

Bemærkningerne til L 160 Forslag til ændring af lov om menighedsråd m.v. (vedtaget 1. juni 2007. Præster har kunne vælges til funktionen som kontaktperson/daglig leder fra 1. dec. 2008)

### 3.2. Mulighed for at vælge præsten som daglig leder

Lovforslagets § 1, nr. 6, hvorved der gives mulighed for, at menighedsrådet kan vælge præsten som daglig leder, har været genstand for stor opmærksomhed i såvel høringssvarene som ved de debatmøder, strukturarbejdsgruppen har gennemført.

Udgangspunktet for diskussionen har været den uklarhed, som i dag i mange sogne kendetegner de lokale ledelsesforhold. Dette udgør en negativ faktor i forhold til arbejdsmiljøet i folkekirken, hvilket blev afdækket i arbejdsmiljøundersøgelsen fra 2002. Det må også anses for at være et rimeligt krav, at enhver medarbejder har umiddelbar adgang til sin daglige leder. Ordningen med menighedsrådets kontaktperson er nogle steder velfungerende, men er i mange tilfælde ikke velegnet til at håndtere den daglige ledelse. I dag kan præsten efter menighedsrådsloven ikke vælges til at varetage opgaven som kontaktperson. Ikke desto mindre så varetager præsten i praksis allerede denne opgave på uformel basis i mange sogne.

I den forbindelse er det vigtigt at understrege, at selv om ledelse *også* kan indebære en instruktionsbeføjelse, så består ledelse ikke primært i over- og underordning. Kirkens medarbejdere har en tradition for en betydelig selvbestemmelse i tilrettelæggelsen af deres arbejde, og det er ikke hensigten at ændre herpå. Ledelse er heller ikke det samme som administration. Der vil ikke være meget vundet ved at sætte præsten til at administrere. I stedet bør den lokale administration lattes gennem bistand fra provsti og stiftsadministration.

Ledelse er således andet og mere end et spørgsmål om traditionelle instruktionsbeføjelser og ledelsesmæssige værktøjer såsom personalepolitik, medarbejderudviklingssamtaler, arbejdspladsvurderinger og lønsystemer.

Ledelse handler i dette perspektiv først og fremmest om at omsætte det samlede menighedsråds beslutninger i fælles mål for medarbejderne, at kommunikere disse mål og at koordinere samarbejdet herom. Netop her kunne præsten have en særlig styrke som daglig leder, blandt andet fordi præsten gennem sin deltagelse i menighedsrådsarbejdet har en særlig forpligtelse på udformningen af de konkrete målsætninger for det kirkelige liv i sognet. En mulighed for at placere den daglige ledelse eller en del deraf hos præsten vil ikke ændre ved menighedsrådets kompetencer dels som arbejdsgiver for kirkens øvrige ansatte dels som ansvarlig for sognets eller kirkedistriktets anliggender.

Forslaget indebærer *ikke*, at præsten *skal* være daglig leder, men derimod, at menighedsrådet får *mulighed* for at *vælge* præsten som daglig leder. Samt at menighedsrådet får mulighed for at vælge en mere fleksibel ordning, hvor den daglige ledelseskompetence i forhold til kirkens ansatte deles mellem præsten og en kontaktperson, som er et af de valgte medlemmer af menighedsrådet. Menighedsrådet vil også kunne vælge at fortsætte som hidtil med en kontaktperson valgt blandt menighedsrådets valgte medlemmer. Ordningen er således frivillig for menighedsrådene, ligesom præsten ikke €" hverken af menighedsrådet eller Kirkeministeriet €" kan pålægges at varetage opgaven som daglig leder, og præsten kan frasige sig opgaven i løbet af funktionsperioden, jf. lovforslagets § 1, nr. 10, og bemærkningerne dertil.

Valget foreslås at ske for et år ad gangen, jf. lovforslagets § 1, nr. 8, samt de almindelige bemærkninger afsnit 3.4.

Eventuel honorering af præsten for at varetage den daglige ledelse vil ikke kunne ske i form af et af menighedsrådet tildelt og af provstiudvalget godkendt honorar, jf. herved lovforslagets § 1, nr. 7. Derimod vil præsten kunne blive honoreret særskilt for dette arbejde ved, at menighedsrådet, når præsten indvilger i at påtage sig funktionen, retter henvendelse til Kirkeministeriet (eller biskoppen, efter bemyndigelse fra Kirkeministeriet) om, at der indgås aftale efter tjenestemandslovens § 45.<sup>4)</sup>

Det tillæg, præsten i henhold til denne aftale skal oppebære for varetagelsen af funktionen som kontaktperson/personaleleder, indbetales af menighedsrådet til stiftet, der er lønudbetalende myndighed for præsten, jf. herved lovforslagets § 3, nr. 1. Tillægget udbetales sammen med præstens løn og eventuelle andre tillæg gennem Folkekirkens Lønssystem (FLØS). Benytter præsten sig af muligheden for efterfølgende at frasige sig opgaven i løbet af funktionsperioden, vil det eventuelle tillæg, præsten er blevet tildelt for funktionen, bortfalde efter de til enhver tid gældende regler derom.

En del hørings svar " positive som negative " har rejst spørgsmål om, hvorvidt præsten har den nødvendige uddannelse til at varetage rollen som daglig leder. Dette spørgsmål vil også kunne rejses i forhold til de fleste nuværende kontaktpersoner, der heller ikke nødvendigvis har en decideret lederuddannelse bag sig eller har erhvervsmæssig ledelseserfaring. Mange deltager dog i Landsforeningen af Menighedsråds kursus for kontaktpersoner, som en del af hørings svarene tilkendegiver, at man har gode erfaringer med. Såfremt flere præster skal fungere som daglige ledere, vil Landsforeningen af Menighedsråds kursus for kontaktpersoner være relevant, ligesom dette også gælder de tiltag med ledelsesuddannelse, der allerede er iværksat af Præsternes Efteruddannelse under Folkekirkens Uddannelsesinstitutioner.

En række hørings svar har også peget på muligheden for at ansætte administrationschefer/personaleledelse, bl.a. under henvisning til sådanne eksterne ledes uddannelsesmæssige kvalifikationer. Som også vurderet af strukturarbejdsgruppen vil det dog kun være et absolut fåtal af sogne, der har en sådan størrelse med hensyn til folkekirkemedlemmer og ansatte, at ansættelse af en administrationschef vil være en god løsning. En styrkelse af den daglige ledelse bør som udgangspunkt ikke indebære opfindelse af nye bureaukratiske lag og mere udviklede kommunikationsveje. En styrket daglig ledelse handler ikke først og fremmest om nye stillingskategorier, men om at målsætningerne og ledelsen bliver nærværende i det daglige arbejde. En model med ansættelse af en administrations- eller personalechef for hele provstiet kan være fornuftig, hvis der er tale om en aflastning af den rent administrative personaleledelse for alle sogne i provstiet, dvs. lønadministration og lignende. Men der kan, som også påpeget af strukturarbejdsgruppen, være betænkeligheder ved at opbygge egentlige ledelsesstrukturer, der ikke er klart forankret i enten den demokratiske eller den gejstlige ledelse. Derfor kan disse modeller ikke generelt anbefales, men det understreges, at lovforslaget ikke indebærer, at sådanne løsninger ikke fortsat kan tilvejebringes. Det vil f.eks. kunne ske ved anvendelse af reglerne om samarbejde i lov om menighedsråd og i lov om folkekirkens økonomi.

Endelig har en række hørings svar, som udtaler modstand mod forslaget, angivet frygt for, at forslaget vil kunne skabe mere splid mellem de ansatte og mellem præsten og det øvrige menighedsråd, samt at opgaven vil tage for megen tid fra præstens forkyndelsesmæssige opgaver. Heroverfor kan anføres, at der forefindes konkrete eksempler på, at dette ikke behøver at være resultatet, jf. beskrivelsen af kontaktpersonsordningen i Silkeborg i strukturarbejdsgruppens betænkning side 71, og at der, som tidligere nævnt, kun er tale om en mulighed. Selve muligheden

kan næppe i sig selv tillægges disse konsekvenser, og hvor den konkrete personsammensætning eller præstens arbejdsbyrde ikke tilsiger, at denne mulighed udnyttes, vil det stå alle parter frit at fortsætte med den hidtidige ordning.