

# Vi skal huske at anerkende hinanden

Tidligere stiftskonsulent med blandt andet menighedsråds og præsters samvirke som arbejdsfelt peger på vigtigheden af at anerkende og tale positivt om hinandens indsats.

Tekst: Alex Kjær | Foto: Henrik Petit

**E**va Holmegaard Larsen er sogneprester i Nødebo og medlem af Landsforeningen af Menighedsråds bestyrelse. I tre år var hun ansat som teologisk konsulent i Helsingør Stift, hvor hun blandt andet arrangerede visionsaftener og temadage for menighedsråd, præster og ansatte med fokus på kirkens liv og vækst.

- Det slog mig, at præsterne var fraværende ved de her møder. Det var rigtig ærgerligt, synes jeg, fordi dialog om samarbejde og fælles mål er vejen til trivsel og et bedre arbejdsmiljø i kirkerne.

For nylig har en gruppe præster lavet en gruppe på Facebook under overskriften "Vi vil bryde tavsheden". Her taler de om ting, som er galt med folkekirken; forholdet til menighedsrådet, til kollegerne, til livet i præstegården og til den såkaldt tostrengede ledelse, hvor præsten refererer til provsten, mens medarbejderne ved kirken refererer til menighedsrådet.

- Jeg forstår godt frustrationerne, men det er ikke den rigtige vej at gå, hvis man gerne vil have mindre konflikt og bedre arbejdsmiljø i folkekirken, mener Eva Holmegaard Larsen.

- Selv om det ikke er meningen, kommer det let til at lyde mere som en anklage end et ønske om at forbedre tingene sammen. Som om man kun ser tingene fra ét perspektiv. Op-råbet mangler blik for den fælles mis-

sion. Det er vigtigt, at grundlaget for vores samarbejde er, at vi er optaget af det, vi skal sammen.

Eva Holmegaard Larsen foreslår i stedet, at debatten tages ude i den fælles dagligdag, hvor menighedsråd, præster og ansatte er sammen om at lave kirke.

- Der er mange faldgruber i den måde, præster er ansat på. Der er meget, der udfordrer moderne krav og forventninger til et arbejdsliv, og det skal og må vi arbejde på for også at tiltrække præster i fremtiden. Men i spørgsmålet om arbejdsmiljø og samarbejde med menighedsråd er man nødt til at sætse på samtalen og tage den up front i stedet for i lukkede grupper.

Hun peger på, at en del distriktsforeninger i Landsforeningen af Menighedsråd inviterer til mange arrangementer, som netop handler om samarbejde og menighedsrådets rolle i forhold til præsterne eller om kompetencefordeling.

## Bedre arbejdsmiljø

- Og her er vi præster desværre ikke særlig flittige til at møde op. Det hænger helt sikkert sammen med, at præster har en travl hverdag og må prioritere benhårdt. Men måske skal vi begynde at tænke anderledes om de møder, hvor præster og menighedsråd kan tale sammen om andet end

de mange praktiske opgaver, som fylder rigtig meget på de ordinære menighedsrådsmøder. Måske skal vi præster begynde at prioritere at engagere os mere i de folkevalgtes liv og tanker. Jeg tror, at det måske på længere sigt kan bidrage til større trivsel og bedre arbejdsmiljø i folkekirken.

Hun uddyber, at der er mange udfordringer, som er fælles, lige meget om man er folkevalgt eller ansat.

- Efter at jeg er blevet valgt til bestyrelsen i Landsforeningen af Menighedsråd, er jeg blevet mere bevidst om, hvor stort et engagement der lægges i menighedsrådsarbejde. Menighedsrådene består af engagerede mennesker, som også bliver frustrerede, når tingene ikke fungerer. Den frustration er det vigtigt, at vi deler, i stedet for at sidde i hvert sit hjørne.

Hun tilføjer, at man som præst kan begynde med at række ud til menighedsrådet og tale åbent om sine frustrationer og måske endda fortælle, hvis man mistrives, og spørge, hvad de mener, man kan gøre sammen for at forbedre situationen. Sommetider skal der også lidt gensidig tillid til for at løse et problem. Og ofte vil det vise sig, at menighedsrådet har nogle af de samme tanker og overvejelser. I alle forhold kan det have en fantastisk virkning at slippe elefanten ud i rummet.

“ Som præst kan man næsten ikke rose menighedsrådet nok for det store arbejde, de udfører. Omvendt er det et godt signal at sende, når menighedsrådet ofte kommer til gudstjeneste, for det vil præsten sætte pris på.

SOGNEPRÆST EVA HOLMEGAARD LARSEN

- På den ene side skal man passe på, at det hele ikke bliver for personligt. På den anden side sker der ofte noget positivt, når man har givet lidt af sig selv og lært hinanden bedre at kende. Det personlige, tillidsfulde forhold på en arbejdsplads kan – men selvfølgelig ikke altid – være med til at forhindre, at det hele brænder sammen. Derfor er det en god investering, når præsten fx tør tale om sin egen tro, og man sammen i et menighedsråd får snakket om, hvorfor vi er her, og hvad vi kommer fra, og hvad tro og kirke betyder for os hver især.

Folkekirkens ArbejdsmiljøRådgivning fortæller, at præster ofte er involveret, når der er sager om konflikter og dårligt arbejdsmiljø i folkekirken. Det kan der ifølge Eva Holmegaard Larsen være flere årsager til.

### Menighedsrådets ansvar

- For det første er præsten den mest udsatte, når der opstår konflikter på arbejdspladsen. Menighedsrådet kan jo gå hjem og lægge afstand til konflikten. Det er sværere for præsten, som har investeret både arbejde og privatliv i kirken, og som bor på sin arbejdsplads i en bolig, som menighedsrådet også er inde over. Det er svært for præsten ikke at lade en konflikt inficere det hele. Derfor er det så dræbende, når det sker. Og derfor skal menighedsrådet være meget bevidst om sit ansvar for trivsel og arbejdsglæde.

En anden årsag kan være, at mange præster på landet har et arbejdsliv, hvor de er ret alene.

- Her er det vigtigt at være en del af et kollegialt fællesskab. Jeg kan godt misunde andre arbejdspladser "fredagsbar", hvor man får delt ugens sorger og glæder. Der er uenighed på alle arbejdspladser, og ærgrelser og personlige nederlag hører med til arbejdslivet. Men præsten bærer meget alene. Har man nogen at vende det hele med og grine lidt sammen med ad det hele, kunne det måske tage luften ud af frustrationerne, inden de vokser til store, uigennemskuelige problemer.

Gruppen af kritiske præster, som mødes i en gruppe på Facebook, taler om problemerne ved folkekirkens tostrengede ledelse, hvor præsten refererer til provsten, mens medarbejderne ved kirken refererer til menighedsrådet. Nogle har talt om, at menighedsrådet ikke skal være leder for personalet, og at den funktion i stedet kan ligge hos en HR-afdeling i provstiet.

- Det vil være en dårlig løsning, tror jeg. Bare spørg de mange offentlige institutioner, der i dag ledes af mennesker, der intet har med det daglige arbejde på arbejdspladsen at gøre. Der er ikke meget plads til smidighed og kreativitet, og faglighed og menneskelige hensyn kvæles i skemaer og tidskontrol.

Hun medgiver, at man sikkert godt kunne få en mere effektiv ledelse gennem fjernledelse.

- Men vi vil ikke få mere effektive medarbejdere. Vi har i folkekirken en stor frihed, og den er der mange, der misunder os. Det er et privilegium selv at kunne tilrettelægge sit arbejdsliv og kunne arbejde fleksibelt



Eva Holmegaard Larsen opfordrer sine præstekolleger til at deltage i de møder i distriktsforeningerne, som handler om samarbejde og menighedsrådets rolle i forhold til præsterne eller om kompetencefordeling.

og kreativt, uden der står nogen med et stopur et sted og ser mere på tal end på resultater. Det er motiverende for engagementet, og netop når man er i tæt dialog med en ledelse, der er tæt på, kan tingene lade sig gøre.

Hun uddyber, at det på et overordnet plan ikke handler om at ændre på strukturerne, men om, at de forskellige grupper i folkekirken anerkender hinanden og har respekt for hinanden.

- Som præst kan man næsten ikke rose menighedsrådet nok for det store arbejde, de udfører. Omvendt er det et godt signal at sende, når menighedsrådet ofte kommer til gudstjeneste, for det vil præsten sætte pris på. Især fordi de selv er med til at tilrettelægge rammerne for gudstjenesten. ■