

# Fremtidens præst

*Foredrag og debat på konference  
arrangeret af kirkeministeren*

Kirkeministeriet  
1998

Fremtidens præst  
Foredrag og debat på konference  
arrangeret af kirkeministeren

© Forfatterne og  
Kirkeministeriet

Udgivet af  
Kirkeministeriet 1998

# Indhold

Forord	4
Margrethe Vestager: Fremtidens præst	5
Peter Widmann: Det uflyttelige i præsteembedet	8
Anders Baastrup: Forventninger til præsten - set fra et landsogn	12
Ejvind Sørensen: Forventninger til præsten - set fra et bysogn	14
Tage Kleinbeck: Forventninger til præsten - set fra en børne- og ungdomsorganisation	19
Agnete Brink: Nye præsters overvejelser om og problemer ved at være præster	21
Kirsten Winther: Forskelle på præsteembedet i byen og på landet	23
Per Ramsdal: De unge, kirken og præsten	26
Christian Juul Busch: Forskelle og ligheder mellem embedet som institutionspræst og sognepræst	31
Kjeld Holm: Uddannelse og efteruddannelse af præster	38
Finn Hoffmann: Fremtidens embedsmand	43
Hans Hauge: Forventninger til præsten i et sekulariseret samfund	49
Else K. Holt: Traditionstab som udfordring til uddannelserne og præstens arbejde	53
Sanne B. Thøisen: Præstens ændrede arbejdsvilkår og sociale forhold	57
Mogens Lindhardt: Præstens udviklingsmuligheder og arbejdsredskaber	58
Kaj Bollmann: Præsten i samarbejde eller solo	62
Fra debatten: Uddannelser skal vurderes	66
Fra debatten: Åben debat om ømtålelige spørgsmål	68
Forfatterne	71

# Forord

I en tid, hvor næsten alt ændrer sig i det danske samfund og i danskernes livs- og familiemønstre, er der én ting, som synes næsten uforanderlig: det store flertal af danskerne holder nu som før fast ved deres medlemskab af folkekirken.

Men skønt selve medlemsforholdet til folkekirken altså er stabilt, er de mange andre ændringer alligevel nok med til at skabe forandringer i danskernes nærmere forhold til kirke, kristendom og religiøsitet i bredere forstand og dermed i deres forventninger og krav til kirken og dens præster. Præsterne er naturligvis også selv påvirket af de mange ændringer i samfund og livsmønstre.

Hvad betyder det for præsten og kirken i de kommende år?

Det indbød jeg ca. 120 mennesker til at drøfte i september ved konferencen "Fremtidens præst". På konferencen blev der holdt mange spændende foredrag og oplæg til workshops. De er blevet samlet i denne bog.

Jeg håber, at mange ved læsningen vil få lyst til at tage nogle af emnerne op, og at det må blive til inspiration for både præster og menigheder med hensyn til, hvordan præsternes arbejde og det kirkelige liv skal formes i de kommende år.

Margrethe Vestager

# Fremtidens præst

*Kirkeminister Margrethe Vestagers oplæg til debatten på konferencen om fremtidens præst*

Hvad er fremtidens præst? Hvad er det for nogle forventninger, vi har til præsten, og hvordan forbereder vi os som samfund og som menigheder. men også som præst og som dem, der uddanner præster, til at møde den udfordring? Det er de spørgsmål, der skal drøftes ved denne konference.

Spørgsmålet er sådan set enkelt: Hvad er en præst?

Hvis man skal give et kort svar, er det ikke særligt svært. Man kan jo nøjes med at sige, at en præst er et menneske, der er uddannet og ansat til at tage sig af forskellige religiøse handlinger. Det vil i folkekirken sige tage sig af gudstjenesten, holde prædiken, foretage vielse, bandedåb og begravelser. Og så selvfølgelig øve sjælesorg.

Det kortfattede svar er sandt. Det er måske nærmest en eviggyldig sandhed. For en præst har jo altid været en person, der tager sig af forskellige religiøse handlinger, står for gudstjenesten, forkynder, øver sjælesorg osv. Det har været kendetegnende for en præst, før vi overhovedet begyndte at kalde noget som helst for folkekirken. Og andre kirkesamfund og andre religioner lægger nok nogenlunde det samme i det at være præst.

Derfor mener jeg, at vi med de få ord kun har fat i kernen. Det, det handler om på denne konference, er at beskrive: Hvad er det så mere? Kernen må uanset tidens foranderlighed blive ved med at være den samme, men jeg tror, at man altid har været nødt til at supplere med en nærmere beskrivelse af, hvad en præst er.

For at gøre billedet af en præst fuldstændigt bliver vi nødt til at se på de forventninger og krav, som menigheden, folket, det omgivende samfund har til præsten.

Nogle af disse forventninger og krav er overleveret gennem generationer. De vil formentlig være uændrede i meget lang tid endnu, fordi der selvfølgelig er en form for rodfæstethed i forståelsen af, hvad en præst skal, og hvilken rolle religiøsitet spiller i den enkeltes liv.

Men andre krav udspringer af forandringer i den tid, som præsten skal fungere i. Og vores tid forandrer sig. Selv vores overskrift på samfundet er blevet en anden.

## **Alle roller ændres**

Den udvikling, som vi har gennemløbet de sidste 100 år fra landbrugssamfund til industrisamfund til nu et videnssamfund, indebærer, at alles roller ændres. Hvis man ser på præstens, degnens og lærerens traditionelle roller i det lille samfund, er det tydeligt, at utroligt meget er forandret. Og den diskussion om fremtidens præst, som vi begynder nu, har faktisk haft sin parallel i forhold til lærerrollen i de seneste 15 år. Man kan sige om "store" personer i det lokale samfund, at der har været tale om et grundlæggende autoritetstab. Det betyder, at man bliver nødt til at etablere sig på en anden måde i kraft af nogle andre ting, fordi det, som tidligere var de "store" personers monopol - en særlig viden, en særlig indsigt, en særlig måde - nu deles af stadig flere, og det er derfor noget andet, man vil se.

Jeg synes, at vi tager fat på diskussionen om fremtidens præst på et utroligt godt tidspunkt, fordi vi nu et langt stykke hen ad vejen har mulighed for at springe lønmodtagermentaliteten over. Den problemstilling er ikke så relevant på vej ind i videnssamfundet, som giver helt andre forventninger til arbejdslivet og dets forhold til fritiden og familielivet.

Vi kan dermed møde den gammeldags eller den ordinære rolle og forståelse af præsten med videnssamfundets tilgang. Et videnssamfund, som er præget af, at vi ikke skelner skarpt imellem, hvad der er arbejde, fritid og familie. I stedet bliver tingene i højere grad lagt op til den enkelte, til at den enkelte disponerer og forventes at være ansvarlig, selvstændig, initiativrig, alle de ord, som i øvrigt gælder for den moderne medarbejder. Det er jo også ord, som vi vil forbinde med opfattelsen af en præst: en person, der arbejder ansvarligt, og som selv skal kunne tage et initiativ og være selvstændig. Men som måske også i højere grad end hidtil skal se sig selv i samarbejde. Ikke kun i samarbejde med andre af ens egen slags, men også i samarbejde med andre faggrupper, med andre felter og med andre måder at anskueliggøre tingene på. Det er meget heldigt, at vi ikke behøver tage udgangspunkt for drøftelsen om fremtidens præst i en lønmodtagerkultur og i 37 timer om ugen. For det ville blive en meget snæver ramme for vores diskussion af, hvad man skal med en præst. Dermed være ikke sagt, at der ikke skal være velordnede overenskomstforhold og alt det der. Jeg vil blot sige, at jeg tror, vi skal forsøge at holde diskussionen af præsten og forståelsen af præsten ude af det snævert overenskomstmæssige, fordi jeg tror, det bliver en ramme, som forhå-

bentlig sprænges af den enkelte og den enkeltes selvforståelse.

### **Præstens egne forudsætninger**

Det var nogle rids af de forudsætninger, som sættes af det omgivende samfund. Men man bliver også nødt til at se på præstens egne forudsætninger, før man kan danne sig et billede af, hvad en præst er.

Et menneskes måde at være præst på vil sandsynligvis altid være præget, om ikke ligefrem bestemt, af hans eller hendes egen livshistorie, af hans eller hendes personlige erfaringer og dermed af den ballast, som man har fået af at vokse op i et bestemt samfund.

Når en ung præst kommer til sit første embede, er det med en bagage, der dels består af opvækst, livserfaringer og selvfølgelig studierne på universitetet og de supplerende studier på Pastorseminariet. Det betyder også, at der er forskel på det udgangspunkt, som hver enkelt har. Det er jo ikke sådan, at universitetet eller Pastorseminariet så at sige kan gøre en præst til et færdigt produkt. Tværtimod tror jeg altid, det vil være sådan, at opvæksten og de personlige erfaringer og den baggrund, de giver til de universitære studier, vil betyde, at vi har at gøre med enkeltpersoner, som skal forholde sig til deres rolle og deres arbejde.

De fleste nye præster i dag har en baggrund, som adskiller sig fra tidligere præsters. Engang var det sådan, at mange af dem, der valgte at blive præster, selv var præstebørn. De var vokset op med en tradition, der gav dem en tydelig fornemmelse af, hvad det ville sige at være præst. I dag bliver præstebørn mange andre ting. Men det betyder også, at der er andre, som bevæger sig ind i feltet uden den forudsætning at være vokset op med det. De begynder at læse teologi - hvilket ikke nødvendigvis behøver betyde, at man bliver præst - og vælger at blive præst, men skal tilegne sig gudstjenestens væsen, livet i en præstegård, forholdet til sognet osv. på en helt anderledes måde end dem, der har haft det tæt på 24 timer i døgnet i hele deres barndom.

Generelt er de nye præster desuden børn af en tid, hvor kirke og kristendom har været skudt en smule i baggrunden. Derfor tror jeg heller ikke, at de på samme måde har en bagage og en grundforståelse af, hvad en præst er, og hvad det er for en gudstjeneste, de forventes at have ansvaret for.

### **Bliver præster "klædt godt på"?**

Derfor bliver man nødt til ind imellem at overveje, om vi så "klæder" de nye præster godt nok på? Jeg tænker her ikke på den sorte kjole og pibekraven. Dem tror jeg tror, vi skal holde fast ved. Den påklædning giver det første til det at være præst, et udgangspunkt for en forståelse. Men det er slet ikke tilstrækkeligt. Præstekjolen kan godt føles tung, hvis ikke mennesket indeni har forstået, hvad det vil sige at være præst.

Noget af det, vi må overveje, er, om man kan kaste folk ud som præst direkte efter et universitetsstudium, eller om man skal sørge for, at der er nogen, som de kan bruge som sparringspartnere, om der er nogen, de kan være "føl" hos, som de kan henvende sig til på en mere systematisk måde, end det selvfølgelig allerede kan ske i dag. Vi skal være sikre på, at der er et netværk, som de kan forholde sig til, for det vil jo være forfærdeligt, hvis vore unge præster hurtigt brænder ud i forhold til det, som er præstens arbejde.

Vi må selvfølgelig også overveje, om vores uddannelse og efteruddannelse er tidssvarende i opbygning og indhold. Gør vi det ordentligt? Har vi fundet den rigtige struktur? Det er efterhånden et stykke tid siden, vi fik den nuværende struktur for uddannelse og efteruddannelse. Jeg tror, at den et langt stykke hen ad vejen er god, og at der ikke skal ske nogen revolution på området. Men vi må selvfølgelig overveje, om den uddannelse, vi giver, står i et realistisk forhold til den diskussion, vi har nu om forventninger og krav til fremtidens præst.

Jeg tror, at der i vid udstrækning er en god overensstemmelse mellem præstens forudsætninger og de forventninger og krav, som man i sognet har til præsten. Man er jo trods alt mere eller mindre børn af den samme tid. Men vi kan ikke være sikre på, at det er sådan. Og vi kan ikke undlade at forholde os til, om vi gør det rigtige for at støtte det arbejde, som de enkelte præster skal udøve.

Derfor er det meget relevant at drøfte, hvilke krav og forventninger menighedsrådene har, når de skal have besat en ledig præstestilling. Hvordan forholder de sig til det, at de skal have en ny præst? Måske har sognet haft den samme præst i 30 år. Ønsker man en yngre klon af den præst, som man havde før? Eller ønsker man noget andet? Har sognet forandret sig? Er det blevet et andet?

### **De ændrede mønstre**

Samtidig er de folkelige sammenhænge ændret markant i takt med vores samfundsudvikling. De større byer dominerer stadig mere i forhold til landsbysamfund og småsamfund. Vi flytter mere rundt. Vi har

ikke den samme tæthed i forholdet til de ældre generationer og hinanden og dermed heller ikke samme rodfæstethed i et lokalt fællesskab. Vi har centraliseret mange af vore sygehuse, plejehjem og andre institutioner, og det betyder, at den umiddelbare rodfæstethed, som tidligere var udgangspunkt, ikke eksisterer. Og det måske til trods for, at der er en længsel eller et ønske om, at det var sådan. At der var et fælles, folkeligt liv. At der var nogen som tog på sig at skabe et sted, hvor man kunne være.

Desuden er familiemønstret blevet ændret. Mænd og kvinder er næsten lige aktive på arbejdsmarkedet. Mange bruger hver dag lang tid på transport. Og når generationerne lever adskilt, er der nogen, som en gang imellem føler sig ensomme, lige så vel som skilsmisser fører til nye og meget brogede familieforhold. Men stadig har mennesker en længsel efter familie og efter at få familien til at fungere, fordi dette så nære fællesskab er meget vanskeligt at undvære.

Når man ser overordnet på det, får man tit bedrøvelige og kedelige meldinger om, at der er stadigt flere enlige og ensomme i det danske samfund. Vi ser sociale problemer, også steder, hvor vi ikke ville forvente dem. Og samtidig møder vi også den mere almindelige småansomhed, der hænger sammen med, at man ikke har noget at samles om, måske fordi der mangler fællesskaber man kan deltage i.

Alt dette er selvfølgelig også et vilkår for præsten. Præsten er som alle andre omfattet af de forandringer, som i øvrigt sker. Også præster bliver skilt. Også præster lever uden familie. Og også præsters ægtefæller er aktive på arbejdsmarkedet og har måske derfor en ringere tilbøjelighed end tidligere tiders præsteægtefæller til at bage boller, tage telefonen og i øvrigt stå til rådighed.

Endnu et udviklingstræk, som det er væsentligt at have med, er den bølge, den konjunktur, som mærkes i danskernes forhold til religion, kristendom og kirke. I nogle år var det i bølgedalen. Man beskæftigede sig stort set ikke med tro. Men i de senere år har interessen for det ændret sig. Måske fordi man stadig oftere bliver konfronteret med, at der er nogle, som tror på noget andet end det, de folkekirkekristne tror på, og dermed bliver stillet over for et udtalt spørgsmål: Hvad tror vi egentlig selv på? Det er måske ind imellem meget provokerende, fordi det er de færreste, der gør sig klart, hvad det egentlig er, de tror på. Selv om mennesker føler sig rodfæstede i folkekirken, bevarer medlemskabet af den, kommer der til jul og synes, at det er den naturligste ting i verden, så har de måske svært ved at svare på, hvad det egentlig betyder.

Jeg tror, vi må tage for givet, at sådan er det og vil det være. Men vi skal være klar over, at den religiøse interesse, som man ser, er oprigtig nok. Der er ikke noget galt med dens autenticitet. Den har bare et anderledes udtryk, end den måske havde før, hvor man kunne regne med kendskab til Bibelens historier osv. Og det stiller nogle krav og forventninger til præsten, især hvis sognebørnene kommer med en religion, der er lidt zapper-præget, hvor man har samlet lidt op hist og pist og har fået skruet en religiøs opfattelse sammen af det.

Der kan rejses mange andre spørgsmål om forventninger, krav og problemer i forbindelse med nutidens og fremtidens præst.

### **Debatten må fortsætte**

I løbet af denne konference får vi forhåbentlig mange, vægtige bidrag til at kunne formulere svar på spørgsmålet: Hvad er en præst? Hvad er fremtidens præst?

Jeg forestiller mig imidlertid ikke, at det kan eller skal lykkes at finde et bestemt svar eller nogle bestemte svare i løbet af to dages konference.

Men vi kan måske gøre det nemmere at diskutere spørgsmålet, og vi kan måske også finde et grundlag for, at vi bliver gode til at danne rammer for det arbejde, præsten skal gøre.

Jeg tror, det er helt afgørende, at vi holder fast i, at præsten er en særlig person. Man kan måske spørge, om ikke det, at vi drøfter fremtidens præst, blot er et udtryk for, at den almindelige moderniseringsbølge nu også når folkekirken? Men moderniseringsbølgen kan aldrig nå folkekirken på samme måde som den almindelige offentlige sektor. Folkekirken er jo noget helt særligt. Den kan ikke reduceres til et bureaukratisk, administrativt organ. Tværtimod må vi netop fastholde, at folkekirken er rum for det religiøse og rum for forkyndelsen. Det kan vi ikke skabe nogen andre steder, og det er afgørende, at vi har plads og rum til det.

Vi kan ikke afslutte diskussionen om fremtidens præst her og nu. Jeg håber, at den vil brede sig rundt i folkekirken og inddrage mange mennesker og deres forventninger og krav til fremtidens præst i folkekirken.

# Det uflyttelige i præsteembedet

*Professor, dr. theol. Peter Widmann understregede i sit foredrag, at præsteembedet forudsætter og henviser til en åndelig realitet. Præsteembedets struktur skal sikre, at ordets tjeneste er en offentlig sag, og embedet skal beklædes af egnede personer. Det afgørende er imidlertid, at præsteembedet er et svar på en kaldelse fra menighedens side. Det er et problem i dag, fordi der ikke er det nødvendige samspil mellem menighed og embede*

Måske har man forstået min titel, "Det uflyttelige i præsteembedet", som en advarsel mod forandring og modernisering, og som en opfordring om at holde fast ved den gamle tradition i præsteembedet.

Jeg skal skynde mig at forsikre, at min hensigt er en anden; jeg kan nemlig kun advare mod en krampagtig fastholdelse af noget, som alligevel ikke kan unddrage sig foranderlighedens ubønhørlige lov. Præsteembedets udseende og skikkelse vil - sammen med kirkens og kristendommens fremtrædelesesformer - forandre sig, så længe de er en del af vores historie.

Derfor giver det god mening at afholde en konference som denne, hvor man overvejer de forandringer i præstens embede og arbejde, der er nødvendige for at møde tidens udfordringer ved tærskelen til et nyt århundrede.

Mit bidrag til disse overvejelser består i at pege på de fundamentale forudsætninger, der til enhver tid må være intakte, hvis et evangelisk-luthersk præsteembede skal hævde sin eksistensberettigelse. Disse forudsætninger er uflyttelige - ikke fordi de er massive kendsgerninger eller fordi det skulle være svært at flytte rundt på dem; *men* fordi præsteembedet mister sin mening og sin livsnerve, hvis disse sårbare og skrøbelige forudsætninger antastes eller forvirres eller fjernes.

Jeg skal (A) fortælle om det katolske præsteembedes demontering i reformationen. Dernæst skal jeg (B) gøre rede for de åndelige fundamenter for kirken og det kirkelige embede, sådan som reformatorerne fandt dem i det Ny Testamente. Endelig vil jeg (C) pege på de aktuelle udfordringer og forandringsmuligheder, der giver sig af den reformatoriske embedsforståelse.

## A. Hvad reformationen har flyttet

Det katolske præsteembede var en af historiens mest imponerende strukturer. Men reformationen har afskaffet det. Hvorfor? Fordi - sådan var Luthers og hans venners opfattelse - det magtfulde katolske hierarki spærrer for de troendes umiddelbare adgang til Gud. Det kirkelige embede, med paven og biskopperne i spidsen, har udviklet sig til en melleminstans mellem Gud og mennesker, og har gjort sig til en uomgængelig autoritet, uden hvilken ingen kan frelses. Denne anmasselse må fjernes. Det kirkelige embede, reformatorisk forstået, er kun en *tjeneste* for de troendes samfund.

I urkirken var der kun tjenester, ingen i menigheden var den andens herre. Hele det katolske hierarkis imponerende bygning er fremkommet gennem en afvigelse fra de nytestamentlige ordninger.

1. Oprindeligt var det alle kristne, der udgjorde det hellige folk og var bærer af de åndelige gaver. Det var en fejludvikling, at der opstod et hierarki (et helligt herredømme) og en særlig "gejstlig" stand, som menighedens masse var afhængig af. Denne højere stands hellighed udhævedes bl.a. ved cølibatet, den synlige udsondring fra det almindelige liv.

2. Det urkristne ideal var et fællesskab med gensidig tjeneste. Men den nyopdukkede hellige stand gjorde krav på herredømme over menigheden (og i forlængelse heraf også over alle andre). Den øverste repræsentant var først biskoppen, og siden episkopatets spids, paven; denne gjorde sig til sidst til Kristusstedfortræder. Dette herredømme hævdedes at være en guddommelig og uantastelig retsordning. Kirken udgjorde nu et selvstændigt retssystem ved siden af eller endda over stat og samfund.

3. Oprindeligt var gudstjenesten med de sakramentale tegnhandling en fælles sag for alle kristne. Det nyopståede hierarki hævdede at sidde inde med den eksklusive ret til at uddele sakramenterne og derved at videregive nåden og tilgivelsen; i konsekvens heraf opfandt man et nyt sakramente, nemlig den biskopelige ordination som adgangsbetingelse til at kunne være offerpræst, d.v.s. at kunne fuldbyrde Kristusofferet under nadveren.

4. Oprindeligt var det en del af det fælles kristne liv at belære, formane og opbygge hinanden. Men hierarkiet - og derved i sidste ende det ufejlbarlige paveembede - fik snart den eksklusive autoritet i alle spørgsmål om lære og moral, som den menige kristne skyldte ubetinget lydighed.

Det katolske hierarkis magtfulde bygning var og er yderst populær. Den menige kristnes afhængighed



oplevedes og opleves i katolicismen (og mange steder i protestantismen) mest som betryggende. Det er det katolske præsteembede, der anser sig selv for at være uflytteligt; man skal bare se Peterskirken kuppel med dens stolte indskrift: På denne klippe vil jeg bygge min kirke.

Det var en uhyrlig handling, da Luther omstødte dette tilsyneladende uflyttelige hierarki. Hans argument var, at netop den imponerende blanding af hellighed, magt, læreautoritet og ret var et menneskeligt påfund uden guddommelig grund.

Men Luther opløste ikke kirken og afskaffede ikke embedet. Han forsøgte tværtimod at genvinde deres oprindelige skikkelse. Også Luther påberåbte sig Jesus' forjættelse til Peter "på denne klippe vil jeg bygge min kirke" (Mat. 16,18). Men han forstod teksten som et løfte til apostlene om, at deres sendelse skulle holde stand imod alle ydre og indre anfægtelser. Når dette løfte rettedes særligt til Peter, så for at udhæve, at apostlene ikke var unddraget alskens menneskelig svaghed og svigten, men at deres sag ikke skulle falde med deres person. Et sådant løfte ophøjer ikke apostlene over de andre troende, men forpligter dem som den første menighed til at drage alle folkeslag ind i denne menighed.

Der er tale om en menighed, der tror på opstandelsens altovervindende kraft. Denne kraft er stærkere end alle verdens magter og myndigheder. Ved at tro og blive døbt har et menneske adgang til Gud. Deri ligger retten til at leve som et Guds barn og derfor i fuldkommen frihed. Ingen skal komme og sætte betingelser og grænser for denne frihed.

Luther påstod derfor, at den døbte er i besiddelse af den højeste myndighed, der findes i kirken. Der findes ingen anden hellighed end den at være et medlem af Guds folk. Enhver er ved dåben indviet til at kunne være præst, leder og lærer. Gennem ord og sakramente skal tilgivelsen uddeles til alle; gyldigheden og virkningen af disse handlinger afhænger ikke af en særlig præstevielse, men alene af om de er udført i overensstemmelse med deres indstiftelse og om de modtages i tro.

Luther talte om det almindelige præstedømme. Det er alle kristne, der har samme rang og myndighed. Når der alligevel udnævnes personer til at varetage særlige funktioner, så er det kun, fordi der består en praktisk nødvendighed af at have bestemte ordninger i kirken. Det viser sig nemlig, at det kristne liv på grund af menneskers svaghed og tvetydighed ikke kan udfolde sig helt spontant uden at ende i forvirring og vildfarelse. Derfor indsættes der bestemte egnede personer til at varetage vigtige funktioner - især forkyndelse, gudstjenestefejring, trøst og belæring - stedfortrædende for de andre og til glæde for de andre. Sådanne personer har kun deres særlige opgave, hvis de bliver kaldet dertil af en menighed. Deres opgave er udelukkende en formidlende og hjælpende tjeneste.

Det reformatoriske præsteembede har således hele sin værdighed i at være en praktisk motiveret hjælpeforanstaltning inden for en menighed, der stedse er i suveræn besiddelse af alle hellige rettigheder, pligter og beføjelser.

## **B. Det åndelige er det grundlæggende og bærende**

Reformationen har styrket hierarkiet. Men den har ikke overladt kirken og embedet til enhvers forgodtbeholdende. Hele sagen beror på uflyttelige fundament. Denne klippefasthed ligger dog ikke i håndgribelige kendsgerninger og magtforhold. Det grundlæggende er tværtimod noget uhåndgribeligt og dog levende. Med NT.s paradoksale udtryk: "I er en bygning af levende stene" (1.Peter 2,4f.) "Ingen kan lægge en anden grund end den, som er lagt - Jesus Kristus" (1.Kor 3,11).

Det uflyttelige i præsteembedet er en usandsynlig forudsætning. Den findes kun i og med, at der findes mennesker, som sætter den forud alt andet, selv om den ikke er forankret i nogen kendsgerning. Kirkens eksistens giver kun mening, hvis man har lov at forudsætte og gå ud fra, at der findes en stærkere magt end hele den verden vi kender og erfarer. Denne stærkere magt er det mest flygtige, umærkelige og ukonkrete i den kendte virkelighed. Og dog kan den flytte og forandre alt. Magten hedder i NT "ånden". Guds nærvær i verden er åndelig; han er den hellige ånd, den hellige energi, der kan overvinde endog døden og skylden. Se den tredje trosartikel. Denne ånd svarer til, at Gud frelser ved at lide og tåle, og til sidst ved at dø.

Denne usandsynlige forudsætning er truet af, at vi alle gang på gang vil sikre os i det sandsynlige eller håndgribelige. Der er brug for en foranstaltning, der modvirker vores åndelige sløvhed og glemsomhed og bevarer erindringen om den store forudsætning. Ved at indsætte et kirkeligt embede sætter kirken et synligt tegn, der udtrykker, at man ikke vil prisgive den nævnte usandsynlige forudsætning, til trods for alle mulige svaghedstegn. Det kirkelige embede er sat til at holde kirken fast på sin uflyttelige forudsætning, tilliden til Gud den hellige ånd. Det er denne ånd alene, der viser os ud over den forgængelige virkelighed og grundfæster vores tillid i det evige.

Ånden virker kun med åndelige midler. Kirken forudsætter, at disse midler alligevel har magten til at sætte sig igennem i kraft af deres magtesløshed.

### 1. Ordet

Ånden viser sig i vor virkeligheds sammenhæng først og sidst som ord. Nu er jo alle i stand til at tale for sig, derfor foregår der en uendelig indviklet og kaotisk samtale iblandt mennesker. Ånden blander sig i denne samtale ved at bestemte mennesker gør et ord gældende, som de henfører til Gud selv.

Dette ord er i første omgang en uhyre vidtgående fordring, nemlig at mennesket skal hengive sig helt, først til Gud og så til medmennesket. (Guds ord som lov)

I sidste ende er ordet om Gud dog en forvisning om, at mennesket til trods for dets svigten over for fordringen hører Gud til, fordi Gud har elsket det først. (Guds ord som evangelium)

Embedet beror på den usandsynlige forudsætning, at dette afmægtige ord har magten til at ændre den enkeltes og hele verdens historie.

### 2. Hørelsen og troen

Endvidere forudsættes det helt usandsynlige, at dette ord finder åbne øren og hjerter. Man går ud fra, at nogle mennesker - måske kun to eller tre, men disse få er vigtigere end hele resten - kun har ventet på dette åndens ord. Intet andet blandt alle de mange ord, de hørte, har kunnet fylde og trøste dem; det første forløsende og troværdige ord for dem er det, der kommer fra Gud. De modtager det i fuld tillid og har nok deri.

### 3. Kaldet

Disse mennesker vil - dette er endnu en usandsynlig forudsætning, embedet går ud fra - have et helt nyt behov, der er forskelligt fra alle andre behov. De trænger til og råber efter at få lov at høre det forløsende ord igen og igen, fordi de lever af det. Ingen sociologisk behovsundersøgelse har påvist noget i denne retning. Men alligevel forudsætter embedet, at der blandt mennesker findes kaldet efter Guds ord.

## **C. Det kirkelige embede som konkret størrelse**

Det kirkelige embede oprettes som en nødforanstaltning for ikke at glemme de nævnte usandsynlige forudsætninger. Embedet oprettes i den kendte og håndgribelige verden for at sikre en varig formidling af ordet fra Gud.

1. Der oprettes en ydre struktur for at give plads til åndens virke. Det uflyttelige er den åndelige realitet, som embedet forudsætter og henviser til; derimod er embedets og menighedens konkrete struktur foranderlig.

2. Embedets struktur sikrer, at ordets tjeneste er en offentlig sag og ikke forsvinder i subjektiv vilkårlighed. Det kirkelige embede tager del i den ansvarlige, offentligt kontrollerede samfundstjeneste, og er i denne forstand en bestanddel af vores sociale og politiske virkelighed. Kravet om embedets offentlighed kan imidlertid honoreres på vidt forskellig vis; f.eks. kan og bør man spørge til fordele og ulemper ved det danske system, hvor præsten er en del af den offentlige sektor.

3. Embedet skal beklædes af egnede personer. Denne egnethed omfatter som et vigtigt - men ikke det eneste! - led embedsbærerens evne til at forstå og oversætte og klargøre ordets indhold og sammenhæng, altså vedkommendes teologiske kompetence. Men egnetheden vil beskrives forskelligt afhængigt af tid og sted. Til enhver tid må der overvejes hvori embedsbærerens egnethed konkret består. Den afgørende betingelse er imidlertid, at embedet fortsat er et svar på en kaldelse fra menighedens side. Her ligger problemerne i dag. Der består ikke det samspil mellem menighed og embede, mellem almindeligt præstedømme og særlig kaldelse, der er embedets bærende præmis. Denne uoverensstemmelse truer embedets varetagelse og vil ofte medføre ikke mindst personlige problemer.

Allerede fra reformationens dage kender vi to degenerationer af det evangelisk-lutherske embede.

### 1. halvkatolsk

Når embedsbæreren ikke føler den tilstrækkelige samklang med menigheden, opstår der en tendens til at genetablere noget af det selv bærende kirkelige embede, der sikrer en religiøs enklave og giver præsten et beskedent rent kirkeligt råderum, hvor han har uanfægtet autoritet. Den halvkatolske udvej er dårlig; me-

get hellere vil jeg blive helkatolsk.

## 2. allotria

I mangel af en kaldende menighed søger embedsbæreren at tilfredsstille andre behov. Disse andre behov kan bestå i verdslige interesser, f.eks. anseelse, indflydelse, velvære etc.. men de kan også være spirituelle, f.eks. en løssluppen åndelighed, religiøse særinteresser, sværmerier o.l.

Den eneste hjælp ligger i at vende tilbage til det rette forhold mellem menighed og embede.

Når man har peget på de uflyttelige forudsætninger for embedets udførelse, har man samtidigt forstået, at alt andet kan forandres. Ja, det bør hele tiden forandres, da man må spørge, om embedet fortsat er en tilstrækkeligt tydelig henvisning til dets åndelige grundlag og forudsætning. Bliver det f.eks, tilstrækkeligt klart i vore dages kirke, at den kristne forkyndelse modsiger så godt som alt, der ellers regnes for gyldigt?

Netop fra embedets uflyttelige og usandsynlige forudsætninger udgår der en stående opfordring om at reformere kirken og dens embedsførelse. Man bør f.eks, spørge, om den danske folkekirkelige gudstjeneste er en tilstrækkelig klar formidling af det ene ord der skal siges. Den formidlende og hjælpende tjeneste, som embedet repræsenterer, kræver uafsladelig forandring og fornyelse for at leve op til sine eksistensbetingelser.

# Forventninger til præsten - set fra et landsogn

*Gårdejer Anders Baastrup gav udtryk for, at landsogdenes forventninger til fremtidens præster i høj grad vil være de samme som forventningerne i dag. En styrkelse af præsternes uddannelse vil være nyttig, men man må også se på andre forhold som f. eks. boligen*

Emnet "Menighedens forventninger til fremtidens præst" er meget spændende. Spørgsmålet er så, om det er større eller andre forventninger end dem, vi har til vores sognepræst i den nuværende situation.

De forventninger, man har i landsognene, er ofte utroligt mangeartede. Nogle menigheder har måske ikke de helt store forventninger. Andre har måske nogle overskruede forventninger, og det er så med at finde et balancepunkt f.eks. i forhold til en forventning om, at præsten skal stå til rådighed i en hvilken som helst situation.

En landsognsmenighed har forandret sig gennem årene. Hvis vi går en del år tilbage, var det stort set udelukkende en menighed med tilknytning til landbruget. Det har nu ændret sig til en nogenlunde ligelig fordeling mellem mindre landsbyer og nogle landområder, hvor der er kommet utroligt mange tilflyttere, som har baggrund i byerhverv.

## Flersognspastorat

Landsogne er også karakteristiske ved, at et præsteembede dækker flere sogne, det man kalder et flersognspastorat. Det er i hvert fald med til at give præsten nogle meget store udfordringer, fordi hvert sogn har sit eget udgangspunkt for, hvordan tingene skal fungere, og hvordan de har fungeret, og ofte synes man, at tingene skal være, som de plejer at være.

Jeg vil gerne nævne nogle ting, som det er rene selvfølgeligheder, at præsten varetager, og som ikke er forskellige fra sogn til sogn. Men det er alligevel ting, som har kolossal betydning for, hvordan kirkens placering er i lokalsamfundet. Det betyder også noget, hvordan præsten tackler og udfører disse ting. I et flersognspastorat kan der være op til 3-4 kirker. Som følge af det må menighederne affinde sig med, at der kun er to gudstjenester i pastoratet hver søndag. Det er der så bortset fra præstens ferier og fridage, hvor man må affinde sig med, at der kun er én gudstjeneste i pastoratet, fordi den præst, der skal afløse, også har sin egen kirke.

Præsten varetager også bl.a. dåbsamtaler, som der heldigvis er blevet flere af. Der er også undervisningen af førkonfirmander (dåbsoplæring for børn på 3.-4. klassetrin). Det er måske ikke så meget præsten, der skal tage sig af den undervisning, men præsten skal i hvert fald være en støtte for dem, der har påtaget sig den opgave. Jeg synes, at det er en utrolig god ting, at vi har fået det indført, og det har vist sig at være meget succesfyldt. Man kan så også håbe, at det ad åre kan blive lidt nemmere for præsten at have konfirmandforberedelsen. Vi må nok erkende, at vi har haft nogle år, hvor konfirmanderne ikke altid var lige nemme at have med at gøre, og nogle af dem, der gik til konfirmandforberedelse, gjorde det faktisk uden helt at være klar over, hvad det var, de gik ind til, og uden helt at vide, om de i det hele taget ville konfirmeres. I og med at de nu på et tidligere tidspunkt får et indblik i, hvad det drejer sig om, og hvad kristendommen består af, kan der måske være håb om, at det kan blive lidt nemmere med konfirmanderne senere.

Med konfirmandforberedelsen følger også forældresamtaler. Der skal også være plads til, at præsten kan tage rundt i menigheden og besøge de mennesker, som har været udsat for sorg ved dødsfald, og der skal være plads til, at præsten kan tage rundt og besøge de ældre og syge i menigheden. De sidste to punkter er nogle, hvor man fra menigheden af og til kan høre lidt beklagelser over, at det ikke fungerer, som det skal. I visse situationer kan det dog også være et spørgsmål om, hvor store krav man stiller til præsten. Det er også blevet sådan, og det er kun glædeligt, at præstens lørdag er blevet noget mere optaget, især om sommeren. Det er med bryllupper, og det er kun godt, at folk vil i kirken for at blive viet. Man kan så i parentes tilføje, at det er godt, præsten ikke skal medvirke ved skilsmisser, så kunne der blive travlt af og til.

De nævnte ting er noget, som alle præster skal tage sig af. Men den måde, tingene bliver tacklet på, har betydning for den forståelse, som menigheden får for kirken og præsten.

Der er i et flersognspastorat også den udfordring, at man har et menighedsråd i hvert sogn, og præsten er selvfølgelig medlem af hvert menighedsråd. Et landmenighedsråd holder ikke så mange møder som et

bymenighedsråd, men præsten skal trods alt være med. Hvis nogen skulle have den tanke, at man kun skulle have ét menighedsråd for et pastorat i stedet for et menighedsråd i hvert sogn, vil jeg sige: glem det hurtigst muligt. Hvert enkelt råd er så lokalt forankret, at det vil være utroligt svært at ændre på. Hvert råd varetager én kirkes interesser. Den kirke er for dem et lokalt kultursted, og den vil de enkelte menighedsråd bedre kunne tage vare på, end et samlet menighedsråd for pastoratet vil kunne.

### **Præstegården**

I landsogne har man en præstegård. Som følge deraf er der også et præstegårdsudvalg, og i sagens natur er præsten selvfølgelig medlem af det for at kunne være med til at præge de ting, der skal ske i præstegården.

I mange landsogne er der intet menighedshus. Derfor bruger man præstegården, hvor der de fleste steder er en konfirmandstue i forlængelse af beboelsen. Her foregår konfirmandforberedelse. Men menigheden forventer også, at møder og studiekredse, som præsten arrangerer, holdes her, og man forventer, at der ved møderne serveres kaffe, der laves i præstegårdens køkken. Det samme forventer man med kirkekaffe efter en aftengudstjeneste, men menigheden hjælper selvfølgelig til.

I et flersognspastorat har man det problem, at i det sogn, hvor præstegården ligger, har man betydeligt nemmere ved at trække menigheden til nogle arrangementer, end det er at få menigheden fra de andre sogne i pastoratet til at deltage. Det er noget, som vi har kæmpet med og stadig kæmper med i menighedsrådene i de sogne, som ikke har en præstebolig, men som vi ikke har kunnet finde en løsning på.

Til trods for, at der er mange forskellige forventninger, og de kan så være realistiske eller urealistiske, så er det vigtigste selvfølgelig, at præsten kan formidle Guds ord til menigheden i et forståeligt sprog. Det vil i hvert fald nok medvirke til, at mange vil komme lidt tiere i kirken, hvis de forstår, hvad der bliver sagt fra prædikestolen.

Forventningerne til fremtidens præst er som nævnt nok ikke meget anderledes end de forventninger, man har i dag.

### **Mere uddannelse ikke nok**

Når man for tiden taler om, at man skal styrke uddannelsen for at give de kommende præster også til landsogne og flersognspastorater et bedre rygstød, så er jeg ikke sikker på, at en udvidet uddannelse vil være fuldt tilstrækkelig. Det vil selvfølgelig give dem en bedre baggrund, og de vil være bedre rustet til at gå ud og tage de problemer op, som menigheden stiller præsten over for.

Men jeg tror, man også skal prøve at se på nogle andre ting, som måske kunne være lidt anderledes. Jeg kan f.eks. nævne boligen, selv om jeg ved, at det er et meget ømt punkt. Jeg har ingen patentløsning på, hvad der skal ske, men man bør nok se på, hvordan man kan styrke præstens privatliv, for jo mere man kan styrke det, og jo bedre det fungerer, jo bedre vil præsten også stå over for menigheden. Det har hjulpet lidt, at vi nu har fået mulighed for at ansætte en deltidssekretær til hjælp for præsten. Generelt vil det altid være sådan, at menigheden ønsker, at præstens arbejdsituation er den bedst mulige. Dermed får man også det bedste samarbejde.

# Forventninger til præsten - set fra et bysogn

*Tidl. undervisningsinspektør Ejvind Sørensen skitserede to billeder af kirken i fremtiden. Det ene er kernemenigheden. Det andet, mere udfordrende, handler om mennesker, som ikke har tidligere generationers forankring i kirke og kristendom. Det udfordrer præsten til overensstemmelse ord og handlinger. Præsten skal desuden kunne oplære og undervise, gå i spidsen for og organisere et frivilligt arbejde i sognet og være en dygtig teolog og samarbejdspartner for menighedsrådet. Derfor må der ses på præstens uddannelse, og provsten må i højere grad ind som vejleder for præsterne*

Først vil jeg ganske kort fortælle, hvor jeg kommer fra - og dermed lidt om den baggrund, jeg taler på. Jeg er menighedsrådsformand i Ringsted sogn, der har ca. 14.000 indbyggere - næsten halvdelen af kommunens indbyggertal. Der er 17 sogne i kommunen. Medlemsprocenten ligger på landsgennemsnittet - 88-89%.

Vi har to kirker uden nogen form for deling af sognet. Det har man ikke ønsket. Vi har 3 præster, 2 kvinder og 1 mand.

Den mandlige præst har søgt sin afsked på grund af alder, og vi har i aftes i menighedsrådet holdt indstillingsmøde, hvor vi enstemmigt har indstillet en mandlig ansøger til stillingen. Det var væsentligt for os at sikre begge køn repræsenteret. Men vi har naturligvis ikke ellers nogen som helst modvilje mod kvindelige præster - tværtimod.

Vi har en stor kirkegård med leder og 10 gartnere, heraf en elev. Derudover administrativ medhjælp på kirkegårdskontoret, og vedkommende er samtidig vor kasserer.

Vi har kirkekontor med kordegn og medhjælp. Der er 2 kirketjenere ved Sct. Bendts kirke, mens antallet af lønnede medarbejdere ved Klostermarkskirken er beskedent, idet der her er tradition for bistand fra mange frivillige folk. Klostermarkskirken blev indviet i 1992.

Der er tale om 2 meget forskellige kirker med meget forskellige kulturer. Vi har ikke noget som helst ønske om ensretning, men vil gerne lade de to forskellige kulturer trives side om side, og menigheden kan så vælge, hvor den vil gå hen og deltage og engagere sig.

Det forhold har selvsagt indgået i vore samtaler med ansøgere til den ledige præstestilling, som overvejende er knyttet til Sct. Bendts kirke.

Kort kunne jeg egentlig besvare spørgsmålet om menighedernes forventning til fremtidens præst ved at fortælle om de samtaler, vi har ført med ansøgere. Men jeg vil godt forsøge at brede det lidt ud.

Hvad er det for en fremtid, der tales om, og som fremtidens præst skal virke i? Her kunne fremtidsforskere opstille forskellige scenarier og så diskutere på grundlag heraf.

Jeg tror, der i hvert fald kunne tegnes to billeder af fremtiden:

## 1. Det behagelige og nemme

Vi har i begge vore kirker en rimelig god kirkegangsprocent. Det er næsten udelukkende ældre mennesker - det er oldeforældregenerationen. Det er der jo egentlig ikke noget nyt i. Sådan har det mere eller mindre altid været. Så det bliver det nok også i fremtiden. Hvorfor skulle det i grunden ikke det?

Vi har en stor skare af frivillige og aktive folk omkring vor nye kirke. De fleste har været med fra pionertiden. Men der kommer nye til, når de gamle falder fra. Måske bliver de lidt færre - men alligevel.

Vi har en stor genbrugsbutik, hvor 30-40 aktive ældre engagerer sig. Vi kan samle mange mennesker til sogneaftener, til fællesspisninger osv.

Jo, det skal nok gå. Vi kan fortsætte, som vi er i gang. Og fremtidens præst skal kunne holde nogle gode prædikener og så ellers engagere sig i de kirkelige fællesskaber, som er i gang, og som også kommer til. Jeg har her omtalt det, vi taler om som kernemenigheden. Den har til forskellig tid haft en lidt forskellig størrelse, men den har altid været der. Vi kender ikke i Ringsted sogn til messefald.

Uanset hvad der i fremtiden må ske af forandringer i folkekirken, så må vi være meget opmærksomme på kernemenighedens betydning. Det er den, der altid har sørget for - været garant for - at overlevere traditionerne til kommende generationer. Herunder de traditioner, der knytter sig til gudstjenestelivet og de kirkelige fællesskaber.

Men der kan også tegnes et andet og noget mere udfordrende billede af fremtiden, og det vil jeg anvende

lidt mere tid på. Jeg tror, det vil komme tættere på den faktiske virkelighed.

## 2. Det udfordrende billede af fremtiden

Det udfordrende billede tager udgangspunkt i det forhold, at det moderne menneske, den unge familie, ikke har det kendskab til - den forankring i kristendommen, som tidligere generationer har haft med fra de var børn. Det var en forankring, de gamle har fået - først og fremmest gennem deres skolegang og nok også - i større omfang end i dag - fra deres hjem.

Kan man forestille sig, at mennesker, der ingenting kender til kristendommen og til kirkelige traditioner, alligevel - når de bliver gamle - da vil opsøge kirken og danne fremtidens kernemenighed?

Jeg tror det ikke.

Egentlig tror jeg, at den allerstørste opgave for kirkefolket i fremtiden bliver:

- at nyformulere det, som er kirkens budskab - det som er kristendommens indhold - for moderne mennesker og

- at formidle det i en form, der mere effektivt forankrer det hos folk.

Opgaven er for så vidt enkel nok. Der er tale om *mission og om undervisning*.

Om missionsmarken omhandler 90 eller 95 % af folkekirkens medlemmer, ved jeg ikke, og det er også næsten lige meget.

Den nuværende forældregeneration har oplevet en skole, hvor undervisningen i kristendom ikke længere var forkyndende. Indtil begyndelsen af 60-erne havde der været en direkte sammenhæng mellem kirkens barnedåb og skolens kristendomsundervisning - ja mere end det - på en måde hele skolens virksomhed. Skolens kristendomsundervisning kunne godt forstås som dåbsundervisning eller dåbsoplæring og dermed være samfundets svar på dåbsbefalingen i Matt. 28. Der var ingen, der stillede spørgsmålstejn ved, om det nu også var rigtigt. Sådan havde det altid været. Generation efter generation overtog budskabet som det, hvorpå den enkelte kunne bygge sit personlige liv, og på hvilket værdigrundlag man i fællesskab kunne bygge samfundet og dets institutioner.

Men vi står med en forældregeneration, der er totalt fremmede overfor kristendommen i den form, vi møder den i gudstjenesten, i det kirkelige sprog, i ritualerne og i det menighedens fællesskab, der jo netop kendetegner det folkekirkelige fællesskab. Vi ser det tydeligt i forbindelse med navnlig barnedåb.

Der er sket en sekularisering af livsopfattelsen. Og mennesket opfattes som et autonomt individ, der i høj grad er sin egen herre i alt. Fællesskaber er noget ganske andet i dag.

Vi ved alle, at der i 70-erne skete en formel adskillelse af skole og kirke på dette område, og man skal ikke regne med, at forbindelsen mellem de to store samfundsinstitutioner kan genetableres i den gamle form.

Men noget tyder på, at der vil kunne opbygges et nyt og ligeværdigt samarbejde om undervisningsopgaverne. Men det forudsætter en indsats. Og det vil være kirken, der skal gå forrest i det arbejde.

Hvordan være kirke for folk, der kender meget lidt eller intet til kristendom og ingen naturlig forbindelse har til kirke og menighedsliv?

På en måde er sagen enkel. Som jeg nævnedes tidligere, handler det om mission og om undervisning. Her vil jeg mest se på den side af sagen, vi kan kalde undervisning, men det er jo på en måde, når vi ser på det fra kirkens side, to sider af samme sag.

Det er naturligvis præsten, der skal gå forrest i det arbejde, hvad ellers.

### Præstens personlige forhold til opgaven

For at kunne gå forrest i arbejdet, eller udtrykt lidt gammeldags - for at kunne være hyrde - så fordres det, at præsten har et personligt ærinde med sit arbejde eller virke. I gamle dage ville man sige, at præsten skulle føle sig kaldet til opgaven. Den var et kald. Han kunne ikke lade være. Han kunne ikke lade opgaven ligge. Den var en stadig uro hos ham, en stadig udfordring - når han stod i kirken, men i høj grad også udenfor.

Det er muligt, at det lyder lidt gammeldags - ja, måske næsten hult - men jeg mener, at vi også i fremtiden må stille det krav til præsten, at han i sit eget personlige liv sørger for, at der er overensstemmelse mellem det, han siger, og det han gør. Vi tror ellers ikke på, hvad han siger.

Jeg er udmærket klar over, at det er et stort - og måske uoverkommeligt krav - at stille, men jeg føler, at det må stilles. Og jeg er også ganske klar over, at præsten i dag er en kvinde. Og jeg ved også godt, at der skal være plads til et yderligere arbejdsliv i præstehjemmet, nemlig ægtefællens.

Men jeg vil gerne stille kravet som det første af en række krav til fremtidens præst.

Det betyder ikke, at jeg forestiller mig, at vi skal tilbage til den tid, hvor man udover præsten også i sog-

net i tilgift fik en opofrende ægtefælle. Den tid er forbi. Mænd er i øvrigt - det er min erfaring - meget dårligere til at løse præstekonerollen end kvinder har været.

De praktiske opgaver, som præstekonen tidligere løste, skal naturligvis løses af andre - enten af frivillige folk i menigheden eller af ansatte.

### **Skal kunne oplære eller undervise**

Undervisning bliver den helt store opgave i fremtiden.

Præsten skal kunne tilrettelægge og gennemføre en undervisning, hvad enten der er tale om mini- eller juniorkonfirmander i 3-4. klasse, om den egentlige konfirmandundervisning i 7. klasse eller for den sags skyld om ungdoms- eller voksenundervisning. Det skal gøres på en sådan måde, at elevemes interesse vækkes og holdes fangen. Det er slet ikke nogen let opgave. Det kendes skam også fra skolen, at der kan opstå problemer med enkeltelever.

Og nogle lærere opnår aldrig den nødvendige færdighed i udøvelsen af arbejdet og må så naturligvis opgive at være lærer. Nogle opgiver frivilligt, da de selv kan se, at det er bedst for både eleverne og for dem selv personligt. Men andre må ansættelsesmyndigheden fortælle det, og der bliver hvert år afskediget et antal lærere, der ikke opfylder rimelige krav til kvalitet til arbejdets udførelse. Sådan må det selvfølgelig også være for præster.

Børn i dag er på mange måder anderledes, end de var engang, men vi bekender os også til et noget anderledes læringsbegreb end tidligere. Det må kirken også lære.

Jeg tror i øvrigt, at det er en god ide, at vi tager fat i børnene allerede mens de går i børnehaven.

### **Præsternes uddannelse**

1. En mulighed ville være en forlængelse af den uddannelse, der finder sted på pastoralseminariet som afslutning på den teologiske uddannelse på universitetet. Det kan jeg ikke rigtig vurdere. En længere "fø- lordning", hvor den unge gennem et par år følger en erfaren og dygtig ældre kollega kunne være svaret. For mig er der ingen tvivl om, at "det gode eksempel" er overordentlig betydningsfuldt i en uddannelse til præst. Det er fint nok, at man på universitetet sikrer et teoretisk højt niveau hos den vordende præst, men hvis han ikke også sikres kompetence i at formidle budskabet til menigheden i undervisning eller mission, da kan det sådan set være lige meget.

I gamle dage kunne præsten gå ind i sin embedsbolig, i sin embedsmandsansættelse eller op på sin prædikestol og dermed have skabt den afstand, der i sig selv indgød respekt og autoritet. Den holder ikke meget længere. Det er ikke tilstrækkeligt.

2. Det er muligt, at vi i stedet skal satse på en udvidelse af den obligatoriske efteruddannelse, der finder sted i de første 4 års ansættelse. Måske skulle man overveje generelt at gøre efteruddannelse obligatorisk for alle præster - også længere hen i ansættelsen. Der er præster, der aldrig deltager i efteruddannelse. Præstehøjskolen må naturligvis ind i billedet her.

3. Måske en udvidelse af den særlige kollegiale vejledning, der er igangsat på initiativ fra Folkekirkens Pædagogiske Institut, hvor et antal præster er uddannet til at støtte etablering af kollegiale grupper rundt om i stifterne.

### **Skal knytte kontakt til og samarbejde med verden uden for kirken**

Her tænkes først og fremmest på samarbejde med skoler og børneinstitutioner. Her tror jeg, at menighedsrådene i fremtiden har en stor opgave i, dels ved selv at engagere sig i opgaveløsningen, men også gennem tilknytning eller ansættelse af det nødvendige hjælpepersonale. Det gælder i hvert fald i store sogne som f. eks. det sogn, jeg kommer fra.

Jeg har egentlig hidtil været imod ansættelse af sognemedhjælpere, men jeg tror, vi har behov for at supplere med ansættelse af personale til disse opgaver, men præsten skal være med. Jeg tror i øvrigt, at også organister med musikken i høj grad har noget at medvirke med ved undervisningen.

Vi skal selvfølgelig i menighedsrådene også være med til at sikre, at præsten får den tid, som er nødvendig for udførelsen af det, vi vel - også i fremtiden - kan kalde kerneydelserne, nemlig at holde gudstjeneste, at besørge konfirmandundervisning og de kirkelige handlinger og tage sig af sjælesorg.

Præsters samtaler med folk i forbindelse med f.eks. barnedåb eller begravelse må meget gerne finde sted hos familierne, hvor det ønskes og det er muligt. Præster skal være gode til at tale med folk, måske navnlig til at lytte.

Jeg tror i øvrigt, vi bliver nødsaget til at se på enten sognestrukturen eller i hvert fald på betjeningen af de enkelte sogne. Der er en urimelig stor forskel på arbejdsbyrden i et stort købstadsogn på f.eks. 14.000



indbyggere og så et mindre landsogn på nogle få hundrede.

### **Skal initiere og organisere et frivilligt arbejde i sognet**

Han skal have øje for, hvem der i menigheden har evne til og lyst til at engagere sig, "at stå for" noget. Der vil i fremtiden være mange yngre pensionister, der har kræfter til en indsats i det kirkelige. Jeg kender flere eksempler på personer, der egentlig aldrig har haft nogen særlig tilknytning til kirken, men som gennem f.eks. arbejdet i en genbrugsbutik kommer ind i det kirkelige fællesskab.

Mange præster anvender for megen tid på at producere sogneblade eller kirkeblade. En opgave, der udmærket kunne løses af andre.

### **Menighedsplejen**

Den traditionelle menighedspleje har i mange år stået lidt i skyggen af den almindelige kommunale opgaveløsning med børnepasning og pleje af gamle og handicappede. Jeg tror i grunden, vi samfundsmæssigt er på vej ind i en periode, hvor andre får mulighed for - ja ligefrem opfordres til at gå ind i løsning af disse opgaver. Der tales i disse år om udlicitering af opgaverne.

Her mener jeg egentlig, at kirken bør være med som entreprenør på nogle af opgaverne, men vel at mærke, hvis vi med kirkens opgavevaretagelse kan synliggøre, at det netop er kirken og ikke f.eks. ISS, der løser opgaverne.

Den moderne forbruger vil have kvalitet for pengene, men hvis den er i orden, så tror jeg også, at forbrugeren eller menigheden vil være der. Hvordan skal vi markedsføre en sådan opgave?

Præsten skal sammen med menighedsrådene kunne tænke i de baner. Præsten skal ikke være overdiakon - slet ikke, men alligevel gerne være synlig i opgaveløsningen.

### **Teolog og samarbejdspartner i menighedsrådet**

Vi ønsker, at fremtidens præst er en dygtig teolog, hvor forkyndelsen af det kristne budskab står centralt. Han skal være synlig og autentisk til stede i sognet, og han skal være god til at samle på folk, der vil hjælpe til. Jeg er i grunden overbevist om, at folk er der, og præsten skal være god til at organisere arbejdet. Han skal kunne samarbejde - ikke mindst med menighedsrådet.

Han skal i samarbejdet være det teologiske fagmenneske, men slet ikke noget overmenneske. Menighedsrådsmedlemmer i dag - og de bliver det meget mere i fremtiden - er myndige og kompetente folk. Vi vil selvfølgelig ikke finde os i dårlige præster, der ikke kan deres håndværk og som ej heller ejer evnen eller viljen til at omgås andre mennesker på en ligeværdig form - herunder menighedsrådene.

Derfor vil der i fremtiden blive stillet krav til præsterne. Det bliver ikke lettere at være præst. Men det bliver spændende og udfordrende for dem, der vil være med.

### **Behov for rådgivning og vejledning**

Derfor vil der være behov for at se på præsternes uddannelse og på efteruddannelsen. Det har jeg været inde på.

Men der vil også være behov for at se på den vejledning og støtte, som præsten må have krav på i forbindelse med udførelsen af opgaverne. Her tænker jeg på biskoppens og måske navnlig provstens rolle.

I "provsteløftet" lover den nye provst bl.a. "at rådgive og vejlede præster og menighedsråd". Jeg er ikke i tvivl om, at der også kan være behov for at vejlede menighedsråd - selvfølgelig er der det. Men jeg vil her se på provstens vejledning af præsterne.

Mange provster løser naturligvis opgaven tilfredsstillende, men en del gør det ikke. Både blandt provster og blandt præster hersker der usikkerhed med hensyn til provstens arbejdsvejledning.

Det har bl.a. sammenhæng med en usikkerhed om rækkevidden af det over/underordningsforhold, der vel er mellem præst og provst. Spørgsmålet gøres endnu mere indviklet og umuligt at løse, når det kædes sammen med forkyndelsesfriheden.

Jeg tror, vi ganske enkelt skulle anerkende, at provsten er præstens overordnede. Hvis jeg sammenligner med forholdene i skolen, så er ingen i tvivl om, at den enkelte lærer har metodefrihed. Men det betyder da ikke, at han kan gøre hvad som helst. Han skal altid kunne argumentere for sit metodevalg, og hvis lederen ikke finder metoden hensigtsmæssig, så må læreren vælge en anden metode. Så enkelt er det.

Jeg mener også, det må kunne stilles som et krav til præsten, at han skal finde en hensigtsmæssig måde at løse sin opgave på. Det kan ikke passe, at det spørgsmål kun kan vurderes af præsten selv. Det almindelige kirkefolk kan godt vurdere det, så må foresatte også kunne det. Naturligvis skal en præst have et pænt tøjrsalg - men der må være en grænse.

Hvis vi vil bevare vore provstestillinger, hvilket jeg afgjort mener, at vi skal, så må det ikke blive i form af nogle stillinger som overbogholder i 37. lønramme. Den funktion skal provst og måske navnlig provststudvalg have administrativ medhjælp til at løse.

Næ, vi skal have provster, der på biskoppens vegne kan vejlede og støtte præster, der har behov herfor. En præst kan meget let føle sig skræmmende alene. Præsten ved godt, når det ikke går, som det skal. Han har brug for hjælp. Og den skal han have fra først og fremmest provst eller biskop.

Og det gør heller ikke noget, om provsten i sin virksomhed er synlig overfor menighederne i provstiet. Jeg kender en sådan provst, og det har jeg befundet mig vel ved.

### **Afslutning**

Jeg vil som afslutning sige, at jeg som udgangspunkt for, hvad jeg har sagt, har en opfattelse af, at vi har en folkekirke som det store fællesskabs fælleskirke, og at det handler om, at denne folkekirke får bedre muligheder for at løse opgaven: at give folk et kristent grundlag, som vi har behov for i opbygningen af det personlige liv og af samfundslivet.

Det er helt fint, at vi har muligheden for dannelse af valgmenigheder. Men folkekirken skal have en sådan rummelighed, at langt den største del af befolkningen kan være i den og meget gerne føle sig hjemme.

Jeg har ikke været inde på, hvordan udviklingen vil påvirke menighedsrådenes arbejde. Jeg tror, opgavemængden og tidsforbruget ved løsningen vil forøges, og jeg tror, vi er på vej ind i en tid, hvor sognene - i hvert fald de store - får behov for en eller anden form for samlet personaleledelse. Jeg tror ikke på, at modellen med en kontaktperson, som vi har i dag, holder i det lange løb.

Jeg tror i grunden, at modellen fra Køge vil blive mere udbredt. Her arbejdes med ansættelse af en administrationschef eller -leder, der kan tage sig af al personaleledelse og være sekretær for menighedsrådet.

Men jeg vil slutte her.

# Forventninger til præsten - set fra en børne- og ungdomsorganisation

*Tage Kleinbeck, generalsekretær i FDF, fastslog, at folkekirken må se på sin organisation og struktur, der kan være årsag til mange problemer. Han opridsede forventninger om reform af præsternes uddannelse, om ændring af sognestrukturen og i den forbindelse, at præster i mindre grad skal være generalister, men ansættes til bestemte opgaver, om præster med ledelseskompetence og om kirkelig målsætningsdebat*

Spørgsmålet om menighedernes forventninger til fremtidens præst sætter fokus præcist på det grundlæggende problem: Forventningerne er yderst forskellige, og i det omfang de overhovedet er formulerede, er det sket sporadisk, usystematisk og med tvivlsom autoritet.

I tidligere tider var præsteembedets udøver forlenet med en uomtvistet autoritet, og hans prioriteringer forblev som oftest uantastede. I dag er det helt anderledes: At forventningerne ikke er formuleret på nogen samlet form, betyder ikke, at de ikke findes. Tværtimod, de findes formentlig som aldrig før. Ligesom i andre samfundsanliggender, bliver grupper og særinteresser mere og mere bevidste om netop deres særlige behov, og deres krav på at få noget for kirkeskattepengene.

I dagspressen har der på det seneste været sat meget spot på præstens personlige liv: skilsmisserne, de psykiske nedture, konflikterne. Det er jeg fuld af respekt for, og psykologer og andre fagfolk kan lære os noget om de mekanismer, der er på spil.

Men faren ved at fokusere ensidigt på præsten som person, er at problemerne gøres individuelle og private. Man forveksler nemt problemet med symptomerne. En løsning vil i den logik i virkeligheden være at anbefale menighedsrådene kun at ansætte mandlige præster med hjemmegående kone som i gamle dage. Det ville give sognene mere driftsikre præster med et solidt bagland og med resurser til at klare både de krævende lægfolk, de krakilske menighedsrådsmedlemmer og kollegaen med det forældede kirkesyn.

Jeg kommer fra den del af det kirkelige landskab som udgøres af organisationerne. Gennem 100 år er vi vant til ikke kun at søge problemers årsag i det enkelte individ, i samfundsændringer udefra eller i teologiske divergenser.

Vi undersøger også altid for en sikkerheds skyld, om det er vore egne strukturer med hensyn til målsætninger og evalueringer, ledelse og prioritering, kompetencer og beføjelser, der er noget galt med.

## Struktur som årsag til problemer

Her kan den officielle kirke lære noget af organisationerne. For den manglende lyst til debat om strukturelle årsager til registrerede problemer er udtalt i den officielle folkekirke. Der er ellers eksempler nok på strukturelt betingede konfliktmuligheder: Menighedsrådet finder præsten, men ansætter ikke og bestemmer heller ikke og kan aldrig afskedige. - Præsterne i det samme sogn er ligestillede, hvilket kan være fint, men dog ofte resulterer i, at samarbejdskonflikter får lov at køre i årevis. - Præstens uafhængighed er uklart defineret. - Samarbejdet mellem præsten og organisationerne har ingen automatiske eller naturlige fora at finde sted i. Flere eksempler kunne nævnes.

I festtaler kaldes dette "velordnet anarki", og det begrundes i det herskende kirkesyn, som siger at alle i kirken - eller ingen, hvilket er det samme - kan mene hvad som helst om alt og med den samme autoritet. Eneste undtagelse er stort set biskoppens tilsyn med præsten. Dette betyder, at i lægfolkets øjne mindre, teologiske sidespring i præstens prædiken forfølges nidkært, om nødvendigt til domstolene. - Men om præsten gør livslang tilbagelænetid til sin teologi eller slider sig til sammenbrud i sin hyrdeforpligtelse, det er der ingen systematisk reaktion på i den kirkelige struktur.

Man kan angribe emnet: "menighedens forventninger til præsten" fra mange synsvinkler. Jeg har valgt, tro mod min baggrund, at koncentrere mig om det, som organisationer i hvert fald har erfaring med, nemlig organisation.

Den tænketank, som er nedsat af biskoppen i København, er på vej med sin anden rapport. Tænketanken slår fast som sin analyse og som grundlag for rapportens anbefalinger, at "kirkens organisations- og ledelsestænkning er u-udviklet". Deraf følger mange behov for reformer både i sogn, provsti og stift.

Men i sammenhængen her skal det fremhæves, at et af ofre for denne systembrist er præsten.

Samtlige danske folkekirkepræster er uddannet til det samme og på samme måde, og de ansættes også til det samme på papiret, uagtet at den virkelighed de skal være præster i kan være forskellig som dag og nat.

Præsterne er skiver skåret af den samme, mellemgrå leverpostej, uanset at arbejdsopgaverne er så forskellige som: - eksegese og liturgi - kateketik og pædagogik - sjælesorg - ungdomskultur og ungdomspsykologi - personaleledelse og administration - kommunikation og information - sognearbejde for gamle - osv.

### **Reform af præsters uddannelse**

Første forventning er derfor: en reform af præsternes uddannelse, så de kan gå til deres specifikke embede med bedre tilpassede forudsætninger.

Måske begynder det allerede på universitetet. Men det berører helt sikkert uddannelsen efter universitetet. Der er behov for en kirkelig grunduddannelse. Eventuelt kunne den foregå i det stift, hvor teologen første gang ansættes som præst. Den skal lægge vægten forskelligt efter om man skal ansættes i et landsogn eller i et bro-sogn i hovedstaden, eller efter hvilke af ovennævnte faglige områder, man særligt skal ansættes til. Den skal give indsigt i de mange former, som det almindelige præstedømme antager i sognene. F.eks. kan pastoralseminarierne nok bekræfte, at nogle kommende præsters uvidenhed om de kirkelige organisationers rolle og opgaver er tilnærmelsesvis uden huller.

Måske kan lægernes turnuspraktik være til inspiration som model: præsten skal i sin første embedstid systematisk indhøste erfaringer af pastoralteologisk og menighedsmæssig karakter og dygtiggøre sig i et pastoralteologisk speciale.

### **Reform af sognestruktur**

For videre slår ovennævnte Tænk tanks-rapport til lyd for samkøring eller decideret sammenlægning af sogne til større fællessogne, dog med bevarelse af de lokale menigheder omkring de eksisterende kirker. Det er helt sikkert en god ide i København. Men jeg tror bestemt også det kunne være en god ide at slå sogne sammen i ganske almindelige provinsbyer som Vejle. I stedet for 2 præster i sognet, som der knyttes præcis samme forventninger til uanset deres personlige kompetencer, ville man få 6-8 præstestillinger i sognet. Det ville give helt anderledes muligheder for præstestillinger, som skulle udvikle særlige områder (nåde-gaver om man vil), langt mere fleksibel vikariering, mindre direkte konkurrence mellem kolleger og mindre resursepild f.eks. til meget små konfirmandhold og meget små søndagsmenigheder. Altså anden forventning: en præst er ikke bare en præst, men er ansat med særlig henblik på et bestemt område af det, som er kirkens samlede opgave i det større sogn.

### **En præst som leder**

Et af disse områder vil være ledelse.

I den fremtidige ønskesituation er ledelsen og koordineringen i provsti og stift også forbedret i forhold til nu. Men den nuværende totale mangel på ledelse af kirken lokalt skal afhjælpes. Som den normalt længst uddannede ansatte og den person med den bredeste opgavebeskrivelse vil det være naturligt, at det er en præst, der varetager den daglige ledelse af arbejdet i og ud fra den enkelte kirke.

Forventning nr. 3: i visse præsters uddannelse, ansvarsområde og dermed aflønningsniveau skal indgå klart defineret ledelseskompetence i forhold til sognets øvrige ansatte, herunder de øvrige præster.

### **Manglende målsætning**

Jeg kan hilse fra flere organisationer og fortælle meget om forventninger til ligeværdigt samarbejde mellem det særlige og det almindelige præstedømme. Jeg kan sige, at konfirmanderne burde være en fælles opgave for menighed og præst. Osv. I har hørt det før og vil høre det igen. Jeg kan også opmuntrende referere fra en undersøgelse, som FDF's lederblad gennemførte i foråret 1998. På spørgsmålet: "Er jeres præst åben for samarbejde", svarede 88% af de adspurgte FDF-kredse "ja".

Der kan også siges meget og rigtigt, om den moderne præsts sociale, psykologiske og metodemæssige situation. Det skal altsammen siges, analyseres og dokumenteres.

Men præstens hovedproblem i forhold til menighedsrådet, kollegerne, organisationerne eller den almindelige diffuse offentlighed er indbygget i systemet:

Kirkens målsætning er ingen steder operationelt defineret, ansvar og instruktionsbeføjelser er uklare, kompetencefordelingen mellem kirkens ansatte, herunder præstekolleger ligeså.

Når så præsten hyppigere og hyppigere ikke er rundet af en stærk kirkelig tradition, hvor uskrevne regler kunne gøre det op for de manglende skrevne, og som præster er flest heller ikke har tidligere tiders private bagland, ja så siger det sig selv, at præsten kan ende i frustration og rådvildhed.

Reformer af kirkens ledelse, organisering og demokrati er en afgørende forudsætning for, at fremtidens præst kan løse sin opgave, Gud til ære og menigheden og sig selv til glæde og gavn.

# Nye præsters overvejelser om og problemer ved at være præster

*Pastor Agnete Brink møder som lærer på Præsternes Efteruddannelse alle nye og nyere præster. På den baggrund påpegede hun nogle af de hovedproblemer, som de nye præster oplever: de få kirkegængere, embedsboligen, menighedsrådenes manglende evne til at håndtere samarbejde og personaleledelse og provsters og biskoppers svigt i forhold til nye præster - Men alle de nye præster er dog glade for det almindelige præstearbejde*

Under overskriften "Nutidsproblemerne ved at være præst" er jeg blevet bedt om at redegøre for nogle af de overvejelser, nye præster gør sig i forbindelse med tilværelsen som præst.

Baggrunden for at gøre det er min tilknytning til Præsternes Efteruddannelse, hvor Ole Jensen og jeg taler med alle nye og nyere præster. Med kun 20 minutter til rådighed må jeg naturligvis begrænse mig til et udvalg fra temabunken, men de temaer, som jeg i denne sammenhæng har tænkt mig at tage frem, har alle den karakter, at mellem 4 og 8-10 præster ud af hvert hold på ca. 25 har det pågældende problem og derfor tvinges ind i overvejelser over, hvordan man lever med det eller gør noget ved det.

Indledningsvist er det vigtigt at gøre opmærksom på, at jeg er mig bevidst, at jeg taler ud fra en bestemt baggrund og synsvinkel, nemlig præsternes. Den samme sag ville tage sig anderledes ud, hvis man stillede sig et andet sted.

Udgangspunktet er for alle præster i dette land imidlertid tre vilkår, som enhver præst mærker i større eller mindre grad, fordi de er fælles vilkår, vilkår ved moderniteten. Det er for det første, at kristendommen er blevet brudt som fælles værdigrundlag. Mange andre elementer trænger sig ind som del af værdigrundlaget. For det andet at kirken og kristendommen er blevet nicher i samfundet. For det tredje at vores kirke er struktureret ud fra et sogn, hvor der var livs-, steds- og arbejdsfællesskab. Men vilkåret i dag er, at sognestrukturen og sognebevidstheden er under afvikling.

## De få kirkegængere

Et tilbagevendende tema blandt nye præster er - for lavt sat 25 procents vedkommende - at der ikke kommer nogen, eller kun meget få, i kirke.

De nye præster føler sig mange gange vel modtagne i sognet, fornemmer stor sympati og imødekommenhed. Folk vil gerne tale med dem over hækken, i Brugsen og på tanken. Folk bruger dem til bryllup, begravelse og konfirmation, men der er en meget lille eller slet ingen kirkegang til søndagsgudstjenesten. Det er ikke noget nyt, at folk ikke går i kirke, men det, som er nyt (og afgørende nyt tror jeg) er, at forestillingen om, at vi er et sogn, et fællesskab, findes i præstens bevidsthed og som administrativ ramme, men ikke ret mange andre steder.

Myndigheds- og autoritetstabet har i stigende grad betydet, at præsten ikke længere bare er en selvfølgelig person, hvis tilstedeværelse og kunnen var agtelse og repekt værd. Han eller hun får i dag præcis så meget eller så lidt respekt, som han eller hun er i stand til at fylde i embedet af faglig dygtighed og personlig autoritet. Og det er tit forsvindende lidt, fordi sognets beboere kun i meget ringe omfang møder præsten, når han eller hun er i funktion. Så præsten vurderes på sin person og ikke på det, som han eller hun er ansat til.

En følge af dette er, at præsten bliver sognet og kirken i sognet. Der bliver ved præstevalg valgt præst, men samtidig vælger man så nogen steder den samme person til at være kirke for sig.

Det er trist, og man får en fornemmelse af et stort spild, når man ser nye, dygtige og forhåbningsfulde præster blive frustrerede og resignerede i løbet af få år på grund af et problem, som ikke er deres, men bliver det.

I denne sammenhæng kan man roligt sige, at flere svigter, bl.a. præsterne selv ved ikke at kunne, ville eller turde tale højt om det. Menighedsrådene svigter deres præst, og måske var det på tide, at menighedsrådene disse steder - og der er mange flere af dem, end vi bryder os om at tænke på - tog en alvorlig snak om, hvad man i grunden vil med kirken det pågældende sted, når nu man ikke vil bruge den til søndagsgudstjeneste.

Man skal ikke være pjattet, men det jeg gør opmærksom på er, at der er en smertegrænse, og den er mange steder nået for længe siden, også selv om man trækker det almindelige "præstepyller" fra. Med dette er det min hensigt at få ikke mindst de danske menighedsråd til at tage dette alvorligt og til at tage debatten

op. Jeg vil ikke for enhver pris have dem i kirke, men jeg synes det er spild og sløseri med menneskelige og økonomiske ressourcer at lade som om dette problem ikke eksisterer.

Vi ser og hører på efteruddannelsen om de menneskelige omkostninger ved dette problem.

### **Embedsboligen**

Et tilbagevendende tema er også præsteembedets store gode men samtidig smertensbarn, embedsboligen. Mellem 1/4 og 1/3 del har problemer, svingende fra meget små ting til det helt uacceptable.

Det er desværre ofte her, at det måske i begyndelsen gode forhold til menighedsrådet sættes over styr.

Trækker man fra, at der blandt præster også findes sarte sjæle og renlivede kværunter, så består alligevel det indtryk, at der er for mange menighedsråd, der ikke magter den opgave vellykket at styre byggesager, ombygningssager, haveomlægninger osv.

En måde at minimere konfliktstoffet mellem menighedsråd og præst ville være at lægge forvaltningen af embedsboligerne op på provstiniveau. Det ville desuden have den gevinst, at forskellene i forhold til udstyr og standard generelt ville blive udlignet. Hvis man da overhovedet vil bevare embedsboligerne - et spørgsmål, der splitter næsten hvert hold på kryds og tværs, når dette emne kommer på tale.

### **Samarbejde og personaleledelse**

Som det tredje punkt vil jeg nævne den klemme, som en del præster kommer i, når de bliver fanget i den kirkelige lejrbaalstænkning eller kunstige almuetænkning, som ligger skjult i det kirkelige demokrati. Lad os tage et eksempel:

Et menighedsråd har haft en kirkesanger i mange år: Alle ved, at manden eller kvinden er besværlig, umulig at arbejde sammen med, og det er et spørgsmål, om vedkommende i virkeligheden passer sit arbejde. Menighedsrådet ved det godt, for den afgående præst og kirkesanger har levet i åben krig eller i væbnet neutralitet.

Der kommer en ny præst, der efter tre måneder klager over kirkesangeren. Klagen behandles, provsten inddrages måske, han eller hun kan anbefale en løsning, men menighedsrådet bestemmer, så fyring bliver der ikke tale om, men om en henstilling til alle parter om at få det til at gå.

En del præster har givet udtryk for, at de har svært ved at se udvej, når en såkaldt "løsning" bliver som ovenfor beskrevet eller noget lignende. Klager de igen, får de stemplet "samarbejdsvanskelige", samtidig med at problemet er tværet godt og grundigt af på dem, da det er dem, der skal have det daglige samarbejde til at fungere. Det er således mit indtryk, at på trods af god vilje er der også hvad angår samarbejde og personaleledelse en del menighedsråd, der ikke magter denne opgave, hvorfor der skabes flere problemer end der løses.

### **Forholdet til provst og biskop**

Et fjerde og sidste punkt er forholdet til de overordnede, provst og biskop.

Ole Jensen og jeg har på provstekurser fundet det rigtigt at nævne - i anonymiseret form - og med de pågældende præsters tilladelse - sager, hvor præsten og i disse tilfælde nye præster er blevet svigtet groft af systemet.

Når vi har nævnt det - og når jeg nævner det her - er det egentlig for at skubbe til den meget positive udvikling, som vi har indtryk af er i gang i provstekollegiet: Væk fra den gamle devise om, at jo mindre præst og provst ser til hinanden, des bedre går det, henimod en regelmæssig kontakt, hvor en samtale om det nye embede og alt hvad dermed følger i mange tilfælde vil kunne opsamle problemer meget tidligt og dermed forhindre problemer, der sagtens kan løses, i at eskalere.

Dialog, kollegialitet og arbejdsvejledning er i denne forbindelse nøglebegreber.

### **Stor glæde over præstearbejdet**

Til aller sidst vil jeg så til almindelig opmuntring nævne noget, som gælder for næsten 100% af de præster, jeg har været i kontakt med via efteruddannelsen:

De giver næsten alle som en udtryk for en stor glæde ved det almindelige præstearbejde. Prædikenarbejdet, samtaler i forbindelse med kirkelige handlinger, undervisning, selve de kirkelige handlinger osv. Ikke sådan at forstå, at de ikke gerne vil lære og blive bedre, men det er meget sjældent dér problemerne (dem der opleves som uløselige) ligger.

Og det bør jo nok i virkeligheden få os, der sidder til konference om fremtidens præst, til at overveje, hvad det er for en kirke, fremtidens præst skal være præst i, for præstens identitet hænger nu engang uløseligt sammen med menighedens identitet.

## Forskelle på præsteembedet i byen og på landet

*Sognepræst Kirsten Winther påpegede ud fra sine erfaringer forskelle som isolationen i landembedet, manglen af en kirkegård som omgivelse for bykirken og det aktuelle steds betydning, bl.a. gennem dets åbenhed eller lukkethed. Hun pegede også på ligheder som præsteembedets iboende grænseløshed og opfattelsen af præsten som en omvandrende kirkebygning*

Min baggrund for at tale om, hvilke forskelle der er på præsteembedet på landet og i byen, er, at jeg var sognepræst 6 år i Sæby og Hallenslev sogne på Vestsjælland, og herefter kom jeg til Helsingør domsogn, hvor jeg har været i 4 år.

Jeg har valgt at sige 'jeg' og ikke 'man'. Og altså valgt den form for beskrivelse det giver klart at bruge egen oplevelse og erfaring.

Sæby og Hallenslev er to små landsogne med ca. 1000 indbyggere. De ligger lidt nord for stationsbyen Høng, som ligger midt imellem Kalundborg og Slagelse. Sognene er og har været præget af store gårde - dvs. meget jord på få hænder og mange landarbejdere og husmænd. Og selvom måske de fleste nu ikke mere har deres dagligdag i landbruget, så præger denne omstændighed sindene og strukturen.

Da jeg kom dertil, blev der til stillingen knyttet en forpligtelse til at være sognepræst ca. 25% i Finderup sogn, som er Høng og omegn. Dvs. at præsten i Sæby og Hallenslev fik en kollega og kom "lidt ind til byen".

I Sæby var - udover sognepræsten - graveren heltidsansat. Derudover var der organist, kirkesanger og gravermedhjælper - alle på deltid.

I Sæby var en købmand, en bager, et lille sygehus og en god friskole. Og så var og er der en meget smuk natur - og to dejlige landsbykirker.

Helsingør domsogn er et købstadssogn med ca. 9000 indbyggere med en stor prægtig kirke, Sct. Olai kirke, som i 1960 blev domkirke, da Helsingør stift blev oprettet.

Vi er 3 præster ved kirken (domprovsten og to sognepræster) to organister, kordegn, kirketjener - alle heltidsansatte - og pedel, rengøringsdame og kordegneassistent - alle deltidsansatte.

Domsognet består af en del af den gamle bykerne med gamle velrestaureerede huse, forretningskvarter og ellers villabebyggelse af ældre og nyere dato. Der er lidt blokbebyggelse, men ikke meget. Der er et stort plejehjem. Dvs. et bysogn med en meget gennemsnitlig befolkning uden særligt markerede problemer.

Sognet ligger i det nordsjællandske område - hvilket traditionelt signalerer overskud på mange planer. Sognet har velfungerende kommuneskoler.

Mine tanker om emnet her har samlet sig om nogle bestemte områder eller forhold. De tre første angår forskelle mellem by- og landembeder. Nemlig:

- 1) Isolationen i landembedet.
- 2) Bykirkens forhold til kirkegården.
- 3) Det aktuelle steds betydning for embedet.

De to sidste angår områder, hvor jeg umiddelbart troede, at der i min oplevelse var forskel på by og land, men ved eftertanken har det vist sig, at det er der ikke. Derfor er de to punkter værd at tage med. Det er:

- 4) Embedets iboende grænseløshed.
- 5) Præsten som skikkelse.

### **Isolationen i landembedet**

Jeg oplevede det ikke som problemet på landet, om der er mange eller få i kirke. Problemet er, om nogen svarer. - Om man oplever som præst, at gudstjeneste, forkyndelse er noget, vi er fælles om - er sammen om, - dette at lytte til Guds ord - at lade det tale ind i vores virkelighed.

Oplevelsen af at være fælles om dette - menighed og ansatte, betyder meget for præstearbejdet.

Jeg oplevede mig i forhold til de øvrige medarbejdere som alene om arbejdet med gudstjenesten - hvordan den forløb og næsten også, at den forløb. Jeg kunne føle, at jeg skulle legitimere gudstjenestens gennemførelse - de andre var trevnt med på hver deres plads.

Det var tungt - og helt forkert i forhold til, hvad en gudstjeneste er.

Samarbejde i forhold til gudstjenesten er ikke bundet af, at alle har lige meget uddannelse og lige lang arbejdstid eller ansvar for samme område, men er båret af en fælles vilje og bevidsthed. Fælles vilje og bevidsthed er ikke udtryk for personlig sympati eller personligt religiøst engagement, men udtryk for

alvor overfor arbejdet og forståelse af dets karakter.

Jeg var meget glad for i Sæby, at jeg ved hjælp af den definerede forpligtelse, jeg havde i Finderup sogn, fik en kollega. Og jeg tror også, at det var godt for Sæby og Hallenslev sogne, at deres præst havde en kollega - havde en samtale fagligt med, - så ting i det hele taget bliver synlige, formuleres og ses. Alligevel var vi jo hver sit sted, og mødtes ikke ofte. Det havde vi heller ikke tid til.

Altså gav to omstændigheder mig oplevelsen af isolation:

a) At jeg hverken i forhold til menighed eller medarbejdere oplevede, at vi var fælles om gudstjenesten.

b) Og at jeg sjældent umiddelbart indenfor embedets struktur havde mulighed for et kollegialt, fagligt forum.

Begge dele var usunde for arbejdet.

### **Bykirkens forhold til kirkegården**

Kirkegårdens placering er en stor forskel mellem landsogne og bysogne, og det betyder noget for præstens arbejde.

På landet ligger kirkegården udenom kirken - og når vi holder gudstjeneste, så forkynder vi ordet for levende og døde.

Og de døde, som ikke selv kan bevæge sig til kirke, er placeret udenfor, så de også kan være med. Og vi, som er inde, ved og mindes til stadighed om, at i Kristus er vi et - levende og døde. Her er vi ikke adskilte fra dem, vi er bundet til.

I Sct. Olai sogn var der engang en kirkegård rundt om kirken - nu er den græsplæne og hundeluftningsplads og parkeringspladser.

Kirkegården er af pladshensyn flyttet til et smukt parkområde lidt oppe over byen, og der er et pænt kapel placeret midt på kirkegården, hvorfra de fleste begravelser holdes.

Kirkegården er ikke mere en kirkegård, men en mindelund.

Man kan spørge, om en kirkegård ikke forudsætter en kirke?

Og man kan ligesåvel spørge, om ikke en kirke forudsætter en kirkegård - om ikke det er væsentligt for det, som foregår i kirken, at der er en kirkegård udenom?

Det er i hvert fald noget, som til stadighed har slået mig.

Det var en rigdom for præstearbejdet i Sæby og Hallenslev, at kirkegårdene ligger rundt om kirkerne. Det gjorde mange ting forståelige og håndgribelige at tale om. Og ikke bare i forhold til de mennesker, som har mistet deres kære eller i begravelsesforkyndelse, men også i forhold til at tale om evangeliet - dets opfattelse af liv og død - og dets opfattelse af virkelighed.

Det er et spørgsmål, om vi mennesker kan erkende og forstå mere, end vi kan sanse. Opstandelsen er et stort, mangesidet begreb, som må stå stærkt i al kristen forkyndelse. Det drejer sig ikke om en synliggørelse af det makabre, men om en mulighed for at forstå ved hjælp af håndgribelighed - kirkegården som et sansbart sted. Der er det gode ved steder, at de bliver liggende, hvor de er lagt, og ikke flytter sig. Derfor kan kirkegården bruges som afsæt i svære begreber.

### **Det aktuelle steds betydning**

Uanset hvor man er præst, så lever man iblandt og midt imellem mennesker, som man deler liv og vilkår med.

Det gør jeg ikke mindre i byen, end jeg gjorde på landet.

Man kommer udefra som præst og kommer ind i et samfund.

Der er stor forskel på samfundene, stederne - de aktuelle steder.

Det påvirker arbejdet.

Helsingør er et overskudsområde - måske ikke økonomisk, men mentalt. Ikke nogen udpræget kirkelighed, men en åbenhed - og frem for alt et overskud til, at ting kan være anderledes, end man selv ser det.

Der er plads og åbne ansigter.

Og jeg har oplevet, at jeg med jævne mellemrum får nogle opgaver fra steder og mennesker, som jeg ikke havde ventet, men opgaverne er helt relevante. Og de udvikler og kalder på kreativitet og ny uddybning af den faglighed, jeg i forvejen har.

Det er sjovt at være præst i Helsingør, og der er mennesker at samarbejde med, både i kirken og andre steder. Jeg har meget at lave, og jeg går glad i gang.

Samarbejdet i kirken og andre steder er selvfølgelig af og til kompliceret, men det er et samarbejde.

Jeg oplevede landet som meget lukket. Hele stemningen. Ingen siger noget, og ingen svarer.

Det betød for arbejdet, at det blev tungt og svært, for jeg blev usikker på, om jeg gjorde noget rigtigt.



Og jeg blev så selvransagende af mangel på reaktion. Og måtte bevidst kæmpe for frimodighed. Jeg har selvfølgelig selv ansvar for mit arbejde, men præstearbejdet er jo noget, som er rettet ind i et fællesskab.

Jeg havde et godt samarbejde med friskolen og med få andre om børnearbejde. Og det var jeg glad for, som jeg var glad for mange ting. Men noget helt centralt manglede.

Så kommer de to områder, hvor jeg troede, der var forskelle, men der er lighed.

### **Embedets iboende grænseløshed**

Præsteembedet har i sig en iboende grænseløshed, hvad angår tid og overskud og rummelighed og forståelse. I den forstand har det taget billede efter Vorherre. Det er fælles for by og land.

Den grænseløshed stiller nogle krav til embedsindehaveren - om at turde i den forstand tage billede efter den almægtige selv.

Og grænseløsheden stiller også krav om, at den enkelte tør sætte grænser selv efter sin egen formåen, som den person man nu er, og med de ressourcer man har.

Og hvis man ikke tør det sidste, er det svært af og til at gøre det første.

### **Præsten som skikkelse**

Jeg har oplevet det sådan, at præsten opfattes som sådan en slags omvandrende kirkebygning, som en skikkelse, der omvandrende synliggør evangeliets tilstedeværelse på samme måde, som kirkebygningen gør det - enten den ligger imellem marker og skove eller på gader og græsplæner i byen.

Det har undret mig, at det er sådan begge steder. Jeg troede kun, at jeg var sådan en slags kirketårn eller fyrtårn på landet.

Når jeg siger præsten som skikkelse eller næsten som bygning, så ligger der noget vægtigt, stateligt, synligt og ukueligt i det. Det siger ikke meget om indholdet, men om noget som er stort og fylder og står fast. Jeg har ikke oplevet det som et problem nogen af stederne - hverken for mig selv som præst, da jeg jo kan opfatte mig selv mere nuanceret - eller for forkyndelsen, da opfattelsen af præsten som skikkelse netop ikke udtaler sig om eller fastlåser forkyndelsens indhold.

Hvis livet skal hænge sammen for et menneske, må mennesket kunne forstå sig som hængende sammen med sig selv, med medmennesker - og med stedet, hvor man er - og i en eller anden forstand også med hele verden. Jeg tror, at kirkebygningerne giver et sådant signal om sammenhæng - og også præsterne. Jeg har mærket det i helt forskellige situationer.

# De unge, kirken og præsten

*Per Ramsdal, sognepræst samt børne- og ungdomspræst på Nørrebro i København, beskrev de unge som en aldersmæssigt stadigt bredere gruppe, der er optaget af de nære ting og er præget af sekundære erfaringer, af medierne og af ironi og camp som samværsform. Resultatet er flere forskellige ungdomskulturer. Derfor må kirken give flere forskellige tilbud til de unge*

*“Vore dages ungdom elsker luksus.  
Den har dårlige manerer, foragter autoritet,  
har ingen respekt for ældre mennesker  
og snakker, når den skulle arbejde.  
De unge rejser sig ikke længere op,  
når ældre kommer ind i et værelse.  
Den modsiger sine forældre,  
skryder op i selskaber,  
sluger desserten ved spisebordet,  
lægger benene overkors  
og tyranniserer lærerne”.*

De unge har altid været et problem! De har været et fænomen, som har været genstand for megen diskussion og megen fokus. Og man skulle jo tro, at ovennævnte citat var sagt af et menighedsrådsmedlem i en almindelig dansk folkekirke - men det er faktisk sagt af Sokrates 400 år før Kristi fødsel.

Så der er ikke noget nyt under solen.

Men spørgsmålet er, om ikke det er de unges væsen at skulle gøre oprør. Være dem, der skal stille tingene på hovedet, stille spørgsmål, provokere, lave om og forny.

Hvis det er rigtigt, så skulle vi tage at bruge dem som en ressource i stedet for se på dem, som et problem. I slutningen af 1980'erne var der ca. 800.000 unge mellem 15 og 24 år. Det betød, at der var stor ungdomsarbejdsløshed, og det var svært for de unge at få læreplads eller komme ind på en videregående uddannelse.

Her i slutningen af 1990'erne ser billedet noget anderledes ud. De små børneårgange i 80'erne er nu blevet til ungdomsårgange, og det betyder, at der nu er ca. 20% færre unge. Det medfører, at der nu ikke længere er ungdomsarbejdsløshed. De unge er ikke mere noget problem. Tværtimod er de en eftertragtet gruppe, som erhvervslivet jagter for at få ind i de forskellige arbejdsgrøner.

De unge bliver ikke mere betragtet som farlige og oprørske. De er nu en slags helte. Bærere af fremtiden. Det stemmer også godt overens med de unge selv, hvis man kigger på, hvad der er vigtigt for den enkelte unge.

Nu er det ikke længere så vigtigt at “redde verden” eller at være politisk engageret og gøre oprør. Nu handler det om at være optaget af de nære ting: at få en spændende uddannelse, et godt arbejde, en god familie og gode nære venner.

Dette er selvfølgelig en firkantet karakteristik, men tendensen fra at være optaget af globale samfundsspørgsmål og til at være fokuseret på sig selv og sin egen udvikling er klar.

## Målgruppen unge

Førhen betragtede vi unge som dem, der var teen-agere (13-19 år), men i dag må man udvide begrebet unge. Dels fordi ungdomskulturen begynder meget tidligere end ved konfirmationsalderen.

Den fysiske pubertet starter tidligere (måske 2 år tidligere), end den gjorde før, og samtidig har medierne været med til at gøre børnene og de unge bevidste om, at de skal hoppe på ungdomskulturen meget tidligere. Dette er nok kulmineret med Spice Girls kulturen, som blev indoptaget af især piger helt ned til 9-10 års alderen.

Vi må også udvide ungdomsalderen i den anden ende. Man bliver nemlig ved med at være ung meget længere, end man gjorde tidligere.

Der findes en udbredt ungdomskultur, som henvender sig til målgruppen af unge mellem 18 og 25 år (måske endnu længere). Det er denne gruppe af voksne unge, man sommetider kalder Generation X.

Gruppen af unge er altså en meget stor og bred gruppe, som man ikke kan betragte under et. Især når vi laver ungdomsarbejde, f.eks. i kirkeligt regi, så må vi dele gruppen op i delmålgrupper. Dette kan også

være svært, og måske skal vi ikke så meget dele dem op i aldersklasser som i interesse- og målgrupper eller identitetsmålgrupper.

Nogle forskere skelner mellem følgende to målgrupper:

1. *unge i en søge- og ledefase*, dvs. unge som stadig går i skole, eller som leder efter den vej deres liv skal gå: uddannelse, arbejde, partner og oplevelser.
2. *unge voksne i en etableringsfase*, dvs. unge, som fokuserer på at finde varigt arbejde og et fast samlevsforhold.

Når vi fra kirkens side vil henvende os til de unge, må vi være bevidste om især ovennævnte opdeling i målgrupper, men vi må også vide noget om de unges identitet, hvordan de udtrykker sig, og hvilke måder de er sammen på.

Derfor skal der her nævnes 3 fænomener, som ligger til grund for de unges liv.

### 1. Sekundære erfaringer

Unge i dag har mange erfaringer. De ved meget om livet, hvordan det kan leves, hvordan det bør leves, og hvordan man kan ændre sit liv. Problemet er bare, at erfaringerne ikke er deres egne. De har fået dem formidlet gennem især TV, video og biografilm.

Thomas Ziehe - en tysk pædagog - kalder disse erfaringer for *sekundære erfaringer*. Ethvert ungt menneske har f.eks. været i seng med utallige partnere, før det har gjort sig nogle seksuelle erfaringer selv. Enhver ung har gennemgået snesevis af brudte parforhold og skilsmisser, før det overhovedet har tænkt på at indgå i et fast forhold eller stifte familie. osv.

Dette forhold giver selvfølgelig en masse ulemper. Man kan blive skuffet, når man endelig selv oplever det, man har set på film - det var ikke helt, som det var beskrevet. Eller man kan blive lammet af angsten for at skulle leve op til det, som filmene beskriver.

Men det har også en række fordele. De unge har gjort sig mange tanker om livet. De er bevidste om, hvordan tingene hænger sammen, og de har overvejet, hvad de vil med deres liv, og ønsker at få indflydelse på fremtiden. Sekundære erfaringer giver de unge et redskab til at reflektere over egne og andres handlinger.

### 2. Mediepåvirkningen

Ingen af os er i tvivl om, at medierne har en enorm indflydelse på de unge, og man kan diskutere, om de unge får flere påvirkninger fra medierne end fra deres forældre. I hvert fald henter de unge i dag en stor del af deres identitet fra popidoler, filmskuespillere og studieværter, hvor de for et par generationer siden overtog forældrenes identitet og videreudviklede den.

Medierne har selvfølgelig opdaget dette for lang tid siden, og de er meget bevidste om, hvilken påvirkning de har på de unge. Og det betyder, at de ofte nærmest driver rovdrift på de unge.

Musikindustrien sælger ikke blot musik i dag - den sælger livsstil.

Man køber ikke blot en plade - man ser en biografilm, har musikvideoen derhjemme, hører CD'en med veninden, læser hjemmesiderne, følger med i hitlisterne på MTV og sparer op til koncerten, når bandet kommer til byen.

Medierne og musikindustrien har sammen med Coca Cola og McDonalds skabt en global ungdomskultur, som er meget stærkere end traditionerne og rødderne i lokalkulturen.

Og denne kultur udkommer på samme tid over hele verden. En ny popkulturel bølge er ude i Tokyo og Tarm nogenlunde samtidig.

### 3. Ironi og camp

Et af kendetegnene for de unges samværsform er ironien. Det er et typisk fænomen for den postmodernistiske tid, at man ikke må engagere sig for meget. Man skal prøve mange ting af, men ikke lade sig opsluge af tingene. Der skal være en ironisk distance.

Dette slår tydeligt igennem i ungdomskulturen. Mange unge nærmest dyrker en ironisk attitude. Og det går også igen i videospil, musikvideoer, heavy metal musik, skrækfilm osv.

Den overdrevne brug af ironi opstår nok i en verden, som er yderst kompleks og forvirret. Verden ligger åben for de unge. De har alle muligheder. Men det giver også en forvirret virkelighed, som er vanskelig at forholde sig til.

Derfor kan ironien blive en form for mental tilbagetrækning, hvor ens personlige og følelsesmæssige engagement bliver nedtonet. Man opbygger en mental beskyttelseszone rundt om en sårbar og endnu ikke færdigdannet personlighed.

Ironien kan også give en oplevelse af frihed, fordi den er uforpligtende, og ingen kan hænge dig op på, hvad du gør eller siger. Derfor skaber ironien også distance. Med det ironiske smil på læberne behøver man ikke at engagere sig.

Desuden legaliserer den banaliteterne - i ironiens tegn er det tilladt at se de mest platte TV-serier, hvor der spilles på alle følelser. Det er også tilladt at gå til møde hos Jehovas Vidner eller Hare Krishna. Eller at købe katolske gravlys med Madonnabilleder eller samle på alskens former for religiøst kitsch. Det er tilladt at have blå hår eller gå rundt i sin mormors gamle spinlon kjole sammen med et par store militærstøvler.

Dette fænomen kaldes af medieforskerne Camp. Det at man prøver en masse ting af, men aldrig bliver 100% engageret. Man har været inde at snuse til forskellige kulturer, religioner, livsstil osv., men man kan når som helst trække sig ud og zappe videre til noget andet.

Og især er det vigtigt at opsøge det ekstreme og det mest smagløse.

Viggo Ernst Thomsen har defineret begrebet Camp som "a good taste of the bad taste"

Spørgsmålet er, om denne uforpligtende, ironiske frihed ikke kan blive en hindring for en reel frihed.

Søren Kierkegaard, som har beskæftiget sig meget med begrebet ironi, siger, at "i ironien er subjectet negativ frit".

Man føler nok, at man står frit, men man kommer ikke på lidenskabelig hold af tilværelsen. Men fikseres i en tilskuerholdning til alt, hvad man oplever. Uanset om det er store og vigtige begivenheder i verdenshistorien, eller det handler om glædelige eller sørgelige begivenheder i ens egen verden.

Man oplever ikke tilværelsens højdepunkter tæt på, og man bliver ikke bevæget i tilfælde af sorg eller glæde.

Jeg viede for nylig et ungt par, hvor det mest var bruden, som havde ønsket et kirkeligt bryllup. Og det var helt tydeligt, at brudgommen ikke var særligt engageret i begivenheden. Han havde ikke sig selv med i det og lagde hele tiden en ironisk distance til det, som foregik. Han sendte hele tiden øjne til sine kammerater nede i kirken eller kom med små diskrete kommentarer og skæve smil undervejs i højtideligheden. Han var helt tydeligt på camp i kirken.

Et andet tydeligt udtryk for camp var, da de unge for et par år siden begyndte at dyrke Poul Kjølner som Gud. Man sang hans gamle børnesange til ungdomsfesterne og gik til koncert med ham. Mange var i tvivl, om de gjorde grin med Poul Kjølner, eller om de blot var grebet af en venden tilbage til deres barnheds tryghed med Børnetime og glade børnesange. Og begge dele var nok rigtigt, for det var et tydeligt eksempel på camp.

Og når biskop Kjeld Holm til et af vores dameblade udtaler, at han ser TV2s Lykkehjulet på trods af, at han forsøger hele livssynet bag udsendelsen, men samtidig siger: "Jeg glædes over ritualen", - så er det rent camp!

Et andet ord for camp kunne være 'at surfe' eller 'at zappe', og det er en udbredt livsstil blandt de unge. Det har kulmineret med Internettet, hvor det jo netop handler om at surfe og at zappe. At undersøge alle mulighederne, skaffe sig informationer, have kontakt med andre, opsøge og undersøge - og så derefter at danne sig sine egne holdninger og sin egen identitet.

Problemet med camp og med internettet er, at man aldrig når i dybden med nogen ting. Man skøjter overfladisk hen over alting.

Derfor er Internettet perfekt for dem, som gerne vil være på toppen af alting, men det er ikke særligt godt for dem, som gerne vil gå i dybden med tingene. Og man kan ende i en forvirret og forstyrret tilstand, hvor man kender en masse ting overfladisk, men ikke er engageret i noget af det.

Nordmanden Petter Næss har udtrykt det sådan: "Nogle gange har jeg på fornemmelsen, at Internet blev skabt af folk med opmærksomhedsforstyrrelser til folk med opmærksomhedsforstyrrelser med det formål at sprede opmærksomhedsforstyrrelser."

## **Den uforandrede ungdom**

På trods af alle mine foregående påstande, vil jeg alligevel tillade mig at sige, at siden ungdommen blev opfundet engang i 50'erne, har den i det store hele ikke forandret sig. Det er samfundet udenom, som har ændret sig. Ungdommen er stadig de unge, med al deres forvirrethed, åbenhed, søgen og tvivl.

At være ung betyder i bund og grund at være fyldt med et totalt kaos af følelser, som flimrer rundt indeni. Det at opdage det andet køn, forelskelsen, angsten for at blive afvist, frygten for ikke at være som de andre, ønsket om at være anderledes. Denne konstante surfen mellem modsætningsfyldte følelser vil være der, uanset hvor mange film man har gennemlevet, uanset om man har adgang til internet eller ej. Ja, uanset om man er til Michael Jackson eller Spice Girls.

Og ungdommen er den periode, hvor man både bør og skal gøre oprør mod både forældrene og det etablerede samfund. Hvor ville vi være, hvis ikke vi havde de unge til at stille spørgsmål og pege på det, som trænger til at blive ændret?

Det er også blandt de unge, man oplever den spontane glæde ved livet, nysgerrigheden og håbet om, at det nytter noget.

## **Børne- og ungdomskirken**

Alt dette skal vi tage udgangspunkt i og udnytte, når vi laver kirke for unge.

I begyndelsen af 1998 besluttede man at sammenlægge 3 små sogne på Nørrebro: Blågårds sogn, Hellig Kors sogn og Brorsons sogn. Man beholder dog 3 kirker, 3 præster og 3 gange betjening, men de enkelte kirker skal være funktionskirker.

Således skal Brorsons kirke være børne- og ungdomskirke, og jeg er ansat som 25% sognepræst i fællessognet (som endnu ikke har fået navn) og 75 % børne- og ungdomspræst på Nørrebro.

Dette kræver, at vi tager kontakt til de forskellige ungdomsgrupper, som er i området, og finder ud af, hvilke typer unge vi har med at gøre. Og så må vi tage udgangspunkt i deres liv og hverdag og så gå igang med at formidle evangeliet ind i den (eller de) ungdomskultur(er), som de unge lever i.

Denne kultur er ikke længere en enhedskultur. Tværtimod handler det næsten om at finde sin helt egen trend. At skabe sin helt egen identitet. Derfor kan vi heller ikke blot tilbyde én type gudstjenester i folkekirken. Vi må acceptere, at vi lever i en pluralistisk virkelighed, som kræver, at evangeliet bliver forkyndt på mange forskellige måder.

Derfor tror jeg også, at vi skal tilbyde nogle forskellige typer gudstjenester.

Og jeg har planer om i første omgang at tilbyde følgende 4, meget forskellige, gudstjenester i Børne- og ungdomskirken på Nørrebro. Hver af dem bliver afholdt én gang om måneden.

### 1. Højmesse.

For dem, der godt kan lide det traditionsbundne og højtidelige.

Med orgel og salmesang.

### 2. Børnegudstjeneste.

For børn og børnefamilier. En gudstjeneste på børnenes præmisser med masser af fingermaling, duketeater, klippe/klistre, fortællinger osv.

Med klaver og børnesalmer.

### 3. RockGudstjeneste.

For de unge, som godt kan lide høj musik og gang i den.

Med liveband og uden salmer.

### 4. Stillegudstjeneste.

For de unge, der godt kan lide stilhed, fordybelse og meditation.

En gudstjeneste, hvor der er ro og stille musik, evt. Taizé-sange.

Lidt mere ånd og spiritualitet.

Derudover er det vigtigt at få åbnet kirken. Jeg kunne tænke mig at lave en Vejkirke, som er åben i myldretiden sidst på eftermiddagen. Så kan især de bløde trafikanter (gående, cyklister og buspassagerer) stoppe op et kvarter på vejen mellem arbejde og indkøb, børnepasning og madlavning og gå ind i kirken og opleve et helt andet 'rum', end de ellers oplever i deres hverdag. De kan tænde et lys i lysgloben, de kan få udleveret en meditation (digt, bibelvers, bøn), som de kan sætte sig og læse, eller de kan bede en bøn eller sidde stille og roligt og tømme hovedet for tanker. Der kan også være mulighed for samtale med en præst.

Det er vigtigt at kunne træffe præsten og stille ham de store spørgsmål i livet. Men præsten skal være til stede i forvejen. Nutidens unge går ikke hen til præsten og ringer på døren og spørger om, hvorfor der er så meget ondt i verden, når Gud er god. Men de unge er i virkeligheden meget optaget af livet og døden og livet efter døden. Og derfor skal de kunne møde præsten på gaden eller på cafeen eller i Medborgerhuset eller i fritidsklubben. Ja, måske skulle jeg overveje at droppe min daglige træffetid mellem kl. 12 og 13 og så i stedet annoncere en daglig eller ugentlig træffetid på Blågårds Plads.

Men vigtigt er det, at vi ikke går ud blandt folk og missionerer, før vi har noget at tilbyde derhjemme. Så

længe vi kun har højmessen at tilbyde de unge, så er det heller ikke nødvendigt at tage kontakt til de unge. Så er det nemlig kun et fåtal, der er interesseret.

Men jeg kan anbefale at gå igang, selvom det føles som en besværlig opgave, og jeg vil slutte med at citere de unge selv. Nemlig fra en graffitti, som jeg så for et par år siden her i København. Den var selvfølgelig møntet på de unge, men jeg synes også, at den passer godt på fremtidens præst:

“Du har ikke en chance! - brug den!!!”

# Forskelle og ligheder mellem embedet som institutionspræst og sognepræst

*Hospitalspræst Christian Juul Busch understregede, at en institutionspræst er en ganske almindelig præst i folkekirken, men har et specielt 'sogn'. Institutionspræstens menighed skiftes ofte ud, og man kan ikke tale om menighedens fællesskab i traditionel forstand. Kirken i institutionen er individ-orienteret. Samtalen med den enkelte, sjælesorg, indtager en større plads end i sognemenigheden, og i institutionen møder præsten i mindre grad de kirkevante end dem, der er fremmede over for kirken. Mens der tales om sognepræstens ensomhed, har institutionspræsten en samtalepartner i institutionen. - Christian Juul Busch beskrev desuden et pilotprojekt med samtalevejledning i sjælesorg, som har løbet i tre år. Han opfordrede til, at dette "folkekirkelige kvalitetsudviklingsprojekt" bliver vurderet og gerne videreført sammen med andre former for arbejdsvejledning for præster*

## 1. Lighederne - det fælles grundlag

Jeg er blevet bedt om at tale om "Forskelle og ligheder mellem embedet som institutionspræst og som sognepræst". Den noget lange titel på mit indlæg kommer sig af at jeg gerne ville have ændret den korte titel, jeg havde fået stukket ud allerførst: "Institutionspræst versus sognepræst".

For jeg kan ikke se noget 'versus' mellem institutionspræsten og sognepræsten, og har tværtimod ønsket at fjerne alle formuleringer, der kunne søge at gøre institutionspræsten til andet end en ganske almindelig præst i Folkekirken.

Det gælder derfor også betegnelsen "specialpræst", som jeg heller ikke bryder mig om. Der findes ikke "specialpræster", men der findes almindelige præster i specielle 'sogne', hvadenten sognet er en institution som et sygehus, et fængsel eller et universitet eller et bysogn, forstadsogn eller landsogn. Alle vi præster skylder vore 'sogne' at tage det særlige, det specielle ved netop vores sogn alvorligt, hvadenten det er et traditionelt sogn eller en institution. Det gør os ikke til specialpræster, men til almindelige præster i hvert vores specielle sogn.

Vi taler heller ikke, som de gør f.eks. i Sverige og andre lande om "Sygehuskirken", for der findes ikke en særlig sygehuskirke. Derimod taler vi om "kirken i sygehuset", for det er den samme kirke udenfor sygehuset som i sygehuset. Den ganske almindelige danske Folkekirke. Før jeg går over til at tale om de karakteristiske forskelle, har jeg altså ville understrege det fælles - det, der binder sammen. Ja, jeg spørger mig selv, om ikke der ofte er større forskelle indbyrdes mellem de egentlige sogne, end mellem et traditionelt sogn og et hvilket som helst "institutionsogn". Folkekirkens bredde udfordres i sognene, så vidt jeg kan se, ikke i institutionerne.

## 2. Forskellene

### Præsten og embedet

Der har her ved konferencen og i pressen i de sidste dage været talt meget om overophedning af præsters hverdag - om præstens følelse af overbebyrdelse. Præsten er altid til rådighed alle døgnets 24 timer - er altid på arbejde. Forventningerne er mangeartede, og det kunne lyde som om præsten både skal være socialrådgiver, psykolog, entertainer og ceremonimester. Påfaldende har det været at lægge mærke til, at der slet ikke har været talt om institutionspræsterne i denne sammenhæng, og det endda på trods af, at mange har frygtet, at institutionspræsterne skulle opgive deres pastorale identitet og blive ét med institutionen, blive psykolog eller socialrådgiver.

Den tyske pastoralteolog Manfred Josuttis siger, at "Præsten, der er anderledes, der vil være anderledes, der skal være anderledes, og ikke må være anderledes, står i et elementært spændingsfelt, som altid vil være koblet sammen med anderledesheden som fænomen" (Manfred Josuttis. Der Pfarrer ist anders. Chr. Kaiser Verlag. München 1982, s.14). For institutionspræsternes vedkommende kan man spørge, om ikke anderledesheden har været så vanskelig at rumme i forhold til institutionen, at vi har været tæt på at opgive anderledesheden - "den usandsynlige forudsætning" (Peter Widmann).

En svensk professor i religionspsykologi siger et sted, at "...man kan identificere sin selvforståelse med sit arbejde, hvilket kan være ekstra kompliceret, når himlens og jordens Herre er ens chef" (Owe

Wikström. Identitet och fördjupning. Verbum Förlag. Stockholm 1992, s.35).

Jeg vil vove den påstand, og den ville jeg ikke have vovet for blot fem år siden, at som institutionspræst har man i høj grad *vundet* en klar pastoral selvforståelse. At være præst i grænsesituationer har gjort, at vi har fundet vore pastorale ben i forhold til vores opgave. I de forløbne 10 år er institutionspræsterne så at sige "trådt i karakter". Samtidig vil jeg stille mig spørgende til, om det samme kan siges om sognepræsten, eller om der ikke i den tilsvarende periode er sket en tilsvarende *afmontering* af den pastorale selvforståelse – om ikke det er blevet blot endnu mere kompliceret at have himlens og jordens Herre som sin chef i takt med at forventningerne er blevet stadig mere utydelige.

Skal man tage de beskrivelser af overbebyrdning, især yngre præster taler om, vil jeg mene, at meget tyder på det.

## Præsten og menigheden

For sognepræsten gælder, at han skal holde styr på en meget forskelligartet butik, og forventningerne er mangeartede og forvirrende. Josuttis skriver et sted: "Samfundet, som præst og kirke tilhører, befinder sig ikke i en tilstand af stabilitet og fælles identitet, men er i en proces, som er kendetegnet ved konflikter, modsætninger og kamp". Det betyder, at der "...i forholdet mellem præst og menighed ikke eksisterer et ubrudt forhold af rent positiv eller rent negativ karakter. Forholdet mellem de to er altid præget af beundring og afstandtagen, af nærhed og distance, af personlig forbindelse og professionel forbindelse ...". Derfor kan præstens forhold til menigheden "...ikke forfølge et enkelt mål, men må være spændingsfyldt". (Manfred Josuttis. Der Pfarrer ist anders. Chr. Kaiser Verlag. München 1982, s.14)

Menighedens forventninger til præsten er ikke klart udtalte og tydelige, de vil tværtimod ofte være præget af modsatrettede ønsker og krav. Muligvis skyldes en del af den vanskelighed der er ved at være præst, at der er så mange forskelligartede forventninger til præsten, eller måske netop ingen klare forventninger at forholde sig til, så præsten let kommer til at jage efter at overopfylde nogle uklare forventninger. Stå til rådighed alle døgnets 24 timer.

## Troløse menigheder

Jeg spurgte forleden min nye kollega på Rigshospitalet, som just kommer fra en delt stilling som sognepræst og sygehuspræst til en stilling som fuldtids hospitalspræst ved Rigshospitalet: Hvad er, vil du sige, forskellen på at være sognepræst og institutionspræst? Uden et øjeblik tøven svarede han: "Forskellen er menigheden!" Jeg tror, at han har ret.

I institutionen er menigheden ude af sin rette sammenhæng. Man er indlagt, indsat eller indskrevet. Lagt ind og lagt ned på sygehuset, sat ind og sat fast i fængslet, skrevet ind og ofte har man skrevet sig fast ved universitetet. Alt har præg af foreløbighed, fremmedgørelse i en fremmed kontekst og borte fra ens egentlige sammenhæng.

Det, der er fælles for institutionsmenighederne er, at de er flygtige - eller sagt anderledes, som en af mine tidligere kolleger udtrykte det, "troløse". Enten bliver patienterne udskrevet eller dør. De indsatte får afsonet deres straf, eller flytter fra et fængsel til et andet. De studerende får endelig deres eksamen og flytter.

Den faste menighed på Rigshospitalet er ikke større end at jeg let ville kunne sende julekort til hele den faste menighed. Det tror jeg de ville blive glade for - alle fire!

I studentermenighederne er menigheden også flygtig. En studentergeneration varer typisk fire - fem år, så står eksamen for døren og de forsvinder. I fængslerne er de noget mere stabile, i alle tilfælde i de lukkede fængsler - men også de er præget af et meget stort "flow" af personer, som det hedder i det sprog.

## Forventningerne

På trods af den store flygtighed vil jeg mene, at flygtigheden mere end opvejes af de enkle forventninger, der er til institutionspræsten.

For det er karakteristisk for institutionsmenighederne, at de ofte har en ganske klar forventning til præsten. I de fleste institutionsammenhænge er forventningen ret entydig, nemlig at blive set som et menneske, hvis verden er brudt sammen, og som samtidig er mere end syg, fange, eller studerende. Forventningen er sjælesorg - og med Kjeld Holms formulering, så er sjælesorg "at give et andet menneske et sprog, og i ét dermed give det en forståelse dér, hvor det har mistet forståelsen af sit eget liv" (Kjeld Holm. Sorgens Sprog. Forlaget Aros 1986, s. 19). Det er en så rummelig formulering, at den også rummer studenterpræstens sjælesorg, der som regel ikke omhandler traumatiske kriser.



## Menighedens fællesskab

Et andet karakteristika ved nogle af institutionsmenighederne er, at man kun i ringe grad kan tale om menighedens fællesskab i traditionel forstand som et ”stort fællesskab”, mens man i høj grad kan tale om menighedens fællesskab i forholdet mellem den enkelte og præsten.

Kirken i institutionen er typisk individorienteret, og ikke fællesskabsorienteret. Det har naturligvis den fordel, at den enkelte bliver set som enkeltperson, som et unikt menneske, og der skabes rum for den egentlige trossamtale i forlængelse af krisesamtalen. Samtidig passer det utroligt godt til vores epokes individorienterede menneskeopfattelse.

I forkyndelsesmæssig sammenhæng vil jeg hævde, at der i sjælesorgen er en tydelighed og et intenst nærvær, som gør, at man som præst let mærker om ordet finder klangbund. Som Luther siger om skriftemålet i forhold til prædiken:

”... der har du også den fordel, ligesom i sakramentet, at ordet bliver rettet til og anvendt på din person alene. Thi i prædiken flyver det ud i menigheden, og selvom det også rammer dig, er du dog ikke vis på det”.

Imidlertid rummer det også den fare, at kristendommen individualiseres i det ensidige møde. At vi så at sige ”overdoserer” den enkelte, så menighedsfællesskabet forsvinder, og sjælesorgen selvstændiggøres fra kirkens fællesskab.

Samtidig har det ændret institutionspræstens måde at være præst på. Man siger på Rigshospitalet, let anklagende mod mig, at min forgængers forgænger Lissner, besøgte alle afdelinger og alle indlagte patienter. Det gør jeg ikke, det gør vi ikke i dag. Dels var den gennemsnitlige indlæggelsestid dengang tre uger, hvor den i dag er fire dage, dels var der færre patienter. Men vigtigere end det er, at i dag er det ikke tilstrækkeligt, at præsten hilser på og ønsker god bedring. Det er ikke tilstrækkeligt, at man er blevet ”set” af præsten, man forventer i dag en dynamisk samtale, når man har overvundet sin forlegenhed. En samtale skal ændre noget eller skal lette en byrde.

Det stiller nogle særlige krav til institutionspræsterne i forhold til sognepræsterne, men samtidig er det enklere - vil jeg mene - end at være sognepræsten, der skal være tusindkunstner. Jeg siger enklere, men ikke lettere, for jeg tror ikke, at det er lettere at være institutionspræst.

Vi er tættere på mennesker i deres traumatiske oplevelser og eksistenskriser, og mere langvarigt, og skal ofte, hvad mange institutionspræster mener er den byrdefulde del af embedet, indenfor kort tid veksle fra at have at gøre med et forældrepar, der sidder med deres døde barn i armene, til at besøge et menneske, der har fået den gode besked, at han er rask, og skal dele glæde og taknemmelighed med det menneske, for et øjeblik efter at sidde og tale med en psykotisk.

Samtidig skal det siges, at netop institutionsmenigheden eller funktionsmenigheden i nogle tilfælde er en oplagt mulighed for netop at skabe et menighedsfællesskab. Det jeg tænker på, finder vi i nogen grad i studentermenighederne - hvor det er den fælles hverdag på uddannelsesinstitutionen, som skaber den fælles identitet og danner grundlaget for at opbygge et menighedsfællesskab. Ved at skabe et myndigt lægfolk er det lykkedes at opbygge et betydeligt menighedsfællesskab.

Det er den splittede hverdag og fragmenterede verden, der gør, at mennesker i dag ofte vil identificere sig mere med deres arbejdsplads end deres bopæls sogn, eller mere føler tilhørsforhold til en institution end til et geografisk sogn. Det danner grundlag for en helt anden forståelse af menighedens fællesskab end den vi i almindelighed opererer med. I udlandet ser man f.eks. som ekstremer kæmpe indkøbscentre i Storbritannien med egen præst til personalet. Citypræster i Newcastle og i andre storbyer, som skaber menigheden blandt dem, der arbejder i banker og butikker i city.

I forbindelse med at skabe et myndigt lægfolk hviler der et stort ansvar på præsten. Når et medlem af menigheden kommer og fortæller præsten, at han eller hun har besøgt en af de andre fra sognet på sygehuset gennem de sidste uger, så er der en verden til forskel om præsten siger: ”Hvorfor sagde du det ikke straks, så jeg kunne kigge ind til ham/hende?” eller om præsten siger: ”Tak, hvor er du en god præst! Vil du fortælle mig, hvis han/hun vil have nadveren eller har brug for mig?”

## Privatreligiøsitet

Hvem er det, vi møder i institutionen? Det er i mindre grad dem, der er kirkevante, end dem, der er fremmede overfor kirken, og som føler forlegenhed overfor kirke og kristendom.

En engelsk sygehuspræstekollega sagde engang: ”Hvis en sygeplejerske kommer ind på en firesengsstue fordi hun skal pleje en af patienterne, så vil de tre andre patienter også have fat i hende. Men når jeg kommer ind på en firesengsstue for at tale med en af patienterne,” sagde min engelske sygehuspræstekollega, ”så gemmer de tre andre patienter sig under dynen!”

Jeg tror, at hans karakteristik er rigtig. Der breder sig ofte en forlegenhed, når præsten dukker op. Ikke en forlegenhed, der ytrer sig som afvisning, men derimod som en sprogløshed. Jeg tror, at hovedparten af de mennesker jeg får kontakt med på hospitalet benytter den meget almindelige vending i løbet af samtalen – ”Ja, jeg har jo ikke gået meget i kirke, men jeg har da min tro”.

Det er et kodeord, en vending, der karakteriserer en holdning til kirke og kristendom. Vendingen karakteriserer ofte et menneske, der siger – ”jeg har ikke købt kirkens ”trospakke”, derimod har jeg lavet min egen ”trospakke”, og jeg har selv sat den sammen af noget fra kristendommen, af noget fra østens visdom (reinkarnationsforestillingen) og af lidt dybdepsykologi”. En svensk religionspsykolog har sagt, at folks privatreligiøse tro er sammensat af ”Jesus, Yin og Yang og Jung”.

Det svarer til den måde vi taler om tro på i dag - det fælles trossprog er opløst og afløst af en privat eller anonym religiøsitet. Ofte er den uformuleret, for i og med den privatreligiøse tid er religiøse tanker og tro forvist fra hverdagslivet til særlige situationer, livets store overgange, fødsel og død, konfirmation og vielse.

Ud over at de religiøse tanker og sprog hører til ved livets store overgange, så er de også knyttet til eksistenskritiske situationer. Det mærkes tydeligt i sygehus- og fængselsammenhængen. Når selvforståelsen ødelægges eller ikke kan opretholdes, så leder man efter svar, men mangler et sprog at forme sine overvejelser i.

Vi ved fra udenlandske undersøgelser og fra vores almindelige erfaring, at alvorligt syge patienter gør sig markant flere religiøse overvejelser end raske, og at der blandt de syge, der gør sig religiøse overvejelser, er flere kvinder end mænd. Det kan ikke undre, at det er sådan. Men at det er sådan at syge har flere religiøse overvejelser end raske, er ikke det samme som at man deler sine tanker med en præst. For man billedlig talt ”gemmer sig under dynen” med sine overvejelser. I den privatreligiøse epoke er det sidste man deler med andre sine religiøse overvejelser - det er lettere at tale om alkoholvaner og seksualliv end om religiøsitet.

Derfor kræves tilgængelighed og synlighed af institutionspræsterne også overfor personale, for de er ofte vore advokater i forhold til patienterne. Mange mennesker taler for første gang med en præst i disse grænsesituationer og opdager kirken. Trods hvad vi tror i kirken, så er det mit indtryk, at det er en overraskelse for folk, at man kan dele sine tanker med en præst uden at blive udsat for en domsprædiken.

## **Præsten og institutionen**

Der tales meget om sognepræstens ensomhed. Indimellem sker det, at en præst ringer og gerne vil tale med mig, og jeg tror at det gælder alle institutionspræster, at vi bliver spurgt til råds i særlige tilfælde. Når en præst har kontakt med en dybt depressiv, en der er blevet psykotisk - eller en selvmordstruende, en familie, der har mistet et barn og gerne vil tale om, hvad han eller hun skal gøre.

Jeg tænker i den slags tilfælde, at det er godt, at jeg ikke er alene. Når jeg forlader en depressiv eller en selvmordstruende, så er der en hel afdeling omkring det menneske. Sognepræsten har ofte ikke den mulighed. Det må øge sognepræstens ensomhed, eller gøre ham afvisende.

Præsten har alt i alt en samtalepartner i institutionen. En mere eller mindre tydelighed samtalepartner. Men ofte en ganske tydelig samtalepartner med klare forventninger. Forventninger vi som institutionspræster kan profilere os i forhold til. I sygehusene typisk i forhold til undervisning af personale - i diskussioner på afdelingsniveau om etiske emner i forhold til udvalgsarbejde, arbejdsgrupper, udarbejdelse af redegørelser og rapporter. Der er hele tiden et tværfagligt samarbejde. Samtidig med at vi aldrig må blive et med institutionen, men netop skal beholde vores pastorale integritet.

Der er en generel tendens indenfor institutionerne til at vi anses for at være meget velkomne samtalepartnere. Det viser sig alene af det faktum, at ganske mange institutioner selv beder om at få knyttet en præst til institutionen.

Hvis en folkelig debat, som vi er så heldige at have en smuk tradition for her i landet, bygger på at nogle vil gå til det yderste for at sætte sig ind i faktuelle forhold og alle situationsomstændigheder i en sag - så har institutionspræster alle muligheder for at gøre det, og skylder dermed også at blande sig i den offentlige debat. Det er præstens profetiske forpligtelse.

Det bedste eksempel på udfoldelse af præstens profetiske pligt, jeg kan finde, er fængselspræsternes årelange og vedholdende kommentarer til isolationsfængsling. Deres indlæg bygger på et nøje kendskab til hvad de taler om. Det kan man ikke i alle tilfælde sige om alle præsters indblanding i folkelige debatter. I nogle tilfælde er de mere båret af lidenskab end af indsigt.

Institutionerne beder os om at være en kritisk røst, og vi skylder dem at være det. Vi har et menneskesyn, der kan være et korrektiv i en institutions liv.

### 3. Samtalevejledning

I de sidste tre år har der, med udgangspunkt i Præstehøjskolen, været gennemført hvad man kan kalde et pilotprojekt - pastoral samtalevejledning i sjælesorg. Dette projekt har været afprøvet i rummet mellem institutionspræster og sognepræster og er et eksempel på, hvordan en kompetence, opbygget hos en gruppe præster, kan anvendes til glæde for de øvrige kolleger.

Gennem de sidste tre år har 14 præster (primært sygehus- og fængselspræster) været under uddannelse til samtalevejledere i sjælesorg. Udgangspunktet for denne uddannelse skriver sig ca. 10 år tilbage, hvor Præstehøjskolen indledte en efteruddannelse af sygehus- og fængselspræster. Efteruddannelsen omfattende dels kursusrækker men også samtalevejledning i regionale grupper på op til 8 deltagende institutionspræster. Grunden til at denne efteruddannelse kom i stand var, som jeg ser det, at en del af de yngre institutionspræster overvejede at tage en terapeutisk uddannelse, udelukkende fordi der ikke fandtes en efteruddannelse i sjælesorg herhjemme. Præstehøjskolen svarede således på et konkret behov, der blev fremlagt af institutionspræsterne, og har med stor åbenhed udviklet en helt ny efteruddannelse.

Det var i den sammenhæng påfaldende, at der var så få præster her i landet, der var vant til at lede samtalevejledningsgrupper. Derfor blev der for tre år siden igangsat dette projekt, så vi har præster, der kan lede disse grupper. Uddannelsen afsluttes i de kommende måneder.

I det treårige uddannelsesforløb har de præster, der har været under uddannelse, selv haft gruppevejledning af sognepræster, der har været interesseret i at deltage. Grupperne har sigtet på at etablere et trygt rum, hvor der kan tales om netop de vanskeligheder og byrder, som præsterne oplever i deres sjælesørgelige samtaler.

Hvad er meningen med disse samtalevejledningsgrupper? Hensigten er at give præsterne støtte i deres daglige virke som præster og mulighed for refleksion over deres praksis som sjælesørgere, som præster. Det er en overfortolkning af projektet at mene, at det kan fungere som en total læringsmodel for præster. Det kan projektet slet ikke tåle. Det er primært en støttefunktion i det daglige arbejde. Det er også en overfortolkning at det er psykologiserende. Der er ikke tale om pastoral samtalevejledning, hvis der ikke konstant er en dialog med forkyndelsen og med de systematiske fag i vejledningsgrupperne.

Der har i den sidste tid været skrevet i aviserne om engelske præsters behov for krisehjælp og ægteskabsrådgivning. Et par britiske pastoralteologer siger: "Flere og flere af kirkens begrænsede midler benyttes til at bøde på præsters kriser, i stedet for at benytte dem til professionel støtte, der kan forhindre præsters stress" (John Foskett & David Layall: Helping the Helpers. Supervision and Pastoral Care. London, s. 78). De siger samtidig, hvad jeg mener, at samtalevejledning er: En støtte i det daglige arbejde, der kan forhindre stress. En mulighed for i et fagligt fællesskab, under ledelse af en vejleder, at reflektere over hvad vil det sige at være sjælesørgere.

De præster, som har deltaget i samtalevejledningsgrupperne er afslutningsvis blevet stillet en række spørgsmål om deres vurdering af samtalevejledningen. Jeg har fået lov til at gengive nogle udklip fra nogle de vurderinger, der er udarbejdet af deltagerne i to af grupperne. Den ene gruppe havde 6 deltagende præster, som mødtes jævnligt med samtalevejlederen over to år. Den anden gruppe med fire deltagere mødtes jævnligt over en periode på 8 måneder.

Udvalget af udklip er naturligvis mit. Jeg har forsøgt at gøre det så rimeligt som muligt, men der vil selv sagt være behov for en grundig vurdering af det samlede projektet.

Mit bud er, at disse grupper har haft en god effekt. Præsternes pastorale selvforståelse er blevet udfordret, og jeg vil vove den påstand, at embedet er blevet mere overkommeligt for dem, der har deltaget.

En af sognepræsterne, der har været præst i 6 år, siger det sådan her:

*"Det har betydet meget for mig at vide, at der var et forum, hvor faglige problemer af enhver art kunne tages op - at have en slags sikkerhedsnet under en hverdag, hvor man står alene med mange og store ting. Det har på en måde gjort, at jeg har taget min egen praksis mere alvorligt, fordi jeg har fået den belyst og kommenteret af udenforstående. Og selv har forholdt mig til den."*

En anden sognepræst, der ligeledes har været præst i 6 år, siger det på denne måde:

*"Gennemgående kan man sige, at sammenhængen mellem hvad der ville være optimalt og hvad der er muligt er blevet drøftet. Gang på gang er vi kommet frem til, at man vil mere end man kan, eller noget helt andet end man skal. Det har været gavnligt at præcisere opgaverne og dermed afgrænse dem, så de ikke fylder så meget i henseende til stress og spild-investering."*

Der har i den forløbne periode været en voldsom diskussion om, hvorvidt samtalevejledningsgrupperne ikke har været at opgive teologien og at liste psykologien ind ad bagdøren. Det mener jeg ikke er tilfældet, men det er naturligvis en væsentlig diskussion, som skal føres videre. Jeg vil tværtimod mene, at

gruppevejledning er en mulighed for at præsterne kan finde et rum, hvor de netop kan tale om teologi og deres eget forhold til tro. En af deltagerne, der har været sognepræst i 7 år, siger sådan her:

*"... jeg har, siden jeg blev præst i 91, været i mange teologiske sammenhænge, hvor jeg bestemt har holdt mig meget tilbage, og ikke kunne drømme om at tale om min personlige tro, min tvivl osv. Det har denne gruppe givet rum for, også selvom vi personligt og 'kristeligt' er af meget forskellig holdning."*

*"Det har været godt at kunne tale om tro - også vores egen trospraksis - det gør præster ikke så tit. Blufærdigheden kan til tider være større hos præster end hos lægfolk. Jeg har den også selv, og det har derfor været meget lærerigt, at den er blevet overvundet af og til i vores timer."*

En anden siger (sognepræst 6 år):

*"Jeg har glædet mig over de bidrag der har været af mere teologisk og teoretisk karakter. Det er godt at få andre perspektiver ind i samtalen end de personlige og konkrete."*

De forbehold overfor en snigende psykologisering og krænkelse af præsternes personlig integritet, som der har været talt en del om, findes også hos gruppedeltagerne. En sognepræst, der har været præst i 6 år, siger sådan her:

*"..., jeg mødte op uden nogen kvalificeret og overvejet holdning til supervision eller samtalevejledning. Dog havde jeg en mistanke om, at det kunne blive til en masse selvhenførende og selvkredsende 'znaggeri', der aldrig kom ud af stedet, ligesom jeg havde en lille frygt for, at min personlige blufærdighed ville blive krænket."*

*Både mistanken og frygten blev gjort til skamme!"*

*Jeg har aldrig følt min personlige blufærdighed krænket, og jeg tror, at problemorienteringen har været med til at bibringe gruppen tryghed og tillidsfuld åbenhed. Selvom samtalerne har involveret f.eks. personlige følelser overfor et givent problemfelt, har jeg aldrig følt at 'jeg' var problemet - men at det netop var mit problem, der var problemet! - og at jeg måske nok kunne blive dygtigere til at løse det. På den måde har det faglige været prioriteret over det personlige (men det kan jo godt være en personlig tilfredsstillelse og udvikling at blive fagligt dygtigere!)"*

En anden sognepræst, der har været i embede i 6 år, siger det på denne måde:

*"Der har ikke været en skjult forventning om, at vi skulle forandre standpunkt eller fremgangsmåde, men det har været en hjælp til overhovedet at se den måde man selv arbejder på - i forhold til de andre og i forhold til opgaven, der skal løses."*

Den mistænksomhed, som udenforstående kunne have, blev altså også delt af dem, der er gået ind i grupperne, men de synes ikke at have fået deres mistænksomhed bekræftet. Det er en overordentlig vigtig erfaring for mig.

Det er en kendt funktion ved dynamiske vejledningsgrupper, at de fremmer håb og arbejdsglæde. Derfor undrer det ikke mig, at deltagerne forholder sig til dette: En skriver (sognepræst i 3 år):

*"Ensomheden i arbejdet gør, at det er svært at bære de fiaskoer man har; man glemmer dem, og har der ved let ved at gentage dem. Vi har lært at blive opmærksomme på det vi går og laver, og vi har ikke mindst lært, at vi ikke er alene om vanskelighederne."*

En anden skriver således (sognepræst 6 år):

*"Gruppesamtalerne har for mig bl.a. været en træning i at lytte sig ind på andres erfaringer / problemer uden at bringe mig selv og egne erfaringer på bane, hvilket har været en befriende og desværre ret sjælden måde at være sammen med kolleger på. Der har ikke været noget med at skulle overgå hinanden og fortælle om egne succeser. Det har også været en befrielse at vide, at kolleger slås med de samme frustrationer og problemer som jeg selv."*

En tredje præst skriver det på denne måde (sognepræst 6 år):

*"Jeg har lært, at vejledning også giver arbejdsglæde / arbejdsro ved at man ved, at der er et sted og en sammenhæng, hvor tingene løbende bliver drøftet både med udgangspunkt i det personlige og det saglige."*

Deltagerne er også blevet bedt om at skrive hvad de mener kunne have været anderledes. Et par beklager sig over manglende fremmødedisciplin hos nogle af gruppedeltagerne. Ellers kan det mest udtalte ønske om hvad der kunne have været anderledes udtrykkes på denne måde:

*"Det mest negative man kan sige om forløbet er, at det skal afbrydes. Hermed går kontinuiteten tabt."*

En ganske ung præst, der, da gruppen afsluttedes, endnu ikke havde været præst i et år, sammenfattede sit indtryk af vejledningen på denne måde.

*"Samværet og samspillet med fagfæller har været af uvurderlig betydning."*

*"Sammenfattende vil jeg sige, at jeg i de forløbne 8 måneder er blevet udfordret og udviklet - både i min teologi, i min embedsforståelse og mit personlige liv. Jeg har opnået en større overensstemmelse imellem*

*min sjælesorgsteori og min sjælesorgspraksis.*

*Som ung præst med en særlig funktion blandt syge og døende føler jeg behov for stadig supervision."*

Indenfor det felt som jeg befinder mig i til daglig, taler man frejdigt om ganske rædsomme ting som kvalitetsudvikling og kvalitetssikring. Kvalitetsudvikling er "en systematisk og dynamisk proces, hvor hensigten ikke blot er at sikre kvaliteten, men også gennem inddragelse af ny viden og gentagen revurdering af kvaliteten løbende at udvikle og forbedre denne indenfor den givne ressourceramme." (Sundhedsstyrelsen). Det betyder ganske enkelt, at man undersøger, om det man siger man gør, også er det man virkelig gør, hvad det ofte ikke er. Derefter gør man så noget andet, og undersøger igen om det svarer bedre til det, man siger man gør.

På den måde mener jeg, at samtalevejledningsgrupperne er udtryk for et visionært folkekirkeligt kvalitetsudviklingsprojekt, som er ført i marken i et tæt samarbejde mellem Præstehøjskolen og institutionspræsterne. I en systematisk og dynamisk gruppeproces udvikler vi præsternes sjælesorgspraksis. Ikke primært på det psykologiske plan, men, vil jeg hævde, på det teologiske plan. I den sammenhæng kan det ikke nytte at adskille teologi og embedsudøver. Sjælesorg er forkyndelse og dermed teologi i en praktisk sammenhæng, men vel at mærke en forkyndelse, der ikke når videre end embedsudøveren personligt kan rumme.

Man skal ikke undre sig over at dette projekt for at støtte præster i deres sjælesorg primært har sit udspring blandt institutionspræster. For institutionspræsterne er det sådan, at de næppe får mulighed for at glemme deres fejltagelser (som en af gruppedeltagerne ellers skrev). De sjælesørgeriske samtaler ligger så tæt, at man hurtigt vil blive opmærksom på, at der er noget galt. Hvis seks samtaler i løbet af tre dage handler om patienter, der har problemer med fortabelsesangst - så er der ikke nogen grund til at tro, at det er patienterne, der har problemer med fortabelsesangst, men langt snarere præsten, der har mødt en patient, der har givet ham et problem, som han ikke har kunnet svare på, og som han dermed, skjult for sig selv, afprøver på enhver levende sjæl.

Enhver præst kan blot spørge sig selv - hvorfor ligner begravelsessamtalerne hinanden så meget? Er folk virkelig så ens? - Næppe! Men umærkeligt for præsten selv kan han komme til at styre samtalen, så den kun når så langt, som han selv magter det, og ikke længere.

Efter min mening er samtalevejledning en god og overkommelig måde at give fremtidens præst støtte i det daglige arbejde og mulighed for refleksion over den praksis, som præsten befinder sig i. Samtalevejledningen tåler ikke at blive gjort til en total læringsmodel - ej heller til en personlig eller teologisk dannelse. Den kan aldrig suspendere kravet om at dygtiggøre sig teologisk gennem studier.

Jeg skal opfordre til at denne samtalevejledningsmodel vurderes grundigt sammen med de øvrige arbejdsvejledningsformer, der er dukket op de sidste år (arbejdsvejledning i konfirmandundervisning og provsters arbejdsvejledning af kolleger i provstiet), og at vi derefter får klargjort hvilke styrker og svagheder de enkelte vejledningsformer har, så vi kan finde ud af om det vi siger vi gør, også er det vi i virkeligheden gør.

# Uddannelse og efteruddannelse af præster

*Biskop Kjeld Holm er formand for folkekirkens uddannelsesinstitutioner for præster. Han mente, at der i det teologiske studium på universiteterne sker en overophedning af begrebet faglighed. Det har ført til en tro på, at er man en god teolog, så kan man alt, hvad en præst bør kunne. Men det at være præst kræver mere. Derfor bør der bl.a. sættes mere på tværfaglighed. Kjeld Holm skitserede historien bag folkekirkens egne uddannelsesinstitutioner og deres bdirag til præsters uddannelse og opfordrede kirkeministeren til at nedsætte et nyt udvalg til at vurdere disse institutioner*

## Grundlaget

For nylig sad jeg en aften i mit køkken sammen med min ældste datter over et godt glas rødvin. Hun har læst i mange år ved Aarhus Universitet. Ikke teologi, skal jeg skynde mig at tilføje; men et humanistisk fag. Den lange studietid skyldes mange forhold, et lidt slentrende studieforløb, som har min fulde sympati, afbrydelse på grund af sygdom, aktiv i studenterpolitik, og i politik som sådan. Det sidste på den yderste venstrefløj. Om dette engagement er årsagen til en næsten alfortærende kritik af universitetsverdenen, skal jeg lade være usagt; men netop denne aften kom kritikken skarpt til orde på et bestemt punkt.

Universitetet, ja hele uddannelsesverdenen savnede virkelighedstroskab, sagde hun. Systemet var sin egen virkelighed, sin egen inert. Det var ikke virkeligheden, der korrigerede studier og forskning, hverken samfundets virkelighed, eller historiske forandringer. Just de gamle 68'ere, der engang havde krævet samfundsrelevans og forskning for folket, havde nu omhyggeligt opbygget et miljø, der fjernede sig mere og mere fra virkeligheden. Hvor al tiden gik med at tale til, med og om hinanden. Hvor stillingsopslagene blev formuleret ikke ud fra en saglighed, men skåret til på en sådan måde, at den udsete "ven" kunne få stillingen.

Jeg kan ikke bedømme, om min datter har ret, men noget om snakken, tror jeg, der er.

På en måde kan jeg godt forstå, at vi er endt i nærheden - i hvert fald - af den ovennævnte situation. Det er jo i vid udstrækning gamle 68'ere, der i dag har magten i universitetsverdenen, ligesom de sidder tungt i og måske på den offentlige forvaltning. De - eller lad mig da bare sige *vi* - har foretaget et yderst nødvendigt selvopgør med fortidens og ungdommens ideologi om netop samfundsrelevans. Vi har gjort op med den entydige opfattelse af undervisning og forskning, - at denne skal indrette sig efter enhver ydre forandring i samfundet og skift i tidsånden. Man har igen turdet insistere på forskningens frihed og uafhængighed af samfundet, og at der eksisterer måske evige værdier, der ikke blot skal kuldcastes, fordi nye værdier eller værdiopfattelser bestandig dukker op, i takt med tidsånden.

Men måske er man også kommet til at smide barnet ud med badevandet.

Det her sagte er blot en antydning, som skal fremhæve også en tendens i teologi og kirke, og altså også i den uddannelse, der muliggør, at folk kan blive præster i Den danske Folkekirke, den teologiske kandidatuddannelse. Hvis jeg nemlig skal karakterisere det teologiske studium, og også gøre det med al velvilje og ros ufortalt, så er det et studium, hvor man grundlæggende er alene. Ikke i fysisk forstand; heller ikke på den måde, at man ikke følges og understøttes af endda overordentlig dygtige lærere. Ej heller fordi der ikke findes gode sociale sammenhænge, hvori man indgår i studiet, men fordi studiet som sådan er den enkeltes væren-alene med tekst og tradition. Man er ganske vist sat ind i et fortolkningsfællesskab, men dybest set er det den enkelte, der må søge at tolke, forstå og formidle.

Jeg tror ikke, det kan være meget anderledes, og det er sikkert ikke meget anderledes indenfor en masse andre studieområder; men det har altså nogle uheldige konsekvenser. Og jeg håber så netop, at den folkekirkelige uddannelsesoverbygning kan råde bod på dette forhold.

## Fagligheden

En uheldig følge er det, jeg vil kalde overophedningen af begrebet *faglighed*. Da jeg for nogle år siden lagde op til en debat i tidsskriftet *Fønix* og prøvede at give en baggrund for de folkekirkelige uddannelsesinstitutioner, fik jeg fra flere sider læst og påskrevet og blev bl.a. beskyldt for, at jeg ikke respekterede den faglige kompetence som præstens eneste arbejdsmæssige legitimation. Og det var faktisk en meget præcis karakteristik af mit anliggende. Jeg mener nemlig, at der skal mere til end en faglig kompetence, hvilket bestemt er noget andet, end *ikke* at respektere den, eller fastholde, at den nødvendige og selvfølgelig forudsætning naturligvis er, at en præst er en ordentlig teolog.

Men troen på fagligheden har nok fået den konsekvens, at når man er en god teolog, så kan man alt, hvad

en præst bør kunne. Er teologien i orden, så kan man prædike, undervise, øve sjælesorg og forestå sognets folkelige liv uden problemer. Hvilket ikke er rigtigt! Netop det brede og mangeartede i præstens erhverv fordrer andet og mere end faglighed.

Dette var i al korthed baggrunden for, at de folkekirkelige uddannelsesinstitutioner for 10 år siden på Kirkeministeriets foranledning blev nyvurderet. For sagen er jo, som Sanne Thøisen i den førnævnte debat i Fønix polemisk, men også præcist formulerede det, "at meget af den viden, som den teologiske uddannelse giver, af mange studenter og præster opleves ikke som ballast, men som dødvægt, der er vanskelig at få til at klinge i tidens kakofoni generelt og i forkyndelsessammenhænge især. Præsters jagt på anekdotisk illustrationsmateriale, underlødige psykologi etc. er tegn på problemet. Det samme er de mange teologiske studenter, der først arbejder historisk, parafraserende og refererende med deres opgaver uden antydning af kirkelig-kulturel perspektivering eller engagement, for dernæst som udslag af panik før lukketid at kaste sig over dødsfaseteorier og sorgbearbejdelsestemaer nu uden skelen overhovedet til teologiske spørgsmål".

Problemet er altså, at faglighed er blevet identificeret med *kunnen*, og det endda i en meget bred betydning. Og når det så viste sig, at man ikke kunne, hvad man selv og andre forventede, droppede man fagligheden, hvilket ikke bare er en erfaring, jeg har mødt hos præster, men også næsten som en ideologi hos menighedsrådsmedlemmer.

Men *kunnen* er også faglighed, eller er den *udvidede* faglighed, der igen er - for at citere Sanne Thøisen - at vi har præster, "som kan øse af kristendommens traditioner i og uden for gudstjenestens rum, som kan få øje på og forholde sig til tidens religiøsitet, og som er i stand til at tage samtalen op med såvel dannede som udannede foragtere. Med andre ord folk som er på niveau med tidens tænkninger, og som dur til at bringe kristendommen i cirkulation, berøring eller debat med tidens åndsstrømninger".

Hvordan denne faglighed også kan være den faglige *kunnen* - ja, det er netop såvel fakulteternes som efteruddannelsernes opgave at udfolde.

"Men kan man overhovedet *lære* at være en godt præst?" spurgte Jesper Stange for et par år siden!

Det kan man naturligvis kun under den forudsætning, at et engagement er til stede, at man også er - som det er blevet betegnet - *en teologisk eksistens*. Uden at blive banal er det, der binder faglighed og *kunnen* sammen, *en personlig fromhed*, som er noget ganske andet end udvendige attituder.

### **Præstearbejdets individualisme**

I min ungdom stod og faldt alt med forkyndelsen, med prædikenen. Til syvende og sidst var det det eneste, en præst skulle kunne. Alt andet var udenomsværker. Eller man skulle forkynde og forkynde uanset, hvor man befandt sig.

Men prædikenen kunne ikke stå alene, eller den kom i miskredit. Netop på baggrund af sækularisering og det deraf følgende svælg mellem prædikenen og det sækulariserede menneskes erfaringsverden, opstod behovet for *den konkrete forkyndelse*. Den, der var relateret til det enkelte menneskes egne erfaringer, dets problemer. Derfor kom sjælesorgen i højsædet og blev modefag. Om alt andet blot syntes rutine eller gold traditionsbetinget præstearbejde, i sjælesorgen dementeredes såvel den teologiske væren-alene og den abstrakte forkyndelse. Polemisk udtrykt: Var kirken trængt ud alle steder, den havde dog stadig hjemstedsret, når det handlede om cancer og død!

Jeg skal være den sidste til at kritisere interessen for sjælesorg. Jeg har med glæde undervist i faget og skrevet om sjælesorgen; og jeg påskønner den faglighed og den teologiske indsigt, der er skabt i kraft af denne interesse.

Men i denne sammenhæng interesserer det mig, at sjælesorgen også er at opfatte som et symptom på præstearbejdet som individcentreret i radikal grad. Først alene med skrift og tradition, så alene med den syge, døende eller sørgende, og altid primært alene med alt arbejdet - i hvert fald i egen forståelse.

Det er jo nemlig også karakteristisk, at ligeså livlig debatten er i præstekredse, når det handler om det enkelte menneskes problemer, ligeså tavs bliver man, når det drejer sig om fællesskabets, samfundets - medmindre man forfalder til banaliteter som "tidens forvirring" eller "mangel på værdier". Eller medmindre man teologisk insisterer på, at ethvert samfundsanliggende, ethvert problem eller vilkår for fællesskabet er kristendommen uvedkommende, eventuelt støvet af med henvisning til Luthers lære om de to regimenter. I sin udfoldelse er kirken derfor før noget andet *den rene inderlighed*.

Nu skal man være forsigtig med at komme med anvisninger på, hvad der så konkret kan gøres; men et af de elementer, jeg savner ved præsteuddannelsen er *tværfagligheden*. Hvor denne indfinder sig uddannelsesmæssigt, bliver præsterne ganske simpelt bedre. Institutionspræsterne vidner om dette, fordi f.eks. sygehuspræsterne bestandig befinder sig i en dialog og i et samarbejde med f.eks. sygeplejersker, psyko-

loger m.fl.

Det er i hvert fald givet, at det forholder sig således som Paul Tillich allerede i 1919 skrev, ord, der for mig godt kan stå som en korrigerende kritik, om end også som tilslutning til måden, hvorpå vi er præster; eller her er det dobbelte, eller dialektiske i kristendomsformidlingen fastholdt.

“Vi er af den overbevisning, at kristendommen, på linie med alle andre religioner, er en erfaring af den Gud, der er hævet over alt jordisk, og at denne erfaring er mulig i enhver situation og uafhængig af ethvert samfund og økonomiske system. Vi afviser derfor alle forsøg på at sætte lighedstegn mellem kristendommen og et bestemt samfundssystem, og på at frarøve kristendommen dens personlige inderlige karakter. Vi ved imidlertid også, at kristendommen i sig har viljen til at forme menneskelivet, hvad enten det drejer sig om sandhedserkendelse, om det enkelte menneskes værd, eller om samfundslivet. Vi afviser derfor enhver kristendomsforståelse, der vil fastholde troen som ren inderlighed”.

### **Historien bag efteruddannelserne**

Da man i 1987-88 arbejdede med den nye studieordning for teologi både i Århus og København, og herunder skulle overveje fremtiden for den praktiske teologi, blev der også nedsat en arbejdsgruppe under Kirkeministeriet til at overveje “brugernes” behov, hvilket vil sige folkekirken. Havde den nogle krav til den teologiske uddannelse? Medlemmer af arbejdsgruppen blev repræsentanter for ministerium, biskopper, Landsforeningen af Menighedsrådsmedlemmer og Den danske Præsteforening.

Jeg blev udpeget som repræsentant for præsteforeningen. Vi holdt vel 3-4 møder, bl.a. også med det fællesudvalg fra de to fakulteter, der skulle spille ud med den nye studieordning. Jeg erindrer ikke, at “brugerguppen” formulerede andet end nogle indlysende elementer i en fremtidig obligatorisk praktisk teologi på universitetet. Derimod husker jeg meget vel de konklusioner, som kontorchef Kristian Bagger, der var formand for arbejdsudvalget, drog på sin vanlige, charmerende og begavede facon. *Nemlig, at nu var der al mulig grund til at lukke pastoralseminarierne, og erstatte deres kurser med et par ultrakorte internaturkurser for nye præster.* Hvor de - med Baggers udtryk - kunne lære lidt retorik!

Lidt anderledes formuleret var det også mod det mål, et nyt udvalg skulle arbejde fra begyndelsen af 1989. Igen med biskopper, menighedsrådsfolk, præsteforeningsrepræsentanter og nogle personligt - af ministeren - udpegede.

Men i forsommeren 1989 gik Kristian Bagger af som kontorchef og blev erstattet af Steffen Brunés, der også blev formand for udvalget. Han var mere pragmatisk og mindre “teologisk” optaget end Bagger. Og da samtidig ministeren havde viet *kirkens egen teologiske uddannelse* (pastoralseminarierne og præstehøjskolen) stor interesse, og da stort set alle i udvalget ville arbejde for en styrkelse af den kirkelige uddannelse, blev tingene vendt på hovedet i forhold til det oprindelige kommissorium.

Alle ved i dag, at det endte med en vedtagelse af en ny lov om “Folkekirkens uddannelsesinstitutioner for præster”. Hvilket vil sige, at pastoralseminarierne, præstehøjskolen, provsteuddannelsen, en ny obligatorisk efteruddannelse for nye præster på 4 x en uge indenfor de første fire ansættelsesår, og et fremtidigt folkekirkens pædagogisk institut blev lagt ind under én bestyrelse. Samtidig med, at en permanent arbejdsgruppe blev etableret som et rådgivende organ for ministeren om hele dette store præsteuddannelsesområde.

### **Hvordan er det gået?**

I betragtning af, at de folkekirkelige uddannelsesinstitutioner har været genstand for megen opmærksomhed og deraf følgende også er blevet fulgt med kritisk sans, mener jeg, at den nye struktur med de fem indbyrdes uafhængige institutioner har vist sig bæredygtig, og at der er kommet noget ud af det. Med andre ord, de strukturelle forandringer og den udvidede aktivitet på området har også fået et indhold. F.eks. har ansættelsen af en lektor på hver af de to pastoralseminarier betydet, at man har kunnet iværksætte en egentlig praktikordning, der igen, netop fordi der nu var to lærere, har kunnet bearbejdes. Ved samtale med nye ansøgere til præstestillinger er det min helt klare fornemmelse, at de føler sig bedre rustet til præstegerningen end for blot nogle få år siden. Samtidig oplever de studerende på pastoralseminarierne i dag en langt større sammenhæng i undervisningsforløbet end førhen. Og så at sige ingen oplever det som spildtid. Sådan var det bestemt heller ikke i gamle dage.

Den nye *Præsternes Efteruddannelse* har i en vis henseende været den mest kritiserede. Det af den simple grund, at der her virkelig var tale om en egentlig nydannelse. Kritikken er imidlertid hen ad vejen blevet kraftigt modificeret og nuanceret. Jeg skal ikke her nærmere beskrive indholdet af denne uddannelse, men dog sige så meget, at jeg mener, den magter - i forhold til de nye præsters virkelighed i sognene - at etablere en fornuftig og givende kollegial samtale. Derigennem skærpes problembevidstheden, hvilket ikke



mindst kan hjælpe præster til at administrere den teologiske merviden, de besidder, på en sådan måde, at de har mulighed for at folkeliggøre deres egen kirke, og ikke *kirkeliggøre*, hvad der sådan set ingen kunst er i. - Hvad jeg her siger er ikke mundsvær, idet også denne min opfattelse grunder sig på samtaler med mange af de præster, der har været på efteruddannelsens kurser.

Hvad angår Præstehøjskolen er det værd at fremhæve, at en egentlig kompetencegivende undervisning er blevet en selvfølge. Ikke på den måde, at de frie undervisningsformer og de almenteologiske kurser er blevet anfægtet, men således forstået, at man - først som institutionspræst og siden også almindelige sognepræster -, har kunnet uddanne sig i *samtalevejledning*. Netop på det sjælesørgeriske område har det betydet, at en teologisk faglighed er blevet udvidet med en *kunnen*, der gør det muligt *netop* at kunne forholde sig konkret - menneskeligt - til sin egen teologiske indsigt. Heller ikke her, på dette område, har jeg hørt andet end udtrykt glæde over sådan en nydannelse.

Folkekirkens pædagogiske Institut - det sidste skud på stammen indenfor området, har virkelig opnormeret det kristendoms-pædagogiske område, - gennem kurser, arbejdsgrupper og udtalt publikationsvirksomhed. Jeg mener, at det nok er denne institution, der også mest markant har opbygget - i hvert fald begyndelsen til en forskningsmæssig profil.

### Ledelsesfunktionen

Der er naturligvis hele tiden grund til at tænke nyt - ikke lade sig nøje med det, der er opnået indholdsmæssigt i uddannelserne. Det forudsætter imidlertid, at vi genovervejer ledelsesstrukturen. Flere har været inde på den tanke, at de fem institutioner burde sammenlægges under et rektorat. Personlig tror jeg ikke på den ide. Jeg mener stadig, at beslutningsprocesser og udviklingsmuligheder har det meget bedre, hvis ikke den enkelte uddannelsesinstitution er for stor, at det er bedre, hvis rektor er underviser og igangsætter primært og først sekundært er administrator.

Det betyder imidlertid ikke, at det indbyrdes samarbejde ikke kan forbedres, og at man kan overveje nogle forpligtende samarbejdsformer de enkelte uddannelsessteder imellem. Men hertil kommer, at de kommende år helt givet vil kræve, at uddannelsernes virksomhed ikke bare fremtræder som disse institutioners tilbud, men også optræder som en decentral, rekvireret uddannelse.

Vi ved alle, at efteruddannelse på stiftsplan bliver mere og mere påkrævet. En ny generation af præster vil ikke på et fire ugers kursus på Præstehøjskolen - af mange grunde. Men behovet for både det almen- og det praktisk-teologiske er ikke mindre i dag, ligesom det er helt nødvendigt i disse år, at den faglige kollegialitet styrkes, primært på provstiplan, således, at man både kan deles om elementer af arbejdet og bruge hinanden i en styrkelse af ens kunnen. Jeg forestiller mig derfor *en rekvireret kususvirksomhed*, hvor egne lærere i stiftet og lærere på de folkekirkelige uddannelsesinstitutioner indgår i et samarbejde. På den måde vil man fastholde en decentral struktur på flere led. Og i hvert fald vil mulighederne for at opbygge en mere vedvarende stiftsefteruddannelse *ikke* blive let, hvis forudsætningen og overbygningen er en mastodont af *én* samlet institution.

Det betyder ikke, at der ikke kan være tale om en stærk ledelse. Bestyrelsen må kunne være en sådan. Jeg ville være uærlig, hvis ikke jeg hævdede, at bestyrelsen har arbejdet godt, men jeg ville også være uærlig, hvis jeg ikke påstod, at den godt kan komme til at arbejde bedre. Det kræver nok en lidt anden arbejdsform, end den vi hidtil har praktiseret, og det kræver både tid og evne til at være et samlet forum for De folkekirkelige Uddannelsesinstitutioner, hvor både erfaringsudveksling og fastlæggelse af samarbejdsformer kan finde sted. Men også en bestyrelse, der vil have det påkrævede mod til at foretage ændringer både i og mellem institutionerne.

Man kan sagtens overveje en anden sammensætning af bestyrelsen, men hvis man vil det, er det vigtigt, at det sker som led i en samlet vurdering af hele området. Hvor er vi nu, og hvor vil vi hen?

Derimod er der ingen grund til at skjule, at Den permanente Arbejdsgruppe, der var tænkt som et rådgivende organ for Kirkeministeren, ikke har fungeret særlig godt. Det skyldes mange ting, som jeg ikke her skal trætte forsamlingen med. Det betyder ikke, at arbejdsgruppen ikke har haft noget at bestille, for i begyndelsen var den optaget af at være et indstillende udvalg for tildelingen af de studieorlovere, som præsteforeningen og kirkeministeriet havde aftalt som et led i overenskomsterne, og senere har meget arbejde i arbejdsgruppen været koncentreret om arbejdet med at indstille til lektor- og rektorstillinger.

I forhold til det sidst nævnte ville det måske være bedre at overveje - hver gang en stilling skulle besættes - da at nedsætte et sagkyndigt udvalg, således som det er kendt fra universitetsverdenen.

Men måske *kunne* man overveje nu at lade Den permanente Arbejdsgruppe - som en sidste gerning - foretage en vurdering af de folkekirkelige uddannelser og deres ledelsesstruktur og komme med forslag til en ændring af lovgrundlaget. Det må være rimeligt efter, at de næsten 10 års prøvetid nu er forbi. Arbejds-

gruppen kunne udvides ad hoc, og burde i denne sammenhæng udvides med den ansvarlige kontorchef i Kirkeministeriet, der også er bestyrelsens næstformand, samt en provst, og man kunne indkalde eksperter udefra til enkelte møder. Under forudsætning af, at ministeriet vil varetage sekretariatsfunktionen, kunne et sådant udvalgsarbejde være afsluttet i løbet af vinteren 99, og ministeren kunne have en lovændring med i det nye folketingsår 1999-2000.

Men naturligvis kan ministeren også nedsætte et helt nyt udvalg. Men i hvert fald skal jeg her opfordre vores minister til - under alle omstændigheder - at sætte dette arbejde i gang.

## Afslutning

Provokatorisk vil jeg her til slut gentage min påstand, at fakultetsteologien - måske fordi det *må* være sådan - fremmer den inderlighed, der både er en forudsætning, men også et handicap i det videre præstearbejde. De folkekirkelige uddannelsesinstitutioner har ikke til formål at gøre kirken til andet end kirke, men de må samtidig holde sig det anliggende klart, at en folkeliggørelse vedvarende er en nødvendighed. Den skabes gennem samarbejde, kollegialitet og fælles forståelse af det folkeliges vilkår. En *samtidighed*, som er mere end blot eftertanke og refleksion.

Om end jeg er helt klar over, at begrebet *folkelighed* er et af de mest fortærskede, og ofte bruges så meget, at det tømmes for ethvert indhold, så vil jeg alligevel godt opstille det mål, eller fremsætte den hensigt, at den teologiske efteruddannelse har *folkeligheden* som mening og mål. Meningen er, at en præst skal forkynde evangeliet i en sådan nærhed til menneskers dagligdag, at kristendommens tale om vor tilværelse, og om Gud, opfattes og forstås som netop en hverdagstale. Også af den grund er det vigtigt, at vi udbygger efteruddannelsesstilbudene og udstrækker dem til det livsvarige. Og det mener jeg - som før sagt - skal ske på stifts- og provstiplan.

Samtidig bliver jeg imidlertid her nødt til at fremkomme med en advarsel.

I mange stifter er man allerede i gang med arbejdet. Man iværksætter forsøg, søger at løse det vanskelige spørgsmål om finansiering o.s.v.. Men desværre bliver det isolatoriske ved. Nu på stiftsplan. Der er ikke tale om en erfaringsudveksling mellem stifterne på området. Der er ikke tale om, at man bruger hinanden.

Når jeg derfor i sommer fremsatte den kætterske tanke om et slags kirkeligt debatforum på landsplan, var det *også* fordi jeg gerne ser, at vi - selv om vi fastholder det decentrale - dog *taler om*, hvordan vi arbejder, hvad vi sætter i værk og hvorfor. Der er dog ingen grund til, at alle ti stifter begynder forfra hver for sig, og alle sammen skal til - stort set samtidigt - at opfinde den dybe tallerken.

Et eventuelt udvalgsarbejde kunne derfor også - sagligt rimeligt - komme med *forslag* til, hvordan vi alle kommer videre.

Videre skal vi - for folkekirkens skyld.

# Fremtidens embedsmand

*Forhandlingsdirektør Finn Hoffmann, Finansministeriet, pegde på, at det stigende antal ældre og det faldende antal unge stiller store krav til den offentlige sektor, for at det kan sikres, at der er tilstrækkeligt mange og gode medarbejdere. Det offentlige må tilbyde attraktive arbejdspladser, hvor medarbejderne har mulighed for at udvikle sig, som er familievenlige, har fleksible arbejdstider og fleksible lønsystemer. Arbejdsgiverne må til gengæld kræve, at medarbejderne er villige til at udvikle og omstille sig*

Umiddelbart kan man måske spørge, hvad mit emne, Fremtidens embedsmand, egentlig har at gøre med det, som er denne konferences hovedemne, Fremtidens præst. Jeg tror dog, at der er nogle fælles vinkler. Det er vigtigt for os, der er i den offentlige sektor, at de borgere, som betaler for vores virke, er tilfredse med os. Det må vi forholde os til både som institutioner og som ansatte i den offentlige sektor, uanset hvilke arbejdsområder vi har.

Jeg vil sige noget om statens løn- og personalepolitik generelt, om udfordringer til arbejdsgivere og lønmodtagere i de kommende år, om ansættelsesformer og nye lønsystemer, og så lidt om overenskomstforhandlingerne i 1999.

I Finansministeriet lægger vi meget vægt på at forny den offentlige sektor og herunder også gerne forny den offentlige sektors løn- og personalepolitik. I de seneste 10 år, men især i de seneste 2-4 år, er der sket utroligt meget på dette område.

Vi lægger meget vægt på fornyelsen, fordi vi vil have en offentlig sektor, der kan leve op til de krav, politikerne stiller. Den offentlige sektor er utroligt personaleintensiv, og derfor taler vi også om nye krav til os lønmodtagere i sektoren, os embedsmænd, når vi taler om fornyelse af den offentlige sektor.

## Generelt om løn- og personalepolitik

Regeringens holdning er, at vi skal have løn- og ansættelsesvilkår, som gør det muligt at fastholde og rekruttere de personer, som vi gerne vil have for at kunne opfylde de politiske målsætninger.

Konkret betyder det, at vi skal have løn- og ansættelsesvilkår, der er nogenlunde i balance med de vilkår, der generelt er i den private sektor.

På nogle områder vil vi dog gerne gå lidt længere. Det drejer sig om nogle af de mere bløde områder - familiepolitik, uddannelsespolitik og pensionspolitik. Hvis man ser på, hvad vi har gjort på de områder i forhold til den private sektor, så ligger vi pænt foran.

Embedsmænd har også lønmæssigt haft det godt de senere år. Det kan man se ved at sammenligne udviklingen i gennemsnitslønnen for offentligt ansatte med forbrugerprisindekset. Det har været kendetegnende for den politiske holdning, at de offentligt ansatte i opgangsårene også skulle have noget af den kage, som var til rådighed.

Den offentlige sektor står i de kommende år over for fem udfordringer:

- Borgernes krav til den offentlige sektor
- Den demografiske udvikling
- Arbejdsgivernes krav til lønmodtagerne
- Lønmodtagernes krav til arbejdspladsen
- Hvordan kan disse krav forenes?

## Borgernes krav

Finansministeriet har lige gennemført en undersøgelse af borgernes syn på ydelserne fra den offentlige sektor. Den viser, at de stort set er tilfredse. Man vil dog gerne have nogle flere individuelle løsninger i stedet for generelle. Borgerne ønsker større muligheder for at vælge, både kvalitativt og kvantitativt. Det forudsætter, at vi kan lave fleksibilitet i udbuddet af de varer og tjenesteydelser, vi kan levere.

Det er selvfølgelig rart at vide for os, der er i den offentlige sektor, at kunderne er rimeligt tilfredse, men det må ikke få os til at lade være med at tænke fremad.

## Demografisk udvikling

Den demografiske udvikling ser jeg som den anden udfordring til os i den offentlige sektor.

Vi er i en situation, hvor vi får flere og flere ældre på overførselsindkomster, samtidig med at der bliver

færre unge til at gå ind og tage arbejdet. Der er færre til at lave produkterne. Det kan vi ikke rigtigt ændre på.

Det betyder, at der bliver kamp om at få fat i de unge på arbejdsmarkedet, og der bliver også, hvis vi skal opretholde den standard, vi har i den offentlige sektor, en kamp for at beholde de lidt ældre på arbejdsmarkedet.

Situationen har ændret sig hurtigere, end man forstillede sig for blot et par år siden. Nu er vi nået dertil, hvor der ret hurtigt kan opstå flaskehalse, og hvor dele af økonomien er ved at blive ret varm. Derfor skal vi gøre meget for at få et fleksibelt arbejdsmarked.

Gælder billedet af den demografiske udvikling også for folkekirken?

Jeg har set på præsternes aldersfordeling i forhold til andre grupper. Det viser, at præsterne sammenlignet med andre grupper har en ret høj aldersfordeling. Der er forholdsvis få i de lave aldersgrupper. Det kan måske hænge sammen, at præster kommer lidt senere ind på arbejdsmarkedet end andre akademikere.

For præster er det desuden sådan, at hovedparten af præsterne under 40 år er kvinder. Gennemsnitligt er 62% af alle præster mænd, og 38% er kvinder.

Generelt er situationen i staten den, at vi skal beholde vore folk noget længere end hidtil, og at alle ansatte synes, det er spændende og udfordrende at arbejde og derfor gerne vil arbejde mere.

Vi har lavet mange bestemmelser i den offentlige sektor om 37 timers arbejdsuge, og om at overarbejde skal undgås. Det er nogle af de regler, som vi vil til at se på. Det er jo tåbeligt, at overarbejde skal straffes, hvis vi mangler folk. Det er også tåbeligt, hvis nogle gerne vil arbejde mere, at overenskomsterne hindrer det.

### *Attraktivt arbejde*

På baggrund af den noget betrængte personalesituation, vi kan forudse, har Finansministeriet haft et konsulentfirma til at se på, hvad det er, der kan gøre det attraktivt at gå på arbejde.

Det siger, at nogle bestemte forhold er meget vigtige for, at mennesker synes, det er spændende at gå på arbejde.

Der er for det første jobbet. Jo højere uddannelse man har, jo større krav skal jobbet stille.

En anden ting er opgaveselvstændighed. Den påvirker jobbet og den attraktivitet, der er i jobbet. Man vil gerne have nogle arbejdsområder, hvor man selv kan bestemme.

Nogle vil desuden gerne have indflydelse på udviklingen i det, man beskæftiger sig med, altså have mulighed for at påvirke jobbet.

Det betyder også noget, hvordan ledelsen er. Har man en god ledelse, er det mere motiverende at gå på arbejde.

Dernæst er der kulturen på arbejdspladsen. Nogle mennesker vil gerne ud for at tjene mange og hurtige penge, mens andre lægger mere vægt på andre ting. Nogle af dem synes måske, at det kan være spændende at komme ind i den offentlige sektor, hvor der ikke er mulighed for at tjene de hurtige penge, men hvor jobbet har nogle andre kvaliteter.

Endelig lægges der - især fra mændenes side - meget vægt på arbejdspladsens omdømme.

Disse ting er ifølge konsulentfirmaet de vigtigste for, at medarbejderne finder det spændende at gå på arbejde.

Nogle spørger måske: hvor bliver lønnen af? Den figurerer ingen steder. Det er også karakteristisk i andre undersøgelser. Det er selvfølgelig rart for en arbejdsgiver at konstatere, at lønnen ikke betyder noget. Det gør den dog nok et eller andet sted. Vi skal sikkert i stedet spørge, om lønændringer betyder noget, men selvfølgelig udlægger vi det i Finansministeriet generelt sådan, at lønniveauet er så godt i Danmark, at der ikke er grund til at røre meget ved det.

Det, vi skal lægge vægt på, når vi taler om attraktive arbejdspladser i den offentlige sektor, er, at vi har nogle andre kvaliteter i jobbet. At der er mange interessante arbejdsopgaver, mange gode karrieremuligheder, normalt et godt arbejdsmiljø og desuden familievenlige arbejdspladser.

Vi har sendt denne undersøgelse om attraktive arbejdspladser ud til samtlige samarbejdsudvalg. Vi har sagt til samarbejdsudvalgene: Drøft den med jeres medarbejdere, drøft den ledelse og medarbejderrepræsentanter imellem. De ting, som undersøgelsen peger på, er væsentlige for gode arbejdspladser, men det er jo ikke noget, der kan etableres fra centralt hold. Kirkeministeriet kan heller ikke gøre det attraktivt og interessant at være på de enkelte arbejdspladser i folkekirken. Det er noget, som må drøftes og laves på de lokale arbejdspladser.

Ud over at sende resultaterne af undersøgelsen ud, er vi så i øvrigt i Finansministeriet i gang med at skrive en bog - "Medarbejder i staten - 2" - om, hvordan man laver en fornuftig personalepolitik, der gør det

attraktivt at være på den offentlige sektors arbejdspladser.

Jeg synes, det kunne være frugtbart, hvis man også inden for folkekirken drøfter: hvad gør det attraktivt at være i vores område? Jeg læste i Politiken forleden, at det i høj grad er et enkeltmandsjob at være præst. Så må det være interessant for jer at drøfte, hvordan jobbet kan gøres bredere, så mange får kontakter til andre grupper og ikke sidder alene med det. Det tror jeg er vigtigt, for at folkekirken fortsat kan rekruttere og fastholde ansatte..

### *Seniorpolitik*

En anden del af den demografiske udfordring er seniorpolitikken.

Vi har i de sidste 10 år fokuseret utroligt meget på fratrædelsesordninger. Vi ville gerne have folk ud af den offentlige sektor, når de blev 60 år, for at give plads for de yngre, og også for at de unge kunne få en god start på arbejdslivet.

Det er ikke mere *comme-il-faut*, fordi vi har vores demografiske problem. Nu skal vi til at gøre det attraktivt for medarbejderne at blive. Det arbejder vi med i Finansministeriet i samarbejde med personaleorganisationerne. Vi ser på forskellige områder som pensionsvilkår, lønvilkår og efteruddannelsesmuligheder. Vi ser også på ordninger som distancearbejde o. lign., så man i hvert fald på nogle statslige arbejdspladser kan tilpasse arbejdet til den senere alder, hvor man måske nogle gange gerne vil sidde derhjemme og arbejde. Finansministeriet skal lave regler for disse ting sammen med organisationerne, men det er de lokale arbejdspladser, der skal udfylde reglerne.

Vi skal så også, og det er en mere negativ udmelding, gennemgå de ret gunstige regler for fratrædelsesordninger, som vi har i den offentlige sektor for tjenestemænd. Det er ikke nok at sige "bliv nu længere" til de ansatte, hvis vi konkurrerer med utroligt gunstige regler om at gå.

### **Arbejdsgivernes krav**

Hvad kræver vi så af folk fremover?

Tidligere var vi glade, hvis folk blev i staten hele livet. Lang og tro tjeneste var en kvalifikation. Det kan det også fortsat være. Men nu kræver vi også, at vi har medarbejdere, der er rede til at omstille sig, til at tage nye udfordringer op, for det er de nødsaget til, når vi får nye opgaver i ministerier, styrelser og andre steder.

Dernæst kræver vi effektivitet. Vi kræver produktivitet, og vi kræver kvalitet af de ansatte. Det lægger vi ikke skjul på. Det er vores modydelse for at give de ansatte en løn, der svarer til lønnen i det private.

Er det så ikke længere trygt at være i den statslige tjeneste?

Jo, det kan det sagtens være. Men tryghed i dag er efter min opfattelse mere forbundet med, om medarbejdere vil omstille sig og være parate til at udvikle deres kompetence.

Det er arbejdsgiverens pligt, det er vores pligt i Finansministeriet, i Kirkeministeriet osv. at give medarbejderne mulighed for at få kompetenceudvikling, efteruddannelse. Det kan ske på forskellig vis, men det er nødvendigt, at vi giver medarbejderne muligheden, og det er lige så vigtigt, at medarbejderne selv griber den og selv tager vare på efter- og videreuddannelse.

Vi kræver fra arbejdsgiverside effektivitet og kvalitet, og at folk er parate til at omstille sig. Lønmodtagerne skal være klar til at påtage sig kompetenceudvikling. De skal være rede til at tage nye opgaver. De skal være rede til at gå på tværs i organisationen, til at tage imod de nye IT-muligheder og information generelt, og de skal være parat til at gå ind i netværk med andre områder.

De skal også være parat til personlig og social udvikling. Vi er mere interesserede i at få det, der populært kaldes 'hele mennesker' end fagspecialister. Vi vil gerne have medarbejdere, som har de tre vinkler: faglig udvikling, personlig udvikling og social udvikling.

### **Lønmodtagernes krav**

Hvad vil lønmodtagerne så kræve af os?

De vil have, at vi skal lave attraktive arbejdspladser. De vil også gerne have individuelle løsninger for deres egen udvikling. De vil gerne have familievenlige arbejdspladser, faglige og personlige udviklingsmuligheder, og de vil stille krav om fleksibilitet i arbejdstid o. lign.

Er vi rede til det?

Det er vi generelt, for vi vil gerne have, at medarbejderne skal være tilfredse. Hvis vi f.eks. ser på familievenlige arbejdspladser, så står vi i dag i den offentlige sektor med noget af den mest familievenlige arbejdsmarkedspolitik i Danmark.

Vi har gjort meget for den gennem årene. Vi har f.eks. lavet orlovsordninger, og vi var i hvert fald på et

tidspunkt i spidsen på det område.

For nogle år siden lavede vi omsorgsdage i Finansministeriet. En af mine tidligere medarbejdere sagde om dem: Vi har aftalt nogle omsorgsdage, der giver frihed til at gå til læge med lille Peter. Og når lille Peter er blevet stor, så til at være med til hans første fremstilling i grundlovsforhør.

Så liberale lavede vi omsorgsdagene. Nu er vi blevet overhalet indenom ved overenskomstforhandlingerne i år på det private arbejdsmarked. Det bliver en af nødderne for os næste gang.

Vi har også ligget og ligger formentlig fortsat i spidsen med hensyn til kompetenceudvikling. Det statslige personale har tilbud om gode uddannelsesordninger, og vi har pæne budgetter til uddannelse. Vi ligger meget flot med udgifter til kompetenceudvikling sammenholdt med andre sektorer. Det skal vi fortsætte med, og jeg tror også, det bliver en af de ting, som vi vil drøfte ved de næste overenskomstforhandlinger.

Kan vi så blive enige med organisationerne om det her? Det tror jeg godt. Hvis vi kan få noget fleksibilitet, hvis vi kan få en god kvalitet i kompetenceudvikling, og hvis vi også kan få nogle nye lønsystemer, så er der mange af disse ting, vi kan blive enige med dem om.

Det kræver så også, at der skal ses på fleksibiliteten i arbejdstidsbegrebet. Det tror jeg også, vi kan blive enige om.

## Lønsystemer

Lønpolitikken er nok den del af det løn- og ansættelsesmæssige område, hvor der er i de senere år er sket mest i den offentlige sektor.

Det var ikke et lønmodtagerønske, da vi begyndte at indføre nye lønsystemer. Vi har jo haft et system i den offentlige sektor, hvor vi har lønnet efter uddannelse, CPR-nr. (alder) og postnummer (stedtil-lægsområde). Det er ikke det, der motiverer de ansatte, så vi gjorde op med os selv, at der skulle ske noget.

De nye lønsystemer har været en del kritiseret. Det kan jeg til dels forstå, fordi man går fra et meget sikkert system, hvor man f.eks., når man bliver ansat som politibetjent, kan se, at man når slutlønnen efter 28 år.

I det nye system ved man ikke, hvor langt man lønmæssigt kommer. Man skal selv tilkæmpe sig mange af tingene. Det kræver selvfølgelig en holdningsændring, men det er det, der foregår mange andre steder på arbejdsmarkedet.

De nye lønsystemer er ikke bare nye måder at beregne lønnen på. Det er meningen, at de skal bruges til at understøtte en fornuftig og god personalepolitik og motivere folk til at gøre en ekstra indsats, så vi får effektivitet.

Jeg tror på, at de nye lønsystemer, som p.t. 5-6% af alle ansatte i staten er gået over til, på AC-området dog godt 20%, vil brede sig hurtigt. Vi vil ikke give en overgangssum for at få folk til at gå over til dem. De skal selv komme og sige, at de gerne vil med. Det er mest motiverende, tror vi, men desuden har vi den holdning, at nye lønsystemer ikke skal betyde lønglidning for den statslige sektor. Vi skal have noget for lønforbedringer.

Overgangen er en lang proces, men den skal nok komme, selv om der er nogle områder, hvor folk siger: nye lønsystemer, det er ikke rigtigt noget for os.

Det kan f.eks. godt være, at I synes, at nogle af de ting, vi har præsenteret om nye lønsystemer, ikke rigtigt passer til folkekirken. Men det er jo ikke ensbetydende med, at nye lønsystemer ikke generelt kan bruges i folkekirken. Jeg har ikke noget imod, at I siger: nu venter vi lige og ser. Men jeg er overbevist om, at på et eller andet tidspunkt vinder de nye lønsystemer også indpas i folkekirken. I folkeskolen kommer de nok næste gang, og der er nogle lighedspunkter mellem folkeskolen og folkekirken. I snakker om forkyndelsesfrihed o. lign., og at man så ikke kan lave fleksible lønsystemer. Jeg er enig i, at lønsystemet ikke må anfægte forkyndelsesfriheden. På folkeskoleområdet har man dog tilsvarende lærernes ytringsfrihed, frihed til metodevalg o. lign., og der kan de nu godt begynde at tale om andre lønsystemer. Det afgørende er, hvordan man indretter systemet. Fra Finansministeriets side lægger vi kun en model frem. Derefter siger vi, at det er meget vigtigt, at man lokalt indretter sig på at lave en ordening. Jeg skal ikke gøre mig klog på, hvordan man kan lave et lønsystem i folkekirken. Men der er da gennem tiderne lagt vægt på mange forskellige ting, når vi f.eks. omklassificerer præster til oprykning i lønramme 34. Det kan være, at nogle af de ting kan bruges i et nyt lønsystem. Et nyt lønsystem kan måske også bruges til at gøre det attraktivt at få embede i nogle geografiske områder, hvor det ellers er vanskeligt at få placeret folk. Eller det kan bruges til områder, hvor folk hjælper hinanden i nabosogne.

Det er jer, der er eksperter på de spørgsmål. Vi presser ikke på fra Finansministeriet, for at I skal gå over

til nye lønsystemer. I har god tid til at tænke over, hvordan et nyt lønsystem kan indrettes. Men jeg er overbevist om, at I nok skal komme og bede om det.

Så bliver I også nødt til at tage stilling til, hvem der skal foretage vurderinger i forbindelse med nye lønsystemer.

Det er jo utroligt vanskeligt at vurdere præster, har jeg forstået. Det har også været utroligt vanskeligt i folkeskolen. Holdningen er dér, at skoleinspektøren i hvert fald ikke kan vurdere en lærer. Men der er jo nogen, der kan vurdere. F.eks. foregår der hver aften hjemme ved middagsbordet en vurdering af læreren. Børnene kan godt gøre det, selv om de ikke kan afgøre, hvad læreren dermed skal have i løn. Det kan jo også være inden for folkekirken, at menighedsrådet godt ved, hvor der er en god præst.

### **Ansættelsesformer**

Jeg ved, at der i folkekirken er en del interesse for ansættelsesformer.

Vi har i Finansministeriet analyseret ansættelsesformerne og meldt ud, at tjenstemandsansættelse ikke skal være så udbredt som hidtil.

Den omstilling, der har været på det statslige område, har ført til, at tjenstemandsansættelse i en række tilfælde har været en hindring for en effektiv udnyttelse af ressourcerne. Tjenstemænd er bl.a. meget dyre at slippe af med, hvis der omorganiseres eller måske privatiseres.

Når det gælder folkekirken, så har vi efter drøftelse med Kirkeministeriet besluttet, at vi ikke vil presse på, for at der sker nogen ændring i præsternes ansættelsesform. Vi mener, at det fortsat er Kirkeministeriet, der skal beslutte, om præster skal være tjenstemænd. Vi presser ikke på.

Men efter min opfattelse er der imidlertid ikke argumenter for, at der skal være andre tjenstemandsgrupper i folkekirken. Fremover kan f.eks. organisterne sagtens være på overenskomstvilkår. Man behøver ikke være tjenstemand for at kunne spille orgel. Det er derfor et af de områder, hvor vi vil presse på og sige: der er ikke behov for tjenstemænd.

Ét er, at vi beholder tjenstemandsansættelse på nogle områder, noget andet er, at vi også vil se på tjenstemandsansættelsens ingredienser. Vi vil se lidt med finansministerielle briller på den måde, hvorpå man finansierer pension for nyansatte tjenstemænd. Det har noget at gøre med, at vi gerne vil gøre det mere synligt med pensionen, så den ikke blot finansieres over finansloven. For præsternes pension mener vi f.eks., at man kan lave en opsparingsordning, som svarer til det, der sker på andre områder.

### **Overenskomstforhandlinger 1999**

Der ligger nogle spændende ting foran os med overenskomstforhandlingerne 1999. Vi er begyndt at forberede os og har udsendt en bog, "Lønpolitik 1998", hvor vi præsenterer vores tanker.

Det er spændende i forhold til andre gange, at vi stort set skal forhandle for os selv. Det er kun staten og kommunerne samt finanssektoren og landbruget, der skal forhandle i 1999. Dansk Arbejdsgiverforening og Dansk Industri har sluttet deres forhandlinger i 1998.

Det giver en lidt anden situation, når vi skal forhandle for os selv. Når man er ude af takt på forhandlingsområdet, sker der jo det, at vores modpart, organisationerne, ser på, hvad man har fået igennem ved forhandlingerne på det private arbejdsmarked i 1998. Dér greb regeringen ind og forlængede overenskomster med nogle ændringer. Derfor vil lønmodtagerorganisationerne ved vore forhandlinger sige: det og det er allerede givet. Det har regeringen allerede fastsat for den anden del af arbejdsmarkedet, så det skal vi ikke forhandle om. Hvad vil I give derudover?

Det, der blev givet i foråret, var ikke helt billigt, så der har vi nok et problem, men vi skal prøve, om vi kan få det løst.

Det, vi skal arbejde på, er en effektivisering af arbejdstiden, fordi vi har det demografiske forløb, jeg har været inde på tidligere.

Vi vil gerne have øget arbejdsevne. Vi vil godt have folk til at lave lidt mere, hvis de gerne vil, og vi vil gerne betale for det.

Og så er der skoleområdet. Der har vi lavet en analyse sammen med den store bruger, Kommunernes Landsforening. Vi vil have lærerne til at flytte lidt af forberedelsestiden over i undervisningstid. I dag er det sådan, at man har en forberedelsestid for hver undervisningstime. Det er måske ikke nødvendigt i alle fag. Vi vil ikke pille ved lærernes generelle arbejdstid.

Undervisningsområdet er utroligt regelbundet, hvis vi f.eks. sammenligner med præsters arbejdstid. Kirkeministeriet går jo ikke ind og siger, at I skal bruge så og så meget tid til at forberede en prædiken.

I den senere tid har der været præsenteret en tanke om, at man i de forskellige perioder af livet kan arbejde i forskelligt omfang. F.eks. arbejde mere end 37 timer om ugen som ung og lidt mindre end de 37 ti-

mer, når man har små børn. Når de er vokset op, kan man give den en skalle, for så igen at arbejde lidt mindre i seniortilværelsen.

Det er en meget fornuftig tanke. Hvis man er i samme job hele livet igennem, så kan det også administreres. Men den er lidt svær at administrere, hvis man skifter job. Det må vi finde en løsning på.

Ved overenskomstforhandlingerne vil vi desuden gerne have lønreformen udvidet. Det er vejen frem, og vi tror også, at Akademikernes Centralorganisation nu har accepteret de nye systemer. Der er ingen tvivl om, at deres medlemmer nok skal score på de nye lønsystemer fremover.

Generelt tror, jeg det bliver fredelige overenskomstforhandlinger, så jeg håber, vi kan slutte forlig i tide til, at vi allesammen kan nyde påsken.



# Forventninger til præsten i et sekulariseret samfund

*Lektor, dr.phil Hans Hauge skitserede som oplæg til drøftelse i workshop to mulige udviklingslinier for præstens rolle i forhold til sekulariseringen: 1. En tilbagetrækning, hvor præsten i takt med en fremadskridende sekularisering spiller en stadig mindre rolle. - 2. En tilbagerobring, hvor præsten igen bliver både lærer, diakon, læge og missionær. Vi kan nemlig ikke længere være sikre på, at vi lever i et sekulariseret samfund. I hvert fald tegner der sig en alt andet end religionsfjendtlig fremtid*

## I Tilbagetrækningen

### 1. Fra noget til intet

Hvilke forventninger er der til præsten i et sekulariseret samfund?

Sat på spidsen er svaret: Ganske få. Eller med andre ord: Så få som muligt. Hvis præsten lader være med at blande sig, så blander folket sig heller ikke i hans arbejde.

At der ingen forventninger er, *kan* være en logisk følge af sekulariseringens idé. Hvis den nemlig er en uafvendelig, irreversibel, absolut, ensrettet og fremadskridende proces, da vil præsten ikke blot fratages birollen; han vil slet ikke være med i spillet. Der er ingen rolle til ham.

I takt med sekulariseringen sker der en tilbagetrækning; præsten fratages magt og funktioner, ssamfundsmæssige og statslige; fx i skolen, der er et ideologisk statsapparat, hvad kirken næppe er mere.

Der er således tilsyneladende en bevægelse fra noget til mindre, til lidt, til intet. Målet er ikke nået endnu, altså intet. Skal vi gøre status, er vi i tid nået til lidt.

Det kan der laves en teologisk overbygning på. Det er den minimalistiske teologi, der kun er mulig, hvis kirken læner sig op ad staten; det er den, der gør en dyd ud af sekulariseringen og siger, at sekulariseringen er et resultat af kristendommen selv; og det er den, der siger, at præsten ikke skal andet end prædike evangeliet rent og purt. Altså: Minimalisme er traditionalisme; og selvom det ikke er meget, og ikke intet, er det dog noget eller lidt.

Spørgsmålet er: Er der nogen, der forestiller sig en bevægelse i modsat retning? Fra intet, til mere, til noget? Hvis det er tilfældet, da mener de enten, at sekulariseringen kan bremses, standses, vendes i modsat retning, ikke findes, er standset af sig selv, hvorved der opstår et større aktivitetsrum og derfor nu mulighed for at spille en rolle, og dvs. at gå fra lidt til mere til noget.

Diskussionen handler om, hvor linjen befinder sig; om den kun går den ene vej, eller om den er på vej den anden vej, eller om den står stille. Den diskussion handler om sekulariseringens betydning og omfang og historie. Det er den, der bestemmer fremtidens rollefordeling.

Der er dog næppe tvivl om, at den omtalte tilbagetrækning medfører, at præsten får mere magt i kirken selv. Udviklingen henimod præstekirken, som Jørgen Bøgh allerede var opmærksom på i 60'erne, er da en kompensation for et magttab. Jo mindre offentlig en person præsten bliver, jo mere magt i kirken.

### 2. Erstatninger

Hvad er der tilbage af præstens funktioner i det sekulariserede samfund?

Vi kender alle de andre, der har erstattet præsten og overtaget de funktioner. Der er andre, der har fået den rolle, præsten før havde i det offentlige og private rum. Præstens rolle er nu fordelt på mange andre.

Disse andre kan man da forholde sig til på to måder.

Den ene måde: Fordi de er erstatninger, er de ikke den ægte vare. De er illegitime. Ser vi på dem på den måde, vil de fra præstens side kunne møde kritik og skepsis. De har overtaget rollen. Hvem er de? Først dem, der har taget *Ordet*: Læger, psykologer psykiatere, terapeuter, healere, guruer, kunstnere, lærere. Og dernæst dem, der har taget *Gerningerne*: Socialrådgivere, forsorgsfolk, plejere, sundhedarbejdere, kommuneansatte, altså servicesektoren. Med andre ord: Præsten er blevet erstattet. Derfor en vis animositet over for psykologer. De er konkurrenter. Erstatningen viser sig også i, at teologien er erstattet af samfundsvidenskaberne. Staten spørger ikke teologien til råds.

Den anden måde at forholde sig til disse erstatningspræster på: En positiv. Det er samme holdning, som vi finder blandt dem, der har affundet sig med sekulariseringens vilkår, blot den efterlader et mini-rum. Præstens rolle i forhold til erstatningspræsterne bliver som supplement til dem eller endog alternativ. Præsten

ser psykologen som en naturalist med ånd og laver en alliance. Vi ser her et delvis forsøg på tilbageerobning af tabt territorium ved en arbejdsdeling. Du har psykoterapi, jeg har sjælesorg. Hvor mange forventninger er der mon til, at præsten skal indgå i et team i et lægehus med mange specialer? Såfremt præsten skal indgå her, da vil det gribe ændrende ind i det uddannelsesmæssige og er måske ved at gøre det. Vil præsten få funktioner tilbage, dvs. vil de andre miste dem eller levere dem frivilligt tilbage? Findes den forventning; er det ønskeligt? Igen gælder det: Fordi andre har overtaget en række pastorale funktioner, da kan der laves en teologisk legitimering af funktionstabet: Det er den, der udtrykkes med, at præsten skal ikke andet end forkynde evangelist rent og purt, for det kan ingen andre. Denne funktion, den sidste, er pr. definition uerstattelig.

### 3. Præsten som før-moderne rest

Hvis samfundet var moderne, og det gik efter sociologiens plan, ville vi ikke have haft kirker og præster overhovedet. Men de er der jo.

Det ville vi ikke, hvis vi skal følge modernismens egen forståelse af det moderne, for da indebærer modernisering nødvendigvis sekularisering. Forklaringen på tilstedeværelsen af kirker og præster er: De er en før-moderne rest, der med tiden vil svinde væk.

Denne forklaring er samtidig også en udbredt moderne *holdning*. At blive gift i en kirke er at lege før-moderne.

Præsten kan gå op i den før-moderne rolle. Det gør han ved at inkarnere traditionen i det moderne og ved at klage over traditionstabet. Der findes præster, der spiller eller overspiller rollen som traditionsvogtere og -bærere. De kan derfor kun være ikke-gengifte mænd, eftersom kvindelige præster og fraskilte er udtryk for traditionsbrud. Det er protestantisme også.

Præsten kan også acceptere modernismen og fralægge sig den før-moderne rolle. Det gør hun ved i så høj grad som muligt at undlade overhovedet at spille rollen som præst. Nogle overspiller endda rollen ved at underspille den. Fx ved at være en frisk fyr. Rolletabet kan forårsages af for megen intimitet. Man kan nemlig kun spille en rolle over for et forholdsvis anonymt publikum. Derfor er det, man ikke kan spille roller i det private eller for tre kirkegængere, hvoraf man er gift med en tredjedel.

Tidligere fandtes der også andre muligheder for moderniseringer af rollen. Man kunne alliere sig med den alternative moderniseringsstrategi, som marxismen var - altså med forskellige former for revolutionsteologi eller politisk teologi. Præsten spillede rollen som modkulturel figur. Den kunne også bestå i, at præsten så sin rolle som modernitetskritiker. Næsten den eneste rolle, der er til at få øje på netop nu af den slags, er præsten som grøn, fordi de røde nu er grønne.

### 4. Billedet af præsten - synliggørelsen

Er der sket en bevægelse fra synlighed til usynlighed i det kulturelle landskab, der løber parallelt med bevægelsen fra nær til fjern, og fra noget mod intet?

Hvis præsten ligner alle andre, er han ikke til at skelne på billedet. I et billede kan man aflæse en forventning. Hvordan ser præsten ud? Som billede, som myte, som stereotyp? Præsten er en af de mest repræsenterede figurer i drama, epos og roman. Meget sjældent er han positivt skildret, skønt det sker. Som regel er han en smule lattervekkende. Der findes få romantiske beskrivelser af præster som fx af læger. Den danske præst har været og er fortsat synlig. Digter-præsten er en særlig dansk figur, der næsten ikke findes andre steder. Han findes endnu.

Præstegården, den lutherske, har i Norden og Tyskland fungeret som geni-fabrik og som kulturcentrum; sker det stadigvæk? Eller er det overflyttet til sognegårdens folkeuniversitet?

I dag sker synliggørelse og iscenesættelse i medier, dvs. på markedet og ikke i kunsten eller i uddannelsen og derfor ikke støttet af staten. Nutidens præstebillede består af en mosaik af de præster, der tilfældigt optræder på tv, og ikke dem vi finder hos Pontoppidan eller Jakob Knudsen. Tv-billedet af præsten består derfor af et diffust puslespil med dele af Søren Krarup, Johs. H. Christensen, Johannes Møllehave, Anne Braad, Kjeld Holm, Jan Lindhardt og Orla Villekjær. Da man i Jeopardy, ved de dyre spørgsmål, spurgte, hvem Århus og Roskilde bisperne var, vidste dog ingen det. Derfor handler det om at tale højt, for det er ikke, hvad der siges, der betyder noget, men hvem der siger det, og at det siges. Konklusionen er forudsigelig: Præsten spiller en mindre rolle i medierne, end han gjorde i kunsten.

### 5. Det var historien om tilbagetrækningen

Tilbagetrækningens historie, her med præsten som hovedrolle, kunne også have været fortalt om religionen 'efter Gud', som det hedder; om kirken efter det moderne, om kristendommen i henimod *fin-de-*

*siècle*. Den er fortalt som historie, som et forløb. Den kunne også fortælles Brorsonsk. En trækken sig tilbage fra verden i verden kan beskrives med kristendommens egne ord. I fortællingen om de mange, der er kaldede, og de få udvalgte. Om den lille flok. Om at sige verden ret farvel. Det er ikke en ny historie.

## II Tilbageerobringen

### 1. Fremad stridsmænd

Det er lettest at tale om tilbagetog. Vi har lært det af sociologi og Brorson. Men vi kan også se med en Grundtvigs avantgarde-øjne, dvs. se lys forude.

Kan man få øje på tegn på en bevægelse i modsat retning fra 1) lidt til mere, 2) en tilbagelevering af funktioner, 3) fra før-moderne og moderne til noget andet moderne, 4) en ny synlighed eller nye roller?

Hvordan skulle det kunne ske? Er det ved at ske?

Når Jan Lindhardt har bedt om 1000 nye præster, er det så andet end et front og urealistisk fagforeningsmandsønske? Han forestiller sig jo nye *funktioner*, der begrundes med præstens særlige uddannelse. Den slags forestillinger er muliggjort af ændrede statslige og samfundsmæssige forhold.

Er *det* en ny opgave eller rolle: Præsten som formidler eller underviser? Altså dette mere-end-forkynder?

Grundtvig forestillede sig præsten som formidler mellem de lærde og mængden: Præsten skulle være både lærd og have dannelse. Anderledes i dag, hvor mængden af lærde er vokset; hvor mængden er skrumpet ind, og hvor afstanden mellem de mange lærde og den mindre masse er øget. Præsten har ikke mere viden eller lærdom, men en anden. Det, der adskiller præsten fra andre akademikere er nu en sproglig kunnen. Præster er de eneste, der kan døde sprog: græsk, latin, hebræisk og tysk. Før kunne alle højtuddannede det. Men er det en god forudsætning for at påtage sig nye roller? Og er det nok at inkorporere de fagområder, der erstattede præstens: De moderne socialvidenskaber? Hvad med medievidenskaberne? Men der er ingen tvivl om, at uddannelsesopgaverne vil øges, fordi skolesystemet bliver mere decentraliseret; forskellighederne vil trives, flere friskoler osv. Der er intet, der tyder på, at der vil blive mere kristendomskundskabsundervisning i fremtiden. Kirkeskolen vil komme. Kirken kunne måske overveje selv at lave skoler.

*Præsten bliver lærer.*

### 2. Tilbageerobring af erstatningsområder

Der sker jo noget i den offentlige sektor i disse tider.

Dels er kirken måske en del deraf, men sikkert er det, at den offentlige sektor i fremtiden vil styres efter markedslignende principper. Den nye leder er forandringsagent. Og er selv-forvaltning ikke en afsekularisering? Opgaver leveres tilbage fra stat til civilt samfund og marked.

Dvs. der igen er muligheder for diakoni. Det var, fordi kirken havde mistet det diakoniske ben, at Jørgen Bøgh erklærede den for invalideret. Men hvis nu staten giver det tilbage? Da kan kirken gå uden krykker. Måske er der her tale om kirkelige opgaver, men kirken kunne med præsten som forandringsagent, gå ind som tredje part i diskussionen om forholdet mellem offentligt og privat. Der er allerede planer om kirkelig ældrepleje.

*Præsten som diakon.*

Og ældrecentre er allerede områder, som præster har nægtet at forlade, da de blev koloniseret af kommunerne. Præster har endnu foden inden for i sygehusvæsenet. De er der som fremmedelementer og er minder om en svunden tid, men måske også om en forjættet fremtid? Kunne kirken lave hospitaler?

*Præsten som lærer, diakon, læge.*

Kunne. Måske bliver den tvunget. Der sker det også, siger nogen, staten trækker sig tilbage og efterlader et frirum, som hedder samfundet. Kirken vil derfor få færre statslige opgaver og flere samfundsmæssige. Staten vil få færre opgaver, fordi den vil mangle skat på grund af globaliseringen.

### 3. Sekularisering

Jeg har taget for givet, at vi lever i et sekulariseret samfund.

Det kan vi ikke være så sikre på længere. Sekulariseringen er ikke, hvad den var. Og den kan være resultat af en beslutning og ikke en udvikling. Tyrkiet blev sekulært fra et øjeblik til et andet med Atatürk.

USA ligeså. Det samme var Albanien og til dels de andre Østlande. Sekularisering kan være en begivenhed snarere end en samfundsmæssig strukturudvikling.

Der tales nu om afsekularisering; om Guds hævn, om religionens eller religionernes tilbagevenden. Afsekulariseringen synes at følge i hælene på den økonomiske vækst i Sydøstasien og Latinamerika (jf. Samu-

el Huntington i 'The Clash of Civilizations'). Men den kan også besluttes. Det moderne Afrika er alt andet end sekulariseret. Indvandringen til Danmark bidrager også til religionens tilbagevending. Modstanden i EU mod Tyrkiet er religiøs.

Med andre ord: Moderniseringen medfører alligevel ikke sekularisering. Vi kunne meget vel være på vej ind i religionskampenes nye århundrede; Clash of Civilizations, Jihad vs. McWorld (titlen på Benjamin Barbers bog). Det er en helt ny situation, hvor kun ét er givet: Der er nye endnu ikke forstilbare roller for præsten i et afsekulariseret samfund. En af dem bliver *præsten som missionær*.

Altså lærer, diakon, læge, missionær - ikke nye roller, men roller, som har været forladt, og som vender tilbage. Præsterne er forberedt: De blev i kolonierne; de forlod ikke skolen, hospitalet, alderdomshjemmet. De holdt træningen ved lige. Hvad er dåbsoplæring i skolen andet end en tilbageerobring, der maskeres som samarbejde mellem kirke og skole? Og her har jeg ikke nævnt helt nye roller, men kun de gamle i nye former.

#### **4. Synliggørelsen**

Hvordan præsten kan spille en medierolle, kan jeg ikke forestille mig. Umiddelbart vil jeg mene præsten taber. Det nye medie er naturligvis internettet. Det er bestemt ikke anti-religiøst, men er en hyper-reel transcendens. En radikalt transcendent verden, der derfor minder om en realisering af metafysikkens anden verden. Det gør heller ikke alt til underholdning, som de gamle medier, tv og film. Internettet er en platonisk idé-verden ("recycles ancient Platonism"), en himmelsk by, som alle og ikke kun filosoffer har adgang til. Modem har erstattet filosofi.

Hvor det moderne var opgivelsen af to verdener, af en *supra-natura*, en kritik af transcendens, da må vi i dag sige, at den anden verden, som vi har talt om, nu er der. Landet bag hav findes og kan nås. Virtual Reality er også en middelalderlig verden, således at epoker foldes sammen, og tiden bliver samtidig. Vi har produceret en ny virkelighed, der er virkeligere end virkeligheden.

Jeg giver hermed op. Jeg har end ikke en idé om, hvad præstens rolle bliver i disse nye virkeligheder, men jeg ved, at det ikke hjælper at nedsætte en kirkelig mediegruppe.

Det er en fascinerende og alt andet end religionsfjendtlig fremtid, vi går i møde i fremtidens afsekulariserede samfund.

# Traditionstab som udfordring til uddannelserne og præstens arbejde

*Studieleder, lektor, pastor Else K. Holt lagde op til drøftelse i workshop med konstatering af, at skolens undervisning i kristendom har bevæget sig fra kundskabsmeddelelse til "livsoplysning", og at indlæring er blevet afløst af en mere lystbetonet "læring". Teologiske studenter har derfor et andet og lavere begyndelsesniveau end tidligere. Det kan resultere i, at præsters uddannelsesniveau falder. Vil folkekirken finde sig i det? Else Holt rejste desuden spørgsmålet, om traditionstabet bør få den konsekvens, at kirken koncentrerer sig om gudstjeneste, forkyndelse og undervisning i kristendom fremfor alt muligt andet*

Når man vil tale om "traditionstab" som et eksisterende faktum, som en udfordring til uddannelserne og til præsten, må man i første omgang gøre sig klart, hvad man mener med selve begrebet "traditionstab". Hvad er tradition og hvad er tab?

I almindelig sprogbrug "taber" man noget ved en fejltagelse, men for mig at se er det et "godt" spørgsmål, om den tradition, vi taler om, er "tabt" ved en fejltagelse. Hvis man med tradition mener, hvad man almindeligvis gør i kirkelig sammenhæng, traditionen for basale kundskaber om kristendom og traditionen for et basalt tilhørsforhold til folkekirken og dens gudstjeneste, så er den tradition ikke tabt i almindelig forstand, ved en fejltagelse, så er den gået til grunde i den almindelige sekularisering, som måtte komme med modernismen.

Jeg vil gerne udfolde dette synspunkt, idet jeg i det følgende støtter mig til den rapport, "Kristendoms-kundskab/Religion - Kvalitet i uddannelse og undervisning", som Undervisningsministeriet udgav i 1994. I virkeligheden helt frem til 1970 var folkeskolens religionsundervisning ifølge denne rapport præget af ånden i det såkaldt "sthyrske cirkulære", opkaldt efter biskop H.V. Sthyr, kultusminister i perioden 1897-1900. I dette cirkulære hedder det:

"Formålet for Skolens Religionsundervisning er først og fremmest i kristelig Aand at udvikle Børnenes religiøse Sans og opdrage den religiøse Følelse til en Livsmagt, der giver det sædelige Liv Kraft. Hovedsagen ved Undervisningen er derfor den personlige Paavirkning, som den Lærer, der selv lever sit Liv paa Kristentroens Grund, kan øve paa Børnenes Hjerter- og Viljesliv. Men til Livets sunde vækst er Tilegnelse af en sand kristelig Erkendelse nødvendig. Det Kundskabsmaal, der da søges naaet, er: sikkert Kendskab til det væsentlige Indhold af den bibelske Historie og de vigtigste Begivenheder af Kirkens Historie, samt til den kristelige Børnelærdom efter den evangelisk-lutherske Bekendelse." (UM94, 12)

## **Fra kundskabsmeddelelse til "livsoplysning"**

Formålet var altså ikke alene at påvirke i en religiøs - og det vil i det homogene, danske førkrigssamfund sige evangelisk-luthersk - retning, men også at formidle kundskab, og hermed er grunden lagt til en udvikling henimod "et selvstændigt religionsfag med sin egen karakteristiske faglige profil", som det udtrykkes i rapporten (UM94, 13). Ser man bort fra det tilsyn, som folkekirken havde med hele skolens undervisning frem til Tilsynsloven af 20. maj 1933, så havde kirken i en eller anden form indflydelse på religionsundervisningen helt frem til Skolestyrelsesloven af 9. febr. 1970. Det, der nu er interessant i denne sammenhæng er, at retten til i det mindste at *overvære* kristendomsundervisningen - "den sidste rest af århundreders kirkelige tilsyn med skolen" - forsvandt "uden gny" med K.E. Bugges ord. Først da Folkeskoleloven af 26. juni 1975 gjorde kristendomsfaget til et rent kundskabsfag uden kirkelige bindinger, vakte det røre - og da langt mere i kirkelige kredse end i folkeskolen.

Tillad mig i den sammenhæng at komme med en personlig, og derfor uvidenskabelig bemærkning: Det er mit indtryk gennem det kendskab til folkeskolens religionsundervisning - som sjovt nok hedder kristendom på skoleskemaet - som jeg har som mor til skolesøgende børn, at netop det kundskabsmæssige nu viger for indføring i det etisk-moralske. Jeg skal komme med et eksempel.

Når eleverne i min datters 2. klasse i overensstemmelse med lærebogssystemet (som er i overensstemmelse med reglerne for undervisningen i folkeskolen) hører fortællingen om Jesus som 12-årig i templet, så leder materialet frem ikke mod en forståelse af fortællingen eller af Jesus-skikkelsen eller forholdene i datidens Palæstina eller af jødedommens forhold til tradition og samtale, men til flg.: "I kan høre af denne fortælling, at Jesus var noget særligt, - vi kender også nogen, som er noget særligt - lad os tale om, hvordan man er noget særligt for nogen!" Tilføjes skal det, at jeg helt tilfældigt var tilstede i den time, hvor

dette stof blev gennemgået med børnene, at lærerinden med hendes egne ord blev rædsomt nervøs, da hun så mig, og at hun i øvrigt om sig selv på et forældremøde tidligere havde sagt, at hun ingen forstand har på kristendom (!), hvorfor hun må holde sig til lærebogssystemets anvisninger på den pædagogiske tilgang til stoffet og undervisningen! Denne undervisning må altså formodes at være helt i overensstemmelse med intentionerne for folkeskolens religionsundervisning.

Det, der er vigtigt for mig i denne sammenhæng, er nu at pege på, at religionsundervisningen næsten synes at have tabt den kundskabsmeddelende side og er blevet til "livsoplysning" - hvis ikke til fad moralisme efter modellen: "Jesus var sød og det skal vi også være." Hermed er der gået en tradition for almen viden om kristendommen tabt, men den er ikke tabt ved en fejltagelse - den er forsvundet med fuldt overlæg.

### **“Læring” i stedet for “indlæring”**

En anden tradition er også gået tabt i de senere år, nemlig traditionen for indlæring. Det har slået mig, at der i alle pædagogiske kredse nu tales om “læring”, ikke "indlæring". Så vidt jeg har forstået, betyder amputationen af præpositionen "ind-", at der fokuseres på elevens egen læreproces, ikke på lærerens bibringelse via en udenforstående, fx en lærer. "Læring" anses også, mig bekendt, for at være et pædagogisk ideal.

Mig forekommer det imidlertid, at man dermed har mistet en væsentlig side af læreprocessen, nemlig den der ligger i, at man lærer noget, fordi en mere erfaren person lader én lære det. Sat på spidsen er “læring” nådeløs, for læring er kun afhængig af den enkeltes egen læringskapacitet, og mængden af kundskab begrænses således; den enkelte bliver ikke udfordret til at række efter en viden, som han ikke på forhånd kendte eksistensen af. Vi står her med en meget uheldig og rent ud sagt fladpandet forståelse af Grundtvigs udsagn, at "han har aldrig levet / som klog på det er blevet / han først ej havde kær" (Jf Højskole-sangbogen 461,5).

"Læring", kunne man også sige, har udgangspunkt i den enkelte, mens "indlæring" er kollektiv. "Indlæring" kan ske i flok, i en klasse, en gruppe, på et hold, hvor det ideelt set er flokken, klassen, gruppen, holdet, der får tilbudt en viden, den ikke kendte eksistensen af i forvejen. "Læring" er en individuel, individualiserende proces, mens "indlæring" er fællesskabsskabende.

Dertil kommer, at det pædagogiske begreb “læring” opererer ud fra et entydigt lystprincip. Man lærer kun det, man har lyst til. Men hvem siger, at man dermed lærer det, der er nødvendigt? Vi møder i universitetsundervisningen i disse år studerende, der er helt fremmede overfor indlæring af kedsommeligheder som historiske hovedlinjer, grammatiske begreber og ældre eksegetiske metoder. Og det er de, efter deres eget udsagn, fordi de aldrig har lært at lære på den måde. Den typiske nye universitetsstuderende har lært ved at læse fotokopier i gymnasiet, ikke ved at læse sammenhængende fremstillinger. Viden er blevet disparat og indhentning af viden er blevet afhængig af den enkeltes egen lyst og motivation.

Her er der altså gået en indlæringstradition tabt - en tradition, som vi på universitetet har haft meget vanskeligt ved at undvære. Karakteristisk er det jo for universitetsundervisningen i hvert fald på de gamle universiteter, hvor teologiundervisningen jo finder sted, at den netop kræver, at de studerende sætter sig ind i redskabsfag, som de ikke på forhånd har kendskab til eller på forhånd kan se relevansen af - her tænker jeg primært på de tre klassiske, "teologiske" sprog. Det har været diskuteret en smule denne sommer, om det var nødvendigt at lære alle studerende alle disse sprog - især har mit eget fag hebraisk været nævnt som ikke-nødvendigt; men diskussionen mandede ud i, at alle kvalificerede debattører blev enige om, at sprogfagene *var* nødvendige. Udgangspunktet for denne debat var i øvrigt desværre også en iagttagelse af, at det var for svært for visse studerende at lære sprogene - ikke en ideel forestilling om, at man kan studere teologi på et videnskabeligt niveau uden fx hebraisk.

Udgangspunktet var altså, at niveauet var for højt for en del af de moderne teologistuderende. Og det spørgsmål må da rejses, om det er fordi den nyeste generation på forhånd fra gymnasieskolen er for dårligt rustet til at lære helt konkrete færdigheder som fx hebraisk grammatik, hvor det ikke handler om, hvad den enkelte "lissom syn's" ud fra en individuel interesse, men hvor der er kolde facts på bordet, som skal indlæres.

Og så må jeg parentetisk spørge videre, om kirken kan være tjent med at få præster ud, der ikke kan klare sådanne krav. Vil Folkekirken og Kirkeministeriet med andre ord finde sig i, at uddannelsesniveaet sænkes på universiteterne?

### **Rationaliteten tabt som ideal**

Hermed har jeg også berørt tabet af en anden tradition i skolen, nemlig tabet af rationaliteten som ideal. I

en skole, hvor alt kan stilles til debat, hvor UFOlogi indgår som emne på linje med indiansk kultur og historie i femte klasse; hvor livsanskuelse og Frankrigs historie - for slet ikke at tale om kristendoms-kundskab - diskuteres efter devisen, at jeg mener mit og du har da ret til at mene dit, og så er det også godt nok - hvor der med andre ord ikke er en søgen efter andet og mere end en individuel sandhed - dér går sansen for, at noget er mere rigtigt end andet, og at der *er* noget at lære overhovedet, tabt.

Det er ikke universitetets problem, at de nye studerende sætter spørgsmålstejn ved hvad som helst - tværtimod er det en ideel situation. Men det er et problem for en forskningsbaseret undervisning, at der er en ligestilling overfor det, som er forskningens idealfunktion, søgen efter mere viden, bedre viden, mere sikker viden. Hvis rus A har lov til at have sin mening om, hvordan og hvornår Jerusalem blev ødelagt, og denne viden kan være ligeså god som professor Lemches, som har arbejdet med historisk metode hele sit voksne liv - er der så tale om en søgen efter sandhed, efter mere, bedre og sikrere viden?

Det traditionstab, der er tænkt på i titlen på denne workshop er jo imidlertid nok det, som jeg var inde på i begyndelsen: tabet af viden om kristendommen. Og sandt er det, at den kristendoms-kundskab, som skulle være baggrund for en højere uddannelse som teologistudiet, er påfaldende fraværende. Det er nu ikke de studerendes skyld, og det er, som jeg har sagt det tidligere, ikke noget "tab", men et bevidst fravalg. Når undervisning i kristendoms-kundskab bliver til indlæring af politiske korrektheder (som børnene i parentes bemærket senere reagerer voldsomt imod), og når faget i gymnasiet er reduceret til tre måneder i 3. g, hvor læreren sandsynligvis er sidefagskandidat, så er det klart, at der ikke er meget grundlag at bygge videre på.

### **Det faglige niveau på fakultetet**

Vi står derfor i disse år på universiteterne i den situation, at begyndelsesniveauet er lavere end nogensinde før, skønt interessen blandt de studerende er ligeså levende som den altid har været, og at vi nu må til at diskutere, om vi virkelig kan blive ved at holde de faglige faner ligeså højt som for blot ti år siden. Kan de studerende helt enkelt sagt nå det samme faglige niveau som før i tiden, når de ikke har det samme kundskabsmæssige grundlag i kristendoms-kundskab, i historie, i sproginlæring og i indøvelsen af skriftlig fremstilling?

Vi gør hvad vi kan, synes jeg. På begge fakulteter taler vi nu om ny studieordning, og vi må i den forbindelse undersøge, ikke blot, hvad det er, de studerende ikke kan, men også hvor deres indlæringskompetence så ligger. Vi arbejder på sagen; men vi har det helt enkle problem i den sammenhæng, at vi har for lidt tid til at lære folk det, der er nødvendigt. Vores uddannelser er som alle andre uddannelser, bundet ind i en økonomisk spændetrøje, der forhindrer den nødvendige fordybelse i stoffet, som stresser lærerne og gør de studerende apatiske. De ved, at de ikke kan nå at lære det, de godt ved er nødvendigt for dem, på de ca. 6 år, de har til deres rådighed, og derfor sætter de deres eget tempo og bruger, som man altid har gjort, 1 á 2 år mere på studierne end universitetet har økonomi til. Det er en lang jeremiade, sorn ikke skal afsynges her, men det er det brutale faktum, som vi primært er oppe imod. Har vi de økonomiske muligheder for at forbedre undervisningen, skal vi nok tage os af det, vi er gode til, nemlig at undervise i teologi, herunder den kristne tradition.

### **Traditionstab og menighed**

Skal jeg så til sidst vende mig til den anden side af emnet for denne workshop, "traditionstab som udfordring til præstens arbejde i/med menigheden", så må jeg først medgive, at jeg taler fra en udkant - på flere måder. Jeg er ikke fuldtidspræst, men kun hjælpepræst, og jeg er det i en udkant af landet - det østligste Østjylland, med alt hvad det indebærer af østjyske forhold, i fire meget små landsogne på Djursland, hvor de kirkelige vækkelser aldrig rigtigt blev rodfæstede - Vilhelm Beck slog lejr 10 km før han kom til mine sogne; både den grundtvigske højskole og de to missionshuse er lukkede forlængst - højskolen forresten først!

Jeg ved ikke rigtigt, hvor stærk den gammelkirkelige tradition nogensinde har været på vore kanter - allerede i middelalderen klagede man i Østjylland over kirkegangen i Aarhus Stift og fremhævede den i Viborg - men jeg ved, at den almindelige moderne sekularisering til fulde er slået igennem. Det betyder, at man bruger kirken ved livets vendepunkter, men ellers ikke meget. Der er en almindelig velvilje overfor kirke og præst, som gerne må være der, "for så behøver vi andre ikke tage os af det," men der er ikke noget udtalt behov for at gå i kirke. Jeg ved ikke, om der er en tradition, der er gået tabt - der er i hvert fald ikke længere noget stærkt behov for at bruge kirken til det, den skal bruges til, nemlig til mødet med den levende Kristus. Den levende Guds menighed er blevet meget lille.

Jeg har ikke nogen bud i den forbindelse - dér er I, som deltager i denne workshop, langt mere kompeten-

te, men jeg kunne foreslå i hvert fald et par punkter til diskussionen:

1. Er det stadig kirkens *egentlige og vigtigste* opgave at fejre gudstjenesten og forkynde evangeliet og i givet fald: bør den så ikke koncentrere sig om det i stedet for at ville alt muligt andet?
2. Bør man ikke opprioritere det kirkeligt/kristelige indhold af den ikke-gudstjenstlige aktivitet, fx kirkehøjskoler frem for almindelige folkelige foredragsarrangementer og ældreudflugter?
3. Er det ikke på tide, at kirken seriøst prioriterer en indførelse af religionsundervisning for dens medlemmer, også før og ud over konfirmationsalderen?

Min baggrund for at spørge sådan er den opfattelse, at Folkekirken ikke kan eller skal konkurrere om danskernes religiøse interesse, men bør markere sig som anstalt for en bestemt religion i en bestemt variant, nemlig den evangelisk-lutherske kristendom. Og kirken bør erkende, hvilken plads den har i det moderne samfund. Det kan ikke nytte at klynke over, at den kirkelige tradition er gået fløjten, for den var baseret på feudalismens autoritære menneskesyn, ikke på et moderne, demokratisk - sekulariseringen er en logisk konsekvens af modernismen. Derfor må kirken besinde sig på at være kirke på modernitetens og post-modernitetens vilkår, og det vil sige uden den krykke, som et autoritært menneske- og samfundssyn udgør.

Lad mig slutte med et citat fra et interview med antropologen Anne Knudsen i Kristeligt Dagblad for nylig til belysning af, hvad jeg mener:

“Man er jo i folkekirken så vældig stolt over dens decentrale struktur og hver gang nogle biskopper udtaler sig, får de læst og påskrevet. Men den sørgelige sandhed om folkekirken er jo, at den har kunnet opretholde sin decentrale struktur, fordi den lændede sig op ad en centraliseret statsmagt. Den brugte faktisk statens centralnervesystem til at holde styr på sig. I det øjeblik det bliver mindre oplagt eller staten måske ikke længere lader sig læne op ad, eller folk ikke længere opfatter staten som det naturlige centrum, ja, så mangler folkekirken et skelet, et centralnervesystem. I dag er der ikke noget skelet, der holder sammen på folkekirken. Hvis folkekirken kunne lave sig til en organisation, så ville den have en chance for at blive klarere defineret. Så ville man kunne se og høre den. Det ville være udtryk for et modspil, der ville have den “rigtige størrelse” i forhold til andre etablerede religioner og hele den åndelighedens sump, som breder sig ud over det hele.”



# Præstens ændrede arbejdsvilkår og sociale forhold

Sognepræst Sanne B. Thøisen lagde op til debat i workshop ud fra følgende punkter om præstens ændrede arbejdsvilkår og sociale forhold

- 1) I takt med kirkens stigende uselvfølgelighed er der sket en større *differentiering* både af præstens *arbejdsopgaver* og i de samlede *forventninger* til præsten.
- 2) Folkekirkens personalepolitik har været medvirkende til en *omdefinering* af præstens rolle i det lokale arbejdsteam.
- 3) Øget information og hurtig udvikling indenfor præstens fagområder, såvel de klassiske teologiske som de pastoralteologiske, nødvendiggør livslang *efteruddannelse*.
- 4) I takt med andre sammenlignelige grupper har præstens *familiemæssige* situation ændret sig radikalt, og det har dermed også præstens faktiske arbejdsforhold.
- 5) Sognet som præstens virkeområde har - især på landet - undergået store forandringer. *Sognebevidstheden* er ikke videre fremherskende.
- 6) Præstens sociale status og embedsautoritet er ændret i takt med det generelle *autoritetstab i det moderne samfund*.
- 7) Den pastorale virkelighed har gjort de gamle *kirkelige retningers* teologi med tilhørende konventer utilstrækkelige som teologisk fundament og socialt miljø.
- 8) *Den pastorale identitet*, altså præstens forståelse af sig selv og sit arbejde, er præget af rådvildhed og stor usikkerhed. *Ensomhed* er et nøglebegreb.
- 9) Det er for kortsigtet at overveje evt. ændringer, der kun handler om at forbedre arbejdsvilkår for præster og ikke medtænker en *nyformulering af embedssynet i evangelisk luthersk kristendom med henblik på en bæredygtig model*, der kan fungere som
  - a) den *overordnede målsætning* for den teologiske kandidatuddannelse og de samlede efteruddannelser
  - b) lader sig omsætte i formålstjenlige og sagssvarende *organiseringer af det pastorale arbejde* - også i dets relationer til andre personalegrupper og det folkekirkelige demokrati. Nøgleordene er *sagssvarende rationaliseringer og styrkelse af det kollegiale samarbejde*.

# Præstens udviklingsmuligheder og arbejdsredskaber

*Rektor Mogens Lindhardt konstaterede i oplæg til workshop, at de mange kurser, som er til rådighed for præsten, er med til at forstærke presset på præsten, der i stigende grad opfattes som "Kirken på stedet". Præsten må have bedre mulighed for at erhverve viden i fællesskab med andre og for udvikling gennem opgaver. Kirken må desuden erkende, at præsten har en reel ledelsesrolle, og at ledelse er et legitimt arbejdsredskab og udviklingsmulighed for både menighed og præst*

Udviklingsmuligheder og arbejdsredskaber? Når jeg inden konferencen har spurgt omkring mig, hvad man skulle forbinde med de to ord, var de første associationer næsten altid teologi og kommunikation, hvorefter snakken gik over til de kurser, som findes og burde findes for præster.

Hvis jeg havde spurgt i andre grene af den offentlige sektor, ville ord som økonomistyring, målstyring, kvalitetssikring, medarbejdersamtaler og personaletræning sikkert også blive nævnt som mulige arbejdsredskaber, men i kirken er det fremmed tale. Selvfølgelig foregår nogle af de aktiviteter, som disse "fremmedord" dækker, også i en vis grad i kirken; men aktiviteterne er ikke sat i tale, vi gør dem i det små uden at have ord for dem, og vil dårligt nok være ved dem. Derfor falder de udenfor billedet, så det, de dækker, dårligt kan opbygges. Og i hvert fald hører de ikke med til det, man forbinder med "arbejdsredskaber og udviklingsmuligheder".

Et forhold som derimod mange kom ind på, var, at præstens udviklingsmuligheder ikke kunne diskuteres uden, at man medtænkte menighedens udviklingsmuligheder. Det er en vigtig sag, måske den vigtigste, men den kommer nemt til at hænge i luften, fordi det meste peger den modsatte vej: mod at præsten står alene, skilt fra en menighed, som måske dårligt er der.

## De mange kurser og møder!

Fakulteterne holder velbesøgte og nyttige kursusdage for præster. Præstehøjskolen og Folkekirkens Pædagogiske Institut gør det samme. Og der laves provstikurser og -møder og stiftskurser med fagligt indhold. For de nye præster er der Efteruddannelsen, som følger de første ansættelsesår og samler op fra universitet og pastoralseminariene. Enkelte provstier har tilmed opbygget en studiegruppeordning, som involverer alle præster i provstiet, ligesom der på arbejdes på udvikling af forskellige former for arbejdsvejledning og vejledning fra stiftscentraler. Udenfor det offentliges regi findes mange andre kurser, som primært retter sig mod præster, vist nok mest i sjælesorg og EDB, - hvortil kommer de mange små og store konventer.

Der er altså en veludbygget kursus- og vejledningsvirksomhed til præsternes rådighed. Kurserne giver fagligt udbytte, men er ikke kompetencegivende eller karrierefremmende. Undtagelser er måske samtalevejlederkurserne og konfirmandvejledningskurserne. Udviklingsamtaler, endsige obligatoriske medarbejdersamtaler er som nævnt lukket land i en ledelses- og udviklingsky organisation.

Kurser er fagligt givende og socialt nyttige. Det er der ikke tvivl om. Men vi skal samtidig passe på, at den stadige opbygning af kursusinstitutioner på lands- og stiftsplan ikke fordrejer signalet i retning af, at man, hver gang man finder en mangel, straks laver et kursus eller en hel institution som skal træde ind og udbedre. Kursers sigte er ikke opbygning af institutioner, men derimod at præster skal lære at arbejde selv, simpelthen fordi de er nødt til det. Hvis præster så også vil arbejde sammen med de nærmeste kolleger i et provsti eller med andre end præster, så er vi nået langt. Den, der ser problemet, er også den eneste, der kan finde løsningen - sådan lyder en kendt device. Så det kan godt være, at man et stykke tid skulle lægge indsatsen i at få præsterne selv til at definere, hvad de har brug for, og så gennem arbejdsvejledning og finansierede studiekredse støtte de aktiviteter lokalt. Frem for at udvide udbudet af tilbudskataloger.

## Presset på præsten

De mange kurser og de stadige krav om udbygning af denne del af arbejdsredskaberne har desuden den skævhed ved sig, at de forstærker presset på præsten.

Presset består i, at alle forventninger til kirken formuleres som forventninger til præsten, der derved bliver den store projektfigur. De fleste undersøgelser af protestantiske præsters forhold viser meget klart, at de i stigende grad skal repræsentere og udføre alt det, som er kirkens kendetegn, og dertil forventes de at have stort set de bedste menneskelige egenskaber på alle områder. Præsten bliver til Kirken på stedet,

hvilket får den betydning, at hele den kirkelige del af arbejdet i et sogn ikke er fællesanliggende, men præstens anliggende, mens menighedsråd og andre tager sig af det, som kirken ikke kendes på.

Et af resultaterne af denne idealisering af personen frem for institutionen eller fællesskabet er givet at finde i det forhold, at mange menigheder foretrækker at ansætte ganske unge præster og i stigende grad enlige kvinder (uden små børn), formodentlig ud fra en forventning om, at dem kan de selv være med til at forme, og af dem kan man tillade sig at forvente det hele, fordi de endnu ikke har vist, hvor meget eller hvor lidt de kan indløse.

De mange kurser for præster kan medvirke til at bekræfte præsterne i denne oplevelse af, at de alene er kirken og repræsenterer kirken. Hvis der, hver gang der er et problem, laves kurser for præster og kun for dem, så bliver alles opfattelse, at problemer løses gennem yderligere pres på præsten. Resultatet bliver, at præsten på den ene side bliver en overordentlig vigtig person, på den anden side en, hos hvem de fleste har noget at være utilfredse over.

## Viden er social

Når man snakker med folk, som har været på Præstehøjskolen er der tre tilfælde, hvor man næsten altid kan være sikker på at de har fået en positiv oplevelse ud af det.

Det første er de kurser, hvor man har været afsted med en, man kender og snakker lejlighedsvis med i hverdagen. Det andet er provstikurserne, hvor et helt provsti tager af sted. Det tredje er de arbejdsgrupper, som i forbindelse med projekter mødes mange gange og dermed opbygger deres eget netværk. Forklaringen er ganske enkel: viden er social, eller rettere: bunden i al viden er social!

Hvis bunden mangler, falder den indsugede viden ud næsten lige så hurtigt som den kom ind. Enhver, der kommer hjem fra et kursus, kender situationen. Godt kursus, ægtefællen spørger høfligt til indholdet (er som regel mere interesseret i at vide, hvem man var sammen med), man fortæller lidt, og det lyder da interessant, men man kan godt mærke, at det siger hende ikke rigtig noget. Næste dag gentager det sig på arbejdet, og så er det kursus forbi. Der er nemlig ingen i det daglige, der har den viden, man fik, og inden der går tre dage, har hverdagen dækket udbyttet til og reduceret det. Videnssociologerne Peter L. Berger og Thomas Luckman udtrykte det i 70'erne på følgende måde: "Det er muligt, at Saulus er blevet til Paulus ved en mirakuløs oplevelse på vej til Damaskus. Men hvis der ikke havde været en kristen menighed til at tage imod ham, var han meget hurtigt blevet Saulus igen."

Viden er social. Dem, man kender noget med, kender man. Det, man kender sammen med nogle andre, genkendes man selv ved. Det er afgørende for udvikling af viden og kunnen, at den etableres i et fællesskab, som har eksistens udover det enkelte kursus. Derfor bliver man nødt til at satse på tre områder:

1. Kurser eller arbejdsgrupper, som finansieres med transport og tjenestefrihed etc. for præster i samme lokalområde. Oftest vil kommunens præster være en passende gruppe, ikke mindst ved personaletræningskurser, men provstierne eller stifterne burde også kunne danne rammen. Det afgørende er, at der er mulighed for at samles i grupper, som koncentrerer sig om bestemte områder eller opgaver, og at de har mulighed for at tilkalde oplægsholdere eller rådgivere udefra.

2. Kurser/arrangementer for præster og andre af kirkens ansatte. Også her ligger personaletræningskurser ligefor, men også kurser, hvor man i fællesskab arbejder med at udforme målsætninger og gennemføre projekter. Der er også ting, som med fordel kunne læres sammen med enkelte grupper som kordegne, organister, kirketjenere eller menighedsråd. Kirketjenere får i øvrigt temmelig meget kommunikation og psykologi på deres kurser, og det er glædeligt. Sjælesorg tør de dog ikke kalde det. Hvorfor ikke? og hvorfor ikke give dem lidt ordentlig sjælesorg også og så tage nogle præster med i købet?

3. Kurser med andre faggrupper eller i andet regi. Sociale temaer som alkoholisme, ungdomskultur, selvmord og temaer som handler om mere almene emner bør ligeledes læres sammen med dem, som også har brug for den type viden, uanset i hvilken branche de er ansat, men lokalt baseret. I Norge har man måttet gøre det af nød. Undervisning i arbejde med flygtninge og i arbejde med selvmordsbehandling (det er lidt tilfældigt, hvad jeg kender til) foregår flere steder på den måde, at man samler dem, som er i kommunen, og så undervises de under et. Sygeplejersker, præster, lærere, socialpædagoger etc. For præsterne har det meget store fordele. De forankres i det lokale netværk, og en til tider nødvendig indsigt, som let forsvinder, fordi de ikke skal bruge den daglig, kan fastholdes eller genkaldes, fordi de kender nogen, som har den samme viden som de selv og har fået den det samme sted. - Også her vil kommunen ofte være den bedste ramme, fordi den i forvejen har netværk på flere niveauer.

Viden er social. Derfor er viden også et redskab til at nedbryde præsters ensomhed - som mange klager over - men kun hvis den hentes ind på den rigtige måde. Viden hentet fra en kontekst, som man vender hjem til ensomhed fra, kan undertiden ligefrem forstærke følelsen af ensomhed. Viden *kan* også forbedre

samarbejdsforhold, selvom der tit skal mere til. At lære sammen *kan* give respekt for andres tænke måder og baggrund, og det kan undertiden være en bedre vej end at sætte sig og "tale ud om problemerne".

### **Udvikling gennem opgaver**

Præster klager tit over, at de ikke får læst nok. Men det er faktisk de færreste mennesker, der læser faglitteratur uden at have et formål. I studietiden var eksamen og diskussionerne på fakultetet motiverende, men uden dem synes det svært.

Det skyldes en anden elementær pædagogisk indsigt, nemlig den, at vi udvikler os som voksne gennem opgaver. Får vi ikke stillet opgaver, bevæger vi os ikke. Vi læser det vi læser, fordi vi skal bruge det til noget. Sådan stort set. Derfor er det vigtigt at opbygge en kultur, hvor præster må påtage sig opgaver, ikke blot i forhold til menigheden, men også i forhold til andre præster - studiegrupper, vejledning, projekter - og i andre sammenhænge. Jeg tror, de fleste præster trives ved at have mindre arbejdslignende aktiviteter udenfor sognet. Et sogn er man jo ikke ét med. Det er et sted, man er kommet til, og som man skal forlade. Derfor er det godt at tage ud - og komme tilbage.

### **Redskaber og udvikling: teologien og alt det andet?**

Der er ikke nogen stilling som teolog i den danske folkekirke, og menighederne ansætter ikke en teolog. De ansætter en præst, og det er noget andet, også selvom de oftest er glade for, at hun også er teolog.

At være præst er en symbolsk funktion og en kommunikativ funktion, men først og fremmest er det et spørgsmål om tillid. Det uddannes man ikke til - selvom erfaring og viden ikke er i vejen. Det vælges og ordineres man til, og i virkeligheden er enhver henvendelse til præsten, om hun vil døbe vores børn eller begrave vores døde, en gen-ordination, hvor et tillidsforhold etableres og bekræftes. Når folk kommer, indsætter de os i vores præstelige embede, kunne man sige.

Basisuddannelsen, det teologiske studium og pastoralseminariekurset, har fået en ophøjet status, som kun kan give skuffelser. Som om man dér skal lære alt det, som man senere skal bruge. Det er naturligvis en illusion.

Sagen er, at for den, som ikke vil være præst, kan den teologiske kandidateksamen være en udmærket afsluttende uddannelse. For den, som vil være præst, er det kun en introduktionsuddannelse. Det gælder endnu mere for pastoralseminariekurset. Ingen vil for alvor hævde, at de kunne nøjes med ét årsværk i ny testamente eller i systematisk teologi, herunder filosofi, religionsfilosofi, etik, dogmatik, symbolik og konfessionskundskab. I hvert fald ikke hvis tanken var, at de skulle kunne trække på det de næste fyre år. Sjælesorg, prædikenlære og andet, som hører pastoralseminariet til, er så kortvarigt, at det næsten er til grin i forhold til, hvad det skal bruges til.

Forholdet mellem omfanget af præstens arbejde og den forudgående uddannelse er altså skævt. Hvis man prøver at beskrive det udfra en teoretisk antagelse om, at det teologiske studium er en fuldgyldig uddannelse, som ikke skal følges op, bliver resultatet nærmest komisk, og det bliver på den baggrund uforståeligt, at fakulteterne beskytter sig mod en mistanke om, at de er præsteuddannelse - ingen ville vente det. Den eneste teori som kan retfærdiggøre det skæve forhold må være den: at man lærer gennem arbejde!

Hvis universitetsteologien kan støtte det arbejde gennem teologisk refleksion (gennem kurser, udgivelser, inspiration og kritik af kirkeligt arbejde), så er den dermed en hjælp til præster. I modsat fald er dens værdi begrænset. Men behovet er der. På et fælleslærermøde for de ansatte i de kirkelige uddannelser og universiteternes afdelinger for praktisk teologi konstaterede vi i januar 1998, at behovet for teologisk efteruddannelse endda var meget stort, og at den nødvendige udbygning gennem tyve år af den praktisk-teologiske side muligvis har været med til at sætte de andre teologiske discipliner noget i skyggen.

Teologien er nødvendig, netop fordi menigheden ansætter en præst og ikke en teolog. Den tillid og den symbolfunktion, som skaber præsten, kan ikke stå alene ret længe uden at gå til i egen hellighed og elskværdighed. Derfor må blandt andet teologien være med for at kunne skabe forståelse, afstand, almen-gyldighed og objektivitet i forhold til den symbolske tillidsfigur.

### **Redskaber: Ledelse - ikke hierarkisk magt, men definitionsmagt**

Ledelse er mange ting, men det kendetegner institutioner med centralt placerede akademikere, at de ikke bryder sig om ledelse og derfor ikke ser mangfoldigheden, men i stedet har et indskrænket negativt og autoritært billede af ledelse. Ledelse forbindes således ofte i kirkelige sammenhænge med regulering, regelsætning, top-down-myndighed, kommandoveje og magt over andre. Altsammen ikke særlig kristeligt, skulle man synes, og derfor kan man høre både bisp og degn afskrive sig ledelse over andre med samme ord.

Den ledelse, man i den snævre betydning kan acceptere, er den administrative, bureaukratiske side af ledelsen. Det er her, der sættes upersonlige regler, som er lige for alle, og her man kan tale om ledelse som noget, der ikke giver nogen magt over andre, men tværtimod sigter på, at enhver får, hvad der tilkommer ham. Ledelse bliver til administration af det, som alle er fælles om.

Det ubehændige ved dette snævre begreb er, at der bliver en stor bane tilovers, og på den bliver det meget nemt de karismatiske sider af præstens person, der skal holde det hele sammen: Den muntre præst smutter rundt som organisator, kaffebryster, humørspreder, livgiver, inspirator, trøster, underholder, fritidsanimatør. At det undertiden passer præsten meget godt - så får man da fuld opmærksomhed - gør ikke sagen bedre.

Præsten har næsten ingen *formel myndighed* som leder. Gudstjeneste, kirkelige handlinger og ministerialbogsføring er undtagelser. Men også i de tilfælde er anvendelse af den formelle myndighed en sjældenhed. Man prøver i stedet at forhandle sig frem, fordi ledelse i høj grad er forhandling og kommunikation. Menighedsrådet har ansættelses- og tilsynsmyndighed, hvad det øvrige personale angår (bortset fra undtagelserne). Men en præst, som har været ansat i mere end én rådsperiode, har ofte større indflydelse end formanden for menighedsrådet, blot er hendes indflydelse af en anden art. Præsten har nemlig set de fleste sager før, er tættere på de kirkelige myndigheder og bliver i løbet af ganske få år den, som har den største information om sognet og om kirkens og rådets administration. Netop denne *informationsmagt* er måske den væsentligste ressource for en leder. Omvendt kan den leder, som ikke får noget at vide, snart kigge efter sin billet hjem. Ledelse kan kort karakteriseres som det at have information og at kunne bruge information.

En anden funktion er muligheden for at tydeliggøre. *Tydeliggørelsesmagten* kunne f.eks. bestå i at tydeliggøre for menigheden, hvorfor der skal drives sjælesorg, hvorfor der skal forkyndes og undervises, og vel at mærke som noget, der er kirkens, menighedens opgave, som udføres af præsten, men ikke er begrænset til ham eller hende. Den kunne også bestå i, at man afgrænser kerneaktiviteter fra randaktiviteter, som ikke skal prioriteres, men nedtones. Til tydeliggørelsen hører også den gentagne situation, hvor forventninger til præsten ikke opfyldes, eller hvor nye opgaver lægges på uden at andre fjernes, og hvor præsten selv er nødt til at gribe fat i menighedsrådet for at få en diskussion om de ønsker, der er i sognet, med henblik på at kunne få afklaret, hvilke man kan få opfyldt og hvilke ikke, og hvem der skal opfylde dem, man kan få opfyldt.

Præsten får dermed en tredje ledelsesfunktion: at sætte mål. Det er vigtigt - og forsømt - både i forhold til præstens egne opgaver og i forhold til kirkens opgaver. *Målsætningsmagten* handler i al enkelthed om at definere nogle målsætninger, som har en art, som gør det muligt at vurdere, om de er opfyldte. Det kan godt være anskaffelse af messehagler og udbygning af køkkener. Men det kunne også være målsætninger med sjælesorg og undervisning og forkyndelse, selvom det sjældent er dem, som vores studerende vender tilbage med, når vi spørger hvilke fremtidsplaner der er i sognene.

De tre sidste kan sammenfattes i bestemmelse af præstens ledelsesfunktion som *definitionsagt*, en magt, som stort set er knyttet til forhandling og overtalelse, baseret på information og mål. Definitionsmagten består altså blandt andet i at tydeliggøre hvorfor man i kirken gør som man gør, og afgrænse, hvad der er vigtigt og hvad ikke. Dermed bliver definitionsmagten også magten til at bestemme, hvad der skal forhandles om.

Præsten har ikke tilgængelige roller som autoritær leder - og behøver ikke at frygte at være det - men er langt snarere en forhandlende leder, som skaber rum mellem ydre og indre interesser, der ikke kan kategoriseres klart i oppefra-nedefra eller indefra-udefra kommende interesser. Bevægelsen kan kun foregå i et forhandlingsprincip, aldrig i et hierarkisk princip. Præsten skal skabe mening og give betydning både i forhold til den lokale kirkeinstitutioners omgivelser, overordnede myndigheder, brugere og egne ansatte. Den opgave bliver desto vigtigere, jo mere selvkonstituerende kirken bliver, og jo mindre man kan regne med at den bæres af en udefra kommende politisk eller statslig legitimitet.

Præstens ledelsesopgave er temmelig omfattende og uden konkurrence fra menighedsråd eller andre. Den handler om italesættelse, og på den baggrund er det påfaldende, at den stadig ikke har fået sat så mange ord på sig, at ledelse kan fremstå som legitimt arbejdsredskab og udviklingsmulighed for menighed og præst.

## Præsten i samarbejde eller solo

*Pastor Kaj Bollmann, generalsekretær i Kirkefondet, konstaterede i sit oplæg til drøftelse i workshop, at klokken falder i slag for den præstetype, der kan sammenlignes med "den frie købmand". Sololøb skal afløses af samarbejde. Det forudsætter fælles bevidsthed om opgaver og målsætning. Samtidig forventer menighederne, at præsten påtager sig en lederrolle, og yngre præster forventer, at provster og biskopper påtager sig en mere aktiv lederrolle i forhold til præsterne*

Selvfølgelig vil fremtidens præster arbejde sammen. De vil arbejde sammen indbyrdes i sognet og på tværs af sognegrænser. De vil arbejde sammen med andre ansatte, og de vil arbejde sammen med frivillige af mange forskellige slags om opgaver i sognet, og de vil arbejde sammen med professionelle af andre slags i lokalsamfundet.

De fleste gør det jo allerede i dag i større eller mindre omfang og med større eller mindre lyst. Og der vil komme meget mere af det. Ikke fordi samarbejde er en abstrakt værdi i sig selv. Samarbejde er samarbejde om noget, og samarbejde er godt, hvis resultatet af og kvaliteten i arbejdet er bedre end, når det udføres alene.

De umiddelbare grunde til, at vi bevæger os væk fra den traditionelle sololøbs-præst og i retning af øget opmærksomhed på samarbejde er, at

- kommende generationer af præster vil være vant til det og opleve det som underligt andet
- strukturerne vil lægge op til mere samarbejde også på tværs af sognegrænser mellem præster indbyrdes.
- menighedsråd i stigende grad vil lægge vægt på evne og vilje til samarbejde både med andre ansatte og med frivillige
- andre faggrupper, som præsten kommer i berøring med, vil have forventninger om det
- præster vil først og fremmest opleve samarbejde som en kvalitet i arbejdet, som større tilfredshed og arbejdsglæde, som et værn mod at blive kørt i sæk af diffuse forventninger, uklare arbejds mål og manglende evaluering.

### Slut med "Den frie købmand"

Klokken er lige så langsomt ved at falde i slag for den traditionelle præstetype, der mest kunne lignedes ved den såkaldt "*frie købmand*", hvis højt besungne frihed og uafhængighed bestod i retten til at knokle 16 timer i døgnet alene og kun have konkurrenter, ingen kolleger. Ham - for det er som regel en han - for hvem provst og biskop ikke er hjælpere og arbejdsvejledere og sparringspartnere, men et nødvendigt onde på linie med levnedsmiddelkontrollen for "*den frie købmand*". Ham for hvem et aktivt menighedsråd er den værste pestilens. Ham, der aldrig blander nogen ind i sine problemer - bortset fra måske den medhjælpende hustru.

Inden for købmandsbranchen er der ikke meget andet tilbage af "den frie købmand" end illusionen. Det kan man begræde, men tårerne ændrer ikke på virkeligheden. Sådan er det også med præsteidentiteten. Virkeligheden ser anderledes ud. Og man skal som præst have usædvanlig gode anlæg for at lukke virkeligheden ude, hvis man stadig kan hvile trygt i "*den frie købmands*" identitet.

Det er klart, at der er store forskelle. Der er store forstadssogne, der har over 50 mennesker på lønningslisten. Der er små ø-sogne, hvor præsten er den eneste fuldtidsansatte. Det gør, at betingelserne og formerne for samarbejde er forskellige. Men det dømmes ikke nogen typer af sogne til at være solo-løbs sogne. Også i landsognsområder kommer samarbejde på dagsordenen. I England har man netop på landet positive erfaringer med "team-ministry" samarbejde og opgavefordeling mellem præsterne i et større område. Både for at dække den præstelige betjening ordentligt, og for at skabe en bedre kvalitet i arbejdet og en større arbejdsglæde og et bedre netværk blandt præsterne. Vi oplever i Kirkefondet i stigende grad, at menighedsrådene i landsogne begynder at se fordele i at arbejde sammen, f.eks. inden for en kommune. Og det vil uden tvivl også komme til at berøre præsternes måde at arbejde på.

Selvfølgelig er der og vil der forblive dele af præstens arbejde, der pr. definition er solo-arbejde *i udførelsen*. Men også de opgaver, som præsten er alene om i udførelsen, indeholder ofte muligheder for samarbejde og opgavefællesskab i *organiseringen, fordelingen, forberedelsen og efterbearbejdelsen*. Og mange opgaver, der i dag opleves som solo-opgaver, kunne man med stort udbytte være flere sammen om. Den store ensomhed i præstearbejdet er på næsten ingen områder en naturlov. Men næsten altid udtryk for, at

vi ikke har lært de rigtige måder at samarbejde med hinanden på.

Det gælder f.eks. arbejdet med gudstjenesten. Intetsteds i kirkens arbejde er det dog næsten mere naturligt at arbejde sammen i et team, professionelle og frivillige i skøn forening om at tilrettelægge og gennemføre gudstjenesten. Alligevel er massevis af gudstjenester solo-arbejde, hvor de enkelte professionelle arbejder helt hver for sig - og gudstjenesten da heller ikke sjældent bærer præg af det.

Der er en række barrierer, som direkte eller indirekte modvirker samarbejde i kirken - ikke bare mellem præster, men i det hele taget. "*Den frie købmands*"-identiteten understøttes langt hen af både præstens uddannelse og af det kirkelige regelværk for præstens ansættelse og embedsførelse. Der er ikke meget i det, der er lagt an på eller lægger op til præsten som en del af et større samarbejde. Præsten uddannes i dag stadig i alt for høj grad til at være "the lonely cowboy" i sognet. Og medens præstens uafhængighed af menighedsrådet i embedsførelsen er udtrykkelig lovfæstet, så er der ikke tilsvarende nogen defineret forpligtelse til - og faktisk heller ikke nogen ret for præsten til! - samarbejde og opgavefællesskab, hverken med andre præster eller med andre ansatte i sognet, menighedsråd eller andre frivillige.

### **Fælles opgavebevidsthed**

Det er ikke bare præstens ansættelsesvilkår, som modvirker samarbejde. Generelt er ansættelsesstrukturen i folkekirken præget af stivhed, faggrænsetyranni og normerings- og regulativfiksering, som gør, at man skal være mere end almindelig idealist for ikke primært at pleje sine egne lønmodtagerinteresser.

I årbogen Dansk Kirkeliv 1998 taler direktør Lars Kolind i artiklen "Det handler om ansvar!" om faren ved i kirken at efterligne skole- og hospitalsektorens rene lønmodtageridentitet, der har slået "kaldsbevidstheden" ihjel. Hans kritik i den forbindelse går ikke primært på præsterne, men på hele ansættelsessystemet i folkekirken, med snævre faggrænser, regulativer, arbejdstidsregler osv. Han argumenterer for en ny form for kaldsbevidsthed, en *fælles opgavebevidsthed*, hvor det er ansvaret for opgaven, der står i centrum. Det er opgavebevidstheden, projektet, der skal skabe og definere samarbejdet. Vi bygger en katedral sammen, og det er det vigtigste i verden.

Denne fælles opgavebevidsthed er hinsides både den frie købmands entydige individualisme og lønmodtageridentitetens formalisering og abstraktgørelse af arbejdet. Men forudsætningen for den er en langt større fleksibilitet i ansættelsesstrukturene end dem, vi kender i dag, både for præster og for kirkefunktionærer. Og forudsætningen er også en mentalitetsudvikling, der skaber vilje til at lade sig forpligte af en fælles målsætning, mere end af personlige dagsordener.

Lars Kolind har i den nævnte artikel et provokerende forslag: at afskedige alle kirkeligt ansatte, incl. præsterne, og så sætte sig ned i menighedsrådene og definere, hvad man har brug for på det pågældende sted, og så ansætte folk efter det. På sin vis ville det jo være den yderste konsekvens af det lutherske embedsyn, hvis menigheden selv - det almindelige præstedømme - tog stilling til, hvilke embeder, hvilke former for særligt præstedømme, der var brug for i lige præcis dette sogn i de kommende år. Ikke at jeg tror det ville betyde færre præster, men det ville måske nok betyde lidt anderledes stillingsbeskrivelser for dem. Men det er selvfølgelig en revolutionerende og helt uigennemførlig tanke at forestille sig, at vi i folkekirken ansætter folk efter, hvad der er brug for på hvert sted....

### **Samarbejde som metode**

Jeg understregede i indledningen, at samarbejde ikke er en abstrakt værdi. Det er ikke moralsk bedre at samarbejde end at arbejde alene. Samarbejde er en metode. Men der er en klar forudsætning for, at denne metode giver mening, og det er, at man er enig om, hvad opgaven er. Eller sagt på en anden måde: en af de største hindringer for samarbejde som arbejdsmetode i folkekirken er uklare og indbyrdes modstridende målsætninger i sognet, mellem præster og i folkekirken som helhed. Mulighederne for at etablere frugtbare og givende samarbejdsformer er ligefrem proportionale med evnerne og viljen til at skabe gennemskuelige fælles arbejdsmaal på de forskellige planer. Hvis hver skriver sin egen dagsorden, giver det ingen mening at tale om samarbejde. Og hvis der ingen målsætning er, eller i hvert fald ingen fælles oplevelse af et fælles mål, ja så bliver samarbejde en tom frase, og så kan man etablere aldrig så mange medarbejdermøder, konventer, personalekontakter osv.

I Kirkeministeriets vedledning "Samarbejde i folkekirken" tales der meget om *dialog*. Dialogen og samtalen ses som de vigtigste samarbejdsredskaber. Det tror jeg er en undervurdering af, hvad samarbejde er. At udveksle informationer er ikke samarbejde. Det er snarere en erstatning for samarbejde. Dialog er, når principielt uafhængige og ikke-samvirkende størrelser kommunikerer. Samarbejde er noget mere forpligtende. Det er fællesskab om en opgave. Vi bygger en katedral sammen, og det er det vigtigste i verden. Uden den fælles opgavebevidsthed er der ikke tale om samarbejde, højest om afslappet arbejdsdeling -

hvad der på den anden side for manges vedkommende vil være et stort fremskridt i forhold til, hvad de har i dag! Det er jo nok det, der den ministerielle vejlednings ambitionsniveau.

### **Løbende målsætningsdebat**

Det betyder også, at der er grænser for samarbejde. Man kan ikke springe over alle forskelle i teologi og embedssyn. Man kan lige så lidt i kirken som andre steder fremtvinge samarbejde mellem gemytter, der er som ild og vand. Men omvendt må man konstatere, at ikke mindst præster har en tendens til at teologisere enhver aldrig så ubetydelig arbejdsmæssig forskel. Eller sagt på en anden måde. Hvis man kunne lade være med at lave teologi på arbejdsmæssige banaliteter og starte med at se på hvor langt man i det konkrete arbejde kan følges ad i stedet for straks at se på, hvor hurtigt man kan finde en konflikt at skille vejene på, så ville samarbejdsbetingelserne være betragtelig bedre end tilfældet er.

Hvis man så samtidig kunne få lavet en klar positiv afgrænsning af præstens embedsmæssige uafhængighed af menighedsrådet, sådan at præster ikke kan bruge denne paragraf til at unddrage sig den fælles forpligtethed på samarbejde og målsætninger, så ville der være nået en del. Omvendt måtte det så også betyde, at præsten skal kunne holde menighedsråd og andre ansatte fast på deres ansvarlighed over for den fælles opgave.

En løbende systematisk målsætningsproces, hvor vi i fællesskab tolker, hvad missionsbefalingen, kirkens grundlæggende målsætning, betyder i dette sogn, i dette provsti, i dette stift, i hele kirken, det er grundlaget for at kunne afklare, hvilke opgaver, hvem kan og skal arbejde sammen om. Men så er mulighederne til gengæld også næsten ubegrænsede.

For vi lever jo i en tid, hvor redskaberne for dem, der vil og kan arbejde sammen næsten er ubegrænsede. Informationsteknologien skaber en helt ny situation med helt nye muligheder for at være i en arbejdsproces sammen, på tværs af faggrænser og grænser mellem professionelle og læge, mellem kernemenighed og fjern menighed.

Lad mig give et enkelt eksempel: I gamle dage var en bibelkreds en lille gruppe, som kom sammen om kaffen og det bløde brød og skriftens ord til indbyrdes opbyggelse og ude fra set ofte som de indforståede frommes klub. I dag har vi faktisk mulighed for at lave hele sognets løbende bibelstudium, der ovenikøbet samtidig kan være præstens åbne samarbejdsforum omkring det hidtil allerhelligste og mest solo-agtige af alt præstens arbejde, nemlig prædikenen. Hvis hver mandag den følgende søndags tekst lægges ud på et debatforum på sognets internetside, så kan alle i ugens løb komme med kommentarer, ideer, salmevers, digte, eftertanke, spørgsmål osv. Alt det kan præsten tage med i sin prædikenforberedelse, hvis hun vil. Med det resultat, at alle i sognet har mulighed for at være med i processen, og forkyndelsen som dialog er til stede løbende.

### **Ledelse**

Der er en dimension yderligere i spørgsmålet om samarbejde, der skal med, og det er forholdet mellem samarbejde og ledelse.

"Den frie købmand" hader ledelse af et godt hjerte, når det ikke er ham selv, der udøver den. En fremtidig præsteidentitet vil have et helt andet forhold til ledelse, både til at udøve den og til at give sig ind under ledelse. Og det er fordi ledelse tænkes ud af et andet spor. Moderne ledelse er ikke regelstyring og hierarkisk kommandostruktur, men netop opgavebestemt ledelse - altså ledelse er at sikre gennemførelsen af de opgaver, der skal gennemføres. Dermed hænger ledelse og samarbejde meget tæt sammen.

Derfor er forventningen i menigheden i dag ikke bare, at præsten skal kunne være ligeberettiget samarbejdspartner. Forventningen er også, at præsten skal kunne påtage sig ledelse, der hvor det er naturligt, og give sig ind under ledelse, der hvor andre skal have den. Hvor præsten i enhver situation bare vil være "et helt almindeligt menneske", der ikke udstikker retningslinier, der bliver præsten nemt autoritær og uberegnelig. Han eller hun regner sig selv for vældig demokratisk, men kirkefunktionærerne hader, at de aldrig kan få klar besked fra den ansvarlige om, hvad der forventes. Omvendt skal præsten ikke forvente at være lederen i enhver sammenhæng. I fremtiden er lederen den, der er bedst kvalificeret til at være det i forhold til den bestemte opgave. Og det kan i nogle sammenhænge altså godt være den 19-årige frivillige børneklubleder.

Af samme grund har de yngre præstegenerationer nogen helt andre forventninger både til biskopper og provster som ledere. De betragter ikke biskop og provst på linie med levnedsmiddelkontrollen. De har forventninger til noget, som man inden for andre sektorer ville kalde medarbejderudvikling og personaleomsorg. De har forventninger til opgaveformulering, arbejdsvejledning og konfliktløsning. Der er større forventninger til provster og biskopper om at være ledere, ikke bare at være passivt tilsyn, om en mere



aktiv indsats omkring konvent, efteruddannelse osv.

Selvfølgelig skal både ministerium og gejstligt tilsyn i fremtiden stille krav til præsterne om at kunne og ville lægge deres arbejde an på samarbejdsformer. Selvfølgelig skal menighedsrådene lægge vægt på i ansættelsessituationen, at præsterne kan og vil indgå i samarbejde og være forpligtet på en fælles målsætning. Men det kræver så omvendt netop, at man i uddannelse og efteruddannelse, i måden at indrette opgaverne og arbejdspladsen på og i hele regelværket omkring præstestillingen lægger op til samarbejde som en værdi og ikke som et nødvendigt onde, der hvor vi desværre ikke kan klare tingene selv.

Der er hist og her i præstekredse en angst for et skræmmebillede i retning af, at alternativet til "*den frie købmand*" skulle være det folkekirkelige Føtex, den store koncern med sognefilialer, hvor præsten er en anonym lønmodtager i den store mængde af medarbejdere, presset af effektivitets- og præstationskrav og truslen om at blive flyttet til en anden afdeling. Min fornemmelse er, at der er så mange vagtposter sat ud mod dette skræmmebillede, at der ikke er den store grund til bekymring. Bekymringen bør snarere gå på, om embedet stadig i sin struktur og i bevidstheden omkring det har så meget af "*den frie købmand*" i sig, at mange præster vil nå at knække halsen arbejdsmæssigt, blive skilt, synke hen i mismod eller gå i selvalgt isolation fra virkeligheden, fordi de efterlades i en arbejdsmæssig ensomhed, som de hverken har ønsket eller forventet.

## Uddannelser skal vurderes

*Kirkeminister Margrethe Vestager gav tilsagn om en evaluering af uddannelsesinstitutionerne - Konferencedeltagere pegede på behov for smidighed og decentrale kurser - Kritik af de teologiske fakulteter besvaret med ønske om dialog*

Folkekirkeens institutioner for uddannelse og efteruddannelse af præster vil i den kommende tid blive taget op til vurdering. Vurderingen skal omfatte såvel strukturen som indholdet i de forskellige uddannelses tilbud. Det tilkendegav kirkeminister Margrethe Vestager over for deltagerne i konferencen om "Fremtidens præst". Hvem der skal foretage vurderingen, og hvilket kommissorium de skal have, vil blive fastlagt i løbet af efteråret 1998.

Kirkeministerens beslutning om at tage folkekirkeens uddannelsesinstitutioner for præster op til vurdering blev meddelt i forlængelse af det foredrag om "Uddannelse og efteruddannelse for præster", som biskop Kjeld Holm holdt på konferencen (se side 57). Kjeld Holm er formand for bestyrelsen for folkekirkeens uddannelsesinstitutioner for præster.

Det drejer sig om følgende institutioner:

- Pastorseminarierne i København og Århus, som giver kommende præster en pastoralteologisk uddannelse i præstens arbejdsområder som supplement til den teologiske uddannelse på universiteternes teologiske fakulteter.
- Præsternes Efteruddannelse, som står for obligatoriske efteruddannelseskurser for nye præster samt uddannelse af nye provster.
- Præstehøjskolen, som tilbyder alment teologisk efteruddannelse og kurser i samfundsvidenskabelige, filosofiske, litterære og kunstneriske forhold, der kan have betydning for varetagelsen af kirkens opgaver, samt
- Folkekirkeens Pædagogiske Institut, der bl.a. tilbyder kurser i kirkepædagogiske emner.

Den nuværende struktur, hvor institutionerne er selvstændige med hver sin rektor, men er underlagt en fælles bestyrelse, blev fastlagt for ca. 10 år siden.

Kjeld Holm foreslog i sit foredrag, at der laves en vurdering af de forskellige uddannelses tilbud og deres ledelsesstruktur, og at vurderingen eventuelt følges op med en ændring af loven om folkekirkeens institutioner til uddannelse og efteruddannelse af præster. Efter Kjeld Holms mening bør man fastholde, at der er tale om forskellige, selvstændige institutioner, men der bør bl.a. ses på mulighederne for mere decentral kursusvirksomhed i samarbejde mellem stifter og uddannelsesinstitutioner.

### Smidighed og decentralisering

Meddelelsen, om at uddannelserne skal tages op til vurdering i et udvalg, blev modtaget med tilfredshed af konferencens deltagere.

Rektor Niels Thomsen, Præstehøjskolen, mente dog i modsætning til Kjeld Holm ikke, at man på forhånd kan eller skal lægge sig fast på, at der fortsat skal være tale om selvstændige institutioner. Der er brug for smidighed i opbygningen af folkekirkeens uddannelses tilbud. Derfor bør der være åbent for andre resultater af evalueringen.

Biskop Søren Lodberg Hvas understregede, at der i forskelligt omfang også allerede findes initiativer omkring efteruddannelse på stiftsplan. Der er et markant behov for sådanne, decentrale uddannelses tilbud, og efteruddannelse på stiftsniveau bør derfor indgå i den kommende analyse af folkekirkeens præsteuddannelser. Blandt de decentrale uddannelses tilbud, som allerede findes nogle steder, er supervision i forhold til præsters måde at møde psykisk syge på, kursus tilbud og supervision omkring dåbs samtaler og vejledning omkring konfirmandundervisning.

Under konferencens debat blev der også peget på behov for, at der i efteruddannelsen arbejdes med spørgsmål som samarbejdet præster imellem og mellem præster og kirkefunktionærer.

Rektor Mogens Lindhardt, Pastorseminariet i København, foreslog, at der arbejdes på at få en tværfaglighed i de forskellige folkekirkelige uddannelser, som ud over præster henvender sig til bl.a. organister og kordegne. Hvis der i en eller anden grad bliver lavet fælles undervisning, vil de forskellige grupper få større indsigt i og forståelse for hinandens specielle arbejdsområder.

Organist Egon Mortensen, der er formand for Foreningen af Præliminære Organister, udtrykte ønske om, at ikke blot præsteuddannelserne, men også de øvrige folkekirkelige uddannelser bliver omfattet af det

nye udvalgs arbejde.

### **Forholdet til universiteterne**

For at blive præst i folkekirken skal man som alt overvejende hovedregel være teologisk kandidat fra enten Københavns eller Århus Universitet. Den teologiske uddannelse på universiteterne har derfor stor betydning for folkekirken, og såvel indholdet af den teologiske uddannelse som forholdet mellem de to teologiske fakulteter, folkekirken og folkekirkens uddannelsesinstitutioner for præster gav anledning til debat på konferencen.

Biskop Kjeld Holm gav i sit foredrag udtryk for, at de teologiske fakulteter efter hans opfattelse har overophedet begrebet "faglighed".

"Troen på fagligheden har nok fået den konsekvens, at når man er en god teolog, så kan man alt, hvad en præst bør kunne. Er teologien i orden, så kan man prædike, undervise, øve sjælesorg og forestå sognets folkelige liv uden problemer. Hvilket ikke er rigtigt! Netop det brede og mangeartede i præstens erhverv fordrer andet og mere end faglighed," sagde Kjeld Holm i foredraget. Den overophedede faglighed kan udvikle sig til en falsk inderlighed eller selvtilfredshed. Kjeld Holm efterlyste bl.a. mere tværfaglighed i uddannelsen, så den snævre faglighed kan blive til en udvidet faglighed, der sætter præster i stand både til at øse af kristendommens tradition og til at få øje på og forholde sig til tidens religiøsitet og desuden sætte dem i stand til at tage samtalen op med såvel dannede som udannede foragtere af kristendommen.

Professor, dr. theol. Peter Widmann, der er dekan for det teologiske fakultet i Århus, fastslog, at fagligheden må være der, før tværfagligheden kommer ind i billedet. Derfor bør der ikke gives en krone til at opnå faglighed gennem tværfaglighed.

"Vi har brug for en kritisk proces, men lad os tage den i dialog," sagde Peter Widmann.

Lektor Peder Nørgaard Højen, der er studieleder ved fakultetet i København, fastslog, at fakulteterne ikke kan være faglige nok. Men fakulteterne vil gerne tale med folkekirken og folkekirkens uddannelsesinstitutioner om tingene. Der må etableres en dialog, og den skal i gang hurtigst muligt efter en forestående evaluering af de teologiske fakulteter.

Lektor Else K. Holt, der er studieleder ved fakultetet i Århus, konstaterede, at fakulteterne gerne vil gøre deres arbejde godt - også gerne gøre det bedre, end de har råd til. Både hun og andre debatdeltagere udtrykte i øvrigt stor interesse i samarbejde med folkekirkens uddannelsesinstitutioner og andre i folkekirken om teologisk efteruddannelse. Fakulteterne har tidligere givet forskellige efteruddannelses tilbud, men har ikke længere økonomi til selv at tage sådanne initiativer.

Else K. Holt gav i øvrigt i sit oplæg til workshop om "Traditionstab som udfordring til uddannelserne og til præstens arbejde i / med menigheden" (se side 79) en beskrivelse af de problemer og udfordringer, som de teologiske fakulteter står over for, og som har indflydelse på, hvilken teologisk uddannelse fakulteterne er i stand til at give.

*JØRGEN ENGMARK*

# Åben debat om ømtålelige spørgsmål

*Præsters behov for vejledning fra bl.a. provster, ledelse i menigheden, bedre samspil mellem præster, menighedsråd og menigheder samt behovet for forskellige analyser var blandt debat-emnerne på konferencen*

“Det mest bemærkelsesværdige ved denne konference er, at vi kan diskutere ømtålelige spørgsmål åbent. Der er ingen refleksmæssige reaktioner imod dem.”

Det konstaterede seminarirektor Knud Munksgaard i den afsluttende plenumdebat på konferencen “Fremtidens præst”.

Knud Munksgaard mente, at konferencens foredrag og debat havde vist, at det er ved at være slut med “den privatpraktiserende præst, som er til rådighed 24 timer i døgnet, syv dage om ugen, og som selv skal løse alle opgaver”.

“I stedet må der samarbejdes. Det er overordentligt væsentligt, men det rejser så også spørgsmål om sognestruktur og ledelsesmæssige problemer,” sagde Knud Munksgaard.

Blandt de emner, der ofte er blevet betragtet som “ømtålelige”, men som ved konferencen kunne drøftes uden refleksmæssig afvisning, er præsters behov for vejledning, bl.a. fra provsterne, ledelse og samarbejde i menighederne, samspil mellem præst, menighedsråd og menighed og folkekirkens behov for organisations- og arbejdsanalyser samt sociologiske undersøgelser.

## Provsten som vejleder

Tidligere undervisningsinspektør Ejvind Sørensen lagde i sit foredrag på konferencen om “Forventninger til præsten - set fra et bysogn” (se side 21) op til, at provsten må anerkendes som præstens overordnede, der kan støtte og vejlede præsterne, men også kan pålægge præsterne at arbejde på andre, mere hensigtsmæssige måder. Pastor Agnete Brink efterlyste i sit foredrag, “Nye præsters overvejelser om og problemer ved at være præster” (se side 32), på baggrund af sine erfaringer som lærer ved Præsternes Efteruddannelse, at provsterne er mere opmærksomme på de yngre præsters problemer og går ind med vejledning og støtte. Der er dog efter hendes vurdering allerede sket en positiv udvikling i den retning.

Der var i debatten ikke megen støtte til tanken om at gøre provsten til præsternes foresatte. Sognepræst Mary Holm-Larsen, der er næstformand i Præsteforeningen, mente, at det vil ændre det kollegiale forhold mellem præst og provst, hvis provsten bliver overordnet, og spurgte, om ikke det vil bidrage til at svække præsteembedets autoritet. Sognepræst Jette Walther Birk så en risiko for, at provsterne kan blive isolerede, hvis de bliver præsternes foresatte.

Både Mary Holm-Larsen og Jette Walther Birk var imidlertid - ligesom andre konferencedeltagere - meget positive over for, at provsterne støtter og vejleder præsterne, selv om Jette Walther Birk mente, at det, som hun vil opfatte som en provsts behjertede forsøg på at vejlede en præst, nok af andre kan blive opfattet som en belæring fra en foresat.

Provst Jakob Hvidt, der er formand for Provsteforeningen, glædede sig over, at det efter Agnete Brinks vurdering går fremad med provsternes opmærksomhed på de yngre præsters problemer. “Vi kan godt give noget, som er noget værd,” sagde Jakob Hvidt, som i øvrigt mente, at der er tale om et generationsspørgsmål både blandt provster og præster. F. eks. vil mange ældre præster gerne have sig frabedt, at provsten blander sig med vejledning. Desuden understregede Jakob Hvidt, at provstens stilling i forhold til præsterne naturligvis skal afklares i et samspil med biskoppen.

Biskopperne Karsten Nissen og Søren Lodberg Hvas gav begge udtryk for, at provsternes vejledning af præsterne er nødvendig og værdifuld. “Når jeg skal indstille en præst til et provsteembede, ser jeg ikke kun på, om vedkommende er en god bogholder og administrator, men også på om han eller hun er en god vejleder,” sagde Karsten Nissen. Søren Lodberg Hvas understregede, at man allerede mange steder, bl.a. i Aalborg stift, er begyndt at lægge en fast struktur på vejledning af præsterne.

Departementschef Finn Langager Larsen pegede på, at medarbejder- eller personaleudviklingssamtaler kan være et fremragende instrument til vejledning og rådgivning af yngre præster. Det kan være provsterne, som fører disse samtaler med præsterne.

Sognepræst Bjarne Bæk Markussen tilsluttede sig ideen om medarbejdersamtaler og mente i øvrigt, at det vil være positivt, hvis der indføres en “følørdning”, så kommende præster i måske tre måneder deltager i en erfaren præsts arbejde.

## Ledelse

Spørgsmålet om ledelse i menigheden blev bl.a. rejst af generalsekretær i FDF, Tage Kleinbeck, i hans foredrag om "Forventninger til præsten - set fra en børne- og ungdomsorganisation" (se side 28).

Det er nødvendigt med en bedre ledelse i sognene, mener han. Og da præsten er den af de ansatte ved kirken, som normalt har den længste uddannelse og den bredeste opgavebeskrivelse, vil det være naturligt, at præsten får den daglige ledelse af arbejdet i og ud fra en kirke, og at præsten får en ledelseskompetence i forhold til kirkefunktionærerne. Den nuværende ledelsesordning, hvor et af menighedsrådets medlemmer er kontaktperson i forhold til de ansatte er et skridt på vejen til en løsning, men det er alligevel en sammenblanding af menighedsrådets politiske ledelse og daglig ledelse, som ikke er ideel.

Tidligere undervisningsinspektør Ejvind Sørensen var enig i behovet for ledelse. Han var dog tøvende over for at gøre præsten til leder og mente, at en administrativt uddannet leder vil være bedre. I Køge vil man nu forsøge med en sådan løsning. Menighedsrådsmedlem Inger Klarskov Petersen mente også, at man i mange sogne gerne vil bevare præsten som en uafhængig person og ikke leder.

Sognepræst Eva Tøjner Götke mente, at det er vigtigt at få fastlagt præcist, hvad biskop, provst, præst, menighedsråd osv. hver for sig skal. Hun foreslog derfor, at nogen udefra bliver sat til at analysere folkekirkens organisations- og ledelsesstruktur.

## Samspil mellem præst og menighed

Samspillet mellem præst, menighedsråd og menighed blev berørt fra flere forskellige vinkler.

Pastor Agnete Brink påpegede f.eks. i sit foredrag, at hver fjerde af de nye præster synes, at det er et vanskeligt arbejde at være præst, hvor der er en ringe kirkegang.

"Det er som regel et spørgsmål, som det er vanskeligt at drøfte," sagde biskop Søren Lodberg Hvas. "Det bliver enten generaliseret til, at der ikke er nogen, der går i kirke, eller til det modsatte: at der kommer mange. Sandheden er, at nogle steder er kirkegangen urimeligt svag. Det kan f.eks. være svært at samle mennesker til gudstjenester i små sogne i flersognspastorater. Vi er nødt til at drøfte spørgsmålet, og jeg kan forestille mig, at det må ske med en positiv tilgang, der appellerer til menighedsrådsmedlemmer og sognets folk i øvrigt om at arbejde på en markant forøgelse af forståelsen for, at ansvaret for gudstjenesten ikke er præstens alene, men at det også hviler på sognemenigheden."

Biskop Olav C.Lindgaard fortalte, at han fra et lille sogn havde fået en enig indstilling fra præst og menighedsråd om, at der kun skulle være gudstjeneste hver anden søndag. "Det gav jeg lov til, for vi skal passe på, at der ikke bliver tomgang, fordi der partout *skal* holdes gudstjeneste hver søndag," sagde han. Sognepræst Jan Asmussen mente, at menighedsrådet også må tage et medansvar for det kirkelige liv i sognet ved at lave en handlingsplan på linie med, at menighedsrådene i dag laver budgetter for den kirkelige økonomi. Præsten skal naturligvis have indflydelse på arbejdet med handlingsplanen gennem sit medlemskab i menighedsrådet og kan påvirke handlingsplanen på baggrund af sin teologiske kompetence. Præsternes embedsbolig er et særligt - og i en del tilfælde problematisk - element i samspillet mellem præst og menighedsråd. Pastor Agnete Brink oplyste, at mellem en fjerdedel og en tredjedel af alle yngre præster oplever problemer omkring boligen, svingende fra meget små ting til det helt uacceptable. Det medfører i nogle tilfælde, at et ellers godt forhold mellem præst og menighedsråd sættes over styr. Birthe Lund, der er formand for Landsforeningen af Menighedsrådsmedlemmer, fastslog, at når oplevelsen af problemer omkring embedsboligerne er så udbredt, må det tages op til drøftelse blandt menighedsrådene.

Studieleder, lektor Else K. Holt opfordrede til, at spørgsmålet om præsternes pligt til at bo i tjenesteboliger bliver taget op til debat, så man kan nå frem til en fornuftig ordning. Hun var dog ikke tilhænger af umiddelbart at afskaffe præsteboligerne og boligpligten. Det vil formentlig blot medføre et mere eller mindre skjult krav fra menighedsråd til ansøgere til præstestillinger, om at de *skal* finde en bolig i sognet for egen regning. I første omgang kan biskopperne og Kirkeministeriet dog måske være mere store end hidtil med hensyn til at bevilge dispensation fra boligpligten.

## Behov for analyser

Samspillet eller samarbejdet mellem præst, menighedsråd og menighed var i øvrigt et af flere emner, som der i debatten blev efterlyst analyser af.

"Vi mangler viden. Hvad gør præster faktisk i forskellige sogne, og hvad er forskellene betinget af? Præsten eller menigheden?" spurgte rektor Mogens Lindhardt, Pastorseminariet i København. "Jeg ærgrer mig over, at meget af det, der siges, går på historier og sladder. Vi burde overveje at ansætte nogen til at undersøge almindelige, basale ting om kirkens forhold."

Som nævnt ovenfor foreslog sognepræst Eva Tøjner Götke, at der bliver lavet en analyse af folkekirkens organisations- og ledelsesstruktur, og generalsekretær i Kirkefondet, pastor Kaj Bollmann talte om behov for en analyse, der måske bl.a. kan afdække, at der er ved at ske en glidning fra befolkningens forventninger til præsten over til en forventning til kirken. Og lektor Inge Lise Pedersen pegede bl. a. på præsters prædiken i praksis som et oplagt emne for nærmere undersøgelse.

Lektor, dr. phil. Hans Hauge mente, at de mange analyseønsker måske skulle få Kirkeministeriet til at lave et analyseinstitut.

Også lektor Peter Lodberg bakkede op om analyse-forslagene: "Alle er enige om, at der er ved at ske et afgørende nybrud, og at der er ved at ske et generationsskifte i folkekirken. Kirken får mange nye ansatte, og der tages mange nye initiativer. Det er vigtigt at koordinere og analysere det. Spørgsmålet er måske, om vor generation har brug for en strukturkommission som den, Kirkeministeriet nedsatte i 1960'erne. Selv om den kommissions betænkning blev lagt i skuffen, kom den til at sætte dagsordenen for de følgende års debat og udvikling, og de fleste af dens forslag er efterhånden blevet gennemført."

Der blev dog ikke ved konferencen taget stilling fra Kirkeministeriets side til ønskerne om analyseinstitut eller strukturkommission.

JØRGEN ENGMARK

## Foredragsholderne

- Bollmann, Kaj** - præst, generalsekretær i Kirkefondet  
**Brink, Agnete** - præst, lærer ved Præsternes Efteruddannelse  
**Busch, Christian Juul** - hospitalspræst, Righospitalet  
**Baastrup, Anders** - gårdejer, formand for Dover menighedsråd  
**Hauge, Hans** - lektor, dr. phil, Engelsk Institut, Århus Universitet  
**Hoffmann, Finn** - forhandlingsdirektør, Finansministeriet  
**Holm, Kjeld** - biskop, Århus stift, formand for folkekirkens uddannelsesinstitutioner for præster  
**Holt, Else K.** - lektor og studieleder ved Det teologiske Fakultet, Århus Universitet, hjælpepræst  
**Kleinbeck, Tage** - cand. scient, generalsekretær i FDF  
**Lindhardt, Mogens** - præst, rektor for Pastoralseminariet, København  
**Ramsdal, Per** - sogne- samt børne- og ungdomspræst, Brorsons kirke, København,  
**Sørensen, Ejvind** - tidl. undervisningsinspektør, formand for Ringsted menighedsråd  
**Thøisen, Sanne B.** - sognepræst, Ulstrupbro  
**Vestager, Margrethe** - kirkeminister  
**Widmann, Peter** - professor, dr. theol., dekan for Det teologiske Fakultet, Århus Universitet  
**Winther, Kirsten** - sognepræst, Helsingør domsogn