

Notat

30. november 2006
3. kontor, KBH

Høringsvar vedr. forslag om ændring af den kirkelige struktur omfattet af anden høringsrunde

Finansministeriet har modtaget forslagene om ændring af den kirkelige struktur, der følger af Betænkning 1477 om opgaver i sogn, provsti og stift.

Finansministeriet har i forhold til forslagene omfattet af anden høringsrunde ikke bemærkninger til forslagene fra 1 til 5 samt forslag 20. Hvad angår forslag 19 vedrørende et bindende stiftsbidrag, kan Finansministeriet tilslutte sig dette under forudsætning af, at forslaget ikke fører til en forhøjelse af den lokale ligning.



Landsforeningen af Menighedsråd

Århus, den 27. november 2006
Vor ref.: 373.06/03352 EHU

Kirkeministeriet
Frederiksholms Kanal 21
Postboks 2123
1015 København K

**Landsforeningens høringsvar vedr.
Betænkning 1477 - Opgaver i sogn, provsti og stift**

Landsforeningens bestyrelse har på sit møde den 17. november 2006 drøftet de forslag i betænkning 1477, der har høringsfrist den 1. december 2006. Det drejer sig om forslagene 1-5 og 19-20.

Bestyrelsen kan tilslutte sig forslagene 1-5 samt 19.

F.s.v. angår forslag 20 ønsker foreningen at meddele følgende:

Landsforeningen har gennem årene ydet rådgivning og konsulentbistand i de sager, der har været væsentlige for menighedsrådene. Forslag 20 rejser en række konkrete problemstillinger, bl.a. om fordelingen af opgaver mellem stifterne og Landsforeningen. Eksempelvis har habilitetsspørgsmålet været diskuteret. Landsforeningen har den 20. oktober 2006 rettet skriftlig henvendelse herom til ministeriet, uden at spørgsmålet er blevet afklaret.

Landsforeningen finder derfor, at forslag 20 bør tages ud af det samlede forslag og gøres til genstand for en særskilt drøftelse.

Med venlig hilsen

Inge Lise Pedersen
formand

Jens Gram
sekretariatschef



Landsforeningen af Menighedsråd

Århus, den 27. november 2006
Vor ref.: 371.06/3903 EHU

Kirkeministeriet
Frederiksholms Kanal 21
Postboks 2123
1015 København K

Rapport fra arbejdsgruppen om gejstlige læresager m.v.

Under henvisning til ministeriets brev af 9. november kan det oplyses, at Landsforeningens bestyrelse har drøftet rapporten og kan tilslutte sig arbejdsgruppens anbefalinger, som de er beskrevet i ministeriets brev, bortset fra forslaget om, at det er den tilsynsførende biskop, der udpeger to andre tjenestegørende biskopper til medlemmer af undersøgelsesudvalget. Bestyrelsen finder, at disse to biskopper bør udpeges af bispekollegiet.

Med venlig hilsen

Inge Lise Pedersen
formand

Jens Gram
sekretariatschef

Danmarks Provsteforening
Provst Leif Arffmann
Haraldsgade 10
7100 Vejle

Tlf **75 82 31 39**
Fax **75 84 07 09**
E-mail **lar@km.dk**

30. november 2006

Kirkeministeriet

Høring vedr. betænkning 1477:

Danmarks Provsteforening har på sit møde d.d. behandlet anden afse af høringen vedr. Betænkning 1477:

1. Menighedsrådslovens § 1 præciseres, så det klart fremgår, at menighedsrådet – valgte medlemmer og præst(er) – har ansvaret for at lede det kirkelige liv i sognet, såvel for så vidt angår rammerne som indholdet: ”Sognets eller kirkedistriktets kirkelige og administrative anliggender styres af menighedsrådet, medmindre andet er særligt hjemlet i lovgivningen.” Hermed tydeliggøres det, at valgte medlemmer og præst(er) er forpligtet til at samvirke om det kirkelige liv i sognet. Målet for rådets arbejde fastlægges i et nyt stk. 2: ”Det påhviler menighedsrådet at arbejde for gode vilkår for evangeliets forkyndelse.” Samtidig præciseres menighedsrådslovens § 37, så det klart fremgår, at den vedrører præstens forkyndelsesfrihed: ”Præsten er i udøvelsen af sin pastorale forpligtelse, herunder sin forkyndelse, sin sjælesorg og sin undervisning, uafhængig af menighedsrådet.”
2. Menighedsrådet får mulighed for at kunne vælge præsten som daglig leder eller fordele opgaverne som daglig leder mellem præsten og et af de valgte medlemmer. Præsten kan ikke pålægges at varetage den daglige ledelse. Menighedsrådet kan fortsat som i dag vælge et af rådets valgte medlemmer til som kontaktperson at varetage den daglige ledelse.
3. Antallet af menighedsrådsmedlemmer fastsættes efter antallet af folkekirkemedlemmer i sognet. Antallet af valgte menighedsrådsmedlemmer nedsættes til 5 i sogne med under 1.000 folkekirkemedlemmer. Reglerne om valgbarhed til menighedsrådet ændres, så kirkefunktionærer ikke kan vælges til menighedsrådet i det sogn, hvor vedkommende har tjenestested.
4. Funktionsperioden for samtlige enkeltmandshverv i henhold til menighedsrådsloven – dvs. kirkeværge, kasserer, sekretær og kontaktperson – fastsættes ligesom valget af formand og næstformand til ét år. Der skal altid vælges en kasserer af menighedsrådets midte, men varetagelsen af det praktiske arbejde kan efter beslutning i menighedsrådet uddelegeres til en af kirkens funktionærstillinger eller til en ekstern bogholder, fx en fælles provstikasserer.

5. Vælges der ikke et fuldtalligt menighedsråd, beslutter biskoppen, hvilket andet sogns menighedsråd der skal varetage sognets anliggender i funktionsperioden. Hvis det følgende valg til menighedsråd heller ikke fører til dannelse af et fuldtalligt menighedsråd, indstiller biskoppen, hvilket andet sogn, sognet lægges sammen med.
6. Stiftsudvalget vedrørende økonomi får mulighed for at udskrive et bindende bidrag fra menighedsrådene til finansiering af aktiviteter, som iværksættes på stiftsniveau af hensyn til det kirkelige liv. Bidraget kan ikke overstige 1 % af den lokale ligning i stiftet og kan alene anvendes til formål, der kan komme alle sogne i stiftet til gode, inden for følgende områder: kommunikation mellem stiftet, menighedsråd og præster, formidling af kristendom, udviklingsprojekter inden for undervisning, diakoni, IT, medier, kirkemusik og lignende, herunder analyser til forberedelse af sådanne projekter.

Provsteforeningen skal udtrykke sin tilslutning til de anførte forslag.

Venlig hilsen

P.f.v.

Leif Arffmann

Kirkeministeriet
Frederiksholms Kanal 21
Postboks 2123
1015 København K

DERES REF.:

VOR REF.:

0207 LLH/sj

DATO:

30. november 2006

Præsteforeningens høringssvar til 2. høringsfase til betænkning 1477

Præsteforeningen hilser med stor tilfredshed, at betænkningens forslag tager sit udgangspunkt i sognepræsteembedet og sognemenigheden, hvorfra alle kirkens øvrige embeder og funktioner er afledt.

Vedrørende forslag 1

er Præsteforeningen enig i, at det samlede menighedsråds (dvs. valgte og fødte medlemmers) væsentligste opgave er at sikre gode vilkår for evangeliets forkyndelse i sognet gennem gudstjeneste, undervisning, sjælesorg og diakoni. Alle menighedsrådsmedlemmer har et ansvar for at sikre gode vilkår for det kirkelige liv men udøver dette på forskellig vis.

De beslutninger, der skal træffes vedrørende udførelsen af de forskellige funktioner, må nødvendigvis blive truffet i et samvirke mellem repræsentanter for embede og menighed i en kirke, der beror på det almindelige præstedømme.

Præsteforeningen kan derfor tilslutte sig den foreslåede præcisering af menighedsrådslovens § 1, stk. 1 og indsættelsen af et nyt stk. 2, som efter foreningens opfattelse understreger de valgte medlemmers væsentligste funktion, nemlig at virke for gode vilkår for evangeliets forkyndelse.

I forlængelse af denne præcisering kan Præsteforeningen tilslutte sig at det tillige præciseres, hvilke dele af præstens funktioner, der er unddraget samvirket mellem præst og valgte medlemmer i menighedsrådslovens § 37. Det er for Præsteforeningen vigtigt, at valgte menighedsrådsmedlemmer også efter eventuel gennemførelse af de foreslåede præciseringer er ganske klar over, at et menighedsråd ikke kan pålægge en præst en given opgave. Præsten må fortsat have frihed til på grundlag af sin viden, kunnen og samvittighed at prioritere sine opgaver.

Betænkningens distinktion mellem den overordnede og den daglige ledelse i beskrivelsen af opgavefordelingen mellem menighedsråd og præst forekommer i denne sammenhæng misforståelig. Der kan ikke være tale om, at menighedsrådet fungerer som bestyrelse og præsten som direktør, der udfører bestyrelsens målsætning. Både valgte og fødte medlemmer er forpligtede på at træffe beslutninger om den overordnede målsætning, ligesom alle medlemmer er forpligtede på at lade disse udføre. Den lutherske forståelse af præsteembedet som et lære- og hyrdeembede indebærer imidlertid, at præsten skal tilse, at læren – den evangelisk-lutherske bekendelses udtryk for den kristne tro – fungerer som rettesnor for det kirkelige arbejde i sognet. Præsten har således en skærpet pligt sammenlignet med de valgte menighedsrådsmedlemmer, idet det er en embedspligt

for præsten at tilse, at det kirkelige liv i sognet udfolder sig under stadig hensyntagen til den evangelisk-lutherske danske folkekirkens selvforståelse. Præsteembedet tilsiger også præsten at værne menigheden mod tiltag, der strider mod Folkekirkens bekendelse uanset om det drejer sig om åndelige eller økonomiske sager. Det centrale er for Præsteforeningen, at målsætningerne for det kirkelige arbejde i sognet besluttet af det samlede menighedsråd og således bygger på konsensus.

Vedrørende forslag 2

I forlængelse af ovenstående og i kraft af sognepræsteembedet som det bærende i den evangelisk-lutherske folkekirke er det også naturligt, at menighedsrådet kan vælge præsten som daglig leder enten alene eller sammen med kontaktpersonen. Præsteforeningen forudsætter, at præsten erklærer sig villig til at påtage sig opgave, og der i pastoratet med flere præster er en høj grad af enighed mellem præsterne om hvem af disse, der skal påtage sig hvervet. Det forudsættes, at der skabes mulighed for, at også præsten kan oppebære den til den daglige ledelse knyttede honorering og får mulighed for deltagelse i kursus.

Da der i sjældne tilfælde kan forekomme situationer, hvor præstens ansvar som embedsindehaver tilsiger at denne ikke mener at kunne forestå ledelsen af udførelsen af en given menighedsbeslutning, skal der skabes mulighed for, at en præst, der af menighedsrådet er valgt til daglig leder, kan nedlægge sit hverv i utide af embedsmæssige eller teologiske grunde. Eksisterer en sådan mulighed ikke, kan præstens uafhængighed af menighedsrådet vedrørende pastorale forpligtelser, jfr. Menighedsrådslovens § 37, vise sig illusorisk.

Præsteforeningen finder det meget positivt, at betænkningens forslag vedrørende opgaver i sognet grundlæggende anerkender behovet for en daglig ledelse i sognene. Præsteforeningen tilslutter sig, at ledelsesbehovet dækkes af den, menighedsrådet finder bedst egnet hertil, og at den daglige ledelse udføres med en forankring i menighedsrådet.

Vedrørende forslag 3

Præsteforeningen kan tilslutte sig, at antallet af menighedsrådsmedlemmer fastsættes efter antallet af folkekirkemedlemmer i sognet, samt at antallet af medlemmer nedsættes til 5 i sogne med under 1000 folkekirkemedlemmer. Præsteforeningen tilslutter sig tillige forslaget om ændring af reglerne om kirkefunktionærers valgbarhed til menighedsrådet.

Vedrørende forslag 4

Præsteforeningen tilslutter sig forslaget, hvorefter funktionsperioden for enkeltmandshverv fastsættes til et år med mulighed for genudpegning.

Vedrørende forslag 5

Præsteforeningen tilslutter sig forslaget.

Vedrørende forslag 19

Præsteforeningen er enig i, at der kan være behov for finansiering af visse kirkelige aktiviteter på stiftsplan. Omfanget af kirkelige aktiviteter, som mest hensigtsmæssigt etableres på stiftsplan i

stedet for på sogne- eller provstiplan forekommer dog Præsteforeningen at være så relativt beskedent, at muligheden for at udskrive bindende bidrag med fordel kan fastsættes til maksimalt 20 promille af skattegrundlaget i det lokale ligningsområde i stiftet. Derved belastes hvert område efter Præsteforeningens mening mere hensigtsmæssigt end tilfældet er i betænkningens forslag. Præsteforeningen så gerne, at udgifterne til afholdelse af stiftspræstestævner blev afholdt af disse midler.

Såfremt forslaget gennemføres vil foreningen anbefale, at ordningen etableres som en tidsbegrænset forsøgsordning og at den evalueres med henblik på en vurdering af sognenes udbytte af aktiviteterne på stiftsplan.

Mange af de eksempler på udviklingsprojekter, der er nævnt i forslag 19, er af så almen interesse for hele folkekirken at disse snarere burde foregå i et landsdækkende regi. Til det formål vil Præsteforeningen på ny pege på det hensigtsmæssige i oprettelse af en udviklingsfond under Kirkeministeren, som kunne finansiere professionsrettede udviklingsprojekter.

Der er en ikke ringe risiko for, at de projekter, der iværksættes i stifterne finansieret af de bindende bidrag fra menighedsrådene, til en vis grad vil overlappe hinanden og derved føre til et unødigt ressourceforbrug. Denne risiko kunne minimeres, såfremt initiativer af fælles folkekirkelig interesse kunne finansieres af en landsdækkende udviklingsfond.

Vedrørende forslag 20

Præsteforeningen kan tilslutte sig forslaget.

Med venlig hilsen



Lise-Lotte Højgaard

Fra: FPO Anders Thorup [fpo@naskovnet.dk]

Sendt: 1. december 2006 23:10

Til: Kirkeministeriet

Emne: Høringssvar - Betænkning 1477

Til Kirkeministeriet.

Vedhæftet er FPO's høringssvar til Betænkning 1477 - Opgaver i sogn, provsti og stift.

Anders Thorup.

Formand for FPO.

HØRINGSSVAR

FRA FORENINGEN AF PRÆLIMINÆRE ORGANISTER (FPO)
TIL KIRKEMINISTERIETS BETÆNKNING 1477:

OPGAVER I SOGN, PROVSTI OG STIFT

Den opmærksomme læser af nedenstående høringssvar vil bemærke, at det i overvejende grad ligner høringssvaret til udkastet til betænkningen. Dette skyldes det beklagelige forhold, at der stort set ikke er taget hensyn til de kritikpunkter, som kirkefunktionærorganisationerne, heriblandt også FPO, havde til det oprindelige udkast.

Denne manglende indstilling til dialog med de faglige organisationer går desværre igen i hele processen omkring strukturkommissionens arbejde: Det er beskæmmende, at man til et så vigtigt arbejde nedsætter en så ensidigt sammensat kommission: Ud af ti medlemmer er de seks(!) præster, og de øvrige fire repræsenterer alle arbejdsgiversiden – altså ikke én repræsentant fra arbejdstagersiden!

Ligeledes er den "trefarvede" sammenfatning af høringssvarene tendensiøs grænsende til det uvederhæftige – det er simpelt hen ikke et ministerium værdigt! Små grupper som biskopperne, provsteforeningen og provstiudvalgene samt gruppen af "private" besvarelser vægtes hver for sig lige så højt som den samlede gruppe af faglige organisationer, der dog repræsenterer adskillige tusinde personer. Personer med et indgående kendskab til Folkekirken struktur og strukturproblemer, fordi netop de sidder midt i det i deres daglige arbejde.

Alle disse "røde" organisationer har så kunnet fremstilles som en negativ og bagstræberisk dødvægt, hvilket adskillige ministerielle embedsmænd da heller ikke har forsømt. Men intet kunne være mere forkert. Alle organisationer er enige om, at den nugældende struktur på overordentlig mange områder både kan og bør ændres til det bedre, og at vi alle er indstillede på at arbejde positivt med på disse vigtige strukturændringer. Men skal dette foregå i et bredt samarbejde henover hele kirken, forudsættes det selvfølgelig, at vi inddrages på en positiv og konstruktiv måde i hele processen og ikke henvises til sidelinien som her.

DAGLIG LEDELSE.

Folkekirken lever som bekendt i paradokset mellem det professionelle og det frivillige arbejde. På den ene side kan selv det fornemmeste bidrag aldrig blive godt nok – og på den anden side er selv det mindste bidrag nok ("enkens skærv"). FPO befinder sig som fagforening naturligt på den professionelle side, og da lige børn nu engang leger bedst, ser vi selvfølgelig gerne, at vor modpart menighedsrådet – og dermed også den daglige ledelse – er tilsvarende professionel. Dette mener vi ikke opnås ved at gøre præsten til daglig leder. Og en begrundelse af præstens ledelsesfunktion i etymologien af ordene pastor (hyrde) og præst (ældst), er under alle omstændigheder i den grad under lavmålet, at det er svært at vide, om man skal føle sig fornærmet eller til grin.

Præsten har ingen særlig uddannelsesmæssig kompetence som leder – og mange præster har heller ingen interesse for at påtage sig opgaven. Præsten har - sognemedhjælperne undtaget - heller ingen speciel faglig indsigt i de øvrige ansattes arbejdsområder.

Bortset fra i forbindelse med gudstjenester og kirkelige handlinger er præsten ikke nødvendigvis mere "synlig" på arbejdspladsen end kontaktpersonen. Henvisningen til præstens autoritet som begrundelse for ledelseskompetence forekommer helt forældet. Vi mener tvært imod, at den skævhed, der er mellem præster og kirkens øvrige ansatte med hensyn til arbejdsgiver (ansættende/afskedigende myndighed) og repræsentation i menighedsrådet er en af de største kilder til konflikter i Folkekirken. En yderligere forøgelse af denne skævhed ved at gøre præsten til daglig leder, vil uden tvivl kun forøge konfliktpotentialer.

De her fremsatte indvendinger gælder for en stor del også, hvis man ville gøre andre kategorier af medarbejdere til ledere – inklusive organister! FPO foreslår i stedet en professionalisering af den nuværende daglige ledelse: kontaktpersonen. Man kunne gøre LM's udmærkede kontaktpersonkurser obligatoriske, samt overveje at forhøje kontaktpersonhonoraret.

MENIGHEDSRÅDETS SAMMENSÆTNING

" - - - arbejdsgruppen skal foreslå, at reglerne om valgbarhed til menighedsrådet ændres, så en kirkefunktionær ikke kan vælges til menighedsrådet i det sogn, hvor vedkommende har tjenestested. Dette skyldes, at en kirkefunktionær, der har tjeneste i sognet, vil være inhabil i forhold til en meget stor del af de sager, der behandles i menighedsrådet - - - "

Skulle dette forslag blive vedtaget, må vi betragte det som et alvorligt indgreb i vore demokratiske rettigheder. Men det bliver det vel næppe, da synspunktet er grundlæggende forkert. For det første er det efter vores erfaring, at det ikke er "en meget stor del", men tvært imod ganske få tilfælde, hvor man som ansat vil være inhabil. For det andet er der ganske mange andre personer, der i mange sager vil være inhabile – f.eks. alle sognets håndværkere og handlende, med kontakt til kirken. Skal de heller ikke kunne vælges? For det tredje ligger der i forslaget den holdning, at inhabilitet er et besvær, der så vidt muligt bør undgås. Men inhabiliteten er dog først og fremmest den inhabiles problem, og er et demokratisk grundvilkår, alle må finde sig i. Der er ingen, der har sagt, at demokrati skal være nemt. Tværtimod: det er blevet sagt, at demokrati er den dårligste af alle styreformer – bortset fra alle de andre!

" - - - Særligt i forbindelse med spørgsmål om sammenlægning af sogne kan kirkefunktionærer have en egeninteresse ud fra ønsket om at sikre egen stilling, som kan stride mod, hvad der tjener det lokale kirkelige liv bedst. - - - "

En valgt kirkefunktionær er vel lige så bundet som ethvert andet menighedsrådsmedlem at sit løfte om at arbejde for, at folkekirken kan *byde gode vilkår for den kristne menigheds liv og vækst*. Man har ellers nogle steder ligefrem set personer, der opstillede med det ene udtrykte formål f.eks. at forhindre et kirkebyggeri, uden at disse menneskers ret til at sidde i menighedsrådet blev betvivlet. Og så behøver der jo i øvrigt ikke at være noget modsætningsforhold

mellem, hvad der tjener det lokale kirkelige liv bedst, og hvad der giver indholdsrige og meningsfyldte stillinger for kirkens ansatte.

" - - - Såfremt menighedsrådet domineres af kirkens ansatte, øger det endvidere risikoen for, at kirken ændrer sig, så den har sit udspring i de ansatte i stedet for i menigheden. - - - "

Nu er det svært at forestille sig et menighedsråd, der ligefrem er domineret af indvalgte ansatte. Og de sidder der jo også kun, hvis en tilstrækkelig stor del af menigheden har vist, de synes, det er en god ide, ved at opstille og stemme på de pågældende kirkefunktionærer. Skulle dette forslag mod al fornuft blive vedtaget, er det eneste man kan trøste sig med, at de fremførte argumenter gælder med lige så stor vægt for præsterne som for de øvrige kirkefunktionærer.

Også i lyset af det forrige afsnit (DAGLIG LEDELSE) vil det være en dårlig ide, at forhindre ansatte i at sidde i menighedsrådene. Som nævnt er det skæve magtforhold mellem præster og øvrige kirkefunktionærer i sig selv en kilde til konflikter, der kun vil blive større, hvis præster fortsat er fødte medlemmer af menighedsrådene, medens kirkefunktionærerne er forment adgang.

MENIGHEDSRÅDETS HVERV

FPO kan ikke anbefale en generel funktionsperiode på kun ét år for samtlige enkeltmandshverv. I forvejen er et af problemerne i ledelsesstrukturen jo netop den manglende kontinuitet, så funktionsperioderne skulle snarere sættes op end ned. Det ville også give besparelser på kursuskontoen!

FAGGRÆNSER OG FÆLLES OVERENSKOMST

Der har ofte været talt om de stive faggrænser som en hindring for en effektivisering af arbejdet i Folkekirken. Efter FPO's mening er faggrænserne helt naturlige og absolut ikke stivere, end de behøver at være. Der er nu engang en væsentlig forskel fra at være organist eller at være præst, kordegn, kirketjener eller graver – og stort set tilsvarende mellem de øvrige kategorier. Det er jo netop derfor, stillingerne kræver en uddannelse, og ikke kan besættes af alle og enhver.

For ikke længe siden hørte jeg om en kirke, hvor man efter arrangementer i kirken havde den ved første øjekast meget positive regel, at "ingen går hjem, før alle er færdige". Det er selvfølgelig rart for kirketjeneren, at få hjælp til at sætte alle borde og stole på plads – men betyder det også, at kirketjeneren ikke går hjem før organisten er færdig med at øve på søndagens præludium og planlægge den kommende korprøve? – Næppe! Pointen i dette eksempel er, at nedbrydning af faggrænser har en tendens til at flytte arbejde fra de mindre specialiserede til de mere specialiserede fag – hvilket inden for Folkekirken selvfølgelig gør organisterne skeptiske! Når denne principielle indvending er fremført, er der dog to forhold, der må nævnes:

For det første er der blandt FPO's medlemmer (og sikkert tilsvarende i de andre faggrupper) mange med uddannelse og evner indenfor områder både nært beslægtet med og fjernt fra deres fag i Folkekirken. Kan disse evner udnyttes, vil det klart vær spild ikke at gøre det – ikke mindst, da der findes en enkel formaliseret måde at gøre det på, nemlig minimumskvotecirkulæret, som dog efter FPO's mening desværre er alt for lidt brugt.

For det andet er det selvfølgelig ikke meningen afskaffe almindelig venlighed og hjælpsomhed over for ens kolleger. Selvfølgelig kan man som organist hænge et par salmenumre op, tage fat i den anden ende af et bord, der skal flyttes, lægge et brev i postkassen på vej hjem eller lignende. Det afgørende er blot, at det kommer som en impuls indefra og ikke som et pres udefra. Og når alt kommer til alt, får menighedsrådet nok også mest for sine lønkroner, når medarbejdernes arbejde følger deres kompetencer.

Det skal under dette afsnit også bemærkes, at FPO foreløbig har reageret positivt på Kirkeministeriets udspil om forhandling af en fælles overenskomst for FPO og DOKS organister.

SAMARBEJDE MELLEM SOGNE

FPO "udmærker" sig som en af de medarbejdergruppe under Kirkeministeriet, der har flest kvoterede stillinger. Over de seneste år har foreningen registreret en klart vigende søgning til de små stillinger (50-70%). Organister vil have stillinger, de kan leve af! En af vejene til at opnå dette er at sammenlægge nogle af de mindre stillinger i landsognene. Men typisk kan to nabosogne/pastorater, der forgæves har søgt organister til to 60%-stillinger ikke se, at de ved at dele en 100%-stilling hver især får mere organist for færre penge.

Et samarbejde mellem flere sogne må betinge at der i fastsættelsen af tidspunkter for gudstjenester (og andre kirkelige handlinger) tages højde for, at organisten skal betjene flere kirker. Den "hellige ko", der skal slagtes, er selvfølgelig højmesse tidspunktet kl. 10:00, men når præsterne under vikariering i hinandens embeder kan bruge alle mulige andre tidspunkter, så kunne dette problem nok også løses for organister og andre kirkefunktionærer.

ANSÆTTELSE AF KIRKEFUNKTIONÆRER

Som det fremgår af forrige punkt, kunne ansættelse med provstiet som ansættelsesområde måske være en måde at få flere fuldtidsstillinger på, men i FPO lægger vi stor vægt på sognetilhørsforholdet. Det er af stor betydning for samarbejdet om gudstjenester og kirkelige handlinger, at man er en medarbejderstab, der kender hinanden grundigt. Og ikke mindst i arbejdet med børne- og ungdomskor, er kontinuiteten af afgørende betydning.

Skal der imidlertid etableres stillinger med et provsti som ansættelsesområde, er det afgørende vigtigt, at det præciseres, hvilke forpligtelser, man har og hvor, således at man ikke blot ender som "cykelvikar", hvilket næppe er fristende for nogen af FPO's medlemmer.

Det er også vigtigt, at man sammentænker alle aspekter af menighedsrådenes arbejdsgiverrolle, såsom planlægning af arbejdstid og frihed, retten til instruktionsbeføjelser, ansvar for både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø osv.

Foreningen af Præliminære Organister (FPO)
Anders Thorup, formand



Løgumkloster, den 30. november 2006

Kirkeministeriet
Frederiksholms Kanal 21
Postboks 2123
1015 København K

Høringssvar vedrørende betækning nr.: 1477

Vedr. forslag nr. 2.2.2.:

Fra Danmarks Kirketjenerforening kan det undre os, at arbejdsgruppen stadig har den ide, at gøre præsterne til daglige ledere af folkekirkens arbejdspladser. Vi er godt klar over, at der skal en strukturændring ind på vores arbejdspladser, og der vil vi gerne prøve på at være fremsynede. Vi mener ikke, at det er i personalegruppen, der skal findes en person som, skal være daglig leder. I kraft af vores individuelle ansættelser er det vigtigt, at vi kan lede os selv, men derudover skal vi have en person, som kender de regler, vi er ansat efter.

Hvis man ikke kan finde en kontaktperson i menighedsrådet, som vil påtage sig "at lede" arbejdspladsen, så kunne muligheden være at udpege en kontaktperson uden for rådets rækker, lige som f.eks. en bygningssagkyndig – altså en personale-ledelses-kyndig.

Dette kunne godt være én med ansættelse i det nye kommunale system, f.eks. en person med uddannelse inden for HR. (Human resources).

Vi har fuld forståelse for, at de danske præster skal være medlemmer af menighedsrådene, og at de skal have det overordnede ansvar for de kirkelige handlinger, men det vil være forkert at gøre præster til daglig leder for hele arbejdspladsen, det er de ikke uddannet til.

Den daglige ledelse i sognet kan deles på menighedsråd og præst, som det nævnes i oplægget.

Men lederfunktionen over for kirkefunktionærerne skal ikke være hos præsten. Det nævnes at præsten i kraft af sin autoritet, er den bedst egnede til opgaven. Her må skeles til det private erhvervsliv: Man bliver ikke leder, eller får evner eller kompetence til ledelse, på grund af autoritet. Autoritet er som begreb myndighed eller magt til at bestemme over andre. Det bliver man ikke automatisk leder af. Det bliver man kun chef af.

Det, der er brug for, er ledelse. En leder er en inspirator og igangsætter. Lederen motiverer de personer, der skal ledes til at yde deres bedste. Lederen "coacher," d.v.s. optræder som "vælfærdsansvarlig," så personalet befinder sig godt. Men lederen er ikke kun igangsætter. Lederen agerer også sammen med personalet, når det behøves. Man sætter altså ikke bare i gang og forsvinder.

En præst er altså ikke egnet til at være leder, udelukkende fordi vedkommende er præst. Det kræver evner og/eller uddannelse. En leder, som ikke kan afskediges på grund af dårlige resultater som leder, kan ikke accepteres.

En privat virksomhed ville aldrig vælge en sådan løsning. Man bliver ikke leder i kraft af sin titel eller sin autoritet. Den optimale løsning i folkekirken, og det må være den, der skal søges opnået, er imidlertid at der arbejdes under ledelse af en person, der ikke allerede figurerer som ansat.

Menighedsrådets væsentligste opgave bør fortsat være at varetage den **overordnede ledelse** af det kirkelige arbejde i sognet.

Det bør fortsat være menighedsrådets ansvar, at arbejdspladsen udvikler sig og lever op til omgivelsernes krav og forventninger.

Men Menighedsråd og ansatte skal i samarbejde gennemføre målsætningerne for det lokale kirkelige liv.

Der blev ved seneste overenskomst etableret en "Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner". Aftalen fastlægger de rammer, indenfor hvilke menighedsråd og ansatte skal samarbejde om arbejds- og personaleforhold.

Vi finder, at det vil være en styrkelse af den demokratiske proces og givende for det kirkelige liv, at medarbejderindflydelsen på de udstukne rammer styrkes ved etablering af samarbejdsudvalg.

Der bør etableres et samarbejdsudvalg i hvert sogn med det formål at:

1. fastlægge rammer for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere med henblik på at involvere medarbejderne i arbejdet med arbejdspladsens mål og strategi.
2. at fastlægge personalepolitiske rammer som fremmer kompetenceudviklingen og som skaber lyst og motivation til at opfylde arbejdspladsens målsætning.
3. at medvirke til at skabe de bedst mulige arbejdsvilkår og godt arbejdsmiljø.

Vi vil gerne sammen med menighedsrådene kunne gennemføre ændringerne, men nogle steder vil der være brug for en holdningsændring, med hensyn til menighedsrådets altså arbejdsgiverens syn på de faglige organisationer.

Med venlig hilsen



Fmd. for Danmarks Kirketjenerforening

Povl Søndergaard

Aaparken 8, 6240 Løgumkloster

74 744 785

povl@post8.tele.dk

www.danmarkskirketjenerforening.dk

DANSK KIRKEMUSIKER FORENING

Landskontoret

Kirkeministeriet
Frederiksholm Kanal 21
Postboks 2123
1015 København K

Vallekilde, 1. december 2006

Bemærkninger til

Betænkning 1477, forslagene 1-2

ad 1

Dansk Kirkemusiker Forening kan bifalde de foreslåede formuleringer til ændringer i menighedsrådslovens § 1 og § 37.

ad 2

Præsten må ikke kunne vælges til daglig leder.

Det er ikke muligt, at se, hvilke problemer, der vil kunne løses ved præsten som daglig leder. Det er til gengæld tydeligt, at forslaget vil skabe en række problemer.

En præsts primære opgave er, at forkynde evangeliet.
En daglig leders primære opgave er at lede.

Menighedsrådet bør fortsat have såvel ledelsesansvar som ledelsespligt.

En præst vil i funktionen "daglig leder" skulle arbejde på menighedsrådets præmisser. Der vil kunne opstå situationer, hvor præsten således skal udføre handlinger og funktioner, som den pågældende inderligt er imod. Samarbejdet vil uundgåeligt lide derunder.

Omvendt vil en præst af egen drift kunne anvende sin ledelsesfunktion som uhensigtsmæssigt styringsredskab i retninger, som grundlæggende måtte være menighedsrådet imod. En sammenblanding vil forplumre forholdene og belaste samarbejdet. Yderligere vil det give et håbløst uklart billede, hvis nabokirker har vidt forskellige ledelsesformer.

DANSK KIRKEMUSIKER FORENING

Landskontoret

Forslaget, som indebærer en opsplitning af en nær forbindelse mellem ansvar og påvirkningskraft, kan derfor ikke være begrundet i et ønske om at tydeliggøre ledelses- og kompetenceforholdene. Begrundelsen må søges i en anden målsætning.

Dansk Kirkemusiker Forening protesterer mod forslaget.

Med venlig hilsen

Dansk Kirkemusiker Forening

Eric Holm
næstformand



Kirkeministeriet
Frederiksholm Kanal 21
Postboks 2123
1015 København K

28 nov. 2007

1-5 Sogne

1. Menighedsrådets opgaver.....

FDK fastholder tidligere fremsendt høringssvar af 30 marts 2006, der henvises til punkt 1.0, 1.1, og 1.2 i ovenstående høringssvar

2. Præster som daglige leder.....

FDK fastholder tidligere høringssvar, citat: *Ansvar for personale, økonomi, bygninger, administration og kirkegårde bør være uddelegeret til et forvaltnings og serviceorgan sker dette bør den daglige ledelse funktion ligger der.*

3. Menighedsrådets sammensætning.....

Ingen kommentar

4. Menighedsrådets hverv.....

FDK står uforstående over ændringen af kasserefunktionen.

Det nye forslag om en folkevalgt kasserer kan i visse tilfælde skabe vanskeligheder. I dag findes der kirkegårdsforvaltninger der varetager kasserefunktionen for flere menighedsråd.

FDK kan ikke ud fra det nuværende helt gennemskue evt. konsekvenser af dette forslag.

FDK kan frygte store vanskeligheder ved at skulle servicere flere folkevalgte kassere med hvidt forskellige baggrund.

FDK forslår at der gives de enkelte menighedsråd mulighed for dispensation.

Skal der også vælges en folkevalgt kasser hvor der i dag er kirkegårdsbestyrelser ???

5. Ingen kommentar

Med venlig hilsen



Klaus Frederiksen
Formand for Foreningen af Danske Kirkegårdsledere

KIRKEMINISTERIET

30 NOV. 2007

Fra: Sognemedhjælperforeningen [sognemed@post10.tele.dk]

Sendt: 1. december 2006 11:15

Til: Kirkeministeriet

Cc: Esther Jensen

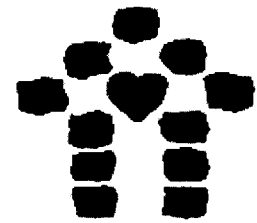
Emne: Høringssvar

Vedhæftet 2. høringssvar fra Foreningen af Sognemedhjælpere i Danmark
vedr. "Betænkning fra arbejdsgruppen om ændring af den kirkelige struktur"

Venlig hilsen

Foreningen af Sognemedhjælpere

2. hørings svar fra Foreningen af Sognemedhjælpere i Danmark



Foreningen har gennem efteråret arbejdet med "Betænkning fra Arbejdsgruppen om ændring af den kirkelige struktur" og vil gerne videregive flg. bemærkninger til det fortsatte arbejde:

Arbejdsgruppen forslag nummer 1

Vi noterer med glæde det nye stykke 2 i Menighedsrådslovens § 1: "*Det påhviler menighedsrådet at arbejde for gode vilkår for evangeliets forkyndelse*". Mindre fællesnævner bør vi ikke have hverken som ansatte eller menighedsrådsmedlemmer. Men mere konkret må det nødvendigvis gøres! Det ansvar skal løftes i det enkelte sogn gennem visionære drøftelser og udarbejdelse af målsætninger.

"Gode vilkår for evangeliets forkyndelse" ser vi ikke alene som en overskrift for menighedsrådets virke. I bund og grund er det også derfor, vi er fagforening for landets sognemedhjælpere. Forkyndelse, undervisning og diakoni er kirkens fremtid. Det ligger os på sinde at fastholde kirken på disse opgaver ved selv at tilbyde vor arbejdskraft og endvidere inspirere andre ansatte og frivillige dertil.

Arbejdsgruppen forslag nummer 2

Manglende / utydelig ledelse er det største problem for det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken. Det er en erfaring, vi som fagforening gør hver uge, og følelsen af magtesløshed er ubeskrivelig, når relationer forkramper sig i konfrontationer.

At udnævne én af de ansatte som daglig leder er et nærliggende forslag. At valget falder på sognepræsten, der i forvejen har det gejstlige tilsyn og reelt er ansat i kirkens eneste embede, er forståeligt. Men er det den bedste løsning?

Det fornemmes i betænkning 1477, at selv arbejdsgruppen har sine tvivl. Et sted konstateres det, at der ikke vil være meget vundet ved at sætte præsten til at administrere! Et andet sted pointeres det, at menighedsrådet ikke skal, men KAN vælge præsten som daglig leder, og han kan ikke pålægges det mod sin vilje. Om funktionsperioden for den præst, der udpeges som daglig leder, også fastsættes til et år, står ikke ganske klart i betænkningen. Kort sagt: Der kan siges noget for, noget imod og stilles en lang række spørgsmål til spørgsmålet om præsten som daglig leder.

Som fagforening anbefaler vi, at det enkelte sogns valgfrihed til at vælge den bedste model fastholdes. Alene et sogns størrelse vil formodentlig have indflydelse på, om præsten i forvejen opfattes som den daglige leder.

For os er det langt vigtigere, at sognet drøfter, hvad ledelse er. Er der så mange ansatte, at kontaktpersonen ikke overkommer medarbejderud-

viklingssamtaler og arbejdspladsvurderinger, og er det 10 år siden, arbejdsbeskrivelserne blev revideret? Ja, så giver det et fingerpeg om, at kontaktpersonen må aflastes. Måske flere menighedsrådsmedlemmer kan deles om opgaven? Måske kontaktpersonen kan frikøbes et par timer om ugen for at passe dette hverv? Måske der skal mere / anden uddannelse til af kontaktpersonen? I teorien (i hvert fald) er kontaktpersonordningen med til at fastholde menighedsrådets vigtige rolle som arbejdsgiver.

God ledelse er ikke kun at få medarbejderne til at fungere indadtil, men også at "tegne firmaet udadtil": Hvad berettiger, at netop denne sognekirke har stået 200 år og skal bevares 200 mere? Hvordan skal kurverne over medlemstal og kirkens udgifter vendes i denne by? Hvis det er sandt, at danskerne godt gider tro, men ikke i kirken – hvordan reagerer vi så på det?

Det er straks sværere at se, hvem der kan vælges som leder for at guide kirken gennem disse udfordringer. En teolog, en journalist, en sociolog? Når ingen bud synes entydigt oplagte, hænger det sammen med, at vi kun vanskeligt kommer i tanker om nogle, vi kan se i den rolle. Langt lettere er det at ihukomme eksempler, det ville være fatalt at udpege som ledere i sognekirken!

Vi må naturligvis øve os i at tænke på, at uddannelser kan målrettes. Teologistudiet kan tilføjes elementer, så præsten klædes bedre på til at være daglig leder, og nuværende præster kan efteruddannes.

Sognemedhjælperforeningen har klart den holdning, at HVIS der skal vælges en daglig leder (og her definerer vi ledelse som andet end administration) blandt de i forvejen ansatte, kan det kun være præsten. Dette begrundes primært i, at fornemmelsen for evangeliets forkyndelse formodes at være mest intens hos netop præstestanden! Det må dog fortsat være sådan, at de visionære tanker fødes og næres i menighedsrådet, men virkeliggøres af kirkens funktionærer i samarbejde med frivillige medlemmer.

Spørgsmålet om ansættelse af administrationschefer i folkekirken vil Sognemedhjælperforeningen ikke blankt afvise. Vi opfordrer dog til største forsigtighed med at øge kirkens udgifter til administration; men ansættelsen kan måske forsvares i et sognesamarbejde – f.eks. på provstiplan. Og så tror vi ikke på, at et dårligt fungerende sogn / menighedsråd kan reddes af en administrationschef!

Arbejdsgruppen forslag nummer 3

Vi har intet imod, at kirkefunktionærer fremover ikke kan vælges til menighedsrådet i det sogn, de er ansat.

Arbejdsgruppen forslag nummer 4

Det er fint, at funktionsperioden på eet år i menighedsrådet nu også kommer til at omfatte eksempelvis kontaktpersonen.

Arbejdsgruppen forslag nummer 5

Sognesammenlægninger er et ømt emne, der let vil få sind og hjerter i kog. Som under det første forslag må spørgsmålet stilles: Vil en sammenlægning give bedre vilkår for evangeliets forkyndelse? Det kan aldrig i sig selv være et mål at have et vist antal sogne i provstiet. Sognene er "blot" et middel / en måde at organisere sig, som naturligvis kan tages op fra tid til anden.

Arbejdsgruppen forslag nummer 6 og 7

For en sognemedhjælper er det ikke nyt at være ansat af / i flere sogne. Det kalder på lokal forståelse for, at man ikke kan være alle steder på én gang. Men kan denne indsigt vindes, erfarer vi, der kan laves nogle gode stillinger med relevante arbejdsopgaver, der kompetent varetages.

Alternativet, hvor én og samme person ansættes som kirkesanger, kordegn og sognemedhjælper er ud fra en faglig synsvinkel langt mere betænkelig.

De venligste hilsner



Sekretariat:
Worsaaesgade 10. 7100 Vejle
Tlf: 7640 1378
Mail: sognemed@post10.tele.dk
www.sognemedhaelper.dk

Foreningen af Sognemedhjælpere i Danmark

Formand:
Esther Jensen
Christianskirken, 7000 Fredericia
Tlf: 7620 1574 / 2167 2924
Mail: ej@christianskirken-fredericia.dk

Sdr. Omme, den 28. november 2006.

**Kirkeministeriet
Frederiksholms Kanal 21
1220 København**

Høringssvar vedr. Arbejdsgruppens forslag, pkt. 1 - 5

AD. 1

Ingen bemærkninger.

AD. 2.

Forbundet er imod at præsten kan vælges som daglig leder.

Begrundelse:

For et stykke tid siden da man ændrede Menighedsrådsloven, ændrede man loven således, at kun de valgte personer kunne vælges som kontaktpersoner – begrundelsen herfor var efter vores opfattelse, at der hvor man havde valgt præsten som kontaktperson opstod der dårligt samarbejde, såvel vedr. psykiske som andre problemer.

Endvidere vil vi ikke sige at præsten ikke kan fungere som daglig leder, men vi er bange for at det netop er de steder hvor præsten ønsker at være daglig leder, at der vil opstå konfliktsituationer.

Vi mener derfor at den nuværende ordning med at menighedsrådet vælger en kontaktperson, er den bedste løsning. Man kunne så i stedet for gå ind og ofre nogle midler på en bedre uddannelse af kontaktpersonen, idet vi ikke kan forestille os, at præsten vil udføre arbejdet som daglig leder gratis.

Forbundet er blevet orienteret om at andre faglige organisationer (kordegnene) tilbyder sig som daglig leder; forbundet skal tage kraftig afstand overfor sådanne tiltag idet det er vores opfattelse, at så vil det først gå rigtig galt, hvilket også de forskellige prøveordninger efter vores opfattelse har bevidst. Og i øvrigt er der jo kun ansat kordegne ved ca. ¼ del af kirkerne.

Det er også vores opfattelse, at der hvor man har daglige ledelsesproblemer, nok er de større steder, hvor der bl.a. er flere præster.

AD. 3.

Vi kan ikke gå ind for at man begrænser kirkefunktionærer deres demokratiske rettigheder.

Begrundelse:

Vi skal her henviser til, at man indenfor det offentlige, bl.a. i kommunale og amtskommunale områder, godt kan blive valgt ind i Byrådet, selv om man f.eks. er ansat i kommunen som hjemmehjælper.

I øvrigt skal vi udtale, at iht. nylig udsendt vejledning omkring offentlige ansattes yringsfrihed gives der udtryk for, at det er væsentligt, at offentlige ansatte deltager i den demokratiske proces.

Vi forstår endvidere ikke forslaget om at begrænse kirkefunktionærs valgbarhed så længe præsterne er født medlem af menighedsrådet.

AD. 4.

Vi vil gerne komme med et andet forslag idet vi vil foreslå, at enkeltmandshverv iht. Menighedsrådsloven vælges for en funktionsperiode = 4 år. Det er vores opfattelse, at f.eks. kasserer og kontaktpersoner aldrig når at komme ind i arbejdet før de risikerer at blive udskiftet.

Vi mener, at Menighedsrådsloven bør rettes til således, at man ved flertalsafstemning kan vælge en ny person i funktionsperioden.

AD 5.

Ingen bemærkninger.

Med venlig hilsen
Bach Nielsen
forbundsformand

Kirkeministeriet
Frederiksholms kanal 21
postboks 2123
1015 København K

27. 11. 2006

Høringssvar vedr. betænkning om opgaver i sogn, provsti og stift, forslag 1-5 samt 19 og 20.

Dansk Organist og Kantor Samfund ønsker ved nærværende at afgive høringssvar vedr. betænkning om opgaver i sogn, provsti og stift, anden høringsfase, forslag 1-5 samt 19 og 20.

Forslag 1:

DOKS er enig i, at præst og menighedsråd nødvendigvis må samarbejde om tilvejebringelse af rammerne for de opgaver, der traditionelt betragtes som indeholdt i præsternes forkyndelse. En fuldstændig uafhængighed for præsten er derfor illusorisk. DOKS finder, at dette samvirke allerede i dag eksisterer ved de fleste kirker. I det omfang det ikke eksisterer, er DOKS ikke overbevist om, at ændringen i menighedsrådsloven som den foreslåede nødvendigvis sikrer, at det etableres. DOKS har dog ingen indvendinger imod den foreslåede ændring.

Forslag 2:

På trods af udbredt skepsis i høringssvarene vedr. debatoplæg om opgaver i sogn, provsti og stift, har man valgt at genfremsætte forslaget om, at præsten kan vælges som daglig leder. DOKS vil her gentage sin modstand imod forslaget. Vi savner en klar definition af den ledelsesopgave man finder præsten kan/skal varetage. Forslaget fremsættes, uden at man grundigt har analyseret hvad en ændret opgavevaretagelse vil betyde for præstens arbejdsopgaver, de interne samarbejdsrelationer og det psykiske arbejdsmiljø. Bag forslaget ligger en udokumenteret antagelse om, at det vil skabe en klarere ledelse hvis præsten bliver valgt som arbejdsleder.

DOKS er uenig i, at præsten som arbejdsleder giver en klarere ledelse, og foreningen er bekymret for, at man på en række konkrete områder må imødesee problemer med forslagets gennemførelse:

- Præsten står ikke til ansvar overfor menighedsrådet, og menighedsrådet har ikke instruktionsbeføjelser overfor præsten. Det bliver vanskeligt at sikre, at der er overensstemmelse mellem menighedsrådets ønsker og præstens tjenstlige forskrifter. Skulle der opstå en situation, hvor der er uenighed mellem præst og menighedsråd, vil denne ledelsesmæssige konstruktion vise sig at være konfliktskabende, og den vil ikke medvirke til at skabe entydighed i ledelsesstrukturen.
- Det er efter DOKS's opfattelse vanskeligt at fratage præsten den ledelsesmæssige kompetence når den først én gang er givet til denne. Det vil i realiteten sige, at man ikke kan omgøre en beslutning om at lade præsten fungere som arbejdsleder uden at det går ud over samarbejdsrelationerne mellem menighedsråd og præst. Alene af den grund vil mange menighedsråd antageligt være tilbageholdende overfor en sådan disposition.

- Forslaget vil være ødelæggende for den ligeværdighed der i dag eksisterer mellem præst og organist med en forpligtelse til at samarbejde om gode løsninger ikke mindst i forbindelse med forberedelsen af gudstjenesten. Her er der ikke alene tradition for et ligeværdigt samarbejde mellem præst og organist, - det er endog fastslået i organistens regulativ. Hvis præsten gives adgang til at give instruktionsbeføjelser overfor organisten udover de nugældende regler, forsvinder ligeværdigheden og pligten til at forhandle gode, gensidige løsninger.
- Forslaget om præsten som arbejdsleder baserer sig på, at præsten har ønske om og evner for at fungere som leder. Men præsten er ikke uddannelsesmæssigt rustet til en funktion som arbejdsleder, og der er således ikke noget belæg for at antage, at præster generelt skulle være mere egnede til at varetage denne funktion end en kontaktperson. Hertil kommer, at forudsætningen om at præsten "dagligt er tilstede" efter DOKS's opfattelse ikke er i overensstemmelse med virkeligheden. Mange steder eksisterer der ikke et forum for dagligt samarbejde mellem præst og kirkefunktionærer, der i stedet mødes mere opgaverelateret omkring de funktioner der skal samarbejdes om.
- Forslaget vil gøre det uhyre vanskeligt at lave konfliktløsning, når der er samarbejdsproblemer mellem præst og kirkefunktionær. Præstens ledelsesret vil i sådanne situationer kunne bruges og misbruges på en måde, så arbejdssituationen for kirkefunktionærerne kan blive meget problemfyldt. Uden en tilsvarende ledelsesret overfor præsten, vil menighedsrådet ikke have mulighed for at gribe ind. Man vil kunne komme i en situation, hvor arbejdstilsynet giver menighedsrådet pålæg om forbedret psykisk arbejdsmiljø, som det vil være umuligt for menighedsrådet at imødekomme.
- Endelig er det DOKS's opfattelse, at en gennemførelse af forslaget om præsten som arbejdsleder kan medføre øget konfliktpotentiale mellem præsterne ved kirker, hvor der er mere end én præst ansat. Når en præst gives instruktionsbeføjelser overfor kirkens ansatte, forrykker det balancen mellem stedets præster og deres forhold til kirkefunktionærerne. Denne situation kan være problemskabende.

DOKS finder, at det er muligt at bevare kontaktpersonen som det bærende led imellem kirkefunktionærer og menighedsrådet, men det bør ske ud fra en styrket rådgivning fra såvel stift som landsforeningen.

Forslag 3

DOKS kan ikke anbefale betænkningens forslag om, at kirkefunktionærer ikke skal være valgbare til menighedsrådet. Det er foreningens opfattelse, at forvaltningslovens bestemmelser om inhabilitet i tilstrækkelig grad kan sikre imod uheldig indflydelse fra menighedsrådsmedlemmer der samtidigt er ansat ved kirken. Der er efter foreningens opfattelse ikke tale om, at sådanne medlemmer har en generel inhabilitet, der gør det umuligt for dem at varetage funktionen som menigt menighedsrådsmedlem. Skulle denne logik følges, ville det svare til, at ingen personer ansat i den kommunale forvaltning kunne være valgbare til byrådet.

Det er efter DOKS's opfattelse afgørende, at man forud for et indgreb i vores medlemmers demokratiske rettigheder dokumenterer, at der reelt er tale om habilitetsproblemer i et omfang der kan berettige at valgbarheden fjernes. Dette kunne gøres ved en konkret undersøgelse i menighedsrådene af, hvor ofte man har oplevet habilitetsproblemer hos menighedsrådsmedlemmer der samtidigt er ansat i sognet.

DOKS vil anbefale at man i stedet overvejer en regel om, "at hverken præst, kirkefunktionær eller andre med ansættelsesmæssig tilknytning til sognet eller provstiet kan vælges som formand, næstformand eller kontaktperson for menighedsrådet".

DOKS har ingen bemærkninger til forslaget om menighedsrådets størrelse.

Forslag 4

DOKS kan tilslutte sig forslaget om, at mandatet for samtlige enkeltmandshverv prøves én gang om året. Specielt omkring kontaktpersonen oplever foreningen lejlighedsvis, at der er en diskrepans imellem menighedsrådets ønsker for funktionen, og den måde den enkelte vælger at udfylde sin rolle på. I sådanne situationer vil det for de ansatte være formålstjenligt, at der ved et årligt valg til funktionen kan skabes klarhed.

Forslag 5

DOKS har ingen bemærkninger til forslag 5.

Forslag 19

DOKS kan ikke tilslutte sig forslaget om et bindende stiftsbidrag. Det er foreningens opfattelse, at et sådant umiddelbart vil medføre et samlet stigende udgiftsniveau for folkekirken.

De i forslaget nævnte opgaver, som skulle finansieres af stiftsbidraget, eksisterer allerede delvist, finansieret af stiftsfonde, eller det ville med fordel kunne varetages centralt, finansieret af fællesfonden, eller decentralt ved samarbejde mellem menighedsråd eller på provstiniveau.

Forslag 20

DOKS kan tilslutte sig, at stifterne i højere grad får mulighed for at yde bistand og rådgivning til menighedsrådene. Dette forudsætter dog efter foreningens opfattelse, at stiftets personale oprustes hvad angår volumen og uddannelse.

Med venlig hilsen

p.f.v.



Bjørn Arberg

Sekretariatsleder

Kirkeministeriet
Frederiksholms Kanal 21
Postboks 2123
1015 København K

Sekretariatet
Worsaaesgade 10, st.
7100 Vejle
dkf@kordegn.dk
Tlf. 75 84 11 19
Fax. 75 84 11 68
www.kordegn.dk

Den 22. november 2006

Høringsvar vedr. betænkning nr. 1477/2006 – anden fase

I forlængelse af vort høringssvar af 19. august 2006 fremsendes hermed bemærkninger til betænkningens forslag nr. 1-5 og 19-20

Vedr. forslag nr. 1.

Ingen bemærkninger.

Vedr. forslag nr. 2.

Vi konstaterer med undren, at arbejdsgruppen fastholder forslaget om præsten som mulig daglig leder, selv om høringssvarene fra de relevante parter (præsternes og kirkefunktionærernes organisationer samt menighedsrådene) viser en markant modstand mod forslaget. Et studie af arbejdsgruppens materiale viser 37 % for og 63 % imod forslaget.

Det, der bekymrer os mest, er dog, at arbejdsgruppen tilsyneladende ikke har forstået problemet med manglende daglig ledelse. Begreberne "overordnet ledelse" og "daglig ledelse" sammenblandes så grundigt, at forslaget om præsten som daglig leder i stedet for kontaktpersonen bliver uden mening, fordi alle argumenterne for præsten som daglig leder viser sig udelukkende at beskrive opgaver, der slet ikke er kontaktpersonopgaver i dag. Vi mener fortsat, at arbejdsgruppen skylder os en mere præcis analyse af de faktiske forhold og derefter en argumentation, der tager udgangspunkt i dette, i stedet for blindt at fastholde en idé, som er uden hold i virkeligheden.

Folkekirkens daglige ledelsesproblemer, set med kirkefunktionærøjne, drejer sig i høj grad om manglende og for langsom varetagelse af arbejds giveransvaret i forhold til personalet. Dette vil som udgangspunkt ikke ændre sig ved at sætte en anden uprofessionel til opgaven, uanset at "pastor" betyder "hyrde".

Vi mener stadig, at vi har noget at tilbyde i den sammenhæng, idet kordegnestillingen naturligt kan indeholde en række administrative beføjelser, som kan aflaste kontaktpersonen. Dette vil så skulle fungere i et tæt samarbejde mellem kordegnen og kontaktpersonen, der på den måde får professionel sparring:

Vi skal opfordre kirkeministeren til at sørge for, at der ikke lukkes for den mulighed i de kommende overvejelser.

Forslaget åbner også mulighed for, at præst og kontaktperson deler den daglige ledelse. Heri ligger kimen til yderligere problemer, hvis ikke det præciseres meget nøje, hvordan kompetencen er fordelt.

Vedr. forslag nr. 3.

Vi har som organisation ingen holdning til det passende antal menighedsrådsmedlemmer. Med hensyn til kirkefunktionærers valgbarhed savner vi nogle sammenhængende analyser og begrundelser for forslaget. Vi har imidlertid noteret os, at disse er behandlet og grundigt beskrevet i et andet udvalgsarbejde vedr. gejstlige læresager m.v.

På baggrund af dette arbejde kan vi tilslutte os betænkningens forslag om, at kirkefunktionærer ikke er valgbar til menighedsrådet i ansættelsessognet. Der er dog en væsentlig mangel i udmøntningen af forslaget, idet der ikke findes nogen entydig definition af begrebet kirkefunktionær. Det vil være nødvendigt med en klar definition af tabt valgbarhed, så der er taget højde for alle tænkelige situationer og skabt sikkerhed for, at der ikke vil forekomme latterlige og ulogiske situationer.

Vedr. forslag nr. 4.

Det forekommer fornuftigt, at der er sammenhæng mellem valgperioden for formand/-næstformand og de øvrige enkeltmandsfunktioner i menighedsrådet.

Forslaget om, at der altid skal vælges en kasserer, finder vi bureaukratisk, da der vil være en masse situationer, hvor menighedsrådet finder, at de er helt tilfredse med, at f.eks. kordegnen varetager opgaven og er så tæt på det daglige arbejde, at denne, langt bedre end en valgt kasserer, kan give menighedsrådet relevante oplæg til dets beslutninger. Hvis kassererfunktionen er placeret "uden for huset", vil forslaget være relevant, og derfor foreslår vi, at man **kan** undlade at vælge en kasserer af rådets midte, når funktionen er henlagt til en af kirkefunktionærstillingerne.

Vi er også bekymrede for, om strukturudvalget har haft den fornødne viden om de faktiske forhold, da forslaget blev stillet. Argumentationen bærer præg af, at man åbenbart tror, at bogføringen er det største og eneste problem, men det har måske sammenhæng med, at ingen i strukturudvalget har erfaring som kirkekasserer. Hele kassererfunktionen bør udføres af uddannede folk med kendskab til bogføring, bilagskontrol, lønadministration og indsigt i både generel lovgivning og menighedsrådets beslutninger og mål.

I den forbindelse skal vi fastholde, at kordegne, der udfører kassererfunktioner, har gennemgået den regnskabsuddannelse, som Kirkeministeriet selv har ansvaret for. Vi må gå ud fra, at denne uddannelse er den bedst mulige til kirkekasserere, da Kirkeministeriet ikke godkender hverken bankuddannelse, revisoruddannelse eller praktisk erfaring som tilstrækkeligt grundlag for at føre kirkeregnskab som kirkefunktionær. Derfor må vi også kraftigt protestere mod, at vi i forslag til ny § 10, stk. 2. i menighedsrådsloven degraderes til ikke at være professionelle kasserere.

Vedr. forslag nr. 5.

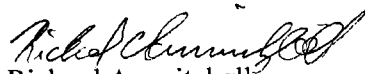
Som organisation har vi ingen indvendinger imod, at der er en konsekvens af manglende engagement i sognet, men vi skal dog anføre, at biskoppens mulighed for at handle hensigtsmæssigt i forhold til situationen er helt fraværende i det foreliggende forslag.

Vedr. forslag nr. 19.

Ingen bemærkninger.

Vedr. forslag nr. 20.

Forslaget er udmærket, men det skal præciseres, at bistanden skal være et tilbud, som menighedsrådene selv skal bede om i den enkelte situation. Vi har i forsøgsordningerne set ret uheldige eksempler på, at stiftet i praksis har overtaget menighedsrådets personaleadministration. Desuden skal man være opmærksom på, at der kan opstå habilitetsproblemer, hvis der senere opstår en sag, hvor stiftet skal træffe en myndighedsafgørelse eller foretage en indstilling.



Richard Ammitzbøll
Formand

Fra: Mette Schwaner Steensen
Sendt: 7. december 2006 11:07
Til: Karsten Lind Haugstrup
Emne: VS: betænkning 1477

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: Pernille Esdahl
Sendt: 29. november 2006 21:55
Til: KM Sekretariatet
Emne: VS: betænkning 1477

Kære Journal
Vil I journalisere og sende den til rette sagsbehandler i 2. kontor.
Venlig hilsen Pernille

-----Oprindelig meddelelse-----

Fra: Eberhard Harbsmeier
Sendt: 29. november 2006 17:38
Til: Pernille Esdahl
Emne: betænkning 1477

Kommentar til betænkning1477, pkt. 1-5 (sogn)

1. En god præcisering af menighedsrådets opgave.

§ 37 er dog stadig uklar - idet problemet ikke kun var, hvad man forstår ved præstens embedsvirksomhed, men hvad man forstår ved "uafhængighed". Menighedsrådet leder det kirkelige liv både hvad rammerne angår og hvad indholdet angår (§ 1) - men præsten er i sin pastoral virksomhed uafhængig af denne ledelse (§ 37). Det er stadig uklar, hvordan de to ting passer sammen. En uklar formulering, åben for alle fortolkninger. Det er "uafhængig" der er misforståeligt og uklart. Meningen med bestemmelsen er vel den at det er biskoppen og ikke menighedsrådet, der fører tilsyn med præstens pastorale virksomhed. Kunne det ikke formuleres uden det tvivlsomme udtryk "uafhængig"? Det er efter min mening en misforståelse, at § 37 skulle handle om "forkyndelsesfrihed", og betænkningen gør heller ikke rede for, hvad man egentlig forstår ved "forkyndelsesfrihed". Er det frihed fra alle former for tilsyn? Er det frihed fra menighedsrådets tilsyn? Hvorfor tangerer så biskoppens tilsyn ikke friheden? Når menighedsrådet blander sig, er friheden truet, men ikke når biskoppen fører tilsyn?

Forslag til ny formulering af § 37, hvor man undgår det misforståelige "uafhængig":

Det er biskoppen, der har det gejstlige tilsyn med præstens pastorale virksomhed, herunder forkyndelse, sjælesorg og undervisning.

2. Daglig ledelse. Frivillighedsprincippet er den bærende tanke her. Men det rummer uklarhed og nyt konfliktpotentiale. Er det smart, at menighedsrådet i givet fald skal - i sogne med flere præster - vælge mellem sognets præster, hvem der skal være leder? Hvad betyder det for samarbejde mellem præster, når en af dem er leder, den anden ikke? Den foreslåede løsning forekommer konfliktfremmende, og det styrker ikke ledelsen, at den er en "frivillig" opgave, man til enhver tid kan vælge fra eller vælges fra. Frivilligheden kan måske løse nogle problemer og undgå konflikter, men den kan også skabe nye problemer og konflikter - og mange forskellige ledelsesstrukturer i sognene, mere forvirring end klarhed.

Det ville være bedre med en klar ordning, hvor lederfunktionen er knyttet til en bestemt stilling, nemlig

sognepræsten (kbf). Ledelsesfunktionen giver nemlig - som betænkningen med rette fremhæver - primært ikke mere magt, men mere forpligtethed.

3. Er enig i forslaget.

4. Enig

5. Enig

eh

Rektor Professor Eberhard Harbsmeier
Teologisk Pædagogisk Center
Kirke Allé 2
DK 6240 Løgumkloster
Tel.: ++ 45 - 74 74 32 13
Mobil: ++ 45 - 23 45 56 12
Direkte: 00 45 - 73 74 58 81
E-mail: ebh@km.dk
www.locus-dei.dk

Privat:
Fasanvej 21
DK 6240 Løgumkloster
Tel.: 74 74 55 99
Mobil: 21 73 07 57 eller 24 48 70 54
E-mail: harbsmeier@mail.dk

Kirkefondets høringsvar vedr. Betænkning 1477

Høringsfrist 2.

Kirkefondets bestyrelse har drøftet Betænkning 1477 og skal på baggrund af drøftelsen fremkomme med følgende bemærkninger til de dele af betænkningen, hvortil høringsfristen er fastsat til 1. december 2006:

I vores høringsvar til debatoplægget forud for betænkning 1477 (høringsvar af 16.02.2006) gav vi udtryk for tilslutning til det syn på folkekirkens opgaver og udvikling, som debatoplægget lagde til grund for sit arbejde: at det er vigtigt at tænke struktur og praktiske løsninger ud fra målsætning og grundopgave for kirken - og ikke omvendt.

Derfor er det indledningsvis en stor glæde, at denne tilgang er markeret meget klart i betænkningen, både generelt og på de forskellige niveauer i opgavefordelingen. Det er Kirkefondets opfattelse, at der med dette udgangspunkt er skabt en fælles basis for arbejdet med folkekirkens udvikling, der kan vise sig uhyre frugtbar. Men det kræver selvfølgelig, at der hos de forskellige aktører er vilje til at omsætte de positive tanker til konkret handling - også selvom det ind imellem kan indebære, at tabuer må brydes, f.eks. i forhold til sognets uantastelighed, antallet af kirkebygninger i brug m.v.

Fra Kirkefondets side kan vi tilslutte os mange af de konkrete forslag og tanker, der er fremlagt i betænkningen både vedrørende sogn, provsti og stift, og vi ser ingen grund til at gå ind i kommentarer til de enkelte forslag på nuværende tidspunkt. For os er det væsentligt, at retningen er positiv, og at muligheden for at kommentere enkeltforslag vil være til stede, når der fremsættes konkrete forslag til ændringer af love og regler.

En række af de mere overordnede kommentarer, som blev fremlagt i høringsvaret til debatoplægget i februar er fortsat aktuelle..

Det gælder f.eks.

- behovet for at opprioritere indhentning af faktuel viden og evaluering af forsøg med den kirkelige struktur som forudsætning for, at nye initiativer kan blive iværksat på et forsvarligt grundlag
- behovet for at udforme forskellige scenarier og muligheder for sogne af forskellig størrelse og med deraf følgende store forskelle i ledelsesopgaver mv.
- behovet for at forberede en egentlig tværfaglig folkekirkelig ledelsesuddannelse som led i en udvikling i ledelsesformerne på de forskellige niveauer
- behovet for en langt smidigere stillingsstruktur i folkekirken end i dag

Allerede i høringsvaret til debatoplægget gjorde vi opmærksom på, det nødvendige i, at der på et tidspunkt tages lige så grundigt fat om den del af opgavefordelingen, der vedrører **de fælles opgaver på landsplan**, som der nu er taget fat om opgavefordelingen på lokalt og regionalt plan. Betænkningen henviser til de fælles opgaver, men der er ikke foretaget en egentlig gennemtænkning af læsningerne af disse. Vi håber, at det vil kunne ske i en lige så konstruktiv form som betænkningens

Kirkefondets medarbejdere er som konsulenter involverede i en række samarbejdsprocesser af forskellig art rundt om i landet. Både her og i forbindelse med almindelige målsætningsprocesser i sogne og pastorater møder vi i

Dato
07-11-2006
Journalnr.:
3101 - 6607
Udarbejdet af:
FEL/KB
Side
1

Kirkefondet
Telefon: 33 73 00 33
Telefax: 33 73 00 30

Kirkefondets hørings svar vedr. Betænkning 1477 Høringsfrist 2.

stigende omfang spørgsmålet om, hvad lokalkirke er og vil være i fremtiden. Dels ud fra den erkendelse, der også ligger i betænkningen, nemlig at flere og flere kirkelige opgaver løses bedre eller kun kan løses i et bredere samarbejde. Dels ud fra den efterhånden almene viden, at de aktuelle livsformer indebærer en langt større mobilitet end tidligere. Endelig også ud fra den erfaring, at provstiet og de nye kommuner er for store til at kunne være ramme om den nærhed og lokale forankring, som de fleste gerne vil værne om i det kirkelige arbejde.

Derfor er der behov for en grundig analyse af, hvad **lokalkirke i fremtiden** vil være, f.eks. med fokus på, i hvilke enheder folk ellers har lokalt fællesskab (skole, institutioner, bibliotek, sundhedspleje, fritidsinteresser, indkøb...). At fremme samarbejdet i disse "naturlige samarbejdsenheder" bør være et mål.


I Betænkningen er **kirkebygningerne** ikke nævnt med mange ord. Medieopmærksomheden hen over sommeren på spørgsmålet om overtallige kirker både i København og i de tyndt befolkede landområder understreger imidlertid behovet for at inddrage brugen af kirkebygningerne og den økonomiske belastning, som de udgør, i spørgsmålet om hvordan vi i fremtiden får mest kirke for pengene. I den forbindelse har vi tidligere fra Kirkefondet foreslået, at de nye provstier forpligtes til at lave en prioriteringsplan for brugen af deres kirker, med evt. forslag til opgavefordeling mellem kirker, og til, hvilke kirker, der evt. ville kunne tages helt eller delvis ud af brug, eller bruges på anden folkekirkelig vis end til almindelige sognekirker. Spørgsmålet om beslutningsprocedure, når kirker skal tages ud af brug helt eller delvis bør også afklares, så det enkelte menighedsråd ikke er ene om at have initiativet. Det bør overvejes at udforme en beslutningsproces, der giver stift og proces en klarere kompetence i dette spørgsmål.

Kirkefondet ser med positiv forventning frem til den fortsatte samtale om Betænkningens indhold og den praktiske udmøntning af dens forslag.

Med venlig hilsen


Finn Erik Larsen

Formand


/Kaj Bollmann,
generalsekretær

Dato
07-11-2006
Journalnr.:
3101 - 6607
Udarbejdet af:
FEL/KB
Side
2

Til
Kirkeministeriet.

Gug d.5/12-06

Hermed fremsendes Kirkeligt Samfunds kommentarer til 2.høringsfase i forbindelse med betænkning nr. 1477 "Opgaver i sogn, provsti og stift".

Med venlig hilsen



sognepræst Jens Brun, Gug
formand for Kirkeligt Samfund

KIRKEMINISTERIET

07 DEC. 2006

Høringens 2.fase.

Kommentarer til betænkning nr. 1477, "Opgaver i sogn, provsti og stift".

Kirkeligt Samfund har tidligere indsendt kommentarer til høringens 1.fase, hvor vi pegede på vore betænkeligheder i forbindelse med forslaget om lokalt finansierede præster.

Vedrørende høringens 2. fase vil vi kommentere arbejdsgruppens forslag, som står i betænkningen s.24-25.

1. Vi er enige i betænkningens formulering af menighedsrådets opgaver og ansvar.

Vi mener, at dette bør suppleres med et årligt menighedsmøde, som menighedsrådet skal indbyde sognets beboere til at deltage i. Her skal menighedsrådet fremlægge sine planer for udviklingen af det kirkelige liv i sognet og stille dem til diskussion.

Vi foreslår derfor lov om menighedsråd §34 stk.4 ændret til: "Menighedsrådet skal indkalde til et menighedsmøde én gang om året, f.eks. i forbindelse med rådets behandling af regnskab og budget. På dette møde skal rådet redegøre for sine gennemførte og planlagte aktiviteter angående det kirkelige liv i sognet og stille denne redegørelse til debat."

Begrundelse: Den nuværende bestemmelse om en årlig beretning i menighedsrådet bliver kun hørt af ganske få uden for rådet. KS's forslag vil give en større mulighed for en løbende kontakt mellem rådet og sognets kirkemedlemmer, og vil inddrage disse i arbejdet på at gavne det kirkelige liv i sognet. Det vil kunne bidrage væsentligt til at sognets kirke fastholdes som en inkluderende og ikke ekskluderende folkekirke. På s.20 i betænkningen kommer arbejdsgruppen med et forslag til, hvorledes menighedsrådslovens §37 skal formuleres med henblik på sikring af præstens forkyndelsesfrihed. Kirkeligt Samfund vil fremsætte et ændringsforslag, idet vi foreslår denne ordlyd: "Præsten er i udøvelsen af sine pastorale forpligtelser, her under sin forkyndelse, sin sjælesorg og sin undervisning, uafhængig af menighedsrådet; dog forudsættes det, at præsten samvirker med menighedsrådet om det kirkelige liv i sognet."

Begrundelse: Hermed sker der en nødvendig kobling af præstens uafhængighed af og samarbejde med menighedsrådet, der har et medansvar for at fremme det kirkelige liv i sognet.

2. Tilslutning. Vi finder, at diskussionen om daglig ledelse nu har fundet den rette løsning, idet det bestemmes, at præsten *kan* være daglig leder, men man kan også fortsætte ordningen med en kontaktperson. Der er dermed den ønskelige plads til forskellighed, som sognenes vidt forskellige forhold nødvendiggør.

3. Tilslutning.

4. Tilslutning.

5. Tilslutning.

Forslag 19 (s.47)

Dette forslag om et 1%-bidrag til en stiftfond løser ikke det grundlæggende problem, som er at skabe mulighed for en samlet prioritering af folkekirkens økonomiske midler. Som vi tidligere har anført, mener vi, at dette problem bedst kan løses ved indførelse af valgte, obligatoriske stiftsråd, som bl.a. får til opgave – efter samråd med provstiudvalg og menighedsråd – at forestå denne prioritering og dermed får kompetence til at fastsætte antallet og fordelingen af præstestillinger i stiftet samt finansieringen af de aktiviteter på stiftsniveau, som fremgår af samarbejdet mellem sogne, provstier og stift. – KS vil i den nærmeste fremtid fremsende et konkret forslag om stiftsrådenes valg, sammensætning, arbejdsopgaver og kompetencer og om de dermed sammenhængende nødvendige ændringer af fællesfonden.

For Kirkeligt Samfund
Jens Brun