

Årsberetning for Danmarks Provsteforening 2022

Kirke indenfor og udenfor matriklen

Mere kirke i det offentlige rum

I en lang periode var devisen at tro (og dermed også kirke) hørte til indenfor kirkens mure og i det private lønkammer. Tidligere statsminister Anders Fogh Rasmussen udtrykte det således i 2006; "Vi skal passe på, at religion ikke kommer til at fylde for meget i det offentlige rum Vi har en tradition for at skelne imellem politik og religion, og religion er som udgangspunkt et personligt anliggende mellem den enkelte og den gud, man tror på."

Udtalelsen rammer en tænkning der har hersket i nogle årtier, dels som omverdenens forventning til folkekirken, og dels internaliseret som kirkens egen selvforståelse. Idealet var et sekulært samfund, og når folkekirken tittede frem i det offentlige rum, forsikrede vi gensidigt hinanden om, at der her var tale om en afsprittet folkekirke, der havde deponeret ethvert spor af tro derhjemme i våbenhuset. Et samfund med en høj grad af trosallergi i det offentlige rum.

De seneste år kaldes der i stigende grad på kirken "udefra". Det sker lokalt og nationalt. Flere kalder på at kirken bidrager endnu mere i den offentlige debat, hvad enten det er i forbindelse med krise, prioritering af ressourcer eller den almindelige politiske dagsorden, at der er brug for etiske og eksistentielle overvejelser i væsentlige samfundsspørgsmål. F.eks. blev der peget på, at der udover dygtige virologer og jurister, burde have siddet teologer med i en dansk national coronataskforce.

Lokalt kaldes der på kirken fra mange sider. Havde vi råd til at ansætte dobbelt så mange præster som i dag, ville de blive hilst velkommen lokalt i sognene og som funktionspræster. Vores omverden har fået øje på, at folkekirken er særdeles værdifuld, når nutidens store udfordringer skal tackles, hvad enten det er den øgede mistrivsel i befolkningen, skræddersyede gudstjenester til bestemte målgrupper, det øgede behov for lokal diakoni, flygtningekrise eller samfundets grønne omstilling. For det vi internt i kirken ser som en selvfølge, viser sig at være en mangelvare i det øvrige samfund. For det første, at kirken er til stede fra Skagen til Gedser, i by, og på land. Kirken med sine fantastiske fysiske rum med kirker og sognegårde og kirken som en vidt forgrenet organisme, bygget af levende sten, hvor størstedelen af befolkningen er medlemmer. Lokalt er der kirkeligt engagerede mennesker med alverdens kasketter, kompetencer og netværk; menighedsrødder, frivillige, medlemmer, ansatte, præster, provster og provstiudvalg. Kirken står og stråler fra landets bakketoppe, majestætisk, og med urokkelige rødder og umistelige traditioner, samtidig med, at den er adræt og på ingen tid kan iværksætte nye formater, når der er en opgave, der kalder på kirken. Der kan lynhurtigt, og håndholdt, arrangeres alt fra gudstjenester for ukrainere, til nødherberg eller insekthoteller på kirkegårde.

Folkekirken har udvidet sit arbejdsfelt de seneste 15 år. Det er ganske givet en del af grunden til, at folkekirken fortsat står så stærkt i den danske befolkning. Folkekirken har i dag kirkelige formater tilpasset mennesker i alle aldre, og er nærværende til stede med præster, og

samarbejder mange steder i vores samfund, dels som ritualforvalter, og dels som ramme for den gode samtale, det diakonale medansvar og engagementet i de fælles samfundsmæssige dagsordner.

Vi har et fælles ansvar for at sikre, at de mange der kalder på kirken, ikke fører til et overophedet arbejdsmiljø i kirken. Det kræver god og klar lokal ledelse. Det kræver præster med høj faglighed, og en evne til på alle niveauer i folkekirken løbende at prioritere. Det ligger i vores lutherske arv, at kirkens former kontinuerligt må og skal fornys, for at kerneopgaven indfries; at være en nærværende folkekirke. Vi har en utrolig stærk tradition for et tæt forhold mellem folk og kirke. Vi har ansvar for at sikre et helhedsperspektiv, så vores prioritering af kerneopgaven, tager udgangspunkt i medlemmernes ve og vel, når vi skal prioritere i menighedsråd/pastoratsråd/provsti/stiftsråd. Det er påkrævet, at vi både tør udvikle og afvikle. At vi er bevidste om rollefordeling, når nye opgaver kommer til. Hvor er det ansatte, præster og frivillige indgår i arbejdet?

De mange nye muligheder for at være kirke både indenfor og udenfor matriklen, kræver en høj teologisk faglighed, så kerneopgaven er udgangspunktet for den fælles prioritering af opgaverne.

Spørgsmål:

- **Hvad er folkekirken kerneopgave?**

- **Hvordan skal præster prioritere i mulige arbejdsopgaver indenfor og udenfor matriklen?**

Opgaverne kalder os sammen

Pandemi, flygtningestrømme og klimakrise har gjort, at vi organisatorisk er rykket tættere sammen. Nye og ukendte opgaver har der været mange af i årets løb. Det har krævet villighed til at finde løsninger i sogn, provsti og stift, når foreninger, ildsjæle, institutioner, kommuner og kirker på kryds og tværs har taget udfordringerne op. Og det er sket på landsplan, når Præsteforeningen, Landsforeningen af Menighedsråd (LaM), bispekollegiet, Provsteforeningen og Kirkeministeriet har holdt analoge, digitale og hybride møder.

Provsteforeningens bestyrelse glæder sig over de resultater, det fælles udvalgsarbejde har affødt, på det grønne område, i forhold til pandemihåndtering, og nu i det fælles udvalgsarbejde omkring arbejdsmiljø, beredskabsplan, og forslag til lovændringer i økonomiloven, som opfølgning på de 10 forsøgsrammer.

Provsteforeningen sidder med i 31 udvalg + det løse. Flest udvalg er der om økonomi og styrelse, nemlig 10, uddannelse bidrager med 8 udvalg, arbejdsmiljø ligeledes med 8, mens IT tegner sig for 5. Når vi samtidig er en bestyrelse uden noget sekretariat, er der i grunden rigeligt med møder. Vi er nødsaget til jævnlige at takke nej til invitationer, for ikke at drukne i møder.

Ikke desto mindre fordrer rettidig omhu, at vi finder løsninger på en række udfordringer for folkekirken, som trænger sig på:

- Udligningsordning
- Bygningsvolumen i tyndt befolkede områder
- Behovet for lovændringer
- Kaldelsesret til præstestillinger, når det handler om funktionspræster
- Bæredygtige enheder
- Prioritering af indsatsområder, der går på tværs
(Mere om disse punkter senere)

Friske roser til provstiet

Provstiet er en naturlig ramme for det fælles. Det er ikke nogen nyhed.

Først stod det i betænkning på betænkning i futurum. Som noget alle kloge hoveder pegede på, burde vokse i fremtiden. For at sikre en kirke, der er til stede, hvor der kaldes. En kirke der bruger ressourcerne fornuftigt. Kort sagt: en kirke der giver mening for medlemmerne.

Siden er der løbet meget vand i åen. For nu vurderer landets menighedsråd, at provstiet *er* en velfungerende ramme for det fælles. Tre evalueringsrapporter har roser til provstiet. Den første rapport er FUV's rapport om folkekirkens håndtering af Corona "Når folkekirken skal spille efter reglerne – men uden for banen". Den næste er FUV's evaluering af de 10 forsøgsrammer. Og endelig har Økonomistyrelsen i 2022 udarbejdet rapporten "Analyse af de lokale niveauers (menighedsråd og provstier) oplevelse af rammerne for økonomistyring af de lokale kasser i folkekirken." I denne rapport læser man blandt andet:

- Samarbejde og relationer mellem menighedsråd og provstiudvalg er blevet stadig bedre
- Provsten spiller en stor rolle for samarbejdet og relationen mellem provstiudvalget og menighedsrådene samt menighedsrådene imellem
- Uformelle drøftelser og beslutningsprocesser supplerer typisk de formelle beslutningsfora og medvirker til dialog og konsensus

I evalueringen af de 10 forsøgsrammer er deltagerne glade for, at det er gjort lettere for menighedsråd at samarbejde. De menighedsråd der har valgt at flytte opgaver fra råd til provsti, oplever at formålet er indfriet. Det har lettet deres menighedsrådsarbejde. Selvom rådsarbejdet fortsat kræver mere end de mener, er realistisk for et frivilligt valgt råd.

Som provster må vi med glæde tage imod roserne. Provstens daglige rugbrødsarbejde værdsættes af menighedsrådene. Provst og provstiudvalg har skabt tradition og rammer, så der i provstisammenhæng er rammer for helhedsperspektiv med erfaringsudveksling, fælles besindelse på opgaver, inspiration, prioriteringssnakke og omverdensinteresse.

Provstens og provstiudvalgets opgaver bliver ved med at vokse. Når vi ikke ønsker blot at skubbe menighedsrådets overbelastning over til provstiudvalget, fordrer det en tilførsel af ressourcer. Et enkelt sted har et provstis menighedsråd ønsket at få ansat en provstiarkitekt, andre steder er det personalekonsulenter, der efterspørges. Sådanne ansættelser kræver for indeværende dispensationstilladelse fra kirkeministeriet. Vi arbejder på at få det ændret, så det fremadrettet er

muligt for provstiudvalget at ansætte det personale, der er ønske om blandt menighedsrådene i det lokale provsti. Derudover er vi sammen med provstisekretærforeningen på rundtur, for at hejse et advarselsflag om overophedning i provstiet. I 2021 var der 25 provstisekretærer, der sagde op. Det er, rundt regnet, en fjerdedel af landets sekretærer. Normalt er det kun 10 på et år. De seneste år er der flere og flere, der sender opgaver til provstikontoret. F.eks. stiftsråd, stiftsudvalg, stiftsøvrighed, biskop og kirkeministerium. Samtidig har nye IT-systemer krævet en stor indsats, og synes løbende at fordrer merarbejde. I de fleste provstier betyder det nu, at der permanent er flere opgaver, end vi har ressourcer til at varetage. Derfor trækker vi nu i håndbremsen. Der må enten tilføres flere ressourcer eller sorteres skarpere i opgaverne. Fremadrettet vil vi derfor have fokus på, at nye opgaver der skal varetages af provstiet, på forhånd er drøftet og aftalt med enten provsterne lokalt eller med provsteforeningen. Vi talte med biskopperne om denne udfordring på bispemødet i april.

Møder om folkekirkens ve og vel

Sammen med de øvrige folkekirkelige aktører har vi arrangeret møde med det kirkepolitiske udvalg i 2021, og er i gang med at planlægge et nyt møde, der ser ud til at løbe af stablen samtidig med vores årsmøde. Vi har inviteret det kirkepolitiske udvalg med til vores udflugt til Gødstrup Regionshospital. Disse møder giver os lejlighed til gode drøftelser af folkekirkens rammevilkår, og give os lejlighed til at give et godt indblik i det mangefacetterede arbejde folkekirken udfører landet over.

Vi har i bestyrelsen haft lejlighed til at mødes med vores nye kirkeminister Ane Halsboe-Jørgensen i april, for at drøfte folkekirken bredt og arbejdsmiljøet i særdeleshed. I august har vi endnu et møde i kalenderen.

Beslutnings- og handlekraft i en krise? Folkekirkens læring af pandemien

Til dagligt er der alt godt at sige om en folkekirke, der er decentralt ledet. Hvor det er sognemenighederne, der er folkekirkens nav og hvor biskopper indretter sig forskelligt fra stift til stift. I en krise viste det sig knastørt, at både folkekirkens ansatte, menighedsråd og medlemmer har brug for en kirke, der både kan og vil træffe fælles bindende beslutninger, samt kommunikere og handle mere ens på tværs af landet.

I fællesskab arbejder Præsteforeningen, LaM, bispekredsen, Provsteforeningen og repræsentanter for medarbejderne i folkekirken derfor på at få udarbejdet en beredskabsplan. Den skal sikre, at vi bliver mere handlingsadætte og sikrer en kommunikation, der bevidst skelner mellem internt og eksternt kommunikation i en kommende krise.

Provsternes arbejdsmiljø

Provstens rolle i provstierne har forandret sig fra at være administrerende provst, over koordinerende provst, til nu at være provst for det helhedsskabende provsti. Med denne bevægelse er provstens arbejde rykket fra at være noget, man gjorde ved siden af præstearbejdet, for nogen med en mindre kvote og en provstisekretær på 4 timer ugentlig, til en 50-100% kvote for provstedelen og med et stort ledelsesansvar.

Den aktuelle lovpligtige skriftlige APV-undersøgelse fra efteråret 2021 efterlader i bestyrelsens optik os alle med flere spørgsmål:

- Er der de for provsten fornødne ressourcer? Kvoter?
- Provstens forhold til kolleger i sognet, præster i provstiet?
- Forholdet til menighedsråd, provstiudvalg og alle de andre?
- Interne og eksterne samarbejdspartnere?
- Hvad gør det ved provsten, når kampagnen "Vi vil bryde tavsheden" ruller? Eller lign.?

Med andre ord - hvordan interesserer vi os bedst for provstens arbejdsmiljø, der vedrører provstens vilkår som leder? Det synes oplagt at formulere et skema udarbejdet med sigte på netop provstens arbejde, og med de særlige vilkår der gælder.

På møde med landets biskopper fremlagde provsteforeningens bestyrelse disse overvejelser. Følgende spørgsmål blev rejst:

- Hvordan er APV for provster indtil nu blevet håndteret – tilliden til dem synes ikke stor?
- Hvem læser med – reagerer?
- Hvem læser med på mere overordnet niveau? Er der tværgående tematikker, som kalder på analyse og handling?

Der blev på mødet givet håndslag på, at vi i fællesskab vil løfte denne problemstillingen i diverse fora og arbejde mod en mere fokuseret indsats og interesse på området. For Provsteforeningens bestyrelse er det afgørende vigtigt med en generel national screening af arbejdsmiljøet under hensyntagen til provstens særlige vilkår, samt at undersøgelsesresultater også får indflydelse på den lokale samtale mellem biskop, provstekollegium og den enkelte provst.

Spørgsmål:

Hvor er provstens/dit arbejdsmiljø udfordret? – Hvordan kan det forbedres? Hvilke spørgsmål er der brug for i APV'en?

Arbejdsmiljø i Folkekirken

Provster varetager i praksis en stor del af de tiltag, der skal nære det gode arbejdsmiljø for præster, og tage hånd om arbejdsmiljøudfordringer. Det sker igennem APV, MU-samtaler, den lokale arbejdsmiljøgruppe som består af præsternes tillidsmand, arbejdsmiljørepræsentant og provsten, samt gennem løbende samtaler, såfremt en præst oplever udfordringer i arbejdsmiljøet. Provsteforeningen sidder samtidig med i nationale udvalg omkring arbejdsmiljø, som beskrives nedenfor.

På baggrund af det øgede fokus på arbejdsmiljø i folkekirken, har vi desuden sammen med LaM og Præsteforeningen taget initiativ til en række rundbordsamtaler, for sammen at se om der udover de mange strukturelle tiltag der allerede er gjort, er andet vi sammen kan iværksætte, for at værne om et godt arbejdsmiljø. Der er mange meninger om hvordan folkekirken burde være

organiseret, for at sikre et godt arbejdsmiljø. Provsteforeningen tager helt nøgternt udgangspunkt i, at vi har en folkekirke med en dobbelt ledelsesstruktur, og vi må indenfor denne struktur bidrage til et godt arbejdsmiljø, ved at tage ledelsesansvar der, hvor vi har ledelsesret, og samvirke på livet løs, der hvor vi ikke har ledelsesret.

Tiltag omkring det psykiske arbejdsmiljø -Paraplyprojektet

Provsteforeningen sidder i kirkeministeriets arbejdsudvalg for præsters psykiske arbejdsmiljø (APPA). Udvalget er nedsat på baggrund af de undersøgelser og rapporter som har vist problematiske forhold netop i præsternes arbejdsmiljø; bl.a. "Oxfordanalysen 2018" APPA søgte samme år midler i omprioriteringspuljen til et paraplyprojekt, som skulle undersøge forskellige modellers hjælpsomhed for forbedring af arbejdsmiljøet. I regi af paraplyprojektet har man afprøvet strategier til at forebygge og afhjælpe langvarige stresssygemeldinger, undersøgt aktionslæring som teambuilding-metode for at frisætte præsters høje sociale kapital i kollegiale sammenhænge og er nu i gang med at uddanne supervisorere i belastningspsykologiske metoder. Det er meningen, at de metoder som viser sig hjælpsomme i at forbedre præsters psykiske arbejdsmiljø skal sættes i værk på nationalt plan, når projektperioden er afsluttet. I forbindelse med "Bryd tavsheden" er APPA og paraplyprojekt-udvalgene, som begge er sammensat af alle interessenter omkring præsters arbejdsmiljø; KM, Præsteforening, Provsteforening, Stifterne, FUV, blevet opmærksomme på at man har forsømt at formidle delresultaterne fra arbejdet. Det har åbenbart set ud, som om der ikke er blevet taget hånd om de dårlige resultater i arbejdsmiljøundersøgelserne og Analysen fra 2018. Derfor har Præsteforeningen og Provsteforeningen besluttet at formidle arbejdet og delresultaterne i en artikelserie i bladet "Præsten" som også gerne kunne bringes i Landsforeningen af Menighedsråds blad.

Folkekirkens Arbejdsmiljø Rådgivning og Folkekirkens Arbejdsmiljøråd

Arbejdsmiljøet i folkekirken går, som bekendt, på to ben. Det er af og til en udfordrende struktur at være hhv. kirkefunktionær, menighedsråd og præster i. Bl.a. af den grund, og på baggrund af arbejdsmiljørapporternes påvisning af bl.a. en forhøjet mobbekultur i folkekirken, arbejder hhv. Folkekirkens Arbejdsmiljøråd og Folkekirkens arbejdsmiljø Rådgivning (FAR) på, dels fra rådets side at skabe information og oplysning om regler og rettigheder samt jævnlige arbejdsmiljøundersøgelser, dels fra FAR's side at tilbyde en bred vifte af arbejdsmiljøredskaber, fra APV-støtte til konkret rådgivning af både fysisk og psykisk art til folkekirkens arbejdspladser. Fra 1.1.2022 er FAR overgået fra at være projektbåret til nu at være struktureret under en kirkeministeriel bekendtgørelse. FAR's bestyrelse består herefter af 6 repræsentanter for hhv. arbejdsgiver- og arbejdstagerniveau, 1 repræsentant for KM og en af kirkeministeren udpeget faglig ekspert. FAR har pt. 2,75 fuldtidsansatte samt en mindre sekretærstilling på vej. Der er mere end arbejde nok til organisationen, som i sin nye skikkelse tilbyder "skræddersyede" aftaler til det enkelte menighedsråd eller provsti over en givet periode. I en tid, hvor der er en del kritik af manglende arbejdsmiljøtiltag i folkekirken, kan det ikke understreges tydeligt nok, at FAR er en højt kvalificeret og meget anvendt spiller på banen – som vi ikke skal tøve med at kalde på.

Spørgsmål: Hvilke arbejdsmiljøredskaber mangler der fortsat i folkekirkeligt regi?

Præstemangel i folkekirken

Projektet "Læs teologi og bliv præst" har fået midler i omprioriteringspuljen til at arbejde for et større optag af teologistuderende, og en bedre kontakt mellem Folkekirken, teologistudierne på KU og AU og de teologistuderende, så Folkekirken sikres en stærkere rekruttering af præster.

Provsteforeningen deltager i styregruppen for det 4-årige projekt, som har ansat Inger Bettina Franch som projektleder og koordinator. Projektet har indoptaget initiativet "Bliv Præst" som er en fungerende arbejdsgruppe, der deltager med stor professionalisme på studiemesser for unge. Og man er i gang med at etablere kontakt til netværk, organer og studerende på teologistudiet for at arbejde for, at de som vælger teologistudiet, også i højere grad vælger at ville søge ind på pastoralseminariet og blive præster i Folkekirken.

Optællinger viser, at der i en periode på få år er gået 200 flere præster på pension, end der er i samme årrække er uddannet på pastoralseminariet.

I samme årrække har det vist sig nødvendigt at ansætte flere præster i Folkekirken. Til særlige opgaver, blandt andet med at tilbyde ikke-medlemmer et tilhørsforhold i mange sammenhænge og kontekster og til den grundlæggende opgave; at sikre Folkekirkens medlemmer det møde med tro og kirke, som forankrer dem i Folkekirken. Alt dette kalder på præste-kompetencer og teologisk gennemtænkning.

Derfor mener provsteforeningen, at der skal uddannes flere teologer og at der skal arbejdes målbevidst for, at teologerne vælger Folkekirken som arbejdsplads. Vi har brug for dem.

Kærlig undervogsbehandling af folkekirkens lovgivning

Provsteforeningen har lagt et stort arbejde i "Arbejdsgruppe vedrørende opdatering af bestemmelser om de lokale kasser i lov om folkekirkens økonomi". Udvalgets opgave er centreret om at udarbejde lovforslag til folketingssamling 2022/2023, som skal samle op på de 10 forsøgsrammer.

Vi har benyttet anledningen til også at stille forslag om lovændringer, der sigter på en mere nutidig lovgivning, der flugter bedre med virkeligheden. I vores oplæg til udvalget beskriver vi intentionerne i vores forslag således;

"Vi ønsker at sikre menighedsrådsmedlemmerne bedre arbejdsbetingelser ved at:

- Samarbejde i pastorater som udgangspunkt er tilladt
- Smidigere beslutningsproces i pastorater
- At menighedsråd i et provsti kan nedsætte en bestyrelse, der varetager flere slags samarbejde, så man har mulighed for at have færre bestyrelser
- At menighedsråd kan vælge valgbare ind i bestyrelser for tværgående samarbejde
- At udgifter for provstiudvalgskassen beskrives og hjemles

Motivationen er at styrke og udbygge det nære demokrati i folkekirken, således at det understøtter det kirkeliv, der allerede foregår i sognene og de samarbejder, der er etableret på tværs i folkekirken. Det mener vi er nødvendigt for at fastholde og rekruttere medlemmer til menighedsråd, provstiudvalg og bestyrelser. Det er med glæde, vi kan konstatere, at der tegner sig en bred konsensus i arbejdsgruppen om forslag til lovændringer.

Fra provsteforeningen har vi en lang række andre steder, hvor vi i dagligdagen erfarer at virkeligheden for længst er løbet fra lovgivningen. Vi glæder os derfor over, at kirkeministeriet allerede i dette udvalgsarbejde peger på, at der er behov for revidering af menighedsrådsloven. Det skriger f.eks. til himlen, at præsteansættelse i større pastorater skal foregå med samtlige menighedsrådsmedlemmer tilstede. Det bør, efter beslutning af de implicerede menighedsråd, kunne foregå mere smidigt. Vi ser frem til at bidrage i fortsat lovmassage.

Spørgsmål: Lovgivning der gavner arbejdet – nævn de vigtigste lovændringer du ønsker dig

Samarbejde med Præsteforeningen

Præsteforeningen har fået mange nye bestyrelsesmedlemmer og skal have ansat en ny sekretariatschef. Vi takker for mange gode møder allerede, og glæder os til at følge den nye bestyrelses arbejde og sigtelinjer.

For os har det væsentligste mål været at få de sidste provster op i LR 37. Det er endnu ikke lykkedes, men det er fortsat vores hovedprioritet.

Vi har haft et ønske om, at provster inviteres til medlemsmøder særligt for provster, og det sker i dette efterår. Vi opfordrer provsterne til at benytte sig af dette.

Lønsum og lønmidler i folkekirken

KM har arbejdet på at ændre opgørelsen af lønmidler, med henblik på en mere detaljeret og retvisende opstilling, der svarer til det faktiske forbrug og de faktiske principper.

Biskopperne har fået et fortjent lønløft, efter ikke at have haft lønudvikling i mere end 10 år. Men det er problematisk at dette lønløft finansieres ved at skære i midlerne fra den separate konto, som er lønmidler til præster og provster.

Fremmødte repræsentanter for biskopperne, Præsteforening og Provsteforening har holdt møde med KM om måden at opgøre og udnytte den samlede lønsum på. Disse tre parter stiller spørgsmålstejn ved, at KM ikke fremsætter ønske til finansministeriet om at hæve den samlede lønsum, og således øge den samlede ramme til løn.

Provsteløn og provstelønspolitik

Det er ingen hemmelighed, at Provsteforeningen i efterhånden mange år har kæmpet med og for, at de resterende 19 provster i lønramme 36 bliver placeret i lønramme 37. I disse år har snart sagt ingen provster mindre end 50% ledelsesansvar og hver eneste af os bliver kaldet på fra utroligt mange sider. Det er klart, at der skal være forskel indenfor lønramme 37, men det er ikke længere

fair eller tidssvarende, at lønramme 36 stillingerne både aflønnes ringere lønmæssigt og pensionsmæssigt.

I den forbindelse må vi atter understrege en dyb undren over, at man med iværksættelsen af løngruppe 3 har bragt en del lønramme 36 provster i den situation, at de tjener mindre end præster, de er ledere for. Det er en uacceptabel situation, som vi utrætteligt vil kæmpe for at få ændret.

Derfor er vi også meget glade for, at KM i dette forår har lagt rammer til en række effektive arbejdsmøder, hvor repræsentanter for Præsteforeningen, bispekollegiet og Provsteforeningen sammen med KM har udarbejdet en provstelønspolitik, i naturlig forlængelse af den præstelønspolitik, der blev udarbejdet for præsterne for et par år siden. Provstelønspolitikken forventes præsenteret på årsmødet, dels via KM, dels på vores generalforsamling. Denne rammepolitik skal være med til at sikre et godt fundament for udviklingen i provstelønnen og først og fremmest transparens i såvel grundløn som i lokallønsforudsætninger. Provstelønspolitikken vil samtidig danne grundlag for allerede nu at afsøge, om vi kan påbegynde oprykning af LR 36 præster til LR 37 forud for de næste overenskomstforhandlinger.

Væsentlige udfordringer for Folkekirken

På ethvert bygningssyn ved en provst, at det allervæsentligste er, hvordan taget har det. For er taget utæt, så nytter alt det andet meget lidt. Og gad vide om der er hul i folkekirkens tag? Vi mener der er helt centrale 'tagkonstruktioner' der er inficeret med borebiller, råd og huller hvor det regner ind.

Vi støder ofte på disse udfordringer:

- **Udligningsordning**

Folkekirkens provstier er knækket over i A- og B-hold. Det gælder både, hvad angår økonomi og præstedækning. Mens A-holdene er forpligtede af voksende indbyggertal/medlemstal og kan foretage udvidelse både bygningsmæssigt og i forhold til kirkeligt arbejde, skal der stor snilde til hvis B-holdene har noget som helst tilbage, når bygningerne er vedligeholdt - og det desuden kniber med at tiltrække og fastholde præster. Provsterne i disse provstier har en stor opgave. Udover det vanlige provstearbejde, skal de få pengene til at strække længere end det er fysisk muligt, og samtidig personligt fungere som vikarpræst, for at få begravelser og gudstjenester afholdt. Her er der behov for et omfattende analysearbejde, så vi sikrer en tilpas balance mellem solidaritet og behovet for økonomisk tilpasning. Vi må og skal finde frem til nutidige parametre for fremtidens udligningsordning.

- **Bygningsvolumen i tyndt befolkede områder/Passende nedskalering**

Når demografien ændrer sig i et område, bliver det nedlagte kommunekontor eller den nedlagte børnehav solgt og brugt til noget andet. Sådan spiller klaveret ikke i folkekirken. Hvad gør vi i tyndt befolkede områder, hvor der er rigeligt med kirker? Og hvordan finder

vi balancen mellem at være til stede overalt, og skabe rammer, så der fortsat er et kirkeliv og få nedskaleret kirkelivet, når demografien ændrer sig? Projektet differentieret vedligehold arbejder med bygningsvedligehold. Udfordringen med bygningsvolumen tærer både på økonomien, og på menighedsrådenes ressourcer.

- **Kaldelsesret**

Et menighedsråd kalder en præst til en menighed. Det er godt og velfungerende i forhold til sognemenigheden.

Når præsten f.eks. skal arbejde på et stort regionssygehus og der er mange præster, er det derimod ikke længere så indlysende. Proportionerne passer ikke længere som hånd i handske. Et lille sogn med 5 menighedsrådsmedlemmer har f.eks. 3 sygehuspræster tilknyttet, foruden sognepræsten. Og hvordan skal menighedsrådet være i løbende samvirke med sygehuspræsterne om arbejdet, hvordan skal de have forudsætningerne for det? Eller set fra præstens synsvinkel. Det gode samvirke mellem præst og menighed, hvordan skabes gode rammer for det, når menigheden er patienterne på sygehuset og ikke den klassiske sognemenighed? Hvordan kan vi oversætte intentionerne i menighedsrådenes kald til en sammenhæng, hvor det er institutioner, der helt eller primært er præstens arbejdssted?

- **Bæredygtige og folkeligt meningsfulde enheder**

I "Folkekirke og samfund i en reformtid" har Poul Henning Bartolin undersøgt hvordan folkekirken har tilpasset sig de forandringer der sket i det omkringliggende samfund, med kommunereformer og overgangen fra amter til regioner. Konklusionen i hans bog er at folkekirken har forsømt at tilpasse sig de strukturforandringer der har fundet sted. Med Grundtvigs sognetænkning, der netop fordrer at de kirkelige enheder er enheder der giver folkelig mening, er det væsentligt at vi sørger for at vores enheder er steder hvor folket "sogner", nemlig søger sammen. Det spørgsmål vi kontinuerligt må stille os selv, lyder: Er vores enheder bæredygtige og synkrone med det omgivende samfund, når vi ser på vores stifter, provstier og pastorater?

- **Behovet for lovændringer**

Der er ikke sket de store lovændringer på folkekirkens område i mange år. Det er derfor meget naturligt at der er en række områder, hvor virkeligheden er løbet fra den kirkelige lovgivning. Der er derfor behov for en revision af menighedsrådsloven.

- **Prioritering af indsatsområder der går på tværs**

Med vores kirkeordning er der ikke noget organ der permanent sørger for at varetage de indsatsområder der går på tværs nationalt. I budgetfølgegruppen kan vi konstatere at der i de senere år har været et stigende behov for landsdækkende initiativer. Flere af disse initiativer er permanente og kræver derfor i realiteten drift finansiering. Hvordan kan vi organisatorisk indrette os i fremtiden, så vi har mulighed for sammen at prioritere væsentlige nationale indsatsområder?

Den grønne omstilling

Udviklingen i interessen for den grønne omstilling synes kun at vokse med nødvendigheden af samme. Vi er gået fra, at interessen for det grønne var en niche til mainstream. Fra at være en ideologisk interesse, som nogen hurtigt kunne blive færdige med, til generelt accepteret national politik.

Bestyrelsen sidder med i Styregruppen for Folkekirkens Grønne Omstilling, hvor arbejdet rykker hurtigt! Fra Fællesfonden er der bevilliget midler til projektet i 4 år. Siden nytår er der etableret en projektgruppe, der på meget kort tid har arrangeret stor opstartskonference i Fredericia d. 16. maj med mere end 700 deltagere fra hele landet.

Det handler først og sidst om at nå en konkret opbakning til Folketingets målsætninger på området, så folkekirken også bidrager til reduktion af CO2 og til den grønne omstilling generelt. Flere redskaber er under udvikling, og to forhold har været afgørende for Provsteforeningen:

- At arbejdet i provstierne understøttes bedst muligt. For det er her de afgørende økonomiske prioriteringer træffes, som er nødvendige for at nå en grøn omstilling.
- At vi ikke lægger hindringer i vejen for lokale initiativer, men tværtimod indsamler gode erfaringer og lader disse være til inspiration for andre menighedsråd og provstier samt den nære omverden.

På årsmødet vil der blive anledning til at møde projektleder Jesper Rønn Kristiansen og få de seneste overskrifter og nyheder fra dette arbejde. Og ikke mindst stille de gode spørgsmål!

Meget kan med andre ord lade sig gøre, når blot Landsforeningen af Menighedsråd, landets biskopper, KM og provsteforeningen lader rygmærkerne ligge i entreen og søger løsninger.

Tak til samarbejdspartnerne

Vi har holdt helt usædvanligt mange møder i året der gik. Tak for de mange gode samtaler og perspektiver og resultater, der er delt i årets løb. Tak til kirkeminister Ane Halsboe Jørgensen, Kirkeministeriets ledelse og medarbejdere, Landsforeningens bestyrelse, Præsteforeningen, Provstisekretærforeningen, de faglige organisationer, FUV og provsteuddannelsens leder, Erling Andersen. Vi ser frem til, sammen med jer, at bidrage til, at folkekirken også i de kommende år må være fremtidsvendt og i øjenhøjde med mennesker og samfund.

Annette Brounbjerg Bennedsgaard

Esben Thusgaard

Kirsten Kruchov Sønderby

Line Skovgaard Pedersen

Betty Grønne Ahrenfeldt

Per Vibskov Nielsen