med og arbejde sammen med, og der er en folkekirke på landsplan, som også har noget at byde på. Måske skulle vi koncentrere vores virksomhed og ikke tro, at vi skal klare alt - kan hænde det kunne mindske antallet af stressramte præster. Dem har der nemlig været alt for mange af i den seneste valgperiode. ■



Henrik Bundgaard Nielsen
generalsekretær i Kirkefondet

Status og valgløfter

Når der afholdes folketings- og kommunalvalg, så er der på mange måder tale om ”regnskabs time”. Der sættes fokus på, hvilke mål man nåede i den forløbne valgperiode, og måske vil der fra den kritiske presse også blive peget på de mål, som man ikke nåede, og dermed de valgløfter, som ikke blev indfriet. Især de kandidater, som genopstiller til folketing eller kommunalbestyrelse, har travlt med at gøre opmærksom på, hvilke resultater de har nået, samtidig med at de afgiver en masse valgløfter om, hvad de vil arbejde for i den kommende periode, hvis de bliver genvalgt.

Hvad vil jeg gerne arbejde for i menighedsrådet?

Ved det forestående menighedsrådsvalg er der selvfølgelig tale om en helt anden situation – bl.a. fordi der kun kan forventes kampvalg i ca. 5 % af menighedsrådene – dvs. i mindre end 100 sogne. Der vil således kun være ganske få steder, hvor man har brug for med markante valgløfter mv. at profilere sig op mod andre lister og kandidater, idet der forventeligt i 95 % af landets sogne kun vil være opstillet én liste til menighedsrådsvalget! Derfor er der sandsynligvis heller ikke ret mange ”kandidater” til menighedsrådsvalget, som på

egen hånd opstiller valgløfter for den kommende periode i menighedsrådet. Men det kunne måske være en god lille individuel øvelse for hvert enkelt menighedsrådsmedlem, som genopstiller, at overveje, hvad man tænker om menighedsrådsarbejdet de kommende 4 år. Det kunne f.eks. være, at man hver især – evt. med afsæt i menighedsrådsløftet – overvejer, hvad der kan være mine valgløfter for den kommende 4 års periode? Hvad vil jeg gerne arbejde særligt for? Mon det er:

- Gode arbejdsforhold for de ansatte?
- Fokus på frivilligheden i kirken?
- Inddragelse af lægfolket som aktivt medvirkende ved gudstjenesterne?
- Energimæssig optimering af alle de bygninger (kirke, præstegård, menighedslokaler mv.), som menighedsrådet har ansvar for?
- Skabe flere muligheder for, at mennesker i sognet kan mødes til samtaler om tro?
- Styrkelse af kirkens eksterne kommunikation osv.

Status og mål

Hvis man foretager en sådan personlig gennemtænkning af menighedsrådsarbejdet, så kan det være et godt afsæt for, at man også i samlet flok i menighedsrådet sætter sig nogle mål for den kommende menighedsrådsperiode. Det vil være oplagt, at de i menighedsrådet, som genopstiller, forsøger – hvis det er muligt – at blive enige om nogle fælles mål for den kommende periode.

Det kan med fordel ske ved først at



Foto: Verner Nykjær

kigge lidt bagud – ved at lave en form for status. Ved de mere gængse ”politiske” valg til f.eks. kommunalbestyrelsen er der mere ”kontant afregning” ved, at de folkevalgte blive stillet til regnskab og skal redegøre for, hvad har de opnået, hvad har de realiseret, og hvad har de fået gennemført. I menighedsråds-sammenhæng skal man som regel selv tage initiativ til at gøre status ved f.eks. at spørge sig selv i rådet:

- Hvilke mål nåede vi?
- Hvilke mål nåede vi ikke?
- Hvad var der af evt. barrierer og forhindringer?
- Var målene forkerte?

En sådan status kan have en ekstern vinkel, idet man kan bruge den til at fortælle omverdenen, hvad menighedsrådet rent faktisk udretter og beskæftiger sig med. Men der er også en intern vinkel i form af en slags selvansøgelse: For hvad brugte vi egentlig tiden og mulighederne til?

Med afsæt i denne ”evaluering” af de forgangne 4 år kan man så sammen skue fremad og samle sig om, hvad der kan være vigtige fokuspunkter for me-

nighedsrådet i de kommende 4 år. Kort sagt kan det være godt, at man i det afgående menighedsråd overvejer hvilke mål, visioner, planer mv. man gerne vil række videre til det nye menighedsråd. Mange menighedsråd har allerede arbejdet med målsætninger og planer, måske med hjælp fra en konsulent fra Kirkefondet, der har hjulpet med at formulere vision, mål, fokuspunkter, planer mv. for menighedsrådets virke.

Nogle korte, klare visioner og planer for, hvad der skal ske i sognet de kommende år, kan skabe interesse omkring menighedsrådsvalget – og være en værdifuld information for potentielle nye menighedsrådsmedlemmer. For det giver dem en indsigt i, hvad de kan forvente at komme til at arbejde med, hvis de opstiller til menighedsrådet. Nogle fremfører det argument, at alt for fastlåste planer for fremtiden kan afskrække folk fra at gå ind i menighedsrådet, fordi de måske ikke synes,

at de kan få nok indflydelse på, hvordan kirkens og menighedens liv og vækst skal formes. Jeg tror nu ikke, at det vil afskrække særligt mange at møde en gennemtænkt målsætning for menighedsrådets arbejde. Tværtimod vil jeg se det som en fordel for et nyvalgt menighedsråd at have nogle planer og visioner fra det afgående råd, som man kan spille bold op ad og tage afsæt i.

Arbejdet med visioner og planer forud for menighedsrådsvalget kan også være et vigtigt led i en intern afklaringsproces. Det kan for det første give et fælles fodslag, og så kan det give et overblik over, hvilke kompetencer der vil være brug for i det nye menighedsråd. For hvad er det mon, man kan forvente, at der kommer til at ske i de kommende 4 år?

Tid til visionerne!

Selvom der allerede i det afgående menighedsråd er arbejdet med visioner, planer, fokuspunkter mv., som er givet videre til det nye råd, og selvom det måske allerede er praksis en del steder, så skal der dog alligevel her opfordres til, at de nye menighedsråd tidligt i deres periode sætter god tid af til en målsætningsdrøftelse. Det kan f.eks. være en hel lørdag eller en søndag efter gudstjenesten, hvor man får sig en grundlæggende snak om, hvad man tænker om at være kirke netop på det helt aktuelle lokale sted i den givne sammenhæng.

Med afsæt i den drøftelse kan man så arbejde sig hen mod en række fokuspunkter for de kommende 4 års menighedsrådsarbejde. I kombination med ovenstående eller som supplement dertil er det godt, at det nyvalgte menighedsråd afsætter god tid til at lære hinanden at kende – også udenfor de egentlige møder. Det kan være et separat socialt arrangement af en eller anden art. Men det kan også ske ved, at der ved en tema- eller målsætningsdag, som skitseret ovenfor, er sat god tid af til socialt samvær. Det er også en god ide, at temadagen afholdes væk fra sognet i ”neutrale” omgivelser, hvor alle har fri for det daglige arbejde – og gerne under medvirken af en ekstern ressourceperson, som kan stå for processen med at formulere visioner, målsætninger, fokuspunkter, planer mv. ■

Har I brug for hjælp til at arbejde videre?

Kirkefondet kan bl.a. hjælpe med:

- Afklaring og evaluering af foregående valgperiode
Hvilke mål nåede vi? hvad er status? mv.
- Fokuspunkter for den kommende valgperiode
Hvilke visioner, mål og planer skal vi give videre til det nyvalgte menighedsråd?
- Nutidens frivillighed og menighedsrådet
Rekruttering og øget interesse for menighedsrådsarbejdet.
- ”Kompetence-afklaring”
Hvilke kompetencer er der brug for i det nye menighedsråd? Hvilke opgaver skal løses i den kommende periode? Hvordan er arbejdsfordeling, uddelegering mv.?
- Hvor er folkekirken på vej hen? Hvordan påvirker samfundsforandringerne vilkårene for at være kirke? Og hvordan kan vi udvikle kirkelivet og samtidig fastholde vores kerne som kirke?

Kontakt os for nærmere aftale på tlf. 33 73 00 33 eller på kirkefondet@kirkefondet.dk. Vi tilpasser arrangementet efter lokale behov og ønsker f.eks. som workshop (aften- eller dagsarrangement) eller som foredrag for menighedsrådet, ansatte eller bredt for alle interesserede. Se evt. mere på www.kirkefondet.dk



Dorte Kappelgaard

udviklingskonsulent i Kirkefondet

At gå efter kirkens

At grave efter guld er at gå efter det mest værdifulde, som måske ikke er synligt på overfladen eller ikke er det, man taler mest om. "Guldgravning" som øvelse i kirken handler om at sætte fokus på det gode, der kendetegner kirken og at se fremtiden i lyset af dette. Det gælder både det positive, man selv forbinder med at være en del af livet i kirken, og de konkrete aktiviteter og relationer, der finder sted og opbygges i og omkring kirken.

I samtalen om kirkens "guld" opdager man, hvor forskelligt det er, hvad man finder værdifuldt. Det giver blik for værdien af mangfoldighed, både hvad angår kirkens former, indhold og kulturelle udtryk. "Guldgravning" som øvelse kan fremme en oplevelse af at kende hinanden bedre og dermed både være mere trygge ved hinanden, men også kunne være opmærksomme på, hvad der motiverer hinanden. Hvis jeg er menighedsrådsmedlem og aktiv kaffebrygger og ved, at en anden værdsætter mødet med folk, der ikke plejer at komme i kirke, forstår jeg måske bedre, hvorfor vedkommende bedre kan lide at være til kirkekaffe end at lave den. Hvis jeg hører, at de andre sætter fællesskabet i menighedsrådet meget højt, forstår jeg måske, hvorfor de så gerne vil, at vi bliver og drikke kaffe sammen en halv time efter menighedsrådsmøderne.

Det kan også være en indirekte anledning til at opmuntre hinanden. Hvis jeg er præst og får at vide, at prædikerne rent faktisk giver de andre noget og betyder noget for deres forhold til kirken, får jeg måske energi til at fortsætte arbejdet, selv om der er dele af det, der er tungt. Ikke mindst hvis man ikke har tradition for at rose hinanden i den lokale kultur, kan dette virke meget stærkt.

Når et menighedsråd arbejder med

denne metode, kommer der ofte historier frem, som man ikke hører til hverdag.

"Guldgravning" før menighedsrådsvalget

"Guldgravning" kan være et godt afsæt for drøftelsen af, hvad man håber, et kommende menighedsråd vil beskæftige sig med, hvad angår livet i og omkring kirken. Det kan være en hjælp til at sætte ord på, hvad man inviterer nye menighedsrådsmedlemmer ind i. Hvad er det, de kan få del i, og hvad er det, de kan skabe med på og være med til at forstærke, måske på nye måder?

Som menighedsråd kan man bruge redskabet til at sammenfatte alt det gode, man sammen og hver for sig har båret med sig og samlet op undervejs. Hvad er det for en arv, der gives videre til nye menighedsrådsmedlemmer? Eller hvad er det for en arv, man bærer med sig videre ind i den kommende menighedsrådsperiode? Som afgående menighedsrådsmedlem kan der være en stor tilfredsstillelse ved at standse op og sætte ord på det gode, der har været, høre hvad andre har sat pris på ved det, man har haft sammen. Det kan være en hjælp til at afslutte godt, give slip og gå videre på en god måde.

Hvis man er i tvivl om, hvorvidt man skal genopstille, kan det være en hjælp til at blive mindet om, hvad man

oplever som det væsentlige, og måske hvad det er, der vil kunne motivere en til at fortsætte.

"Guldgravning" efter menighedsrådsvalget

At indlede en ny menighedsrådsperiode med "guldgravning" kan være værdifuldt på flere måder. Det er relevant for nye menighedsrådsmedlemmer at få indblik i de erfarnes engagement og at sætte ord på deres eget som afsæt for samarbejdet i den menighedsperiode, man er trådt ind i sammen. Men også for genvalgte menighedsråd er det oplagt at tage en samtale om "gullet" i kirken. Det er en anledning til at standse op og blive opmærksom.

"Guldgravningen" kan skærpe blikket for styrkerne i kirken og give mod på at overføre det, der lykkes, til andre typer af målgrupper eller aktiviteter. Det kan hjælpe til at komme i dybden og tale om det, der betyder noget for en selv, de andre og lokalsamfundet, før man går i gang med at handle og planlægge.

Formålet er ikke at undgå konflikter...

Er det ikke bare at glatte ud og fortrænge konflikter og forhold, der ikke fungerer, kunne man spørge. Der tales meget om 'positiv psykologi', og det bliver nogle gange misbrugt til ikke at



guld...

Foto: iStock.com

"Guldgravning" er blevet udviklet i forbindelse med Lokal Kirkeudvikling, som Kirkefondet tilbyder. "Guldgravning" indgår også som et element i mange af de workshops og temadage, som Kirkefondet tilbyder menighedsrådene. Læs mere om vore tilbud på www.kirkefondet.dk eller kontakt os.

give plads til utilfredshed og frustration. Det kan blive en undskyldning for ikke at tage ansvar for at ændre ved relationer, hverdagspraksisser og beslutninger, der ikke fungerer.

Der skal selvfølgelig tages hånd om konflikter. Nogle gange kan det at få taget hul på, hvad en konflikt handler om, give anledning til at se nye perspektiver og finde nye veje sammen.

Men at sætte ord på det gode, der sker over for hinanden, kan skabe håb og styrke den indbyrdes tillid. Der er noget, man kan bygge videre på, noget man gerne vil have mere af. Derfor er det oplagt at tage drøftelser, hvor man lægger det svære til side og taler om det, der fungerer, det der er at bygge videre på.

Sådan kan I holde "guldgravning" i menighedsrådet

1. Forberedelse af "guldgravning"

- Hvornår skal "guldgravningen" gennemføres? Det kan være på første halvdel af et menighedsrådsmøde, eller I kan samles en anden aften. (Det kan også være, I beslutter at invitere flere til at være med, fx ansatte, kirkegængere, frivillige eller folk i berøring med kirken i øvrigt.)
- Hvem skal stå for "guldgravningen"? Det kan være menighedsrådsformanden eller sognepræsten, men det kan med fordel være en person udefra – f.eks. en konsulent fra Kirkefondet.

- Hvilke spørgsmål skal danne afsæt for samtalen? Foretag evt. en lokal tilpasning af de nedenfor foreslåede spørgsmål.
- Beslut om I ønsker at tage noter, og hvem der skal gøre det. Noter kan fastholde værdifuld viden til senere. Hvis I bruger en tavle, et whiteboard eller en flipover, vil alle sidde med et overblik over de temaer, der dukker op.

2. Gennemførelse af "guldgravning"

- Forklar hvad der er formålet med "guldgravning", og hvordan den foregår.
- Sørg for, at alle så vidt muligt deltager i samtalen og kommer til orde med deres synspunkter, uden at nogen kritiserer dem. Stil evt. uddybende spørgsmål.
- Tag løbende noter fra samtalen.
- Drøft, hvordan I vil samle op på det, der er blevet talt om under "guldgravningen". Der kan være idéer til nye aktiviteter, I vil tage op som første punkt på de kommende menighedsrådsmøder, et ad gangen. Der kan være temaer, I har brug for at tale mere om.

3. Opfølgning på "guldgravning"

- Referenten sammenskriver noterne fra samtalen til et referat, der indeholder de vigtigste udsagn fra samtalen.
- Beslut om indsigter fra "guldgravning" skal drøftes i relevante grupper

- i kirken, fx menighedsråd, medarbejdere, aktivitetsudvalg eller lignende.
- Overvej om vigtige observationer i referatet eller fra de efterfølgende drøftelser skal offentliggøres i kirkebladet, på hjemmesiden eller på anden måde.

Forslag til spørgsmål ved "guldgravning"

Udvælg nogle af disse spørgsmål og supplér med jeres egne spørgsmål.

Personlige oplevelser af kirken

- Hvad er dine bedste oplevelser i kirken?
- Hvorfor kommer du i kirken/hvad kan du godt lide ved at arbejde i kirken?
- Hvad ville du savne mest, hvis jeres kirke blev nedlagt?

Kirkens møde med lokalsamfundet

- Hvad sætter folk i lokalsamfundet mest pris på af det, der sker i og omkring jeres kirke?
- Hvilke aktiviteter når mest i dybden og bredest ud på én gang?
- Hvordan kan I fremme flere af denne type oplevelser? ■



Skal Onsbjerg Kirke på Samsø måske også være pilgrimscenter?

Foto: Henrik Bundgaard Nielsen

Landsbykirken som et aktiv

I 2015 fik Kirkefondet støtte fra Den Folkekirkelige Udviklingsfond til at gennemføre projektet "Landsbykirken som et aktiv". Projektets formål er at undersøge mulighederne for at bruge en række konkrete middelalderkirker til anden kirkelig brug end kun gudstjenester, kirkelige handlinger mv.

Folkekirken har ca. 1700 middelalderkirker, som desværre for nogle landsogne kan opleves som en tung byrde pga. udgifter til f.eks. vedligehold af bygningerne og til opvarmning mv. Desuden er nogle af kirkerne placeret i meget små sogne med deraf følgende få ressourcer.

Med dette projekt vil Kirkefondet gerne fremme, at middelalderkirkerne i højere grad kan blive et aktiv i kirkens liv og vækst i landområderne, samtidig med at landsogne udfordres til at gå nye veje i det at være kirke på landet. Det sker ved, at Kirkefondet står for en afklaringsproces i de implicerede sogne, hvor der arbejdes med, hvad det vil sige at være kirke i et landsogn – og hvor lokalbefolkningen, lokale ressourcer og mulige samarbejdspartnere inddrages i processen med at finde nye ideer til brug af en eller flere kirker i sognene. Vi vil med projektet også gerne se på mulighederne for at foretage de fornødne bygningsmæssige forandringer i de gamle kirker. Derfor indgår også arkitektoniske og bygningstekniske undersøgelser af kirkerne. Kirkefondet har indgået af-

tale med konsulent, cand. theol. Ole Kamp om at stå for afviklingen af projektet med bistand fra arkitekt Anna Mette Exner.

Ud med bænkene

Projektet har allerede sat gang i mange alternative tanker vedr. ny og anderledes brug af middelalderkirker. I Nordjylland har sognepræst Yvonne Alstrup og menighedsrådet ved Stenum Kirke et ønske om, at kirkens bænkene fjernes og dermed skabe et mere fleksibelt kirkerum. Det kunne f.eks. være ved at have sækkestole, hvor børn og unge kan ligge og flade ud, mens de læser Jobs Bog eller ser en film med kirkemuren som lærred. Eller kirkerummet kunne indrettes, så det bedre kan bruges til diakonale opgaver – eller som retrætested og samtalerum. Også Samsø er med i projektet. Her har flere af øens 7 kirker været i spil til en mulig anderledes anvendelse – bl.a. Kolby kirke som værested for asylansøgere og Onsbjerg Kirke som retræte- eller pilgrimskirke. Lokalbefolkningen fik mulighed for at give sit besyv med ved et borgermøde tirsdag 23. februar,

hvor alle blev opfordret til at komme med ideer til, hvordan de fremadrettet kunne forestille sig en eller flere af kirkerne på Samsø blive brugt på en og anderledes måde. I Kirkerup Kirke, som er kendt for sine mange kalkmalerier, der anses for klenodier i både kirke- og kulturhistorisk regi, overvejer man, hvordan kirken kan indrettes, så den bedre kan bruges ind i en undervisningssammenhæng for omegnens skoler mv. Endelig er to kirker i Salling Provsti, Harre og Rybjerg kirker også med i projektet.

Inspiration til alle landsogne

Når processen er afsluttet i de deltagende sogne, udarbejdes et idekatalog, som sendes ud til alle menighedsråd, der har ansvar for en eller flere middelalderkirker. Desuden planlægges et endags-seminar sidst på foråret 2016, hvor der vil blive redegjort for projektets resultater. Og allerede sidst i marts 2016 fremlægger Ole Kamp og Anna Mette Exner deres foreløbige observationer på en konference om "Kirken på landet" arrangeret af Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter. ■

Nyt fra Kirkefondet



Himmelske Dage i København

Danske Kirkedage, der afholdes hvert tredje år, er denne gang omdøbt til Himmelske Dage og finder sted i det indre København i Kristi Himmelfartsferien den 5.-8. maj. Nytorv vil blive centrum for de store fællesarrangementer og koncerter med både kendte

og nye navne. Men der vil være masser af arrangementer at gå på opdagelse i rundt i byens kirker, forsamlingslokaler og kulturinstitutioner, men også i telte rundt omkring på byens pladser, hvor organisationer, foreninger, kirker og mange andre byder på debat, sam-

talesaloner, events, workshops og musik. Der vil være oplevelser for alle sanser, for alle aldersgrupper og for alle nysgerrige sjæle.

Du kan læse mere om Himmelske Dage på www.facebook.dk/himmelskedage og på www.himmelskedage.dk.

Kirkefondet på Himmelske Dage

Kirkefondet deltager selvfølgelig også på Himmelske Dage. Vi har et stort telt på Vor Frue Plads, hvor man i sit eget tempo kan gå gennem en kunstnerisk gudstjenestelabyrinth, hvor de oldkirkelige gudstjenesteled bliver fortolket af en række kunstnere. Labyrinten laves i samarbejde med Open Space – Forum for kunst, tro og eksistens. I teltet vil der også være forskellige arrangementer såsom kirkesalon med et eksistentielt tema, minikoncerter, oplæsning m.m.

Fredag og lørdag eftermiddag kl. 15

kan man deltage i en Street Parade-gudstjeneste. Med et jazzorkester i spidsen holder vi gudstjeneste med stop forskellige steder på Strøget. Vi starter ved Amagertorv og slutter ved Nytorv.

Lørdag aften kl. 20 står Kirkefondet bag en Iona-gudstjeneste i Helligåndshuset på Strøget. Der vil komme nærmere information ud, når vi nærmer os Himmelske Dage, så hold øje med vores hjemmeside etc.



Støt Kirkefondet på kollektdagen St. Bededag

Vær med til at støtte til Kirkefondets arbejde for liv og vækst ved at give et bidrag i kirken St. Bededag eller indbetale et beløb på Kirkefondets konto 2120-8541701207. Tak for alle bidrag!

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

Farvel og velkommen

Kirkefondet har budt velkommen til en ny studentermedhjælper pr. 1. februar. Det er Martin Sørensen, der studerer teologi på 3. år på Københavns Universitet. Han er aktiv i FDF og sidder i menighedsrådet i Anna Sogn på Nørrebro, så han er godt kendt med det kirkelige liv. Han skal fortrinsvis hjælpe med Lokal Kirkeudvikling, men også med Kirkefondets kommunikation og andre opgaver.

Vi siger farvel og tak til Ida Schaumburg-Müller, der har været studentermedhjælper hos os gennem 1½ år. Ida afsluttede som cand.theol. i januar, og er nu begyndt på Pastorseminariet. Vi ønsker hende alt godt i fremtiden!



Tema for næste nummer af *Kirken i dag*:

Hvad tror vi på?

Kirken *i* dag

Vejkirker og andre åbne kirker 2016

Så er de nye brochurer over vejkirker og andre åbne kirker for 2016 på vej ud til de deltagende kirker, biblioteker, turistbureauer, campingpladser, vandrerhjem, motorvejsstationer og på udvalgte museer. Her kan de fås fra ca. 1. april.

I alt er 409 kirker med i de to nye brochurer, hvor man kan læse om kirkenes seværdigheder, åbningstider, beliggenhed, koncerter og arrangementer.

Sidste år introducerede vi cykelvenlige vejkirker, og dem er der i år kommet flere af. Som noget nyt er Den Danske Kloster rute blevet indtegnet på kortene, og de kirker, der ligger på ruten, har fået et nyt ikon. Brochurerne er igen i år illustreret og layoutet af grafiker Kim Broström.

Brochurerne kan fås de ovennævnte steder eller ved henvendelse til Kirkefondet. De kan også downloades fra www.vejkirker.dk, hvor der også er direkte link til kirkernes hjemmesider. I løbet af foråret vil der også komme en mobil version af www.vejkirker.dk, så man fra sin smartphone kan finde den nærmeste vejkirke, og søge mere bredt.



Læs mere på www.vejkirker.dk