

NOTAT

VÆRDIGRUNDLAGSSEMINAR FOR BLÅGÅRDENS MENIGHEDSRÅD



Værdigrundlagsseminar for Blågårdens Menighedsråd.....	2
Seminarets formål	3
Seminarets form.....	3
Temaer, resultater og diskussioner	4
Profilkirkerne skal bevares.....	4
2 forskellige frivilligkulturer	4
Administrationskultur og personalemæssige udfordringer	5
Modsætning mellem ønsket om stærke profilkirker og at være rummelige	5
Afgrænsning til hinanden	6
Fusionsproces med inddragelse eller oplysning	6
Kerneverdier.....	7
Præsteprofiler.....	8

VÆRDIGRUNDLAGSSEMINAR FOR BLÅGÅRDENS MENIGHEDSRÅD

Seminarets formål

Menighedsrådet ved Blågårdens sogn har bedt Als Research om at gennemføre et værdigrundlagsseminar, med det formål at diskutere værdier for menighedsrådets fremtidige arbejde.

Det var derudover seminarets formål at tage hul på en dialog om Menighedsrådets rolle i fremtiden, herunder rådets rolle som arbejdsgiver for de ansatte. Endvidere var det et formål at sætte ord på forskelle og ligheder mellem kirkerne og endelig at åbne en dialog om de kommende 2 præsters profiler.

Seminarets form

Værdigrundlagsseminaret gennemførtes den 9. marts 2013 i Brorsons kirkens krypt hvor alle 10 medlemmer af menighedsrådet deltog.

Seminaret var tilrettelagt således, at Jacob Als Thomsen introducerede begreberne "værdier og identitet" og gennemgik hvorledes et fælles værdigrundlag kan guide en organisationens strategi- og udviklingsarbejde. En række klassiske udfordringer og løsningsstrategier fra fusioner blev desuden præsenteret og diskuteret.

Seminaret var inddelt i 3 workshops med inspiration i positioneringsmetoder, værdiøvelser, samt gruppediskussioner af et fælles værdigrundlag. Sidst på dagen satte Menighedsrådet ord på nogle konkrete værdier som skal kendetegne kirkerne i fremtiden og endelig blev der skabt dialog omkring de kommende 2 nye præsters profiler.

Konklusionerne fra dagen er sammenfattet i dette notat, der kan anvendes som inspiration for det fremtidige arbejde. Notatets opsummeringer er baseret på synspunkter, idéer og forhåbninger, som blev formuleret af menighedsrådets deltagere på seminaret, men er sammenfattet og fortolket af Als Research, der dermed er ansvarlige for notatets indhold og fremstilling af problemstillingerne.

TEMAER, RESULTATER OG DISKUSSIONER

Profilkirkerne skal bevares

Hellig Kors kirke og Brorsons kirke er 2 forskellige kirker med hver deres stærke profiler, hvilket der i menighedsrådet er bred enighed om skal bevares. Mens Hellig Kors kirke gennem mange år har haft en stærk profil, som en intellektuel liberal kirke, der særligt har appelleret til fritænkning og kirkegængere, der repræsenterer forskellige former for alternative livsfilosofier, har Brorsons kirke opnået en stærk profil som nytænkende børne- og ungdoms kirke. Til hver af disse profiler knytter sig nogle stærke særegne værdier, der manifesterer sig i tilgangen til brugen af musik, udformningen af de kirkelige aktiviteter og handlinger, samt kirkernes organisering af det kirkelige og administrative arbejde.

Kirkerne har med andre ord nogle værdier, som er særlige for hver kirke og et samlet menighedsråd er enige om, at kirkernes fremtidige samarbejde skal ske i respekt for disse forskelligheder. At bevare kirkernes profiler opfattedes også som en strategisk fordel ud fra en betragtning om, at kirkerne kan supplere hinanden og imødekomme en bredere målgruppe med de forskellige tilbud, de hver især tilbyder. Samarbejde og aktiviteter på tværs af kirkerne vil yderligere skabe mulighed for, at menigheden får

bedre kendskab til den kirke de normalt ikke bruger, hvilket i større omfang vil muliggøre overlap af brugere mellem de 2 kirker.

2 forskellige frivilligkulturer

Det er kendetegnende for Hellig Kors kirke og Brorsons kirke, at de har 2 forskellige frivilligkulturer, som nøje hænger sammen med den forskel, der også præger kirkernes almene arbejdskultur og selvforståelse. Brorsons kirke er præget af en meget struktureret frivillig- og medarbejderkultur, mens både frivillige og medarbejdere i Hellig Kors kirke i højere grad arbejder ad hoc og bruger længere tid på at diskutere hver enkelt arbejdsopgave.

Det blev diskuteret, hvorvidt og på hvilken måde disse kulturer kan forenes, og om de vil være gavnlige at harmonisere. Brorsons kirke ser en konkret styrke i den strukturerede organisationskultur, da det over de seneste år har vist sig, at de via denne kultur har kunnet skaffe penge til medarbejdere, som de ellers ikke havde haft mulighed for at få. Derudover oplever de, at de frivillige er meget effektive og arbejdsomme, når opgaverne er struktureret og formålet er tydeligt.

I Hellig Kors kirke opleves det, at også ad hoc kulturen har nogle styrker og at en for struktureret arbejdskultur kan ødelægge den spontanitet, som også kan være givende og skabe nye muligheder. Hellig Kors kirke erkender dog, at en bedre planlægning i fremtiden kan medføre nogle vigtige goder i form af økonomiske bevillinger til ekstra medarbejdere, mv.

De forskellige kulturer på dette område vidner om hver kirkes særlige identitet, hvor Brorsons kirke er præget af værdier, der minder om en ungdomsbevægelse, mens Hellig Kors præges af en mere flippet kultur, hvor man tager tingene som de kommer.

Administrationskultur og personalemæssige udfordringer

I forlængelse af de 2 forskellige frivilligkulturer kastede seminaret lys over de personalemæssige udfordringer, der dels ligger indenfor hver kirke, dels ligger indenfor den samlede organisation. Det diskuteredes, hvilke nye muligheder der kan ligge i at tænke på medarbejderne som én stab, der ressourcemæssigt skal fordeles så den samlede organisation opnår flest mulige fordele.

Der var enighed om, at menighedsrådet bør foretage en kortlægning af alle medarbejderprofiler og afgøre, hvordan den fremtidige bemandingsstruktur skal se ud. Der må tages stilling til, om der skal ske afskedigelser og/eller omstruktureringer, blandt andet med henblik på at aflaste menighedsrådets opgaver.

I relation hertil ligger en stor beslutning, om hvorvidt der skal skabes en fælles administration og hvilke opgaver, der kan føres op til Provstiet, samt hvorvidt de kommende præster skal fungere som daglige ledere eller om dette skal søges håndteret af en professionel ansat leder, som i højere grad kan arbejde på tværs af kirkerne. I den forbindelse kan menighedsrådet med fordel definere, præcist hvilke opgaver en daglig leder skal varetage, samt undersøge medarbejdernes holdninger og ønsker til en sådan funktion.

Modsætning mellem ønsket om stærke profilkirker og at være rummelige

Der er i menighedsrådet bred enighed om, at de gerne vil være rummelige, men på seminaret rejstes en interessant diskussion om, hvorvidt der kan være et potentielt modsætningsforhold mellem at være en stærk profilkirke og samtidig have et ønske om rummelighed. I Hellig Kors kirke lægger den skarpe profilering op til en målgruppe, der har interesse indenfor klassisk musik, kunst og litterære diskussioner, mens Brorsons kirke profilerer sig som børne- og ungdomskirke. Disse skarpe profileringer betyder, at kirkerne ikke i dag henvender sig til alle dele af menigheden. I relation

hertil diskuteredes det, hvorvidt det er rimeligt, at kirker i meget lille grad har aktiviteter for ældre og socialt udsatte.

Der var enighed om, at dette ikke var et principielt problem, fordi man bør se kirkerne som en del af en større kontekst, hvor kirkerne er et tilbud blandt flere kirker på Nørrebro. Desuden var der enighed om, at kirkernes specielle stil og aktiviteter anses som profiler, der i høj grad er i overensstemmelse med den lokale identitet på Nørrebro. Menighedsrådet har imidlertid en fortsat udfordring i at specificere, hvordan og i hvilken grad kirkerne skal være rummelige, og hvad dette værdibegreb mere specifikt indebærer.

Afgrænsning til hinanden

Der blev skabt debat om, hvorvidt og hvordan de 2 respektive kirkers profiler skal supplere hinanden, således at menigheden dels kan benytte begge kirker, dels kan have en glidende overgang fra Brorsons kirke til Hellig Kors kirke, hvis de ønsker det. I den forbindelse var der bred enighed om, at en skarp aldersopdeling ikke ville være hensigtsmæssig og at Hellig Kors kirke skulle beholde de børneaktiviteter, de tilbyder på nuværende tidspunkt. Menighedsrådet anså musikgenren som en mere relevant opdeling, således at kirkernes forskellighed afgrænses af, at Hellig Kors kirke primært tilbyder klassisk musik, mens Brorsons kirke i højere grad er præget af en mere moderne musikstil.

Fusionsproces med inddragelse eller oplysning

Seminaret kastede endvidere lys over den fusionsproces kirkerne er i gang med og de typiske problemer, der ofte er forbundet med denne proces. Menighedsrådet står her overfor løbende beslutninger om, hvorvidt medarbejderne skal oplyses eller inddrages i de beslutninger der skal tages.

Medarbejderne har gennem længere tid været præget af den usikkerhed, der ligger i fusionsprocessen og menighedsrådet oplever, at der allerede er sket rygtedannelser på baggrund af den manglende information. Medarbejderne er dog lige blevet præsenteret for 3-trinsplanen, der skal forløbe over det næste 1½ år, hvilket de tog godt imod og også havde brug for.

KERNEVÆRDIER

Der var ved seminaret enighed om, at kirkerne grundlæggende skulle bygge deres fremtid på et fælles værdigrundlag, som er retningsgivende for arbejdsmetoder, aktiviteter og de fremtidige valg menighedsrådet står overfor, herunder ansættelsen af 2 nye præster.

Sidst på dagen stod 6 værdier tilbage, som menighedsrådet skal arbejde yderligere med at få specificeret, og nedskrevet uddybende underpunkter til, så det sikres, at der arbejdes ud fra samme forståelse af værdibegreberne. De 6 begreber anses i høj grad for at være dækkende for begge kirker, som er relativt ens i deres ideer og tanker om kirkernes fremtid. Forskellene mellem Brorsons kirke og Hellig Kors kirke er store, når man ser på dem ud fra deres profiler, men værdierne er i høj grad de samme, særligt hvis man sammenligner dem med andre kirker i landet.

Det var således muligt at formulere 6 værdier, som er dækkende for begge kirker:

Fællesskabende/inkluderende

Alle skal føle sig som en del af fællesskabet, uanset i hvilken grad man er aktiv. Ingen tvinges til at være aktive. Medinddragelse baseret på frivillighed.

Rummelighed/åbenhed**Nyskabende/udviklende**

Vi vil både skabe nyt og udvikle eksisterende gode ting.

Profilering: debatskabende

Vi har holdninger! Stærke profiler som skaber mulighed for at udfordre os selv.

Dialog

Vi vil være åbne overfor andre kulturer.

Integritet

Vi står ved det vi mener og gør det vi siger. Vi stræber efter at have en høj kvalitet i alt vi laver.

PRÆSTEFILER

Det var et af seminarets formål, at skabe dialog om profilerne for de 2 kommende præster, der skal ansættes med tiltrædelse efter sommerferien 2013. Menighedsrådet står med en unik og spændende mulighed for at ansætte 2 præster, der dels kan matche henholdsvis Brorsons kirkes og Hellig Kors kirkes specifikke profiler og dels kan matche det værdigrundlag menighedsrådet ønsker skal kendetegne kirkernes fremtid.

På seminaret fremgik det, at Brorsons kirke og Hellig Kors kirke er ret ens i deres fortolkning af kristendommen. Menighedsrådet ser således ikke teologien som en udfordring i forhold til præsteprofilerne. De definerer følgende kriterier til de kommende præster:

Præsterne skal tilhøre den fraktion af folkekirken, som går ind for:

- Homoseksuelle vielser, kvindelige præster, at vie fraskilte og at personer med børn uden for ægteskab skal kunne være medlem af menigheden.

Præsterne skal være:

- Entusiastiske omkring forkyndelsen af evangeliet og kunne udbrede vigtigheden af evangeliet på en levende måde.
- Engagerede i hele sognet og have lyst og mod på at være fleksible i forhold til at skiftes til nogle af aktiviteterne. Her nævnes specifikt at begge præster f.eks. skal kunne afholde Bøn og Brunch og være interesserede i at afholde fælles gudstjenester.
- Åbne overfor nye idéer og kunne indgå konstruktivt i kreative nyskabelsesprocesser.

Profilkirkernes indflydelse på præsteprofilerne:

- Præsten i Brorsons kirke skal kunne tale et sprog som ungdommen forstår og holde prædikener, som kan fastholde interessen fra den målgruppe.
- Præsten i Hellig Kors skal være litterært funderet for at udfordre og imødekomme menigheden på et akademisk intellektuelt niveau.

Præsternes samarbejds- og personlige evner:

- Præsterne skal begge være empatiske og have indføling med de målgrupper de hver især skal prædike for, så relevansen sikres.
- Præsterne skal have nogle menneskelige kvaliteter, så som empati, forståelse og indlevelse, som gør at f.eks. pårørende ved begravelse eller dåb får en god oplevelse.
- I relation til den gode oplevelse for pårørende, nævnes også vigtigheden af præsternes personlige hygiejne, da en dårlig hygiejne skaber en barriere for tillid og tryghed.
- Præsterne skal have en høj grad af integritet.
- Vigtigt at præsterne kan og vil samarbejde med og inddrage de frivillige i arrangementerne.

Der skabtes til sidst en debat om, hvorvidt præsteprofilen hænger sammen med en karismatisk præst, da samarbejde, inddragelse og empati typisk ikke er kvaliteter der hænger sammen med stærke personlige præsteprofiler. Denne debat skal menighedsrådet gennemtænke, i forhold til om det lever op til de andre værdier, de ønsker skal kendetegne kirkernes fremtid.

Menighedsrådet ønsker præster, som ikke på forhånd bakker ud af lederrollen og som minimum kan fungere som proces-facilitatorer. Menighedsrådet erkender dog samtidigt, at de måske er nødt til at gå lidt på kompromis i forhold til at ansætte præster med meget stærke profiler.

Endvidere står menighedsrådet overfor at skulle afklare, hvorvidt de ønsker at præsterne skal fungere som daglige ledere. Der er bred enighed om, at præsterne i så fald skal ønske at påtage sig ansvaret, således at medarbejderne og de frivillige får ledere som fungerer i praksis. I modsat fald skal menighedsrådet ansætte en daglig leder, hvilket de kommende 2 nye præster så skal være indstillet på.