

Kalundborg Provsti

Forholdet mellem
PRÆST OG MENIGHEDSRÅD



Indledning

Følgende lille hæfte er blevet til på baggrund af møder i et lille forum bestående af provst Jørn Noe, Ditlev Bache fra Vor Frue Sogns menighedsråd, Kirsten Ravn Jørgensen fra Bregninge-Bjergsted-Alleshave Sognes menighedsråd og sognepræsterne Christina Morsing og Ernest Andersen. Der er således input fra både menighedsrådsmedlemmer og præster.

Hæftet er ment som en hjælp til brug for både præster og menighedsråd til at klarlægge både de fysiske og økonomiske rammer samt at klarlægge de beføjelsesmæssige forhold.



Baggrund

Folkekirkens kerneydelse er forkyndelsen af det kristne evangelium. Her er folkekirkens præster nøglepersoner både ved gudstjenester, kirkelige handlinger og i kirkelig undervisning, sjælesorg samt i øvrige møder mellem det enkelte medlem og kirken. Generelt indebærer præsteembedet mange og vidt forskellige opgaver. Her spiller sognets menighedsråd og kirkens øvrige ansatte en yderst vigtig rolle som det bagland, der skal sikre, at de overordnede rammer, ressourcer og redskaber er i orden.

I nær fremtid kan vi forvente, at der bliver mangel på præster. Hvad vi end selv mener om vores egn, må vi nok vedkende os det faktum, at Kalundborgegnen måske ikke står øverst på ønskelisten for en stor del af de nyuddannede teologer, da flere af dem måske allerede under deres studietid har stiftet familie og vænnet sig til en bykultur.

Vi kan altså forvente, at ansøgerfeltet til en ledig præstestilling i Kalundborg Provsti vil blive mindre. Samtidig kan vi forvente at præster, som sidder i et embede i Kalundborg Provsti, i højere grad end tidligere, vil lade sig lokke herfra til et mere attraktivt embede i f.eks. hovedstadsområdet.

I Kalundborg Provsti har vi gode præster. Disse veluddannede præster skulle vi gerne fastholde, samtidig med at vi bestræber os på, at alle præsteembeder, der bliver ledige, fortsat vil være attraktive både i fagligt indhold, og også hvad ydre rammer angår.



Et attraktivt embede

Fagligt

Ingen vil kalde et pastorat med fire folketomme sogne og fire menighedsråds forskellige forventninger til, at den nye præst skal skabe liv i netop deres tomme kirke, for et attraktivt embede. Men de findes altså!

Når en ledig stilling skal slås op, er det vigtigt, at menighedsrådet er bevidst om, hvad det er for en slags præsteembede, de har med at gøre, og hvad menighedsrådets forventninger er.

Skoler, børnehaver, plejehjem og andre institutioner, som er eller kan komme i et samspil med kirken, vil være med til at afgøre, hvilken præsteprofil man har brug for. Menighedsrådet bør overveje, hvilke traditioner der skal fornys, og hvilke der skal bibeholdes. Eventuelt kan man præsentere ansøgerfeltet af

At være præst på landet står måske ikke står øverst på ønskelisten for en stor del af de nyuddannede teologer, da flere af dem måske allerede under deres studietid har stiftet familie og vænnet sig til en bykultur.



præster for budgetter over, hvilke aktiviteter menighedsrådet hidtil har prioriteret. Hvad er man i gang med, og hvad vil man gerne i gang med? Det er også vigtigt at præcisere, hvilken opbakning, spillerum og økonomisk råderum menighedsrådet er parat til at give den nye præst med de forudsætninger, interesser og kompetencer, som er hans eller hendes.

Det kan være en god ide at skue tilbage og se, hvordan sognet har ændret sig siden det sidste præsteskifte. Over få årtier kan befolkningsgrundlaget og sammensætningen i et sogn nemlig godt ændre sig. Plejehjem og andre institutioner bygges eller nedlægges. Forskellige familietyper (f.eks. børnefamilier eller pensionistpar) kan tiltrækkes eller frastødes. Børnehaver, skoler, sportshaller og købmænd åbnes eller lukkes. Alt sammen noget, der ændrer sognet og dermed også behovet for måden at være kirke på.

Flere steder har det vist sig hensigtsmæssigt, at flere sogne har slået sig sammen til ét pastorat med et fælles menighedsråd med flere præster i stedet for et menighedsråd og én præst. For den enkelte præst giver det mere alsidighed i arbejdet, og det kollegiale fællesskab, som især yngre præster efterlyser, kan her realiseres også som "præst på landet".



Det går ikke at lave gudstjenesten om, uden at det er en menighedsrådsbeslutning.

Beføjelser

Præst og menighedsråd har forskellige netværk at hente inspiration fra. Så i et godt samspil mellem præst og menighedsrådsmedlemmer kan erfaringer og visioner udveksles og samstemmes. I flere menighedsråd afholder man "visionsmøder" – måske bare en gang hvert andet år – hvor menighedsrådet samles med henblik på at diskutere fremtidens indsatsområder og prioriteringer. Det er vigtigt, at man her taler sig til rette, sådan at ingen føler sig overtrumfet. Det skal gerne ende dér, hvor alle menighedsrådsmedlemmer føler, at de kan gå hundrede procent ind for sagen. Folkekirken er netop en folkekirke, hvor præster skal "huske" at tilgodese "folkedelen", og læge menighedsrådsmedlemmer også skal være opmærksomme på "kirkedelen".

Enkelte steder kan rutinen godt være blevet sådan, at præsten trækker sig, når snakken vedrører personalesager, eller undskylder sig med, at han/hun ikke har forstand på regnskaber. Det er også hændt, at menighedsråd holder møder, hvor de ikke mener, at præsten behøver at være med. Men et menighedsrådsmedlem har faktisk pligt til at komme til et menighedsrådsmøde, medmindre vedkommende har "lovligt forfald", og omvendt kan man ikke kalde et møde hvor alle ikke er indkaldt for et "menighedsrådsmøde". Det er på menighedsrådsmøderne, at beslutningerne om, hvilken vej man skal gå, bliver taget, og det skal ikke være en overraskelse for nogen, hvilken vej man går.

Det er også vigtigt, at forholdet og beføjelserne præst og menighedsråd imellem står klart. For det er faktisk en lidt underlig størrelse, vi har med at gøre:

Menighedsrådet har "kaldsretten" til præsten. Dvs. at menighedsrådet indstiller til biskop og kirkeministerium, hvilken ansøger det ønsker til præst i embedet. Men menighedsrådet er ikke ansættelsesmyndighed og er altså heller ikke præstens chef. Det er Kirkeministeriet, der er præstens overordnede, og tilsynet varetages af biskoppen og provsten. Præsten er ovenikøbet født medlem af menighedsrådet.

Præsten har sine pastorale forpligtelser, hvor han/hun arbejder uafhængigt af menighedsrådet. Det gælder i forkyndelsen ved gudstjenester, begravelser, vielse, konfirmationsforberedelse m.v., og ud over dette kan menighedsrådet ikke påbyde præsten at udføre en opgave, som præsten ikke vil. Omvendt skal præsten have sin menighed i ryggen og ikke bare "brage ud" med sine egne initiativer. Det går f.eks. ikke at lave gudstjenesten om og ændre på liturgien eller nadverritualet, uden at det er en menighedsrådsbeslutning.

Som et kuriosum kan nævnes, at dér, hvor præst og menighedsråd i skøn samdrægtighed kan have interesse i tiltag, som ligger ud over de traditionelle rammer, og som kræver kurser eller uddannelse, kan et menighedsråd i dag helt eller delvist dække kurser, hvor præsten normalt ville skulle betale selv.

Privat

Endnu er det sådan, at det i de fleste præsteembeder er normalt, at præsten er forpligtet til at bo i embedsbolig. Oftest er det altså en hel familie, som rykker teltpælene op for at bosætte sig i sognet. Derfor er et "attraktivt embede" mere end blot det, der sker på præstens arbejdsplads. Det er i høj grad også de kår, som præsten skal byde sin familie.

Ægtefællen skal måske have et arbejde i nærområdet. Ligesom adgangen til børnehaver, skoler og indkøbs- og fritidsmuligheder kan have en stor betydning for, om en præstefamilie ønsker, at dette sogn skal være deres fremtidige hjem.



Som minimum bør en embedsbolig være af en tidssvarende standard med god plads til en familie.

Embedsboligen

Som minimum bør en embedsbolig være af en tidssvarende standard med god plads til en familie. (Plads til gæsteværelse og mere end ét badeværelse er i dag tidssvarende standard).

Er der i forbindelse med embedsboligen tilknyttet tjenstlige lokaler, bør disse have selvstændig indgang og toilet, ligesom lyddøre og lyd-mure skal sikre, at præstens arbejdsliv ikke forstyrres fra privatfløjen og omvendt. Netop adskillelsen mellem privat og tjenstlig del kan veje tungt, når embedsboligen skal vurderes i forbindelse med et præsteskitte.

Huslejen kan maks. udgøre 15 procent af præstens bruttoløn, og det er oftest dér lejet er. Derimod kan udgiften til opvarmning være stærkt varierende fra bolig til bolig afhængig af boligens alder, standard og energioptimering.

Både menighedsrådet og præsten bør være opmærksom på, at netop embedsboligen kan udvikle sig til et konfliktområde, hvor præsten på den ene side kan føle, at hans/hendes privatsfære og bolig-mæssige faciliteter bliver overtrådt eller forsømt, mens menighedsrådet på den anden side kan synes, at præsten er for krævende.

Præstegårdsordningen

I Roskilde Stift er Kalundborg Provsti udvalgt til at være pilotprojekt for det, vi kalder præstegårdsordningen. Indtil nu er 19 embedsboliger tilknyttet ordningen, idet det naturligvis er frivilligt for det enkelte menighedsråd at være med. Ordningen har sin baggrund i, at provstiets præsteboliger er i meget forskellig vedligeholdelsesstand. Dette skyldes dels de enkelte menighedsråds prioriteringer, dels at præsten – især i årene op til hans/hendes naturlige pensionering – af og til vægrer sig ved, at skulle have håndværkere i huset for længere tid ad gangen. Begge dele er forståelige nok, men erfaringen har vist, at menighedsrådet og dermed provstiet ved et præsteskitte alt for ofte står over for noget, der mere minder om en nyrenovering end om en istandsættelse af præsteboligen. Det er en stor økonomisk udfordring for provstiet, især hvis der er mere end et enkelt præsteskitte i provstiet inden for samme år.

De 19 boliger, som indtil nu er med i ordningen, blev i 2015 synet af et udvalg bestående af to menighedsrådsmedlemmer og en bygnings-sagkyndig. For hver

bolig er der udfærdiget en rapport over boligens stand og en 10-årsplan for vedligeholdelsen. I 10-årsplanen er der angivet en vurdering af de samlede omkostninger for vedligeholdelsen over hele perioden samt for det enkelte år og for de enkelte arbejder. Beløbene afsættes direkte af provstiet, mens det er menighedsrådet selv, der sætter arbejdet i værk ved at indhente tilbud og få arbejdet udført. Regningen refunderes af provstiet. Fordelen er, at det enkelte menighedsråd ikke år efter år skal bekymre sig om større vedligeholdelsesarbejder endsige budgettere med dem. En løbende vedligeholdt bolig vil også være billigere og nemmere at holde, da der ikke vil ske skade på skade eller slitage på slitage.

Selvfølge lig bør der tages hensyn til præstefamilien, f.eks. ved at en række arbejder udføres inden for samme periode.

Pasning af have og gårdsplads

Iflg. det nye boligcirkulære er vedligeholdelse af have og gårdsplads menighedsrådets ansvar. Ved indflytningssyn bør der laves klare aftaler om, på hvilke områder præsten selv vil og kan bidrage med vedligeholdelsen. Præsten bistås af tillidsrepræsentanten.



Hvem skal passe præstens have?

Vedligeholdelse af have og gårdsplads er menighedsrådets ansvar.

Konflikt på arbejdspladsen

I forholdet til kirkens øvrige ansatte kan præstens rolle virke tvetydig. På den ene side er han/hun kollega til f.eks. kordegn, kirkesanger, organist og graver. På den anden side er præsten, som medlem af menighedsrådet, også deres arbejdsgiver.

Det bør stå klart, at præsten i det daglige ikke har særskilte beføjelser over kirkens øvrige personale undtagen i kirken ved kirkelige handlinger. Disse beføjelser er "instruktionsmæssige", hvilket vil sige, at præsten på en konstruktiv måde kan korrigere en medarbejders udførelse af en given opgave ved f.eks. en gudstjeneste. Hvis denne dialog ikke viser sig at være konstruktiv, gives sagen videre til menighedsrådets kontaktperson.

Generelt må præstens krav eller forventninger til personalet kun være af arbejdsmæssig art og ikke overskride privatsfæren. F.eks. er det ikke en rimelig forventning, at kirkesangeren går til alters ud fra den begrundelse, at "så er der i det mindste én, der går til alters".

Præsten er heller ikke "mellemmand" mellem kirkens ansatte og menighedsrådet, men må henvise til kontaktpersonen. Sådan er kommandovejen.

I enkelte kirker er præsten udnævnt og lønnet som "daglig leder" af kirkens personale. I sådanne tilfælde fungerer præsten helt eller delvist som kontaktperson med de beføjelser, menighedsrådet har givet ham/hende.

Sygdom og orlov

En præst bor på eller tæt på sin arbejdsplads. Men i tilfælde af præstens sygdom eller orlov ophører det med at være hans/hendes arbejdsplads. De tjenstlige lokaler og eventuelt også en sognegård er dog stadig i funktion og passes af en vikar, andre ansatte og menighedsrådsmedlemmer. For dem ligger det måske ligefor at stikke næsen ind hos præsten for at høre, hvordan det går, og det er oftest venligt og deltagende ment. Præsten oplever det måske på en anden måde: Hvor går skellet mellem omsorg og kontrol? Hvor går grænsen mellem at være fri og at stå til rådighed?

En god ide vil være, at præst og menighedsråd taler åbent om situationen og når frem til en balance, hvor både respekten for privatlivets fred og den naturlige kontakt mellem præst og menighedsråd bibeholdes.

Misbrug

Menighedsrådet bør vide, at Kirkeministeriets misbrugspolitik har som målsætning "at komme af med problemet, men beholde medarbejderen". Har en præst et misbrugsproblem, stiller provst og biskop hjælpetilbud til rådighed i form af ophold på relevant behandlingssted.

Til sidst

Det er vores håb, at vi med denne folder bidrager dels til en indsigt i det helt særegne samarbejde, der kræves mellem præst og menighedsråd, dels i forhold til den risiko for konflikt, der også ligger i det. Kun i et vist omfang er beføjelserne klare. Dér, hvor de er uklare, drejer det sig for præst såvel som for menighedsrådsmedlem langt mere om at gå i dialog, vise hensyn og opnå enighed end om at trumfe sin egen vilje igennem.

Ligesådan ligger der også for menighedsrådet en udfordring i, at færre præster i nær fremtid vil søge embede i et provinsprovsti som f.eks. Kalundborg Provsti. Men har et menighedsråd skabt rammerne for et attraktivt embede – både fagligt og privat – vil det både tiltrække og fastholde en præst i sin stilling. Er nabosognet mere attraktivt, så er det dér, præsten søger hen.

Så opfordringen til det enkelte menighedsråd: Vær visionære, og definér jer som kirke! Spørg jer selv: Hvem er vi? Hvad vil vi? Hvilken præst vil vi have? Hvilket embede har vi at tilbyde ham/hende?

Det er jer selv, der sidder med svaret.

God fornøjelse!



