

DET GODE SAMVIRKE

Dialogværktøj



HELSINGØR STIFT

DET GODE SAMVIRKE

”

Det daglige arbejde i sognene bæres af alle i fællesskab, og der er derfor brug for et samvirke mellem de to arbejdsgivere og deres medarbejdere. Det er én arbejdsplads.



Hvorfor er vi her som kirke? Og hvordan udfylder vi bedst vores opgave? Det er grundlæggende spørgsmål, som skal stilles og drøftes med jævne mellemrum. Selvom der er meget andet, der kalder på menighedsrådets opmærksomhed, er det værd at bruge tid på drøftelsen. Svarene sætter nemlig retning og skaber holdånd.

Ingen kan være kirke alene. Vi er det i fællesskab. Alle bidrager til det fælles hele. Eller rettere: Kun når alle ser sit bidrag som en del af et fælles hele, bliver det godt. Det betyder også, at der skal være en anerkendelse af, at alle yder deres bidrag.

Det er en grundsten i folkekirken, at ledelsesansvaret er tostrengt; menighedsrådet har arbejdsgiveransvar for kirkefunktionærerne, mens præsterne ledelsesmæssigt hører til i den gejstlige streng og refererer til provst og biskop. Det daglige arbejde i sognene bæres af alle i fællesskab, og der er derfor brug for et samvirke mellem de to arbejdsgivere og deres medarbejdere. Det er én arbejdsplads.

Helsingørk Stift etablerede derfor i efteråret 2021 ”Samtaleforum for det gode samvirke” med repræsentanter for de to arbejdsgivere på den folkekirkelige arbejdsplads med det formål at fremme samtalen mellem repræsentanter for de to arbejdsgivere til gavn for den fælles opgaveløsning, fælles trivsel og arbejdsglæde.

Resultatet er det materiale, du sidder med i hånden. En samling af cases, der kan bruges i den lokale samtale. Materialet skal ikke læses eller bruges fra ende til anden. Tanken er, at man udvælger relevante cases og bruger dem som oplæg til drøftelse i menighedsrådet. Der er heller ikke lagt op til, at man skal finde frem til ’det rigtige svar’. De forskellige cases indeholder dilemmaer og situationer, som kun finder deres svar, når I sammen finder frem til dem.

Det er en del af fundamentet i folkekirken, at folkevalgte og fødte medlemmer (præster) af menighedsrådet tilsammen udgør den lokale ledelse. Det understreger Menighedsrådsloven i § 1. Det kan man kun være, hvis man løbende drøfter, hvordan man er det.

Jeg vil gerne takke udvalget bag materialet for et vigtigt og godt stykke arbejde.

Og så ønsker jeg alle god arbejdslyst – i dagligdagen og når I tager jer tid til at drøfte de spørgsmål, der sætter retning for arbejdet i vores fælles folkekirke.

Peter Birch,
Biskop over Helsingørk Stift

SAMTALEFORUM FOR DET GODE SAMVIRKE

"Samtaleforum for det gode samvirke" har udarbejdet dette case-baserede dialogværktøj, der kan bruges som et afsæt til en lokal samtale. Cases baserer sig på typiske dilemmaer på sogneniveau og har spørgsmål, der leder til en samtale om egen lokal praksis. Indenfor den overordnede overskrift "Det gode samvirke" sættes nedenstående emner på dagsordenen:

-  Den tostrengede ledelsesstruktur
-  Gensidige forventninger
-  Kommunikation
-  Liv og vækst
-  Præsteboligen

Det er vores håb, at den lokale samtale baseret på en eller flere af de udarbejdede cases kan understøtte det gode samvirke lokalt.

Under hver case er nævnt eventuelle love og regler, der danner ramme for problemstillingen. Såfremt I ønsker at arbejde videre med problematikken lokalt, kan yderligere lovstof samt anbefalinger og henvisninger til relevant indhold findes på Helsingør Stifths hjemmeside (www.helsingørstift.dk) og på FIN (Folkekirkens Intranet).



Samtaleforum for det gode samvirke

- Provst, Jørgen Christensen
- Menighedsrådsmedlemmer fra Frederiksborg Distriktsforening, Kirsten Aunstrup og Knud Rosted (afløste Steffen Bjerre pr. 1.2. 2022)
- Menighedsrådsmedlemmer fra Distriktsforening Syd-Øst, Elsbeth Sørensen og Tommy Carlsen
- Tillidsrepræsentant for præster, Caroline Kollenberg Thisted
- Arbejdsmiljørepræsentant for præster, Maj Britt Færk Justesen
- Stiftets rejsehold for samarbejde mellem præster, Christian Rubech Hartmeyer-Dinesen
- Uddannelseskonsulent, Pernille Nærvig Petersen
- Juridisk specialkonsulent, Stefanie Laursen

Ønsker I yderligere oplysninger eller præsentation af materialet, er I velkomne til at henvende jer til Helsingør Stift på kmhel@km.dk.

INDHOLD

Forord: Det gode samvirke	2
Samtaleforum for det gode samvirke	3
Brugsvejledning	5

Den tostrengede ledelsesstruktur

Tale er sølv ...	6
Kollegialitet og ledelse	8

Gensidige forventninger

Den gode vilje	10
Smag og behag – faglighed og saglighed	12

Kommunikation

E-mail til alle – en genvej til konfliktoptrapning	14
”Jeg troede, vi havde en aftale”	16
Kom – det gør vi!	18

Liv og vækst

Når visionerne overstiger kræfterne	20
Hvor går grænsen?	22

Præsteboligen

Hvem bestemmer, hvor skabet skal stå?	24
Nyt køkken i tjenesteboligen	26
Præstegårdshaven – det’ for vildt	28

Yderligere idéer og redskaber	30
Oversigt over Helsingør Stift	31

BRUGSVEJLEDNING

Formålet er at skabe en samtale, hvor I både taler ud fra en case og om jeres egen lokale praksis. Der er sjældent kun ét rigtigt svar på casens spørgsmål, og formålet med et spørgsmål er snarere at facilitere samtalen end at få én klar konklusion på spørgsmålet. Måske kan samtalen skabe endnu bedre rammer for samvirket og samarbejdet i jeres kirke.

I behøver ikke alle sammen læse alle cases igennem. Mødelederen eller et udvalg af mødedeltagerne kan vælge en case til samtale og mangfoldiggøre casen og uddele til alle.

Under hver case er der spørgsmål til casen og spørgsmål til lokal praksis samt en kort henvisning til love og regler på casens emneområde. Det er vigtigt, at alle får tilstrækkelig tid til at læse hele casen inklusive spørgsmålene.

I kan drøfte en case på et menighedsrådsmøde eller på en visionsdag. Drøftelsen kan også finde sted på

møder på tværs af sognene som f.eks. provstimøder, budgetsamråd og bestyrelsesmøder i distriktsforeningerne af menighedsråd eller andre møder, hvor der er mulighed for at få inspiration til egen praksis fra andre sogne.

Der afsættes minimum 20 minutter til samtalen, men samtalen kan godt tage tre kvarter.

Der vælges en ordstyrer, som sikrer overholdelse af talerækken, og at alle får lov til at tale uden afbrydelser. Det er vigtigt, at alle arbejder med henblik på at blive klogere og forstå hinandens synspunkter. Det handler ikke om at være den, der får ret. Det vigtige er, at mødedeltagerne sammen får belyst så mange sider af case-komplekset som muligt.

Ordstyreren holder øje med tiden og sørger for en kort opsamling.

Materialet kan hentes på: www.helsingørstift.dk





TALE ER SØLV ...

På menighedsrådsmødet i september i Knurreby Kirke har kontaktpersonen ønsket at få et punkt på dagsordenen: Personalets afholdelse af restferie inden 31/12.

Kontaktpersonen redegør for, at mange af de ansatte har en stor mængde ferie tilbage 31/8, hvor ferieåret slutter. Denne restferie kan efter reglerne afholdes indtil 31/12. Man kan dog, hvis menighedsrådet godkender det, overføre fem dage til næste kalenderår.

Hvis der ikke er lavet aftale om overførsel, skal menighedsrådet udbetale op til fem feriedage. Menighedsrådet kan med en måneds varsel pålægge ansatte at holde tvungen ferie.

Kontaktpersonen indstiller, at alle tvinges til at holde al ferie inden 31/12, da man ellers hele tiden skubber en feriepukkel foran sig.

Kassereren er enig, også af hensyn til sognets anstrengte økonomi.

Medarbejderrepræsentanten er syg, men præsten tilkendegiver, at hun synes, det er for rigoristisk og taler for, at alle gives mulighed for at overføre op til fem dage. Hun frygter også, at man resten af året vil køre på nedsat blus, hvis alle skal afvikle ferie.

Alle de folkevalgte undtagen Lise bakker imidlertid op om kontaktpersonens og kassererens indstilling, og beslutningen føres til referat, uden at præsten eller Lise beder om at få ført særstandpunkt til referat.

Næste morgen er der kalendermøde med alle de ansatte, og første spørgsmål over kaffen er: Nå, fik vi så lov at overføre ferie?

Præsten refererer debatten og beslutningen, men understreger, at hun var lodret uenig og kæmpede personalets sag, men at hun talte for døve øren. Den eneste,

der støttede hende, var Lise, men som præsten sagde: "I ved, hun er jo altid i mindretal, så hende lytter de ikke til."

Efter kalendermødet skriver organisten en vred mail til kontaktpersonen på vegne af de ansatte, hvor hun frustreret spørger, hvorfor de dog ikke lyttede til præsten, når nu medarbejderrepræsentanten var syg.

Kontaktpersonen har aftalt med formanden, at han, når han får fri fra arbejde, skal skrive til alle de ansatte, men da han om aftenen åbner sin PC, ligger organistens vrede mail allerede til ham.

Kontaktpersonen ringer straks til formanden og beder hende tage præsten i skole, at så illoyal adfærd overfor menighedsrådets legale beslutninger er helt uacceptabel. Hvis han ikke får en undskyldning straks, stopper han som kontaktperson.

Menighedsrådsformanden er ikke begejstret, for som hun siger: Menighedsrådet er jo ikke arbejdsgiver for præsten.

Kontaktpersonen er fuldstændig ligeglad og siger: "Det her finder jeg mig ikke i. Så må du få provsten til at sætte hende på plads."

Spørgsmål til case

1. Hvad tænker I om, at præsten på kalendermødet tilkendegiver, at hun synes, menighedsrådet har taget en forkert eller dum beslutning?
2. Er det en sag for provsten?

Spørgsmål til egen praksis

- A. Har I i menighedsrådet aftalt spilleregler for kommunikation fra formand, kontaktperson, medarbejderrepræsentant og præst(-er) i den slags spørgsmål?
- B. Hvad gør I, hvis nogen kommunikerer noget videre til andre uden at have mandat til det?
- C. Hvordan sikrer man, at medarbejderne bliver hørt, når medarbejderrepræsentanten er syg?



§

Love og regler

**Bekendtgørelse af lov om menighedsråd
(LBK nr. 675 af 13. juli 2026):**

§ 8 a. Menighedsrådet beslutter, om hvervet som personaleansvarlig over for kirkefunktionærerne i sognet skal varetages af et menighedsrådsmedlem eller af en ansat daglig leder, der bemyndiges til at varetage menighedsrådets opgaver som arbejdsgiver.

Stk. 2. Varetages hvervet som personaleansvarlig af et menighedsrådsmedlem, vælges vedkommende blandt menighedsrådets medlemmer. Valget gælder for 1 år ad gangen.

Stk. 3. Har menighedsrådet besluttet at ansætte en daglig leder, skal menighedsrådet vælge et menighedsrådsmedlem, som er den daglige le-
ders personaleansvarlige.

Stk. 4. En personaleansvarlig, der er valgt medlem af menighedsrådet, kan af kirkekassen tillægges et honorar, hvis størrelse skal godkendes af provstiudvalget.

Stk. 5. En personaleansvarlig, der er valgt medlem af menighedsrådet, kan af kirkekassen få udbetalt kompensation for de timer, som den personaleansvarlige har anvendt til deltagelse i det obligatoriske kursus for personaleansvarlige, jf. § 11 e, stk. 2, og for tilstedeværelse på arbejdspladsen inden for den personaleansvarliges almindelige arbejdstid.

Stk. 6. Menighedsrådet fastsætter en vedtægt for den personaleansvarliges forretningsområde.

§ 24, stk. 1. Menighedsrådets beslutninger træffes i møder. Menighedsrådet er beslutningsdygtigt, når mindst halvdelen af medlemmerne er til stede.

Det betyder, at afgørelser som flertallet træffer er bindende, og at det er illoyalt at gå imod beslutningen.



KOLLEGIALITET OG LEDELSE

Henrik har været kirketjener i sognet i 15 år. Det er han glad for – særligt er han glad for det gode samarbejde, som han har med Bjarne, der er sognepræst. Henriks nærmeste kollega, som også er ansat som kirketjener, hedder Egon. Henrik og Egon er begge på arbejde om søndagen, fordi Bjarne prædikener trækker fulde huse til kirken.

Menighedsrådets kontaktperson hedder Thomas.

En dag får Thomas en mail fra Henrik med en beklagelse. I mailen anfører Henrik, at han af Bjarne er blevet bedt om at sende en mail, da han gerne vil undskylde for, at han ikke mødte op i søndags, hvor han sov over sig. Vækkeuret var løbet tør for batteri. I mailen anfører Henrik, at han godt ved, at det ikke er særligt godt – for det er faktisk sket fire gange den seneste tid, så nu vil han altså investere i et nyt vækkeur.

Da Thomas havde læst mailen, gik han lidt rundt om sig selv. For det undrede ham, at han ikke havde hørt noget om det her før – det var jo trods alt ham, der var menighedsrådets kontaktperson. Thomas besluttede sig for, at han måtte gøre noget. Derfor satte han sig samme aften og skrev en mail til Bjarne og Egon om, at han var på sagen. De svarede begge hurtigt tilbage.

Bjarne skrev, at han ikke ville involveres yderligere. Han anså Henrik for at være en alt for god kollega til, at han ville blande sig i det.

Egon skrev, at han var glad for, at Thomas tog sig af det. For han havde nærmest slidt skosålerne op de søndage, hvor Henrik ikke var mødt på arbejde, selv om Bjarne havde hjulpet alt, hvad han kunne. Så hvis det fortsatte på den måde, ville han sige sin stilling op.

Thomas besluttede sig for, at han ville involvere resten af menighedsrådet i sagen. Derfor bad han menighedsrådsformanden indkalde til et ekstraordinært menighedsrådsmøde med Henrik som eneste punkt på dagsordenen.

Ved det ekstraordinære menighedsrådsmøde bad Bjarne om ordet som noget af det første. Han fortalte, at han havde taget sig af sagen og holdt et møde med Henrik og Egon, og alt var nu i den skønneste orden. Han havde sikret sig, at Henrik havde købt et vækkeur med strømstik, så det ikke skete igen. Han havde gjort det, anførte Bjarne, fordi han jo kendte parterne bedst.

Resten af rådet fandt ikke, at det var passende, at Bjarne havde taget sig af sagen uden at involvere Thomas. Det blev derfor ført til protokols, at Thomas skulle tage en tjenstlig samtale med Henrik og give ham en mundtlig advarsel for tjensteforsømmelse.



Spørgsmål til case

1. Hvordan mener I, at henholdsvis Thomas og Bjarne løser denne situation? Hvad er deres motivation?
2. Kunne situationen være løst på et tidligere tidspunkt? Hvis ja, hvornår og af hvem?



Spørgsmål til egen praksis

- A. Har I klare rammer for, hvordan I håndterer personalesager hos jer?
- B. Hvordan skal udeblivelse meldes og til hvem?
- C. Hvem hos jer har ansvaret for, at aftaler om arbejdstilrettelæggelse overholdes?



Love og regler

God adfærd i det offentlige (Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, KL og Danske Regioner)
www.medst.dk:

Kap. 9. Forsvarlig økonomisk forvaltning:
Det fremgår af Finansministeriets budgetvejledning, at statslige myndigheder skal anvende deres bevillinger til de formål, de er givet, og vise skyldige økonomiske hensyn i forbindelse med deres forvaltning af udgifter og indtægter. Myndighederne skal derved sikre, at der udøves forsvarlig økonomisk forvaltning (...) Det er ledelsen, der har det overordnede ansvar for, at den enkelte myndighed lever op til kravet om forsvarlig økonomisk forvaltning (...).

Tilsvarende regler gælder for Folkekirken.



DEN GODE VILJE

Præst og folkevalgte i menighedsrådet har et fint samarbejde uden gnidninger. Der er god orden på økonomien, og der er generel opbakning til hinanden. Præsten er dog frustreret over, at de folkevalgte stort set aldrig kommer i kirken til gudstjenester.

Præsten har gennem længere tid haft et ønske om at lave nogle meditative aften-gudstjenester, som måske kunne tiltrække nogle andre end dem, der kommer til højmessen. Præsten har uddannet sig i meditativ praksis og med succes brugt det i konfirmationsforberedelsen.

Menighedsrådet bakker som altid op om præstens forslag, og det besluttes, at der laves meditative aften-gudstjenester, og der sættes uden diskussion de nødvendige ressourcer af til arbejdet.

Der kommer dog ikke ret mange til gudstjenesterne. Det ligger og svinger på fem-syv personer. Det går præsten på – og prikker til frustrationen over, at de folkevalgte menighedsrådsmedlemmer ikke kommer i kirke. Han tager det op på et menighedsrådsmøde og siger, at han ikke mener, at det er for meget at bede om, at de folkevalgte støtter op og kommer til hans gudstjenester. Specielt når det er et nyt tiltag til gavn for sognet, ville det være gavnligt, hvis de viste sig i kirken.

En af de folkevalgte nævner, at hun synes, at de støtter op ved at lægge et stort arbejde i menighedsrådet, men at man jo ikke skal komme til gudstjenesterne.

Præsten siger, at han ikke er forpligtet til at lave andre gudstjenester end højmesser, men at han gør det, fordi det er vigtigt, at kirken også har tilbud til søgende mennesker, der ikke føler sig hjemme i en traditionel højmesse. Desuden fortæller han, at han, når han er med til eftermiddagsarrangementer, som menighedsrådet står for, gør det for at bakke op om deres aktiviteter og skabe en sammenhæng mellem de forskellige områder af kirkens arbejde.

Et andet menighedsrådsmedlem gyder olie på vanderne ved at sige, at de værdsætter, at præsten kommer til eftermiddagsarrangementer, når han har tid, og at vedkommende også gerne vil komme til gudstjenester, men ikke kan love at komme hver gang.

Derefter går man videre med næste punkt.



Spørgsmål til case

1. Er præstens forventninger til de folkevalgte menighedsrådsmedlemmer rimelige?
2. Kan man opfylde menighedsrådsløftet, se §7, uden at gå i kirke?



Spørgsmål til egen praksis

- A. Hvad betyder menighedsrådsløftet, se §7, om at arbejde for kirkens liv og vækst for jer?
- B. Hvilke berettigede forventninger kan præst og folkevalgte have til hinanden, når det gælder det ikke-pligtige arbejde?
- C. I hvilket omfang og på hvilken måde forventer I, at menighedsrådets folkevalgte og præsterne bakker op om og/eller deltager i hinandens idéer og aktiviteter?
- D. Hvad er succeskriteriet ved gudstjenester og aktiviteter? Taler I om, hvornår det er 'godt nok'?



Love og regler

Bekendtgørelse af lov om menighedsråd (LBK nr. 675 af 13. juli 2026):

§ 1. Menighedsrådet styrer sognets kirkelige og administrative anliggender, medmindre andet er bestemt i lovgivningen.

Stk. 2. Menighedsrådet er ansvarlig for folkekirken virke i sognet og skal sørge for gode rammer for evangeliets forkyndelse, gudstjenester, kirkelige handlinger, den kirkelige undervisning, diakoni og mission.

§ 2, stk. 1. Menighedsrådet består af mindst fem medlemmer, der vælges efter lov om valg til menighedsråd, og de i pastoratet tjenestemandsansatte sognepræster samt de overenskomstansatte præster, hvis ansættelse i pastoratet har en varighed af et år eller mere. Fødte medlemmer, der har orlov, er i orlovsperioden fritaget for hvervet som medlem af menighedsrådet.

§ 7. På det konstituerende møde afgiver de nyvalgte medlemmer en erklæring på ære og samvittighed om at ville udføre det dem betroede hverv i troskab mod den danske evangelisk-lutherske folkekirke, så at den kan byde gode vilkår for den kristne menigheds liv og vækst. Erklæringen skal kun afgives af medlemmer, der første gang indvælges i et menighedsråd.

Ved således at fremhæve de kirkelige anliggender i § 1, som i den tidligere lov ikke var nævnt direkte, har folketinget ønsket at betone at alt, inklusiv det indholdsmæssige i kirken, er et menighedsrådsanliggende, og således er en opgave som præst og menighedsråd skal varetage i fællesskab. I forbindelse med lovens tilbliven har det været omtalt som det nødvendige "samvirke" mellem præst og menighedsråd. En præst er således ikke berettiget til at nægte at deltage i dette samvirke, ligesom menighedsrådet ikke kan undslå sig at tage del i og medansvar for den indholdsmæssige side af kirken.



SMAG OG BEHAG – FAGLIGHED OG SAGLIGHED

Der er menighedsrådsmøde i Rokkeby Sogn, og på dagsordenen er et punkt, som kirkens børne- og ungdomsarbejder har bedt rådet om at behandle. Børne- og ungdomsarbejderen har været ansat cirka tre år med en kvote på syv timer om ugen til at varetage baby-salmesang og minikonfirmandundervisning – ét hold halvårligt. Hun er glad for sit job, og kirken er glad for hende.

Punktet handler om, hvad kirken har at tilbyde børnene, når minikonfirmandforløbet er slut, og inden de kommer igen til konfirmationsforberedelse flere år senere. Børne- og ungdomsarbejderen vil gerne tage på sig – for ekstra tre timer ugentligt – at opdyrke dette område og tage initiativ til at fastholde børnene.

Menighedsrådets medlemmer drejer sig afventende mod sognets to præster. Den ene nikker ivrigt – det er en rigtig god idé, og børne- og ungdomsarbejderen gør det rigtig godt med sang og dans, og han kan lige se det for sig; måske kan børnene lave et rockband, som kan spille til nogle spaghettigudstjenester. Den anden præst er mere forbeholden. Hvad skal indholdet være? Og hvad med forkyndelsen? Er det overhovedet et realistisk initiativ?

Kontaktpersonen brummer at børne- og ungdomsarbejderen kommer op over de otte timer om ugen, som ændrer forholdene, og kassereren siger, at det er der slet ikke råd til, og spørger, hvorfor præsterne ikke selv gør det, for idéen er da rigtig god!

Formanden skærer igennem og beder om struktur på behandlingen af punktet. Hun noterer sig den ansættelsesmæssige og økonomiske udfordring, men beder i første omgang de to præster om at komme med argumenter for og imod.



Spørgsmål til case

1. Menighedsrådet tilrettelægger det kirkelige arbejde i sognet (§1). Hvordan sikres den kirkelige relevans i tilbuddet?
2. Præsten er født medlem af menighedsrådet (§2). Hvad er præstens rolle i menighedsrådet?



Spørgsmål til egen praksis

- A. Hvordan bruger I præsternes faglighed i menighedsrådet?
- B. Hvad afgør for jer, om et tilbud er kirkeligt relevant?



§ Love og regler

Bekendtgørelse af lov om menighedsråd (LBK nr. 675 af 13. juli 2026):

§ 1. Menighedsrådet styrer sognets kirkelige og administrative anliggender, medmindre andet er bestemt i lovgivningen.

Stk. 2. Menighedsrådet er ansvarlig for folkekirkens virke i sognet og skal sørge for gode rammer for evangeliets forkyndelse, gudstjenester, kirkelige handlinger, den kirkelige undervisning, diakoni og mission.

§ 2, stk. 1. Menighedsrådet består af mindst fem medlemmer, der vælges efter lov om valg til menighedsråd, og de i pastoratet tjenestemandsansatte sognepræster samt de overenskomstansatte præster, hvis ansættelse i pastoratet har en varighed af et år eller mere. Fødte medlemmer, der har orlov, er i orlovsperioden fritaget for hvervet som medlem af menighedsrådet

§ 37. Præsten er i udøvelsen af sin pastorale forpligtelse, herunder sin forkyndelse, sin sjælesorg og sin undervisning, uafhængig af menighedsrådet.

Cirkulære om tilsyn med sognemedhjælpere/kirke- og kulturmedarbejdere (CIR1H nr 10002 af 12/11/2019):

§ 1. Menighedsrådet er arbejdsgiver for sognemedhjælpere/kirke- og kulturmedarbejdere med deraf følgende instruktionsbeføjelse og adgang til at lede og fordele arbejdet.

Stk. 2. Sognemedhjælpere/kirke- og kulturmedarbejdere med undervisningsmæssige og forkyndelsesmæssige opgaver er tillige undergivet tilsyn af en af biskoppen udpeget præst. Tilsvarende gælder når sognemedhjælperen/kirke- og kulturmedarbejderen varetager sjælesorgsopgaver.

E-MAIL TIL ALLE – EN GENVEJ TIL KONFLIKTOPTRAPNING

Efter budgetlægningsmødet skrev organisten en mail til kassereren, hvor han spurgte, hvorfor kirkemusikken igen var de eneste, der skulle holde for, når man skulle finde besparelser. Med det budget var det nærmest umuligt at opretholde en kirkekoncertrække, også selv om han selv spillede gratis til tre af årets orgelkoncerter.

Kassereren svarede med cc. til formand og kontaktperson, at organistens koncertbudget faktisk var blevet hævet med 30.000 for to år siden, så forslaget om besparelsen på 15.000 betød stadig, at der i dag var 15.000 mere at lege med end for bare to år siden.

Kontaktpersonen, der havde været fraværende på budgetmødet, svarede tilbage til alle, at han var dybt bekymret over denne nedskæring, for hvis man ønskede at beholde kirkens gode organist, så var det fatalt at mindske hans musikalske råderum.

Efter gudstjenesten næste søndag spurgte kassereren præsten, om han havde tid til en snak i sakristiet.

Kassereren gav præsten en udskrift af de tre mails og bad ham læse dem og sige, hvad han tænkte. For besparelsen hang jo sammen med, at der var kommet et hold konfirmander mere, som både skulle have bibler, på ekskursion og så videre.

Præsten havde travlt, han skulle have gode venner til middag, men lovede at svare kassereren snarest. Han bad ham om at videresende mailkorrespondancen, så han også havde den digitalt.

Søndag aften satte præsten sig til sin PC og besvarede den mail, han havde fået fra kassereren med svar til alle. Han understregede, at han var utrolig glad for organisten, ikke mindst hans salmespil var fremragende, og de musikalske indslag i gudstjenesten var meget velvalgte i forhold til kirkeår og tekster, selv om de selvfølgelig var meget til den klassiske side. Men da

der jo kun var de penge, der var, og han havde fået et ekstra hold konfirmander, så kunne han ikke undvære de 15.000, der var tilført konfirmandundervisningen.

Og så tilføjede præsten et PS: Hvis man igen skulle finde flere midler til kirkekoncerter, så syntes han, at det skulle være med et krav til organisten om en større musikalsk diversitet, så det ikke altid skulle være klassiske orgelkoncerter med Bach og Buxtehude, som selvfølgelig havde sit faste publikum, men det behøvede jo ikke være så elitært.

Næste morgen lå der en rasende mail fra organisten til alle i menighedsrådet og til alle ansatte om, at hvis han skulle straffes økonomisk for at udføre sit arbejde som organist, bare fordi præsten var mere til U2 og andet pop, så skulle de måske overveje, hvorfor de havde valgt netop ham, og hvorfor de i stillingsopslaget havde skrevet, at de ønskede at styrke kirkens musikalske profil. Han ville i hvert fald overveje, hvorvidt det samarbejde var værd at bygge videre på, hvis han kun fik koncertbudget med hænderne musikalsk bundet på ryggen.

Formanden sad tilfældigvis ved sin PC med morgenkaffen, og da han så mailen fra organisten skrev han straks til alle på mailtråden:

ALLE BEDES UNDLADE AT SVARE PÅ DENNE MAIL.
MENIGHEDSRÅDET SKAL NOK TAGE SIG AF DENNE OPGAVE.

Men idet formanden trykkede på send, tikkede en mail ind til alle fra et menighedsrådsmedlem, der blot ønskede at sige, at han i den grad længtes efter, at den musik, han godt kunne lide, kunne få lov at blive lukket ind i kirken, selv om den ikke var 200 år gammel.

Derefter blev der helt stille ...



Spørgsmål til case

1. Kunne denne situation være undgået? I givet fald, hvordan?
2. Hvilke episoder undervejs virker konfliktoptrappende? Hvorfor og hvordan bliver de konfliktoptrappende?
3. Hvordan vil I reagere på organistens mail til alle?



Spørgsmål til egen praksis

- A. Hvordan ville I tackle en lignende situation?
- B. Er der emner, som ikke egner sig til at blive drøftet pr. e-mail? – I givet fald, hvordan bliver de så drøftet hos jer?



"JEG TROEDE, VI HAVDE EN AFTALE"

Menighedsrådsformanden fra Præstkøbing Sogn lægger på præstens fridag en besked på hendes telefonsvarer og minder hende om, at det årlige præstegårdssyn er kl. 10.00 dagen efter.

Præsten, som aflytter sin telefonsvarer, inden hun går i seng, er målløs, for hun mindes ikke at have hørt om datoen før, og derfor sender hun en mail til præstegårdsudvalget og oplyser, at dette er umuligt med så kort varsel.

Kl. 8.00 næste morgen ringer formanden og gør gældende, at hun dog havde nævnt det for præsten efter gudstjenesten 14 dage før, og hun regnede med, at det var en aftale.

Præsten indvender, at hun ikke husker, at formanden har nævnt en præcis dato, og at hun desuden forventer at modtage et skriftligt varsel og indkaldelse forud for syn af præstegården. En sådan mener hun ikke, at hverken hun eller præstegårdsudvalget har fået.

Præsten nævner samtidig, at hun også er træt af, at man ikke respekterer hendes fridag.

Formanden svarer ophidset, at hun synes, at præsten ikke er særlig fleksibel, men nu skulle hun nok informere resten af udvalget om, at synet var aflyst.

Præsten anfægter, at synet jo ikke er aflyst, men blot udsat.

I løbet af dagen tænker præsten over alle de gange, hvor hun det seneste år har oplevet lignende situationer, hvor beskeder blev givet i døren, referater var mangelfulde eller kom for sent, og hvor det ofte var uklart, hvem der var ansvarlig for hvad.

Præsten er glad for sit sogn og har egentlig også forståelse for, at opgaven for den nyvalgte menighedsrådsformand er ganske stor, og derfor overvejer hun, hvordan hun kan ændre på forholdene.

Senere på dagen sender hun en mail til formanden, hvor hun foreslår, at de mødes, både for at få sat en ny dato for præstegårdssynet og for at drøfte, hvordan de fremover undgår at gå skævt af hinanden så en lignende situation afværges.



Spørgsmål til case

1. I hvilke tilfælde kunne det være rimeligt, at formanden kontakter præsten på vedkommendes fridag?



Spørgsmål til egen praksis

- A. Hvordan er kommunikationskulturen i jeres sogn – mundtlig eller skriftlig?
- B. Hvordan varsles arbejdsopgaver og med hvilken frist?
- C. Vi indgår alle mundtlige og skriftlige aftaler. Hvad er fordele og ulemper ved de to former?
- D. Hvilken kultur for kritik/feedback/evaluering har I?



§ Love og regler

Cirkulære om tjenestebolig for folkekirkens præster (CIR nr. 10203 af 27. november 2025):

Kapitel 8.

§ 27. Repræsentanter for de kirkelige myndigheder har ret til, når forholdene kræver det at få eller skaffe sig adgang til boligen. Udøvelsen af denne rettighed skal ske under størst muligt hensyn til sognepræsten.

§ 28. Sognepræsten fører det daglige tilsyn med tjenesteboligen og varetager i enhver henseende embedets interesse.

§ 29. Mindst hvert 2. år inden den 1. oktober, skal menighedsrådet foretage syn over tjenesteboligen. Menighedsrådet fastsætter datoen og indkalder deltagerne.

Stk. 2. I synet deltager op til 2 valgte medlemmer af menighedsrådet/-ene, en bygningskynig udpeget af menighedsrådet/-ene, samt sognepræsten.

KOM – DET GØR VI!

På kalendermødet fredag morgen fyldte den voldsomme invasion og bombninger af den lokale civilbefolkning i et land, som mange i sognet har et nært forhold til, rigtig meget. Alle var dybt chokerede, organisten har endda en svigerinde fra det hårdest ramte kampområde. Alle var derfor enige om, at de burde gøre noget i kirken for at vise solidaritet.

Præsten kunne også fortælle, at der nok var noget på vej fra biskoppen, måske en opfordring til forbøn eller fredsgudstjeneste, eller at man organiserede en indsamling. Kirketjeneren vidste, at der allerede var ved at blive samlet tøj, tæpper og legetøj i en garage hos én i hans nabolag. Organisten kunne godt skaffe et nationalflag fra svigerinden, de kunne hænge op ved sognehuset som en tavs protest.

Hurtigt blev kalendermødet forvandlet til et hurtigarbejdende kreativt fællesskab. En fredsgudstjeneste dagen efter kl. 17.00 med salmer, læsninger og bønner blev aftalt af præst og organist. På Facebook havde andre præster allerede lagt forslag til bønner. Flaget skulle hænge ned fra prædikestolen. Kirke- og kulturmedarbejderen lavede hurtigt et opslag på hjemmeside, Facebook og Instagram.

Det blev en fin, smuk, højtidelig og rørende gudstjeneste med godt 30 deltagere – organistens nære slægtning havde fået et par andre landsmænd med, de takkede hjerteligt. Der blev samlet over 2.000 kroner ind til Folkekirkens Nødhjælp, øremærket hjælp til den krigsramte lokalbefolkning. Der deltog også et par menighedsrådsmedlemmer.

Tirsdag aften var der menighedsrådsmøde.

Formanden havde været bortrejst i weekenden, men havde via sociale medier set, at der spontant var arrangeret gudstjeneste. Hun indledte mødet med at sige, at hun selvfølgelig havde al mulig sympati for de stakkels folk, men at hun måtte sige, at hun var dødtæt af, at

menighedsrådet over hovedet ikke var blevet orienteret, spurgt eller kontaktet. Kirken var ikke de ansattes private hus, som de bare kunne bruge, som de ville.

Kontaktpersonen understregede, at den slags tjenester udenfor rådighedstiden skulle varsles i god tid, og her var alle regler og frister altså overskredet. Det kunne man selvfølgelig godt, hvis alle ansatte nikkede ja, men så skulle de nikke ja til den kontaktperson, som faktisk havde ansvaret og kompetencen.

De to fra rådet, der havde deltaget, roste gudstjenesten og det spontane initiativ. De havde ikke skænket det en tanke, at rådet skulle være blevet spurgt.

En fra rådet erklærede, at det i hendes øjne var noget nær gudsbespotteligt at klæde prædikestolen i et fremmed lands flag, og at hun faktisk havde skrevet en kladder til en klage til biskoppen.

Næstformanden sagde, at det her var fuldstændig som dengang under coronapandemien, hvor kalendermødet egenhændigt havde besluttet, at nu skulle der slet ikke være altergang. Men det havde menighedsrådet da heldigvis fået ændret til kontinuerlig altergang, men først efter to søndage uden nadver. Han troede bare, at den sag havde lært de ansatte, at kalendermødet ikke var et tag-selv-bord, men at der faktisk sad et demokratisk valgt menighedsråd, som havde ansvar og kompetencer. Men hvis menighedsrådet igen og igen bare skulle køres ud på et sidespor, så ville han overveje sin plads i rådet.

Kassereren spurgte, hvad han skulle gøre med den regning på 3.000 kroner for honorar til den sanger, der havde medvirket ved blandt andet at synge nationalhymnen, for den udgift var jo ikke besluttet i menighedsrådet.

Præsten og medarbejderrepræsentanten undskyldte. Alle var bare blevet så berørte, og da først idéen opstod, så gik det stærkt, og ingen skænkede det faktisk en tanke at orientere eller spørge menighedsrådet.

Der var tusind ting at få på plads, og det betød en enorm styrkelse af arbejdsfællesskabet mellem ALLE ansatte. Med hensyn til brugen af flaget i kirkerummet så havde justitsministeriet jo NU givet tilladelse til, at man måtte flage med nationalflaget, ja faktisk hang det i disse dage foran byens rådhus.

Formanden kunne på den ene side godt forstå, at den akutte situation kaldte på en spontan reaktion. Det her var bare én i en lang række af situationer, hvor kalendermødet eller andre uformelle fora og korridorsnakke havde betydet, at nogen var gået udenom menighedsrådet. Og det måtte alle kunne se var uholdbart. Uanset det gode formål og den gode mening.



Spørgsmål til case

1. Hvad kunne kirkens ansatte have gjort for at undgå denne situation?
2. Hvad kunne præsten have gjort for at undgå denne situation?
3. Hvordan påvirker det situationen, at der bringes trusler om afgang og klage ind i samtalen?



Spørgsmål til egen praksis

- A. Hvad er den normale procedure for nye initiativer?
- B. Kan den normale procedure tilsidesættes?
- C. Hvem SKAL kontaktes, også ved tilsidesættelse af normale procedurer?



Love og regler

Cirkulære om indsamling i kirkerne (CIR1H nr 10217 af 01/12/2016):

§ 1, stk. 1. I kirkerne kan der ved gudstjenester foretages indsamling til fremme af menighedsplejen og til kirkelige formål.

Bekendtgørelse af lov om menighedsråd (LBK nr. 675 af 13. juli 2026):

§ 1, stk. 3. Menighedsrådet er arbejdsgiver for medarbejderne ved kirken og kirkegården og har ledelsesansvar for arbejdet ved kirken og kirkegården. Menighedsrådet, provsten og biskoppen er forpligtet til at samarbejde og sikre gensidig orientering om forhold af betydning for arbejdspladsen.

Stk. 7. Menighedsrådet foretager indstilling til ledige præstestillinger efter de regler, der er fastsat herom af kirkeministerien.

Det betyder, at menighedsrådet har arbejdsgiveransvaret for de ansatte ved kirke og kirkegård (dog ikke for præster, der er ansat under Kirkeministeriet).





NÅR VISIONERNE OVERSTIGER KRÆFTERNE

I et travlt og aktivt bysogn har der i flere år været længere vakancer i præstegruppen. Dels grundet længerevarende sygdom og dels grundet præsteskitte. De to fuldtidspræster, Jens og Karin, er derfor ved at være slidte, og er blevet mere tilbageholdende i forhold til at påtage sig nye opgaver ud over det pligtige arbejde, som også fylder meget, og de aktiviteter, som allerede kører.

Generelt oplever præsterne en manglende forståelse for, hvor meget de arbejder, fordi meget er usynligt for de folkevalgte medlemmer af menighedsrådet og for personalet. For eksempel er det svært at vinde forståelse for, at møder ikke skal ligge på præstens ugentlige fridag, og at også præsten indimellem må prioritere sin familie. Jens har to mindre børn, som han gerne vil hjem til, og det kolliderer med, at et par af de nye menighedsrådsmedlemmer stadig er erhvervsaktive, så de har brug for, at udvalgmøder holdes uden for normal arbejdstid. Også organisten og kirketjeneren presser på for at holde møder inden for almindelig arbejdstid, mens Karin har mulighed for at være mere fleksibel.

Præster og folkevalgte medlemmer af menighedsrådet har haft tradition for et godt samarbejde, og der har også været en stor frivilligruppe ved kirken, men både de mest aktive menighedsrådsmedlemmer og de frivillige er efterhånden kommet lidt op i årene og har derfor ikke længere kræfter til samme aktivitetsniveau. Der er derfor et stigende pres på præsterne for at overtage flere arbejdsopgaver i forbindelse med udvalgsarbejde og kommunikation.

Ved det seneste valg er der desuden kommet nye folkevalgte medlemmer i menighedsrådet, som har mange nye idéer og ønsker til, hvad der skal foregå i kirken. Især to af de nye, Susanne og Carsten, presser på for at få flere aktiviteter i gang, og præsterne er egentlig rigtig glade for de mange initiativer og ønsket om at skabe endnu mere liv i kirken, men de er også så pres-

sede, at de ikke tør sige ja til mere, hverken på egne eller personalets vegne.

Et år efter valget holdt menighedsrådet et visionsmøde for menighedsrådet og alle ansatte, hvor Susanne og Carsten havde skrevet en masse nye forslag til aktiviteter på dagsordenen. Selvom enkelte af forslagene kunne gennemføres af andre end præster og ansatte, var det tydeligt, at alle helst ville have præster med til alle aktiviteter, så situationen forblev uforløst.

Det har givet en dårlig stemning i huset, fordi det er uafklaret, hvordan man kommer videre.



Spørgsmål til case

1. Hvilke årsager ser I til, at visionsarbejdet om det kirkelige liv nu er udfordret?
2. Hvilke problemstillinger anser I som en udfordring i det daglige samarbejde mellem præster og menighedsråd?
3. Hvordan kunne konflikterne være undgået, og hvordan kan de – når de nu er opstået – håndteres?



Spørgsmål til egen praksis

- A. Hvordan søger I at hindre tilsvarende problemstillinger?
- B. Hvordan sikrer I en balance mellem menighedsrådets prioriteringer og planlægning, samt præstens/-ernes ditto, og hvad gør I konkret, når præsten/-erne ikke har tid og kræfter til at løfte den fælles vision?

- 



HVOR GÅR GRÆNSEN?

Hanne dør mellem jul og nytår pludseligt som kun 60-årig efter meget kort tids sygdom. Hanne har, fra hun blev født til sin død, boet og arbejdet i Isterød Sogn. Under bisættelsessamtalen mellem familien og sognepræsten i Isterød Sogn kommer de ind på den praktiske tilrettelæggelse af bisættelsen.

Hanne har, ud over flere børn og børnebørn, også tre søskende med familier, ligesom enkemanden også har en stor familie. De har altid været meget tætte i Hannes familie, og det betyder derfor meget for familien, at alle har mulighed for at deltage i bisættelsen og tage deres afsked. Hanne har også mange kolleger, gamle venner og naboer, og ikke mindst har hun været meget aktiv i både kommunalbestyrelse, den lokale fodboldklub og i mange andre kulturelle aktiviteter i lokalsamfundet, så familien forventer mindst 200 mennesker til bisættelsen.

Sognepræsten i Isterød fortæller, at Isterød Kirke desværre kun kan rumme højst 100 mennesker – de øvrige deltagere kan selvfølgelig stå ude på kirkegården og følge bisættelsen gennem en højttaler, men i januar kan man jo ikke være sikker på noget som helst, når det gælder vejret.

Enkemanden spørger derfor, om der er mulighed for at holde bisættelsen fra Rynkeby Kirke, som godt kan rumme 200 mennesker til en bisættelse, og som ikke ligger mere end otte kilometer fra Isterød og er i samme provsti, men godt nok en anden kommune. Sognepræsten ringer derfor til kordegnen ved Rynkeby Kirke og spørger, om kirken på det aftalte tidspunkt er ledig til, at bisættelsen kan holdes fra Rynkeby Kirke. Da det er tilfældet, beder sognepræsten kordegnen om at foretage den fornødne reservation.

I slutningen af bisættelsessamtalen ringer kordegnen fra Rynkeby Kirke tilbage og fortæller, at bisættelsen desværre alligevel ikke kan lade sig gøre fra Rynkeby Kirke. Kordegnen har for en sikkerheds skyld tjekket med sin sognepræst og MR-formand og fået oplyst, at

Rynkeby Sogn af ressourcemæssige årsager desværre ikke kan påtage sig udensogns begravelser og bisættelser, hvor der ikke foreligger retskrav på kirkelig betjening. Rynkeby Sogn har en meget anstrengt økonomi, og deres personale er meget opmærksomme på, at deres kvoter ikke bliver overskredet, så det må desværre blive et nej.



Spørgsmål til case

1. Hvad betyder dette forløb for kirkens omdømme i lokalsamfundet?
2. Hvordan kunne denne situation være undgået?



Spørgsmål til egen praksis

- A. Hvilken rolle, tror I, at sognegrænser spiller for folkekirkemedlemmer i dagens Danmark?
- B. Har I tilsvarende udfordringer i jeres sogn? – hvis ja, hvordan er aftalerne hos jer?



Love og regler

Bekendtgørelse af lov om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde (LBK nr 1156 af 01/09/2016):

§ 14, stk. 1. Sognets beboere har ret til at blive begravet på kirkegården i det sogn, hvor de bor.

§ 14, stk. 2. Udensogsboende, som har en særlig tilknytning til sognet, ligestilles med indensogsboende. Særlig tilknytning foreligger, hvis den udensogsboende

1. tidligere har haft bopæl i sognet,
2. har nære pårørende, der bor i sognet, eller
3. har forældre, ægtefælle eller børn, der er begravet på en kirkegård i sognet.

§ 14, stk. 3. Andre udensogsboende end dem, der er nævnt i stk. 2, har ligeledes adgang til at blive begravet på kirkegården. Menighedsrådet kan dog afvise dette, hvis det er nødvendigt ud fra hensynet til den nuværende eller fremtidige betjening af sognets egne beboere.



HVEM BESTEMMER, HVOR SKABET SKAL STÅ?

I Nipsby Kirke har der i længere tid været småfnidder imellem en kirketjener og den ene af kirkens præster, som har kontor i sognehuset.

Stridens kerne har været indretningen af præstens kontor, som efter kirketjenerens opfattelse er alt for besværligt at holde rent. Hun henviser til, at det er blevet meget mere tidskrævende og bøvlet at rengøre, efter at den nuværende præst er kommet til. Sognets tidligere præst var helt uden interesse for lokalets indretning. I hendes tid stod der et skrivebord med stol, en lille bogreol og en sofa med bord og stol overfor. Belysningen var et lysstofrør, der hang fra loftet og oplyste hele lokalet. Alle vægge var hvide og uden billeder, og der var ingen tæpper eller andet på gulvet.

Den nuværende præst har gjort meget ud af at indrette kontoret med nips og pottedplanter, lys, puder, et tæppe under samtalebordet og flere småmøbler og genstande, der gør rummet hyggeligt. Væggene er blevet pynetet med billeder, plakater og små ting. Hun har også anskaffet et lille akvarium, som giver blikket noget at hvile på under sjælesorgssamtaler, og som både hun selv og mange besøgende er glade for.

I den seneste tid er der hyppigt faldet bemærkninger om, at der er både nullermænd og edderkoppespind på kontoret. Kirketjeneren har henvendt sig til sin arbejdsmiljørepræsentant, fordi hun er sur over at skulle holde rent i præstens "rodebutik", og de har sammen forsøgt at få præsten til at indrette sig lidt mere rengøringsvenligt. Præsten holder på, at det er hendes arbejdsplads, og at hun har brug for den indretning. For hende er det helt afgørende for et godt arbejdsmiljø, at hun har noget smukt at se på i stedet for en arbejdsplads, der ligner et "kommunekontor", som hun udtrykker det. Hun har i øvrigt i årets APV klaget over rengøringsstandarden på kontoret.

Som en lille krølle på halen bruges præstens kontor også fra tid til anden til menighedsrådets udvalgsmø-

der. Det har ind imellem givet anledning til dobbeltbooking, hvor to på samme tid har planlagt at bruge lokalet. Præsten holder på, at hun har "førsteret" til det, eftersom det er hendes kontor, og hun kan ikke altid på forhånd love, at kontoret er ledigt, når der er udvalgsmøder. Udvalgsformændene er skuffede og småirriterede over, at de ikke længere kan regne med at holde møder i kontoret. Det kunne de altid før i tiden. Nu er en af udvalgsformændene, som omgås kirketjeneren privat, også begyndt at tale negativt om kontorets indretning og om, at præsten tilsyneladende tror, at hun "har førsteret til alt".



Spørgsmål til case

1. Hvem bestemmer over indretning og brug af kirkens lokaler?
 - fælleslokaler?
 - kordegne- og præstekontorer?
2. Hvilke muligheder har de to arbejdsmiljørepræsentanter (præstens og kirketjenerens) for at bistå med at løse konflikten?
3. Der er næppe tvivl om, at konflikten om præstekontorets indretning og rengøring påvirker såvel kirketjenerens som præstens arbejdsglæde. Hvordan kunne konflikten forebygges i sognet med den lille bykirke?



Spørgsmål til egen praksis

- A. Hvem har hos jer det afgørende ord vedrørende inventar som f.eks. billeder, figurer og diverse personlige genstande på vægge, borde m.m.?
- B. Hvordan kan I i jeres sogn forebygge de konflikter, som er beskrevet i casen?



Love og regler

Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø (LBK nr. 442 af 24. april 2026):

§ 20, stk. 1. Flere arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på samme arbejdssted, og alle, der er beskæftigede på samme arbejdssted, skal samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle beskæftigede.



NYT KØKKEN I TJENESTEBOLIGEN

Den "nye" præst har nu boet i præstegården i fem år.

Allerede ved indflytningen anførte præsteparret, at det var et pænt køkken, men at det jo havde nogle år på bagen.

Ved sidste provstesyn i marts noterede provsten i synsprotokollen under bemærkninger, at "det burde overvejes at udskifte køkkenet."

Ved gennemgangen af synsprotokollen på det følgende menighedsrådsmøde understregede præstegårdsudvalgsformanden, at køkkenønsket ikke var skrevet som en ny mangel, men som en bemærkning, hvilket betød nice to have og IKKE need to have.

Formanden gav præsten lejlighed til at ytre sig, og præsten anførte, at køkkenet jo i og for sig stadig fungerede, men at der bare var sket en stor udvikling af køkkener, siden dette køkken blev opsat. I nye køkkener er alle hylder udskiftet med skuffer, så man let kan komme til det bagerste. Hjørnekøkkenskab med karusel og sokkelskuffer kan desuden udnytte pladsen i det ret lille køkken langt bedre.

Flere i rådet undrede sig over, at der i 2021 stadig var så oldnordisk et køkken i en moderne præstegård, hvilket fik tre andre til at ytre, at så skulle de da være velkomne til at komme hjem og se deres køkkener fra 70'erne, som de levede så fint med og som ikke fejlede noget.

Sagen blev derefter skudt til hjørne i præstegårdsudvalget.

Da man nåede til budgetprocessen i foråret, spurgte præsten til status for køkkenet.

Præstegårdsudvalget havde endnu ikke behandlet sagen. Præsten udtrykte frustration over at være tvunget til at bo i en præstegård uden indflydelse på forholdene.

Menighedsrådsformanden foreslog, at præsten fik et

lokalt køkkenfirma til at besøge præstefamilien og komme med et forslag og en pris. Så måtte man se, hvad der var muligt.

Præstegårdsudvalgsformanden sagde, at hvis det var det, de syntes, så var det OK. Præstegårdsudvalgsformanden, der i hvert fald ikke havde tid lige nu, forstod i øvrigt ikke, hvorfor der stadig i 2021 skulle være tjenestebolig og bopælspligt, alle andre måtte jo pendle og selv finde et sted at bo, de kunne betale. I øvrigt havde hverken præstegård eller præstegårdshave været åbnet for møder eller arrangementer i menigheden de sidste fem år, i modsætning til under forgængerens!

På sidste møde inden sommerferien medbragte præsten tegninger og overslag over nyt køkken. Overslaget var delt op i tre niveauer:

1. Kun udskiftning af skabe og bordplade med vask.
2. Udskiftning af skabe og bordplade med vask samt alle hårde hvidevarer.
3. Som tilbud to samt ny gulvbelægning, nye lamper, etablering af cooker.

Præsten gennemgik de tre overslag og anførte, at de drømte om forslag 3, hvilket også ville fremtidssikre køkkenet og gøre boligen attraktiv ved evt. embedsledighed. Forslag 2 kunne de leve med, men forslag 1 forekom for skrabet.

Alle fik nu lejlighed til at spørge og kommentere.

Præstens kollega bemærkede, at det da ville være skønt, hvis de også kunne få en embedsbolig i stedet for selv at skulle bekoste det nye køkken og alt det andet, de også gik og drømte om.

Derefter forlod begge præster mødet, der fortsatte en rum tid for lukkede døre.

Da præsterne vendte tilbage, meddelte formanden, at rådet mente, at der skulle mere tid og flere forslag til. Alle i rådet var enige om, at da man forvaltede borger-

nes penge, kunne man ikke forsvare at bruge penge på en cooker. Under alle omstændigheder kunne det ikke nå at komme med i årets anlægsønsker, men måske næste år.

Præsten forlod derefter mødet med henvisning til, at hun desværre havde en begravelsestale, der skulle være færdig ...

Spørgsmål til case

1. Er embedsboliger et gode for sognet eller en bekestelig klods om benet på menighedsrådet?
2. I hvilken grad spiller tjenesteboligens stand en rolle i rekruttering og i jobtilfredshed?



Spørgsmål til egen praksis

- A. Hvordan håndterer I præstens ønsker til tjenestebolig på bedste måde i menighedsrådet?
- B. Findes der en standard for, hvad der er normalt i provstiet?

Love og regler

Cirkulære om tjenestebolig for folkekirkens præster (CIR nr. 10203 af 27. november 2025):

§ 8. Vedligeholdelse af tjenesteboligen påhviler menighedsrådet, jf. dog § 10, stk. 1-2, og § 14, stk. 2. Tjenesteboligen skal holdes i god og forsvarlig stand under hensyn til tjenesteboligens karakter.

Stk. 2. Indvendig vedligeholdelse såsom maling, tapetsering og anden istandsættelse som følge af slid og ælde foretages så ofte som påkrævet.

Stk. 3. Køleskabe, komfurer, vaskemaskiner og lignende installationer installeret af menighedsrådet vedligeholdes af menighedsrådet. Ved kassation af det nævnte udstyr påhviler det menighedsrådet at udskifte det.

§ 38, stk. 1. En tjenestebolig skal være af god og tidssvarende standard. Der skal være en hensigtsmæssig indretning af den private boligdel og eventuelle tjenstlige lokaler. Boligen skal have et tidsvarende udstyr af god kvalitet. Der skal dog tages hensyn til de økonomiske forhold.

Bekendtgørelse af lov om menighedsråd (LBK nr. 675 af 13. juli 2026):

§ 27, stk. 1. Præster kan ikke deltage i forhandling og afstemning i sager, der vedrører præsteboliger eller en anden præst i pastoratet.



PRÆSTEGÅRDSHAVEN – DET' FOR VILDT

Lilleby Sogn har for et års tid siden fået ny præst, som er flyttet ind i den idylliske præstegård med den velholdte gamle, parklignende have på 2.500 m², der er sognets pryd og stolthed.

Menighedsrådet har glædet sig til at tage imod den nye præst og gør sig umage for, at han skal føle sig velkommen. De første måneder er både præst og menighed godt tilfredse med den nye relation.

Efter nogen tid opstår der dog på et menighedsrådsmøde en uenighed om vedligeholdelsen af præstegårdshaven, der sætter følelserne i kog hos både præst og valgte medlemmer. Det har nemlig vist sig, at præsten er meget optaget af biodiversitet, og arbejder lidenskabeligt for, at haven skal omdannes, så der bliver gode forhold for sommerfugle, insekter og små blomster, der ellers bliver slået ned ved græsslåningen. Derfor har han bedt om, at græsset kun bliver slået hver tredje uge, og vel at mærke kun i bestemte baner, så resten kan vokse vildt.

Adskillige valgte medlemmer af menighedsrådet ønsker at holde fast i, at haven skal passes, som den plejer. Den er en del af sognets identitet, og det bør der ikke pilles ved. Andre synes, at præstens tanker lyder spændende, og at også præstegårde skal følge med tiden, og så er der en del, der synes at menighedsrådet må lade præsten bestemme, fordi det er ham og hans familie, der skal bo der. Diskussionen står på i nogen tid og tages op på flere menighedsrådsmøder, men til sidst bøjer de, der har været uenige med præsten, sig, så han får sin vilje med haven.

Dermed er sagen dog ikke slut, for efter et halvt års tid begynder der så småt at komme forargede bemærkninger i byen over, at menighedsrådet ikke længere passer præstegårdshaven pænt nok. Samtidig har gravermedhjælperen udtrykt bekymring for, om han vil

miste timer på grund af den reducerede vedligeholdelse, nu hvor budgettet også er blevet beskåret, så der skal findes besparelser.



Spørgsmål til case

1. Hvordan løser man det dilemma, at præsten som beboer ønsker haven passet anderledes end menighedsrådet ønsker?



Spørgsmål til egen praksis

- A. Det kan ved nyansættelser være en stor udfordring at afklare især de underforståede forventninger; alt det, "vi plejer at gøre", og som vi går ud fra, at den nye medarbejder også er indforstået med. Hvad gør I som menighedsråd for så vidt muligt at få tydeliggjort og afklaret også de implicite forventninger til nyansatte og deres forventninger til jer?
- B. Har I gjort jer overvejelser om, i hvilket omfang præst og præstefamilie som beboere skal have indflydelse på indretning og vedligeholdelse af henholdsvis præstebolig og -have i jeres sogn?



Love og regler

Cirkulære om tjenestebolig for folkekirkens præster (CIR nr. 10203 af 27. november 2025):

§ 7, stk. 3. Ved indflytningssynet indgås skriftlig aftale mellem menighedsrådet og sognepræsten om vedligeholdelsespligten vedrørende eventuel have, gårdsplads og lignende, jf. også § 10, stk. 2.

§ 10, stk. 2. Sognepræsten er forpligtet til at vedligeholde eventuel have, gårdsplads og lignende med et samlet areal på 1.000 m² eller derunder, med-

mindre andet er aftalt, jf. § 7, stk. 3. Menighedsrådet kan i øvrigt efter skriftlig aftale med sognepræsten overtage denne forpligtelse helt eller delvis, hvis forholdene begrundet det, jf. § 25, stk. 2.

Tjeneste- og lejeboliger

(<https://pav.medst.dk/naturalydelser/tjeneste-og-lejeboliger/> Kap. 20.3.):

Statens tjeneste- og lejeboliger er ikke omfattet af lejeloven, jf. lejelovens § 2, stk. 2.

YDERLIGERE IDÉER OG REDSKABER

Det påhviler menighedsrådet at virke for gode vilkår for evangeliets forkyndelse.

(Lov om menighedsråd, §1, stk 2)

Denne opgave skal løftes og udmøntes lokalt i den enkelte sognekirke. Det kræver et godt samvirke i den lokale kirke og menighed.

I samvirketanken ligger, at den gejstlige streng og den læge streng, præster og folkevalgte, har et ligeværdigt samarbejde for at kunne virke for gode vilkår for forkyndelsen af evangeliet i sogn og kirke og for at prioritere ressourcerne bedst muligt.

Samarbejde fungerer bedst, når der er en løbende samtale om mål og midler med en gensidig respekt for hinandens indsats. Den løbende samtale om mål og midler kan prioriteres på mange måder:

- Ved tilbagevendende visionsdage, f. eks. hvert halve år
- Ved ophold med overnatning og fælles samtaler i begyndelsen af hver menighedsrådsperiode
- Ved visionsdage, hvor alle ansatte deltager
- Ved drøftelser på menighedsrådsmøder om det gode samvirke og samarbejde om at løfte opgaven

Der kan findes inspiration til samtalerne ved ovenstående arrangementer i Helsingør Stifts tema om arbejdsmiljø på Stiftets hjemmeside:

www.helsingørstift.dk

Hvis I ud fra en samtale om en case ønsker at arbejde videre med en problemstilling i jeres egen kirke, kan der findes yderligere lovstof, henvisning til håndbøger på den digitale arbejdsplads (DAP) og anbefalinger fra Landsforeningen af Menighedsråd og Den danske Præsteforening på stiftets hjemmeside.

Der er i andre sammenhænge udarbejdet følgende materialer, der kan bruges til at fremme samtalen:

"Hvordan vil vi samarbejde? Dialogværktøj til folkekirkenes sogne"

www.kirketrivsel.dk/indhold/hvordan-vil-vi-samarbejde-dialogredskab

"Den gode kollega 2.0"

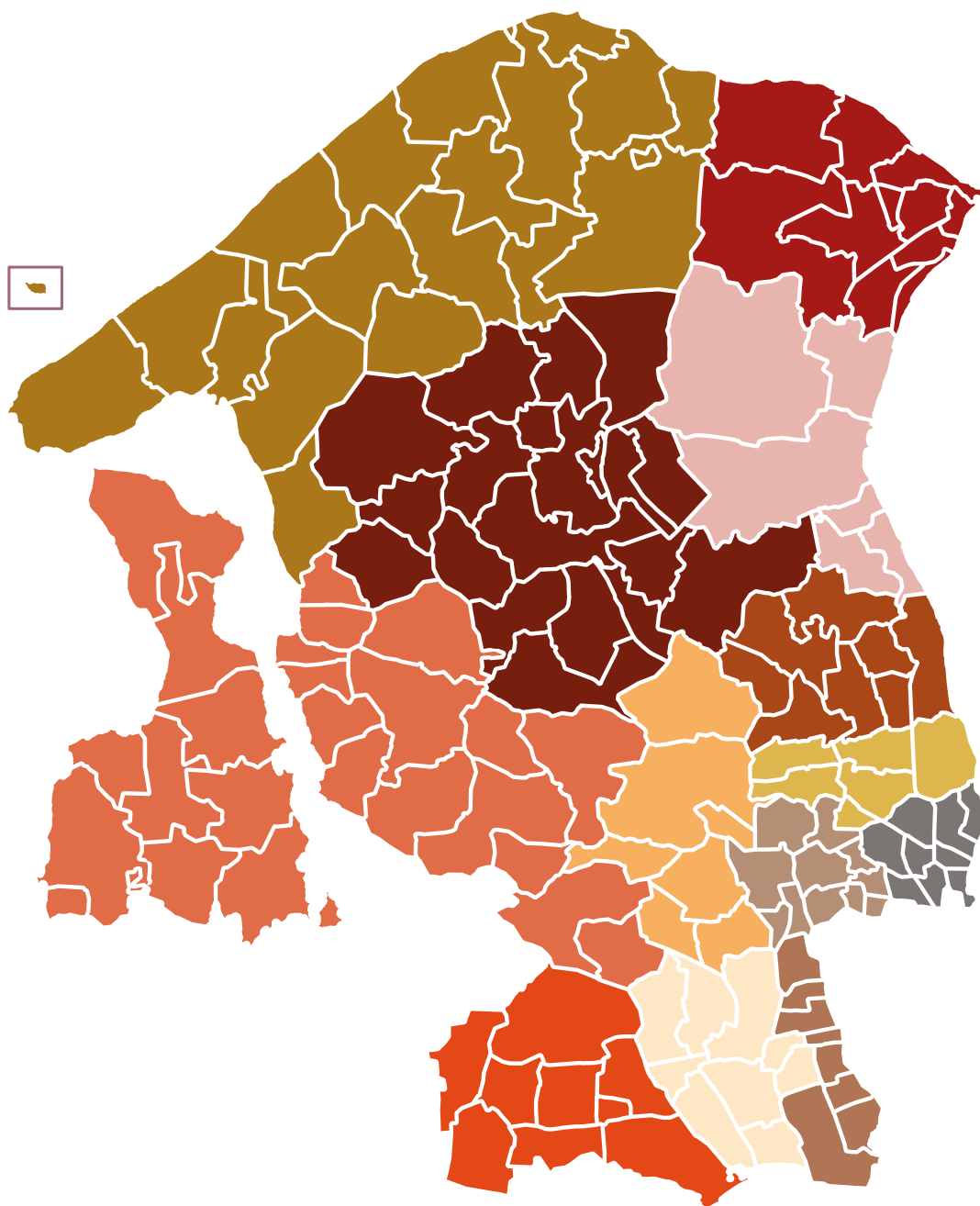
www.præsteforening.dk

I kan også tale om nogle helt grundlæggende spørgsmål i samvirket mellem præst og folkevalgte i menighedsrådet:

- En del af præstens/præsternes arbejde er usynligt og skal være det. Hvordan kan de folkevalgte understøtte præstens/præsternes arbejde?
- De folkevalgte lægger et meget stort stykke arbejde, som ofte er usynligt. Hvordan kan præsten/præsterne understøtte de folkevalgtes indsats?
- Hvordan kan vi fremme den løbende samtale om kirkens arbejde?
- Hvordan kan vi fremme en god samarbejdskultur?



HELSINGØR STIFT



- | | |
|------------------------------------|-------------------------------------|
| ● Helsingør Domprovsti, 10 sogne | ● Kongens Lyngby Provsti, 6 sogne |
| ● Frederiksværk Provsti, 18 sogne | ● Gladsaxe-Herlev Provsti, 11 sogne |
| ● Hillerød Provsti, 20 sogne | ● Gentofte Provsti, 9 sogne |
| ● Fredensborg Provsti, 6 sogne | ● Høje Taastrup Provsti, 9 sogne |
| ● Frederikssund Provsti, 25 sogne | ● Glostrup Provsti, 9 sogne |
| ● Ballerup-Furesø Provsti, 7 sogne | ● Rødovre-Hvidovre Provsti, 8 sogne |
| ● Rudersdal Provsti, 8 sogne | |

www.helsingørstift.dk

