

Årsberetning, Danmarks Provsteforening 2019

Indledning

Der er i øjeblikket mange vigtige spørgsmål i luften, når det gælder folkekirken. Flere af dem relaterer til provstens placering og rolle i den folkekirkelige struktur. I Provsteforeningens bestyrelse har vi brug for jeres bidrag til, hvordan vi som bestyrelse bedst forholder os til de spørgsmål og støtter jer i det, der er jeres vilkår. Provstevirkets indhold, rammer og muligheder afhænger i højere grad end tidligere af, hvor i landet man som provst er placeret, og for som bestyrelse at blive bedre klædt på til at repræsentere den mangfoldighed, lægger vi i årsberetningen her en lang række af de spørgsmål, der arbejdes med landet over, frem til drøftelse.

Også i tilrettelæggelsen af programmet for årsmødet prøver vi at indfange mangfoldigheden og at pege på, at mange ting i arbejdet er nye. Det er enhver tids fristelse og måske illusion at se sin tid og vilkår, som særlig ny og uden fortilfælde, men vi vil fastholde, at det er nyt, at vi forhandler os til det meste og at meget lidt er givet på forhånd. Nyt er det også, at provsten står helt centralt i mange af de forhandlingsrum. Det skal årsmødet tematisere.

Ny minister

Tiden op til årsmødet har været præget af, at den landspolitiske situation endnu ikke var afklaret og en ny minister for vores område ikke var valgt. Ville vi fortsat have et selvstændigt kirkeministerium og hvad ville det betyde, at vi skulle have ny minister og en minister af en anden politisk observans? Der er nu sat navn på vores nye minister og snart også på kirkeudvalget. Vi byder Joy Mogensen velkommen som ny minister og glæder os meget til samarbejdet. Ministeren har som borgmester stor erfaring med kirkens rolle i det lokale liv og det samarbejde som udspiller sig mellem ministerium og de øvrige organisatoriske led i folkekirken. Der er al mulig grund til at tro, at der også fremover åbnes til nye forhandlingsrum. Vi håber, at ministeren har mulighed for at deltage i årsmødet, og vi har sat en debat med kirkeudvalget på årsmødeprogrammet.

Selve folkekirkeordningen er til løbende forhandling, og mange af de folketingsmedlemmer, der tidligere har deltaget i den kirkepolitiske drøftelser, er ikke længere medlemmer af Folketinget. Dialogen med ministeren og de kirkepolitiske ordførere er derfor vigtigere end nogensinde.

Bestyrelsen kan igen i år se tilbage på en lang række møder i diverse udvalg, hvor der er forhandlet på livet løs. Listen over de udvalg, provsterne er repræsenteret i er lang og fremgår af bilag til årsberetningen. De mange udvalgsmøder illustrerer, hvor centralt provsten og provstierne står i vedligeholdelsen og udviklingen af folkekirken. I bestyrelsen mener vi, at den røde tråd i de mange møder og udviklingsprojekter, vi arbejder med, handler om, hvordan vi forstår provstens tilsyns- og ledelsesopgave.

Tilsyn og ledelse

I betænkning 1527 fra 2011 har vi det seneste forsøg på at formulere det gejstlige tilsyns indhold og ledelsesmæssige funktion. Tilsynet defineres her i fire aspekter:

- Tilsynet som helhedsperspektiv
- Tilsynet som lokalt nærvær og bidrag til kirkelig sammenhængskraft
- Tilsyn som teologisk norm
- Tilsyn som opmærksomhed på kvalitet og arbejdsfordeling

Det er velkendt stof, men spørgsmålet er, hvordan de fire aspekter fungerer som retningsgivende styring for provsternes praksis? Dette spørgsmål kan rettes henholdsvis mod tilsynets indadvendte og dets udadvendte side, for tilsynet gælder både den del, der vedrører folkekirkens interne forhold og folkekirkens

forhold til sin omverden og de forandringer, der sker i samfundet. Sidste år beskæftigede vi os på årsmødet med de vilkår og krav, der stilles i det, man kalder folkekirken 3.0. Stikordene her er bl.a. sam-skabelse, relationel ledelse, facilitering og netværk. Kulturanalysen, som er på programmet i år, sætter streg under det stigende behov for relationel ledelse. Men hvad vil alle disse nye ord og begreber i praksis sige? Bruger vi dem ikke bare i flæng, uden egentlig at vide, om vi mener det samme med dem? Det er et af de spørgsmål, vi gerne vil arbejde med i år.

Operationel eller relationel ledelse

Det er dog ikke alle provstens ledelsesopgaver, der kan eller skal løses ved en relationel ledelsestilgang. Som provster har vi en del opgaver, som kræver en vis grad af operationel ledelse. Det gælder til eksempel, når vi arbejder med indretning af organisationen, sammenlægninger af menighedsråd, klarere økonomiske prioriteringer, og når vi sammen med provstiudvalgene kontrollerer regnskaber, budgetter og bygninger. Ofte kaldes der også på operationel ledelse, når man som præst træffer myndighedsafgørelser. I kulturanalysen står der, at de fleste organisationer anvender begge ledelsesforståelser, men "én af dem vil være den dominerende". Jeg vil hellere sige, at det er meget nødvendigt, at de to ledelsestilgange går hånd i hånd. I det daglige samarbejde og tilsyn skal man være varsom med at dele tingene op og anvende en alt for firkantet skematik. I øvrigt kan man med rette spørge om, der overhovedet findes en ledelse, som ikke er relationel?

Når det er sagt, er der ikke tvivl om, at der er brug for at udvikle forståelsen af, hvad relationel ledelse i praksis vil sige – simpelthen fordi relationel ledelse – forstået som ledelse i konstant forhandling – er den eneste farbare vej i et stigende antal ledelsesopgaver. Betænkning 1527 er selv et udtryk for dette udviklingsbehov. Betænkningens overvejelser over tilsynets karakter (5.1.2) henholder sig til en operationel terminologi (retligt tilsyn, gældende regler, legalitetstilsyn, retlige konsekvenser) og derved forbliver 1527 på den banehalvdel, som knytter sig til begreberne government og management. Nu mangler vi at udfolde et begreb om tilsyn og ledelse som relaterer til governance og leadership. Det vil sige ledelse forstået som visionær ledelse; ledelse, der vil opnå noget nyt, noget andet; ledelse der tænker mere i læring end tradition. Spørgsmålet bliver således: hvordan udvikler vi ledelsestilgange og redskaber, som relaterer til ledelse, der bygger på forhandling?

Kulturanalysen stiller egentlig det samme spørgsmål, når de skriver, at der kan være grund til at vurdere "hvorvidt de forskellige ledere har kompetencerne til at udøve relationel ledelse" (79). I den sammenhæng er det vigtigt at understrege, at både præsten og provsten fungerer som relationelle ledere – sognepræsten lokalt i forholdet til medarbejdere og menighedsråd.

Det er i høj grad os som provster, der skal lægge krop til intentionerne om en relationel ledelse og også lægge krop til de tæv, det kan give, at vi endnu ikke har udviklet en forståelse af, hvad relationel ledelse konkret betyder i en organisation som folkekirken, hvor den to-strengede ledelsesstruktur samt fjernledelse og den enkelte præsts selvledelse er uflyttelige vilkår.

Der er tre steder, hvor det særligt brænder på for at udvikle en konkret forståelse af, hvad relationel ledelse er:

1. Ledelse og arbejdsmiljø
2. Modtagelse af nye præster
3. Liturgi og ledelse

Ledelse og arbejdsmiljø

I foråret udsendte Præsteforeningens et magasin med fagpolitiske perspektiver 2019. Heri kunne man bl.a. læse om det ledelsesvakuum, der ofte opstår i folkekirkens dobbeltstregede ledelsesstruktur. På den baggrund stillede sognepræst Sussie Nygaard Foged, spørgsmålet:

Hvordan kommer vi videre, så det frivillige og det professionelle lederskab forenes bedre?
Hvem skal etablere rummet? Og hvordan etableres det?

Sussie Foged efterlyste en strategi for, "hvordan vi i fællesskab bliver dygtigere til at håndtere den ledelsesmæssige kompleksitet, som også er en del af kirkens hverdag"?

Der er ingen tvivl om, at provsten er en nøglefigur i dette, og vi kan også nikke genkendende til, at det er nemmere at stille spørgsmålene end at finde svarene. Ifølge Kulturanalysen skyldes det, at der i folkekirken på den ene side er en forventning om ledelse, men på den anden side er en forudindstilling til, at ledelse er af det onde. Dertil kommer, at ledelsesrollen hverken er tydelig eller anerkendt (79). Provsteforeningen har i et samarbejde med Præsteforeningen udarbejdet materialet *Den gode kollega 2.0*, som kan anvendes til at kvalificere samtalen om kollegialitet, samarbejde og relationel ledelse. Tilbagemeldingerne på materialet tyder heldigvis på, at det er anvendeligt og giver et konstruktivt afsæt for samtalen. Det næste udviklingsprojekt kunne være at lave et materiale, som afspejler Folkekirken 3.0 og dennes fokus på opgaven fremfor strukturen - *Den gode kollega 3.0*.

I det operationelle ledelsesparadigme er værktøjskassen med ledelsesredskaber forholdsvis overskuelig. I den relationelle værktøjskasse er der derimod så mange redskaber, at kassen kan synes rodet. Det relationelle handler mere om individuel og fælles trivsel, end det handler om fast organisationsindretning. Det relationelle handler om en løbende dialog om kerneopgaven mere end det handler om målopfyldelse, det handler mere om udvikling af kompetencer end om kontrol, mere om forandring end tradition. Kort sagt handler det mere om kultur end om struktur. Fordi kultur (med Kulturanalysens ord) er vanskelig at afdække og beskrive, må den opbygges ad mange kanaler og på mange måder. Og over tid.

Kulturanalysen hævder, at "den relationelle ledelse kan (efter vores vurdering) være svaret på, hvordan kompleksiteten i ledelsesstrukturen kan håndteres". Det lyder tilforladeligt, men er det rigtigt? Igen: Findes der overhovedet ledelse, der ikke er relationel? Og er relationel ledelse virkelig værktøjet til at håndtere en kompleksitet? Hvordan anvender vi for eksempel relationel ledelse, hvis den, der skal ledes, ikke ønsker det? Kulturanalysen er inde på denne dobbelthed, når den peger på, at "Et sted at starte er... at anerkende selvledelsen som en nødvendig selvstændighed, der dog skal udøves inden for fællesskabets rammer for ikke at blive en 'solistikultur'" (81). Det er det springende, til tider ømme, punkt. Selvledelsen er et gode, men det er ikke ensbetydende med, at man kan gøre, hvad der passer én. Selvledelse er ikke selvberørende, men udøves inden for (arbejds-)fællesskabets rammer. Her er kilden til mange frustrationer, ja konflikter mellem præster og provster. Her har vi brug for at tale os ind på, hvordan præstens selvledelse og provstens relationelle ledelse spiller sammen, og hvad vi kan gøre, når de ikke spiller sammen. Er det fx provstens opgave at tage den selvledende præsts måde at tilrettelægge sit arbejde op, når den tydeligvis skaber problemer (for præsten selv eller for andre)?

En ting synes givet: det er ikke længere muligt at lade som ingenting eller vente på, at konfliktens parter slider hinanden op. Laissez-faire ledelse kan være et fortrinligt vækstmedie for mobning, chikane og for stress og langtidssygemeldinger. Det betyder, at der er en klar forventning om, at provsten aktivt træder til og søger at facilitere processer, der kan bane vej for positive forandringer. Det rejser spørgsmålene:

- Hvad er relationel ledelse i en folkekirkelig virkelighed?
- Hvad hindrer/ fremmer relationel ledelse?

Ledelse og NY PRÆST

Med NY PRÆST er der kommet en fastere struktur på modtagelsen af nye præster. Et individuelt forhandlet uddannelsesforløb, hvor provsten spiller en central rolle som samtalepartner – både for uddannelseskonsulenten, den nye præst og det enkelte menighedsråd. Formålet med ordningen er at sikre en bedre indgang i embederne og dermed også øge mulighederne for at fastholde og inspirere de nye præster og bistå dem i en personligt tilegnet forståelse af, hvad embede, kald, kollegialitet, teologisk refleksion vil sige, og hvordan det hele hænger sammen med familie- og privatliv.

Provsteforeningen er i efteråret inviteret til at deltage i en konference, hvor vi skal evaluere NY PRÆST. Vi vil derfor gerne høre jeres erfaringer med NY PRÆST:

- Hvordan fungerer ordningen?
- Kan ordningen bidrage til øget forståelse af relationel ledelse?

Ledelse og gudstjeneste/liturgi

De tre liturgirapporter er nu fremlagt mhp. en åben debat. Vi er kun lige begyndt og ved ikke, hvor debatten ender. Men rapporterne er i deres afsæt udtryk for, at den folkekirkelige virkelighed på det liturgiske og gudstjenstlige område er gået videre end de autoriserede ritualer. Der er huller i osten – men spørgsmålet er, hvor meget, der egentlig er huller, og hvor meget, der er ost.

Rapporterne skal identificere det fælles og forsøge at bygge bro over den kløft, der er opstået mellem de autoriserede ritualer og den folkekirkelige virkelighed. Den første af rapporterne, *Folkekirkens liturgi – mellem frihed og fasthed*, forudser, at ”det gejstlige tilsyn må gentænkes på ny i en liturgisk sammenhæng” (18) – og senere: ”Faggruppen vurderer, at en større grad af frihed fordrer en tættere dialog mellem tilsynets parter. Men tilsynet må nødvendigvis nytænkes i form af vejledning, samtale og dialog, både foregribende og på baggrund af konkrete problemstillinger. Hvis tilsynet udmønter sig som vejledning, samtale og opmuntring til liturgisk teologisk refleksion, kan det være nødvendigt, at det gejstlige tilsyn understøttes af rådgivning i forhold til liturgiske spørgsmål”. (29) – og et andet sted: ”En sådan gennemtænkning rummer både teologiske og ledelsesmæssige aspekter” (18-19).

Dette må betyde, at vi som provster skal udøve et tilsyn, der rækker ud over tilsyn med præsterne, men også må omfatte alle, der er med til at skabe og afvikle gudstjenesten. Som provster skal vi, som enhver præst, skabe rum for fortolkningen af det senmoderne liv i et evangelisk-luthersk perspektiv. Det er det, som i Kulturanalysen omtales som kerneydelsen. Men hvad det konkret vil sige, afgøres ikke en gang for alle, eller i en form, der er alment gyldig. Det er en løbende samtale eller forhandling, hvor svarene må findes lokalt. Den samtale rammesættes i vidt omfang af provsten. Når det handler om liturgi og gudstjeneste, må tilsynet gentænkes i forlængelse af den lutherske tanke om det almene præstedømme.

- Hvordan kan det almene præstedømme deltage i tilsynsopgaver?

Folkekirken har masser af udfordringer, som det er afgørende vigtigt, at vi er sammen om at møde og finde holdbare svar på. Folkekirken hviler på et tæt samvirke mellem læge og gejstlige. Vi kan ikke undvære hinanden. Provsteforeningen deler derfor også den bekymring, som har været luftet fra forskellig side om, at Landsforeningen af Menighedsråd lige nu bruger så mange ressourcer på at tilkæmpe sig retten til at være forhandlingsberettiget arbejdsgiverorganisation. Det er naturligvis Landsforeningens suveræne ret at beslutte, hvilken retning, man vil gå; men det har sin pris, at man lige nu arbejder hen mod at stå selv. Vil det give menighedsrådene bedre overenskomster, at de forhandles med Landsforeningen for bordenden? Vi ser en fare for, at det stærke fokus vil svække samvirket mellem valgte og fødte medlemmer af rådene, og vi er bekymrede for, at det vil reducere en del ressourcensvage menighedsråd som tilskuere til en proces, som

ikke er kommet dem nærmere, men til gengæld skal drives af deres forenings ressourcer – og dermed går ud over andre behov for rådgivning og hjælp i dagligdagen.

Vi mener, at Landsforeningens bidrag til vores fælles folkekirke ligger i den folkelige samtale; i sikringen af et velfungerende lokalt kirkedemokrati og i en intens samtale med civilsamfund og politikere om folkekirkens bidrag og værdi for det danske samfund.

Ønsker og mål

Til sidst nogle konkrete sager, ønsker og mål.

Ligeløn for provster. Vi har nævnt ved enhver given lejlighed, at det er totalt uholdbart, at vi fortsat har en gruppe provstekolleger i LR 36. Det gjorde det kun endnu mere uholdbart, at Præsteforeningen ved OK 18 fik forhandlet en pulje på 4 mio. på plads, som skal bruges til karrierevejs-projektet for præster. Det betyder nemlig, at præster, som placeres i LG 3 lønmæssigt vil kunne tangere eller måske ligefrem distancere provster. Provsters ledelsesansvar er betydeligt bredere end det, der gælder for en præst med et særligt ansvar, og det skal de (be)lønnes for. Hidtil har Moderniseringsstyrelsens begrundelse for ikke at hæve provstelønningerne været, at vi som provster 'ikke kan hyre og fyre' – og derfor heller ikke er lige så så tunge ledere som dem, der kan det. Det er en meget traditionel, ja nærmest forældet, ledelsesopfattelse, som Moderniseringsstyrelsen lægger til grund. Det er også en opfattelse, som er helt ude af trit med den brede, facetterede ledelsesopgave, provsten har i dag.

En opdateret analyse af provstierne område. Der har tidligere, med 5-årsintervaller, været udarbejdet rapporter om udviklingen af provstierne (Forandringer i provstierne I og II fra 2009/10 og 2014/15). Arbejdet i Rollefordelingsudvalget har vist, at forventnings- og forvaltningspresset på provstierne fortsætter og dermed også, at forandringerne i provstierne fortsætter. På det årlige møde mellem Provsteforeningen og Provstisekretærforeningens bestyrelse, var forandringerne i provstierne derfor temaet. Her blev det fremført, at provstisekretæren i dag arbejder med andre og mere komplekse opgaver end for bare få år siden. I maj opslog Roskilde Domprovsti en stilling som specialkonsulent (tidligere provstisekretærstillingen), hvilket afspejler denne udvikling. Vi mener, at tiden er kommet til, at der på ny foretages en analyse af opgaver, ressourceforbrug, samarbejdsformer mm. og opfordrer derfor FUV til at sikre opdateret viden.

Ministeroplægget og de 16 forslag. I slutningen af april offentliggjorde ministeriet det såkaldte ministeroplæg, der indeholder 16 konkrete forslag, der ændrer på stifternes opgaver, organisering, ressourceforbrug og kompetencer. Ministeroplægget er resultatet af arbejdet i den opfølgingsgruppe, der blev nedsat efter stiftsanalysen, og har bestået af samtlige biskopper, stiftskontorchefer og ministeriets ledelse. Provsteforeningen har – på præcis samme vilkår og med samme muligheder for indflydelse som Landsforeningen – været repræsenteret i Rollefordelingsudvalget, der er en bivogn til arbejdet i Opfølgingsgruppen. Vi har her forfægtet det synspunkt, at principper som nærhed, kompetence og smidighed skal gælde, når vi skal imødekomme menighedsrådenes rådgivningsbehov – og vi tillader os at betragte os som faddere til forslaget om at styrke stifternes ressourcer til opsøgende rådgivningsaktivitet (forslag 7). 'Nærhed' er i øvrigt et princip, der nævnes adskillige gange, og i det lys er det påfaldende, at provstierne fylder så lidt (ingenting) i de konkrete forslag. En række af de 16 forslag kræver finansiering via fællesfonden, og den kommende tid må vise, hvor mange af forslagene, der realiseres. Et af forslagene (forslag 2) handler om at oprette en HR-gruppe for kirkefunktionærområdet. Da dette forslag i sin endelige form tænkes at erstatte det eksisterende koordinationsudvalg, mener vi, at det er afgørende, at provsterne bliver repræsenteret i en fremtidig HR-gruppe.

Stop den årlige beskæring af stifterne gennem omprioriteringsbidraget. Uanset hvad der kommer ud af de 16 forslag, mener vi, at de fællesfondsfinansierede dele af folkekirken – herunder ikke mindst stifterne og FUV – har nået et smertepunkt, hvis de fortsat skal løse de opgaver, de har og får. Fællesfonden har

igennem en årrække været omfattet af den såkaldte omprioriteringslogik, hvor driftsbudgetterne hvert år beskæres med 2 pct. i lighed med statslige institutioner som museer, teatre, gymnasier, universiteter osv. Men Fællesfonden er folkekirkens egen, fælles pengekasse og ikke en del af statskassen. Derfor burde omprioriteringslogikken aldrig have været overført på Fællesfonden, og vi mener fortsat, at den bør indstilles hurtigst muligt.

Demokrati og frihed i folkekirken

Som sagt er der al mulig grund til at tro, at der med ny regering og ny minister åbnes for et nyt landspolitisk forhandlingsrum i de kommende år. Det rum deltager vi provster gerne i. Her må vi regne med, at debatten om folkekirkens økonomiske mellemværende med staten vil stå højt på dagsordenen, herunder bl.a. en demokratisering af Fællesfonden. Som det er i dag, råder ministeren suverænt over fællesfonden, men rådfører sig med en fire-mandsgruppe (1 biskop, 1 fra Landsforeningen, 1 provst og 1 stiftskontorchef), som igen afholder budgetsamråd med en repræsentant fra hvert af de 10 stifter. Landsforeningen har tilkendegivet, at de vil arbejde for en øget demokratisering af dette vigtige led i den folkekirkelige økonomi. Det er vi enige i, idet det selvfølgelig er vigtigt at finde en sammensætning, der tilgodeser det førømtalte samvirke. Hvis statens tilskud omlægges til bloktilskud eller lign., vil det ikke kun være ønskeligt, men uomgængeligt.

I den kommende tids debat om folkekirkeordningen vil der være røster, som vil se folkekirken som en del af den statslige administration i Danmark – og derfor vil se præster, som statsligt forpligtede embedsmænd. Vi mener, at det både i diskussioner om økonomi og præsters tjeneste er vigtigt at fastholde, at folkekirken *understøttes* af staten. Folkekirken drives ikke af staten. Deri ligger en nødvendig selvstændighed og frihed, som nemt glemmes i diskussionen, hvis sekularisme og rettighedstænkning sætter dagsordenen.

Til slut en stor tak til de mange, der i løbet af året er Provsteforeningens samtale- og samarbejdspartnere: Kirkeministeriets ledelse og medarbejdere, Landsforeningens bestyrelse, FUV og provsteuddannelsens Erling Andersen, provstisekretærforeningens bestyrelse, de faglige organisationer, herunder ikke mindst vores egen forening, Præsteforeningen. En tak også til vores egen bestyrelse, som leverer en stor indsats. Vi har nogle gode møder med hinanden, præget af åbenhed og tillid og godt humør. Og intet tyder på, at vi kommer til at kede os i den kommende tid.

På bestyrelsens vegne

Peter Birch, fmd. for Danmarks Provsteforening

27. juni 2019

Udvalgsoversigt:

A. Økonomi mm.

1. Budgetfølgegruppen og budgetsamråd,
2. Koordinationsudvalget og rollefordelingsudvalget
3. Følgegruppe for Forsøgslovgivning
4. Erfa-gruppen vedr. lokal økonomi
5. Udvalg vedr. provsternes løn
6. "Kasketudvalget" (Præsteforeningen)

B. IT

1. IT Følgegruppe
2. DNK erfa-gruppe
3. F2 forum

C. Uddannelse mm.

1. Udvalg for ledelsesuddannelse i folkekirken under FUV
2. Provstisekretæruddannelsen, herunder styregruppe for efter- og videreuddannelse
3. Uddannelsesudvalget og Kompetencefonden
4. Arbejdsgruppe vedr. introkursus for folkekirkens nyansatte
5. Studieorlov for provster
6. Efter- og Videreuddannelsesudvalget Kbh. Universitet
7. Udvalg vedrørende paragraf 2 (tidligere udvalg vedr. præstemangel)
8. Udvalg omkring børnekonfirmander
9. Kirken på Landet – FUV
10. Udvalg vedr. funktionspræster (vejl.)
11. Databeskyttelsesforum

D. Arbejdsmiljø

1. Arbejdsgruppe vedr. præsters psykiske arbejdsmiljø
2. Styregruppe vedr. paraplyprojekt om det psykiske arbejdsmiljø
3. Arbejdsgruppe for personalepolitik for præster

4. Folkekirkens Samarbejdsudvalg
5. Folkekirkens arbejdsmiljøråd
6. Styregruppe for Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning (FAR)
7. Udvalg vedr. folkekirken som arbejdsplads