

# Årsberetning 2018 i Århus

## Provstierne i spændingen mellem forvaltning, folkelighed og forudannelser

Folket og dets kirke bevæger sig i et hastigt tempo på flere planer – i forhold til demografi, teologi og bekendelse, kommunikation og relationer.

Det bliver tydeligt, når vi fokuserer på temaet "Kirken i byen" – som det er tilfældet på dette årsmøde i Århus. Faste dogmer om troen, dåben og helligstedet er i bevægelse og forandring.

Det er blevet et vilkår, at vi skal tage beslutninger - ikke kun på baggrund af erfaringer og ikke kun ud fra det, vi ser lige nu, men også ud fra det, vi forudser. Det bliver helt eskatologisk.

Vi har håbet som horisont. Vores beslutninger grundes på noget, vi ikke ved, men kun aner og forventer. Paradigmer skifter og lever side om side, så både traditionen og en ny modernitet skal finde vej imellem hinanden på samme tid.

Det bliver et vilkår, at vi skal kunne samles med andre aktører om en fælles retning.

De nye ord for den type af ledelse afgrænses af ord som samskabelse, inddragelse, forhandling, medejerskab og lokale netværk. Det er ikke længere nok bare at tage telefonen og betjene de medlemmer, der bor i vores sogne med faste, kendte ydelser efter den enkeltes behov.

Vi skal også skabe kirke i den lokale omverden med dem, der gerne vil være med til at gøre godt.

Folkekirken efterspørges som en medspiller, der er repræsentant for civilsamfundet.

### Folkekirkens demokratiske dna.

Folkekirken er ikke et mål i sig selv. Den er en ramme for kristendommens udfoldelse og det fortolkningsfællesskab, vi opbygger sammen. Det er derfor også en ordning, der må være i bevægelse frem mod alt det ukendte, vi ikke ved noget om. Fremfor alt er folkekirken baseret på demokrati og demokrati tager tid og kræver tålmodighed. Folkekirkens eksistens hviler ikke bare på et bekendelsesgrundlag, men også på folkets opbakning. End ikke kirkens lære kan vi overlade til fagfolk. Af den enkle grund at en folkekirke, der er i modsætningsforhold til folket, ikke er en folkekirke.

Professor Anders-Christian Jacobsen har skrevet en berigende artikel i den nye bog om "Dåbstaler til Trinitatis", hvor han bruger udviklingen i dåbsteologien fra frelse til tryghed som et eksempel på, hvordan kirken og dens budskab over tid udvikler sig i kraft af og gennem den lokale praksis og ikke bag skriveborde. Det sker ganske uproblematisk i dialog med traditionen, så der skabes ny mening i nye kontekster.

Denne dialogiske udvikling er en del af folkekirkens dna, som går godt i spænd med det omgivende samfunds nye fokus på den lokale inddragelse.

Det stiller imidlertid krav til fremtidens præster, som ikke blot skal formidle et sandt budskab af en anden verden, men involvere konkrete mennesker i et budskab, der bevæger sig med omverdenen. Det kræver derfor også en analyse af omverdenen og en refleksion over praksis og den måde, vi

organiserer os på. Kravene skærpes og tydeliggøres, når der over kort tid sker så store ændringer demografisk og folkeligt, som det sker, når væksten pludselig koncentrerer sig i de større byer og kommunikationsformerne skifter hastigt.

### **Det stigende forvaltningspres i provstierne**

Blikket i denne beretning koncentrerer sig i særlig grad om den virkelighed og de arbejdsforhold, provsterne møder i deres hverdag.

Jeg ser en omverden, der presser sig på og vender sig ikke imod men mod folkekirken.

Folket og folkets institutioner efterspørger kirken. Folkekirken er en legekammerat, de andre gerne vil lege med.

Præster og menighedsråd mærker efterspørgslen lokalt. Det kræver kompetencer og ressourcer, som handler om at kunne vejlede og samarbejde.

Menighedsråd og omverdenen generelt efterspørger et helhedsperspektiv, der har plads til forskelle.

Det kan de ofte finde i et provsti, hvor det geografisk giver mening at samles, og hvor man i forvejen er fælles om forvaltning af pengene.

Helt konkret får mange provstier henvendelse fra kommunen, som gerne vil samarbejde på beskæftigelsesområdet om arbejdspladser, på ældreområdet om demens, på børne-unge området om samarbejde til gavn for sårbare unge og i de større byer med projekter for hjemløse og migranter for at nævne nogle få eksempler.

Kommunen står klar med samarbejdsaftaler, men hvem tager telefonen, når kommunen ringer?

Universitetet og FUV vil gerne samarbejde om lokal efteruddannelse for præster, fordi det i højere grad giver mening for præsterne at samles lokalt både kollegialt og fagligt.

Organisationer som Mellemkirkeligt Råd og Folkekirke og Religionsmøde har opdaget, at den mest virkningsfulde måde at få projekter til at lykkes på er via provstierne, særlig hvis vi også har mulighed for at skyde ressourcer ind i det. Kirkeministeriet har for længst erkendt, at provstierne er den mest enkle og effektive vej til kommunikation af budskaber og forandringer.

Også biskopperne har set, hvad uddelegering og ledelse via provsterne betyder for at få tingene til at lykkes lokalt med oprettelse af forskellige netværk. Ligesom vejen til flere præstestillinger går via de lokale ligningsmidler.

Fremfor alt henvender menighedsrådene sig i stigende grad til provstierne for at få vejledning og støtte i løsningen af de lokale opgaver, som stiller stadig større krav til en professionel forvaltning. Det kræver alt sammen administration, koordinering og facilitering af processer.

### **Opgavefordelingen i folkekirken**

De sidste årsberetninger peger også på provstierne som et væsentligt omdrejningspunkt i forhold til det at påtage sig udviklingsprocesser og forvaltningsopgaver, der skaber legitimitet og tillid til folkekirken.

Den nye analyse af stifterne slutter ligeledes af med den bemærkelsesværdige konklusion, at

provstierne er det sted, menighedsrådene i første omgang henvender sig for at få råd og vejledning. Konklusionen følges op med en bemærkning om, at her er et ressourcespørgsmål, der ikke er taget stilling til i den folkekirkelige organisering, idet analysen af stifterne udelukkende holder sig til stiftsniveauet uden inddragelse af øvrige niveauer og aktører.

I denne årsberetning er det på tide at tage bladet fra munden og råbe højt ud over de folkekirkelige tage: Forvaltningspresset på provstierne har nu over længere tid været meget markant. I den sammenhæng er et provsti blevet forvaltningsmæssigt sårbart. Det består typisk kun af en deltidssekretær og en kvoteprovt. Det er helt vildt i betragtning af de opgaver, der skal løses.

Vi har afventet, at stifterne og landsforeningen fandt en organisering og opgavefordeling, som understøtter provstierne, da vi stadig holdes fast i et greb, hvor der ikke er fri stillingsnormering - end ikke når menighedsråd går sammen i samarbejdsaftaler, som stadig skal godkendes i ministeriet. Virkeligheden er for længst løbet fra os. Skal provstierne svare på omverdenens henvendelser, så må vi have større forvaltningsmæssige ressourcer i ryggen. Den lille enkle provstikonstruktion, som er let at overskue, svarer ikke længere til alle de spørgsmål og forventninger, omverdenen stiller til os.

Jeg tror ikke, der er nogen vej uden om. Vi må stadig påtage os ansvaret, når der kaldes på os. Vandet løber der hen, hvor vi er. Men vi må få skabt nogle kanaler, som gør, at der ikke bliver oversvømmelse. Det er et fælles ansvar på alle niveauer at tage del i det udbedringsarbejde ved at spørge, hvor opgaverne løses bedst. Samtidig stiller provsteforeningen spørgsmål ved, hvorvidt stifterne og landsforeningen på afstand af det lokale liv kan tilbyde de ressourcer, der kræves for at etablere en relation, hvor vejledningen kommer direkte ud i det folkekirkelige liv.

Det mest betydningsfulde udvalgsarbejde bliver i det kommende år *det* udvalg, der fra den 1. december skal nedsættes til at drøfte rollefordelingen i folkekirken. Provsteforeningen er inviteret til at udpege to medlemmer til udvalget.

Stifterne har i tre andre udvalg arbejdet internt sammen med ministeriet om konsekvenserne af stiftsanalysen. Men det bliver også sundt for alle parter med det udefrakommende blik, som både provsterne og landsforeningen kan bidrage med i det kommende arbejde for at få brugernes aspekt repræsenteret.

### **Systemverdenens pres**

Dråben, der forvaltningsmæssigt har fået bægeret til at flyde over i mange provstier, er de tre nye it-systemer, der er indført inden for det sidste år. F2 har været med til at afsløre, hvor sårbare provstierne er forvaltningsmæssigt.

Jeg tror på det, når ministeriet forudsiger, at systemet ender med at blive godt. Vi kan opbygge en bedre kommunikation imellem de folkekirkelige niveauer, og samtidig overholder systemet forvaltningsloven og persondataloven, mens der også skabes mere gennemsigtighed.

Men i projektstyringen havde man glemt at medtænke en realistisk implementeringsstrategi for udrulningen. Det bøder provstier og stifter nu for. Provstierne bløder mest, fordi der kun er *en* person på kontoret uden et dagligt netværk, hvor man kan støtte og hjælpe hinanden. It-værktøjer er sat i verden som et hjælpemiddel, men det opleves ikke altid sådan. Tværtimod kan det være med til at generere stress og manglende overblik.

Provsten må med den lille bemanding i provstiet selv bruge alt for mange ressourcer på denne driftsmæssige del. Ressourcer som kunne anvendes bedre i det teologiske tilsyn og i den netværks- og ledelsesmæssige del.

Det forudses oven i købet, at vi - for at overholde den statslige tilbudslov - må regne med, at systemerne skal i udbud hvert 4 år med mulig forlængelse i 1-2 år.

Erhvervspsykologer fortæller, at IT er en medvirkende årsag til nedbrud ikke bare i systemverdenen, men også i den menneskelige livsverden. I en provstestilling må der være en levende balance mellem systemverden og livsverden. Den balance er allerede tippet i flere sammenhænge. Vi skal have udtænkt en ny understøttelse af provstens daglige forvaltningsopgaver, og her tænker jeg ikke på flere nye it-systemer, men på menneskelige ressourcer.

### **Udviklingen af provstisekretærfunktionen og af stifterne**

Sekretærfunktionen må opgraderes, og den må udvikles kompetence- og uddannelsesmæssigt, hvilket kan betyde større honorering.

I forvejen betyder den nye forsøgslovgivning mulige ansættelser inden for flere områder med personale, bygninger, kirkegårde og økonomi. Det gør ikke presset på sekretærfunktionen mindre. Det skaber tværtimod flere koordinerings- og forvaltningsmæssige opgaver. Jeg tror ikke længere på, at vi kan satse alt på, at der kommer nogen og hjælper os. Vi må skabe løsninger på det lokale niveau sammen med menighedsråd og provstiudvalg ved at frigøre økonomiske ressourcer til opgaverne. Det er muligt både at tænke i interne ansættelser samt i tilkøb og samarbejde.

En af de gode fortællinger er den efteruddannelse, der nu er oprettet for provstisekretærer under FUV. Ved tiltrædelse får nye sekretærer udpeget en vejleder, og evalueringerne af denne ordning er særdeles gode.

Sekretærerne er glade for vejlederordningen og efterspørger kollegiale netværk.

Derfor kan provstikontorerne have gavn af at organisere sig i provstikrydsende samarbejde, så vi ikke er sårbare ved stillingsledighed og sygdom.

Det kunne også være en fremtidig mulighed at trække på stiftspersonale i sådanne situationer - nu hvor vi alle skal arbejde i F2. Ligesom provstier og sogne kunne have gavn af, at stifterne udvikler kompetencer inden for processtyring og konflikthåndtering, som vi kan trække på.

Provstierne efterspørger andet og mere af et stift i dag end en myndighed, der godkender og ekspederer sager. Alle niveauer i folkekirken skal omstille sig til en virkelighed med inddragelse og samskabelse.

Derfor kan man heller ikke længere regne med, at lønninger følger den gamle hierarkiske forståelse mellem niveauerne.

I fremtiden kan der på provstiniveau sagtens kræves større kompetencer end på stiftsniveau.

Det afhænger af de opgaver, der skal løses og hvor de løses bedst.

### **Landsforeningen, fællesskabet og den lokale økonomi**

Landsforeningen af menighedsråd bør også besinde sig på den nye virkelighed med en nødvendig omstilling på personaleområdet - både hvad angår kompetencer og organisering. Tilbagemeldingen fra landets provstier er ikke, at landsforeningen ikke bliver brugt. Det gør den – mere i nogle områder end andre. Ofte hører vi denne formulering:

”Hvorfor bruge penge på at oprette understøttelse af menighedsråd i provstierne, når de har betalt for opgaverne en gang hos os”.

Hertil må langt de fleste provstier svare, at menighedsrådene i udbredt grad samles i provstierne for at få løst de opgaver, de ikke kan få løst andre steder. Det vil være befordrende med en fælles erkendelse af, at landsforeningen ikke længere kan overkomme den lokale daglige opgave med at understøtte og servicere menighedsrådene med den fysiske tilstedeværelse, der er behov for. Sådan at vi i stedet kan bruge kræfterne på at finde fælles løsninger.

Menighedsrådene har selvfølgelig brug for en forening til at understøtte deres arbejdsgiveransvar. Spørgsmålet er, om landsforeningen er parat til at se sig selv som en forretning, der som alle andre firmaer kan udbyde serviceydelser, som menighedsrådene kan købe til og fra.

Tiden må i hvert fald være moden til, at Landsforeningen ser på balancen mellem tilkøbsydelser og kontingentstørrelsen, som typisk beløber sig omkring 200.000kr pr. år for menighedsrådene i et provsti.

Det er egentlig et paradoks, at provstierne har udviklet sig til at være det sted, hvor vi taler solidariteten mellem menighedsråd op i den økonomiske fordeling. Et sted, der også tager hånd om de menighedsråd, der ikke har så store ressourcer og derfor har svært ved at håndtere de mange nye krav. Mens landsforeningen i højere grad ser ud til at tale de stærke menighedsråds sag, hvor man stadig kan forvalte den frihed, der besynges så højt. Spørgsmålet er, om provstiudvalgene i praksis er blevet det værn, der tilstræber, at de stærke ikke løber med det hele.

Det, landsforeningen kalder en demokratisering af den lokale økonomi, kan meget vel udvikle sig til en ulige og uskøn kamp mellem menighedsrådene.

I hvert fald kæmper provstiudvalgene for at gøre budgetsamrådene til et fælles sted med åbenhed, tillid og gennemsækelighed i den fælles økonomi.

Derfor opfordrer vi landsforeningen til også at styrke forholdet til provstiudvalgene, som netop er valgt af menighedsrådene selv. Enhver ser forholdene fra sit eget lille sted.

Derfor har provstiudvalgene et særligt ansvar for at tale fællesskabet op, som kræver støtte og ikke modarbejdelse. De puljer, der på budgetsamråd afsættes til fælles formål, understøtter også opgaver,

som løses bedst i fællesskab frem for på sogneplan.

Fælles puljer handler altså ikke om at fratage nogen noget lokalt - men om at understøtte menighedsrådenes opgaver, der hvor de løses bedst.

Provsteforeningen inviterer landsforeningen til konstruktivt at anerkende provstierne som en vigtig samarbejdspartner, der har fingeren på pulsen, når det handler om menighedsrådenes ønsker og behov. Vi er ikke en konkurrent, men en del af foreningens forpligtelse.

### **Forsøgslovgivningen – løber åbne døre ind**

Ministeriet og de tilhørende udvalg har brugt mange arbejdstimer på at udvikle rammerne for forsøgslovgivningen. Samtidig er der afsat mange ressourcer til at evaluere ordningen, som er et stort anlagt projekt, der stammer fra "Bort med bøvlet Bertel".

Men tilslutningen har ikke været så stor som forventet. Det er et godt eksempel på, at virkeligheden løber hurtigere end os. Det er et sundt tegn, at den kirkelige lovgivning også må udvikle sig i dialog med den praksis, der allerede findes.

Forsøgsordningen fik i begyndelsen lovliggjort det, der havde udviklet sig til en velfungerende praksis i menighedsråd og provstier fx omkring fælles puljer til forskellige formål.

Men menighedsrådene har også stillet det relevante spørgsmål: "Hvorfor skal vi bruge tid på at indsende forsøg, som skal lovliggøres om få år? Rammen for de fleste forsøg kan vi sagtens samarbejde om i forvejen".

På budgetsamrådene har vi i flere år skabt samarbejdsaftaler om både personale, økonomi og regnskab, kirkegårde og bygninger. Også i forhold til forsøgslovgivningen er det nødvendigt at tale sig tilrette på et budgetsamråd med en solidarisk ordning i forhold til økonomi og ansættelser – også selv om det kun kræver 30% tilslutning. Langt det meste samarbejde fungerer dog bedst med mindst 2/3 flertal – både af hensyn til ressourcer og legitimitet. Etableringen kræver under alle omstændigheder grundige forberedelser og samtaler, som efterfølgende skal omsættes i en ansættelsesprocedure. Det tager sin tid og går ikke hurtigere, fordi der findes forsøgslovgivning. Samtidig er det endnu en arbejdsbyrde for provstikontorerne, som skal forberede og koordinere processen. Vores erfaring med forsøgene er, at hvis ikke provstierne fører lokomotivet, så kører toget ikke.

### **Det lokale ansvar og engagement**

Det er meget få menighedsråd og provstiudvalg, der ønsker at flytte kompetencen til provstiet - sådan som det med forsøgslovgivningen er muligt fx i forhold til personaleledelse og bygningsvedligehold. Men flere og flere ønsker vejledning og understøttelse af deres opgaver af kompetente personer, der kommer ud til møder på stedet.

Det er provsteforeningens opfattelse, at det lokale engagement og involvering lever bedst, når vi også fastholder det lokale ansvar for opgaverne. Det hænger sammen med hele folkekirkens lokale dna og svarer samtidig til det omgivende samfunds fokus på samskabelse og medinddragelse. Den

tidskrævende opgave i provstierne bliver netop at få den del til at leve og fungere, så vi vejleder, understøtter og kræver økonomisk ansvarlighed.

Samtidig må vi anerkende, at der faktisk findes steder, hvor man ikke magter de store forvaltningsopgaver – og det kan ende med at gælde både sogne og provstier.

Konklusion på forsøgslovgivningen set fra provsteforeningens side: Få hurtigst muligt lovgiggjort det, der skal lovgiggøres, for at vi på demokratisk vis kan etablere fælles puljer og samarbejdsaftaler indenfor det lokale ansvar, så vi i det mindste kan slippe for den forvaltningsbyrde det er med godkendelser og tilsyn med selv små puljer.

### **It-følgegruppen og it-styregruppen**

I implementeringen af F2 kan vi konstatere, at der har været børnesygdomme med så høj feber, at vi endnu ikke er kampdygtige. Systemet opleves i provstierne som oversolgt i forhold til fx mødemodulet og sagsdelingen. Undervisningen har været mangelfuld, underestimeret og pålagt lokale undervisere, som har udført et kæmpe arbejde uden at blive klædt ordentlig på. Muligheden for it-support har været mangelfuld med for mange mellemlid. Derfor er det nødvendigt, at der skabes en velfungerende central support.

Folkekirken har været meget langsom til at melde noget ud om den nye persondataforordning, og endnu hersker der stor usikkerhed særlig i forhold til præsters kommunikation med omverdenen. Juristerne er ansat i ministeriet, landsforeningen og stifterne, men igen har det mange steder været provstierne, der må tage initiativ til at facilitere oplysningsmøder, der beroliger menighedsrådene og dækker det værste informationsunderskud.

### **Budgetfølgegruppen**

Budgetfølgegruppen arbejder stadig konstruktivt med at finde en anvendelig form i demokratiseringsprocessen med inddragelse af budgetsamrådet, der består af repræsentanter fra de lokale stiftsråd. Ifølge lovgivningen kan der afvikles to fælles årlige møder. Vi har indlagt et tredje møde som en uofficiel "teknisk" gennemgang af budgettet. Desuden er der justeret på placeringen af møderne, så det er muligt tidsmæssigt at inddrage de hjemlige stiftsråd i prioriteringen af de projekter, der søger omprioriteringspuljen. Det er stadig budgetfølgegruppen, der lovgivningsmæssigt har det endelige ansvar for indstillingen til ministeren. Der var ikke politisk opbakning til at ændre dette efter den sidste betænkning om folkekirkens styre. Derfor er det ikke muligt at udvikle demokratiseringen yderligere - sådan som landsforeningen har udtrykt ønske om.

Udviklingsfonden, som også administreres af budgetfølgegruppen, har i år temaet "Folkekirken og de unge" som indsatsområde. Meget tyder på, at de unge forældre i højere grad tvivler på, om de skal døbe deres børn. Det kræver overvejelser over mødesteder og samtalefora med unge mennesker, hvor de selv inddrages i samskabelsen og samtalen om det, vi er fælles om som kirke, samfund og menneske.

Folkekirkens selvforsikring har meldt ud, at der er præmiefrit år i 2019 grundet få forsikringsskader i det forgangne år. Det betyder, at menighedsrådene typisk får yderligere indtægter, der svarer til ca. 2 % fremskrivning af driften.

Til gengæld afventer vi orientering om de økonomiske konsekvenser i 2019 for de lokale kasser ved overgang til den nye ferielov, hvor kalenderår og ferieår kommer til at følge hinanden.

Ministeren har valgt at sænke overskuddet på fællesfonden for at hindre en større stigning af landskirkeskatten. Det viste sig, at fremskrivningen af landskirkeskatten var større end fremskrivningen af det statsgaranterede udskrivningsgrundlag. Det ville betyde, at landskirkeskatten kunne få den lokale kirkeskatteprocent til at stige, hvis ikke vi lokalt sænkede vores udgifter. Derfor kan provsteforeningen med tilfredshed konstatere, at overskuddet på fællesfonden i år gør det muligt, at fremskrivningen af landskirkeskatten kun svarer til fremskrivningen af det statsgaranterede udskrivningsgrundlag. Det har særlig stor betydning i de områder af landet, hvor både medlemstallet og befolkningstallet går ned med følger for det lokale udskrivningsgrundlag. Det bliver spændende at følge udviklingen i de kommende år både lokalt og på landsplan.

## Ny præst

I alle stifter er der nu ansat uddannelseskonsulenter, som i samarbejde med biskop og provst skal modtage den nye præst i arbejdet. Biskoppen får ansvaret for at sætte rammerne for uddannelsesplanen de første 18 måneder, mens konsulenten og provsten i praksis kommer til at fordele opgaverne i marken. Biskoppen kan dog også deltage i forløbet, hvis der opstår problematiske forhold. Ordningen bliver en øvelse i, at alle led kan kommunikere og samarbejde om forløbet. Den nye præst skal forholde sig til mange nye vejledere sammen med alt det nye i sognet. I de samtaler, hvor provsteforeningen har været inddraget, har vi lagt vægt på, at konsulentstillingen ikke skulle blive et mellemled mellem provst og biskop. Faren er, at det gejstlige tilsyn får mindre føling med præsternes daglige arbejde.

Til eksempel er det vigtigt, at provsten som ansvarlig for rådighedsordningen, mu-samtaler og apv også inddrages i udpegningen af den lokale mentor.

Det samme gør sig gældende i den samtale, vi har haft med biskopperne og værnsprovsten om udpegningen af værnspæster. Provsten har et kendskab både til præsterne og de lokale forhold, som bør tænkes med, inden beslutningen om udpegning finder sted. Biskopperne har overfor provsteforeningen tilkendegivet, at der også bør tages højde for disse forhold.

## Samarbejde med FUV

Det er provsteforeningens indtryk, at det nye FUV nu er etableret som en væsentlig del af folkekirken. Vi synes stadig, at det vil give ualmindelig god mening med en provst i FUV's bestyrelse, eftersom provster får stadig større betydning i ledelsen af præsternes efteruddannelse både gennem mu-samtaler og organiseringen af lokal vidensdeling og kollegialitet på provstikonventer og -provstikurser. FUVs ledelse er i andre sammenhænge opmærksomme på at inddrage os, når provsters

blik og stemme kan belyse et område. Nu skal vi også samarbejde i praksis som en del af Ny Præst. En plads i bestyrelsen må være næste skridt.

FUV er også blevet en forretning, der konkurrerer med universiteterne om at udbyde efteruddannelse for præster. Det styrker både udbud, mangfoldighed og kvalitet.

Provsterne føler sig generelt godt betjent, når de henvender sig vedrørende faglig bistand i udvikling af kurser, men vi forudser, at FUV i endnu højere grad vil blive efterspurgt lokalt i de kommende år. Det bør få konsekvenser for den almene efteruddannelse, som i højere grad må indstille sig på lokale og aktuelle behov.

Provsteforeningen vil også gerne kvittere for, at videnscenteret nu er blevet en del af inventaret i folkekirken. Vi har altid været gode til at føle, formode og mene noget i folkekirken.

Men nu opbygger vi også viden som baggrund for det, vi mener noget om. Vi ser frem til at høre mere om arbejdet med en kommende befolkningsundersøgelse, som vil give en mere systematisk viden om forholdet mellem folk og kirke.

### **Arbejds miljø, mobning og kollegialitet**

Mobberapporten, der udkom i maj sidste år, pegede i sine anbefalinger på behovet for mere nærværende og engagerende ledelse i folkekirken. Som opfølgningen på rapporten har udvalget vedrørende præsters arbejds miljø derfor bedt Oxford Research om at lave en analyse af den folkekirkelige arbejdspladskultur. Rapporten, der ventes offentliggjort i august, peger på, at vores ledelsestilgang i folkekirken skal være mere relationel. Det hedder i rapportens konklusion:

#### ***"Relationel ledelse som ledelsestilgang"***

*Der er et tydeligt behov for at revidere opfattelsen af, hvad ledelse er i folkekirken. For det første passer folkekirkens kerneopgave og struktur meget dårligt med den operationelle ledelsesopfattelse, som vi finder står stærkt i opfattelsen af ledelse i folkekirken.*

*For det andet er der på tværs af datamaterialet en oplevelse af, at yngre generationer af medarbejdere efterspørger en anden type ledelse end den, de hovedsageligt møder. Den operationelle ledelsesrolle som dominerende bliver dermed forventelig mindre og mindre legitim.*

*For det tredje viser kulturanalysen, at der er et behov for, at ledelsen skaber et arbejdsfællesskab på baggrund af en fælles opfattelse af kerneopgaven. Dette behov opfyldes ikke af en operationel lederrolle.*

Rapporten peger også på, at laissez-faire-ledelse giver de bedste vækstbetingelser for en dårlig – og mobbende – arbejdspladskultur. På flere måder peger rapporten derfor på provsterne som centrale aktører og bærere af en samskabelse, der fremmer en fælles forståelse af kerneopgaven.

Sammen med præsteforeningen har provsteforeningen udarbejdet et materiale, "Den gode kollega 2.0", som udsendes umiddelbart efter dette årsmøde til alle provster. Materialet er et dilemmabaseret materiale, der kan bruges til at rammesætte samtaler.

Nye APV sendes ud til samtlige præster via stifterne. Der er indsamlet erfaringer siden sidste APV, og de er i vidt omfang indarbejdet i den proces, som nu gennemføres. I udvalget har det været overvejet, om APV'en skal anonymiseres helt, sådan som nogle har ment, efter at mobberapporten kom ud med resultater, som ikke har kunnet aflæses af APV'en. Provsteforeningen har – ligesom udvalget i øvrigt – argumenteret for, at APV'en er et arbejdsredskab for de lokale arbejdsmiljøgrupper, og at det er vigtigt at kunne lave handlingsplaner for de problemer, der afdækkes i APV'en. Frygten for, at respondenternes svar bliver brugt uhensigtsmæssigt (imod én) er et problem, men det må løses som en del af den forandring af arbejdskulturen, som netop er beskrevet.

### **Præsteforeningen og ok-18**

Præsteforeningens formand og sekretariatschef deltager i generalforsamlingen, hvor de orienterer om forløbet med ok18 og konsekvenserne for provsterne.

Provsteforeningen havde i samarbejde med sekretariatet forberedt sig grundigt til forhandlingerne. Alle beregninger var på plads.

Vi var beredt til tænderne med indførelse af et nyt lønsystem, der skulle afskaffe lønramme 36 for provster. Nyt lønsystem var en tilrådet strategi, hvis vi ville gøre os håb om få tilført flere lønmidler. Indledende samtaler med relevante netværk tegnede godt. Det virkede realistisk at kunne forhandle de nødvendige midler. Resten kender I.

Forhandlingerne brød sammen og pludselig kunne moderniseringsstyrelsen ikke se nogen ide i et nyt lønsystem. Det eneste, der nu interesserer dem, som betingelse for flere midler, er individuelle forhandlinger, som hver provst skal føre med sin biskop. Provsteforeningen må i fremtiden gøre op med sig selv, om vi vil betale den pris.

I forhandlingerne lykkedes det præsteforeningen at få hul på midler til flere løngruppe 3-stillinger til præsterne svarende til de gamle lønrammer 35 og 36. Vi havde gerne set, at præsteforeningen som forudsætning havde prioriteret at få alle provster op i løngruppe 37 – når en ny løngruppe 4 og 5 ikke kunne virkeliggøres. Nu risikerer vi at få specialpræster på samme lønniveau og mindre arbejdsbyrde end provster. Vi ser frem til at høre præsteforeningens vurdering og strategi for de muligheder, der for provsterne ligger i, at puljestyringen for cheferne i folkekirken er ophævet.

Det er samtidig værd at overveje, om nogle af de nye løngruppe 3-stillinger kan knyttes til en ledelsesopgave i provstierne under provstens tilsyn. Ved mu-samtalerne er det tydeligt, at præsterne savner nye karriereveje. Spørgsmålet er, om en slags viceprovst i en konstruktion som den, vi nu kender fra uddannelseskonsulenterne, kan udvikles som en støtte i provsternes arbejde med fx arbejdsmiljøet, udviklingen af kollegialitet, motivation og vidensdeling.

Det kan også være med til at udjævne diskussionen i forhold til 50% fordelingen mellem provste- og præstearbejdet i vores stillinger. Vi har nu biskoppernes tilslutning til, at det er et fælles mål, at 50% af alle provstestillinger skal være fællesfondsfinansieret. Mange steder er vi allerede langt videre i forhold til at finde lokale midler, der frigør provsten yderligere.

Det er vigtigt at værne om en høj teologisk og faglig profil i provstestillingen, men det er også tydeligt, at det bliver vanskeligere at fastholde en fuld identitet som sognepræst. Det opleves for de fleste af os som et tab, men ikke desto mindre en nødvendighed for at minimere kompleksiteten og mangfoldigheden i de mange opgaver.

Tilbage fra ok-18 står nogle overvejelser i forhold til det, at ledelseslaget og de konfliktramte befinder sig i den samme fagforening. Præsteforeningen trådte i karakter som fagforening frem for en standsforening. Det afkræver respekt, men det kunne have skabt kløfter, hvis vi var havnet i en konflikt. Vi kan kun håbe, at den lokale skønsomhed havde sejret i skismaet mellem ikke at acceptere konfliktramt arbejde og samtidig fastholde folkekirkens legitimitet og tillid.

Mange folkekirkemedlemmer var selv ramt af konflikten, så der udviklede sig en fælles solidaritet i det offentlige rum.

Fremover bør man overveje den etiske status for begravelser og bisættelser i en konfliktsituation.

Ligesom vi ikke kommer langt med at fraskrive præsterne ansvaret for personregistreringen.

Kun 15 % af kbf-præsterne udfører opgaven i praksis, men ansvaret er deres. Derfor kommer vi ikke uden om også at tage denne ledelsesopgave alvorligt i det gejstlige tilsyn af personregistreringen. It-kontoret arbejder lige nu med at udvikle et tilsynsværktøj, der skal klæde præster og provster på til den opgave.

## Konklusion og lidt om præstemangel

Hvorfor fylder den indholdsmæssige del af vores arbejde med teologi og kristendom ikke noget mere i denne beretning? Ganske enkelt fordi det forvaltningsmæssige, ledelsesmæssige og organisatoriske fylder meget i en provsts hverdag. Måske for meget. Vores tilgang til denne opgave er altid med de briller på, der tilhører en præst og en teolog. Skal den dimension fastholdes og skærpes i sin faglige substans og formidling, så skal provstierne understøttes bedre i de mangfoldige opgaver, der samler sig på vores niveau. Provsten har stadig det ledelsesmæssige ansvar, men det forventes i alt for høj grad, at vi selv har fingrene nede i driften.

Det er på tide at acceptere provstierne som det sted, hvor nærdemokratiet udfolder sig.

Det omgivende samfund byder sig til, og folkekirken må ikke stå udenfor, fordi vi ikke kan finde ud af, hvem der svarer. I samarbejde med de lokale menighedsråd skal vi have skabt en fælles forståelse og en platform, hvor det er muligt for folkekirken at svare på folks henvendelser.

Det bliver mere og mere tydeligt, at folkekirken bliver ramt af præstemangel i de kommende år.

Udvalget for **præstemangel** er snart færdig med en betænkning, der anbefaler indførelse af en ny akademikerparagraf og peger på problemet i, at det teologiske studium er underlagt dimensionering og at frafaldet er stort. Derfor må vi som folkekirke gøre, hvad vi kan for at fremhæve og udvikle præsteembedet som et frit, spændende og afvekslende arbejde.

Præstemanglen skærpes også af den tiltagende vækst i byerne. Hvis ikke vi skal skævvride hele landet, så kræver det en besindelse på, hvad præstearbejdet egentlig kan og skal rumme.

Er der opgaver, som andre faggrupper kan løse lige så godt? Og hvad med kirkebygningen?

Kan man forestille sig kirke uden en bygning? Spørgsmålene står i kø i forhold til alt det, vi ikke ved, men alligevel må søge at forudse med nogle konkrete valg. Vi befinder os et sted, hvor der skal træffes mange valg for at minimere kompleksiteten i alt det, vi har foran os. Det er et spændende, udviklende og forstyrrende sted. Derfor er det nødvendigt i praksis at skabe de eksistentielle åndehuller og rum for fordybelse, som kun en levende folkekirke kan gøre det.

### **Jeg takker af – status på årsmødet og foreningen**

Jeg takker af som formand og som medlem af bestyrelsen. Det har været et spændende årti, hvor jeg har været med til at arrangere årsmøder rundt i alle 10 stifter. Programmerne for vores årsmøder vidner i sig selv om den udvikling, der har fundet sted. Årsmøderne giver mulighed for kollegial sparring og vidensdeling.

Men samtidig er årsmødet reelt et efteruddannelsessted med høj faglig standard. Det kræver stor forberedelse for bestyrelsen selv at stå for årsmødet.

Men det giver også indflydelse og mulighed for at sætte retning og perspektiv. Samtidig er det et spændende og givende samarbejde, hvor også ministeriet byder konstruktivt ind.

Provsteforeningen er blevet meget andet og mere end en selskabsforening – alligevel tror jeg, også det betyder noget for arbejdsglæden og kollegialiteten, at bestyrelsen ind i den høje vægtning af fagligheden også har videreført traditionen med årsmødet som et fristed med plads til fællesskab, god mad, kolde vine og dans. Årsmødet er en enestående mulighed for, at alle provster kan være sammen på en gang. Det skaber fælles identitet og forståelse.

Forholdet til præsteforeningen har også fyldt en del i den tid, jeg har været med. Det, tror jeg, er en indbygget del af det at være i samme fagforening, hvilket til stadighed vil kræve en god dialog.

Forholdet er lige nu afklaret i den forstand, at vi har valgt ikke at sælge vores frihed for økonomisk støtte. Vi vil ikke underlægges hovedbestyrelsen i vores udvalgsarbejde og beslutninger.

Det betyder, at vi må klare os selv økonomisk.

Årsmødet er hovedsageligt dækket dels af tilskud fra ministeriet og dels af kursusafgift betalt af den lokale pu-kasse. Økonomien i bestyrelsesarbejdet hænger nu sammen med det årlige kontingent, som dækker bestyrelsens udgifter og et muligt frikøb og/eller honorering. Det skaber forhåbentlig gode muligheder for også i fremtiden at rekruttere til bestyrelsen, så de stadigt voksende opgaver både i det hjemlige provsti og i foreningsarbejdet kan løses på en gang.

Måske kan der også blive overskud til, at provsteforeningen kan være en stemme ikke blot i det interne folkekirkelige maskinrum, men også i forhold til omverdenen.

Det kræver tid og overskud at sidde i provsteforeningens bestyrelse, men det er også et givende netværk - dels i den interne bestyrelse, men også i de mange udvalg og relationer til de andre aktører på den folkekirkelige bane i ministeriet, FUV, stifterne, menighedsrådsforeningen og vores uundværlige sekretærforening. I alle sammenhænge takker jeg for samarbejde, læring og konstruktiv udveksling. Jeg har fået min horisont syet ud og udvidet af flere omgange og har nu fået en kjole, jeg kan vokse mig stor i.

Det er lykkedes mig at overleve ikke mindre end seks ministre og fire departementschefer. Det er derfor med sindsro, jeg trækker mig tilbage, takker for jeres tillid gennem årene og puster ud i sikker forvisning om, at andre gode kolleger tager over i bestræbelserne på at bringe provsters og provstiers forhold og blik på tingene i spil - men også i arbejdet med at få det folkekirkelige maskineri til at virke, så kristendommen fortsat kan udfolde sig i den folkekirkelige dna, hvor demokratiseringen også virker tilbage på den form og det ansigt, kristendommen til enhver tid antager.

Jette Marie Bundgaard-Nielsen  
Formand for provsteforeningen