



Et Provsti på vej

- en beskrivelse og evaluering af et samarbejds- og udviklingsprojekt i Kolding provsti



Provsti på vej

- en beskrivelse og evaluering af et samarbejds- og udviklingsprojekt i Kolding provsti.

Udarbejdet af Grete Wigh-Poulsen

| | |
|---|--------|
| Forord | si. 3 |
| 1.DEL: BESKRIVELSE | |
| I Historien bag "Provsti på vej" | |
| 1. Provsti på vej | si. 4 |
| 2. Kolding-modellen | si. 5 |
| II Kick-off | |
| 1. En proces | si. 6 |
| 2. Profilerings | si. 8 |
| 3. Inspirationsdagen | si. 9 |
| III Resultater | |
| 1. Kolding Provsti Nyt 2010 | si. 12 |
| 2. Fokusgrupper. | si. 13 |
| 3. Rapporter og høring | si. 13 |
| 4. Fokusgruppernes fortsatte arbejde | si. 17 |
| 5. Status fokusgruppearbejdet sommer 2007 | si. 20 |
| 6. Kommunikation | si. 22 |
| 2.DEL: EVALUERING | |
| I Provstiundersøgelse 2007 | |
| 1. Evalueringsskemaer | si. 24 |
| 2. Konklusion på evalueringsundersøgelsen | si. 29 |
| II Forløbet | |
| 1. Ledelse | si. 30 |
| 2. Processen | si. 33 |
| 3. Fokusområderne og fokusgrupperne | si. 34 |
| 4. Information / kommunikation | si. 35 |
| 5. Konklusion | si. 36 |
| 3. DEL: FREMTIDEN | |
| I Provsti på vej | si. 39 |
| II Forslag | |
| 1. Struktur for samarbejdet | si. 42 |
| 2. Ledelse af et storprovsti | si. 44 |
| 3. Virksomhedsgrundlag og -plan | si. 45 |
| III Afslutning | si. 47 |
| IV Appendiks | si. 48 |



Forord

Nærværende rapport er en beskrivelse af samarbejdet mellem sognene i Kolding provsti de seneste år. Der er en sammenfatning af de erfaringer, som vi her har gjort os med nye samarbejdsformer og -områder, der ligger udenfor det paragrafbestemte, og som viser, at provstiet kan danne ramme om andet og mere end økonomisk og administrativt fællesskab. Med L160 er der nu lovgivningsmæssigt åbnet for, at provstiet kan fungere som et sådant samarbejdsforum.

Der er på den ene side tvingende økonomiske grunde til at styrke samarbejdsrelationerne mellem sognene i et provsti. Antallet af folkekirkemedlemmer er faldende, mens udgiftsniveauet er steget stødt, og kirkeministeren mener, at vi bør arbejde for mere kirke for færre penge.

På den anden side er der den forandringsproces, som hele samfundet er inde i, og som medfører opbrud i den traditionelle præsterolle, menighedsrådsmedlemmers tilgang og forventninger til rådsarbejdet og medarbejderes syn på den kirkelige arbejdsplads.

Dette, sammenholdt med den idérigdom og lyst til at kunne tilbyde folkekirkemedlemmerne nye og alternative tiltag, der er i sognene, gør det nødvendigt at tænke i samarbejde på tværs af sognegrænser.

Rapporten kan læses som en slags manual for et sådant samarbejde. Mit er håb er, at også andre kan blive inspireret og drage nytte af de erfaringer, som vi har gjort os undervejs.

1. del er en beskrivelse af projektets forløb. Som en af dem, der har været med i udviklingen i Kolding provsti i mange år, har jeg forsøgt at beskrive forløbet ud fra notater, referater og hukommelse.
2. del er en evaluering af processen. Evalueringen er baseret på besvarelser af evalueringsskemaer, hvad jeg gennem årene har hørt og iagttaget og min personlige vurdering.
3. del er et forsøg på et bud på retning og struktur for det fortsatte samarbejde. Forslagene bygger på praktiske erfaringer og iagttagelser gjort "i marken".

Siden aug.2006 har jeg været frikøbt med 25% fra mit sognepresteembede for at varetage funktionen som tovholder for samarbejdsprojektet.

Provstiidvalget bevilligede pr.1. april 2007 en midlertidig ansættelse af en præst med løntilskud i Sankt Nicolai sogn, hvor jeg er præst. Det løste mig fra en del tjenstlige opgaver og gjorde denne beskrivelse og evaluering af projekt "Provsti på vej" mulig. Sankt Nicolai sogns menighedsråd bakkede velvilligt op om ordningen og Klavs Bo Sørensen har bidraget med opsætning af rapporten. Det er jeg taknemlig for.

Grete Wigh-Poulsen

Provsti på vej

- en beskrivelse og evaluering af et samarbejds- og udviklingsprojekt i Kolding provsti.

1.Del: Beskrivelse



I. Historien bag projekt "provsti på vej"

1. Provsti på vej.

- hvordan et samarbejde på tværs af sognegrænser tog sin begyndelse.

Samarbejde mellem præster

Det er vanskeligt at sige præcist, hvornår og hvordan det hele begyndte. Måske var det, da præsterne i 1999 første gang var samlet til provsti-kursus i Løgumkloster, og provst Frank Kærgaard bad et par præster forberede et oplæg med titlen "Provstiet som arbejdsplads". Måske var det da provstiets sogne gik sammen med et naboprovsti om at bygge nyt krematorium. Måske skete det bare gradvist. Der er gennem de seneste år kommet stadig flere opgaver til, som præster og sogne har set fordel i at arbejde sammen om: Foredragsarrangementer, kirkehøjskole, salmesangsprojekt, "Jesus på slottet", Ugeavis, kirkemusikfestival¹ mm.

Det var primært præsterne, der var initiativtagere til og deltagere i de første samarbejdsprojekter. Ønsker om nye tiltag og lyst og vilje til at gå nye veje, ansporede til at arbejde på tværs af sognegrænser. Dermed kunne der drages fordel af præsternes forskellige evner og interesseområder, hvilket var åbenlyst nødvendigt, skulle kræfterne slå til og skulle der være kvalitet og gennemslagskraft i det, der blev søsat.

Menighedsrådene inddrages

I 2004 begyndte 3 præster og provsten en slags studiekredsarbejde. På baggrund af et kursus i ledelse og samarbejde, de mange nye opgaver, som blev pålagt provsten, og de voksende forventninger til provsten fra præster, menighedsråd og ansatte, drøftede gruppen fremtidsscenerier for provst og provsti.

Efter kort tid blev menighedsrådsrepræsentanter inddraget i arbejdet.

Til at begynde med bestod denne arbejdsgruppe af provsten, to menighedsrådsformænd og to præster. Siden blev den suppleret med to ansatte og med en repræsentant fra provstiudvalget. En af de to første præster i gruppen blev undervejs i forløbet ansat som procesleder og koordinator for projektet. Herefter tog en anden præst hans plads. Endelig bad Haderslev stift om at måtte følge arbejdet på nær hånd, og stiftskontorchefen² trådte ind i gruppen som "observatør".

Fra begyndelsen var der i gruppen enighed om, at formålet med arbejdet var at finde en måde at styrke kirkeliv, organisation, administration og økonomi i Kolding provsti. Gruppen håbede at kunne bidrage til at gøre det til et fælles anliggende for provstiets sogne.

Grundtanken var, at bæredygtig udvikling i et provsti må og skal ske nedefra og hvile på frivillighed, men at der for helhedens skyld også er brug for, at nogle samler trådene og tager ansvar for sammenhængen.

2. Kolding-modellen

- beskrivelse af en ferie- og fridagsafløsningsordning for præster, der har været med til udvide præsternes kendskab til hinanden og dermed styrket samarbejdet.

Præsternes ferie og fridage

Præster har pligt til at afløse hinanden. I takt med at der er kommet flere fri- og feriedage til – og præsterne er begyndt at holde dem – er der også blevet flere afløsningsopgaver.

Præsterne tilrettelægger gruppevis afholdelse af frihed. Resultatet er, at det nu lykkes flertallet af præsterne at holde fri 4 sammenhængende uger i sommerperioden, samt faktisk at få afholdt den frihed, de er berettigede til og i vidt omfang også på det tidspunkt, de ønsker det.

Forskellen mellem land- og bypræster

Præster i by og på land har forskellige arbejdsforhold. Vægten i arbejdsopgaverne er ikke ens. Til de synlige og markante forskelle hører, at landpræster har mange gudstjenester, mens bypræster har mange kirkelige handlinger.

De forskellige belastninger kan afbødes, når der samarbejdes mellem by og land, og præsterne planlægger ferier og fridage sammen. Det giver mere selvbestemmelse og større chancer for at få brugt ferie- og fridage, og for at få fri netop de dage, man ønsker.

Selvstyrende grupper

Feriedelegupperne bestemmer selv strukturen for samarbejdet.

Nogle grupper har valgt at mødes 4 gange om året, så det passer med deadline for kirkebladet og dermed offentliggørelsen af gudstjenestelisten. Andre mødes kun i forbindelse med planlægningen af sommerperioden og ordner øvrige aftaler via mail.

I praksis foregår der forud planlægning i undergrupper. Det betyder, at de fleste aftaler allerede er på plads, inden hele dele-gruppen mødes. Derved er det lettere at overskue, hvor der er "huller", der skal dækkes, og hvor man kan træde til med bistand.

Der kan i perioder særligt i højsommeren, efterårs- og vinterferie være tyndt bemandedt i sognene. Men de præster, der er i tjeneste, kan bistå hinanden ved spidsbelastninger. Og da det sommertiden er de samme uger, en stor del af menigheden er på ferie, kan det ske, at enkelte gudstjenester aflyses i små sogne.

Opdeling

Oprindeligt var provstiet inddelt i 4 samarbejdsgrupper med hver 1 bykirke og de sogne, der geografisk lå nærmest. Det er blevet kaldt stjernemodellen. Nu er det på tale at reducere til 3 grupper. Det har vist sig mere praktisk, fordi udvidelsen af provstiet med kommunesammenlægningen bragte flere tosognspastorater ind i provstiet, og dermed flere

kirker at betjene for den enkelte præst. Hidtil har grupperne bestået af 5-7 præster, gennemføres ændringen vil der være 8-12 i hver.

En praktisk løsning på et praktisk problem

Menighedsrådene har ikke været involveret i fordelingen af sognene i grupperne, da det først og fremmest har handlet om at finde en praktisk løsning på et praktisk problem. Det betyder, at sognene i årets løb må leve med at få besøg af flere forskellige præster, som de ikke selv har valgt. Men det vil være præster fra samme gruppe.

Da planlægningen finder sted i god tid, vil afløserens navn være anført på gudstjenestelisten i kirkebladet. Nogle steder er de præster, der er i samme delegruppe, blevet præsenteret i det lokale kirkeblad med foto. Under alle omstændigheder kommer præst, betjening og menighed med tiden til at kende hinanden.

Positive sidegevinster

Præstens frihed til selv at planlægge afløsning, har gjort det muligt, at også landpræster ind imellem kan få en prædikenfri søndag (som ikke er en friweekend). For bypræster har det åbnet for, at en kirkes præster sammen kan friholde nogle dage for tjenester f.eks. til i fællesskab at planlægge sogne-projekter.

For bypræsten har det betydet flere afløsningsgudstjenester, men det tilstræbes, at de fortrinsvis lægges på søndage, hvor de i forvejen er i tjeneste. Landpræsterne må ind imellem afløse i byen ved en kirkelig handling.

II. "Kick-off"

1. En proces

- idé bliver til handling. Præster, menighedsrådsmedlemmer og ansatte medinddrages.

På vej

I foråret i 2005 tog provst og førnævnte arbejdsgruppe initiativ til at gøre et forsøg på at understøtte og finde en kurs for samarbejde i provstiet. Med Erling Andersen³ som procesleder blev der udarbejdet en handlingsplan.

Arbejdsgruppens interesse var at afprøve, om de eksisterende samarbejdsrelationer kunne udvides, så de i højere grad kom til at omfatte også menighedsrådsmedlemmer og medarbejdere. Det var tanken, at der derved samtidigt kunne opnås en fornuftigere og bedre udnyttelse af de økonomiske og menneskelige resurser i provstiet.

Arbejdsgrundlag

Første fase var, at finde et arbejdsgrundlag. Det sammenfattedes på baggrund af en brainstorming og et prioriteringsarbejde internt i arbejdsgruppen, hvor følgende udsagn blev fremsat:

- Det er kun den kirke, der fremstår som en enhed med plads til mangfoldighed, der har en chance som folkekirke.
- Den kristne forkyndelse har mange farver, derfor skal der være plads til det enkelte sogns egenart.

- Det er vigtigt, at samarbejdsrelationerne mellem sognene styrkes og udvides. Menighedsråd, præster, ansatte, folkekirkemedlemmer skal se sig i en større sammenhæng: I stedet for at sige "kirken, de..." bør vi sige "kirken, vi..."
- Udadtil skal det kunne ses og mærkes, at sognene har et fælles anliggende i organisationen, udnyttelsen af økonomiske og menneskelige resurser, fleksibilitet og samarbejde.
- Det eksisterende samarbejde skal synliggøres.
- Fornemmelse for styrken ved samarbejde skal understøttes.

Etablering af styregruppe

Anden fase drejede sig om medinddragelse. Arbejdsgruppen var overbevist om, at det var væsentligt for projektet, at såvel menighedsrådsmedlemmer, medarbejdere som præster fik lod og del i det fra begyndelsen.

Der blev afholdt møde med menighedsrådsformænd, medarbejderrepræsentanter og præster.

Provsten opfordrede sognene til at sætte fokus på det fælles.

På mødet blev der udpeget medlemmer til den gruppe, der skulle arbejde videre med tankerne². Denne styregruppe kom stort set til at bestå af de personer, som allerede sad i arbejdsgruppen.

Informationsmøder

Der blev arrangeret fyraftensmøder for ansatte, hvor de fik mulighed for at høre nærmere om, hvad arbejdsgruppen var i gang med og for selv at blive hørt.

Der blev orienteret og drøftet, når præsterne var samlede til provstisamråd og – konventer.

Projektet blev drøftet og vedtaget på 2 budgetsamråd, hvor samtlige menighedsråd var repræsenteret.

Frikøb af projektkoordinator

Arbejdsgruppen besluttede at ansøge kirkeministerium og stift om frikøb af Erling Andersen med 50% fra sit præsteembede fra 1.aug. 2005 til 31.juli 2006, så han kunne ansættes som koordinator for projektet³. Hensigten med frikøbet var at sikre projektet kvalitet og styring.

Der blev valgt følgende struktur for processen:

- Inspirationsdag
- Udvælgelse af fokusområder
- Nedsættelse af fokusgrupper
- Fokusgrupperne aflægger rapport
- Høringsfase
- Implementering

Inspirationsdag og valg

Ligeledes blev det besluttet, at afholde et igangsættende arrangement i august 2005, som koordinatoren skulle være primus motor i, og at der derefter skulle sættes en dato for et mere

åbent demokratisk valg til styregruppen. Indtil da måtte styregruppens opgave bestå i at skabe rammer for den fortsatte fælles samtale. Såfremt projektet ikke kom til at fortsætte ud over inspirationsdagen, ville styregruppen nedlægge sig selv.

Stormøde

I foråret 2005 indkaldtes igen til møde. Denne gang for menighedsrådsformænd og yderligere fra hvert menighedsråd ét medlem, medarbejderrepræsentanter, organister, præster. På mødet blev en skitse til provsti-inspirationsdagen fremlagt.

Styregruppen havde besluttet, at inspirationsdagen skulle begynde med en fællesgudstjeneste for at markere, at det er på forkyndelsen ethvert kirkeligt samarbejde bygger, og at det er det fællesskab, der udspringer deraf, som projektet havde til hensigt at styrke.

Planlægning af fire fællesgudstjenester

Det var nødvendigt at holde gudstjenester fire steder. En i hver af bykirkerne, der er de mest rummelige.

Sognene fordeltes efter præsteafløsnings-opdelingen. Det var en let og praktisk løsning. Mødedeltagerne gik herefter sammen for at drøfte og komme med idéer til, hvordan en sådan fælles gudstjeneste kunne forme sig.

For at sætte arbejdet i gang blev der stillet følgende spørgsmål:

- Hvad tænker vi os umiddelbart med sådan en gudstjeneste?
- Hvem medvirker: Musik? Prædiken?
- Hvad med dåb?
- Hvordan gør vi sognene motiveret for gudstjenesten?

Der blev nedsat 4 gudstjenesteudvalg, hvert bestående af både præster, menighedsrådsmedlemmer og ansatte. Udvalgene holdt møder i forsommeren og planlagde hver en gudstjeneste. Planer for gudstjenesterne skulle være provsten i hænde 15.august, altså 14 dage før inspirationsdagen.

2. Profilerings

- synliggørelse af arbejdet indadtil og udadtil i provstiet.

Koordinator's opgave

Som koordinator fik Erling Andersen følgende opgave:

- at medvirke til at arrangere inspirationsdagen
- at fungere som processtyrer på inspirationsdagen
- at følge op på temaer og koordinere de tiltag, der måtte komme frem på inspirationsdagen
- at holde kontakt til menighedsråd og følge med i udviklingen i sognene
- at sørge for at etablere rum og former, hvor råd og ansatte kunne mødes i faggrupper og på tværs af faggrupper, for at lade samarbejds mulighederne gro nedefra
- at tilstræbe det mål, at der i løbet af året kunne foreligge et fælles virksomhedsgrundlag for Kolding provsti

- at skrive en endelig rapport over forløb og fremtidsperspektiver

Informationsdelen

Erling Andersen blev ansvarlig for kontakt til pressen. I det halve år op til arrangementet blev der med jævne mellemrum udsendt pressemeddelelser til Jyske Vestkysten, samt alle lokale ugeaviser, Søndagsavisen og TV Syd.

Ugeavisen, hvor provstiets kirker har en side til rådighed, blev flittigt benyttet.

Kirkebladsredaktørerne blev opfordret til at afsætte plads til omtale af inspirationsdagen.

I forbindelse med annoncering af gudstjenesterne blev der trykt løbesedler og plakater.

Profilmagasin

Der blev udarbejdet et profilmagasin for Kolding provsti. Hensigten var at præsentere provsti og samarbejdsområderne både udadtil og indadtil. I magasinet blev der fokuseret på 3 områder:

a) Visionerne (svarende til styregruppens arbejdsgrundlag, her sammenfattet af en journalist):

- Den kristne forkyndelse har mange farver
- Den danske folkekirke skal have plads til mangfoldighed
- Kirken skal opleves som et sted, hvor alle kan føle sig hjemme og høre til
- Kirken skal være nærværende og imødekommende over for moderne mennesker

b) Hvad laver vi i fællesskab:

- Jesus på slottet
- Kirkehøjskole
- Kirkemusikfestival
- Krematorium
- Salmesangsprojekt
- Tværkulturelt arbejde
- Ugeavis

c) Fakta om Kolding provsti:

- Hvad er et provsti: folkekirken i Kolding kommune
- Provstikontor og organisationsstruktur
- Provstens opgave
- Provstiudvalgets opgave
- økonomi

Magasinet blev illustreret med fotos fra de forskellige samarbejdsprojekter og billeder fra kirker og sogne. På bagsiden var billeder af alle kirkerne i provstiet, som det så ud i 2005.⁴

Det blev finansieret ved annoncer og var derfor udgiftsneutralt for provstiet.

3. Inspirationsdagen

- beskrivelse af fællesgudstjenester og efterfølgende møde d. 28.august 2005. "Kick-off" for samarbejdsprojektet

Formål

Styregruppens mål med inspirationsdagen var:

- at åbne øjnene for samarbejdsmuligheder
- at understrege både styrken ved og friheden i et mangfoldigt kirkeliv
- at inspirere og motivere til en fælles samtale om provstiets fremtidige virke
- at få påbegyndt arbejdet med virksomhedsgrundlag for Kolding provsti

Deltagelse

Alle menighedsrådsmedlemmer, præster og ansatte var indbudt til at deltage. Det betød 19 sognes menighedsrådsmedlemmer, 26 præster og o. 90 medarbejdere. For at give alle mulighed for at være med, og for at alle kunne opholde sig i samme lokale på én gang, låntes kantine og hal på Munkensdam gymnasium. Kantinen kunne levere frokostkuverter, samt kaffe og kage til eftermiddagen, og der var plads nok, selvom alle skulle melde sig til. 180 deltog.

Program for inspirationsdagen

- 10.00 Gudstjenester i Brændkjær, Krist, Sankt Nicolai og Simon Peter kirker.
- 12.00 Frokost Munkensdam gymnasium
- 13.00 Visionsarbejde
- 17.00 Afslutning

Gudstjenesterne

Gudstjenesterne, der indledte inspirationsdagen blev meget forskellige. Lejligheden blev benyttet til at arbejde med de musikalske udfoldelsesmuligheder, der lå i at flere organister og kor var involveret. Der blev eksperimentet med alternative prædikenformer.

Information

Mht. det efterfølgende møde på gymnasiet var informationerne forud for dagen bevidst sparsomme. Udover at emnet var "visioner for provstiet i fremtiden", var det kun koordinatoren og styregruppen, der kendte til dagens program. Hensigten var, at alle skulle gå til dagen så fordomsfrit som muligt.

Grupper

Deltagerne var på forhånd delt op i grupper på 8-10.

Det tilstræbtes, at grupperne afspejlede forskelligheden – menighedsrådsmedlemmer / medarbejdere / præster / by / land, samt at deltagere fra samme sogn blev spredt.

Det forudsatte forhåndstilmeldinger med navn, funktion og sogn.

Deltagerne blev også bedt om at oplyse e-mail adresse og fik før mødet informationer ad den vej.

Opgaven

Gruppernes opgave var at udarbejde en netavis, Kolding Provsti Nyt 2010.

Hovedoverskriften lød "Hvilken nyhed vil du gerne læse om Kolding provsti i 2010?"

Set-up og medvirkende

Lokalet blev indrettet som en medieredaktion.

En chefredaktion bestående af: tidl. chefredaktør Jyske Vestkysten Erik Randel, journalist Helle Juhl, daværende chefredaktør Jyske Vestkysten Mette Bock, stiftkontorchef Lars Christian Kjærgaard, domprovst Kim Eriksen, og leder af Grundtvig Akademiet Henrik Wigh-Poulsen fik til opgave at vejlede og hjælpe grupperne, samt at godkende artikler.

Fotografer Lars Heltborg, Mads Peter Jensen og Hilmar Bjarnhof var til rådighed for redaktionerne med digitalkamera, billedmateriale, PC og printer.

Tegnere Marianne Jespersen og Verner Schmidt leverede illustrationer til avisen.

De enkelte grupper udgjorde hver en redaktion.

Redaktionsområder

Hver gruppe havde på forhånd fået tildelt et redaktionelt område:

- Kirken som arbejdsgiver
- Kirkens undervisning
- Kirkegården og begravelser
- Den lokale Kirke
- Liv og sjæl
- Musikken og salmerne
- Arrangementer
- Gudstjenesten
- Dåb, konfirmation og bryllup
- Kirken, der samarbejder
- Administration og økonomi
- Frivilligt arbejde
- Unge og kirken
- Børn og kirken
- Dialog med sognet
- Kirken i det multikulturelle samfund
- Diakoni

Gruppernes opgaver

For hver gruppe var der på forhånd valgt en redaktør til at være ordstyrer.

Herefter var gruppernes opgave:

a) Brainstorming

Hvilke artikler kan skrives indenfor redaktionens emneområde?

b) Prioritering

Hvilke 3-5 artikler skal skrives? Hver artikel får en overskrift og et par nøgleord, der kort fortæller om artiklens indhold.

c) Godkendelse

Forslagene til artikler godkendes af chefredaktionen, der evt. supplerer med idéer.

d) Arbejdet udføres

Gruppemedlemmerne fordeler artiklerne mellem sig, så der er 2-4 om hver artikel.

Hver artikel skal have:

Overskrift ("eye-catcher")

Undertekst (angiver tema)

Tekst⁵

e) Procesafslutning

Hver gruppe laver en spiseseddel med den af deres artikler, de finder bedst.

Alle spisesedler hænges op.

Alle mødedeltagere stemmer om, hvilken spiseseddel er bedst.

Man kan ikke stemme på sin egen gruppes.

Der kåres en vinder

Gruppen vælger en skribent til efter mødet at skrive artiklen rent og sende den til koordinatoren, der samler alle artikler til en avis.

III. Resultater

1. Kolding Provsti Nyt 2010⁶

- grundlaget for udvælgelsen af fokusområder

En intern netavis

Kolding provsti Nyt 2010 udkom som intern netavis i slutningen af sept. 2005, redigeret af Erling Andersen. Udover omkring 55 artikler og notitser indeholdt den en leder af provst Frank Kærgaard, kronik af biskop Niels Henrik Arendt og "Synspunkt" af chefredaktør Mette Bock.

Artiklerne

Artiklerne afspejlede de mange forskellige emner, der var blevet arbejdet med på inspirationsdagen. Det blev styregruppens opgave ud fra artiklerne at pege på, hvilke emner, der i første omgang skulle arbejdes videre på i provstiet. En stor del af artiklerne grupperede sig om samme områder.

Det var iøjnefaldende, at mange, om end ud fra forskellige emner, havde lagt vægt på områder, der vedrørte kirken som arbejdsgiver, gudstjenesten, undervisning og tværkulturelt arbejde.

Det blev de fire områder, styregruppen valgte, at der skulle fokuseres på i det videre provstisamarbejde.

På dette tidspunkt blev styregruppen suppleret med stiftkontorchef Lars Christian Kjærgaard. Stiftet var interesseret i at samle erfaringer fra projektet. For styregruppen gav kontorchefens indtræden i gruppen let adgang til oplysninger og viden, der ellers skulle være brugt tid på at indhente fra stiftet.

Provsti-vision anno 2005

Visionen for provst og styregruppe på provstiets vegne var fortsat at udstikke kursen for et bedre samarbejde på tværs af sognegrænser, og derved gøre det muligt i fællesskab at løse de opgaver, som et enkelt sogn ikke magter alene.

Som Frank Kærgaard udtrykte det:

"Idéerne til hvad vi skal samarbejde om, skal fortsat komme udefra sognene og i næste omgang skal beslutningerne træffes så tæt på det enkelte folkekirkemedlem som muligt, nemlig i menighedsrådene."

2. Fokusgrupper

- beskrivelse af arbejdsformen

Fokusemner

I efteråret blev alle menighedsrådsmedlemmer, præster og medarbejdere, spurgt om de havde lyst til at deltage i arbejdet i fokusgrupperne. 45 meldte sig.

De fire emner var:

- Tværkulturelt arbejde
- Fælles gudstjenester
- Kirkens undervisning
- Kirken som arbejdsgiver

Interesse og lyst

Bærende princip i denne del af projektet var som for projektet som helhed frivillighed. Man meldte sig til at gøre et stykke arbejde af interesse og lyst.

Styregruppen var naturligvis interesseret i, at der var folk til at arbejde med alle områder og at sammensætningen var bred. Dvs. at grupperne kom til at bestå af såvel menighedsrådsmedlemmer som præster og medarbejdere, og at både by- og landsogne var repræsenteret.

Gruppedeltagere

Der var flest menighedsrådsmedlemmer, der meldte sig, og de fordelte sig på alle grupper. De ansatte viste primært interesse for fokusgruppen *Kirken som arbejdsgiver*, præsterne for *Fælles gudstjenester* og *Kirkens undervisning*.

Bortset fra fokusgruppen med emnet kirken som arbejdsgiver hvortil 18 meldte sig, fordelte tilmeldingerne sig jævnt på grupperne. Da der viste sig at være interesse for at arbejde med såvel de økonomiske som de arbejdsmiljømæssige aspekter af menighedsrådets arbejdsgiverfunktion, valgte gruppen at dele sig.

Arbejdsform

Som koordinator planlagde Erling Andersen møder med grupperne. Han deltog som inspirator, ordstyrer og sekretær. Mødefrekvensen blev søgt begrænset til 3 møder for hver gruppe. Deadline for fokusgruppernes arbejde blev på forhånd fastlagt til april 2006.

3. Rapporter og høring

- fremlæggelse af fokusgruppernes forslag og sognenes modtagelse af disse

Stormøde april 2006

På et møde i april 2006, hvor repræsentanter fra menighedsrådene, præster og medarbejdere var inviteret (af pladshensyn var antallet begrænset), fremlagde fokusgrupperne på baggrund af deres arbejde en række forslag.

Forslagene blev samlet i en rapport⁸, der efterfølgende udsendtes til høring i menighedsrådene. Hver gruppe udfærdigede 3-5 spørgsmål til deres arbejde, som man bad menighedsrådsmedlemmerne at tage stilling til. Der var mulighed for at kommentere forslagene.

Spørgeskemaer blev sendt ud til 19 sogne. Alle svarede.

Fokusgruppen Tværkulturelt arbejde

Gruppen foreslog:

- Den tværkulturelle medarbejder, der de seneste år har været tilknyttet Brændkjærkirken⁹, og dennes arbejde skal fremover understøttes af et permanent udvalg.
- Udvalget skal medvirke til synliggørelse og fastholdelse af det tværkulturelle arbejde i provstiet. Dvs.: en månedlig engelsksproget gudstjeneste, engelsksprogede arrangementer med fokus på kulturmødet, arrangementer for menigheden mm.
- Den tværkulturelle medarbejders arbejdsforhold skal afklares, og ansættelses forholdet deles i to: det administrative og det ledelsesmæssige.
- Et forslag til struktur for arbejdet, budget og sammensætning af et kommende tværkulturelt udvalg blev fremlagt.

Spørgsmålene til menighedsrådene fra fokusgruppen lød:

- Kan menighedsrådet tilslutte sig forslaget om nedsættelse af et tværkulturelt udvalg med de bemyndigelser, der opridses i forslaget?
- Kan menighedsrådet tilslutte sig udvalgets sammensætning?
- Er der kommentarer til budgetforslaget?

Menighedsrådene svarede:

Til første spørgsmål svarede alle undtagen ét sogn ja. Der var enkelte kommentarer til sammensætningen af udvalget, en opfordring til at sikre at det tværkulturelle arbejde blev hele provstiets arbejde, samt til fortløbende evaluering. Også til budgettet var der enkelte kommentarer fra menighedsrådene.

Fokusgruppen fælles gudstjenester

Gruppen foreslog:

- To typer fællesgudstjenester: en eksperimenterende hvert 3.år og en årlig "almindelig".
- Sidstnævnte skal være en gudstjeneste med fælles tema som indledning til en provstidag, hvor der ville blive evalueret på projekter og set frem.
- Førstnævnte skal være af event-karakter. Dvs. en gudstjeneste, der på en gang kan ryste op i gamle former og vaner og samtidig appellere til grupper i befolkningen, som ikke tiltrækkes af den etablerede gudstjeneste.

Begrundelse: Begge typer fællesgudstjenester vil udadtil bidrage til et positivt billede af folkekirken i provstiet. Der sendes et signal om, at sognene trods forskelligheder udgør en enhed. Indadtil styrkes samarbejdet og fællesskabet.

Gruppen anbefalede oprettelsen af et gudstjenesteråd, der kunne planlægge "mega –eventet".

Spørgsmålene til menighedsrådene fra fokusgruppen lød:

- Vil menighedsrådet slutte op om en årlig provstidag med fælles gudstjenester?
- Er det en god idé med nedsættelse af et gudstjenesteråd ?
- Skal der herudover holdes en eksperimenterende gudstjeneste med eventkarakter hvert 3. år?

Menighedsrådene svarede:

Modtagelsen var blandet. Der var generel opbakning til at arbejde videre med fælles gudstjenester, men der blev udtrykt skepsis overfor en lang provstidag hvert år. Der var ikke tilslutning til et mega-event. Ikke mindst den store økonomiske udgift, som det ville medføre for provstiet, afskrækkede.

Der blev stillet forslag om alternativt at holde fælles gudstjeneste 2.pinsedag.

Fokusgruppen kirkens undervisning

Gruppen foreslog:

- En uge om året udnævnes til kirkelig undervisningsuge i Kolding provsti og der etableres et tilbud af undervisningsmoduler i grundlæggende kristendom.
- Et undervisningsudvalg nedsættes. Udvalgets opgave vil være at finde et tema til den fælles undervisningsuge, hvor hvert sogn kan bidrage med arrangementer alt efter hvilken målgruppe sognet måtte ønske at henvende sig til, og hvilken form man måtte foretrække. Udvalget skal koordinere og markedsføre ugen.

Begrundelse: Sådanne fælles tiltag vil synliggøre og højne den kirkelige undervisning. Det sidste kan yderligere styrkes ved mødefora for personale og frivillige, der har med den kirkelige undervisning at gøre.

Spørgsmålene til menighedsrådene fra fokusgruppen lød:

- Skal Kolding provsti have et undervisningsudvalg?
- Er det en god idé med en årlig undervisningsuge med et særligt tema, hvor sognene selv kan beslutte sig for sin indsats?
- Hvilke undervisningsprojekter skal prioriteres højest?
- Skal undervisningsprojekter fortsat finansieres ved tilskud fra de enkelte kirkekasser eller skal der søges om lovhjemmel til at afholde udgifterne over provstiidvalgs-kassen?

Menighedsrådene svarede:

To sogne var imod oprettelsen af et undervisningsudvalg, resten tilsluttede sig forslaget.

Ligeledes var der bred enighed om indførelse af en uge med fælles fokus på undervisning. Det blev nævnt, at de igangværende projekter (Jesus på slottet, salmesang osv.) burde prioriteres højest. Andre nævnte undervisning af dåbsforældre, undervisning i grundlæggende kristendom og ansættelse af en skole/kirkemedarbejder som væsentlige indsatsområder. Et sogn påpegede, at undervisning af børn lå bedst i hjemsoget. Alle undtagen et sogn tilsluttede sig tanken om, at udgifter til de fælles undervisningsprojekter kunne afholdes af provstikassen.

Fokusgruppen kirken som arbejdsgiver

Gruppen foreslog:

- Der sættes ind på to områder: Den økonomiske administration og personaleadministrationen.
- Den økonomiske administration centraliseres for større effektivitet og for at frigive tid og kræfter i rådene til at arbejde med liv og vækst.
- Kasserer funktionen for sognene samles ét sted enten ved at ansætte personale til opgaven, ved at indgå en aftale med stiftet eller outsource funktionen f.eks. til kirkegårdsadministrationen.

- Personaleadministrationen og – ledelsesansvaret samles ét sted ved at oprette et kontor for central personaleadministration med personalechef i tilknytning til Kolding kirkegårde, der i forvejen har administrativt personale.
- Der indgås en aftale med stiftet om juridisk bistand.
- Som supplement til en evt. personalechef og til at sørge for ledelse i det daglige arbejde for medarbejderne betragtes sognets medarbejdere og præster som et team. For større sogne med mange ansatte udpeges en leder i teamet. I hvert sogn vælger personalet årligt en teamkoordinator, hvis opgave det er at holde gruppen fast på ansvaret for at løse de daglige opgaver.

Spørgsmålene til menighedsrådene fra fokusgruppen lød:

- Går menighedsrådet ind for at al personaleadministration i provstiet samles ét sted?
- Skal kassererfunktionen samles ét sted?
- Skal der nedsættes et udvalg med et veldefineret kommissorium til at arbejde videre med idéerne om at gøre folkekirken i Kolding til en mere attraktiv arbejdsplads for personalet, samtidigt med at arbejdsgiveren opnår fordele ved større fleksibilitet og mindre administration?
- Er det en god idé med tidsbegrænsede ledelsesopgaver til medarbejderne?
- Hvor stor en procentdel af den samlede lokale ligning må efter menighedsrådets mening reserveres til fælles tiltag, som alle sogne nyder godt af?

Menighedsrådene svarede:

Der blev i stort set alle besvarelser udtrykt betænkeligheder ved en fælles personaleadministration, både hos den halvdel svarede ja og den halvdel der svarede nej. Mange var bekymrede for at miste nærheden og ansvarsfølelsen overfor medarbejderne. Men der blev udtrykt behov for yderligere bistand til ledelsesopgaven, særligt til kontaktpersonen.

Der var flertal for at lade et udvalg arbejde videre.

Der blev advaret mod at oprette flere og dyre stillinger.

Der blev lagt vægt på, at menighedsrådet ikke måtte afgive kompetencer.

Forslaget om teamledere blev afvist. Derimod var der ønske om et styrket samarbejde mellem medarbejdere på tværs af sognegrænser.

Stormøde juni 2006

Svarene blev samlet af projektets koordinator og fremlagt på et stormøde i forsommeren 2006, hvortil 2 menighedsrådsmedlemmer, 1 medarbejderrepræsentant og præster var inviteret. Alle sogne var repræsenteret, inkl. nogle af de sogne der pr. 1. jan. 2006 som led i kommunesammenlægningen ville blive en del af provstiet.

Styregruppens indstilling

Styregruppen indstillede på baggrund af høringssvarene:

- at fokusgrupperne arbejdede videre indtil førstkommende stormøde, hvor der ville blive valg til alle grupperne inklusiv styregruppen
- at sognenes indvendinger og kommentarer blev overdraget grupperne til videre bearbejdelse

- at fokusgruppen *Tværkulturelt arbejde* videreførtes som *Det tværkulturelle udvalg* og at gruppens indstillinger blev fulgt
- at fokusgruppen *Fælles gudstjenester* arbejdede videre med konkrete planer for fælles gudstjenester
- at fokusgruppen *Kirkens undervisning* arbejdede videre med et endeligt projektforslag, og at Kirkeministeriet, såfremt 2/3 af sognene vælger at deltage i projektet, ansøges om lov til finansiering af provstiets kasse
- at fokusgruppen *Kirken som arbejdsgiver* arbejdede videre med fælles bogholderi i provstiet, samarbejde på tværs mellem medarbejdere og fælles ansættelsesområde

Det blev besluttet, at provsten skulle deltage i gruppernes første møde efter sommerferien. Erling Andersen havde fået anden ansættelse¹⁰. Sommer 2006 var det endnu ikke afgjort, hvordan og af hvem Erling Andersens opgaver skulle varetages fremover.

Det blev på mødet understreget, at det også fremover ville være frivilligt for menighedsrådene, om de vil benytte sig af fokusgruppernes forslag.

4. Fokusgruppernes fortsatte arbejde

- præcisering af gruppernes opgave

Ny koordinator og kommunikationsmedarbejder

Arbejdet i fokusgrupperne lå stille hen over sommeren 2006.

I mellemtiden blev forfatteren til nærværende rapport ansat som ny koordinator for projektet. Det skete med et frikøb på 25% fra præsteembedet og med en lidt anden opgavebeskrivelse.

Opgaven lød:

- Tovholder for fokusgrupperne
- Integration af de præster, der med kommunesammenlægningen blev en del af provstiet, i provsti og provsti projektet.

Kommunikationsdelen overgik til sognepræst Klavs Bo Sørensen, der ligeledes blev frikøbt fra sit embede med 25%.

Opgave:

- Redigere kirkesiden i Kolding ugeavis
- Redigere og udgive månedligt nyhedsbrev

Denne struktur kan ses som en forsigtig begyndelse på en provsti-teamledelse¹¹.

Stilstand

Fokusgrupperne indkaldtes i september 2006 med henblik på udarbejdelse af arbejdsbeskrivelse/kommissorium for hver gruppe samt beslutning om gruppens fremtidige sammensætning. Andet

og mere var det omsonst at give sig i kast med, da medlemmerne skulle på valg i oktober. Projektet og grupperne befandt sig i et vadeded.

Også styregruppen udarbejdede et kommissorium til godkendelse på efterårets stormøde og forberedte valg.

Gruppedeltagerne

Efter mødet i juni ønskede en del fokusgruppemedlemmer ikke at fortsætte. Det gjaldt særligt deltagere i gruppen, der havde arbejdet med fællesgudstjenester. Eftersom der ikke havde været tilslutning til de forslag, som de havde bragt i spil, manglede motivationen til at arbejde videre.

Også gruppen, der havde stillet forslag om teamledelse i sognene og fælles personale administration, befandt sig i en vanskelig situation. Der havde ikke været tilslutning til forslagene, men der var heller ikke tale om en blank afvisning, og der var ikke bragt klare alternativer i spil. Dog var der udtrykt ønske om, at der skulle arbejdes videre med emnet kirken som arbejdsgiver. Også her faldt flere medlemmer fra.

Stormøde okt. 2006

På stormødet i okt. 2006, hvor o. 100 deltog (og hvor der også orientering om valg til provstiudvalg og de nye sogne var inviterede), blev styregruppe og fokusgruppers forslag til arbejdsbeskrivelser for deres videre arbejde fremlagt, og der blev holdt valg til alle grupper.

Arbejdsbeskrivelse for styregruppen:

- Samle op på idéer og give dem form, så de kan sendes videre til menighedsrådene for beslutning / tilslutning
- Varetage en overordnet koordinerende funktion i provstiet
- Sætte rammerne for samarbejdet i provstiet
- Sørge for en overordnet styring af fokusgrupperne med henblik på selvstyring
- Have øje for formelle behov i provstiet og sørge for at der bliver taget hånd om disse
- Arbejde for en bedre udnyttelse af resurserne i provstiet
- Være med til at inspirere til, udvikle og tage initiativer på samarbejdsbasis

Styregruppens sammensætning:

3 valgte menighedsrådsmedlemmer
2 valgte medarbejdere
1 valgt præst
1 repræsentant fra provstiudvalget
1 observatør fra stiftet
Provst
Projekt-tovholder
Kommunikationsmedarbejder

På mødet valgtes de 3 menighedsrådsmedlemmer, præsten ved et provstikonvent, de 2 medarbejdere på et møde for ansatte. Alle blev valgt for 2 år.

Arbejdsbeskrivelse for Det Tværkulturelle Udvalg:

- Daglig ledelse for den tværkulturelle rådgiver, herunder udarbejdelse af virksomhedsplan og budget

- Sørge for løbende evaluering af det tværkulturelle arbejde
- Hjælpe til at skabe kontakt mellem den tværkulturelle rådgiver og andre, der arbejder i samme felt
- Medvirke til synliggørelse af det tværkulturelle arbejde i provstiet

Udvalgets sammensætning:

1 repræsentant fra Brændkjærkirkens menighedsråd

1 repræsentant fra Simon Peter menighedsråd

1 præst fra Brændkjærkirken

2 medlemmer valgt fra de øvrige sogne i provstiet

De 2 medlemmer blev valgt på mødet. Alle valgt for 2 år.

Arbejdsbeskrivelse for fokusgruppen Fælles gudstjenester:

- Arrangere fælles friluftsgudstjeneste på Skamlingsbanken 2.pinsedag 2007
- Arrangere et seminar, hvor fremtrædende personer fra lokalområdet, der ikke nødvendigvis hører til den kirkelige "inderkreds", inviteres. Tema for aftenen: "Hvis det var mit firma...".

Gruppens sammensætning:

Menighedsrådsmedlemmer, kandidater udpegede af menighedsrådet, præster og ansatte.

Ideelt 8 medlemmer, 4 valgt for 1 år, 4 valgt for 2 år

Arbejdsbeskrivelse for fokusgruppen Kirkens undervisning:

- Voksenundervisning, særligt: undervisningsugen – dvs. koordinering, markedsføring, kontakt til sognene
- Inspirere til og koordinere undervisning i grundlæggende kristendom i sognene

Gruppens sammensætning:

Menighedsrådsmedlemmer, kandidater udpegede af menighedsrådet, præster og ansatte er valgbare.

Ideelt 6 medlemmer, 3 valgt for 1 år, 3 valgt for 2 år

Arbejdsbeskrivelse for fokusgruppen Kirken som arbejdsgiver – samarbejde og trivsel:

- Undersøge stillingsstruktur i provstiet
- Udarbejde katalog over forslag og idéer til styrkelse af samarbejdsrelationer i sogn / team / faggrupper
- Kortlægge muligheder for rådgivning for både menighedsråd og ansatte
- Indhente og samle erfaringer med personalechef fra andre provstier

Gruppens sammensætning: 8 medlemmer, heraf mindst 2 ansatte, alle valgt for 1 år.

Arbejdsbeskrivelse for fokusgruppen Kirken som arbejdsgiver – økonomi:

- Indhente praktiske og økonomiske erfaringer med fælles kasserer fra andre provstier (Bl.a. Fredericia modellen undersøges)
- Undersøge holdninger til en fælles kasserer / erfaringer med kasserer udenfor rådet blandt menighedsrådene i Kolding provsti

- Beregne udgifter for en fælles ordning
- Udarbejde opgavebeskrivelse for en sådan kassererpost, evt. i samarbejde med menighedsrådsforening, stift osv.
- Undersøge pris, fordele og ulemper ved forskellige løsningsmodeller
- Fremlægge færdigt forslag for menighedsrådene i Kolding provsti til fri afbenyttelse

Gruppens sammensætning: 8 medlemmer, heraf mindst 2 ansatte, alle valgt for 1 år

Grupperne blev altså sammensat efter forskellige retningslinier, med forskel i valgbarhed og valgperiodens længde.

Det var ikke let at få grupperne fyldt op.

Gruppen, der skulle arbejde med fælles gudstjenester måtte nøjes med 6 medlemmer, kirkens undervisning med 5.

Fokusgruppernes møder

Projektets tovholder planlagde 3 møder for grupperne i perioden nov. 2006 - maj 2007.

Mødedatoerne blev meldt ud straks efter stormødet i oktober.

Ved disse møder var alle grupper under samme tag samme dag, men arbejdede hver for sig. Den model blev forsøgt, for at begrænse antallet af møder for alle parter, gøre arbejdet overskueligt og skærpe tempoet.

For de 3 møders vedkommende indkaldte tovholder, lavede dagorden og referat for grupperne. Referaterne blev efterfølgende offentliggjort på provstiets hjemmeside. Hvad grupperne derudover havde behov af møder, planlagde og afholdt de selv. Koordinator blev orienteret og indkaldt, eller indbød sig selv, hvor det var formålstjenligt.

Fokusgrupperne havde deadline for en skriftlig orientering til menighedsrådene med status på deres arbejde juni 2007¹².

Det Tværkulturelle Udvalg, der i modsætning til fokusgrupperne blev nedsat som permanent udvalg, fungerer nu selvstændigt uden tovholders bistand.

5. Status for fokusgruppearbejdet sommer 2007

- gruppernes forslag og resultater

Fokusgruppen Kirken som arbejdsgiver – samarbejde og trivsel

Fokusgruppen *Kirken som arbejdsgiver – samarbejde og trivsel* forsøgte sig med udsendelse af spørgeskemaer for at undersøge stillingsstrukturen i provstiet.

Det gav mange gode idéer til styrkelse af samarbejdet, men skemaerne kunne ikke anvendes som opgørelse. I stedet har gruppen lavet en folder med de idéer til bevarelse og styrkelse af samarbejdsrelationer i sogn, teams og faggrupper, der fremgik af besvarelserne.

Den vil blive sendt ud til menighedsrådene og medarbejderrepræsentanterne efter sommerferien 2007.

Gruppen indhentede erfaringer med personalechef fra andre provstier. Fælles for de ordninger er at stillingerne er oprettet i sogn, for norges vedkommende som samarbejde mellem få sogne, men

ikke på provstibasis. Gruppen vurderede, at ingen af de undersøgte modeller egner sig til at overføres til provstiplan.

Derimod anbefalede gruppen, at provstiets sogne fremover dels benytter sig af den rådgivning, som der allerede stilles til rådighed i stiftet, dels der køber sig til mere bistand der.

Det kunne f.eks. være hjælp til:

- Stillingsopslag
- Opmålinger af stillinger
- Tilvejebringe de oplysninger, der er nødvendige v. ansættelser, lønfastsættelser
- Udarbejdelse af ansættelsesbrev og regulativ med ansatte og MR
- Godkendelse og udlevering af ansættelsesbrev og regulativ
- Deltagelse i samtaler og møder i forbindelse med uenighed og fortolkningstvivil mellem ansatte og MR
- Udarbejdelse af de fornødne skrivelser i forbindelse med konfliktløsning, herunder mødereferater
- Rådgivning for kontaktpersoner lokalt nogle timer en eller flere dage om måneden
- Hjælp til APV-skemaer eller arbejdspladsbrugsansvisninger.

Hvert enkelt menighedsråd kunne indgå en aftale med provstiudvalg om i hvor høj grad og til hvilke opgaver, der er behov for bistand. Der vil selvfølgelig være en udgift forbundet med en sådan løsning.

Haderslev stift iværksætter ordningen pr.1. januar 2008.

Fokusgruppen planlægger næste stormøde oktober 2007. Aftenens emne bliver "kirken som arbejdsgiver". Som oplægsholdere er inviteret Kirsten Moesgaard Andersen, menighedsrådsformand i Løgumkloster og koncerndirektør i Ecco til at tale om ledelse i Folkekirken og Jens Dejgaard Jensen, kirkegårdsleder i Hurup til at tale om samarbejde over sognegrænser mellem medarbejdere. Efter oplæggene vil der blive gruppedrøftelser med henblik på, at en kommende arbejdsgruppe kan arbejde videre med emnet ud fra resultatet af aftenens samtale. På samme møde præsenteres stiftets rådgiver.

Fokusgruppen Kirken som arbejdsgiver - økonomi

Fokusgruppen *Kirken som arbejdsgiver - økonomi* indhentede eksempler på og vurderede forskellige løsningsmodeller for fremtidens kassererfunktion for sognene i Kolding provsti og udsendte juni 2007 et tilbud til menighedsrådene. Gruppen valgte at anbefale, at kassererposten med regnskabsføring, lønudbetalinger osv. overgår til Kolding Herreds Landbrugsforening (KHL). Derved er funktionen trukket ud af det kirkelige interesseområde, men stadig lokalt forankret. Som gruppen vurderede det, vil der opnås en professionel og bedre service. Det står naturligvis menighedsrådene frit, om de vil benytte sig af det fremsendte tilbud.

Fokusgruppen Fælles gudstjenester

Fokusgruppen, der fik til opgave at arrangere en fælles friluftsgudstjenesten på Skamlingsbanken, planlagde og afholdt gudstjenesten i maj 2007.

Hensigten med fællesgudstjenesten var, at alle provstiets sogne samledes om én gudstjeneste 2.pinsedag.

Gudstjenesten blev holdt på Skamlingsbanken, som for alle sogne, by som land, "gamle" som "nye" i Kolding provsti historisk set er egnens samlingssted. Deltagerne kom fra alle sogne i provstiet. Omkring 600 deltog.

Fokusgruppen udarbejdede en detaljeret aktivitets- og huskeliste med navne og adresser på kontaktpersoner osv.

Gruppen holder nu en tiltrængt pause. Planlægning af et seminar venter. Inden næste stormøde vil gruppen fremlægge en idé til, hvordan planlægning og gennemførelse af fremtidige fælles 2.pinsdagsgudstjenester kan organiseres – f.eks. ved på skift at lægge ansvaret for gudstjenesten i de 4 områder, som provstiet er inddelt i, når præsterne afløser på ferie- og fridage.

Fokusgruppen Kirkens undervisning

Fokusgruppen, der arbejdede med kirkens undervisning, er i gang med planlægning af KUK-11.

KUK står for den Kirkelige Undervisning i Kolding – og 11-tallet indikerer, at det finder sted i november måned.

Temaet 2007 bliver "Den store fortælling".

KUK-11 er fælles markedsføring af arrangementer, som afholdes af sognene i november, og som betales af de respektive sogne. Formålet er at sætte fokus på den kirkelige undervisning for voksne. Det vil ske ved udgivelse af en avis el.lign. Der vil blive ét fællesarrangement: En maraton Bibel oplæsning.

6. Kommunikation

- interne og eksterne informationsveje

Nyhedsbrev

Det første elektroniske nyhedsbrev udkom juni 2005 med rapporten fra de første fokusgrupper. Nyhedsbrevet udkommer nu månedligt elektronisk som en A4 side og bliver sendt direkte til de tilmeldtes egne e-mailadresser. I Nyhedsbrevet varsles og omtales stormøder. Der orienteres løbende om fokusgruppernes arbejde og samarbejdsområder, nye som gamle. Den seneste rapport fra fokusgrupperne er ligeledes udsendt i nyhedsbrevsform.

Nyhedsbrevet er blevet en væsentlig informationskilde. Der er nu næsten 600 modtagere af nyhedsbrevet, og at dømme efter evalueringssvarene bliver det læst.

Direkte henvendelse

Nyhedsbrevet afløser ikke provstens direkte henvendelse til menighedsråd, præster og medarbejdere. Det gælder indbydelser til møder, hvor der kræves tilmelding, mødeindkaldelser og dagsordner, materiale udarbejdet af fokusgrupperne f.eks. tilbuddet på kassererposten og det tilhørende anbefalingsbrev fra fokusgruppen *Kirken som arbejdsgiver – økonomi*, og kataloget med forslag til styrkelse af samarbejdet mellem menighedsråd og ansatte i sognene fra fokusgruppen *Kirken som arbejdsgiver – samarbejde og trivsel*.

Provstiets hjemmeside

Fokus- og styregruppes mødereferater er at finde på provstiets hjemmeside¹³. Referaterne er som regel ganske kortfattede, men de giver et indtryk af, hvad grupperne er i gang med, at der er bevægelse og hvilken retning arbejdet tager. Samtidigt er referaterne med til at understrege åbenheden både omkring, hvad der er på vej og at tydeliggøre medejerskabet i det arbejde, som grupperne gør på fællesskabets vegne.

Kirkeblade

Med kirkebladene er der mulighed for at nå folkekirkemedlemmer uden for rådene. Langt de fleste steder er det præsterne, der er kirkebladsredaktører, og det beror derfor på den lokale præst i hvilket omfang, der kommer informationer om provstiprojektet med i kirkebladet.

Ugeavisen

Provstiet har det meste af en side i Kolding Ugeavis til sin rådighed til kirkestof. Siden redigeres af kommunikationsmedarbejderen, men alle præster leverer på skift stof til siden. De arrangementer, der omtales på siden, skal være af almen interesse.

Pressen

Avis (Jyske Vestkysten) og TV (TV-Syd) har i forbindelse med projektet fået tilsendt pressemeddelelser.

2.DEL: EVALUERING



I Provstiundersøgelse 2007

1. Evalueringsskemaer

- spørgsmål til proces og virkning af projektet

Udsendelse af evalueringsskemaer

Midt i april 2007 udsendtes evalueringsskemaer til samtlige menighedsråd, ansatte og præster i provstiet. Det var et enkelt A4 ark med i alt 13 spørgsmål med svarmulighederne: ja / nej / ved ikke. Spørgsmålene vedrørte samarbejde, kommunikation og synlighed/relevans. Det var et afkrydsningsskema med mulighed for at knytte kommentarer til. Samtidig blev der spurgt: "Hvad er det bedste ved projekt "provsti på vej", samt åbnet mulighed for kritik.

Der blev givet 1 måneds svarfrist. Da der ved fristens udløb ikke var ret mange besvarelser - særligt manglede besvarelser fra menighedsråd - blev spørgeskemaerne udsendt endnu en gang. Det gav kun ganske få svar.

Præsterne fik tilsendt evalueringsskemaerne via e-mail direkte fra koordinator. 2/3 af de indkomne svar kom tilbage umiddelbart efter modtagelsen. Da der blev rykket efter fristens udløb, kom endnu nogle besvarelser ind.

Spørgeskemaer til menighedsrådsmedlemmer og ansatte blev sendt til menighedsrådsformændenes e-mail adresser. Muligvis er nogle af skemaerne strandet her og ikke blevet videresendt. 3 formænd har tydeligvis valgt at tage skemaerne med på menighedsrådsmøde for fra disse sogne er indkommet en samlet bunke svar, svarende til antal rådsmedlemmer. Det må konstateres, at selvom det ville have krævet mere af formændene at opfordre til at skemaerne blev medbragt og udfyldt på et menighedsrådsmøde (og det derfor ikke var den måde, der blev valgt), havde det øjensynligt været mere effektivt at bede om det.

Besvarelserne

Der indkom i alt:

- 49 besvarelser fra menighedsrådsmedlemmer udaf 226 disse kom fra 18 ud af 30 sogne
- 51 fra ansatte udaf o.125, heraf var der svar fra 11 sogne, 28 af svarene kom fra kirkegårdspersonalet på de 4 bykirkers 3 fælles kirkegårde
- 24 fra præster, 7 af provstiets præster svarede ikke, heraf var de 2 på orlov.

Menighedsrådsmedlemmernes svar:

| SAMARBEJDE | JA | NEJ | VED IKKE |
|--|-----------|------------|-----------------|
| Samarbejder du som menighedsrådsmedlem med andre menighedsrådsmedlemmer? | 35 | 9 | 5 |
| Samarbejder dit sogn med andre sogne? | 41 | 5 | 3 |
| Deltager du i højere grad end før i samarbejde på tværs af sognegrænser? | 16 | 29 | 4 |

| KOMMUNIKATION | JA | NEJ | VED IKKE |
|---|-----------|------------|-----------------|
| Får menighedsrådet de informationer om projektet, der er behov for? | 44 | | 5 |
| Er du tilmeldt provstiets nyhedsbrev? | 43 | 5 | 1 |
| Læser du referaterne af styregruppe og /eller fokusgruppernes møder på provstiets hjemmeside? | 34 | 12 | 3 |
| Læser du kirkesiden i Kolding Ugeavis? | 37 | 10 | 2 |

| SYNLIGHED / RELEVANS | JA | NEJ | VED IKKE |
|--|-----------|------------|-----------------|
| Gør projektet en positiv forskel for dig? | 23 | 6 | 10 |
| Er emnerne som fokusgrupperne arbejder med interessante for menighedsrådet i dit sogn? | 37 | 1 | 11 |
| Er du eller har du været med i fokusgruppearbejde? | 14 | | |
| Har du deltaget i et eller flere stormøder? | 37 | | |

Kommentarer:

Mange fremhæver samvær, erfaringsudveksling, øget gensidig forståelse og det at mærke fællesskab om udfordringer med menighedsrådsmedlemmer fra andre sogne som det mest positive ved projektet.

Der udtrykkes tilfredshed med, at relevante emner tages op i fælles regi, og håb om, at arbejdet i fokusgrupperne må udmønte sig i konkrete resultater.

Flere tilkendegiver en beundring og glæde over, at der råder en entusiasme i det kirkelige, og at der er dem, der vil trække et læs på fællesskabets vegne.

2.pinsedags gudstjenesten fremhæves som et godt og konkret resultat af fokusgruppernes arbejde, der kan være med til at synliggøre kirkerne i Kolding provsti på en måde, som ikke er muligt for et enkelt sogn.

I et par af besvarelserne udtrykkes specifikt ønske om konkrete løsninger på personaleadministrationen.

Kritik:

En enkelt giver udtryk for, at der ikke var grund til at begynde projektet i sin tid.

Flere nærer bekymring for, om for meget er sat i gang for hurtigt, og fremfører, at der ikke er tid og kræfter hos menighedsrådsmedlemmerne til at påtage sig arbejde i det fælles rum. Særligt menighedsrådsmedlemmer i små sogne bemærker, at der ikke er overskud til at deltage aktivt. Det anføres, at der kan være fare for, at det nære sognearbejde drukner i det store projekt.

Fra en fokusgruppedeltager påpeges, at det er demotiverende, når det forlyder, at der udenom fokusgruppernes arbejde fra andre menighedsrådsmedlemmers side på anden vis arbejdes på at gennemføre ændringer med relation til fokusgruppernes emner, og at det ikke vil fremme en positive holdning til samarbejde og fælles projekter.

De sogne-ansattes svar:

De ansattes svar er i det følgende delt i hhv. sogne-ansatte og ansatte på Kolding kirkegårde, da der en markant forskel i besvarelsene.

| SAMARBEJDE | JA | NEJ | VED IKKE |
|--|-----------|------------|-----------------|
| Samarbejder du som ansat med andre kirkelige medarbejdere i Kolding provsti? | 11 | 9 | 3 |
| Samarbejder dit sogn med andre sogne? | 14 | 6 | 3 |
| Deltager du i højere grad end før i samarbejde på tværs af sognegrænser? | 4 | 16 | 3 |

| KOMMUNIKATION | JA | NEJ | VED IKKE |
|---|-----------|------------|-----------------|
| Får du de informationer om projektet, som du har brug for? | 15 | 1 | 7 |
| Er du tilmeldt provstiets nyhedsbrev? | 19 | 3 | 1 |
| Læser du referaterne af styregruppe og /eller fokusgruppernes møder på provstiets hjemmeside? | 8 | 13 | 2 |
| Læser du kirkesiden i Kolding Ugeavis? | 15 | 6 | 2 |

| SYNLIGHED / RELEVANS | JA | NEJ | VED IKKE |
|--|-----------|------------|-----------------|
| Gør projektet en positiv forskel for dig? | 8 | 6 | 9 |
| Er emnerne som fokusgrupperne arbejder med interessante for dig i dit arbejde? | 14 | 2 | 7 |
| Er du eller har du været med i fokusgruppearbejde? | 6 | 17 | |
| Har du deltaget i et eller flere stormøder? | 11 | 12 | |

Samarbejdet:

Det samarbejde, der er mellem de ansatte, som har indsendt besvarelser, er det arbejde, der ligger i stillingsbeskrivelser eller er den naturlige følge af at varetage f.eks. en kordegnfunktion.

Synlighed/ relevans:

Stort set alle giver udtryk for, at de emner,, fokusgrupperne arbejder med, har interesse.,men kun få svarer, at det gør en positiv forskel for dem selv.

De mest entusiastiske svar kommer fra ansatte, der har deltaget i fokusgruppearbejde.

Kommentarer:

Generelt er stemningen positiv. Flere giver anfører, at det er positivt at komme ud over sognegrænsen, mødes med kolleger, menighedsrådsmedlemmer og præster fra andre sogne, samt at det er at godt, at der med fokusgrupperne og samarbejdet er skabt et officielt forum til drøftelse af aktuelle emner og problematikker.

Kritik:

Der gives udtryk for, at manglende tid og for meget nyt at tage stilling gør det uoverskueligt og uoverkommeligt at deltage og interessere sig for samarbejdsprojekter på provstiplan. Det svar går igen i alle kordegnenes besvarelser.

Det beklages, at der ikke skelnes mere mellem land- og bysognes forskellige betingelser, og at der i så høj grad fokuseres på lønudgifterne til ansatte.

En enkelt anfører, at projektet i den første tid virkede som topstyret manipulation.

De ansatte på Kolding Kirkegårde´s svar:

| SAMARBEJDE | JA | NEJ | VED IKKE |
|--|-----------|------------|-----------------|
| Samarbejder du som ansat med andre kirkelige medarbejdere i Kolding provsti? | 8 | 17 | 3 |
| Samarbejder dit sogn med andre sogne? | 13 | 4 | 11 |
| Deltager du i højere grad end før i samarbejde på tværs af sognegrænser? | 1 | 20 | 7 |

| KOMMUNIKATION | JA | NEJ | VED IKKE |
|---|-----------|------------|-----------------|
| Får du de informationer om projektet, som du har brug for? | 3 | 9 | 16 |
| Er du tilmeldt provstiets nyhedsbrev? | 9 | 16 | 3 |
| Læser du referaterne af styregruppe og /eller fokusgruppernes møder på provstiets hjemmeside? | 5 | 23 | |
| Læser du kirkesiden i Kolding Ugeavis? | 16 | 12 | |

| SYNLIGHED / RELEVANS | JA | NEJ | VED IKKE |
|--|-----------|------------|-----------------|
| Gør projektet en positiv forskel for dig? | 3 | 7 | 18 |
| Er emnerne som fokusgrupperne arbejder med interessante for dig i dit arbejde? | 3 | 7 | 18 |
| Er du eller har du været med i fokusgruppearbejde? | | 28 | |
| Har du deltaget i et eller flere stormøder? | 5 | 23 | |

Kommentarer:

12 ud af 28 svarede *nej* eller *ved ikke* til alle spørgsmål og havde ingen yderligere kommentarer.

De få kommentarer, der er knyttet til besvarelsene, giver udtryk for, at man ikke helt er klar over, hvad projektet handler om.

En enkelt bemærker, at det bedste ved projektet er, at der er mulighed for at påvirke udviklingen, og at der arbejdes konstruktivt med udvikling i provstiet.

Præsternes svar:

| SAMARBEJDE | JA | NEJ | VED IKKE |
|---|-----------|------------|-----------------|
| Samarbejder du med præster uden for dit sogn? (ud over den pligtige afløsning) | 22 | 1 | 1 |
| Samarbejder dit sogn med andre sogne? | 21 | 2 | 1 |
| Deltager du i højere grad end før i samarbejde på tværs af sognegrænser? | 12 | 6 | 6 |

| KOMMUNIKATION | JA | NEJ | VED IKKE |
|---|-----------|------------|-----------------|
| Får du de informationer om projektet, som du har brug for? | 24 | | |
| Er du tilmeldt provstiets nyhedsbrev? | 22 | | 2 |
| Læser du referaterne af styregruppe og /eller fokusgruppernes møder på provstiets hjemmeside? | 18 | 6 | |
| Læser du kirkesiden i Kolding Ugeavis? | 20 | 4 | |

| SYNLIGHED / RELEVANS | JA | NEJ | VED IKKE |
|--|-----------|------------|-----------------|
| Gør projektet en positiv forskel for dig? | 19 | 3 | 2 |
| Er emnerne som fokusgrupperne arbejder med interessante for dig? | 22 | | 2 |
| Er du eller har du været med i fokusgruppearbejde? | 10 | 14 | |
| Har du deltaget i et eller flere stormøder? | 21 | 3 | |

Kommentarer:

Her følger en sammenfatning af præsternes bemærkninger til projektet:

- Det giver øget opmærksomhed på samarbejdsmulighederne, særligt i forbindelse med større tiltag og påtrængende emner, som det enkelte sogn ikke kan løfte.
- Præster og menigheder får et større udbud af muligheder.
- Når der samarbejdes fornemmes en bedre udnyttelse af præsternes forskellige evner, interesser og resurser.
- Kvaliteten i det kirkelige arbejde som helhed højnes.
- Det er en fordel sammen at rette blikket mod, hvordan vi bedst muligt er kirke nu og fremtiden, for når vi er flere om det, bliver der kortere vej fra idé til handling.
- Emsige eller sløve menighedsrådsformænds betydning mindskes i det store rum.
- Samarbejdet virker inspirerende og øger fornemmelsen af at være medbestemmende.
- Samarbejdet er en nem måde for nye at komme ind i provstiet og gør provstiet til et spændende og dynamisk sted at være præst.

Kritik:

Generelt udtrykkes en bekymring for, at der sker for meget og for hurtigt. Det gør det svært at sortere i alle de gode tiltag, de mange møder og de mange oplysninger. Samarbejde er godt, men tager meget tid. For deltidsansatte er det derfor vanskeligt at tage del i det ekstra. Flere påpeger risikoen for, at man kører træt, og at gode tiltag falder på det.

Ligeledes peges på det problematiske i den manglende fornemmelse af eller kræfter til medejerskab i projektet hos menighedsrådsmedlemmer.

Der udtrykkes bekymring for, om de små landsogne vil blive opslugt af de store bysogne, og omvendt at de små sogne med få indbyggere skal få for meget at sige i forhold til de befolkningstunge sogne.

En enkelt udtrykker frygt for, at individualitet og samvittighedsfrihed kan blive anset som manglende kollegialitet og efterlyser i øvrigt manglende klarhed om formål ved projektets start.

2. Konklusion på evalueringsskemaundersøgelsen

-opsamling og vurdering af svarene

Medejerskab?

Flere besvarelser havde naturligvis været gavnlige for evalueringen af projektet.

For ansattes og menighedsrådsmedlemmers vedkommende kan de indkomne svar næppe siges at være repræsentative for de to grupper. Det er en alt for lille procentdel, der har svaret.

Der kan gives flere forklaringer på de manglende svar. Det kan skyldes ligegyldighed, modvilje, opgivelse – eller en kombination eller det kunne være udtryk for en blank afvisning af projektet. Men var det tilfældet, kunne man have benyttet lejligheden til at gøre opmærksom på det.

Men det er nærliggende at konkludere, at flertallet af menighedsrådsmedlemmer og ansatte endnu ikke regner det, der foregår på provstiplan, som noget, der angår dem og derfor ikke finder det nødvendigt at give deres mening til kende om det.

De indkomne svar indikerer, at interesse og opbakning til samarbejdsprojektet ikke som udgangspunkt er afhængig af, hvorvidt man er fra et stort eller lille sogn, fra by eller land, men om man personligt har engageret sig eller er tæt på nogen, der har. Det kan bl.a. læses ud af de forholdsvis mange fokusgruppedeltagere, der er at finde blandt dem, der har svaret.

Entusiasme og gå-på-mod hos nøglepersoner i sognene ser altså ud til at være en afgørende faktor for, om tankerne bag projektet slår igennem lokalt.

Den modstand og bekymring for at miste identitet og liv, der til at begynde med hørtes fra de små sogne, er ikke længere så udtalt.

Manglende tid og overskud bremser for engagementet

Når en stor del af menighedsrådsmedlemmerne og medarbejdere ikke har svaret på evalueringsskemaerne kan årsagen være, at begge parter har for mange andre og mere presserende opgaver. For mange menighedsrådsmedlemmers vedkommende tager det almindelige menighedsrådsarbejde allerede mere end rigeligt af en sparsom fritid.

For de ansatte kan det handle om en trængt arbejdsdag, men måske også om, at samarbejde om andet end konkrete arbejdsopgaver ikke synes vedkommende. Måske vælger man at tænke, at der er andre, der sørger for, at der sker noget på de fælles områder, som man ikke selv har tid og overskud til?

Særligt præsterne giver udtryk for en bekymring for, om det almindelig sognearbejde drukner eller bliver usynligt i det store samarbejde. Der tilbydes flere gode og interessante tiltag og møder, som man gerne vil og synes, at man bør være med i, samtidigt med, at det daglige sogneprestearbejde skal passes og ikke devalueres. Der er en balance, der kan være svær at finde.

Endnu fornemmes det ikke, at samarbejde kan betyde en lettelse i arbejdsbyrden, viser besvarelserne.

En af grundtankerne i projektet har fra begyndelsen været, at du som præst, menighedsrådsmedlem eller ansat har lov til at kalde alt det fælles for dit, uden at du nødvendigvis

selv har lagt arbejdskraft og –tid til. F.eks. var friluftsgudstjenesten 2. Pinsedag på Skamlingsbanken alle sognes gudstjeneste, selvom den var planlagt at et udvalg på 6 personer. Det samme gælder de andre opgaver, som er blevet eller er ved at blive løst af fokusgrupperne.

Det er klart, at når mange tilsyneladende enten ikke orker eller ønsker del i arbejdet på tværs af sognegrænser, så er det ikke blevet gjort tydeligt, at projektet legitimerer, at man "kører på frihjul" og lader arbejde være båret af de, der på det givne tidspunkt har tid og mod på det. Ved at tænke sådan om projektets indsatsområder, burde den værste dårlige samvittighed over ikke at have overskud til at bidrage manes i jorden. Måske kommer der en anden opgave en anden gang, man selv har mere lyst til eller bedre evner for. Til den tid kan andre så læne sig tilbage om nyde godt af det.

II. Forløbet

1. Ledelse

- styrkelse af samarbejdsrelationerne på tværs af sognegrænser i provstiet som vejen mod en ny type provstiledelse.

Fra administrator til inspirator

Projektet voksede ud af et stadigt mere synligt behov for ledelse og samarbejde, både indenfor det økonomiske område og i forhold til ønsker om variation og mangfoldighed i kirkelivet i tiden.

Styregruppen var, som nævnt indledningsvis, til at begynde med bare en studiegruppe, der ønskede at arbejde med provstiets fremtid under de nye vilkår, dvs. med stadigt flere opgaver lagt på provsten, nye tiltag og nye udfordringer for folkekirken indenfor en uændret økonomisk ramme.

Bl.a. for at styrke sognenes forståelse af fælles ansvar for provstiets økonomiske forvaltning i en tid med skattestop, og hvor der derfor næppe ville være folkelig eller politisk opbakning til at sætte kirkeskatten op, håbede provst og styregruppe med et øget fokus på samarbejde på tværs af sognegrænser at indlede en proces, der i sidste ende kunne danne baggrund for udarbejdelsen af et virksomhedsgrundlag og en virksomhedsplan for provstiet. En sådan ville være et godt redskab for det økonomiske samarbejde.

Virksomhedsplanen ville på den måde ikke pålægges på sognene, men udspringe af de idéer og visioner, der måtte vise sig at være konsensus for i sognene.

Med samarbejdsprojektet er provsten blevet mere synlig. Fra hovedsageligt at blive identificeret med den økonomiske administration i provstiet, har provsten med projektet fået mulighed for at udtale visioner også for samarbejde om andre praktiske og kirkelige opgaver i provstiet end det økonomiske.

Kritik af styregruppen

Provstiprojektet kom først til at tage form undervejs. Det har været og er stadig en læreproces. Derfor var den første del af forløbet ikke helt så gennemtænkt og struktureret, som den måske burde have været. Der manglede grundig og entydig information udadtil.

Der var fra begyndelsen åbenhed omkring arbejdet. Men der var ingen offentliggørelse af arbejdsgruppens overvejelser på det tidspunkt, da der dengang ikke var tale om et planlagt og målrettet projekt. Det var først kort før det første stormøde i maj 2005, at studiekredsarbejde blev til et projekt, der blev ansat en koordinator og tingene tog fart.

Ansættelse af en person til at koordinere og styre processen blev vedtaget af styregruppen og godkendt i provstiudvalget i 2005. Det vakte nogen modstand i menighedsrådene, at man ikke var blevet inddraget i beslutningen. Det var fælles midler, der blev brugt til en ansættelse til et samarbejde i provstiet, som ingen havde mærket noget til endnu, lød kritikken.

Men ansættelsen var nødvendig. Det havde ikke kunnet lade sig gøre at komme så hurtigt og effektivt i gang hverken med den store inspirationsdag eller med de første fokusgrupper, hvis ikke der havde været en til at lede det arbejde.

Første gang provsten fremførte visionen om at styrke samarbejdsrelationerne i provstiet var på stormødet i maj 2005.

Efter mødet var der kritik. Tilsyneladende havde det efterladt et diffust indtryk både blandt de deltagende og de, der ikke var mødt. Enkeltpersoner og et samlet menighedsråd udtrykte deres utilfredshed. Kritikken var affødt af usikkerhed overfor, hvad der var i gære. Man var ikke helt klar over, hvad der var på færde og misforstod måske både indkaldelsen og hensigten med mødet.

Det var ellers meningen, at mødet skulle bidrage til, at flere blev inddraget og kom til at tage aktiv del i projektet.

Der blev efterfølgende stillet spørgsmålstejn ved styregruppens demokratiske mandat. Blandt nogle menighedsråd og præster blev der givet udtryk for, at gruppens arbejde var udtryk for topstyring og tilraning af kompetencer, der rettelig lå hos hhv. menighedsråd og præster.

Man spurgte:

- Ville menighedsrådene miste kompetencer og selvstyre?
- Skulle man tvinges til samarbejde?
- Var styregruppen ikke en selvbestaltet udemokratisk størrelse, der uberettiget tiltuskede sig beføjelser?
- Kunne provstiet ovenfra sætte et værdisæt for samtlige sogne?
- Var dette den rette måde at gå til værks?
- Hvem havde bestemt, at det overhovedet skulle sættes noget i gang?
- Hvorfor overhovedet samarbejde? Var der ikke nok at se til inden for sognene?

Kritikerne havde ret, for så vidt som styregruppen ikke måtte udvikle sig til en magtbase. Styregruppen havde ikke mandat til at diktere udviklingen i provstiet, og ønskede det ikke. Hensigten var ikke at fratage det enkelte sogns dets ret til at afgøre, hvordan og hvilket omfang, det ville indgå i samarbejde over sognegrænser.

Kritikken og forbeholdene blev forsøgt imødekommet ved at styrke informationsniveauet. Der blev holdt møde med det menighedsråd, der havde rettet en særlig kritik.

Medarbejderne

Blandt ansatte bredte der sig en usikkerhed. Der havde spredt sig det rygte, at hensigten med provstisamarbejdsprojektet var nedlæggelse og omlægning af stillinger.

Der blev talt om at knække den stigende kurve for lønudgifter til kirkernes medarbejdere. Men der blev i ligeså høj grad talt for at gøre stillinger mere attraktive ved at tænke i samarbejde. Derfor var det meget vigtigt at få medinddraget medarbejderne, så også deres viden og engagement i det kirkelige liv kunne være med til at påvirke processen.

I det hele taget var det sværest at nå gruppen af medarbejdere. Det kneb selv, når der blev arrangeret møder specifikt for dem.

I første omgang blev indkaldelser til fyraftensmøder særligt for ansatte sendt via menighedsrådsformændene. Det gav ikke den store tilslutning.

Anden gang, der blev afholdt møde særligt for medarbejdere, blev indbydelserne sendt til præsterne. Det skete ud fra den tanke, at præsterne, de fleste steder, har den daglige kontakt til de ansatte. Heller ikke det var en succes. Medarbejderne foreslog, at der blev indsamlet e-mail adresser på medarbejderrepræsentanterne fra sognene og at sende informationer til ansatte via dem. Det indebærer den vanskelighed, at repræsentanterne kun er valgt for 1 år ad gangen, men det kan forhåbentligt sættes i system.

Præsterne

Som det fremgår af evalueringsskemaerne var flertallet af præster positive og tog del i projektet fra begyndelsen.

En del af forklaringen kan, som nævnt, være at der for præsternes vedkommende allerede fandtes et mødeforum, og at der gennem flere år var vokset succesfuldt samarbejde frem. Tanken om samarbejde på tværs af sognegrænser virkede ikke revolutionerende, og slet ikke for de præster, der var kommet til provstiet i de seneste år. For dem var samarbejde med præster udenfor eget sogn, og det at var muligt, naturligt. Rammerne var allerede til det.

Selvom fokus på samarbejdsprojektet jf. evalueringsskemaerne måske er størst blandt præster, og skønt langt de fleste præster giver udtryk for, at det er til gode for dem, så er det ikke alle præster, der tager aktivt del.

Der er præster, der foretrækker at holde sig inden for sognegrænsen, enten fordi de ikke overkommer mere, eller fordi de mener, at det er i det lokale sogn, kræfterne skal lægges. Den kritik, der fra præsteside rettes mod projektet går primært på, at tid og kræfter ikke rækker til, at der sættes for meget i gang, samt at de blandt menighedsrådsmedlemmerne kan spore samme træthed.

Menighedsrådsmedlemmerne

Ligesom for medarbejdernes vedkommende, har det vist sig at være svært at nå ud til det enkelte menighedsrådsmedlem.

Af praktiske årsager var deltagerantallet til de første stormøder begrænset.

Ingen af kirkerne i provstiet har lokaler, der kan huse mere end 100.

Kun et antal repræsentanter fra rådene var inviterede. Det samme gjaldt for medarbejderne.

Set i bakspejlet havde det været mere ideelt at åbne for større deltagelse, så alle, der havde lyst, kunne have været med hver gang. Det ville have gavnet med en større åbenhed og bredde, ikke mindst i forbindelse med de første møder. Realistisk set ville der måske ikke have været flere deltagere, men det, at ingen på forhånd kunne føle sig udelukkede, ville sandsynligvis have fremmet den positive holdning til projektet i opstartsfasen. Medejerskabet og medansvaret i forhold til projektet ville måske også have fremstået tydeligere ligesom det ville have været mere synligt, at samarbejdsprojektet var en udviklingsproces og ikke et udslag af en færdig handlingsplan for provstiets fremtid, som sognene måtte føje sig under.

2. Processen

-kommentar til forløbet

Tempo

Generelt kan man sige, at for nogen er det gået alt for hurtigt, for andre alt for langsomt.

Det var styregruppens opfattelse, at det var nødvendigt med et vist tempo, hvis projektet skulle løftes fra start. Det betød dog ikke, at der ikke var øje for farerne ved at handle hurtigt.

Den folkekirkelige struktur med mange små og selvstændige enheder, med demokratiske valgte råd og udstrakt selvstyre, er et tungt maskineri, at sætte i bevægelse. Sognene er forskellige både i størrelse og sammensætning. Menighedsråd og præster er ikke ens. Begge spænder fra de meget dynamiske og progressive til de traditionelt tænkende, alle med forkærlighed for eget sogns særkender. Det var forudset, at det derfor ikke nødvendigvis ville være let at få alle med fra start.

Tempoet gjorde imidlertid projektet sårbart overfor modstand og kritik. Der skete fejl særligt på det kommunikative område i opstartsfasen. Men da beslutningen om at søsætte projekt "provsti på vej" var truffet, og der var ansat en koordinator til at stå få gennemførelse og fastholdelse af det, blev indsatsen mere systematisk og grundig.

For at nå så langt og bredt ud som muligt måtte historien bag og formålet med projektet fortælles igen og igen. Det skete på stormøderne med menighedsrådsmedlemmer, præster og ansatte, samt ved på budgetsamråd for menighedsrådene, provstisamråd for præsterne og fyraftensmøder for de ansatte at orientere om projektet

En hindring for kommunikationen var, at det kun var et begrænset antal, der deltog i møderne. Informationerne nåede ikke nødvendigvis videre end til mødedeltagerne. Kun for præsternes vedkommende var der sikkerhed for, at alle fik besked, idet der til provstisamråd er mødepligt.

Inspirationsdagen d. 28.aug. 2005

Det er blevet anført at 180 deltagere ikke var meget, det potentielle antal taget i betragtning (o.275). Men sognene var repræsenteret, og der var såvel menighedsrådsmedlemmer som præster og medarbejdere. Der var bredde i deltagerkaren. At dømme efter mangfoldigheden af visioner, der kom til udtryk i artiklerne i Kolding Provsti Nyt 2010, må det kunne slutes, at mange forskellige holdninger og meninger var repræsenteret på dagen. Dog må man regne med, at flertallet af de fremmødte hørte til dem, der på forhånd var positive overfor forandring.

Gudstjenesterne gav dagen en god begyndelse. Flere ytrede efterfølgende ønske om at gøre fælles gudstjenester til en tilbagevendende begivenhed. Andre ærgrede sig over, at det ikke i højere grad var lykkedes at inddrage menighederne i gudstjenesterne. Det var stort set kun de, der skulle videre til det efterfølgende møde, der deltog, på trods af, at der var tilbudt transport til kirkegængere fra og til hjem sogn. Muligvis havde det ikke været udtrykt klart nok, at gudstjenesten var for alle.

Reaktionerne på dagen var blandede. Det var en anderledes form, der blev prøvet. Nogle syntes processen var sjov, andre brød sig slet ikke om formen. Nogle var glade for det emne, som de kom til at arbejde med, mens andre slet ikke havde interesse for det område, som de skulle beskæftige sig med. For nogle var det en givende proces at være med i, andre mente, at de ville have kunnet bidrage mere positivt til dagen, havde de på forhånd kendt til dens forløb, målet med den og kunnet forberede sig hjemmefra. Og så var der dem, der mente at dagen var for lang.

Det kan diskuteres om metoden var optimal, men den formåede at sætte skred i tingene. Der var efterfølgende et væld af idéer for styregruppen at gå videre med. Der forelå efter dagen et helt konkret materiale i de mange artikler i Provsti Nyt 2010 lige til at handle på. Styregruppen kunne danne sig et overblik over ønsker for samarbejde i artiklerne og derefter sørge for at rammerne blev skabt så visioner kunne omsættes til virkelighed. En stor og bredt sammensat forsamling af menighedsrådsmedlemmer, medarbejdere og ansatte fra sognene havde med dagens indsats givet det videre samarbejde i provstiet retning. Inspirationsdagen må derfor siges at have været vellykket.

3. Fokusområderne og fokusgrupperne

- vurdering af emner og metode

To år

Fokusgrupperne kom godt fra start. Der blev arbejdet målrettet og effektivt. Der forelå, som planlagt, rapporter med forslag fra grupperne i foråret 2006. Fokusgrupperne fremlagde mundtligt deres arbejde på et stormøde, inden den skriftlige rapport blev udsendt. Det gav mulighed for at stille spørgsmål, gav medindflydelse og skærpede interessen for høringen i foråret 2006¹⁴. Inden sommer 2006 forelå svar fra samtlige sogne. Hørings svarene gav et overblik over hvilke forslag, der var tilslutning til i sognene.

Men der gik endnu et år før en konkret udmøntning af forslagene. Det tog tid, fordi den demokratiske proces blev vægtet. Der måtte vedtages kommissorier for fokusgruppernes arbejde, for at sikre, at der var bred enighed om gruppernes arbejdsområder, inden der for alvor blev sat handling bag ordene. Processen bidrog samtidig til sognenes medejerskab i resultaterne af arbejdet.

De fire emneområder, som deltagerne på visionsdagen særligt havde interesseret sig for, er også her 2 år senere relevante for menighedsrådsmedlemmer, medarbejdere og præster, viser evalueringundersøgelsen.

Reaktioner 2006

Svarene på fokusgruppernes spørgsmål i foråret 2006 bar præg af en vis tilbageholdenhed og modstand. Særlig gjaldt det de mest omfattende og nytænkende forslag. Heller ikke på stormødet, der blev holdt i juni, var der mange, der ønskede at lægge stemmer til omfattende projekter eller

forandringer. Sognene svarede ganske vist ikke ens. Nogle var for ét forslag og udtrykte modstand mod andre. Men der var enighed om, at fokusgruppernes arbejde skulle fortsættes.

Resultatet var, at mange forslag blev barberet ned til mere enkle – og mere uprætentiøse – opgaver. Man nåede frem til en række kompromiser, der betød at arbejdet ikke gik stå. Men ambitionsniveauet blev sænket og projektet blev tilpasset, hvad sognene var parate til. Dermed blev det mere realistisk at tro, at man i anden omgang ville kunne gennemføre forslag fra fokusgrupperne med tilslutning fra et flertal af sognene.

Stilstand

Men resultatet af høring og stormøde i forsommeren 06 efterlod fokusgrupperne i et vakuum. Som tidligere nævnt valgte flere af samme grund at forlade deres fokusgruppe. Det skete for en dels vedkommende pga. ændringer og begrænsninger i gruppernes opgaver. Det var uden tvivl en skuffelse for de fokusgruppemedlemmer, der med stort engagement havde lagt kræfter i at kunne fremlægge idéer og løsningsforslag. Desuden hæmmede det arbejdet, at gruppens medlemmer skulle på valg ved det kommende stormøde i oktober 2006, og at gruppens kommissorium for det fortsatte arbejde baseret på høringssvarene først da ville blive godkendt.

Da den fase faldt sammen med ansættelse af en ny koordinator og ændring i dennes opgavebeskrivelse, blev tiden fra forsommer til efterår 2006 en stilstandsperiode.

Det var ikke ideelt med et skift på posten efter så kort tid. Det kunne være blevet fatalt, hvis ikke kommunikationsdelen i form af månedlig nyhedsbreve var sat på skinner og var blevet overtaget af en præst med flair og interesse for dette område. Den del fungerede og var med til at holde bevidstheden om projektet i live, mens fokusgrupperne stod i stampe.

4. Information og kommunikation

- status på formidlingen af projektet

Komplikationer

Der var fra begyndelsen både hos koordinator og styregruppe stor opmærksomhed på informations- og kommunikationsområdet. Det blev ved ansættelsen af Erling Andersen som koordinator, lagt en plan for pressemeddelelser og information til sognene i tiden fra maj – aug. 2005, altså op til inspirationsdagen.

Alligevel viste det sig, at ikke alle følte sig tilstrækkeligt orienteret. Der var brug for mere information, end styregruppen havde forudset.

Sandsynligvis skyldes det, at en stor del af formidlingen ved projektets opstart blev formidlet mundtligt på møder. Her var kun en lille del af menighedsrådsmedlemmerne, de ansatte, og præsterne til stede. Det må sluttes, at mange derfor kun modtog "2. hånds information", hvis de da overhovedet modtog nogen.

Det var ikke de samme, der deltog i alle møder. Heller ikke på den måde var der den kontinuitet og sammenhæng i forløb og information, som måske blevet taget for givet. Fra gang til gang var det ikke alle mødedeltagere, der på forhånd havde kendskab til projekt eller proces. For dem, kan emnerne på møderne have virket uformidlede eller indforståede.

Det blev nødvendigt at fortælle om formål og historie bag projektet flere gange end forudset. Informationsmængden blev justeret, så den kom til at svare bedre til behovet.

Tilfredshed

Nyhedsbrevet har vundet stor udbredelse. Ugeavisen bliver muligvis endnu ikke læst med samme interesse i de nyttilkomne sogne, der har tradition for egne ugeaviser, men den har en bred læserskare. Referaterne fra fokusgruppernes møder bliver læst på provstiets hjemmeside, men ikke af helt så mange som nyhedsbrevene, antyder evalueringsskemaundersøgelsen.

I hvor høj grad projektet omtales i kirkebladene, er ikke undersøgt. Men man kan forestille sig, at der det vil blive mere stof, der er oplagt for redaktørerne at bringe i takt med, at der bliver mere konkret arbejde, der har lokal interesse - som fællesgudstjenesten 2.Pinsedag.

Den lokale presse er velvillig, når der tilsendes pressemeddelelser. Men det kræver meget store arrangementer eller et gennemgribende nyt tiltag at vække opmærksomhed. Det lykkes i forbindelse med inspirationsdagen og 2.Pinsedags gudstjeneste.

Stort set alle evalueringsskemabesvarelserne fra maj 2007 viser tilfredshed med informationsniveauet, og det må konkluderes, at vi nu har fundet et passende leje indadtil. Men det optimale vil være, at alle i målgruppen (d.v.s. menighedsrådsmedlemmer, medarbejdere og præster) abonnerer på nyhedsbrevet. Udadtil kræves der stadig nytænkning.

5. Konklusion

- lykkedes projektet?

Forskellighed og forandring

Det har taget tid, at få slået fast, at samarbejde ikke er ensbetydende med ensretning og fælles fodslag i alt. Det er blevet understreget igen og igen, at der til enhver tid skal være plads til det enkelte sogns egenart, og at det er det enkelte sogns beslutning i hvilket omfang, det ønsker at deltage i de forskellige tiltag. Alligevel har bekymring for at blive sat uden for indflydelse ikke kunnet manes i jorden. For menighedsrådenes og nogle præsters vedkommende har der været og er til dels stadigvæk en frygt for, at det enkelte sogns arbejde og identitet drukner i det store fælles. Blandt de ansatte hersker usikkerhed mht. stillingernes fremtidige indhold og størrelse.

Det må og skal alt sammen tages alvorligt. Ikke mindst fordi den mistro hæmmer udviklingsmulighederne. Meget af modstanden vil sandsynligvis forsvinde, efterhånden som fokusgruppernes arbejde giver konkrete resultater og i takt med, at samarbejde over sognegrænser bliver en selvfølgelig del af menighedsarbejdet. Men medindflydelsen på omfang og indhold må til stadighed betones. Der er ingen tvivl om, at velvilje overfor initiativer på provstiplan beror på et fortsat højt informationsniveau, og afhænger af om fokusgruppernes arbejde fører mærkbare forbedringer og positive erfaringer med sig.

Et af hovedformålene med at sætte en forandringsproces i gang i provstiet var at styrke kirkeliv, organisation, administration og økonomi og derved at bidrage til at gøre det til et fælles anliggende for provstiets sogne.

Der er firkantet sagt 2 måder at skabe forandring på. Forandring kan gennemføres som en ledelsesbeslutning, eller den vokse af frem af nødvendighed nedefra. Uanset hvilken form, der vælges, kan forandringer i en struktur som folkekirkens ikke ske fra dag til dag. Selv små ændringer tager tid og omtanke at gennemføre.

Det kan synes problematisk set i forhold til en samfundsudvikling, der går meget hurtigt. Når en kommunesammenlægning f.eks. gennemføres med kun få års varsel, hvorfor kan kirken så ikke følge med i samme tempo? Den indvending er også projekt "Provsti på vej" stødt på.

For dynamiske og forandringsivrige sjæle kan folkekirken synes en helt umulig størrelse. Men det må tages alvorligt, at der er mange små selvstændige enheder, hvor vi som organisation er afhængige af, at der er folk, der vil lægge en del af deres fritid i rådsarbejde. Hvert menighedsråd er demokratisk valgt og bærer ansvaret for kirkens forvaltning lokalt. Menighedsrådet har ret til selv at træffe afgørelser, der vedrører sognelivet. Krav om forandring, der kommer som direktiv ovenfra, vil således naturligt vække modstand. Kun de færreste ønsker at afgive kompetence og selvbestemmelsesret indenfor det område, man har ansvar for.

Skal der gennemføres forandringer, er det derfor nødvendigt at vælge en demokratisk form, der svarer til strukturen. Beslutninger om ændringer må ske så tæt på folkekirkemedlemmerne som muligt. Menighedsråd, præster og ansatte må i videst mulige omfang inddrages og have medindflydelse på forandringsprocessen. Kun ved et sådant medejerskab kan, det forventes, at der i sognene tages medansvar for det arbejde og de beslutninger, der træffes i provstifællesskabet.

Frank Kærgaard skrev i sin indledning til rapporten fra de første fokusgrupper:

Undervejs er jeg ofte blevet spurgt: kan du ikke bare sige, hvad det er du vil med provstiet, være mere konkret? Det har jeg nægtet at gøre. Og godt for det! For den idérigdom der lægges for dagen med gruppernes statusrapport, den kunne jeg ikke have præsteret. Så jeg vil fortsat nøjes med at udstikke kursen: frem mod et bedre samarbejde på tværs af sogne- og andre grænser.

Det er nødvendigt, at provsten, som den, der bærer det overordnede ansvar for provstiets økonomi og administration, giver rum og plads til den demokratiske forandringsproces. Det fordrer, at provsten har tiltro til, at udvikling kan ske nedefra, og har mod til at lade andre tænke og handle.

Det samme gælder på alle niveauer og i alle grupper – menighedsrådsmedlemmer, præster, ansatte. Der må være bred enighed om, at opgaver kan uddelegeres.

F.eks. er det afgørende for fokusgruppernes succes, at der er tillid til, at de valgte gruppemedlemmer kan løfte opgaven, og at der bakkes op om deres arbejde. Sker det ikke, vil der i længden ikke kunne rekrutteres frivillige til at påtage sig arbejdet med fokusområderne. Der skal ikke meget snak i krogene, ikke megen kritik eller bedreviden til, før der går grus i maskineriet.

Ofte er det sagt om samarbejde, at det er både for besværligt og tidskrævende. Men det er langt fra alt, hvad der er at sige om samarbejde. Det kan synes en banal konstatering at fremhæve, at gensidigt kendskab øger lysten til samarbejde. Ikke desto mindre er det, hvad der opleves i provstiet. Der har været en bred repræsentation både fra sogne og menighedsråd, præster og ansatte i fokusgrupperne. Gennem den samtale, der er blevet ført i grupperne, er kendskabet til de forskellige betingelser for sognearbejdet rundt om i provstiet øget, og den gensidige forståelse ligeså. Ved at sidde om samme bord med et fælles anliggende har man lært hinanden at kende på tværs af sognegrænser.

Derfor ser vi nu, at det synes lettere at henvende sig til et eller flere sogne med ønske om samarbejde. Eksempelvis kan nævnes, at et menighedsråd lige nu på eget initiativ efterlyser et andet sogn til samarbejde om graverstilling¹⁵. Et menighedsråd har indkaldt til og afholdt en samarbejdskonference med drøftelse af muligheder for fælles indkøb og vidensdeling. Mange af evalueringsbesvarelserne fremhævede de ny relationer som en stor gevinst ved projektet.

Fællesgudstjenesten 2. pinsedag viste, at det kan lykkes at få provstiets sogne til samles. At dømme efter tilbagemeldinger fra deltagerne ved gudstjenesten, var den en succes og vil blive en tilbagevendende provsti-begivenhed. Udadtil, for folkekirkemedlemmerne i provstiet, har gudstjenesten og den efterfølgende positive omtale både i pressen og fra deltagerne synliggjort, at nok er der mange kirker i provstiet, men vi er også samme kirke. Forskellighederne trådte for en dag i baggrunden. Alle sogne, små som store, land som by var repræsenteret.

På vej

Blandt de, der har deltaget i fokusgrupperarbejdet, udtrykkes glæde over at være med til at arbejde for nye tiltag. Det er en væsentlig gevinst. Men en mærkbar arbejds- eller ansvarslettelse for menighedsråd, præster og medarbejdere vil nok først slå igennem i takt med, at vi bliver bedre til at opfatte andres indsats som noget alle har medejerskab i. Derfor skal der stadig ydes en indsats for at tydeliggøre, at det er hensigten med samarbejdet at opnå en bedre brug af de menneskelige og de økonomiske resurser, der er til rådighed.

Kolding provsti er på vej. Efterhånden kan det ses og mærkes, at sognene har et fælles anliggende både i organisationen, i udnyttelsen af økonomiske og menneskelige resurser, fleksibilitet og samarbejde. Det er ikke en proces, der til ende, men vi er på vej.

3. Del: Fremtiden



I. Provsti på vej

Det nødvendige samarbejde

Sognene i Kolding provsti er forskellige hvad angår størrelse og "profil". Det skal de blive ved med at være. Når der med projektet er indledt en proces, der gerne skulle styrke bevidstheden om, at der også er et forpligtende provstifællesskab, er det ikke for at eliminere det lokale eller nedlægge sogne og kirker. Tværtimod var udgangspunktet, at vi ved at skærpe bevidstheden om ansvaret for den fælles økonomi kunne frigøre resurser til de lokale menigheders liv og vækst. Lovgivningen omkring samarbejde over sognegrænser og de nye muligheder for på provstiplan at afsætte midler til fælles initiativer har bidraget til at den del af projektet er slået hurtigere igennem her og vil gøre det videre arbejde lettere.

Og der bør arbejdes videre. Det gode, der er opnået, skal fastholdes og udviklingen holdes i gang. Ved stilstand vil de sidste par års indsats hurtigt glemmes i alt det andet, der i tiden kræver opmærksomhed fra kirkens ansatte og frivillige. Kunsten bliver at tilpasse tempoet og justere visioner og mål efter kræfterne. Det er vigtigt ikke at komme til at spille resurser på dobbeltarbejde. Konkret må provstiarbejdet, distriktsforeningens tiltag og provstiuvalgets beslutninger i højere grad koordineres, og om muligt skal det undgås, at der sker overlapninger i forhold til initiativer, der udgår fra stiftet.

Forskellighederne

Vi er nået langt. Men al usikkerhed og modstand er ikke fejlet af banen. Der er forhold, der kan hindre et frugtbart samarbejde mellem sognene. Det gælder ikke mindst uenighed om, hvordan folkekirkens midler skal bruges. Den strid kan i værste fald blive til kamp mellem små og store sogne, mellem by og land – eller mellem stærkere og svagere parter. Derfor må der fortsat menighedsråd, præster og medarbejdere imellem arbejdes på at øge den gensidige forståelse af forskellige vilkår og holdninger. Bevidstheden om, at der kan og skal være plads til alle i provstifællesskabet bør styrkes.

Særlig opmærksomhed bør rettes på land-/ byproblematikken. Vilkårene er ikke ens, og det er vigtigt, at der skabes gensidigt kendskab til forskellighederne. Et landsogn har nogle muligheder, som et bysogn ikke har – og omvendt. Vi må blive bedre til at udnytte og se fordelene i de forskelligheder til alles bedste.

Fælles for by og land er, at der kan være mange ønsker om nye tiltag, som et enkelt sogn – stort eller lille – ikke har tilstrækkelige resurser til at løfte. Her er det oplagt at gøre fælles sag. Der er grundlæggende arbejdsgange og -opgaver alle sogne uanset størrelse er fælles om. Det gælder i menighedsrådsarbejdet, f.eks. i arbejdsgiverfunktionen og den økonomiske administration og i

kirkelivet, f.eks. i ønsket om særlige arrangementer for børn og unge. Erfarings- og vidensdeling kunne være en nøgle til at løse de opgaver.

I samarbejdet omkring præsternes ferie- og fridage udnyttes forskellene mellem land- og bypræsters arbejdsbelastninger. Det burde også kunne lade sig gøre i det øvrige kirkelige arbejde.

Samarbejdsmuligheder – særligt for mindre sogne

I nogle tilfælde vil det være en fordel at slå sig sammen med sogne af samme størrelse og type, i andre vil det være interessen for samme sag, der gør samarbejde naturligt. Med de rammer projektet har givet, er mulighederne mange. Det er ikke på forhånd givet, at samarbejdet trækker aktiviteter, kræfter og folk fra land til by.

Der er gode eksempler på begge former for sognesamarbejde.

Tre sogne i det sydøstlige hjørne af provstiet har eksempelvis samarbejdet om foredragsaftener om trosbekendelsen. De tre præster holdt hver et foredrag over en trosartikel på skift i de tre sogne. De fire bykirker har i en del år årligt arrangeret og afholdt ét omkostningstungt arrangement sammen. I andre provstier og sogne meldes om øget samarbejde mellem mindre landsogne. Det kunne også forsøges her, f.eks. på følgende områder:

Gudstjenesteliv

- Tiltag rettet mod børnefamilier, f.eks. familie- og spagettigudstjenester
- Alternative gudstjenester – andre tidspunkter, andre liturgier
- Fælles salmesang

Arrangementer

- Fælles foredrag, koncert el. lign.
- Koordinering og fordeling af praktiske opgaver i forbindelse med arrangementer
- Samarbejde mellem aktivitetsudvalg

Medarbejderne

- Styrkelse af samarbejde f.eks. mellem gravere
- "Erfaringsgrupper"

Kommunikation

- Fælles kirkeblad
- Gensidig annoncering

For menighedsrådenes vedkommende er budgetsamråd eller distriktsforeningsarrangementer oplagte fora at fokusere på det fælles, for præsterne provstisamråd og konventer, for de ansatte i faggrupper eller på tværs af samme. Indirekte kan fællesskabsfølelsen, som det hidtidige arbejde viser, styrkes ved det kendskab, der opnås, når der arbejdes sammen.

Præster, medarbejdere og menighedsrådsmedlemmer

Emnerne for det fortsatte samarbejde vil sandsynligvis dukke op af sig selv, såfremt der til stadig skabes rum for inspiration og vision.

Styregruppen bør fortsat tage ansvar for, at det sker. Ved valget i 2006 blev styregruppens medlemmer valgt for en 2-årig periode. Dvs. valgperioden udløber ved næste menighedsrådsvalg. Fra da af vil det være oplagt at lade valgperioden følge menighedsrådsvalgsintervallerne på 4 år. Det vil sikre, at der ikke sker for voldsomme kursændringer i en menighedsrådsperiode.

Ligeledes bør der hvert 4. år være en inspirationsdag, hvor alle indbydes til at tage del i visionsarbejde. Modellen fra 2005 kan næppe genbruges i præcis samme form, da overraskelsesmomentet spillede en rolle. Men det må være en mødeform, hvor idéer og drømme kan få frit løb, og hvor menighedsrådsmedlemmer, medarbejdere og præster deltager på lige fod.

En præst skrev som kommentar til provstiprojektet, at det gør Kolding provsti til spændende og dynamisk sted at være præst. Forhåbentligt vil såvel præster som menighedsrådsmedlemmer, ansatte, og almindelige folkekirkemedlemmer fremover kunne tilslutte sig det udsagn.

Det fordrer en vedvarende opmærksomhed og indsats fra provstiledelsen. Til gengæld vil det gøre provstiet attraktivt også for de nye generationer af præster, der ikke i samme grad som tidligere er indstillede på en "solist-tilværelse". Familieforholdene har ændret sig, "præstekonen" findes ikke længere, og der stilles for præster som for alle andre krav fra familien om at kunne lægge arbejdet fra sig og holde fri. Det fordrer justeringer af den traditionelle forestilling om, at hvert sogn har sin præst, og at den præst altid er til rådighed. Et øget samarbejde over sognegrænser, hvor menighederne lærer en eller flere præster at kende, vil være med til at gøre det lettere at tilpasse præstearbejdet til et moderne familieliv.

Samtidig vil samarbejdet med kolleger og den deraf følgende gensidige inspiration og faglige sparring for flertallets vedkommende bidrage til arbejdsglæden. Deltagelse i planlægning og afholdelse af større projekter eller arrangementer vil kunne modvirke den ensomhed og indelukthed, der kan true den præst, som ikke har kolleger på tæt hold, og måske heller ikke en menighed, der er aktiv i kirkelivet.

Projektet vil også kunne spille en væsentlig rolle i opgaven med fortsat at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere. Den medindflydelse, der er åbnet for ved at lade ansatte træde ind i styregruppe og fokusgrupper, deltage i stormøder osv. på lige fod med menighedsrådsmedlemmer og præster, må fastholdes. Generelt er der blandt medarbejderne interesse for det kirkelige arbejde, og det er vigtigt at understøtte og anspore det engagement. Det bidrager til arbejdsglæden og medansvaret, når man har indflydelse på de forandringer, der sker på arbejdspladsen. Ligeledes er der blandt medarbejderne en viden omkring de praktiske arbejdsopgaver, der er nødvendig at få bragt i spil, når der skal skabes gode og tiltrækkende stillinger eller ændres i arbejds gange.

Der er blevet talt en del om at knække kurven for lønudgifter. Men lønnen for den enkelte medarbejder er ikke høj. Derfor kan det virke demotiverende, når fokus i den grad rettes mod det område. Af samme grund må der snarere rettes opmærksomhed på, hvordan vi ved at tænke i stillingerne ind i provstisammenhænge kan gøre de kirkelige arbejdspladser mere attraktive, og derved fastholde gode medarbejdere. Det kunne være ved at overveje muligheden for, at medarbejdere ansættes i provstiet med et eller flere sogne som tjenestested (som præsterne er ansat af kirkeministeriet med sognet som ansættelsessted), ved at indlægge virkarforpligtigelser i kvotestillinger så de bliver til fuldtidsansættelser, eller f.eks. ved at etablere "graverteams", hvor flere gravere sammen har ansvaret for flere kirkegårde.

I den debat må medarbejdere tage del, kreativt og konstruktivt.

På samme måde er der en væsentlig opgave i fortsat at tiltrække og fastholde menighedsrådsmedlemmer. Der er ingen tvivl om, at mange menighedsrådsmedlemmer finder arbejdet belastende og tidskrævende. Der stilles store krav på det administrative område, hvilket

ofte kolliderer med medlemmernes håb om synligt og mærkbart at kunne bidrage til sognets kirkelige liv og vækst. Det er problematisk og bevirker, at en del mister gejst og lyst til rådsarbejdet.

Det administrative og økonomiske arbejde er en væsentlig del af menighedsrådets virke, og bør af hensyn til det lokale ansvar for aktiviteter, bygninger og personale ikke fuldstændigt forsvinde ud af rådets regi. Men arbejds gange må kunne lattes og dele af arbejdet overgå til andre, f.eks. en provstiadministration. Hvilke opgaver må bero på, hvad menighedsrådene finder nødvendigt. Men et langt stykke ad vejen vil en øget vidensdeling og erfaringsudveksling mellem menighedsrådsmedlemmer være gavnlig.

Distrikstforeningen holder allerede formandsmøder. Disse kunne i højere grad og mere målrettet arbejde mod en sådan lettelse af rådarbejdet – særligt hvad angår formandsposten. Der kunne oprettes flere fora for erfaringsudveksling, f.eks. for kontaktpersoner og kirkeværger. Det har været forsøgt i det små. Den type initiativer bør støttes og ansføres.

II. Forslag

1. Struktur for samarbejdet

- et bud på en fremtidig form

Skal der være fremtid i samarbejdsprojektet, må der tilstræbes en stram struktur for mødeaktiviteten i provstiet. Entusiasme og gode intentioner drukner let i overdreven mødeaktivitet, derfor er en begrænsning af mødeindkaldelser nødvendig. Mange giver udtryk for, at der er rigeligt med møder, og der mærkes en utålmodighed og irritation, hvis ikke møderne er tilstrækkeligt indholdstunge og veldisponerede. Der skal være "noget at komme efter", og "noget at tage med hjem". På møderne og i alt det, der foregår i projektets regi, skal det konkrete og handlingsorienterede prioriteres, "Varm luft" må undgås.

Der foreslås følgende:

I. Inspirations- og visionsmøde

- Hvor ofte og hvor længe: Hvert 4. år – i oktober året efter menighedsrådsvalget. En hel eller halv dag
- Ansvar for planlægning: Styregruppen
- Deltagere: Menighedsrådsmedlemmer, præster og medarbejdere
- Programpunkter: Visioner for kirkelivet i Kolding provsti og valg til styregruppen

II Opfølgning

- Ansvar: styregruppen.
- Opgave: Styregruppen udpeger på baggrund af inspirations- og visionsmødet fokusområder. Herefter kan menighedsrådsmedlemmer, ansatte og præster frit melde sig til fokusgrupper. (Valghandling springes over. Grupperne bør være på 6-8 deltagere. Det bør overvejes, om der kun skal nedsættes to fokusgrupper ad gangen, således at to begynder arbejdet umiddelbart samme efterår, og to året efter)

III. Fokusgrupper

- Ansvar: Tovholder
- Arbejds gang: Grupperne aflægger rapport juni året efter de er gået i gang, sender eventuelle forslag til høring, afslutter arbejdet indenfor 1 eller max. 2 år

IV Stormøder

- Ansvar: Styregruppen
- Hvor ofte: 2 gange i en menighedsrådsperiode – i efteråret 2. og 3. år efter menighedsrådsvalg
- Hvornår: Efterår, evt. i forlængelse af / kombineret med budgetsamråd (Det år der er menighedsrådsvalg holdes ikke stormøde)
- Deltagere: Menighedsrådsmedlemmer, præster, medarbejdere
- Programpunkter: Status på fokusområder/ inspiration til nyt samarbejde,/videreudvikling af eksisterende samarbejde.

Med ovenstående model bevares en form, hvor vækst og udvikling stadig sker ud fra menighedsrådsmedlemmer, præster og medarbejders behov og ønsker. Disse støttes og sikres retning og rum af en demokratisk valgt styregruppe med repræsentation fra alle tre grupper.

Mht. nedsættelse af fokusgrupper foreslås, som anført, at valgproceduren bortfalder. Ikke for at indføre mindre demokrati, men erfaringen siger, at det er lettere at rekruttere medlemmer til fokusgrupperne, hvis tilmeldingen er mindre formel end ved et valg.

Indførelsen af stormøder, der falder med en fast frekvens og med en genkendelighed i form og anliggende, vil medvirke til, at samarbejde på provstiplan bliver en selvfølgelig del af det kirkelige arbejde i provstiet.

Ved at afholde inspirationsdag hvert 4. år, året efter de nye menighedsråd er tiltrådt og har haft tid til at komme i gang, bevares visionspræget samtidigt med, at også nye menighedsrådsmedlemmer opnår medejerskab i udviklingen og kan være med til at tage ansvar for samme. Det vil være med til at sikre, at stadigt flere kommer til at mærke, at provstisamarbejde ikke tager noget fra det enkelte sogn, men tværtimod gør flere ting muligt.

Sognenes selvbestemmelsesret

Men selvom der indføres en fast struktur, må frivillighed fortsat være bærende princip. Det enkelte sogn skal have mulighed for selv at bestemme i hvilket omfang, det vil tage del i samarbejdet og benytte sig af de fælles tiltag. Dog må det være muligt på budgetsamråd at beslutte sig for økonomisk støtte med provstimidler til projekter eller opgaver, som flertallet af sognene bakker op om.

I provstiet er der for 2007 afsat en pulje på 500.000 til fælles formål. Det vil fremover være gavnligt at have en sådan pulje til finansiering fælles initiativer i provstiet, så midlerne er til rådighed, når idéerne opstår.

Emnerne, som de kommende fokusgrupper skal arbejde med, må selvsagt udspringe af inspirationsdagen. Men overordnet set tror jeg, ud fra hvad jeg hører udtrykt, og hvad jeg fornemmer, at der skal være en balance mellem strukturelle, administrative, økonomiske fokusområder og emner, der munder ud i konkrete tiltag, der styrker menighedslivet.

For det sidstnævnte område er det en vigtig pointe, at det ikke udelukkende behøver betyde store ekstraordinære events. Det kunne også være et spørgsmål om i fællesskab at løfte eksisterende arbejde frem i lyset og styrke det.

Mht. det strukturelle bør der nu fokuseres arbejdslettelser for menighedsrådsmedlemmers vedkommende, særligt for menighedsrådsformænd og kontaktpersoner.

Skal der sættes nyt i gang, må andet afsluttes.

Fokusgruppernes arbejde må tilendebringes inden for overskuelig tid. Det er muligt, at enkelte fokusgruppers arbejde fører til nedsættelse af et permanent udvalg. Men det skal kun være, når det er den mest optimale måde at sikre et godt arbejde kan fortsætte. Det må ikke blive reglen.

Hvis det er overhovedet er muligt i forhold til opgaven, bør fokusgrupper kun nedsættes for et år. Det skal være overskueligt og overkommeligt at melde sig. Ellers kører deltagerne trætte, og vi får ikke nye folk til at melde sig. Desuden er det nødvendigt at holde et vist tempo i arbejdet og fokus på emnet. Erfaringen siger, at der ikke arbejdes mere effektivt, når der er for god tid. De forholdsvise korte frister bidrager til dynamikken. Det betyder også noget udadtil, at der ikke går for lang tid inden, der er konkrete og synlige resultater af arbejdet. Det kan selvfølgelig betyde, at nogle af de ideer, der dukker op undervejs, må lægges til side. De kan senere tages op, hvis der er grobund og tilslutning til det.

2. Ledelse af et storprovsti

- behov for opgavedeling og forslag til løsning

Teamedelse

Kolding provsti voksede ved årsskiftet 2007 fra 19 til 30 sogne. Dermed blev provstiet landets næststørste. Med de opgaver, der gennem de senere år er blevet tillagt provsterne (ike mindst APV, MUS-samtaler for præsterne), skærpede forventninger til provstens ledelsesevner, et generelt autoritetstab, samt det øgede samarbejde, der fordrer overblik over mange små som store områder, er det fornuftigt, at der arbejdes på en deling af ledelsesfunktionen.

Et første skridt til sådan en uddelegering af opgaverne i provstiet var frikøbet på 50% af en af provstiets præster med henblik på koordinering og processtyring fra sommeren 2005. Andet skridt blev taget året efter med frikøbet af to præster. De blev begge som nævnt frikøbt med 25%, den ene for at varetage funktionen som tovholder for provstiprojektet samt til at sørge for integration af de præster, der kom til provstiet ved kommunesammenlægningen, den anden til at varetage kommunikations- og informationsopgaver.

Efter et par års erfaring med den deling af provstens ansvarsområder begynder det at ligne teamledelse. Nu hvor samarbejdsprojektet er ved at have fundet en fast form, og derfor ikke kræver så meget tid som i opstarten, vil det være oplagt, at der arbejdes videre i den retning.

Kommunikation og information

Der er behov for at ansvaret for, at indsamle og udsende information i provstiet er samlet ét sted. Det vil være at foretrække, at Nyhedsbreve, Ugeavis og evt. pressemeddelelser har samme redaktør for at sikre ensartethed. Der vil fortsat være en opgave i at sørge for regelmæssighed og bred dækning af emner, der er af interesse for alle. Også i fremtiden vil forståelsen af medejerskab og medindflydelse i provstisamarbejdet afhænge af, om kommunikationen både udadtil og indadtil er klar og utvetydig. Alle skal have mulighed for at holde sig ajour med det, der foregår i provstiet, ligesom alle parter har brug for et medie gennem hvilket, de kan orientere eller meddele sig bredt. Det er et omfattende og tidskrævende arbejde.

Forslag:

- Der arbejdes på, at Nyhedsbrevet når ud til endnu flere end i dag
- Der arbejdes på at styrke informationerne i kirkebladene for at nå flere folkekirkemedlemmer. Der kunne f.eks. udarbejdes og udsendes "pressemeddelelser" fra

den kommunikationsansvarlige til kirkebladsredaktørerne. Flere nyheder fra provstiet i kirkebladene ville medvirke til at underbygge fornemmelsen af lokalt medejerskab i de fælles tiltag.

- Det høje informationsniveau må fastholdes.
- Der afsættes mindst 25% af en præstestilling til kommunikations og informationsområdet.

Fastholdelse af projektet

Der vil også fremover være brug for en tovholder til at fastholde og koordinere provstisamarbejdet.

Det vil stadig være nødvendigt, at der er en, der følger og har mulighed bistå fokusgrupperne med praktisk hjælp (f.eks. til at arrangere møder og at samle gruppernes arbejde).

Det arbejde vil fylde i de perioder, hvor fokusgrupperne arbejder, for det optimale vil være, at tovholderen har tid til at deltage i fokusgruppernes møder som mødeleder og referent.

Men ved et frikøb med 25 % er der plads til andre opgaver i stillingen, hvis fokusgruppearbejde og antal møder i det hele taget begrænses som foreslået. Den tid kan bruges til aflastning af provsten. Hvilke opgaver, der kan komme på tale, må bero på en forhandling mellem provst og præst, men f.eks. APV for præster ville være et oplagt område.

Teamets sammensætning

Forudsætningen for en sådan teamledelse må være, at provsten i samråd med biskoppen vælger sine samarbejdspartnere. Valget må bero på, hvilke opgaver, som han eller hun ønsker sig aflastet for eller har brug for at få varetaget. Det er vigtigt at der bliver tale om, at man supplerer hinanden i samarbejdet om ledelsen. Samtidigt kræver det klarhed om fordeling af ansvarsområderne. De må på forhånd defineres både indadtil i teamet og udadtil i provstiet. Bliver der tale om ansættelser svarende til 25% eller mere, bør stillingerne opslåes, så det står enhver frit at søge.

For de tre parter i teamet fordrer det en opmærksomhed på vidensdeling og en fast mødefrekvens for at holde trådene sammen og holde samme kurs. Det vil være oplagt, at alle parter i teamet deltager i provstiudvalgets møder og budgetsamråd.

For alle tre parter bør der tænkes i videreuddannelse og dygtiggørelse inden for hvert ansvarsområde.

3. Virksomhedsgrundlag og -plan

- forslag på baggrund af samarbejdsprojektet

Skitseforslag til virksomhedsplan

Det var provstens håb, at provstiprojektet kunne være vejen til at få formuleret et virksomhedsgrundlag for provstiet.

Undervejs har det ikke været så let at få øje på en konsensus, der gjorde det muligt. Men nærværende opsamling og vurdering af projektet som helhed kunne danne baggrund for en skitse til et virksomhedsgrundlag og en virksomhedsplan, der lægger sig op af status på projekt "provsti på vej" 2007, de mål der er nået og de fokusområder, der er blevet arbejdet med. Det kunne se sådan ud:

Værdigrundlag

I Kolding provsti tillægger vi det værdi:

- at provstiet fremstår som en enhed med plads til mangfoldighed
- at der er plads til det enkelte sogns egenart
- at lader forskellighederne inspirere os og drager nytte af dem.
- at styrke og muliggøre samarbejdsrelationer på tværs af sognegrænser
- at få mest mulig liv og vækst for de økonomiske og menneskelige resurser, vi har til rådighed

I Kolding provsti mener vi:

- at kun den kirke, der fremstår som en enhed med plads til mangfoldighed, har en chance som folkekirke
- at den kristne forkyndelse har mange farver, og der derfor skal der være plads til forskelligheden
- at samarbejde på tværs af sognegrænser gør det muligt i fællesskab løse opgaver, som et enkelt sogn ikke magter
- at kirkerne i provstisamarbejdet bør opleves som et sted hvor alle folkekirkemedlemmer føler sig hjemme og hører til
- at udvikling og samarbejde lever bedst på frivillighed og af et frodigt græsrodsarbejde

Mål

I Kolding provsti arbejder vi for:

- at gøre folkekirkerne synlige både i deres mangfoldighed og i enhed
- at sognenes forskellighed og egenart må opleves som en fælles styrke både indadtil og udadtil
- at det udadtil ses og mærkes, at sognene har et fælles anliggende både i organisationen, i udnyttelsen af økonomiske og menneskelige resurser, i fleksibilitet og samarbejde
- at blive et provsti, hvor menighedsrådsmedlemmer, præster og medarbejdere har medindflydelse og medejerskab til det, der sker i fælles regi
- at idéerne til det, der skal samarbejdes om udspringer i sognene
- at beslutninger om samarbejde træffes så tæt på det enkelte folkekirkemedlem som muligt, nemlig i menighedsrådene
- at der ikke er langt fra idé til handling
- at provstisamarbejdet fortsat er i bevægelse

Handling

Derfor vil vi:

- Synliggøre eksisterende samarbejder på tværs af sognegrænser, bl.a. gennem Nyhedsbrev, Ugeavis og kirkeblade
- Prioritere et højt kommunikations- og informationsniveau ved ansættelse af kommunikationsmedarbejder til redaktion af Nyhedsbrev og Ugeavis, udsendelse af pressemeddelelser til aviser, kirkeblade mm.
- Ansætte en tovholder til fastholdelse af projektet
- Arbejde for at medinddrage så mange så muligt
- Hvert 4. år afholde en inspirationsdag for menighedsrådsmedlemmer, medarbejdere og præster, der kan give idéer og retning til fælles indsatsområder for kirkelivet i Kolding

- Nedsætte fokusgrupper, der skal konkretisere visionerne
- Hvert 4. år vælge medlemmer til en styregruppe, der kan samle trådene
- Indføre provsti teamledelse med henblik på en deling af de mange opgaver og ansvarsområder, der påhviler provsten.

III. Afslutning

Som nævnt i indledningen, tror jeg, at vi må sige, at samarbejde på tværs af sognegrænser bliver uomgængeligt i de kommende år. Både økonomien og de menneskelige resurser vil kræve det. Hvis vi ønsker at få mest muligt kirke for de midler, der er til rådighed, må vi vænne os til at tænke provstiet som en enhed med fælles interesser og mål. Det kan gøres uden, at det enkelte sogn mister identitet eller det lokale menighedsliv forsømmes.

Men selvom samarbejdet på den måde kan siges at påtvinges af ydre omstændigheder, bør det bygge på initiativ og indsats "nedefra" og på frivillighed. Som to menighedsrådsformænd, Arne Friis Sdr. Bjert og Kurt Bjerregaard Seest, i sommeren 2006 sammenfattede det grundlæggende princip for det de seneste års samarbejde mellem sognene i Kolding provsti:

"Det er frivilligheden, der skal bære sagen. Det er de enkelte menighedsråds ret at afgøre, hvad man vil være med til og hvor meget, man vil bidrage til det fælles projekt."

Den folkekirkelige demokratiske struktur må fortsat fordre den frivillighed i samarbejdsprojekter over sognegrænser. Derfor er der en vedvarende opgave i at anspore til samarbejde. Der må hele tiden arbejdes på at skabe de rammer, der gør det interessant og fornuftigt for sognene at indgå i samarbejdsrelationer. Det er ikke nok, at der er politisk velvilje, eller at der lovmæssigt er åbnet mulighed for det.

Provstisamarbejde fordrer opmærksomhed, overblik og tålmodighed. Det gælder for alle involverede, menighedsrådsmedlemmer, præster, medarbejdere og provstiledelsen. Hvis ikke der er det, vil initiativerne boble op uden sammenhæng, og vi vil være lige vidt. Der vil afsløres nye brudflader, og der vil gives spillerum for magtkampe. Derfor er det vigtigt med en styrende instans med demokratisk mandat til at prioritere opgaverne og sikre provstisamarbejdet retning.

Provstisamarbejde må gro nedefra, men gødes og plejes ovenfra. Der er altså ikke tale om en ensidig bevægelse, men en vekselvirkning.

IV. Appendiks:

Forløbet i tid:

- 2004 arbejdsgruppen nedsætter sig
- 2004 budgetsamråd med første orientering
- Maj 2005 stormøde, gudstjensteplanlægning
- Juni 2005 koordinator ansættes
- Aug. 2005 "kick-off"
- Sept. 2006 fokusgrupper nedsættes
- April 2006 stormøde, fokusgruppernes rapporter
- Maj 2006 høringsfase
- Juni 2006 stormøde
- Aug. 2006 ny koordinator og kommunikationsansvarlig
- Aug. 2006 fokusgrupper - udarbejdelse af kommissorier
- Okt. 2006 stormøde – valg til styregruppe, fokusgrupper
- Juni 2007 rapport fra fokusgrupper
- Okt. 2007 stormøde

Liste over samarbejder:

- Jesus på slottet – for 3.klasser
- Salmesang – for 4./5. klasser
- Ugeavisen - kirkesiden
- Kirkemusikfestival - organisterne
- Kirkehøjskole – nedsat bestyrelse 3 præster, 3 læge
- Tværkulturelt – særlig tilknytning til Brændkjær og Simon Peter sogne, nedsat bestyrelse
- Foredrag m.m. – bysogne / landsogne
- Økumenisk kirkevandring – 2000-2005
- Ungdomsgudstjeneste / Freestyle gudstjeneste for konfirmander - interesserede
- Biograf m. konfirmanderne
- Sorggrupper for børn og unge – 2 præster
- Babysalmesang – i flere sogne
- Musical – Brændkjær
- Og meget mere...

Noter:

- 1 Se liste over samarbejdsområder s. 48
- 2 Provst Frank Kærgaard, menighedsrådsformænd Arne Friis og Kurt Bjerregaard, præster Erling Andersen (senere procesleder), Lone Vesterdal, Grete Wigh-Poulsen, ansatte Henrik Fredensborg og Maren Frost, fra provstiudvalget Jens-Aksel Friis, og stiftkontorchef Lars Christian Kjærgaard.
- 3 Erling Andersen var dengang sognepræst i Nr. Bjert, og en erfaren procesleder. Kirkeministeriet blev ansøgt om frikøbet med henblik på varetagelse af koordinerende funktioner i forsøgsprojekt. Det godkendtes at udgifter til frikøbet financeredes af provstiudvalgskassen. Det samme gjaldt for den senere omtalte inspirationsdag.
- 4 Magasinet blev produceret af JS Gruppen Denmark A/S. En journalist fra JS Gruppen stod for teksten, en fotograf herfra for en del af billederne.
- 5 Overskrift og undertekst skrevet øverst på flip-over, teksten på A4, der blev klæbet på flip-over. Hver flip-over påførtes gruppenummer og emne.
- 6 Se Kolding Provstinyt 2010 på www.koldingprovsti.dk
- 7 Se Fokusgruppernes arbejde 2006 på www.koldingprovsti.dk
- 8 Se rapporten på www.koldingprovsti.dk
- 9 Kamallesh Biswas blev oprindelig ansat som tværkulturel sognemedhjælper i et samarbejde mellem 2 kirker, for at varetage det kirkelig arbejde med kristne indvandrere i Kolding. Af praktiske grunde blev den tværkulturelle medarbejders tilknyttet ét sogn, Brændkjær.
- 10 Erling Andersen tiltrådte i foråret 2006 en ny stilling, men havde indvilliget i at følge projektet frem til 1.juli 2006, som det var aftalt.
- 11 Se s. 30 og 43
- 12 Se www.koldingprovsti.dk
- 13 Se www.koldingprovsti.dk
- 14 Se s. 13.ff
- 15 Et sogn har brug for 500-600 graver timer, der hverken giver en hel eller halv stilling og efterlyser derfor sogn, der har brug for at supplere en stilling.