

PRÆSTEN SOM PROVST – PROVSTEN SOM PRÆST

- forventninger, forandringer, fremtid

Grete Wigh-Poulsen

Provst Kolding provsti

2020

Da udnævnelsen til provst i Kolding provsti forelå for 7 år siden, tiltrådte jeg provsteembedet som sognepræst. Jeg fastholdt kontoret i sognehuset. Der var ingen tvivl i mit sind om, at jeg skulle være til stede og deltage i kirkelivet i mit sogn, fortsætte med konfirmander, begravelser, vielser, gudstjenester om end i et noget mere begrænset omfang end tidligere. 75% af min tid skulle jo lægges i provstiet.

Det var også til at begynde med "som at komme hjem", hver gang jeg trådte ind i sognehuset eller i kirken. Her kunne jeg hvile i rutiner og var blandt folk, der kendte mig som sognepræst. Her var den dybe mening med arbejdsindsatsen tydelig. Det gjaldt ikke mindst i de perioder, hvor arbejdet med konflikter fyldte. I sognet var jeg præst og kollega. Der var de opgaver, som et teologisk studie duelliggør til.

Provsteembedet skal da også forstås ud fra reformatorenes pointering af, at der kun er ét embede i folkekirken. Det er et præsteembede. Krøbet ud af dåben er enhver præst, læg som gejstlig, provst som biskop. Som gejstlige er vi så betroet den særlige opgave at forkynde evangeliet og meddele sakramenterne. Men hvor Confessio Augustana, Danske lov, provsteløftet, og måske også min personlige selvforståelse som provst, tilsiger, at en provst er en sognepræst med tillagte funktioner, forholder det sig i realiteten i dag omvendt.

For provsten skal varetage opgaver tilsyns- og forvaltningsopgaver delegeret fra biskop og kirkeministerium, og i det agere som leder for præster og vejleder for menighedsråd. Det pligtige arbejde er kommet til at fylde stadigt mere gennem de seneste små 20 år. I alle de relationer, som provsten skal indgå i, kaldes der på provstens tid og fulde opmærksomhed, både indadtil i den folkekirkelige organisation, udadtil i samfundet, som folkekirken er kirke i, og som sognepræst.

Ind i den provstelige virkelighed, har jeg, som provst, fundet det relevant at undersøge:

1. *Hvad er det, der forventes af en provst?*
2. *Hvad er der sket med provstestillingen?*
3. *Hvad kan der gøres for, at provstestillingen kan rumme forventningerne og forandringerne - og for at provsten kan forblive præst?*

Det er ikke noget, jeg er blevet bedt om eller pålagt. Det er et studieorlovsprojekt og på sin vis et personligt projekt. Det er udsprunget af en hverdag som provst og en lyst til at undersøge stillingen ud fra de forventninger, der er til provsten. Hvad betyder det for andre og for provsten selv, at han eller hun er præst?

Empirien er derfor primært hentet i det for mig lokale, dvs. præster, menighedsråd og provstiuvalg i Kolding provsti, biskop og provster i Haderslev stift. Men jeg har også været interesseret i et mere overordnet folkekirkeligt perspektiv. Derfor er der indhentet svar fra de øvrige biskopper, provsteforeningsformænd m.fl.

Studieorloven er afholdt i februar-april 2020. Men trods Corona-virus og et nedlukket land, har jeg ikke ændret på det overordnede sigte. Det her er et forsøg på at undersøge, hvordan provstestillingen, trods vægten i opgaveporteføljen for en provst, fortsat kan ses og opleves som et præsteembede både af andre og af provsten selv. Måske giver netop den undtagelsestilstand, som folkekirken med samfundet har befundet sig i, endnu mere grund til alvorligt at overveje om den måde, som vi organisatorisk har indrettet os på, kunne gøres anderledes og bedre? F.eks. om provsteembedet kunne indrettes så den nærhed og opmærksomhed, der kaldes på, faktisk bliver mulig for provsten at tilgodese?

Jeg skylder alle, der så beredvilligt har hjulpet mig ved at afsætte tid til at svare på mine spørgsmål, finde og sende mig dokumenter og mødes med mig, stor, stor tak!

INDHOLDSFORTEGNELSE

Prolog	4
Metode	5
Indledning	7
Præst.....	7
Provsteløfte	8
1. Forventninger	10
Biskoppen.....	10
Menighedsrådsformanden.....	13
Provstiudvalgsmedlemmet	15
Præsten.....	16
Provsten.....	20
2. Forandringer	23
Betænkninger.....	23
Kompetenceprofil	25
Provsteuddannelse	27
Procenter	29
Provstikontor.....	31
Skæbnefællesskab.....	32
Legitimitet.....	33
3. Fremtidens provst	36
Aflastning / uddelegering / omorganisering	36
Tankeeksperiment I	37
Præst / sognepræst / resursepræst	41
Tankeeksperiment II	43
4. Afslutning – Embede og identitet	46
Litteratur og adventt materiale	49
Appendix	52

PROLOG

I begyndelsen var det let. Som en af de sidste provster udnævnt efter den gamle ansættelsesmodel fortsatte jeg som præst i samme sogn, hvor jeg på det tidspunkt havde været sognepræst i 17 år. Efter tiltrædelsen 1.1.2013 var alt, som det plejede på den front: samme kolleger, samme personale, samme kirke.

Det var ikke svært at få aftalt en ny opgavefordeling med sognets andre præster efter udnævnelsen. De kendte mig. Jeg kendte til opgaverne i sognet. Det fik vi hurtigt på plads. De 25% som sognepræst betød 1 månedlig gudstjeneste, de vielse og begravelse, der måtte ligge lørdagen op til, 1 månedlig hverdags morgenandagt, 1 månedlig kirkecafé, 1 konfirmandhold, 1 ugentligt personalemøde og så det løse. Det var fint. Det var altid godt at træde ind i sognehuset eller kirken og i det hele taget at være sognepræst mellem alle de nye provsteopgaver.

Det blev ikke ved. For et sogn står ikke stille. Præster er gået og kommet. Det samme gælder for personalet i de andre stillinger ved kirken. Kulturen i menighedsrådet er blevet en anden med nye på posterne. Det er alt sammen godt, og som det skal være. Men det er forandringer, der er svære at følge med i, når den daglige kontakt ikke er der. Samtidigt har det vist sig, at de provstelige opgaver har fortrængt de sognepræstelige. Der er kun én provst til de opgaver, der kalder på en provst, mens der i sognet er flere præster til de præstelige opgaver. Prioriteringerne bliver derefter.

Gradvist er sognepræstedelen kommet til at fylde mindre. Det har været nødvendigt. Det dur ikke at undervise konfirmander uden også at have tid til forberedelse og nytænkning. Samtaler til begravelse har for trange kår i en kalender med langtidsplanlagte møder, hvor provsten ikke kan undværes. Helt konkret har jeg ikke længere kontor i menighedshuset. Dels har andre skullet bruge det. Dels er det ikke praktisk at "bo" mere end ét sted. Det bliver så provstihuset. Min signatur på e-mails indeholder stadig titlen "sognepræst". Jeg overvejer alvorligt at slette den, for det er ikke realiteten, hvis en sognepræst forstås som en præst, der har hele spekteret af præstelige opgaver og forpligtelser.

Der er meget, der henover de snart 25 år siden min ordination, har ændret sig i den måde, jeg er præst på, og den måde andre opfatter præsterollen. Der kaldes på og forventes andre tilgange og tiltag af præsten samtidigt med, at han eller hun stadig er lige forpligtet på de opgaver, som fremgår af præsteløftet. Spændingen mellem det grundlæggende og det omskiftelige, der har at gøre med, at præsten også er en del af et samfund i stadig forandring, påvirker præsteidentiteten og præsteembedet – og provsteidentiteten og provsteembedet.

Denne personlige status er afsættet for nærværende orlovsprojekt. Måske er jeg ikke den eneste provst, der har erfaret vanskeligheder med at få det at være sognepræst og provst til at hænge sammen. Der kan være et mere eller mindre udtalt ønske fra kolleger og menighedsråd om mere nærvær. Der kan være et arbejdspress på provstikontoret, der tager al opmærksomhed og kræfter. Der kan, ikke mindst, være provstens egne forventninger til sin indsats både i den ene og den anden del af sit arbejdsfelt.

Ambitionen i det følgende er altså at se fremtidsmuligheder for provstestillingen. Der tages udgangspunkt i en konkret hverdag som sognepræst og provst samt i de forventninger, som præster, menighedsråd og biskopper har til provsten. Udgangspunktet er, at det fortsat bør være et embede med rod i den folkekirkelige, evangelisk lutherske tradition, hvor provsten er præst, altså en "Ordets tjener", og samtidigt er realistiske i forhold til den virkelighed, der gør sig gældende i provstierne lige nu.

METODE

I januar 2020 modtog provsterne spørgeskema fra FUV. På opfordring fra provsteforeningen pågår derfor i skrivende stund et arbejde med at følge op på rapporterne "Forandringer i provstierne. Provstiernes udvikling og provsternes arbejde" og "Forandringer i provstierne. Provstiernes udvikling og provsternes arbejde II" fra hhv. 2010 og 2015. Samtidigt arbejdes der på en kompetenceprofil for provster. Inden for en overskuelig fremtid bliver der altså materialer tilgængelige, som kaster lys på den udvikling, provstierne har gennemgået de seneste 5 år, og som beskriver provstens opgaver og de kompetencer, som provsten må besidde for at løse dem.

I opgaven her vil ændringerne i provstens arbejdsforhold belyses ud fra årsberetninger fra provsteforeningens formænd i perioden 2000-2019, Leif Arffmann, Paw Kingo Andersen, Jette Marie Bundgaard-Nielsen og Peter Birch. Der er ført uddybende samtaler med de tre førstnævnte. Lektor på FUV og ansvarlig for provsternes uddannelse Erling Andersen er blevet interviewet bl.a. med henblik på en vurdering af, om der er sket en ændring i nye provsters tilgang til embedet.

De spørgsmål, som jeg har stillet biskopper, menighedsrådsformænd, præster, og provstiudvalg, har ikke indeholdt svarmuligheder. Besvarelserne har krævet, at hver enkelt formulerede et svar. Derfor anser jeg svarprocenterne for tilfredsstillende, og jeg tillader mig at tro, at materialet er nogenlunde repræsentativt for de forskellige grupper, da der er en ret stor konsensus i besvarelserne. Svarene fra biskopper, menighedsrådsformænd, præster og provstiudvalg er behandlet og citeres anonymt.

Biskopperne er spurgt (svar fra 6 ud af 10):

- Hvad forventer jeg af en provst?
- Hvad lægger jeg vægt på ved ansættelse?
- Hvad betyder det, at provsten er præst?

Biskopperne er ligeledes blevet bedt om hhv. en provstekreeringstale og en provsteindsættelsestale. Hensigten har været at undersøge hvilke forventninger, der kommer til udtryk her.

Præster i Kolding provsti er spurgt (svar fra 26 ud af 36):

- Hvilke forventninger har du til en provst?
- Hvad betyder det for dig, at provsten er præst?
- Hvad er vigtigt for, at du og / eller menighedsrådene oplever, at provsten er præst?

Præster i Vejle provsti er spurgt (svar fra 22 af 37):

- Hvad betyder det for dig, at provsten også er præst?

Provstiudvalget i Kolding provsti er spurgt (svar fra 4 ud af 6):

- Hvilke forventninger har du som provstiudvalgsmedlem til en provst?
- Hvad betyder det, at provsten er en præst?
- Hvad er vigtigt for, at du og / eller menighedsrådene oplever, at provsten er præst?

Menighedsrådsformændene i Kolding provsti er spurgt (svar fra 17 ud af 23):

- Hvad forventer du som menighedsrådsformand af en provst?
- Hvilken betydning har det, at provsten er en præst?
- Hvad er vigtigt for, at menighedsrådene oplever, at provsten er præst?

Provsterne i Haderslev stift er spurgt:

- Hvad betyder det for provsten, at han / hun er præst?
- Hvad betyder det at have en fast tilknytning til et sogn?
- Hvad forventer du af dig selv som præst?
- Hvad forventer du af dig selv som provst?

Erhvervspsykolog Lotte Lüscher er spurgt til generelle iagttagelser fra samtaler med provster:

- Hvad angives som stress-faktorer?
- Hvad siges om forholdet mellem at være præst og provst?
- Siges der noget om, hvad præstedelen betyder for provsten (identitet)?

Formand for præsteforeningen Per Bucholdt Andreasen er blevet spurgt:

- Hvad forventer præsteforeningen af en provst?
- Hvilken betydning tillægger præsteforeningen, at provsten er sognepræst?
- Har præsteforeningen en holdning til omfanget af sognepræstedelen i stillingen?

Øvrige samtaler:

Marianne Christiansen, biskop Haderslev stift

Haderslev stifts provster: Anne Margrethe Hvas, Sønderborg, Børge Munk Povlsen, Fredericia, Dorthe Volk Paulsen, Vejle, Hanne-Birgitte Beyer Kristiansen, Hedensted, Kirsten Kruchow Sønderby, Aabenraa, Torben Hjul Andersen, Haderslev

Annette Brounbjerg Bennedsgaard, provst Horsens, er spurgt til sammensætningen af provstestillingen i Horsens provsti, fordele og ulemper.

Jon Venzel Sønderby, skoleleder Lyreskovskolen, Bov, er spurgt om ledelsesteam i folkeskolen.

Poul Henning Bartholin, domprovst Århus, er spurgt om sammenhængen mellem kommunalreform og betænkninger.

INDLEDNING

Præst

Der er kun ét embede i Folkekirken: Ordets tjener, præsten.

Provsten er præst, og derfor siger det også sig selv, at der er tale om det kirkelige embede. Det embede er, som Confessio Augustana slår fast, indstiftet for menneskers skyld – altså ikke for den kirkelige organisations skyld. Embedet har ét eneste formål: at bringe Ordet til mennesker, så de kan få del i den retfærdiggørende tro. Derfor kan præstens – og dermed provstens - opgave beskrives lige så kort: Præsten / provsten skal forkynde evangeliet og forvalte sakramenterne.

”Præst er den, der på vegne af en menighed betjener denne med ord og sakramenter, en tjeneste, der omfatter gudstjeneste, forkyndelse, sjælesorg og undervisning, og som i øvrigt kan indrettes på forskellig måde”.¹

Når der kun er det ene embede, giver det sig selv, at det er en forudsætning for at søge et provsteembede, at ansøgeren har en teologisk embedseksamen, som i Danmark kvalificerer til præstestillingen. Er ansøgeren ikke ordineret, sker det ved ansættelsen, for provsten ansættes både som sognepræst i et sogn og som provst for et provsti.

Sådan har det været, om ikke altid, så meget længe. Før reformationen udpegede biskoppen provster blandt kannikerne ved domkirken til at lede den gejstlige betjening af domkapitlet. Biskoppen udvalgte provster til forvaltning og bistand ved domkirken, og derudover udvalgte nogle til i herrederne at holde øje med forvaltningen i sognene.

Med Danske Lov blev det i 1683 fastslået, at der i bispe- og provsteembede ligger en pligt til i sognene at føre tilsyn med, at alt foregår ordentligt og i overensstemmelse med lovgivningen.

”I hvert Stigt skal være een Superintendent, som Kongen dertil beskikker og stadfæster, som skal have alle Provster, Præster, Skoletjenere, Dægne og Substitutter under sig, og holde dem til at gjøre deris Embede, og see til at alting gaar skikkeligen og ret, som her befalis.” og ”Der skal være én Provst i hvert Herret, som skal være biskoppens Medhjælper at holde Kirke og Skole-tienere at gjøre deris Embede, og see til, at alting alle vegne gaar skikkeligen og ret til.”

Valg af provst blev præsternes opgave. Præsterne valgte en af herredets præster til provst, og biskoppen godkendte valget. Den ordning blev afskaffet i 1806. Med tjenestemandsløven i 1969 blev det lovpligtigt at slå provstestillinger op. Præster i provstiet og præster, der ansøgte det sognepræsteembede, der var ledigt, kunne søge på lige fod. Biskoppen indstillede til ansættelse til kirkeminister og regent.

2013 ændredes proceduren for ansættelse af provster. Det blev muligt for enhver teologisk kandidat at søge. Provstiudvalg såvel som menighedsråd og biskop fik indstillingsret. Provstedelen i stillingerne er efterhånden ved embedsledighed normeret til 50% eller mere. Sognepræstedelen tilsvarende justeret. Provstestillingerne

¹ Kirsten Busch Nielsen, Provstens embede teologisk set, PF. 2009/46

knyttes fast til et sogn udpeget af biskoppen. Der er hovedsageligt tale om sogne med flere præster. Biskoppen indstiller stadig provsten til ansættelse, mens dronningen udnævner.

Provsteløfte

Alle præster underskriver samme præsteløfte ved ansættelsen, og ved ordinationen pålægges alle præster samme ordinationsløfte. Begge dele har tydelige referencer til Confessio Augustana.

Både præsteløfte og ordinationsløfte fremhæver først - og holder præsten fast på - Ordets forkyndelse og forvaltning af sakramenterne. Herefter følger undervisning og sjælesorg, dygtiggørelse og bøn – og formaning om ordentlighed i det hele. I præsteløftet med ordene ”at der ikke skulle føres klage over mig”. I ordinationsløftet pålægges ordianterne at stræbe efter ”at leve Gud til ære og jeres tjeneste til gavn”.

En provst vies ikke til provsteembedet som sognepræsten eller biskoppen til deres embeder. Men der afgives et løfte. Handlingen i domkirken, ”kreeringen”, og løftet, som den nye provst svarer ”ja” til, er af en anden karakter end ordinationen. Biskoppen siger til den nyudnævnte provst:

Så lægger jeg dig på sinde med troskab og retsind at øve gerningen som provst i Den danske Folkekirke, at være biskoppen en tro medarbejder, at føre tilsyn med kirkernes og præsteembedernes ejendom og midler og påse, at de for kirken, dens præster og alle ansatte medarbejdere gældende love og bestemmelser overholdes, at rådgive og vejlede præster og menighedsråd og i alle ting foregå præsterne i dit provsti med et godt eksempel. Lover du mig, at du efter den nåde, Gud vil give dig, samvittighedsfuldt vil gøre dette?

Provst og præst er ligestillede som ordinerede til præsteembedet. Men til provsteembedet er der tillagt organisatoriske, administrative og myndighedsopgaver, som ikke har direkte afsæt i evangeliets forkyndelse eller meddelelse af sakramenterne. I provsteløftet er det tjenesten for kirken, præciseret som Den danske Folkekirke, det drejer sig om.

Provsteindsættelsen finder sted ved landemodegudstjenesten. Den kan kun finde sted én gang om året. Uanset hvornår på året, provsten er blevet udnævnt og er tiltrådt stillingen, finder kreeringen først sted her. Der kan altså gå det meste af et år.

Det er historisk begrundet. Med Danske Lov lovfæstes et årligt møde, hvor stiftets provster med biskoppen taler økonomi, og hvor der indsættes provster. I dag er det mit indtryk, at selve landemodet har forskellig karakter fra stift til stift. Nogle steder holdes mødet iført ornat og efter gammel protokol. Andre steder ligner mødet årets øvrige provstemøder om end omgærdet med lidt mere formalitet. Men provstekreering hører stadig til ved landemodegudstjenesten, som Danske lov forordnede det.

Når provstekreeringen kan afvente landemodegudstjenesten, må forklaringen være, at provsten allerede er præst og i embede som sognepræst. Dermed er det grundlæggende på plads. Provsten er ordineret. Provsten er ansat og indsat som sognepræst. Provsten er rettelig kaldet til at varetage sit embede, også de ekstra opgaver der følger med titlen. Som nævnt er provsteembedet jo blot en funktion tillagt sognepræstestillingen. Det er sognepræsteembedet, der legitimerer, at provsten er duelig og rettelig kaldet til sit embede. Derfor er kreeringen at forstå som en stadfæstelse af, at der til denne præsts embede nu hører andre pligter.

I provsteløftet nævnes først tjenesten i Den danske Folkekirke. Det giver fokus på det aspekt, der adskiller provsteembedet fra sognepræstens. Sognepræsten skal tjene den menighed, der har kaldet ham eller hende til

præst. Provsten skal tjene Folkekirken. Provsten er pligtig til at udvise ”troskab og retsind” over for den overordnede kirkelige ramme. Dermed defineres provsten som institutionens / organisationens mand eller kvinde. Provsten skal have andet og mere end sit sogn for øje. Provsten aflægger løfte på at være loyal overfor denne kirkeordning.

Det er indenfor den ramme, at provsten siger ja til at være biskoppen en ”tro medarbejder”, for provstestillingen er knyttet til bispeembedet. På moderne dansk ligger der en rangordning i det ord, som vi forbinder med forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Men samtidigt er der også i ordet ”medarbejder” en implicit forståelse af, at medarbejderen ”arbejder med på” den opgave, der skal løses. Når provsten i provsteløftet kaldes ”biskoppens medarbejder” handler det om de konkrete opgaver, som efterfølgende nævnes: på biskoppens vegne at føre tilsyn med ejendom, præster og medarbejdere i provstiet. Biskoppen skal kunne stole på, at provsten udfører dette i overensstemmelse med love og bestemmelser, gør det værdigt samt giver præster og menigheder god og korrekt rådgivning og vejledning, for det sker på delegation fra bispeembedet.

Ligger der i formuleringen ”biskoppen en tro medarbejder” en pligt til altid og i alle ting at parere ordre fra biskoppen? Det kunne der. Men der kunne også ligge en pligt til at indgå i samtale, støtte vejlede og rådgive, hvor og når biskoppen har brug for det.

Og så skal provsten ”foregå præsterne med et godt eksempel”. Det aspekt nævnes hverken i præstens eller biskoppens ordinationsløfte. Men provsten forpligtes på det. Biskop Marianne Christiansen siger om det i en provstekreerings tale²:

Ordet provst kommer af Præposita, én, der er sat foran, en foresat, og en der skal stå for og tage ansvar – for hvad? Ja, for det hele i provstiet stort set. Som provst har du et ansvar over for dine kolleger i vejledning og tilsyn i deres arbejde som sognepræster, og du har ansvar over for menighedsrådene i alle forhold som vejleder og tilsyn, den man ringer til, når der er noget. Du er den, der skal vide alt om skotrender og fredningsperioder, træfældning og altersølv og regnskabssystemer og ferielovgivning. Og kunne sit fadervor.

Provstegerningen er en tjeneste, som skal forbinde form og indhold, murstenene med indstiftelsesordene, det ydre med det indre. Deri er der også på en særlig måde en forligelsens tjeneste. Og der er noget smukt i, at provsten er den eneste, jeg kender, der bliver kreeret. Det hedder præstevielse og bispevielse, men provstekreation – som om det var en mode-kreation, eller netop en skabelse. En ny skabning.

Provsteløftets ordlyd og karakter underbygger og fastholder den reformatoriske forståelse af embedet som et præsteembede. Provsteembedet fremstår som et tillæg til det præsteembede, som provsten allerede er viet til. Der tilføjes en række pligter, primært teologisk, økonomisk og administrativt tilsyn, der er delegeret fra bispeembedet, og som derfor fordrer en loyalitet over for den, der delegerer.

² Marianne Christiansen, provstekreering 2014

1. FORVENTNINGER

En provst har pligt til at sørge for, at sognekirkerne, præster, menighedsråd og øvrige ansatte i provstiet forstår, hvad der er deres opgave, samt at de støttes og vejledes og holder sig indenfor lovens rammer i det arbejde.³ Provsteløftet fortæller ikke, hvordan eller på hvilken måde. Derfor er der ikke nødvendigvis overensstemmelse mellem, hvad der forventes, eller hvad der lægges vægt på, at provsten gør i de forskellige relationer, som provsten agerer i. Det er blevet beskrevet som et ”krydspres”, for som provst kan det opleves som modsatrettede forventninger. Det følgende er et forsøg på at få et overblik over forventningerne.

Biskoppen

- *Hvad forventer jeg af en provst?*
- *Hvad lægger jeg vægt på ved ansættelse?*
- *Hvad betyder det, at provsten er præst?*

Biskopperne forventer, at provsten er en dygtig teolog og præst. Det nævnes først i alle besvarelserne. I kreerings-/indsættelsestaler understreges det på forskellig vis og mere eller mindre direkte. F.eks. nævnes, at provsten fortsætter med at være præst, og at det først og fremmest er det, provsten er: *”som provster er I fortsat præster. Ja I er præster først og sidst.”*⁴ *”Som provst er du jo fortsat først og fremmest præst – sat til at forkynde Guds ord til frihed, glæde og fællesskab”*⁵ *”Der er kaldt på dig til at række det ord videre som sognepræst i dit sogn. Du skal tale et ord, som du selv og din menighed kan leve af og dø på.”*⁶ *”Provsten er sognepræst med samme gejstlige forpligtelser som andre præster”*⁷

Efter de teologiske og pastorale kompetencer nævnes forventninger om *”ledelseskvaliteter”*, at provsten har indsigt i og kerer sig om folkekirken, og har blik for det samfund og den verden folkekirken er en del af. Og så er der de personlige egenskaber og samvirket med biskoppen. Disse punkter ligger helt i tråd med Confessio Augustana⁸ og provsteløftet. Men er samtidigt også præget af, at biskopperne er opmærksomme på, at provsteembedet har forandret sig, og at der er brug for andre kompetencer end dem, der alene kan tilegnes gennem teologiske studier og pastoral praksis. Der gives udtryk for, at forholdet til biskoppen ikke kun handler om, at provsten er biskoppen en *”tro medarbejder”* i tilsynsopgaven, men også yder bistand: *”provsten er min nærmeste rådgiver og medarbejder”*. Det forventes, at provsten er en *”aktiv medspiller”*.

Af svarene fremgår, at teologisk dygtighed er at forstå som en reflekteret faglighed, teologisk *”niveau og indsigt”*. Det forventes, at provsten har et teologisk standpunkt og *”sans for teologien”* i den forstand, at teologien er en selvfølgelig del af provstens virke, at provsten generelt har sit afsæt i teologien, at der tænkes teologisk også f.eks.

³ Provsteløftet

⁴ Tine Lindhardt, provstekreering, 2013

⁵ Henrik Stubkjær, provstekreering

⁶ Lise-Lotte Rebel, provstekreering, 2015

⁷ Præstefolder Helsingør stift 2011

⁸ Confessio Augustana artikel 5

i forståelsen af sin samtid. Begrundelsen er, at det er den teologiske ballast, der gør provsten i stand at fastholde *"hvad vi er her for, og hvorfor vi gør, som vi gør"*.

Der er formaninger i kreerings- / indsættelsestalerne, som både skal fastholde provsten på det fortsatte præstelige ansvar for forkyndelsen af evangeliet, og samtidigt er forkyndelse til og opbyggelse af den nyudnævnte provst.

*"Du er ikke kontorchef, du er ikke regionalleder, du er ikke mellemlider. ... Du skal først og fremmest være den, der tvivler, tænker og tror."*⁹

I nogle af talerne nævnes de specifikke administrative, forvaltningsmæssige og tilsynsopgaver, som provsteembedet skal løfte. Disse sammenholdes med det grundlæggende præsteembede. Provsten forventes at skabe sammenhæng mellem de gejstlige og verdslige funktioner i stillingen. Der er, understreges det, faglighed på færde i alt, hvad provsten foretager sig – selv i kørselsregnskaber.

*"Provstegerningen er en tjeneste, som skal forbinde form og indhold, murstenene med indstiftelsesordene, det ydre med det indre."*¹⁰

Af svarene fremgår det ikke, om der lægges lige stor vægt på provstens akademiske viden og den viden, der er tilegnet gennem pastoral praksis. Flere biskopper giver specifikt udtryk for, at de forventer, at provsten skal være en god forkynder og optaget af at forkynde. Men kendskabet til den folkekirkelige "hverdag" og den præstelige faglighed fremstår samtidigt som afgørende for den ledelse, der for biskopperne er implicit i provsteembedet. Det synes for biskopperne generelt at være en forudsætning, at han eller hun har tillid til provstens faglighed. *"Kun en erfaren sognepræst kan have en tilpas solid fornemmelse for, hvad og hvordan folkekirken er. Fornemmelsen for præster og menighedsråds vilkår og for at navigere i den folkekirkelige organisation bygger på erfaringen som sognepræst".* *"Kirken skal ledes af faglig ledelse"*. Provsten skal kunne forestå en teologisk og kirkelig samtale i provstiet mellem præster og menighedsråd og hjælpe præsterne til at dygtiggøre sig.

Hvis ellers den rækkefølge, som biskopperne nævner deres forventninger i, kan tilskrives en form for prioritering, følger forventningen om ledelseskvalifikationer lige efter de teologiske og præstelige kompetencer. Teologi og præsteerfaring og ledelseskvalifikationer synes at blive knyttet sammen. Begrundelsen er, at provsten skal kunne udøve ledelse såvel på det praktiske niveau med de forvaltningsmæssige opgaver som i de menneskelige relationer, i vejledning og rådgivning, som sparringspartner for, i samarbejde og samvirke med menighedsråd, præster og andre. Det forudsættes, at præstearbejde kvalificerer til de opgaver.

Provsten skal vide, at han eller hun varetager den lederrolle. *"Provsten skal have en naturlig autoritet, og være åben og lydhør overfor præster og menighedsråd"*. Her skal provsten formå at hæve sig op over og navigere i de kirkelige forskelligheder og stridigheder, der måtte være internt og eksternt. Det fremgår af biskoppernes svar, at der er en forståelse for provstens *"særlige ledelsesvilkår"*. De forhold, som provsten skal lede i, er ikke så stringente, som de måske ville være for en mellemlider i en virksomhed. Provsten må kunne mediere og være i stand til at træffe og gennemføre upopulære beslutninger. Det forventes bl.a., at provsten i sit lederskab kan *"skabe positive og konstruktive samarbejds mønstre til gavn for det lokale kirkeliv"*, og at der er *"gennemsigtighed og klarhed"* i de

⁹ Peter Skov Jacobsen, Provstekreering, 2014

¹⁰ Marianne Christiansen, Provstekreering 2014

beslutninger, som provsten træffer. Også her henvises til provstens tidligere virke, ikke alene som sognepræst, men i lige så høj grad som en der har *"udvist ansvar for det kollegiale fællesskab, har vist ansvar og interesse for folkekirken udenfor sit pastorats grænse"*.

Når der lægges vægt på provstens lederskabskompetencer, samt interesse for folkekirken både indadtil og udadtil i forholdet til samfundet, er det fordi, det forventes, at provsten bærer aktivt med i forandringsprocesser. *"Her i ... Provsti ligger der meget konkret spændende opgaver, også fordi byen er i udvikling.... Hvor og hvordan skal kirken være kirke i det?"*¹¹ Provsten bør have såvel indblik i provstiets kirkeliv, som udblik og nysgerrighed på folkekirkenes rolle i samfundet. Hvordan folkekirken kan være både en stemme til modsigelse og en samarbejdspartner, der bidrager til at pege på eller løfte samfundsopgaver i samarbejde med andre.

Stor set alle de biskopper, der har svaret, omtaler det som en selvfølgelighed, at provsten fungerer som sognepræst. Det begrundes f.eks. med: *"mit eget embedes største systemfejl er, at jeg ikke deltager i et menighedsliv"*. En udtaler, at det ideelle må være, at halvdelen af tiden er til provstearbejdet og den anden halvdel til sognepræst, men tilføjer samtidigt at det ikke er realistisk i store provstier. To giver udtryk for, at det selv i mindre provstier nok ikke længere bør være mere end 25%, provsten kan varetage som sognepræst.

Nogle biskopper forestår både provstekreeringen ved landemodegudstjenesten¹² og provstens indsættelse i sognekirken. En af de biskopper, der ikke indsætter i sognekirken, begrundet det med, at der er tale om en indsættelse som sognepræst i sognemenigheden, og derfor forestås af en provst, som ritualet foreskriver. Andre biskopper begrundet deres deltagelse ved indsættelsen i sognekirken med, at der ikke er en provst i provstiet til at foretage indsættelsen, når det er en provst, der indsættes som sognepræst.

Der er forskel på, om indsættelsestalerne berører, at den præst, der indsættes, også er provst. Men et argument for biskoppens medvirken ved indsættelsen som sognepræst er den betragtning, at det giver lejlighed til at gøre menigheden opmærksom på, at deres nye præst også er provst: *"Der bliver lidt mindre tid – eller noget mindre tid - til de sædvanlige præstelige opgaver og noget mere tid til at komme omkring og løfte opgaver affælles interesse, sådan nogle opgaver som en provst nu engang har, og som provsten skal varetage i nært samarbejde med sit provstiudvalg"*¹³ Eller *"I får i dag en ny sognepræst, og I får en ny provst. Jeg beder jer: brug hende, men misbrug hende ikke! Kirkens organisation skal tjene et højere formål. Vi er her ikke for at sende hinanden rundt i et møllehjul. Vi er her fordi vi har noget på hjertet"*¹⁴

Dobbeltheden i ansættelsen, der betyder, at der er tre parter involverede, italesættes på den ene side som et gode, på den anden som et dilemma. Det er et gode fordi alle, der skal have med provsten/præsten at gøre, er blevet hørt. Det er et dilemma, fordi biskoppen har brug for, at provsten bliver biskoppens medspiller og rådgiver (jf. ovenfor) og desuden kan indgå og supplere det nuværende provstekollegium, som to af biskopperne peger på.

Sidst, men måske ikke mindst, kaldes der hos biskopperne på personlige egenskaber som lydhørhed, beslutsomhed, ydmyghed, flytbarhed. En provst bør være intellektuel, ordentlig, redelig, modig, tillidsvækkende, have personlig integritet, politisk tænkende – og flittig.

¹¹ Tine Lindhardt, provstekreering 2015

¹² Handlingen kaldes i ritualbogen "provsteindsættelse"

¹³ Henrik Wigh-Poulsen, indsættelsestale, 2018

¹⁴ Peter Skov Jakobsen, indsættelsestale, 2014

Menighedsrådsformanden

- *Hvad forventer du som menighedsrådsformand af en provst?*
- *Hvilken betydning har det, at provsten er en præst?*
- *Hvad er vigtigt for, at menighedsrådene oplever, at provsten er præst?*

Når vi i provstekollegiet i Haderslev stift har drøftet provstens arbejdsopgaver og provsteembedet, har vi forsøgt at sætte ord på, hvad de henvendelser, vi får, indirekte fortæller om menighedsrådenes forventninger til provst og provsti. Vi har konkluderet, at henvendelserne først fremmest omhandler de traditionelle provsteopgaver. Indtrykket er, at det forudsættes, at en provst har styr på provstiets ligningsmidler, at menighedsrådene kan stole på, at der er en rimelig fordeling af midlerne, at provsten er behjælpelig med råd og vejledning til menighedsrådene, og at de svar, provsten giver, bærer præg af indsigt i de enkelte sognes forhold og i de sager, som man lokalt arbejder med. Det forudsætter, at provsten er tilgængelig og opmærksom. Det gælder ikke mindst i de mere komplicerede eller konfliktfyldte sager og ved ansættelse af præster.

Der opleves i provstierne forventninger til, at provsten har øje for og italesætter opgaver, som det giver mening af løfte i fællesskab, bidrager med inspiration til, hvordan det kan gøres, og kan samle menighedsråd / ansatte fra alle provstiets sogne.

Adspurgt viser det sig, at menighedsrådsformændenes forventninger til en provst samler sig i tre hovedkategorier. Det forventes, at provsten bistår menighedsrådet med råd, støtte og vejledning, er den, der samler og sørger for samvirke og samarbejde, og den der varetager ledelsesfunktionen for provstiets præster.

Det er karakteristisk for besvarelsene, at de administrative opgaver, som provsten varetager, kun nævnes sporadisk. Provsten skal have et *"et overordnet blik på den løbende økonomi"*. En giver dog udtryk for, at det med økonomien fylder for meget.

Der er for alle formænds vedkommende en forventning om, at provstikontoret / provsten er der, hvor man kan få hjælp til *"de specielle emner, som berører menighedsrådets ansvar, og som ikke er nemt at finde svar på andre steder."* Det begrundes med, at *"folkekirken (er) en speciel arbejdsplads, som ikke findes i erhvervslivet eller det øvrige offentlige arbejde"* En skriver: *"Man skal kunne hente hjælp i provstiet til de mange sagsområder, man bliver konfronteret med som menighedsrådsformand. Det være sig administrative, budgetmæssige problemer, personalespørgsmål og meget mere. ... Som MR-formand kan man også have behov for at spørge ind til teologiske problemer"*.

I den forbindelse nævnes provstikontoret / provsten som den instans i den kirkelige organisation, der både er tæt på menighedsrådet og betragtes som et bindeled mellem stift / biskop og den lokale kirke. I sager, hvor menighedsrådet føler sig klemt eller overtrumfet af *"øvrigheden"*, forventes provsten at *"træde i karakter og hjælpe"* menighedsrådet som dets talsmand. *"Provsten er min forlængede arm til alle de mange og store spørgsmål, der ofte bliver stillet."*

Der er i Kolding provsti mange års erfaring med samarbejde på provstiplan. Af formændenes svar fremgår det, at der er en klar forventning om, at provsten bidrager til at udvikle kirken sammen med menighedsrådene. Provsten skal være den, der *"går i positiv dialog (med menighedsrådene) om opgaver og udfordringer"* med henblik på fælles løsninger. Der gælder f.eks. tiltag, der kan lette menighedsrådets arbejde. *"Jeg forventer også, at provsten (sammen med hele provstiudvalget) – som det allerede sker her i provstiet – er med til at samle provstiet om fælles tiltag ud fra en fælles drøftelse af behov og muligheder."* Provsten må gerne være initiativtager til fælles projekter, *"katalysator for udviklingsprojekter i provsti og sogne"*.

Det forventes, at provsten sørger for at samle menighedsrådene til fælles møder, hvor der kan drøftes på tværs af sognegrænser. Det begrundes med, at provsten bør have en samlende funktion for provstiets sogne med hver deres kultur og kirkelige ståsted. Provsten skal være den *"der sørger for kompromisser"* og er *"inspirator for præster og menighedsråd"*.

I forholdet menighedsråd – præst nævnes støtte til menighedsrådene i konfliktsituationer såvel med forebyggende handling som aktiv bistand, når skaden er sket, og ved præsteansættelser. Der peges på generel støtte til præsterne.

Provsten forventes at varetage rollen som præsternes nærmeste leder og gennem den ledelse medvirke til gode forhold i sognene: *"Jeg forventer, at provsten varetager ledelsen af de gejstlige i provstiet og på den måde understøtter de enkelte sogne med stabile forhold i relation til præste-betjeningen. I den sammenhæng tænker jeg både på det helt konkrete i personale-ledelse af præsterne, men også en forståelse for de enkelte præsters samarbejde med kollegaer, vikar-ordninger osv. således at det kirkelige liv i de enkelte sogne tilgodeses og passes godt."* Mange ser provstens opgave som et teologisk tilsyn, dvs. at provsten *"holder øje med, at præsterne udfører teologien på tilfredsstillende måde"*.

For at varetage opgaverne peges på personlige egenskaber: evnen til at lytte, kommunikere, tilgængelighed, overblik og udblik, balancegang, integritet og økonomisk forstand.

Som svar på spørgsmålet om, hvad det betyder, at provsten er præst, peger stort set alle på forholdet til præsterne. Man regner provsten for *"præsternes præst"* og som en, der skal være et *"forbillede"* for præsterne. Derfor skal provsten være fagligt funderet.

To formænd advarer mod en *"djøficering"*. Faglig ledelse er essentiel, skriver de, og påpeger, at andet skaber frustrationer. *"På undervisningsområdet (gymnasier, handelsskoler, tekniske skoler) har man nogle steder forsøgt at indsætte direktører med en baggrund i økonomi i stedet for en rektor med en akademisk baggrund inden for selve området. Det skaber enorme problemer blandt de ansatte, som ofte vælger at forlade stedet."* og *"...for næsten 50 år siden, da yndede (efterskole)forstanderne at omtale sig selv som den første blandt ligemænd, fordi de udover lederjobbet stadigvæk deltog i undervisningen og tilsynet med eleverne. I takt med, at lederstillingerne er blevet professionaliseret, kan man i dag møde forstandere, som udelukkende er uddannet til og har erfaring i ledelse, så de kun beskæftiger sig med ledelse uden at deltage i undervisningen og tilsynet. Jeg mener, at det er et tab for skoleformen, både i forholdet til de ansatte og til eleverne. Det bliver en helt anden platform, den indbyrdes samtale kan foregå på."*

Det er bred enighed om, at det er vigtigt, at provsten har en teologisk og præstelig faglighed. Skal provsten være foresat for præsterne, bør provsten have førstehåndskendskab til præstearbejdet. Faglighed og kendskab til præstearbejdet indefra, nævnes som det, der giver troværdighed og integritet. *"Det har stor betydning, at en provst har en teologisk uddannelse for at kunne sparre med præsterne i provstiet og sætte sig i deres sted. En kirke har ofte en eller få præster ansat, det må kunne være ensomt til tider ikke at have præstekolleger ved kirken, og provsten, tror jeg, kan være den, man så sparrer med."*

Det anføres som værende af *"største betydning, at provsten i hvert fald tidligere har været præst"*, igen særligt for præsternes skyld. *"Det har nok større betydning for præsterne end for mig, at provsten også er fungerende præst. Det ville ikke gøre den store forskel for mig, hvis provsten ikke havde tilknytning til et enkelt sogn som en del af sin stilling – men det betyder helt klart noget for mig, at provsten er ordineret..."* Men flere anser det for mere nødvendigt, at provsten har tid og overskud til de rådgivnings- og vejledningsopgaver, der forventes af provsteembedet, end at provsten varetager sognepræsteopgaver.

Selvom der ikke er spurgt ind til det, kommenterer flere formænd på betydningen af, at provsten er fungerende sognepræst og dermed tilknyttet et sogn. Bemærkningerne bærer præg af, at Kolding provsti hører til de store provstier¹⁵, og at der er opmærksomhed på, at det betyder, at provsten skal prioritere i opgaverne. Flere mener derfor, at provstens arbejde ikke bør indebære sognepræstearbejde. Man ønsker tilsyneladende, at provsten først og fremmest skal varetage, de opgaver, der hører provsteembedet til. *”Med det omfang af love og regler, der næsten dagligt kommer, er det bedre, at provsten har sin plads som provst.”* ...jeg mener, at der er en hel række opgaver, som man med fordel kunne lægge over til ikke teologisk/pastoralt personale, så provsten kunne koncentrere sig mere om præsterne og det specifikt kirkelige arbejde.”

Det modsatte synspunkt nævnes kun af én: ”Det er vigtigt, at provsten i sit ansættelsesforhold er forpligtet til at være præst i en af provstiets kirker”.

Sammenfattende kan det konkluderes, at menighedsrådsformændene, der har besvaret spørgsmålene, er enige i, at den, der ansættes som provst, skal være præst. Der argumenteres med fagligheden i ledelsen af præsterne. Der peges dog også på, at den præstelige faglighed har betydning i forhold til menighedsrådene *”for os i menighedsrådene har vi jo mest berøring med provsten i forbindelse med økonomien og vedligeholdelse af bygningerne, og her oplever vi, at det selvfølgelig er en klar fordel, at provsten som præst kender til det hele”*.

For at afdække, hvordan det er synligt for menighedsrådene, at provsten er præst, blev de spurgt: Hvad er vigtigt for, at menighedsrådene oplever, at provsten er præst? Ud fra svarene, må jeg konstatere, at flertallet af formændene har haft svært ved at svare på det. Mange henviser til deres svar på spørgsmål to.

Blandt de der svarer, peges igen fortrinsvis på provstens forhold til provstiets præster. Det bidrager til, at provsten kan støtte, rådgive og være præsterne en god sparringspartner. Men der nævnes dog også forventningen om, at provsten som ordineret kan holde gudstjeneste og prædike. Mere overordnet peges på vigtigheden af, at provsten *”opleves som en helhjertet del af Den danske Folkekirkes sjæl og dna”*, og at det *”...er vigtigt, at provstimoederne¹⁶ ikke kun handler om økonomi og næste års budget, men også om kirkelige problemstillinger. Hvordan får vi flere i kirke? Hvordan får vi tag i de unge? Er drop in dåb en mulighed?”*

Provstiudvalgsmedlemmet

- Hvilke forventninger har du som provstiudvalgsmedlem til en provst?
- Hvad betyder det, at provsten er en præst?
- Hvad er vigtigt for, at du og / eller menighedsrådene oplever, at provsten er præst?

De provstiudvalgsmedlemmer i Kolding, der har svaret på ovennævnte spørgsmål, giver udtryk for nogenlunde det samme som menighedsrådsformændene.

PU-medlemmerne lægger størst vægt på ledelseskompetencer. Provsten skal kunne lede og samarbejde. Forudsætningen for at kunne det er, at provsten kender provstiets sogne, så provsten forventes at have et godt

¹⁵ 30 sogne, 31 kirker, 24 menighedsråd, 36 præster (ud over provsten), 2 valgmenigheder

¹⁶ I Kolding provsti afholdes årligt 2 møder mellem menighedsrådsformænd og PU, derudover er der budgetsamråd og et årligt arrangement for alle menighedsrådsmedlemmer, ansatte og præster.

kendskab til de enkelte sognes egenart, hvordan kirkelivet folder sig ud her, hvilke udfordringer der er, og hvad der i det hele taget rører sig.

Der lægges vægt på, at provsten har de rette ledelsesegenskaber i forhold til ledelse af både provstikontorets personale og præsterne. I provstens forhold til provstiets præster nævnes teologisk faglighed som væsentlig, mens PU efterspørger kendskab til love og regler, folkekirkens organisation, god føling med økonomien og administrative evner. Det forventes, at provsten er provstiets ansigt udadtil, følger med i teologiske og kirkelige diskussioner og formår at formidle indhold og betydning af dem til PU og menighedsråd.

Der er enighed om, at det er godt, at provsten er præst. Det begrundes dels i provstens rolle ift. præsterne, så provsten ved, hvad præsterne taler om, og er i stand til at vejlede og rådgive dem. Dels i opfattelsen af at det både internt i provstiudvalget og i provstens virke i provstiet i det hele taget er vigtigt med teologisk ind- og udblik.

Der er forskellige holdninger til, om provsten nødvendigvis skal fungere som sognepræst. Et synspunkt er, at ting hele tiden forandrer sig, og at provsten vil miste følingen med det daglige præstearbejde, hvis han / hun ikke har fingrene i det. Det er den faglige fundering, der er argumentet, og den anses for at være af stor betydning: *"Provsten bør for mig at se have samme baggrund og fungere som præst, og dermed også kende til den dagligdag."*

Modsat gives der udtryk for, at det ikke er afgørende, om provsten er sognepræst: "Der kan argumenteres for, at det stigende antal funktionspræster, med en lille tilknytning til et sogneembede, giver en stigende forståelse for, at funktionspræster og sognepræster bør være ligeværdige i at være præster. Og forhåbentlig også i opfattelsen af, at det at være provst er at være præst, da provsten løser en præsteopgave, og at provsten vedligeholder det at være præst gennem sine provste-opgaver. I forhold til PU har jeg ikke kunnet komme i tanke om nogen situationer, hvor jeg tænker, det har været afgørende. Ikke mindst fordi præste-repræsentanten i PU har kunnet fremlægge præsternes vinkel på sagerne." Det sidste fremføres af flere som argument for, at det ikke anses for en stor nødvendighed, at provsten fungerer som sognepræst. Med præsterepræsentanten er der kommet endnu en teologisk stemme ind i rådet. Derfor anses det ikke af alle for "påtrængende", at provsten er i funktion som sognepræst.

I besvarelserne af spørgsmålet om, hvad der vigtigt for, at provsten opleves som præst, peges der på de gange, provsten deltager i gudstjenester som præst eller holder taler ved forskellige lejligheder: *"...det er tydeligt og vigtigt for mig, at provstens deltagelse og indlæg viser, at det er folkekirkens præst og repræsentant, der markerer sig. Det tror jeg også, der er en forventning om."*

Af besvarelserne ser det ud til, at Kolding PU ser en værdi i, at provsten opleves i præstekjolen eller på anden vis deltager i det lokale kirkelige liv som præst (der nævnes konfirmandundervisning, eller plejehjemsgudstjeneste, men tilføjes at det nok ikke ligger indenfor stillingsbeskrivelsen). En konstaterer, at om provsten er i præstekjole eller ej, så vil hun altid vil være til stede som provst.

Præsten

Ved drøftelserne i Haderslev stifts provstekollegie om, hvad præster forventer af en provst, har afsættet været oplevelsen af, hvad præster bruger os til. Man henvender sig til provsten, når der er brug for sparring, eller med spørgsmål om lov, rettigheder og pligter, f.eks. præsteboligen eller brug af kirken. Provsten skal helst være tilgængelig og have tid og ro til lytte og tænke med. Handler det om konflikter, forudsættes det, at provsten håndterer konflikten enten ved at bistå præsten med råd eller ved at gå aktivt ind i sagen. Her forventes det, at

provsten udviser *"fairness, tydelighed, overblik, perspektivering og teologisk refleksion"*, som en af provstekollegerne formulerede det.

Vi oplever forventninger om, at provsten skaber rum for kollegialt samvær, erfaringsudveksling og lokal efteruddannelse, og som en selvfølgelighed afholder MUS og APV, sørger for afløsning ved sygdom og vakancer, og måske ikke mindst sikrer en retfærdig fordeling af rådighedsopgaver.

Da der i 2013, kort før indførelsen af den ny ansættelsesprocedure for provster, skulle ansættes provst i Kolding provsti, besluttede daværende biskop Niels Henrik Arendt at høre præster, PU og menighedsråd inden ansættelsen. Der blev udarbejdet et provstespejl på baggrund af præsternes ønsker til en kommende provst. I Aabenraa provsti foretog biskop Marianne Christiansen samme øvelse med præsterne i forbindelse med ansættelse af en provst i 2014.

En del af de ønsker, der er anført, er identiske for de to provstier. Andre bærer præg af lokale forhold eller teologiske / kirkelige ståsteder. Det sidste kommer særligt til udtryk i hhv. fremhævelsen af provstens evne til at være "upartisk" i forhold til præster, der måtte have et andet teologisk syn eller kirkelig retning end han eller hun selv, og i synet på, hvorvidt provsten skal styrke samarbejdet mellem præster og sogne eller ej. Her tales både for og imod, og der er forskel på, hvor stor betydning kollegialiteten tillægges.

Præsterne i de to provstier peger på ønskelige kompetencer og personlige egenskaber samt på konkrete opgaver, som det er vigtigt for dem, at provsten løfter.

Provstens kompetencer som en god samtalepartner både for præster og menighedsråd, ikke mindst i konfliktsituationer, vægtes højt. Det går igen med forskellige formuleringer, at man ønsker sig en provst, der vil og kan gå ind i konflikter. Det er tydeligvis vigtigt for præsterne, at provsten ikke vender det blinde øje til eller overlader det til den enkelte præst eller sognet at få løst de konflikter, der måtte opstå. Der nævnes "tydelighed" og "loyalitet".

Der er hos nogle en forventning om, at provsten også er den, der på provstiets vegne påtager sig en udadvendt rolle. Der nævnes *"aktiv forhandlingspartner over for skoler og kommune"*, *"fælles visioner og initiativer i provstiet"*, *"udblik og netværk"*, *"opmærksomhed på folkekirkens virke og vilkår"*.

Generelt ønsker præsterne sig en imødekommende, nærværende og tilgængelig provst. Der efterspørges en samtale- og sparringspartner (sjælesørger), som præsten kan være fuldstændig tryk ved at henvende sig til, såvel når det brænder på, som ved MUS eller i andre fortrolige sammenhænge.

Der nævnes lokalkendskab. Provsten må have indblik i de forskellige sogne og præsters vilkår og kirkeliv. Det kræver, som flere anfører, at provsten har tid til at være provst og prioriterer den del af sin ansættelse. Det kan læses både som en opfordring til, at provsten ikke skal være engageret i opgaver udenfor provstiet (det kunne være foreningsarbejde, bestyrelser mv.), og som en påpegning af, at sognepræstedelen af provstestillingen ikke må optage for meget af provstens tid. Der bliver i Kolding provsti nævnt max 25%.

Sidst, men ikke mindst, er der et helt konkret ønske om, at provsten træder til og sørger for vikardækning ved sygdom eller andet forfald.

For at forestå opgaven som provst nævnes, at provsten skal være "teologisk velfunderet", "være til at holde ud at høre på" og besidde "dygtighed, fordi det er vejen til at opnå respekt fra både menighedsråd, ansatte og præster". Provsten skal være fagligt kompetent.

I forbindelse med dette studieorlovsprojekt, blev præster i Kolding provsti bedt om at svare på følgende spørgsmål:

- *Hvilke forventninger har du til en provst?*
- *Hvad betyder det for dig, at provsten er præst?*
- *Hvad er vigtigt for, at du og / eller menighedsrådene oplever, at provsten er præst?*

Overordnet set ønsker præsterne ledelse, når de har brug for det. Den ledelse handler om, at provsten er tilgængelig og til rådighed for samtale, sparring, rådgivning og vejledning. Der udtrykkes en forventning om, at provsten er opmærksom og opsøgende. *"Jeg har ikke en daglig leder, og personligt har jeg aldrig tænkt, at jeg har brug for en mere "nær" ledelse. Til gengæld ville jeg føle mig fuldstændig alene i verden, hvis ikke provsten virkelig tog det alvorligt, når jeg ringede og havde noget, jeg gerne ville tale om", "For mig er det vigtigt, at provsten står bag mig og bakker mig op." og "Jeg har ikke brug for synlig ledelse i det daglige, men det er vigtigt at vide, at provsten er der, når jeg har brug for det og ved tvivlsspørgsmål" eller "Jeg forventer, at provsten har kendskab til den enkelte præst, evner og svagheder, den lokale arbejdsituation, projekter og udfordringer....jeg forventer synlig ledelse fra provsten...klar kommunikation, information og vejledninger".*

Der efterspørges omsorg og loyalitet. Som i provstespejlet nævnes vigtigheden af, at provsten træder til og finder vikardækning ved sygdom, tager sig af vakancedækning mv. Begrundelsen nævnes: *provsten skal "gøre det ok at melde sig syg".*

Det er også faglig udvikling og arbejdsmæssig trivsel, der forventes opmærksomhed på fra provstens side. Provsten skal kunne lytte, være en god samtalepartner, som f.eks. ved MUS kan udfordre og være "fødselshjælper" ift. faglige udviklingsmuligheder. Der ønskes: *"Opmuntring i de opgaver og idéer man brænder for, så arbejdsglæden styrkes og vedligeholdes",* eller som en anden skriver: *"Grundighed og seriøsitet ift. MUS: interesse, gensidig tillid, at nyde godt af provstens erfaring, hjælpe med at udfordre / udvikle, hvis der er ønsker herom".*

Som i provstespejlene nævnes specifikt forventningen om, at provsten tager sig af konflikter i provstiet. Provsten skal være *"God til at løse konflikter / søge professionel hjælp til at løse dem".* Forventningen om, at provsten træder til og udviser handlekraft i konfliktsituationer, kan ses i sammenhæng med, at præsterne generelt efterspørger en ledelse, der ikke nødvendigvis er til stede og synlig i hverdagene, når tingene går, men som kan træde til, når der kaldes på den og have *"mod til at skære igennem, også når det kan virke barskt".*

Der forekommer blandt præsternes svar ønsker om, at provsten har opmærksomhed på det overordnede plan. At provsten interesserer sig for samvirket provst og præster imellem, sogne imellem, og er engageret i arbejdet på stifts- og folkekirkeniveau. En bruger ordet *"visionær",* andre udtrykker forventning om, at provsten forstår at samle kollegiet af præster (f.eks. ved faglige input og sparring) og gennem *"opmærksomhed / interesse / værdsættelse af det enkelte sogn"* er *"den, der samler alle trådene og etablerer fællesskab mellem de mange vidt forskellige sogne."*

Når det kommer til udvikling i sognene og projekter i provstiet, forventes det, at provsten har det administrative og økonomiske overblik, der muliggør de ønsker og behov, der er lokalt (herunder f.eks. vedligehold af præsteboliger og andre bygninger) og på provstiplan. Provsten skal være en dygtig administrator, kunne yde rådgivning af kirkeretlig karakter og have økonomisk ansvarlighed.

En stor del af de forventninger, der udtrykkes, hænger sammen med den enkelte præsts faglige udvikling og trivsel i embedet. Af svarene på spørgsmål 2 fremgår det, at præsternes tillid til, at provsten formår den form ledelse, hænger sammen med visheden om, at provsten er præst, og som sognepræst kender præstens arbejde og arbejdsforhold indefra (f.eks. kender til at samarbejde med menighedsråd og til at bo i tjenestebolig). Det giver

tryghed. Det er provstens erfaring som præst, der for præsterne garanterer kvaliteten af den vejledning, rådgivning, sparring og sjælesorg, som provsten giver. Det er provstens præsteerfaring, eller som en nævner forpligtelsen på præsteløftet, der legitimerer provstens ledelse.

På spørgsmålet om, hvad det betyder, at provsten er præst, svares f.eks. "Det betyder alt: kendskab til ens arbejdsvilkår, oplevelse af kollegialt fællesskab, at vi er ude i samme mission: at formidling af evangeliet er det første og det sidste". For mange er det helt grundlæggende. Igen sammenkædes det betydningsfulde i, at provsten er præst, med indsigten i, hvad det vil sige at være præst. "Det betyder, at provsten har en forståelse for de udfordringer, vi som præster har, og som menighedsrådet ikke tænker over." Tanken om "djøficering" eller en slags "direktør" i provsteembedet fremstilles som et skrækszenarie. Det anses for vigtigt, at provsten "ikke bare er embedsmand, men først og fremmest kristen forkynder: vi henter vores kriterier samme sted".

Den teologiske uddannelse og den erfaring, provsten har som præst, fremføres også som garanti for provstens evner som samtalepartner og sjælesørger. *"Det kræver teologisk viden at lede præster og menighedsråd"*

Nogle tilføjer, at de ikke anser det for (så) nødvendigt, at provsten er fungerende sognepræst. "Fuldtidsprovst er ok" skriver en, en anden "hvis provsten virker som præst, er det meget vigtigt, at det ikke er på bekostning af de provstelige forpligtelser. Her mener jeg, at overblikket over præster og menighedsråd og det, der ligger i at varetage de opgaver, der kaldes på der, må være 1. prioritet for en provst." Begrundelsen for at nedprioritere sognepræstedelen er altså, at provsten kan få for mange opgaver, og dermed ikke har tid til at varetage de opgaver, som betyder mest for den enkelte præst.

Det er tydeligt, at det for præsterne er essentielt, at provsten har fungeret som sognepræst. Forståelsen for præstearbejdet og fornemmelsen af, at præster og provst arbejder for samme sag, kan ikke undværes: *"det er yderst vigtigt, at man ved, hvad det drejer sig om, når man skal lede – en kaptajn skal vide, hvordan maskinrummet fungerer – en ledende overlæge skal have været 1. reservelæge – en skoleleder skal have fungeret som lærer. Og man skal vedligeholde kendskabet – lige netop så meget, at man stadig har en lille smule jord under neglene – her tænker jeg på gudstjenester, vielser, dåb og begravelser/bisættelser (ikke konfirmander) – dog kun i et (meget) lille omfang."*

Af svarene fremgår, at nogle af præsterne ikke mener, at det er vigtigt for menighedsrådene, at provsten er præst. Andre kalder det modsat "helt afgørende". *"For menighedsrådet er det ganske enkelt vigtigt, at de en gang imellem ser provsten i præstekjole og hører ham eller hende prædike eller på anden måde "tale om Gud". Det glæder også altid menighedsrådet, når provsten kommer til gudstjeneste el. lign. Jeg tror, det er det forkyndende element, der her betyder noget"*.

For præsternes eget vedkommende anføres det som betydningsfuldt at opleve provsten som præst, f.eks. "at vi mærker, at det ligger provsten på sinde at give det kirkelige liv i sognene de bedst mulige vilkår", og "at vi oplever provsten som forkynder på skrift og i tale, til provstisamlingen og på tomandshånd". Det nævnes, at den teologisk / præstelige faglighed sætter sit præg på forvaltningsdelen, men det kunne, foreslås det, blive tydeligere udadtil, hvis "provsten i eksempelvis den lokale presse udtaler sig om teologiske/eksistentielle emner, så menighedsrådene ikke blot ser provsten som administrator, men også som præst".

Der er i svarene fra præsterne fuldstændig enighed om, at det er vigtigt, at provsten er præst. Men der er forskellige holdninger til, om provsten fortsat skal varetage en funktion som sognepræst. For nogle er det helt essentielt, for andre ikke. Det hænger tydeligvis sammen med præsternes ønske om, at der i stillingen er tid til, at provsten er til rådighed, når der kaldes på ham eller hende som leder, vejleder, rådgiver, sjælesørger osv.

Samtidigt hænger tilliden til, at provsten kan løfte de opgaver, øjensynligt helt uløseligt sammen med visheden om, at provsten er præst, fortrolig med præstens vilkår og med samme raison d'être.

Svar fra præster i Vejle provsti underbygger formodningen om, at der er sammenhæng mellem præstens tillid til provsten og provstens varetagelse af samme arbejdsopgaver som de selv. Præsterne blev spurgt:

- *Hvad betyder det for dig, at provsten også er præst?*

Svarende ligner præsterne fra Kolding provsti. Provstens kendskab til og fortrolighed med præstens opgaver anses som forudsætning for, at han eller hun kan forstå præstens vilkår og være en værdig sparringspartner og leder. De fleste mener, at provsten både må have en præsteerfaring med sig og forsat have *"fingrene i den praktiske præste-hverdag"*.

Skræmmebilledet er *"djøficering"* eller en leder, der kun har en ledelses-faglighed. Flere fremhæver kollegaskabet med provsten, det at provsten kan være en *"primus inter pares"*. En skriver, at når provsten er præst, så er vedkommende under samme tavshedspligt, som præsten selv, og præsten kan derfor forvente fortrolighed i samtalerne med provsten. Det svarer til forventningen hos flere om, at provsten er en, som præsten kan henvende sig til både i faglige spørgsmål og i sjælesørgeriske sammenhænge.

De, der nævner omfanget af opgaver i provstestillingen, anfører, at det er de administrative opgaver, der skal nedbringes, snarere end de præstelige. Man ser en faglig tyngde, som ikke kan undværes, i det at provsten fungerer som sognepræst. Det gør det muligt at fornemme, at provsten *"holder af det arbejde, som præster står i"*, og *"har ånden med"*. *"Hvis provsten alene blev administrator, frygter jeg, at evangeliet gled i baggrunden. Evangeliet giver os visioner, og de visioner bærer provsten med sig, fordi provsten også er en præst, der hver eneste uge inspireres af Guds Ord."*

En overvejer, om der kunne være ulemper ved, at provsten er præst. Her nævnes, at provsten kunne være for indforstået i den forstand, at provstens egne erfaringer i for høj grad kan komme til at præge rådgivningen. En udefra kommende leder ville måske lettere kunne præsentere en anden synsvinkel på problematikker?

Provsten

- *Hvad betyder det for provsten, at han / hun er præst?*
- *Hvad betyder det at have en fast tilknytning til et sogn?*
- *Hvad forventer du af dig selv som præst?*
- *Hvad forventer du af dig selv som provst?*

Et er, hvad andre forventer af en provst, noget andet er, hvad provsten forventer af sig selv. Ovennævnte spørgsmål har jeg bedt provstekolleger i stiftet svare på, ligesom jeg naturligvis selv har gjort mig mine overvejelser.

Der er fuldstændig enighed i svaret på det første spørgsmål. *"Det er i den grad min identitet"*. Det er vigtigt for provsten at være præst. Det er udgangspunktet og afsættet for det provstelige virke. Vi er uddannede teologer. Vi er ordinerede præster og har alle års erfaring som sognepræster, før udnævnelsen til provst. Den faglighed hverken kan eller vil vi undvære. *"Provster skal være teologer, og de skal have præsteerfaring"*, for det giver indsigt i præstens kerneopgaver, *"kirkeårets rytme i kroppen"*, og gør at provsten *"anser sig selv som under tiltale af evangeliet"*. *"Det betyder, at det er en fagperson, der er leder og ikke "blot" en ledelsesfaglig person"*. Ingen af os kunne forestille os, at

det skulle være anderledes. Selvfølgelig er, at alt det, som vi gør, også administrativt og forvaltningsmæssigt hænger sammen med ønsket om *"at styrke kirkeliv og samvirke i sognene"*.

Når en skriver: *"jeg tænker min identitet som provst ud fra min præsteidentitet"*, fornemmer jeg, at det er betegnende for os alle, selvom der er forskel på de præstelige opgaver, som vi i praksis udfører. Det spænder nemlig fra at være med i *"det allermeste"* i sognet til midlertidig fritagelse fra sognepræstedelen.

For tiden er to af provsterne af forskellige årsager frikøbt fra deres præstedel og dermed i praksis uden sognetilhørsforhold. Det opfattes på den ene side som et problem at bo i en præstebolig uden at have tilknytning til et sogn, fordi der dermed ikke er mulighed for som præst at høre til i en menighed, og at det i længden gør provstestillingen *"mere ensom"*. På den anden side nævnes også perspektiver i at fungere som *"cykel-præst"* i provstiet. En anfører: *"jeg kunne godt fungere med at have præsteopgaver flere steder."* Den måde at være præst på beskrives som en *"mulighed for at tage søndagstjenester og begravelser, hvor der løbende dukker et behov op – eller måske som en planlagt "rundrejse" i provstiet"*. En provst, der har gjort erfaringer med ikke at være tilknyttet et sogn, peger på, at menighedsrådsmedlemmer dermed opdager, at provsten er præst *"...interessant nok, så opleves det primært kun, når provsten er præst i pågældende sogns kirke, og ikke når provsten er præst i eget sogn."*

Tilknytningen til et bestemt sogn og menighed har, nævner en, *"måske først og fremmest betydning for mig selv. Så er der et sted, hvor jeg har hjemme..."*. Det handler helt grundlæggende om at høre til et sted, i en menighed, der har kaldet provsten til præst, hvor der er ansigter, der er kendte, mennesker hvis historier du er fortrolig med, og hvor nye relationer knyttes gennem gudstjeneste og kirkelige handlinger: *"Jeg har hele tiden tænkt, at der er et sogn, hvor jeg hører til, hvor jeg bruges som præst"*. *"Det rart for mig at kende folk der og have trygheden i rummet og liturgien"*.

Som enhver anden præst ønsker provsten at varetage sit præsteembede. Det vil sige at være *"ordentligt forberedt, nærværende, opsøgende og tilgængelig"* Det kræver tid. Og lige præcis det aspekt er provsterne bevidste om, at det kniber med i provstestillingen. Forventningen er at gøre det, *"så godt jeg kan inden for de rammer, som er til rådighed, og her tænker jeg især på tid. Det betyder, at jeg siger til mig selv, at prædikenen blev så god, som den kunne inden for den tid, som var til rådighed. Det er så nemmere at sige det til sig selv end føle, at det er godt nok..."*

Igen er der forskel på, hvordan og hvor meget den enkelte provst tager del i. Omfanget af deltagelse hænger sandsynligvis sammen med anciennitet og / eller antallet af andre præster i sognet. Der nævnes på den ene side vanskeligheden ved at være *"den identitets- og visionsbærende præst i sognet... med bistand fra præster, hvis identitet og visionskraft lå i deres egne sogne"*, og på den anden side, at det har været naturligt, at provsten er med i det meste. Men der er erfaringer af at måtte skære ned på ambitionerne om at være *"almindelig"* sognepræst med alle de opgaver, som en sognepræst skal varetage. Det betyder ikke nødvendigvis, at det opleves som om, alt præstearbejde er forsvundet: *"jeg synes faktisk, at meget af det, jeg laver som provst, er præstearbejde – bare på et andet niveau – f.eks. har jeg stadig sjælesorgsamtaler, de kommer bare via andre kanaler og er ikke sognetilknyttet"*

Provstens forventninger til sig selv svarer nogenlunde til de forventninger, biskop, præster, menighedsrådsformænd og PU-medlemmer giver udtryk for. Det er dyder som ordentlighed, nærvær, tilgængelighed og interesse for de mennesker og relationer, provsten kaldes til at være i. Generelt forventer vi af os selv: tydelighed, ærlighed, lydhørhed, engagement, frimodighed, flid, venlighed, loyalitet.

Som mine kolleger vil jeg som provst gerne være en, man har tillid til. Derfor forventer jeg af mig selv, at jeg formår at møde menighedsrådsmedlemmer, præster og ansatte, som jeg ville gøre det, hvis jeg var deres præst. Dvs. med respekt, interesse, indlevelse og forståelse for deres forskellige vilkår, personlige som teologiske og kirkelige. I det forventer jeg af mig selv, at jeg både formår at lytte og forstå og selv kan være åben, ærlig og

tydelig, så der også lyttes med forståelse til det, som jeg siger og gør, både når man enig med mig, og når man ikke er.

Der er i provstekollegiet en bevidsthed om, at der er opgaver i provsteembedet, som vi ikke selv har kompetencerne til at udføre. Men vi forventer af os selv, at vi har overblik over dem og er *"i stand til finde de folk, der kan det, som vi ikke kan, give ansvar fra os og stole på, at folk løser deres opgaver... at have øje for den enkelte, ...opmuntre. ...Ja og så forventer jeg, at jeg har modet og viljen til at træffe nødvendige beslutninger. Og give menighedsråd og præster en fornemmelse af, at vi trækker på samme hammel. - Fromt sagt, at alle de mange sære ting, vi har for, altid tjener det overordnede mål at fortælle om den korsfæstede og opstandne, håbets ankerpunkt og livets mening."*

Når jeg læser mine kollegers svar og sammenholder med mine egne svar, er der enighed om, at vi ikke selv *"skal vide alt"* eller skulle *"kunne alle paragraffer forfra og bagfra"*. Men at vi gerne vil besidde det store overblik og have styr på det meste, er næppe helt forkert sagt, for vi er bevidste om, at vi bærer ansvar. Om vi formulerer det sådan, *"at det er vigtigt, at man omkring sig har folk, der kan lette nogle af de administrative byrder"*, eller at der lægges vægt på at omgive sig med *"dygtige folk"*, *"give ansvar fra sig og stole på at folk løser deres opgaver"*, er betydningen stort set den samme.

2. FORANDRINGER

Op til, omkring og efter betænkning 1477, 1491, 1503 og 1527¹⁷ skete markante ændringer i provsteembedet. Den proces kan følges i provsteforeningens årsberetninger og artikler i præsteforeningens blad gennem de seneste små 20 år. Det følgende bygger på årsberetninger fra 2002 til 2018 og samtaler med tidligere formænd fra provsteforeningen Leif Arffmann, Paw Kingo Andersen og Jette Marie Bundgaard-Nielsen¹⁸.

Betænkninger

I slutningen af 1990'erne overvejede provster, om Præsteforeningen fortsat var det rette sted at være organiseret. Baggrunden var både lønforhold og de tilkomne opgaver i provstestillingen, som f.eks. samfundsopgaver som MUS og APV synliggjorde, og provstestillingens ledelsesfunktioner. Overvejselen viser en ny selvforståelse hos provsterne¹⁹: Provsten som leder.

Som Paw Kingo Andersen sagde i den samtale, vi havde om betænkningerne, var der, da han for 17 år siden blev provst, en fornemmelse af, at tingene stort set kørte af sig selv. Provsten førte tilsyn. Med såvel betænkning 1477 som 1491 fulgte indførelse af lokal økonomisk rammestyring og dermed større handlefrihed for menighedsrådene. Provst og provstiudvalgs opgave måtte derfor blive overordnet økonomistyring – altså en ledelsesfunktion. I årsberetningen 2010 hedder det: *"Siden generalforsamlingen i 2009 har kirkeministeriet i en række lovændringer og cirkulærebestemmelser udrullet en lang række af de ændringer, som blev bragt i forslag med betænkning 1491 "Folkekirkens lokale økonomi". Hovedsigtet med de mange ændringer er, at der skal gives menighedsrådene og provstiudvalgene muligheder for i langt højere grad at definere mål for det kirkelige liv og på den måde prioritere de til rådighed stående midler"*.

Det betød ændringer i såvel biskoppernes som provsternes og provstiudvalgenes opgaver. I betænkning 1477 og 1491 kommer provstiet til at stå centralt i den kirkelige organisation. De forslag, der blev anført i betænkningerne, indebar ændringer i omfang og udførelse af provsteembedet og en magtkoncentration i provstiet. Det var Kirkeministeriet opmærksom på, for betænkningerne blev fulgt op med arbejdet på en beskrivelse af provstestillingen og provstiets funktion. Leif Arffmann indleder årsberetningen 2009 med at oplyse, at *"kirkeminister Birthe Rønn Hornbech ved bestyrelsens møde med ministeren den 18. august 2009 gav udtryk for, at provstestillingen i løbet af overskuelig fremtid burde underkastes en gennemgribende vurdering med henblik på at fastsætte et mere tidssvarende indhold"*. Forarbejdet med betænkning 1527, provstestillingen og provstiets funktion er så småt i gang.

Leif Arffmann fortsætter: "Det hidtidige arbejde med provstestillingen har i nogen henseende foregået ud fra den model, at lovgivningen og retsreglerne tillagde provsten nogle opgaver, hvorefter det gjaldt om at fjerne andre opgaver, således at arbejdsopgaverne ikke blev for omfattende. En anden model kunne være at formulere en beskrivelse af provstestillingen, således som vi helst ser den, og derudfra overveje, hvilke følger det så får for den

¹⁷ 1477 Opgaver i sogn, provsti og stift 2006. 1491 Folkekirkens lokale økonomi 2007. 1503 Uddannelse og efteruddannelse for præster 2009. 1527 Provstestillingen og provstiets funktion 2011.

¹⁸ Leif Arffmann (2002-2009), Paw Kingo Andersen (2009-2015) og Jette Marie Bundgaard-Nielsen (2015-2018)

¹⁹ Leif Arffmann, Provsteforeningen de sidste 25 år, 2017

folkekirkelige stillingsstruktur og administrative struktur. Dette kræver også en embedsteologisk besindelse, men en sådan finder jeg ikke vil være malplaceret.”

I årsberetningen 2010 kan provsteforeningens næste formand, Paw Kingo Andersen, konkludere, at der arbejdes med den embedsafklaring. Der er fokus på provstestillingen, og det er nødvendigt, konstaterer han: ”*provstens position som forandringsagent er kommet for at blive. Det kaster mange projekter af sig rundt om i provstierne. Provstens arbejdsbyrde stiger. I mange provstier har det medført en voksende administration med ansættelse af konsulenter og andet fagligt personale*”. Der udtrykkes i årsberetningen bekymring for, om det er en god løsning, mens det fremhæves som positivt, at man i Kirkeministeriet er opmærksomme på den øgede arbejdsbyrde i provstierne.

Præsteforeningens blad bringer i 2009-2010, dvs. op til udgivelsen af betænkning 1527 ”*Provstestillingen og provstiets funktion 2011*”, en artikelserie, hvor man fra forskellige vinkler overvejer de teologiske aspekter af de foreslåede ændringer i stillingens kompetencer.²⁰

Præsteforeningens formand Per Bucholdt Andreasen blev dengang bl.a. spurgt: ”Hvad er de vigtigste omdrejningspunkter for Præsteforeningen i arbejdet?” Han svarede: ”Det er uhyre vigtigt for os at fastholde provstens funktion som en gejstlig funktion, hvis overordnede opgave det er at sikre, at kirkens økonomiske og menneskelige resurser tjener det, der er kirkens egentlige formål, nemlig forkyndelse af evangeliet. Alt administrativt og ledelsesmæssigt arbejde skal tjene dette ene formål. Derfor er det også vigtigt, at præsterne i et provsti kan få indflydelse på, hvem der ansættes som provst.”

På spørgsmålet om hvorfor det er vigtigt, at provsten er præst, svarer Per Bucholdt Andreasen: ”Det er vigtigt at fastholde provsten som præst netop for at understrege, at det er en gejstlig funktion at være provst. Men også for at understrege, at provstens funktion skal forstås i ordets bogstavelige forstand, for provst betyder en foresat, altså en præst, der er sat til at gå foran. Derfor bliver vi også nødt til at tænke embedsteologisk om provsten og provstiets rolle. Provsten skal til stadighed have forbindelse til de pastorale funktioner og dermed fastholdes på, hvad det vil sige at være præst. Arbejdsgruppen skal således også arbejde med, på hvilken måde provsten kan være præst i fremtiden. Muligvis skal provsten have en anden tilknytning til provstiet end det at være sognepræst.”²¹ Adspurgt om det samme i dag henviser Per Bucholdt Andreasen til disse svar.

Hovedsigtet med provstestillingen er i betænkning 1527 stadigvæk ”*at være biskoppens medhjælp*”²². Provsten er en del af det gejstlige tilsyn med opgaver som:²³

- Tjenstlige møder og samtaler
- MUS
- APV
- Besøg i sogne og pastorater
- Indstilling om tillæg
- Indstilling om orlov med og uden løn, herunder også studieorlov
- Provstikonventer

²⁰ Embedets teologi, serie af artikler PF 2009-2010

²¹ Per Bucholdt Andreasen, Om provsters stilling i folkekirken, PF 2010/ 39

²² Betænkning 1527, s. 53

²³ Se kompetenceprofil for provsteembedet

- Tilrettelæggelse af præsternes ferier
- Administration af sygefravær
- Deltagelse i orienterende møder i forbindelse med præsteansættelser
- Deltagelse i indsættelsesgudstjenester
- SUS (sogneudviklingssamtaler)
- Synsudsættelse
- Økonomisk styring (med provstiudvalg)
- Myndighedsudøvelse (provstiplan)
- Administration af rådighedsordning
- Forretningsførende medlem af provstiudvalget

Der indgår i betænkningen et afsnit med overvejelser om tilsynets nutidige indhold. Her peges på fire aspekter af tilsynet:

- helhedsperspektivet (tilsynets pligt til at igangsætte og understøtte forpligtende samtaler om kirkens udfordringer og opgaver i sin samtid mv.)
- det lokale nærvær og bidrag til kirkelig sammenhængskraft (tilsynets opmærksomhed på det lokale kirkelige livs muligheder)
- den teologiske norm (tilsyn med præsternes embedsvirksomhed, forkyndelse, liturgisk og undervisningsmæssig praksis)
- opmærksomheden på kvalitet og arbejdsfordeling (tilsyn med arbejdsforhold og arbejdsvilkår)²⁴

Med betænkning 1527's beskrivelse af, hvad en provst skal og beskrivelsen af provsteembedet, bliver det tydeligt, at der med ansvaret for provstiets økonomistyring hos provst og PU er magt til at skrue op og ned for det kirkelige liv i sognene. Før var provsten administrator, tilsynsmand og rådgiver. Det er provsten fortsat, men provsten er også *"forandringsagent, italesætter af en målsætningsdebat og en langt mere synlig og tilgængelig leder for provstiets præster"*.²⁵

Det er unægtelig en forandring fra en tid, hvor man ikke mærkede til provsten, så længe alt gik "skikkeligt" til. Få år tidligere i 2009 peger Paw Kingo Andersen i en blog på præsteforeningens hjemmeside specifikt på det faktum, at betænkning 1477, 1491 og 1503 har betydet, at præsterne i høj grad har fået indflydelse på provstens arbejdssituation, fordi provsten i forholdet til præsterne nu er såvel administrator, som mediator, sparringspartner og udfarende kraft i det teologiske fællesskab.

Kompetenceprofil

Kompetenceprofil for provsteembedet²⁶ indleder med at definere embedets roller som provst, provstisekretær, provstiudvalgsmedlemmer. Den gør opmærksom på, at der er kompetencer, der dækkes ind ved eksterne

²⁴ Betænkning 1527, s.17ff, s.48ff

²⁵ Paw Kingo Andersen, blog på præsteforeningens hjemmeside 2009

²⁶ Kompetenceprofil provsteembedet 2014

sagkyndige under provsteembedets ledelsesansvar. Kompetencer defineres som ”den enkeltes funktion i et fællesskab” snarere end faglighed.

I indledningen til kompetenceprofilen sammenfattes provstens opgave som biskoppens medhjælp. Opgaven er at ”koordinere og lede processer, der forvaltningsmæssigt og teologisk er blevet lagt ud i provstierne. Det drejer sig om fremme af samarbejdsrelationer mellem præster, menighedsråd og provstiudvalg.”²⁷ Dertil kommer teologisk ledelse, som her beskrives som det at ”holde fast på den overordnede mission, som den er formuleret i indledningen i Bet. 1477”²⁸

Kompetenceprofilen peger på to spor i provstens opgaveområder. Det ene er funktionen som biskoppens medhjælp, en del af det folkekirkelige tilsyn. Det andet er funktionen som embedsmand med det lovgivningsmæssige ansvar, der følger af tilsynet.

Spor 1. Provstens tilsynsopgaver og -funktioner²⁹:

- Igangsætte og understøtte forpligtende samtaler ... om kirkens/kristendommens vilkår, udfordringer og opgaver i den senmoderne virkelighed
- Inspirere og opmuntre til fælles refleksion vedrørende vores grundlag som kristen kirke
- Bidrage til formulering af visioner for det lokale arbejde, og at se dette arbejde i et bredere perspektiv såvel kirkeligt som folkeligt
- Fokus på det lokale kirkelige liv, ressourcer og muligheder
- Skabe sammenhæng i det kirkelige arbejde
- Videreformidle ideer og tanker sognene imellem
- Pege på mulighed og nødvendighed af samarbejde på tværs
- Teologisk fokus på præsternes embedsvirksomhed: forkyndelse, liturgisk og undervisningsmæssig praksis
- Anvise, vejlede, fastholde
- Sikre sammenhæng mellem teologi og administration
- Identificere og løse kvalitetsproblemer i det folkekirkelige arbejde, specielt i forhold til præsternes embedsvirksomhed
- Sikre, at den samlede arbejdsbyrde fordeles rimeligt

Spor 2. Embedsopgaver³⁰:

- På det orienterende møde i menighedsrådet kan provsten på biskoppens vegne eller sammen med biskoppen gennemgå de indkomne ansøgninger
- Før indstillingsmødet kan provsten på biskoppens vegne gennemgå reglerne for stillingsbesættelse
- Provsten forudsættes at afgive en udtalelse i sagen, forinden sagens videre fremsendelse til biskoppen
- Provst og biskop har sammen og under særlige forhold kompetencen til at indstille til ministeriet, at en præst meddeles afsked

²⁷ Kompetenceprofil – provsteembedet s.3

²⁸ Kompetenceprofil - provsteembedet s.4

²⁹ Kompetenceprofil – provsteembedet s.5-6

³⁰ Kompetenceprofil – provsteembedet s.7-12

- Provsten skal godkende udgiften inden tilmelding til supplerende efteruddannelse
- Provsten skal agere leder for arbejdsmiljøgrupperne
- To provster, valgt af provsterne fra det pågældende stift, indgår i arbejdsmiljøudvalgene
- Føre tilsyn med, at præsterne opfylder dekorum-kravet
- Mindst hvert andet år foretage eftersyn af sognets ministerialbogsførelse
- Tildeling af roller i personregistrering, primært til provstiets præster
- It-sikkerhedsansvarlig for provstiets præster, herunder tildele og ændre autorisation og sikre, at oplysninger ikke misbruges eller kommer til uvedkommendes kendskab samt sikre, at lokalerne, hvori der sker behandling af data, er indrettet med henblik på at forhindre uvedkommende adgang til oplysningerne
- Forberede, foretage og/eller lede syn af kirker, kirkegårde og embedsboliger mindst hvert 4. år. Herunder sikre registrering af gravminder.
- Kendskab til bygning og bygningsvedligeholdelse
- Anerkende og inddrage andre faglige kompetencer i beslutningstagning
- Ansvarlig for afleveringssyn over ny kirke
- Har ret til at skaffe sig afgang til tjenesteboligen, når forholdene kræver dette. Dette skal ske med størst muligt hensyn til sognepræsten
- Provsten skal, inden der træffes afgørelse om, at der knyttes tjenestebolig til stillinger som overenskomstansat sognepræst, have lejlighed til at udtale sig
- Provsten skal, inden der træffes afgørelse om dispensation fra en præsts boligpligt, have lejlighed til at udtale sig
- Provsten er forretningsfører i provstiudvalget og har derfor sammen med formanden for provstiudvalget ansvaret for, at udvalgets opgaver bliver planlagt og udført
- Provsten har ansvaret for, at provstiudvalgets beslutninger effektueres

Provsteuddannelse

Da Steffen Brunés i en artikel i præsteforeningens blad med overskriften ”Folkekirkens ledelse – provsten som chef”³¹ i 2001 redegjorde for det synspunkt, at provsten med de beføjelser, der er i stillingen, må betragtes som en leder, vakte det modstand og modsigelse. ”Provstens placering næst øverst i den folkekirkelige forvaltningspyramide indikerer det”, skrev han. Han påpegede, at provsten ud over den arbejdspligt, loyalitetspligt og lydighedspligt, der ligger i provstens tjenestemandsansættelse, har en række ledelsesfunktioner i forhold til præster, der udøves på beføjelse af biskoppen. Steffen Brunés nævner: ferieplanlægning, tilrettelæggelse af rådighedsordning, administration af sygefravær, første klageinstans vedrørende præster, tilsyn vedrørende præstebolig, arbejdsmiljø, kirkebog, administration af befordring, it og kirkenet samt legalitetskontrol. Det skal provsten varetage som en del af sit stillingsindhold. Steffen Brunés konkluderede på den baggrund, at ”provsten er en kirkelig og i visse relationer også statslig mellemlider.”

³¹ Steffen Brunés ”Folkekirkens ledelse – provsten som chef”, PF 2001/38

Med Steffen Brunés og andres italesættelse af provstens ledelsesfunktioner - og kravene om professionel forvaltning i det offentlige generelt - fulgte arbejdet for en provsteuddannelse. For i kølvandet på en skærpet opmærksomhed på provstiet som administrativt og økonomisk omdrejningspunkt blev nødvendigheden af faglighed på de områder, der ikke indgår i teologistudiet, tydelig. Skulle provsten tage ansvar for at styrke og udvikle arbejdet i provstiet og sikre et bedre arbejdsmiljø i folkekirken, krævedes selvsagt uddannelse. Ikke mindst fordi det var uvant at tale om ledelse i folkekirken. Arbejdskulturen blev omtalt som "ledelses-sky". I 2004 igangsattes en lederuddannelse for provster som pilotprojekt.

Det skete ikke uden modstand. Som Erling Andersen fortæller, er en af de største forandringer, der er sket i forhold til provsteuddannelsen fra de første pilotprojekter, at ingen længere stiller spørgsmålstejn eller stejler, når provsten omtales som leder eller folkekirken som organisation. Det er hans oplevelse, at alle i dag forventer ledelse af provsten - ikke mindst nye præster. Nyansatte provster søger, bemærker Erling Andersen, også provstestillingen i forventning om at tiltræde en lederstilling og betragter sig som 100% provst - og så præst i tillæg.

Det synes i konflikt med provstens præsteidentitet, for "Vi har på den ene side at gøre med en ledelsesprofession, hvis basis er fagligheden, hvis mening hentes i det præstelige arbejde. Provster er præster, hvis identitet hentes i præstefunktionen, og stadig ønsker at udøve den faglige profession. Og vi har at gøre med provster, som alligevel stadig ser sig som præster, ja, i visse tilfælde ligefrem som kollega med dem, han eller hun er leder for. På den anden side har vi også at gøre med provster, der ser sig selv som ledere." Det udtrykker, mener Erling Andersen, en skævhed "Man ser mere sig selv som leder og præst, end man ser sig som leder og provst."³²

Det er et bevidst valg, at provsteuddannelsen ikke har et teologisk indhold. Provsten har ansvar for opgaver, der ikke direkte kan føres tilbage til forkyndelse og sakramenteforvaltning, men som har med kirken som organisation og arbejdsplads at gøre. De områder, skal provsten sørge for, har de bedste vilkår. På provsteuddannelsen er det forudsat, at pastoral og teologisk faglighed er til stede. Her drejer det sig derfor om at omsætte den faglighed i lederskabet. Det, provsten før gjorde som sognepræst, skal han eller hun nu lede. Fagligheden skal med andre omsættes fra at være praksis til at blive afsæt for ledelse. I afsnittet "Provsten som præst" i "Forandringer i provstierne II" peges på tre overordnede præstelige kompetencer, der kommer i spil, når provsten bliver leder:

- *Kompetencerne som prædikant er i spil, når provsten sætter rammen for individuel og fælles refleksion og sætter forskellige erfaringer og forventninger ind i en teologisk kontekst.*
- *Kompetencerne som underviser anvendes, når provsten skal samle op og bidrage til at formulere, hvad der aktuelt og lokalt forstås ved kirke og evangelisk-luthersk kristendom.*
- *Kompetencen som sjælesørger viser sig gennem opmærksomhed og optagethed af, hvad præster, menighedsråd og menigheder tænker og vil.*

Det vil sige: "De kompetencer, der knytter sig til præsteembedet, bliver vigtigere for provsten jo mere ledelse, der er i provstearbejdet. Lederudvikling handler derfor i nogen grad om at bygge ovenpå disse kompetencer, kvalificere og

³² Forandringer i provstierne, provstiernes udvikling og provsternes arbejde, Mogens Lindhardt og Erling Andersen 2010, s.66
28

tilrettelægge dem, men altså i forhold til den nye ledelsesrolle og den profil, som folkekirken ønsker, provsteembedet skal have.”³³

Provsteuddannelsen fokuserer på provstens ledelsesfunktion. Der lægges vægt på, at det er en lederuddannelse. I 2013 blev provsteuddannelse således forlænget til 3 år og tillagt tilbagevendende krav om opgavearbejde. Der blev indført mentorordning og fælles kurser for sekretærer og provster.

Ud over, at nye provster præsenteres for andre fagområder end de teologiske og pastorale, er det værd at bemærke, at det obligatoriske uddannelsesforløb bidrager til den faglige kollegialitet mellem provsterne. Alle har været igennem det samme. Alle møder stort samme udfordringer. Det har vist sig at skabe fællesskab, hvor der er mod til at søge hjælp, modtage og give den.

Procenter

Det hyppigst tilbagevendende emne i provsteforeningens årsberetninger er, ud over spørgsmålet om provsternes lønindplacering, drøftelsen af omfanget af provstens sognepræstearbejde og provstens øvrige opgaver.

I et oplæg til provsternes årsmøde i 2002 fremlagde Jens F. Munksgaard, tidligere provst i Sydthy, en liste over en provsts arbejdsopgaver. Han tilføjede: *”Det besynderlige ved dette arbejde er ikke dets indhold, som vokser år for år. ... Det besynderlige ved dette arbejde er, at det forventes at kunne udføres samtidig med, at provsten udfører sit arbejde som sognepræst. Det er ikke muligt. Sognet får færre præstetimer af at have en provst. Problemet er, at de fleste oplever, at der er for meget at lave – eller for meget, der ikke bliver gjort.”³⁴* I årene efter arbejdedes i foreningen vedholdende på en generel fastsættelse af fordelingen mellem præste- og provstedel i provstestillingen. Arbejdet gik trægt, for der var ikke enighed blandt biskopperne om at tage skridtet fra den klassiske forståelse af provstearbejdet som et tillæg til præstestillingen til en fastsat ansættelseskvote i stillingen.

I årsberetningen 2005 sagde Leif Arffmann: *”I forlængelse af vedtagelsen på sidste årsmøde har bestyrelsen overfor Kirkeministeriet gjort gældende, at provsten kun kan pålægges arbejdsopgaver som sognepræst i et omfang svarende til højst 50% af en fuldtids sognepræstestilling. Pålægges der flere arbejdsopgaver til provsten som følge af den nye struktur, enten som følge af en flytning af kompetencer eller som følge af et større provsti, så må denne sognepræstelige procentdel sættes lavere end 50%. Det betyder, at der lokalt må skabes de frirum for provsten, der i det enkelte stift og provsti er mest hensigtsmæssige, det være sig ansættelse af hjælpepræst, det være sig bistandsordninger, det være sig en rådighedssum eller noget helt andet.”* Og videre *”Følgelig er det ikke hensigtsmæssigt med funktionsprovster, idet det just er i forskelligheden, at styrken i provstestillingen findes. Den økonomisk administrative side skal gå hånd i hånd med den gejstlige side. Det er derfor vigtigt, at provstestillingen fortsat er et gejstligt embede, således at provsten på biskoppens vegne kan løse de arbejdsopgaver, der her hører til.”*

To år tidligere blev det i årsberetningen slået fast, at det ikke er provsteforeningens politik, at provsterne skal løses fra præstedelen: *”sammensætningen sognepræst-provst skal bevares, så længe som dette er fysisk muligt”*. Men efter kommunalreformen 2006, hvor en del provstier blev ændret for at følge de nye kommunegrænser, blev det

³³ Forandringer i provstierne, provstienes udvikling og provstens arbejde II, Erling Andersen og Mogens Lindhardt 2015

³⁴ J.F.Munksgaard, provstestillingens forudsætninger, 2002

presserende at tale om kvotering.³⁵ I årsberetningen 2007, altså efter betænkning 1477 og efter kommunalreformen, hed det ”Provstens virke sker imidlertid også ud fra den forudsætning, at arbejdet som sognepræst ikke belaster provsten i sådan en grad, at arbejdet umuliggøres”. Der var på dette tidspunkt et arbejde i gang for at undersøge, i hvilket omfang landets provster havde bistand til præstearbejdet. Det var bestyrelsens hensigt at arbejde frem mod ensartede forhold vedrørende den gejstlige bistand, så provsten ikke skulle ”gå tiggergang” hos biskoppen. Paw Kingo Andersens skrev i 2009 ”provster udnævnes i forventning om, at hverken provst eller menighed mærker noget til de arbejdsopgaver, den lokale præst nu skal varetage udenfor sognet”, men understregede samtidigt ”provsten skal ikke tages ud af det faglige, men der skal tages hensyn til sognemenigheden”³⁶ Der skulle i stedet skaffes tilfredsstillende gejstlig betjening i sognet.

Daværende kirkeminister Bertel Haarder var enig med provsteforeningens bestyrelse i, at det var et rimeligt krav. I 2009 var det bestyrelsens vurdering, at sognepræstedelen måtte begrænses til 25-50% af ansættelsen. Det var de praktiske arbejdsforhold, der var udslagsgivende for procentangivelserne. Man så på størrelsen af provstierne og vurderede herud fra, hvor meget provstedelen fyldte. Provsten var stadig sognepræst, men med indskrænkninger i de præstelige forpligtelser. Ifølge Paw Kingo Andersen var kirkeministeriet klar over, at provstens opgaver, som de blev beskrevet i betænkning 1527, krævede en fuldtidsansættelse. Det var, fortæller Paw Kingo Andersen, baggrunden for, at der i betænkningen blev indskrevet en række aflastningsområder. De svarede ganske vist ikke til, hvad provster ville eller kunne løses fra (f.eks. tilsynet med sognenes bygninger), men der er i betænkningen en erkendelse af, at provstestillingen var blevet for arbejdstung.

Få år senere sagde Jette Marie Bundgaard-Nielsen i årsberetningen 2015: ”Talen om procenter og aflastning er løbet fra os. En provst skal ikke aflastes. Det handler i stedet om organisering ved placeringen af en provstestilling.” Der blev nu arbejdet på at få sikret, at provstestillingerne ved embedsledighed ikke placeredes i sogne, hvor provstens præsteembede var det eneste eller det bærende. ”Det er derfor ikke længere holdbart samtidig at forvente, at en provst skal være den bærende kraft som sognepræst i et sogn. Provsten bør være tilknyttet som en ekstra ressource til et sted med helst to andre præster i samme pastorat. Provsteforeningen mener, det er vigtigt, at biskoppen gennemtænker pastoratssammenhængen, inden en provstestilling opslås – særligt i landområder.” Udtalelsen var ikke en nedgradering af provstens pastorale eller teologiske faglighed, men tværtimod en pointering af, at provsten som præst og teolog har en ”central betydning som inspirator i den lokale prioriterings debat” og derfor ikke har den tid, der skal til for at være det samme i sit sogn.

På årsmødet 2014 drøftede provsterne ”det bæredygtige provsteembede”. Efterfølgende blev konklusioner og anbefalinger sendt til biskopperne. Det blev bl.a. anbefalet ”at provsten ikke er den centrale præst i et sogn eller pastorat, men indgår i samarbejdsrelation med andre præster som en slags hjælpepræst i et pastorat. Menighedsrådet har således også fuld kaldsret over andre præster end provsten, som i stedet bliver ”ekstra smør” i relationen. Det er derfor vigtigt, at biskoppen har forventningsafstemt provstens funktion i det menighedsråd, hvor provsten ansættes, hvis det skal være attraktivt og ikke et åg at have en provst som præst.”

I 2016 blev det igen understreget i årsberetningen, at provsteembedet først og fremmest er et teologisk embede, men også at ”Provsten er spændt ud imellem den udfordring, at provsteembedet er andet og mere end et

³⁵ F.eks. voksede Kolding provsti med sogne fra Lunderskov, Vamdrup og Vojens-Christiansfeld kommuner.

³⁶ Paw Kingo Andersen, blog på præsteforeningens hjemmeside 2009

teologisk embede, samtidig med at vi aldrig kun kan reduceres til et myndighedsembede. Vi lever altid af det ”mere end”, vi får skænket som præst.”

Seneste opgørelse over provstestillingerne fra 2018 viser, at stillingerne nu er kvoterede med procentafgrænset præstedel. I cirka en fjerdedel af provstestillingerne er frikøbet fra præstearbejdet lokalt finansieret. For nogle vedkommende drejer det sig om konfirmandundervisere eller anden afgrænset opgave for andre generelt om sognepræstearbejde. Der er altså sket en ændring fra ingen hjælp, over tildeling af kvoteret bistand i form af en hjælpepræst til en kvotefordeling. 12 stillinger har den største ansættelseskvote som sognepræst, hvor flertallet er 50% sognepræster, og 11 har under 50%.³⁷

Provstikontor

Da formanden for provsteforeningen fremlagde sin årsberetning i 1998, var der stadig provster uden sekretær. Leif Arffmann sagde om det i sin tale til provsteforeningens jubilæum i 2018 *”Dette kan i dag forekomme overraskende, tænk – for kun 19 år siden så verden sådan ud. Men Provsteforeningens bestyrelse var godt klar over, hvilken vej vinden blæste. Derfor er der i årsberetningen også peget på nødvendigheden af uddannelse af provstisekretærer. En sådan uddannelse så man endda positivt på i Kirkeministeriet, når bare der ikke skulle betales for en sådan fra Frederiksholms Kanal.”*

Men der fandtes sekretærer på provstikontorer, og man begyndte også at tænke på at uddanne dem. Betænkningernes placering af provstiet centralt i folkekirkens organisation og den øgede mængde myndighedsopgaver gjorde det helt nødvendigt for provsterne at have sekretærer med de rette kompetencer til det administrative arbejde. I takt med skærpede krav til professionel administration steg kravene til provstisekretærenes faglighed.³⁸ I dag er der på provstikontoret brug for flere kvalifikationer end færdigheder i almindeligt kontorarbejde og ekspedition.

Jette Marie Bundgaard-Nielsen sagde om kompetenceprofilen i sin årsberetning 2016, at det var den første samlede beskrivelse af alle de mange og forskellige arbejdsområder, som provstikontoret skulle løfte *”Forudsætningen for provsteembedet har hele tiden været, at det er et teologisk embede. Men kompetenceprofilen gør det også tydeligt, at det er et myndighedsembede, der med de pastoralteologiske briller skal samarbejde med andre faggrupper inden for økonomi, jura, arkitektur og HR.”* Derfor konkluderede beretningen, at en kvoteansat provst ikke var nok. Det var også nødvendigt med uddelegering af opgaver, støttefunktioner og samarbejde. Der skulle være vejledning og organisering bag provsten. Det nødvendiggjorde en professionel administration og flere funktioner end én sekretær, måske på deltid, kunne varetage.

Tidligere oplevede provster, at provstiet bogstaveligt talt blev afleveret ”på trappestenen”. Det ankom til den nyudnævnte provsts tjenestebolig i form af et brandskab, stol, pc, budgetter og regnskaber i papirformat. I provsteforeningens henvendelse til biskopperne om det bæredygtige provsteembede i 2015 anbefaledes, *”at provstifaciliteterne er placeret uden for embedsboligen med dygtig fuldtids sekretær og mulighed for tilknytning af fælles*

³⁷ Provstier. Præstekvoter. Opdateret 2018

³⁸ Se <https://www.fkuv.dk/uddannelser/provstisekretærernes-introducerende-efteruddannelse/kursusbeskrivelse>

regnskabsfunktion og evt. servicering af personaleforhold. Det skaber arbejdsrum og mulighed for udvikling”.

Begrundelsen var, at provsteembedet var ”et embede, der også arbejder med økonomi, jura, bygninger og personale – men set gennem teologens og præstens briller – og derfor med den nødvendige tværfaglige bistand inden for rækkevidde”.

Provstikontorets placering udenfor embedsboligen er tegn på, at provstearbejdet adskiller sig fra præstearbejdet. Det signalerer, som Leif Arffmann udtrykker det, ”professionalisme”. Provstikontoret skal udføre administration, myndighedsopgaver og forvaltning. Ved at flytte provstens kontor ud af præstegården ligger en erkendelse og anerkendelse af, at der er tale om et særskilt stykke arbejde med en vis vægt og fylde. Det arbejde kan ikke længere løftes af én person, eller to der skiftes til at bruge samme pc. Der skal fysisk være plads til en sekretær og en provst med hver sin arbejdsplads. Der skal kunne afholdes møder med provstiudvalget og andre. Der skal måske også være arbejdsplads til personalekonsulent, regnskabskontor, kirkebogsføring, kirkegårdsadministration mv. Pt. er der ganske vist begrænsning på, hvilken bistand provstikontoret kan tilbyde i og med Kirkeministeriets fastholdelse af, at provstierne alene har hjemmel til at ansætte på HK-overenskomst. Ikke desto mindre kommer nye ansættelser til. Det sker enten for at lette menighedsrådene (personalekonsulent, regnskabskontor) eller for at bistå provst og provstiudvalg (opnormering og opkvalificering af provstisekretæren, projektmedarbejder, byggeprocesrådgivning, energikonsulent mv.).

Skæbnefællesskab

I årsberetningen 2009 sagde Paw Kingo Andersen:

”Det er derfor ikke forkert at sige, at provsten er den person i folkekirken, der forener de fleste hensyn, forener de fleste modsætninger og forener de fleste kompetencer. Det er derfor vigtigt, at vi som provster fortsat arbejder på at have øje for de kommende forandringer i samfundet som helhed og folkekirken i særdeleshed. Det kræver indsigt, det kræver efteruddannelse og beskrivelse af, hvor provsten er at finde i de mange folkekirkelige diagrammer. Gennem de seneste betænkninger og det deraffølgende regelsæt er der skabt et større skæbnefællesskab mellem biskop og provst.”

Tidligere blev provsterne ikke inddraget i stiftets anliggender. Det klarede biskop og stiftskontorchef. Provster og biskop mødtes én gang årligt ud over landemødet. I Haderslev stift blev møderne mellem biskop og provster med Niels Henrik Arendts tiltræden som biskop hyppigere og suppleret med en studierejse hver andet år. Med indførelsen af stiftsbidraget blev stiftet en del af den lokale økonomi, og blev som sådan afhængig af provstiudvalget. Niels Henrik Arendt tog, som Leif Arffmann udtrykker det, ”provsterne med ind i maskinrummet”. Efter Marianne Christiansen blev biskop i Haderslev stift, steg mødefrekvensen yderligere. Studierejsen er suppleret med et årligt døgnseminar.

Af egen erfaring kan jeg tilføje, at også dagsordnerne har fået en anden karakter. Det er ikke, som jeg husker det til at begynde med, primært et møde, hvor biskop og stift orienterer og informerer provsterne. Der er ofte punkter med gensidig oplysning, erfaringsudveksling eller drøftelse af aktuelle problematikker. Provsterne har medindflydelse på dagsordenen. Både biskop og provster er enige om, at der ud over de faste møder er brug for særlige møder, hvor der er tid at drøfte emner af kirkepolitisk eller teologisk karakter (derfor ovennævnte døgnseminar). ”...provstemødet (er) et afgørende forum for udveksling af viden og erfaring og med mulighed for at blive enige om anbefalinger og bestemte konkrete mål – det kunne være inden for kvotering af præstestillinger til bestemte

opgaver, det kunne være indsatsområder i forhold til menighedsråd, præster og ansatte. Eller over for en større offentlighed eller andre institutioner.”³⁹

Paw Kingo Andersen skrev i årsberetningen 2011: ”På adskillige årsmøder er det blevet fremført, at provstens virke i relation til provstens underordnelse af biskoppen er utilstrækkeligt beskrevet. Ingen har været i tvivl om, at provsten henter sin legitimitet ”oppefra” (og her tænkes trods alt kun på dronningen, Folketinget, Kirkeministeriet og biskoppen), men det har til gengæld stået noget hen i det uvisse, hvilken grad af råderum og hvilken grad af legitimitet provsten besidder i relation til biskoppen. Provsteforeningens repræsentanter har gjort gældende, at vi finder det særdeles påkrævet for provstens klarhed over sit ansvarsområde, at der bliver gennemarbejdet og gennemtænkt en beskrivelse af provsteembedets relation til bispeembedet.”

I samtalen med Marianne Christiansen funderer hun over ”skæbnefællesskabet” og spørgsmålet om hvorvidt, biskoppen kan handle uden om provsterne. Hun konkluderer, at det ikke dur. Hvis biskoppen, som det forventes af tidens biskopper, vil sætte en dagsorden for stiftet, kan det ikke ske uden, at det er i samklang eller afstemt med provsterne, mener hun. Provsten er biskoppens ”tro medhjælp”, men provsteembedet er et selvstændigt embede, og biskoppen har, i Marianne Christiansen tolkning af provsteløftet, ikke hjemmel til at tvinge provsten, hvad angår områder, der ligger uden for det lov- og retspligtige i provstens ansættelse. ”Jeg kan godt lide den formulering, at provsten er biskoppens medhjælp. Hjælp er naturligvis loyal, men ikke lydige, - den bedste hjælp for biskoppen er provstens viden og engagement og opmærksomhed og den tillid, vedkommende nyder i provstiet”⁴⁰. Andre biskopper giver udtryk for samme holdning⁴¹.

Omvendt er provster vel også blevet mere afhængige af samtale og samvirke med biskop og stift. Der er i provstierne brug for fagpersoners vejledning og rådgivning. Det gælder både i relation til forvaltningsdel og i ledelsesfunktion. Stifterne er imidlertid underlagt det statslige krav om 2% besparelser, hvilket gør det vanskeligt for stifterne at skrue op for f.eks. den juridiske bistand til provstierne.

Det er ikke kun forventningerne og opgaverne i provsteembedet, der er forandret de seneste år. Biskoppernes rolle og forventningerne til deres embedsudøvelse er anderledes i dag end for 20 år siden. Også på den måde kan der tales om et skæbnefællesskab. Efter betænkning 1527 gik man så småt i gang med et tilsvarende arbejde med bispeembedet. Det blev ikke til noget. Interessen samlede sig på det tidspunkt om det, der blev til betænkning 1544⁴², som var et forsøg på at pege på ”en mere sammenhængende og moderne styringsstruktur for folkekirken”.

Legitimitet

I årsberetningen 2014 omtalte Paw Kingo Andersen ”den forpligtende samtale” mellem folkekirke og samfund som forudsætning for, at folkekirken kan bevare sin position. Samme år var arbejdet med betænkning 1544 afsluttet. Betænkningen foreslog en ny styringsstruktur for folkekirken med ændringer i opgave- og kompetencefordelingen for at sikre fortsat legitimitet i beslutningsprocesser, men forslaget faldt efter høringer

³⁹ Oplæg til paneldebat på provsteforeningens årsmøde 2015, Marianne Christiansen

⁴⁰ Oplæg til paneldebat på provsteforeningens årsmøde 2015, Marianne Christiansen

⁴¹ Se Forventninger. Biskoppen s. 10ff

⁴² Betænkning 1544 Folkekirkens styre. Betænkning fra udvalget om en mere sammenhængende og moderne styringsstruktur for folkekirken 2014

og folketingets behandling. Efter år med opmærksomheden rettet mod provstestillingens opgaver inden for den kirkelige organisations ramme – i forholdet til præster, menighedsråd, stift og biskop – blev opmærksomheden rettet mod folkekirkens rolle som medaktør i det danske samfund. Flere årsberetninger nævner det forhold, at folkekirkens legitimitet er afhængig af, at den tildeles.

I 2015 skrev Jette Marie Bundgaard-Nielsen i årsberetningen:

"I provstens daglige arbejde bliver det tydeligt, at vi skal hente legitimitet flere steder fra, hvis vi ønsker at medvirke til liv og vækst i folkekirken. Et provsti er ikke meget i sig selv. Men i relation til andre har vi stor betydning. På vores årsmøde i år forsøger vi at afspejle denne væsentlige samtale med vores omverden. Skal hver enkelt provst beskrive de netværk, vi indgår i på de forskellige niveauer, så bliver listen lang. På den måde afspejler provstens daglige virkelighed den vigtige sammenhæng mellem folk og kirke."

Provsteembedet er et teologisk- / præsteembede, slog formanden i beretningen fast. Det kan aldrig blive kun et myndighedsembede. Men hun pegede på, at provstens legitimitet ikke alene hentes indadtil i folkekirken. Det er ikke den teologiske og pastorale faglighed eller det fra biskoppen delegerede ansvar for tilsyn alene, der legitimerer provsteembedet. Legitimitet hentes, skrev Jette Marie Bundgaard-Nielsen, også i det, der i samfundet forventes af folkekirken. På årsmødet 2015 var emnet samarbejde mellem kommune og kirke. I de følgende år blev der stadig større opmærksomhed på "samskabelse" og mulighederne for at indgå i lokale samarbejder med kommunen om f.eks. diakoni og oplysningsopgaver. Måske tegn på at provstiet virkelig har udviklet sig, som Erling Andersen i 2010 forudså, fra at være et administrativt og relativt usynligt organ til "et center for strategisk ledelse, personaleledelse, visionsledelse osv."⁴³ Eller tegn på provstens gode muligheder for som lokal myndighed og talsmand for sognenes interesser at indgå samarbejde med kommunen, som Leif Arffmann fremhæver. For "som bosiddende har provsten et stort lokalkendskab, der kan komme kommunen til gode, hvor kommunens embedsmænd måske som ind-pendlende ikke har samme fornemmelse for forholdene".

I indledningsafsnittet til årsberetningen 2017 sagde Jette Marie Bundgaard-Nielsen: "Grundlæggende er legitimitet noget, vi tildeles af andre. Tidligere var legitimitet i højere grad givet på forhånd med fælles traditioner, værdier og reguleringer via lovgivningen. I dag må vi i højere grad begrunde legitimiteten, som hele tiden skal erobres, fordi den ikke er givet på forhånd". Som det allerede i 2014 blev anført, er det folkekirkens forhold til omverdenen og medlemmerne, det drejer sig om. Provsteforeningens bestyrelse stillede på dette årsmøde spørgsmål til folkekirkens legitimitet. Der blev spurgt til "demokratisk legitimitet ved menighedsrådsvalg, rekruttering af præster, budgetstyring og tilsyn både i den lokale økonomi og i den nationale styring af it." Det handlede her om, hvordan tilliden mellem folkekirkens medlemmer og omverden fastholdes og styrkes, så meningen med kirken synliggøres. "...vi er nødt til at blive bedre til at analysere vores legitime rum og begrunde, hvorfor vi er her, og hvorfor vi gør, som vi gør".

Den analyse bliver nødvendig i takt med, at der kaldes på provsten til fremover ikke alene at være intern, men også ekstern "storyteller", mener Jette Marie Bundgaard-Nielsen. Hvor biskoppen har den rolle på det overordnede stiftsplan, har provsten den på det mere lokale provstiplan. Provsten forventes mange steder at deltage i og skabe netværk og forbindelser til samfund / omverden. I en samtale 2020 sammenfatter Jette Marie Bundgaard-Nielsen sit synspunkt. Legitimiteten hænger sammen med: 1. kampen for gode arbejdsforhold, 2.

⁴³ Erling Andersen, Skal provsten også være præst, PF 2010/13-14

kampen for folkekirken, 3. kampen for Ordet / teologien, 4. kampen for det fælles / samfundet. Måske kan de fire punkter fungere som sigt punkter for fremtidens provsteembede, mener hun.

3. FREMTIDENS PROVST

Aflastning / uddelegering / omorganisering

Ordet "aflastning" udtrykker en tilkendegivelse af, at der i en stilling er mere arbejde, end stillingsindehaveren kan løfte selv. Der skal hjælp til. Ingen synes længere at betvivle, at provsten ikke kan varetage et fuldt præsteembede. Det fremgår af provsteforeningens og FUV's undersøgelser af provstestillingerne, at alle provster har en eller anden form for fritagelse fra sognepræstearbejdet. Provsternes indsendte oplysninger til provsteforeningen 2018⁴⁴ viser, at fordelingen provst - præst for det store flertals vedkommende er 50% -50%, og at de er knyttede til sogne med flere præster. Det betyder, at der ikke længere er tale om, at der ansættes præster til "aflastning" af provsten. Den eller de øvrige præster i sognet er sognepræster. De skal ikke, som titlerne før indikerede, "bistå" eller "hjælpe" provsten, men varetage sognepræstestillinger i deres egen ret.

Men ønsket om endnu større frikøb fra præstearbejdet og eksempler på yderligere aflastning til konkrete opgaver, typisk konfirmandundervisning, er der stadig. På den måde fortsætter bevægelsen mod stadig større frigørelse fra sognepræstedelen. Enkelte provster er forsøgsvis helt fritaget fra sognetilknytningen eller har et lokalfinansieret frikøb i tillæg til den fællesfondsfinansierede. Der er fortsat, af tids- og kompetencemæssige hensyn, et behov for at løfte den praktiske udførelse af nogle af provsteembedets opgaver fra provsten til andre, ikke som aflastning, men som uddelegering.

I Haderslev stift har vi i provstekollegiet forsøgt at indkredse, hvad der kunne være relevant for provsterne at uddelegere. Det er vi ikke enige om, viser det sig. Vi har forskellige tilgange til embedet. Vi har naturligt hver vores styrker samt teologiske og kirkelige holdninger. Det er med til at bestemme, hvor vi lægger vægten i arbejdet. Det er tydeligt, at ligesom de personlige kompetencer og hver enkelts personlighed præger den måde, vi er præster på, så bliver det i lige så høj grad afgørende for, hvordan vi er provster. Det får indflydelse på, hvor vi hver især tænker, at det giver bedst mening at delegere opgaver til andre.

- Kirkebogssyn
- APV
- Planlægning af syn
- Oversigt over præsters ferier
- Kalenderstyring (delvist)
- Svar på henvendelserne fra menighedsrådene (delvist)
- Affredning af gravsten
- Opgaven omkring rådighedstjeneste
- Vikardækning (også ved sygdom)

Allerede (helt eller delvist) uddelegeret:

- Kirkebogssynet: ansat kordegn
- Planlægning af syn: sekretæren
- Kalenderstyring: sekretæren

⁴⁴ Provstier. Præstekvote. Opdateret 2018, provsteforeningen

- Svar på henvendelserne fra menighedsrådene: sekretæren
- Oversigt over præsters ferier: sekretæren
- Vikardækning ved ferier og fridage: præsterne i teams

Andre ordninger:

- Abonnement på Folkekirkens Arbejds miljø Rådgivning: bistår menighedsrådene på arbejdsmiljøområdet
- Administrationschef: leder Kirkernes Hus⁴⁵
- Byggesagsvejleder: bistår menighedsrådene i de indledende faser ved byggeopgaver
- Mere end én provstisekretær
- Miljøkonsulent: energigennemgang af provstiets bygninger
- Personalekonsulent: bistår menighedsråd i personaleanliggender
- Projektkoordinator: tovholder for provstiprojekter
- Provstiets bygningskyndige: foretager forud for provstesynet et grundigt syn med graver og / eller kirkevæрге på alle bygninger (præsteboligen indvendigt undtaget). På provstesynet er der således fokus på de ting, der er brug for, at provsten ser på, samt på kirkegård og præstebolig.

Det er tiltag, der styrker bistanden til menighedsrådene og samtidigt aflaster provst og provstisekretær, som ellers skulle varetage den hjælp, der efterspørges. Det gør ikke provstens arbejdstimer færre, men det giver knapt så mange forsømmelser og større mulighed for at være til rådighed dér, hvor der kaldes på provstens faglighed.

Og apropos faglighed. Spidskompetencerne i et provstekollegium er forskellige. Det aspekt kunne udnyttes til fælles bedste i højere grad, end det sker nu. Måske kunne provstierne drage nytte af at indgå samarbejde? Enten to eller tre provstier eller som kollegium. Langt de fleste opgaver kræver lokalt kendskab, men der også opgaver, hvor en eller flere provster i et stift med fordel kunne være "eksperter".

Der er allerede provstier, der deler provstikontor. Det sker f.eks. i Hjallesø og Sankt Knuds provstier, Fyns stift. Det giver både provsterne og sekretærene muligheder for sparring, samarbejde og netop at drage fordel af, at der kan ansættes personer med forskellige kompetencer, så spekteret af faglighed på kontoret bliver bredere. For provsternes vedkommende kan det åbne for en deling af det økonomiske og det personalemæssige område på et overordnet plan, dvs. uden at nogle af parterne fratages ansvar for alle områderne.

Tankeeksperiment I

Kunne man forestille sig en anden og mere fleksibel organisering af provsteembedet end den nuværende med provst og sekretær?

Provstikontoret og dermed provsteembedet er en lille enhed. Til gengæld er forventningerne til det høje og mange. Såvel Kirkeministerium, biskopper, PU, præster, menighedsråd som provster selv forventer, at forventningerne indfries.

⁴⁵ Fredericia provsti, www.kirkerneshus.dk

At dømmen efter svarene refereret først i projektet, kaldes der på provsten som leder til at lede præster og menighedsråd, der selv har ledelsesfunktioner. Der forventes kvalificeret faglig ledelsessparring, vejledning og rådgivning. Samtidig fastholdes vigtigheden af en præstefunktion i provstestillingen.

Andre institutioner i samfundet, i det offentlige og statslige, har gennemgået forandringer, der tilsvarende stiller øgede krav til ledelse. New Public Management blev indført. "Djæficering" er ikke en positiv beskrivelse af udviklingen. Lederen i det offentlige har ikke nødvendigvis samme faglighed og udfører samme fagopgaver som de, der ledes. Man har bevæget sig væk fra tanken om lederen som en "primus inter pares".⁴⁶ Svarene i første del af nærværende opgave, taler dog for at forsøge at fastholde den tanke.

I folkeskoler er der ændret i ledelsesorganiseringen. Hvor ledelsen tidligere blev varetaget af en skoleinspektør og en viceinspektør, er der i dag forskel på, hvordan man indretter sig fra kommune til kommune, fra skole til skole. Mange steder er der et ledelsesteam (eller en ledergruppe) bestående af leder, souschef, afdelingsleder(e). Lederne i ledelsesteams kan have meget forskellige roller og opgaver.⁴⁷ Skoleleder i Aabenraa kommune Jon Venzel Sønnderby fortæller, at der er stor forskel på, hvor stor frihed kommunerne giver de enkelte skoler til at organisere sig. I Aabenraa har skolen et rammebudget. Det betyder, at han som skoleleder har stor indflydelse på, hvordan skolens ledelse sammensættes, og hvordan arbejdsfordelingen er. Skolelederen har mulighed for at få mange kompetencer i spil og dermed dække et større ledelsesspekter.

KL's undersøgelse fra 2018 fortæller, at ledelsesteams organiseres forskelligt fra skole til skole, og bemærker at:

"Undersøgelsen peger i retning af, at tydelighed i rolle og opgavefordeling sammen med et tillidsfuldt samarbejde er afgørende for, at den enkelte leder kan lykkes med sine ledelsesopgaver. Med forskellige roller og opgaver følger naturligvis også, at lederne i skolens ledelsesteam agerer forskelligt. Men samtidig er der et stærkt behov for også at kunne agere ens og samlet, når der er brug for det. Derfor er det afgørende, at der i ledelsesteamet er en tydelig og fælles forståelse af ledelsesgrundlaget. Herunder skal de enkelte ledere have en afstemt forståelse af, hvornår lederne kan agere forskelligt, og hvornår medarbejdere skal kunne få samme svar uanset, hvilken leder de møder."⁴⁸

Af stillingsbeskrivelser for skolers ledelsesteams fremgår, at hver stilling indeholder både fællesopgaver (opgaver, der samarbejdes om) og selvstændige opgaver. I forhold til kompetencer gælder det overordnet at:

- Lederen træffer beslutninger vedr. skolens samlede virksomhed
- Souschefen/afdelingslederen træffer beslutninger vedr. skoleafdelingen

Ledelsesteamet ansvaret for:

- Koordinering af organisationens opgaver, herunder tværgående opgaver
- Implementering af strategier, planlægning, udvikling og evaluering af den samlede organisation
- Koordinering af organisationens økonomi og prioritering af ressourcer
- Personaleledelse og udvikling
- Plads og rum for, at den enkelte medarbejder kan være med til at videreudvikle organisationen inden for de fælles rammer

⁴⁶ Radioudsendelse om ledelse nov. 2018.

⁴⁷ <https://www.kl.dk/media/15665/skoleledelse-under-forandring.pdf>

⁴⁸ <https://www.kl.dk/media/15665/skoleledelse-under-forandring.pdf>

- Udvikling af rollen som inspirator, fornyer og vejleder, herunder at gå foran, træffe beslutninger, iværksætte tiltag, vejlede og videreudvikle den fælles kultur
- Håndtering af konflikter
- Ansvar for de udsatte børn

Skolelederen har følgende ansvarsområder:

- Det overordnede personaleansvar for organisationen og det daglige personaleansvar for lærerne
- Leder af ledelsesteamet
- Det overordnede økonomiske ansvar
- Det pædagogiske ansvar for skolen
- Det overordnede ansvar for undervisning og faglig kvalitet
- Det overordnede ansvar i forhold til eksterne samarbejdsparter – kommuner, ministerier, bestyrelse
- Videreudvikle den fælles kultur
- Sikre fælles og konstruktiv kommunikation
- Skabe fællesskab, tryghed og trivsel for børn, forældre og medarbejdere
- Sikre at tiltag og forandringer fastholdes, at der er en tydelig procesplan
- TR-samarbejde
- AMR-samarbejde
- Ledelse af og samarbejde med interne faglige vejledere
- Samarbejde med Skolebestyrelsen

Souschefen /afdelingslederen har følgende ansvarsområder:

- Daglig personaleledelse (MUS-fravær-trivsel)
- Faglig ledelse (pædagogik, fag og didaktik)
- Ansvar for samarbejde med primære eksterne samarbejdsparter – daginstitutioner, PPR, SSP osv.
- Ansvar for afdelingsmøder
- Ansvar for arbejdstid-Trio
- Skemalægning/Tabulex
- Vikardækning
- Censorfordeling
- Deltagelse ved teammøder med årgangsteams
- Underretninger til sociale myndigheder
- Indberetninger ved fastholdelse, vold og arbejdsskader

Tankeeksperimentet:

Hvad hvis en præst mso blev tilføjet provsteembedet med opgaver på linje med folkeskolens souschefer / afdelingsledere?

Skulle vi i folkekirken forsøge os med ændringer i organisationen af provsteembedet, kræver det en fleksibel ordning med frihed til lokal tilpasning. Det kunne sikres ved, at der udarbejdes flere modeller for organisation og arbejdsfordeling. I et stort provsti kunne det måske give mening med nedenstående ansvars- og opgavefordeling?

Provsten:

- Refererer til biskoppen
- Tilsyn med præster og menighedsråd, herunder ansvarlig for konflikthåndtering

- Tilsyn med kirker, kirkegårde og bygninger
- Forretningsførende for PU
- Overordnet økonomisk og administrativt ansvar i provstiet
- MUS med præsterne i provstiet
- Leder provstisamråd og formandsmøder
- It sikkerhedsansvarlig for provstiets præster og provstiansatte
- Leder af provstikontoret
- Leder af ledelsesteamet (provst, præst mso, provstisekretær)
- Leder af arbejdsmiljøgruppen

Præst mso:

- Refererer til provsten
- Står til rådighed som stedfortræder i provstens fravær
- Træffer afgørelser evt. i samråd med PU formand i provstens fravær
- Er ansvarlig for vikardækning ved sygdom og andet fravær
- Er ansvarlig for præsternes ferieafvikling / gensidige afløsning (deltager 1 gang årligt i byttegruppernes møder)
- Gennemfører APV og medlem af arbejdsmiljøgruppen
- Laver årlig sognegennemgang med provsten
- Deltager i udvalg for provstiets fælles projekter (f.eks. SKIK, ungdomspræst, Tværkulturelt)
- Har fokus på præsterne (kollegialitet)

Provstisekretær:

- Refererer til provst og PU
- Udarbejder regnskaber og budgetter
- Bogføring
- Journalisering
- Administration af præsternes kørselsregnskaber
- Administration af præsternes ferie og fridagsregnskab
- Planlægning af MUS og syn (med provsten)

Fordele ved en præst mso:

- Der ville være en med lokalt kendskab til stede ved provstens fravær
- Der ville være en sparringspartner for provsten
- Provsten ville have mere overskud til at tage sig de væsentligste opgaver og samtaler (MUS ikke mindst)
- En chance for at opkvalificere en præst i provstiet (også lønmæssigt jf. Præsteforeningens karriereplan)

Hvordan en præst mso-stilling besættes, om det kunne være ved internt stillingsopslag, en åremålsansættelse og hvem, der skal ansætte, vil selvfølgelig skulle gennemtænkes grundigt. Større provstier kunne alternativt inddeles i mindre enheder med en præst, der tildeles enkelte lokale ledelses- og / eller administrative opgaver. Skal der arbejdes videre med tanken om et ledelsesteam i provstiet, indebærer det, at også provstisekretærens administrative opgaver, ansvar og kvalifikationer tænkes med.

Præst / sognepræst / resursepræst

I den første af FUV's undersøgelser af forandringer i provstierne⁴⁹ skriver Erling Andersen: "når præsten tiltræder stillingen som provst, har han/hun en idé om, at det stadig vil være muligt at udøve præstegerningen, men oplever hurtigt, at det ikke kan lade sig gøre på en tilfredsstillende måde. Tilsvarende går det ud over provstefunktionen, at man både skal være provst og præst." Det fremgår, at provsterne selv oplever det som helt grundlæggende, at provsten er præst.

Provsterne begrunder det med, at det giver fortsat føling med sogn, kirke og præsteliv, samt at det fornemmes afgørende i forholdet til præsterne i provstiet. Besvarelser i undersøgelsen viser, at provstens selvopfattelse som oftest knytter sig til præsteidentiteten, og at den selvidentitet er mere fremtrædende end identiteten som provst. Provsten opfattes som "primus inter pares", og kulturen, som den forståelse af stillingen er eksponent for, står stærkt. Erling Andersen bemærker, at der er et skisma mellem provsternes selvopfattelse og det, som provstens arbejdstid rent faktisk går med: "*Selv de provster, der ønsker at være præster, opfatter sig som ledere.*"⁵⁰

Den selvopfattelse svarer til, hvad der forventes af provsten. Det tilkendegives i de svar, jeg har modtaget i forbindelse med opgaven her. Det svarer også til den klassiske provsterolle, dvs. at provsten stadig forventes at være en sognepræst med særlige forpligtelser. "*Det giver også en fornemmelse af gensidig solidaritet/vi er i samme båd: vi er grundlæggende det samme, selvom provsten har særlige opgaver og beføjelser og dermed den, i al fald i kirkelig sammenhæng, bedste ledelsesmodel: Den første blandt ligemænd/-kvinder*". Særligt provstens ledelsesopgave legitimeres ved varetagelse af et præsteembede. Tilliden til, at provsten kan udøve teologisk og faglig ledelse af præster og menighedsråd, hænger sammen med, at provsten er præst. Ligesom provsten selv synes at have brug for at fungere som præst for at fastholde sin faglige identitet.

Både blandt præster og menighedsrådsformænd er der dog dem, der samtidigt stiller spørgsmålstejn ved, om det ideal holder. Som en af præsterne skriver: "*At provsten er præst – ja, jeg synes jo, der var noget smukt i, at provsten også "bare" var "primus inter pares", men i dag er provstestillingerne efterhånden så omfattende, at jeg fornemmer, at præstedelen for mange er klemmt. ...Der mangler for mig at se en principiel diskussion af provsteembedet, og jeg har også oplevet det forvaltet på mange forskellige måder i mit hidtidige virke. Hvis provsten skal være mere end en administrativ mellemlider, skal der jo også være tidsmæssige ressourcer til mere teologisk/præstearbejde.*"

I teorien kunne løsningen være at fritage provsten for præstelige opgaver ud fra det ledelsessyn, at som præst udfører man fagområdet, som provst leder man det. Så bliver den pastorale / teologisk faglighed en forudsætning, men ikke en fortsat praksis.

Skal de forventninger, som biskopper, PU, menighedsråd, præster og provsterne selv har, tages for pålydende, er spørgsmålet ikke, om provsten forsat skal være præst, men hvordan. Der må i stedet arbejdes med, hvordan provstens præstelige identitet fastholdes på en måde, så den hænger sammen med opgaveporteføljen uden at blive udhulet eller forvitret. Eller som Leif Arffmann udtrykker det: "*at det med at være præst ...kun bliver noget, der hører "skåltalerne" til.*" Det er stadig uomgængeligt, som Poul Henning Bartholin udtrykte det i samtalen, at "*provsten skal være teolog og dermed forpligtet på at spørge: Hvad tjener det her? Tjener det forkyndelsen og kirkens ve og*

⁴⁹ Forandringer i provstierne, Mogens Lindhardt og Erling Andersen 2010, s 63

⁵⁰ Forandringer i provstierne, Mogens Lindhardt og Erling Andersen 2010, s.65

vel? Ingen andre har det ansvar over-lokalt!"⁵¹ Den tid, provsten bruger som sognepræst, efterlader tilsvarende mindre til de ledelsesopgaver, som provsten er alene om at varetage.

Overordnet er det en selvfølgelighed - for provster i Haderslev stift og med dem sikkert de fleste provster - at provsten er præst i de relationer, provsten indgår i. Men ligesom det for den enkelte provst kan være svært at få de to dele af stillingen til at hænge sammen uden at forsømme hverken det ene eller det andet, kan det have konsekvenser for det pastorat, som provsten ansættes i. Det gælder ikke mindst for evt. præstekolleger. Provsten kan risikere at blive et irritationsmoment, når provsteopgaverne kommer først. For det menighedsråd og den menighed, der med provstens ansættelse får ny præst, kan det blive en skuffelse, at provsten ikke er ret meget til stede i sognet og måske ikke deltager i menighedsråds- eller udviklingsarbejde.

Der gøres forsøg med at lette og løse provsters sogneansættelse. I Horsens provsti, Århus stift, blev provsten i 2014 ansat med 40% som sognepræst. Med en præstenormering, der i forvejen ikke syntes tilstrækkelig, opstod der i sognet utilfredshed med, at provsten ikke var meget til stede som sognepræst. Nu har sognet fået tildelt 50% lokalfinansieret sognepræst. Den præstelige forpligtelse for provsten er fastsat til 12 gudstjenester om året i sognet eller andet sted i provstiet. I praksis bruger provsten sig selv som vikar f.eks. ved præsters sygdom. Oplevelsen er, at ordningen fungerer godt for sognet, og at man i provstiet giver udtryk for, at "alle har lige tilgang" til provsten, når provsten ikke hører til et bestemt sogn. Adspurgte til fordele og ulemper ved ordningen nævnes⁵²:

- *Det har lettet et krydspres på mig, da det var ubehageligt, at sognet med rette syntes, jeg var der for lidt*
- *Det har gjort min arbejdsportefølje mere realistisk*
- *Det har givet mig tid til at være provst/leder*
- *Jeg syntes nogle gange, det var specielt at sidde til menighedsrådsmøder og finde ud af, hvor min kasket skulle sidde*
- *I et stort provsti er der en masse relationsarbejde i at have et godt forhold til personalet på kontoret, PU, formænd og præster. Før var det lidt dobbelt op med både sogneniveau og provstiniveau, en oplevelse af at skulle være to steder på en gang*
- *Personligt savner jeg den nære kontakt med mennesker*
- *Jeg savner det gode kollegaskab med præstekolleger, som jeg har været vant til*
- *Jeg bliver mere entydigt provst/leder og mindre "en af sognepræsterne"*

Ordningen minder om den norske. I forbindelse med en provstirejse til Norge januar 2020, talte jeg med den lokale provst. Hun er ikke sognepræst. I stedet er hun forpligtet på at prædike én gang månedligt i provstiet og udfører ellers sine præstelige funktioner i provstiet, f.eks. som vikar ved sygdom. Det var, kunne jeg forstå på provsten, både godt og skidt. Der var tid til ledelsesopgaven. Til gengæld var den administrative ledelse af præsterne skærpet, og reelt kom hun til at føle sig som en vikarpræst, der lappede huller ved sygdom og embedsledighed. Den præstelige del af provstens stilling minder om biskoppens i den forstand, at der er en tilknytning til en kirke, men der udfyldes ikke en funktion som sognepræst.

⁵¹ Samtale med Poul Henning Bartholin, domprovst Århus, 18.2.2020

⁵² Svar fra Annette Brounbjerg Bennedsgaard, provst Horsens, marts 2020

En af præsterne i Kolding provsti var tidligere præst i Norge.⁵³ Hun skriver om de norske forhold set fra præstens synspunkt:

"Jeg tror, da jeg kom til Danmark fra Norge for 5 år siden, at jeg havde lidt andre forventninger til en provst, end det der var realistisk. For efter provstereformen i Norge, så blev provsterollen anderledes. Lederrollen blev meget mere tydelig, og provsten fik flere fuldmagter fra biskoppen. Provsten er ikke længere sognepræst, kun provst. Det betyder ikke, at provsten ikke har gudstjenester – efter hvad jeg husker fra Tromsø, havde domprovsten cirka 7 gudstjeneste om måneden i domkirken og nogle gange i andre kirker, hvis det var umuligt at få fat på vikar, for eksempel. Men denne nye rolle gjorde provsten mere tilgængelig og nærværende for præsterne. Hun var med og lavede arbejdsplaner, planlagde ferier og fridage sammen med os, og fordelte arbejdet mere retfærdig mellem os, hvis nogle havde rigtig meget. Vi samledes hver onsdag til gennemgang af søndagens tekst og havde flere faglige samlinger hvert år. Som præst skulle jeg aldrig selv passe på, at der var nogen som passede mit embede, hvis jeg var syg eller havde fri. Det ordnede provsten. Med disse forventninger var det en overgang at komme til Danmark, må jeg sige. Som præst er jeg meget mere selvstændig her, men jeg føler mig også mere alene, og at jeg har et stort ansvar. I begyndelsen var det svært, men nu er jeg nok ved at vænne mig til det. Imidlertid tænker jeg, det ville være godt, om vi kunne få en mellemting her, mellem den danske og den norske ordning. Frihed og ansvar er godt, men det er også vigtigt at føle, at ens leder er nærværende, og at der er tryk, hvis der skulle være noget, man har brug for hjælp til. Jeg siger ikke, at det ikke er sådan, men jeg tror, det vil være godt for os, om provsten har endnu mere tid til sine præster."

Tankeeksperiment II

Kunne provsten tilknyttes et sogn som sognepræst uden at indgå i sognets præstenormering?

Betænkning 1527 fastslår, at det er "af stor værdi", at provsten fortsat er i kontakt med præstegerningen. Det samme giver biskopper, præster og provster, som det fremgår af besvarelsene, ret entydigt udtryk for. At provsten er præst betyder:

- Fastholdelse af den grundlæggende tanke om den ene embede
- Forudsætning for udøvelse af tilsynsopgave
- Forudsætning for legitimitet i ledelsesopgaven
- Fremhævelse af relation og fællesskab med de præster og menigheder, som provsten er provst for
- Kollegaskab med provstiets præster
- Præstelig identitet og fagligt ståsted for den enkelte provst
- Understøttelse af provsteembedet som et præsteembede
- Understregning af forkyndelsen som kirkens vigtigste opgave
- Vedligeholdelse provstens faglighed

En af præsterne i Kolding provsti hævder i sin besvarelse, at provsteembedet i et provsti af den størrelse burde normeres til 150% provst. Begrundelsen er, at hvis provsten skal varetage den ledelsesopgave, især præster efterspørger, og de øvrige pligtige opgaver i embedet samt fortsat være præst (og det er, fremgår det af svaret,

⁵³ Inger Hvindenbråten, sognepræst Ødis med bistand Seest, Kolding provsti

uopgiveligt), skal der bistand til. Vedkommende foreslår: *"Konkret som provst i et provsti af Koldings størrelse vil jeg umiddelbart (med alle forbehold) på årsplan tænke: 6-8 søndagsgudstjenester (m. de dåb der hører til), 3-4 begravelser, 1-2 vielser i den kirke provsten er knyttet til. Hertil kommer jo diverse indsættelser, åbninger mv. Jeg tænker umiddelbart, at dette IKKE skal kvoterer – men indskrives som kendskabs-vedligeholdelse. Altså – man er provst 100% - altid med kendskabs-vedligeholdelsespligt. Ligesom f.eks. en efterskoleforstander er 100% forstander, men med få undervisningstimer. På den måde vedbliver man med at have lidt jord under neglene (kendskab til faget) – men ressourcerne fokuseres på ledelsesfunktionen!"*

Det kunne være en løsning på det dilemma, der er mellem den klassiske forståelse af provstestillingen som en præstestilling med tillæg, de forventninger, der er til provstens fortsatte føling med præstearbejde og –liv, provsters identitet som præster og de tidskrævende provsteopgaver – ikke mindst ledelse.

Tankeeksperimentet:

Hvad hvis præstedelen af provstestillingen blev tillagt et sogn fremfor at indgå i sognets præstenormering?

Det ville selvfølgelig være en dyr løsning. Men hvis der for tankeeksperimentets skyld kunne ses bort fra, at der skal findes lønmidler, kunne der være fordele både for sogn, kollegapræst/er, provstiets præster og menighedsråd og provsten selv:

- Sognet ville ikke skulle nøjes med det minimum af præstelig betjening, som de fleste provster kan levere på den ansættelseskvote, de har.
- Kolleger i sognet ville ikke belastes af, hvis provsten i perioder ikke løfter sin fulde kvote.
- Omvendt ville provsten være den ekstra resurse i spidsbelastningsperioder.
- Menighedsråd og sogn ville ikke forvente, at provsten er "visionsbærende" præst.
- Provsten ville ikke være den kirkebogsførende sognepræst, og f.eks. ikke være den der står øverst på listen over sognets præster.
- Der ville forsat kunne være en sognetilknytning og mulighed for, at provsten havde hjemme i en menighed.
- Provsten ville stadig have nærkontakt med præstens hverdag, men der ville være en større fleksibilitet, end der er med de nuværende kvoteringer.
- Provsten ville bevare sognetilknytning og præstefunktion, men provstens "kommen og gåen" ville være mere legitim end med den nuværende ansættelsesform.
- Provsten ville kunne være mere fleksibel ift. præsters og menighedsråds behov for nærvær. Provstiets menighedsråd og præster vil få mere provst.

For at fastholde, at ansættelsen af alle parter forsat opleves som en præstestilling, måtte der aftales minimumsforventninger og / eller afgrænsninger i provstens præstelige opgaver. Det kunne være som foreslået ovenfor, eller det kunne være f.eks. 1 mdl. gudstjeneste, 1 mdl. andagt eller anden gudstjeneste, et årligt antal begravelser og vielser, begrænsede mødeforpligtelser. Det ville kræve en fastsættelse eller et regulativ tilpasset de lokale forhold. Som en af de provster i Haderslev stift, der pt. ikke fungerer som sognepræst, skriver: *"Jeg tror godt, man kan være præst-provst i et sogn, hvor der er flere præster, og hvor man har "hjælpe-funktionen", men jeg tror ikke, det er let at afgrænse."*

En sådan ansættelsesform kunne give bedre muligheder for, at en provstestillings præsteansættelsesgrad får et realistisk niveau. Der er i hvert fald ét eksempel på det⁵⁴

⁵⁴ Paw Kingo Andersen, provst Hjallose, Fyns stift har jan.2020 fået sin sognepræstedel på 25% flyttet til Paarup sogn. De 25 % er tillagt sognets hidtidige præstenormering

4. AFSLUTNING – EMBEDE OG IDENTITET

I sin bog om Peter Rørddam beskriver Morten Pontoppidan i 1898 den ideelle sognepræst, om hvor vigtigt det er for en sognepræst at "ankomme" til sit sogn, gå på "opdagelsesrejse" og lære hvert eneste sted og sognebarn at kende.⁵⁵ Den nærhed og tætte forbindelse mellem sognepræst og sogn sidder et eller andet sted dybt i mig som idealbilledet på en præst.

Men det svarer ikke til den måde, jeg er præst på. Der er de personlige forhold, der har gjort, at jeg ikke længere er bosiddende i det sogn, hvor jeg er præst. Der er sognets størrelse, som ikke har gjort det muligt at kende alle. Vilkaerne for en sognepræst, der er provst i Kolding provsti, er meget anderledes end Morten Pontoppidans præsteideal. Alligevel sidder billedet - eller drømmen - fast, sikkert i andre end mig. Det er en del af identiteten som præst, og dermed også som provst.

Der kan argumenteres for, at det er ren romantik og umuligt at forene med de forventninger og opgaver, der er provstens, og at en provst må lære at være leder og administrator på sin teologiske faglighed uden at være sognepræst samtidigt. Fagligheden, kan det argumenteres, har en provst jo også med sig fra sit teologistudie og tidligere præsteerfaring.

Og det giver dyb mening at være provst der, hvor den præstelige / teologiske faglighed er i spil i provstens arbejde, og når det på den faglighed lykkes at skabe gode rammer for præster og menighedsråd og derved understøtte kirkelivet i provstiet. Spørgsmålet er, om det i længden kan lade sig gøre at bevare sin faglighed uden fortsat at fungere som præst i en menighed? Jeg tror det ikke.

Af besvarelserne i opgavens første del fremgår det også, at der er et behov for, at provsten er "udøvende" præst i et eller andet omfang. Biskopper forudsætter det, præster vægter det højt og provster ditto. Det er tydeligvis ved præstegerningen, at provstens identitet og legitimitet, ikke mindst som leder, opbygges og fastholdes indadtil i folkekirken.

Fastholdes den lutherske forståelse af det ene præsteembede og provsteløftet, der knytter sig dertil, kan det heller ikke være anderledes end, at provsten fortsat skal være præst. Ingen af de adspurgte parter giver udtryk for andet. Men der stilles spørgsmålstegn ved, og jeg vurderer, at det hovedsageligt er af praktiske grunde, blandt de spurgte menighedsrådsformænd, provstiudvalgsmedlemmer og præster, om en provst fortsat skal være sognepræst i et bestemt sogn. For provsten skal være til at få fat på og have tid til at være opmærksom og handlende, når og hvor der kaldes på provsten. Akkurat som en sognepræst skal være det i sognet. Det kræver ganske enkelt tid. Som anført i opgaven gøres der forsøg med sådanne ordninger i nogle provstier.

I provsteløftet pålægges provsten i alt at foregå præster i provstiet med "et godt eksempel". Sammenholdt med forventningerne til at provsten er præst, sættes det "gode eksempel" måske lige præcis ved provstens fortsatte virke som præst, selvom det er i konflikt med ønskerne om, at provstens tid prioriteres til ledelse? For har provsten ikke som minimum "fingrene i" forkyndelse og sakramenter, er det så ikke vanskeligt at fremstå troværdig som præst – og provst?

⁵⁵ Morten Pontoppidan: En dansk præst. Studier over Peter Rørddam, 1898

I givet fald må balancen mellem provste- og præsteopgaverne justeres, som den er mange steder nu. Præstedelen skal efterlade så meget luft i provstestilingen, at der bliver rum til opmærksomhed, tilkalds-parathed, tid at lytte, sparre, vejlede og gå ind i de konflikter, der måtte opstå. Provstedelen må omvendt efterlade tid til, at provsten kan være præst.

Det forlyder, at nye præster forventer, at provsten er en "god leder". Ved det forstår de ifølge uddannelseskonsulenten en leder, der har overblik og indsigt i, hvordan det er at være i den enkelte præstestilling. Samtidigt kan en ny præst være tilbageholdende med at henvende sig til provsten, fordi der mangler tillid til, at man over for en leder kan vise sårbarhed eller uvidenhed. Det taler måske også for en fornyet fremhævelse af, at provsten er præst som andre præster – "primus inter pares".

Det er for mig – og sådan læser jeg også alle de adspurgtes svar - essentielt fortsat at fastholde, at folkekirken har ét embede. Det er lige så uomgængeligt som Confessio Augustanas definition af præsteembedet som et forkynder- og sakramenteforvaltende embede. Derfor må provsten, uanset om det er som sognepræst eller på en anden ordning, altid være forpligtet på og have mulighed for at holde gudstjenester. Det er minimum.

Personligt savner jeg de umiddelbart meningsfulde sognepræsteopgaver som begravelser og undervisning af konfirmander, der før har hørt min hverdag til. Samtidigt er jeg mig fuldt bevidst, at det kan jeg ikke, hvis jeg tilnærmelsesvist skal løfte de andre opgaver, som provsten skal varetage som myndighed, administrator, forretningsførende for PU, ansvarlig for provstiets samlede økonomi og leder. Det som også er meningsfuldt, så længe det udføres på den samme faglighed. For, som en af præsterne skriver, det at være præst er en "*livsstil og identitet*". Det er vel derfor for, at en provst ikke vil slippe præstearbejdet, og præster, menighedsrådsmedlemmer, biskopper heller ikke ønsker, at provsten gør det? Provstens præsteidentitet sikrer jo, at det er evangelium og kirke, der er målet og meningen med provstens dispositioner og tilgang til ledelse, administration, økonomi mv. Det vil jeg tro, der er bred enighed om.

Jeg har haft den tanke, at der var vigtigt for præster og menighedsråd i provstiet, at det var tydeligt, at jeg fungerede som *sogne*præst. At det i sig selv var med til at understøtte bevidstheden om, at de beslutninger, som jeg og PU træffer, samt den vejledning og rådgivning, der udgår fra provstikontoret, tjener evangeliets forkyndelse og kirkens liv og vækst. Men her er svarene ikke entydige. For en del præster og menighedsrådsformænd er det tilsyneladende tilstrækkeligt, at fagligheden er til stede gennem uddannelse og erfaring. Det i sig selv borger øjensynligt for provstens ledelseskvaliteter.

Men *hvis* forventninger til en provst skal indfries; *hvis* de opgaver, der ligger i provsteembedet, skal varetages samtidig med, at provsten er præst; *hvis* embedet skal forblive et præsteembede ikke mindst af hensyn til vores forståelse af meningen med den kirkelige organisation; *hvis* provsten samtidigt skal have mulighed for også personligt at kunne fastholde en selvforståelse som præst, så må der arbejdes med aspekter af stillingen og organisationen i og omkring provstiet.

For ingen provst kan være i tvivl om, at der kaldes. Det er et nyt kald sammenlignet med tidligere tiders. Der kaldes på ledelse i folkekirken, vel at mærke på ledere der er præster. Og det er provster. Det hænger godt sammen, at præsten *er* provst, og at provsten *er* præst. Det bør vi ikke ændre på. Det er for provsten selv - og langt hen ad vejen også for andre indenfor den folkekirkelige organisation - præsteidentiteten, der giver mening og legitimitet til provstens arbejde. Spørgsmålet er, hvordan det kan lade sig gøre i praksis. Jeg har, som det fremgår af opgaven, forsøgt mig med et par tankeeksperimenter, som kunne være en løsning:

- Der ansættes en præst mso til at varetage definerede opgaver i samarbejde med provst og sekretær

- Provstens ansættelse som sognepræst tillægges sognets normering

Slutteligt er der i svarene fra Kolding provstis præster, menighedsrådsformænd og provstiudvalgsmedlemmer gode forslag til optimering af provstens ledelse, som jeg tager til mig. F.eks. besøg hos de enkelte præster, flere gudstjenester i provstiets sogne, gennemarbejdning af rammerne for de indbydes aftaler for ferie- og fridage samt vikardækning ved sygdom. Ja, der kaldes på ledelse. Og ja, jeg vil gerne svare, men det kræver omorganisering, hvis det skal lade sig gøre.

Grete Wigh-Poulsen, april 2020

LITTERATUR OG ANVENDT MATERIALE

- 2002 Provstestillingen, Jens Fahnøe Munksgaard
- 2003 Formandsberetning, Leif Arffmann
- 2004 Formandsberetning, Leif Arffmann
- 2005 Formandsberetning, Leif Arffmann
- 2005 Præsternes efteruddannelse, Poul Henning Bartholin
- 2005 Samarbejde i provstiet, Fonsbøll (Middelfart)
- 2005 Samarbejde i provstiet, Frank Kærgaard (Kolding)
- 2006 Formandsberetning, Leif Arffmann
- 2007 Formandsberetning, Leif Arffmann
- 2007 Notat om de ændrede arbejdsbetingelser for provsterne Leif Arffmann
- 2007 Oversigt provstier optælling (Leif Arffmann)
- 2009 Formandsberetning, Leif Arffmann
- 2009 Blog 1-5 Præsteforeningens blad Paw Kingo Andersen
- 2010 årsberetning, Paw Kingo Andersen
- 2010 Forandringer i provstierne, Erling Andersen og Mogens Lindhardt
- 2011 årsberetning, Paw Kingo Andersen
- 2012 årsberetning, Paw Kingo Andersen
- 2013 præsternes provstespejl for en ny provst i Kolding provsti
- 2014 årsberetning, Paw Kingo Andersen
- 2014? Kompetenceprofil – for præster, Anita Hansen Engdal og Mogens Lindhardt
- 2014 Kompetenceprofil – provsteembedet, Erling Andersen og Mogens Lindhardt
- 2014 præsternes provstespejl for en ny provst i Aabenraa provsti
- 2015 formandsberetning, Jette Marie Bundgaard-Nielsen
- 2015 Forandringer i provstierne II, Erling Andersen og Mogens Lindhardt
- 2016 årsberetning, Jette Marie Bundgaard-Nielsen
- 2017 årsberetning, Jette Marie Bundgaard-Nielsen
- 2017 Provsteforeningen de sidste 25 år, causeri Leif Arffmann

2018 årsberetning, Jette Marie Bundgaard-Nielsen

2018 egne noter fra ledelsessparring med Lotte Lüscher (noter vdr. provstejob)

2019 udkast til kompetenceprofil – for provsten, Ulla Morre Bidstrup og Erling Andersen

Betænkning 1477 Opgaver i sogn, provsti, stift (Sammenfatningen s.26-35,35-43)

Betænkning 1491 Folkekirkens lokale økonomi

Betænkning 1503 Uddannelse og efteruddannelse af præster

Betænkning 1527 Provstestillingen og provstiets funktion

Confessio Augustana, Leif Grane

Præsteløftet

Provsteløftet

D.C. Lützen, og B. Lønborg: Dit personlige ledelsesrum. Lederskabet især i den offentlige sektor. (Gyldendal Public 2012)

Erling Andersen: "Skal provsten også være præst?" (PF 2010/13-14)

Erling Andersen og Mogens Lindhardt, "Ledelse af tro"

Grete Wigh-Poulsen "Beskrivelse af egen lederrolle", opgave provsteuddannelsen 2014

Helle Christiansen: "En vinkel med to ben" (PF 2009/19)

Helle Christiansen og Henning Thomsen (red.) "Pastoral teologi", Anis 2007

Helle Hedegaard Hein: Primadonnaledelse (Gyldendal Business 2013)

Henrik Stubkjær: provstekreering Ole Rasmussen, 2017

Henrik Wigh-Poulsen: provstekreering

Henrik Wigh-Poulsen: Indsættelsestale

Jens Thorkild Bak: "Tjenestemanden teologisk betragtet", 2013

Jens Christian Bach Iversen: Betænkning sætter præstembedet under pres (PF 2009 / 17)

Karsten Nissen: "En syntese under opbrud" (PF 2009/18)

Kirsten Busch Nielsen: "Provstens embede teologisk set" (PF 2009/46)

K.B.Nielsen, L. Christoffersen, P.Garde og P. Lodberg(red) K.B.Nielsen: Det almene og det helt særlige embede. Forholdet mellem folkekirkens præsteembeder teologisk belyst, Folkekirkens embeder.

Kirsten Donskov Felter, "Hvad vil det sige at være præst"

Kresten Drejergaard: "Bispeembedets legitimitet" (PF 2009/45)

Leif Arffmann: "Embedsteologien set fra provstens synsvinkel – mellem menighedsliv og personaleadministration" (PF 2009/20)

Leif Arffmann, "Vejle provsti 1989-2019", causeri distriktsforeningen 2019

Lederweb – div artikler....

Lotte S. Lüscher "Lederen mellem tvivl og handlekraft. Paradokser og personligt lederskab", (Dansk psykologisk forlag 2018)

Marianne Christiansen, Provstekreering Grete Wigh-Poulsen 2013, Haderslev

Marianne Christiansen, Provstekreering Kristen Kruchow Sønderby 2014, Haderslev

Marianne Christiansen, Paneldebat provsteforeningens årsmøde 2015

Marianne Christiansen, Indsættelsestale Dorthe Volk Paulsen 2018, Vejle

Morten Pontoppidan "En dansk præst. Studier over Peter Rørdam" (1898)

Per Bucholdt Andreasen: Provsters stilling i folkekirken, (PF 2010/39)

Peter Skov Jacobsen, provstekreering Kirsten Jørgensen, 2014 København

Peter Skov Jacobsen, indsættelsestale Kirsten Jørgensen, 2014 Godthåbskirken

Steffen Brunés, "Folkekirkens ledelse – provsten som chef", Præsteforeningens blad 2001/38, s.842-846).

Thomas Reinholdt Rasmussen: "Kaldet i præsteembedet" (PF 2009/17)

Tine Lindhart: Provstekreering

Tine Lindhardt: Provstekreering

Tine Lindhardt: Provstekreering

Ulla Morre Bidstrup: "Et præstevirke, der virker" (PF 2009 /14)

<https://www.folkekirken.dk/om-folkekirken/organisation/provsti>

<https://kobenhavnsstift.dk/aktuelt/nyheder/nye-krav-til-provsternes-ledelse>

<https://www.kl.dk/media/15665/skoleledelse-under-forandring.pdf>

APPENDIX

Der er masser at arbejde videre med!

Et projekt som nærværende, der er udsprunget af eget initiativ og frit har kunnet forme sig gennem en studieorlov, giver ikke mulighed for at gå videre med alt, der kunne være interessant at undersøge. Men her er et par forslag:

- Muligheden for uddelegering af opgaver tydeliggøres og formaliseres ved, at der udarbejdes et katalog over muligheder, der indeholder praktiske anvisninger og økonomiske overslag. Der er adskillige opgaver, som andre i folkekirken har kompetencer til at udføre, eller der kunne ansættes andre til. Det er der mange eksempler på (se Forandringer i provstierne I og II, og resultatet af den igangværende undersøgelse). Det skal ikke være ens i alle provstier, men bør tilpasses. En lovmæssig ændring af ansættelsesbegrænsningen (HK'ere) i provstierne kunne foreslås.
- Supervisionsgrupper for provster. Løbende ledelsessparring og erfaringsdeling som en integreret del af uddannelsen.
- Der er ikke som for provstestillingen blevet foretaget en undersøgelse og beskrivelse af bispeembedet og biskoppens stilling. De første skridt blev taget til det efter betænkning 1527, men det arbejde mangler stadig at blive gjort.
- Undersøgelse af sammenhængen mellem de forvaltningsmæssige ændringer i Kirkeministeriet og deres indflydelse på udviklingen i folkekirken / folkekirkens embeder.