

# LÆNGSEL EFTER HJEM

Når samarbejde er mere end struktur

En rapport om Hindsholmsamarbejdet



## LÆNGSEL EFTER HJEM

Rapport udarbejdet af:

Kirsten Jørgensen

Rikke Aagaard Nielsen

Betina Noer Rasmussen

Søren-Herluf Mohr Sørensen

Redigering: Rikke Aagaard Nielsen

Grafisk tilrettelæggelse: onclick.dk

[www.kertemindehindsholmkirkesogne.dk](http://www.kertemindehindsholmkirkesogne.dk)

---

Denne rapport handler om et samarbejde mellem 6 sogne, og den er skrevet for alle – menighedsråd, præster, medarbejdere - der ønsker at vide mere om udviklingen af sognesamarbejde.

Vores 6 sogne er forskellige af størrelse, de har ikke hørt naturligt sammen før, der har endog været skel og forskelle, som har vist sig at kunne overkommes, til stor glæde og berigelse for alle involverede. Det begyndte for 10 år siden, og nu er det blevet et samarbejde vi ikke vil undvære. I det kan både det store sogn og de mindre udvikle sig, i et fælleskab af forskellighed, og en struktur, som kun er den støttende form omkring det levende fællesskab inden for kirken.

Initiativet til alt dette udgik fra biskop over Fyns Stift, Kresten Drejergaard, og provst i Kerteminde provsti, Lone Wellner Jensen, i samarbejde med sognepræsterne Kirsten Jørgensen, Christian Larsen, Michael Rosendal og Mogens Nørsøller. Menighedsrådsformændene i sognene har gennem årene medvirket aktivt til udviklingen og uden disses aktive deltagelse i arbejdet havde dette samarbejde ikke udviklet sig til den succes, som vi i dag har glæde af og arbejder videre med. Sognepræsterne Mogens Winther-Hvidring og Rikke Aagaard Nielsen kom ved de senere præsteskit ind i det eksisterende samarbejde. I 2013 trådte Søren-Herluf Mohr Sørensen og Betina Noer Rasmussen i forbindelse med præsteskit ind i samarbejdet.

Vi takker Den Folkekirkelige Udviklingsfond for økonomisk støtte til projektet "Længsel efter Hjem", og lektor Anita Hansen-Engdahl for ideudvikling og indsigt i samarbejdets videre udvikling.

Denne rapport er afsluttet dec. 2014, men processen fortsætter. Vi videreudvikler og vedligeholder, og vi ved, at også denne del af samarbejdet kræver arbejde. Vi er overbeviste om, at samarbejdet, som rækker ud over mere end blot strukturen, er et bedre bud i den diskussion, der ellers handler om sognesammenlægninger og storpastorater. Disse gode erfaringer vil vi gerne dele med alle interesserede, og vi håber, at rapporten kan besvare spørgsmål og være igangsættende i andre sogne i Danmark.

## Kresten Drejergaard, tidl. biskop Fyens Stift skriver:

*I 1989 skrev jeg i Fyens Stiftsbog en artikel om "Præstearbejde som team-work". Det var en artikel, som blev til på baggrund af et par besøg i Nordengland, nærmere betegnet Newcastle og omegn. Her havde jeg besøgt nogle pastorater og sogne, som i løbet af de seneste årtier var blevet voldsomt affolket, fordi kulminerne var blevet lukket, og stort set al industri var flyttet til Sydengland. Under de omstændigheder var det blevet nødvendigt at tænke nyt for at opretholde et kirkeligt liv. Man havde bevaret sognestrukturen. Til gengæld havde man lavet om på pastoraterne, som var blevet til "team ministries", hvilket vil sige, at præsterne skulle arbejde sammen i grupper. Det havde den fordel, at man også i en vist omfang kunne fordele præstearbejdet mellem de enkelte præster efter evne og lyst.*

*Også i Fyens Stift er der i forholdet mellem land og by sket strukturelle ændringer, som har fået konsekvenser for kirkelivet. Da jeg i 1995 blev biskop, havde jeg derfor en forestilling om, at man i folkekirken måtte kunne nyttiggøre erfaringerne fra England. Det viste sig at være betydeligt mere vanskeligt, end jeg havde forudset. I England blev sådan noget styret fra toppen, det vil sige fra biskopper og stiftssynoder. I Danmark er man nødt til at have både præster og menighedsråd med på ideen, hvis der skal gennemføres strukturelle ændringer. Det er ikke alle præster, der har lyst til at samarbejde med kolleger. Og der er mange menighedsråd, der frygter for, at der går noget fra dem, hvis de skal dele indflydelsen med andre.*

*Der kom imidlertid noget, der ligner et gennembrud, da provsten for Kerteminde Provsti Lone Wellner Jensen i 2003 præsenterede mig for en samarbejdsplan, som hun havde udarbejdet sammen med præsterne i Kerteminde og på halvøen Hindsholm. Jeg fandt planen stærkt charmerende, fordi den i modsætning til moderne management-tænkning var udpræget anti-bureaukratisk, grænsende til anarkistisk. Der skulle end ikke være noget regulativ for samarbejdet mellem præsterne, men der skulle være tale om en høj grad af selv-*

*forvaltning forstået på den måde, at præsterne uden indblanding fra provsten selv skulle aftale og administrere fravær fra embedet under sygdom, ferier, fridage og tjenestefrihed til efteruddannelse. Kun undtagelsesvis skulle provsten kunne hente assistance uden for samarbejdet. Og sådan har det også været.*

*At samarbejdet efterhånden også er kommet til at omfatte menighedsrådene, er sådan set logisk, selv om det ikke var ganske forudsigeligt. Som sagt har menighedsrådene som regel en indgroet skepsis mod at skulle dele deres indflydelse med andre. Det gælder især menighedsrådene i de mindste sogne og pastorater. I Hindsholm-modellen ser samarbejdet ud til at lykkes. Jeg tror, at det skyldes den omstændighed, at samarbejdet fra begyndelsen forudsætter et minimum af formalisering, regulering og tilsyns kontrol. Jeg håber, at det kan være ved og være til inspiration for andre sogne ikke bare i Fyens Stift, men i folkekirken som helhed. Hvad det angår, har Hindsholm-modellen efter min bedste iagttagelse været en folkekirkelig mønsterbryder.*



Kresten Drejergaard

## LÆNGSEL EFTER HJEM

I 2012 fik sognene i det såkaldte Hindsholmsamarbejde på Nordøstfyn bevilget et beløb fra Den folkekirkelige Udviklingsfond til et projekt, vi har kaldt "Længsel efter hjem – et udviklingsprojekt om identitet som folk og kirke i et samarbejdende fællesskab".

### Hvorfor "længsel"?

*Projektet har et antropologisk udgangspunkt, nemlig i menneskers længsel. Længsel efter at høre til, længsel efter at blive forstået, efter fællesskab, efter mening og retning. Længsel efter det dybeste i os selv og i eksistensen. Længslen efter Gud. Den religiøse længsel hører til det at være menneske og er efter historien at dømme lige så gammel som menneskeheden selv. Det er folkekirkens opgave at være det sted, hvor en moderne religiøs længsel kan være, finde klangbund og svar.*

### Hjem

Vi ser kirken og gudstjenesten som det sted, hvor menneskers længsel kan finde et sted at være, et hjem. "Hjem" har samme form i singularis som i pluralis, og det er der en pointe i. For at møde moderne menneskers længsel bedst muligt er det nødvendigt at tilbyde flere hjem.

Det kommer for det første af, at det moderne menneskes længsel er langt mere mangeartet end tidligere. Det moderne menneskes udgangspunkt er ikke længere Guds historie men vores egen livshistorie og de erfaringer, vi hver især gør os. Dem søger vi så gennemlyst af evangeliets ord og kirkens ritualer, af Guds historie med os, og vi har en berettiget forventning om at blive mødt af vores kirke i netop den længsel og den erfaring, der er vores. Hvad enten vi søger ro i form af meditationsgudstjenester eller vi ønsker, at vores børn skal deltage i kirkelig undervisning. Om vi søger moralsk vejledning eller har en mere æstetisk længsel efter det sublime. Om vi søger kirken

ved mærkedage som konfirmation og vielse, Alle helgen eller Valentinsdag. Om vi efterspørger ægteskabsrådgivning, dåbsoplæring eller skriftemål. Om vi vil spise sammen, synge sammen eller bede sammen.

For det andet har nødvendigheden af, at folkekirken tilbyder flere hjem også noget at gøre med noget så konkret som de faktiske geografiske og demografiske forhold i vores lokalområde. De fire landsogne, Dalby, Stubberup, Mesinge og Viby har vigende befolkningstal og er udfordret af at være en del af udkants-Danmark. Drigstrup er et blandings sogn og udgøres af fire små landsbyer og et større parcelhusområde, der ligger indenfor Kertemindes bygrænse. Købstaden Kerteminde vokser og har demografisk vægt til den ældre side, områdets to plejehjem ligger også her.

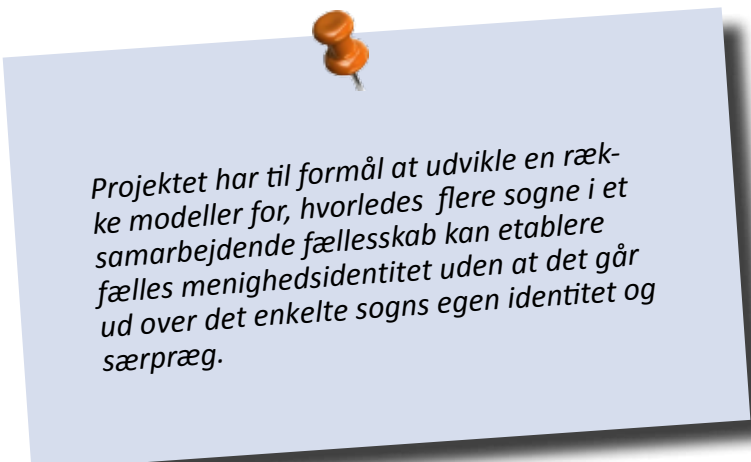
Hver for sig kan ingen af de seks sognekirker tilbyde den brede vifte af gudstjenester og kirkelige aktiviteter, som der er forventning om, og som kræves for at være en kirke på højde med tiden og et hjem for mange længsler. Det er der enten ikke økonomiske eller menneskelige ressourcer til. Det er en erfaring, som vi ikke er alene om, men som gøres utallige steder i folkekirken i disse år. Dette medfører mange gode eksperimenter med samarbejde og også mere håndfaste strukturelle forandringer.

Den store udfordring, som vi ser i denne udvikling, og som vores projekt arbejder med, består i at skabe en folkekirke, hvor mennesker både kan bevare deres tætte tilknytning til deres egen kirke og sogn og derudover finde hjem, der er fælles for beboerne i flere sogne. Vi vil på én gang sørge for at tage hånd om det enkelte sogns særlige identitet og dets beboeres tilknytning til deres sted, deres kirke og samtidig vil vi oparbejde en fælles identitet, der går på tværs af sognegrænserne. Hver enkelt beboer skal både kunne føle sig hjemme hos sig selv, i egen sognekirke og sammen med andre beboere fra de andre sogne, i de andre kirker. **Med andre ord så handler "Længsel**

***efter hjem" om at søge samarbejde og fællesskab i dybden og ikke bare på det strukturelle og økonomiske niveau.***

Centralisering forstås ofte som den mest rationelle, nemmeste og logiske måde at klare folkekirkens strukturproblemer på, især set fra det politisk-administrative lag i folkekirkens styrelse. Med god grund tager mange menighedsråd dog afstand fra den model, fordi de føler, at de mister indflydelse på deres eget sogn og lokalsamfund. Vi deler den bekymring og selv om nogle opgaver muligvis bedst løses centralt, så tror vi på, at et struktureret samarbejde mellem selvstændige enheder og individer er langt bedre end centralisering.

***Vi stræber altså ikke efter, at sognene på Nordøstfyn skal blive ét, én enhed, men at de skal være et fællesskab i forskellighed.***



*Projektet har til formål at udvikle en række modeller for, hvorledes flere sogne i et samarbejdende fællesskab kan etablere fælles menighedsidentitet uden at det går ud over det enkelte sogns egen identitet og særpræg.*



## HVORDAN BEGYNDTE DET?

"Længsel efter hjem" har en forhistorie. I sommeren 2003 tog provst Lone Wellner Jensen initiativ til at styrke og udvikle samarbejdet mellem seks sogne, tre pastorater og fire præster i den nordligste del af Kerteminde provsti. Her ligger sognene Dalby, Stubberup, Melsing, Viby, Kerteminde og Drigstrup. Dette samarbejde blev hurtigt kendt som Hindsholmordningen, opkaldt efter halvøen Hindsholm, nord for Kerteminde Fjord.

### **Provst Lone Wellner Jensen fortæller om sine bevæggrunde:**

*Som provst forsøger jeg at finde muligheder for frihed og forenkling i den kirkelige administration. I den sammenhæng har jeg set mig gal på provstens pligt til at administrere præsters fravær fra embedet. Præster har ansvaret for forkyndelsen i deres sogne. Ansvar for at Guds ord når ud til de mennesker, der bor der. Det forekommer mig uværdigt og overflødigt, at jeg skal holde øje med og godkende ansøgninger om ferie og friweekends fra præster, der løfter det ansvar. Som daglig leder er min opgave at hjælpe med at skabe de bedste betingelser for forkyndelsen. Det sker efter min opfattelse ved samtale og ikke ved kontrol. Den kirkelige administration må gerne, så vidt det er muligt, bære præg af kirkens ånd. Derfor ønskede jeg i forbindelse med etableringen af "Hindsholmsamarbejdet" fraværadministrationen afløst af en kvartalsvis samtale med de præster, der indgår i en afløsningsgruppe. Det blev begyndelsen på en udvikling, som jeg ikke havde forudset. Samarbejdet udviklede sig fra "fraværstyring" til "forkyndelsesintegration". Flere og flere arrangementer og initiativer blev fælles. Menighedsrådene blev som en naturlig ting inddraget i samarbejdet, som beskrevet i denne rapport.*

*Når præster skal samarbejde på tværs af sognegrænser sker det ofte vha. såkaldte bistanndsforpligtelser. De beskriver til tider meget detaljeret, hvordan arbejdsbyrden fordeles. Den måde at strukturere samarbejde på udfordrer den ånd, som er det kirkelige fællesskabs. Min*

*tanke i forbindelse med etableringen af "Hindsholmsamarbejdet" var også at forsøge at undgå bistandsforpligtelser. Det er ønskværdigt, at præster i mindre grupper diskutere, hvilke behov sognene har, og hvordan de behov løftes i fællesskab. Når det lader sig gøre, så beholder sognet sin præst og får tilbud om noget ekstra, fordi der også er en større sammenhæng at føle sig hjemme i, og præsten får mulighed for ikke at skulle give alle "tilbud" på de kirkelige hylder, samt – ikke mindst – have perioder til faglig fordybelse. Som provst vil jeg gerne bidrage til at bevare en sognestruktur, som har mange gode sider og nødvendigheder, samtidig med at fleksibiliteten øges og moderne mennesker oplever en sammenhæng i kirkens tilstedeværelse og forkyndelse på tværs af sognegrænser.*

*I disse år vil de fleste gerne bo i byerne. Sådan er det også med præster. Det bliver sværere og sværere at få præster til at søge landembederne. Mine tanker gik i forbindelse med etableringen af "Hindsholmsamarbejdet" også på, hvordan de to embeder på Hindsholm blev ved med at være attraktive for gode præster. Jeg tror ikke, at sognesammenlægninger og storpastorater er løsningen på kirkens strukturproblemer. Det forekommer mig langt mere attraktivt at knytte sogne sammen i et samarbejde, der defineres og udvikles af præstefællesskaber, hvor frihed er noget, man giver hinanden og samtale er en uundgåelig grundsten.*

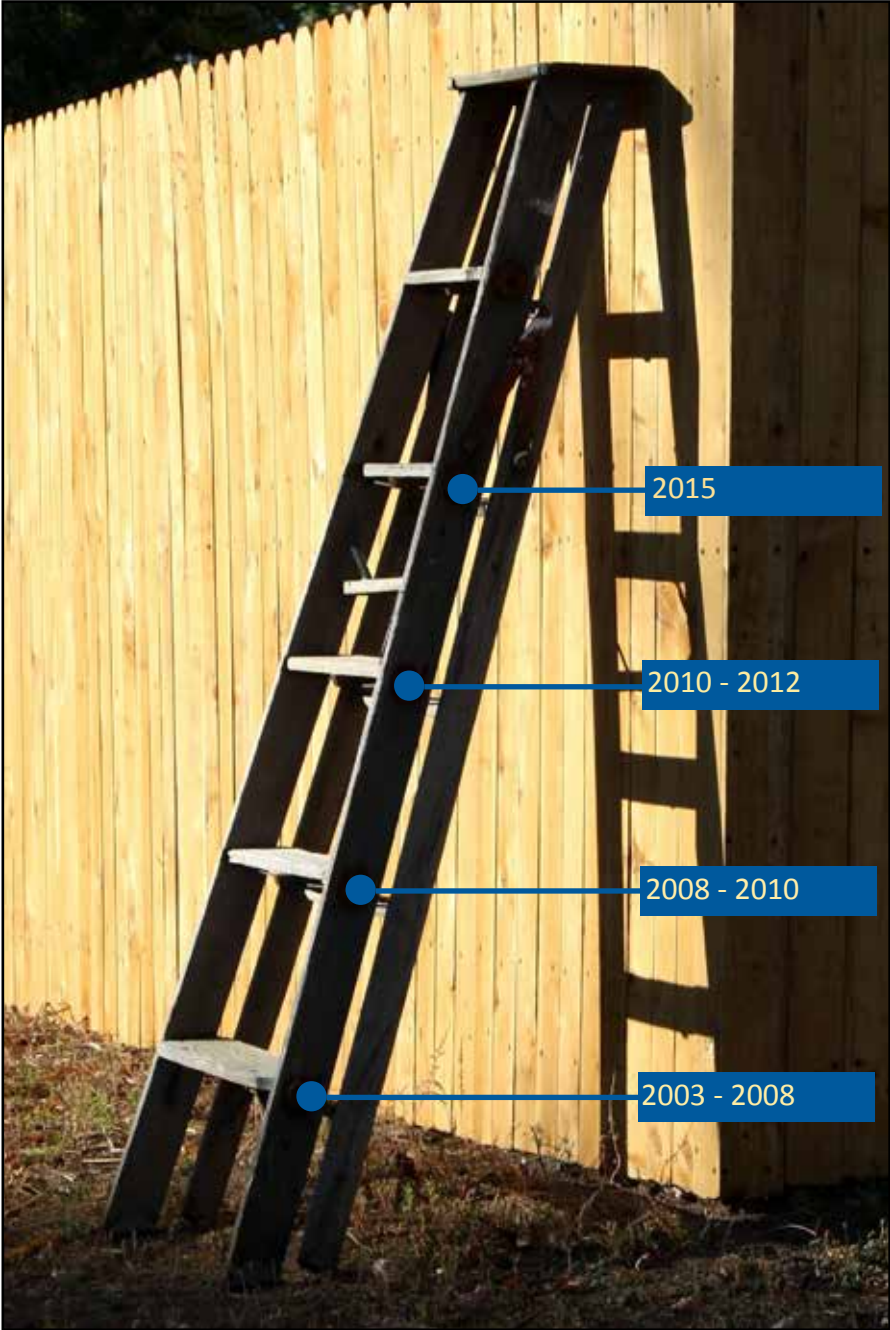
Største sogn og købstad er Kerteminde. Sammen med Drigstrup, den mindre landsby, bor i alt 6265 (5450 folkekirkemedl.) i samarbejdets sydligste ende. Drigstrup har egen kirke og præstegård. I Kerteminde ligger den større købstadskirke med en præstegård. 1.12. 2013 blev Kerteminde og Drigstrup lagt sammen til et sogn.

7 km. nord for Kerteminde ligger byen Mesinge med kirke og præstegård. I Viby er der kirke og Sognegård med i alt 1136 (991 folkekirkemedl.) i de to sogne.

Yderligere 2 km. mod nord og til spidsen af Fynshoved ligger Dalby og Stubberup sogne. I Dalby er der kirke med tilførende præstegård og i det nordligste sogn ligger Stubberup Kirke. Disse to sogne udgør 969 (840 folkekirkemedl.)

I alt er der 8370  
(7281 folkekirkemedl.)





## EN UDVIKLINGSHISTORIE I FIRE TRIN

Hindsholmsamarbejdet har udviklet sig gradvist siden begyndelsen i 2003. Nogle gange er forandringerne sket næsten umærkeligt, andre gange i ryk. Forud for den mere udførlige præsentation af projektet, der følger herefter, vil vi kort opridse fire faser, som dog ikke helt klart lader sig adskille fra hinanden, men som har betydning i forhold til at forstå processen.



### Første trin – nye vinkler!

Denne fase varer fra 2003 og ca. 5 år frem. I 2003 havde folkekirken endnu kun set få tiltag hvad angår samarbejde af denne art. Det var derfor en dristig og usædvanlig beslutning, da biskop og provst satte præstesamarbejdet i gang og samtidig fritog præsterne fra al indberetning af ferie og anden frihed og gav os det fulde ansvar for arbejdets tilrettelæggelse. Dette har givet medført, at præsterne for alvor mærkede og stadig mærker og værdsætter selvstændigheden og autonomien i vores embeder og det store fælles ansvar, det giver.

Disse første år blev især brugt til at skabe tillid til hinanden og lære arbejdet at kende fra en ny vinkel. Det gjaldt også for menighedsrådene, at der skulle tid til at nedbryde mistillid og at korrigere vante forestillinger om de andre. Problemstillingen ”stort sogn-lille sogn” spillede en rolle, ligesom modstillingen ”land-by”. Denne periodes betydning må ikke underkendes, om end den måske ikke kan fremvise så mange konkrete resultater. Men det er dette tillidsopbyggende fundament, vi står på i dag.



### Andet trin – etablering

Fra omkring 2008-2010 var arbejdet i en stabil fase. Grundlæggende samarbejdsformer var veletablerede, personalet begyndte så småt

at arbejde sammen med udgangspunkt i geografisk fleksibilitet. Menighedsrådenes fællesskab blev tydeligere, formands-præstemøderne (se s. 18 om menighedsrådene samarbejde) fungerede godt. Det kirkelige arbejde begyndte at samle sig om nogle temaer, der herefter blev fastlagt år for år. Eksempler på overskrifter, der satte rammerne for foredrag og tiltag i øvrigt var: Jesus går til filmen, Længsel, Kirken og købstaden, Hva' for en tro? Nu opstod ønske om et dybere samarbejde både mellem præsterne og sognene. Vi bad om supervision og konsulentbistand, hvilket førte til mødet med lektor Anita Hansen-Engdahl.

I disse år udmøntedes de veletablerede samarbejdsformer sig også i udformningen af stillingsopslag til de to sognepræstestillinger, som skulle vise sig at blive vakante samtidig. Formænd og præster i ordningen var alle med til at udforme opslagene, og heri blev det tydeliggjort hvori samarbejdet bestod. Samarbejdet gav således anledning til samtale om det fælles og udformningen af dette i stillingsopslagene. Det tiltrak sig opmærksomhed fra ansøgerne, og præsterne var del af både prøveprædiken og den efterfølgende samtale. De havde naturligvis ikke stemmeret, men der blev klart taget hensyn til deres ønsker og lyttet til deres spørgsmål. Vakancerne, som kom til at vare 3-4 måneder, blev løftet af de to tilbageværende præster, og det gav naturligvis et øget kendskab til hinanden. Det har absolut ikke være uden betydning, at der også er blevet samarbejdet omkring dette, og det har overbevist alle om ordningens robusthed i forhold til vakancer samt de andre perioder af frihed, som er blevet løst i fællesskabet. Således er det ofte blevet udtrykt, at dette kendskab afføder en god sikkerhed og tryghed omkring præsters fravær og i perioder af vakancer. Ordningen modvirker den skrøbelighed, som et sogn kan opleve ved fravær/vakance, og det giver en god fornemmelse af, at have velkendte præster til rådighed. Strukturen bærer, ikke af sig selv, og ikke uden en øget arbejdsbelastning, men giver i en gensidig tryghed præster og menighed imellem.



## PRÆSTESAMARBEJDE

Hindsholmsamarbejdet begyndte i 2003 som et pilotprojekt. Udgangspunktet var præsternes samarbejde. Med tilladelse fra biskop Kresten Drejergaard fik de fire præster udstrakt frihed til at administrere arbejdet. Modellen var, at det arbejde der skulle gøres i de seks sogne skulle gøres af de fire præster. Vi kunne ikke forvente hjælp fra andre af provstiets præster og ej heller forventedes det af dem, at vi skulle yde noget udenfor hindsholmsamarbejdets geografiske grænser. Med denne præmis blev det muligt for de fire præster at tilrettelægge arbejdet selvstændigt. Vi anser den abolutte tillid fra ledelsens side som meget afgørende for samarbejdets succes.

Pilotprojektet gled helt naturligt over i en mere permanent ordning, ganske enkelt fordi ingen havde lyst til, at det skulle høre op! Gradvist er samarbejdet blevet styrket og udviklet med de oprindelige præmisser som grundlag.

Oplægget fra provst og biskop var helt frit. Præsterne kunne have fordelt arbejdet således, at fx én præst underviste konfirmander, en anden tog sig af plejehjemmene, en tredje af voksenundervisning, en fjerde af alternative gudtjenester osv. Denne arbejdsdeling valgte vi fra begyndelsen fra. Dels ønskede vi og ønsker stadig, at den enkelte præst er stærkest knyttet til det sogn, der har kaldt ham/hende, og dels ønsker vi ikke at udvikle specialist-præster med bestemte kompetencer. Vi har valgt en model, hvor vi skiftes til at være hovedansvarlig for de fælles tiltag.

Nogle tiltag får ny tovholder for hver begivenhed, i andre tilfælde lader vi en præst være ansvarlig i en længere periode og derved opøve nogle kompetencer. På den måde tilgodeses vores muligheder for variationer i arbejdslivet samtidig med, at den enkelte præst i en periode får lejlighed til at fordybe sig i et bestemt område. Ydermere sikres det, at den faglige samtale og ansvar for alt kirkeligt arbejde



mellem præsterne fastholdes, fordi vi ikke sektordeler arbejdet. Det er befordrende for arbejdet, at vi samles om temaer (se ovenfor side 12) og på den måde sammen kan fokusere arbejdet.

Endelig skal det nævnes at samarbejdet også naturligt falder på plads sådan, at præster kan arbejde sammen to og to om nogle opgaver. Det giver dynamik i fællesskabet, at mindre grupper opstår om bestemte udfordringer, for så at nedlægge sig selv, når arbejdet er gjort og opstå i nye formationer.

### **Kirkelige handlinger og gudstjenester**

Områdets sogne er meget forskellige af størrelse, hvilket bl.a. betyder, at Kerteminde-Drigstrup sogn har langt overvægten af bisættelser og begravelser. Denne opgave blev nu fordelt mere jævnt, idet præstene i de mindre landsogne fik andel i handlingerne. Det har dels betydet, at de to Kerteminde-Drigstrup præster ikke drukner i bisættelser, og dels at de to landpræster får lejlighed til at holde bisættelser oftere, end hvis de blot havde været ansvarlige for deres egne sogne. Ordningen administreres uden faste regler og meget fleksibelt af præsterne selv.

Gudstjenesteplanen bliver lagt således, at de fire præster afløser hinanden på ferie- og fridage, men også således at vi udveksler gudstjenestesteder for at øge nærheden mellem de seks sogne og fire præster på kryds og tværs. Det får den betydning, at fornemmelsen af at være vikar for hinanden mindskes, og at menighederne i stigende grad oplever at have fire præster til rådighed i stedet for én. Det er ydermere meget vigtigt, at præsterne ikke kun varetager kirkelige handlinger i de andre kirker, men også fejrer gudstjenester, og således udvides kendskabet yderligere.

Dette udfordres imidlertid helt naturligt i perioder med vakancer eller præsternes anden frihed/opgaver. Men på trods af udfordringen, er det den gennemgående tankegang ved gudstjenesteplan-

lægningen og et punkt, som præsterne hele tiden minder sig selv og hinanden om.

### **Arbejdsplanlægning**

Indberetning af fridage, friweekends og ferie ophørte i 2003. Præsterne tilrettelægger selv dette, og det har givet meget fleksible muligheder for at tilgodese særlige behov. Har én måske brug for flere frie lørdage eller weekender eller andre ugentlige fridage fx p.g.a. efteruddannelse eller særlige opgaver i stiftet eller i folkekirken i øvrigt er dette uden videre muligt. Præsterne giver hinanden to årlige studieuger.

Præsterne mødes regelmæssigt med tre formål: arbejdsplanlægning, erfaringsudveksling og gensidig læring. Provsten deltager regelmæssigt i disse møder og fungerer som inspiration og sparringspartner for gruppen.

### **Supervision**

På projektets andet trin hvor vi var veletablerede i præstesamarbejdet, begyndte vi at efterspørge supervision for at blive dygtigere til at samarbejde og udbygge dette, evt. med mere formaliseret gensidig læring. Biskoppen var meget imødekommende og bevilgede et antal timer med en folkekirkelig supervisor. Problemet var blot, at det ikke var muligt at finde en supervisor, der var uddannet i at supervisere en gruppe og et gruppesamarbejde af vores art. Den arbejdsvejledning, der findes, er individuel, omend den finder sted i grupper. Vi kunne have fundet en konsulent udenfor folkekirken, men de viste sig at være for dyre i forhold til biskoppens budget.

Efter en del søgen bad vi lektor Anita Hansen-Engdahl om at hjælpe os. Hendes konsulentbistand har været en meget stor hjælp og inspiration for os, om end supervisionen ikke kom til at handle om vores gruppesamarbejde, men fik et langt bredere perspektiv. Via hende kom vi på sporet af det, der er blevet til projekt "Længsel efter hjem".

### FORDELE

- Selvstændighed i embedet
- Flexibilitet
- Plads til særlige interesser
- Mulighed for fordybelse
- Afbøder ensomhed i embedet
- Mere ansvar, mere frihed

### OBS!!

- Det er vigtigt, at kunne give arbejde fra sig.
- Dit sogn er ikke kun dit.
- Kommunikation er afgørende.
- Sørg for at have en fælles pc-mappe, fx Dropbox.
- Respekter hinandens forskellige tempi hvad angår
- arbejde og beslutningsprocesser.
- Ha' øje for hinandens stærke sider.
- Brug faglig og saglig kritik og anerkendelse.

## MENIGHEDSRÅDENES SAMARBEJDE

Menighedsrådene godkendte fra begyndelsen det samarbejdsprojekt, som provst og biskop åbnede for. Fra starten var det åbenlyst, at rådene især betragtede det som et præstesamarbejde mere end som et sognesamarbejde, men også at præsternes samarbejde havde afsmittende virkning på rådene. Dette fremgår af en evaluering som rådene blev bedt om i 2005.

Her skriver formændene under overskriften "Præstesamarbejdet på Hindsholm":

*"Overordnet har vi kun positive tanker om samarbejdet. Vi mener alle, at det har givet en anden form for dynamik i sognene. Der er sat mange gode ting i gang, som sognene ikke selv havde været i stand til at gennemføre. Det er også en god ting, at vi ser mere til de andre præster, således at når der er brug for afløsning, ikke vil være en helt ukendt præst, der skal træde til. På menighedsrådenes område har samarbejdet mellem præsterne også udmøntet sig således, at vi i rådene er begyndt at arbejde sammen. Hvert kvartal holder vi formænd møder og udveksler tanker og ideer. Vi har også sat et samarbejde i gang, bl.a. har vi afholdt et fælles kursus i IT-skrivebordet, for at få det udbytte af dette redskab, som reelt har været lig nul. Nu er der flere, der vil benytte skrivebordet til at skrive dagsordener og gemme arkiv, altså gå over til elektronisk behandling i stedet for gamle protokoller og papirarkiv".*

*Tekst: Anmarie Andersen, Formand Kerteminde Menighedsråd*

Maj-Britt Christensen, Formand for Mesinge-Viby pastoratråd skriver i stiftavisen for Fyens stift nr 46, marts 2009:

*"Da vi i december 2007 i Mesinge/Viby sogne stod for at skulle ansætte ny sognepræst, blev vi ganske overvældede over den store*

*søgning på vores ledige stilling – når vi spurgte ansøgerne om, hvorfor de søgte stillingen her helt ude på landet, var svaret, at "Hindsholm-ordningen" var meget tiltrækkende.*

*Tilfældet ville, at menigheden i vores nabosogn, Dalby/Stubberup, på netop samme tidspunkt ligeledes skulle ansætte en ny sognepræst, og de to ansættelsesprocedurer kørte ganske parallelt, og da præsterne var ansat i begyndelsen af 2008, stod de begge som helt nye tilflyttere til området – Den ene kom fra Canada og den anden fra Brøndby Strand, og de kendte ikke på forhånd meget til lokalområdet. Derfor var det en gevinst for dem at blive "tvunget" til et tæt kollegialt samarbejde med det samme.*

*I ansættelsesprocessen havde vi i menighedsrådet et meget givende samarbejde med sognepræsterne fra henholdsvis Kerteminde og Drigstrup. Det faldt meget naturligt, at de "gamle" sognepræster deltog i processen og gav deres meninger til kende. De skulle jo have en ny kollega og vi en ny sognepræst, og det er vigtigt for et frugtbart samarbejde, at tingene er i harmoni fra start.*

*Hvad er den såkaldte Hindsholmordning*

- En selvforvaltende gruppe på 4 præster, som tilrettelægger arbejde og fravær i fællesskab.*
- En gang om året afgiver den en erklæring om, at de har afholdt deres ferie.*
- De dækker hinandens fravær, men er ikke til rådighed – udover i ganske særlige tilfælde – i den normale rådighedsordning uden for gruppen.*
- Gruppens præster samarbejder om mange fællesarrangementer.*
- Provsten holder et møde pr. kvartal med de involverede præster.*

*Udløber af Hindsholm-ordningen*

*De involverede menighedsråd har indledt et samarbejde med fælles erfaringsudveksling mellem formændene og fælles afholdelse af større arrangementer.*

*Vi har i de 6 menighedsråd, i samarbejde med præsterne, haft en del fællesarrangementer. Bl.a. har vi i samarbejde med Johannes Larsen Museet haft en foredragsrække med Hans Edvard Nørregaard-Nielsen. Rådene stod for traktementet og museet for lokaler og billet-salg.*

*Alle udgiver og indtægter blev ligeligt fordelt mellem menighedsrådene og museet.*

*Vi har også et samarbejde omkring babysalmesang, som foregår i Kerteminde Kirke. Det er sjovere for mødre og børn at være sammen i en gruppe på ti end at sidde to i hver deres sognekirke. Rådene deler om aflønningen af musikpædagog Tina Hansen, og hun planlægger forløbet med sognepræsterne, som skiftes til at deltage.*

*På Hindsholm blev Rikke Aagaard i Mesinge/Viby og Mogens Hvidring i Dalby/Stubberup ansat som sognepræster. Kort efter deres ansættelse blev to skoler på Holmen til én. Skoledistriktet blev dermed ændret. Det betød, at Mesinge/Viby sogn pludselig ikke havde nogen skole men en masse skolesøgende børn, som tager til Dalby for at gå i skole. Da konfirmandundervisningen skulle starte, arrangerede de to præster en minilejr, hvor de sammen overnattede med alle konfirmanderne i Sognegården i Viby. Inden længe starter præsterne minikonfirmandundervisning sammen i Dalby Præstegård, som ligger lige ved siden af Skolen i Dalby.”*

Samarbejdet og formandsmøderne gav altså allerede fra begyndelsen konkret afkast i form af indbyrdes hjælp til at komme i gang med at bruge den elektroniske platform for arbejdet. Rådsformændene brugte og bruger stadig deres møder som en slags erfa-møder, hvor de hjælper hinanden i arbejdet.

Efter få år besluttede formændene sig for at invitere præsterne med til møderne, ganske enkelt fordi de fandt det mest praktisk. Der var mange ting, der alligevel skulle drøftes i fællesskab. Dette mødefællesskab har senest udviklet sig til "Hindsholmmødet" – mere om det senere.

Da de ansatte i folkekirken fik ny overenskomst i 2010 og bl.a. fem-dages arbejdsuge, påbegyndtes arbejdet med at implementere geografisk fleksibilitet. Denne indsats blev gjort over hele provstiet, og var ikke nogen enkel proces, men i sognene i Hindsholmsamarbejdet lod den sig lettere realiseres end andre steder i provstiet. Der er nu geografisk fleksibilitet på organistområdet. Vedr. kirkegårdspersonalet er der i 2014 indgået en samarbejdsaftale mellem kirkegårdene i Kerteminde-Drigstrup sogn og Mesinge og Viby pastorat. Dalby og Stubberup sogne har ikke ønsket at indgå i samarbejde på kirkegårdsområdet.

Rådene besluttede i 2013 at ansætte en fælles kontaktperson i Hindsholmsamarbejdet, der skal arbejde sammen med rådernes lokale repræsentant. En sådan fælles kontaktperson er bevilget, men der har endnu fundet ansættelse sted. Ved ansættelse af en fælles kontaktperson afgiver menighedsrådene kompetencer, bl.a. på området vedr. MUS samtaler, og derfor afventes en tilladelse fra Kirkeministeriet. Vi forventer meget snart at kunne ansætte en kontaktperson i en 20 timers stilling, og har indrettet lokaler til en sådan i sognegården i Viby.

### Fordele

- Erfaringsudveksling og læring
- Koordinering af aktiviteter
- Opbygning af fælles identitet
- Styring af geografisk fleksibilitet for medarbejderne
- Økonomiske besparelser

### OBS!

- Kommunikation er afgørende
- Åbenhed i beslutningsprocesserne
- Tæt forbindelse mellem formænd og råd er nødvendig, så formændene
- ikke agerer uden demokratisk repræsentation.





## **MEDARBEJDERNES SAMARBEJDE**

*3 organister, sangere til hverdagstjenester og korister samt 4 kirkesangere ved kirkerne på Holmen.*

*De 6 kirker har alle en kirkegård*

*I Kerteminde er der ansat:*

*1 kordegn*

*1 kirkegårdsleder*

*4 kirkegårdsmedarbejdere*

*Drigstrup Kirkegård passes af dette personale*

*Mesinge og Viby kirkegård passes af en graver/kirketjener, en kirketjener afløser og en  $\frac{3}{4}$  årlig ansat medhjælper på kirkegården*

*Dalby og Stubberup har hver 1 graver/kirketjener ansat*



Medarbejderniveauet har vist sig at rumme en stor udfordring. Da samarbejdet blev igangsat, var der ikke fokus på aktivt at inddrage medarbejderne i projektet. Først da geografisk fleksibilitet blev iværksat, blev der aktivt fokuseret på medarbejdergruppen.

I gruppen var der i begyndelsen faglig uenighed om værdien af samarbejdet. Nogle medarbejdere fandt samarbejdet vanskeliggjort af ulige arbejdsforhold, fx er tre organister ansat på meget forskellige kvoter. Disse problemer er der blevet arbejdet aktivt med både af præster og råd, såvel som medarbejderne selv. De tre organister arbejder nu tæt og selvstændigt sammen og tilrettelægger selv arbejdet i alle sognene. De sørger for, at der så vidt muligt, ikke er behov for vikarer.

I 2014 er der nedsat et fælles koncertudvalg med deltagelse af de tre organister og et menighedsrådsmedlem. Dets opgave er at tilrettelægge et fælles koncertprogram for alle sognene. Udvalget er blevet bedt om at tage hensyn til lokale traditioner og har ellers frie hænder indenfor det budget, det er ansvarligt for.

Det er håbet, at der også i organistgruppen kan opstå et endnu stærkere samarbejde, hvor de kan inspirere og hjælpe hinanden på samme vis som i præstegruppen. Det mål synes ikke udenfor rækkevidde idet vi allerede oplever et øget samarbejde mellem organisterne omkring korarbejdet. Således kan også denne del af samarbejdet udvikle sig, og via det musikalske kan menighederne få flere fælles tilbud og tiltag.

En kordegn ansat i Kerteminde-Drigstrup sogn fører DNK-registreringen på vegne af alle de kirkebogsførende præster. Hun har selv taget initiativ til at danne en erfa- gruppe med præstesekretærene i provstiet.

Som beskrevet ovenfor arbejdes der på ansættelse af fælles kontaktperson. Menighedsrådenes kontaktpersoner afskaffes ikke, da disse

stadigvæk skal være del af kommunikationen og sikre det demokratiske grundlag for samarbejdet. Det forventes at den lønede kontaktperson kan blive en samlende funktion mellem medarbejdergruppens forskellige placeringer, samt lette kommunikation og kontakt til rådene.

### Fordele

- *Selvstændighed i arbejdstilrettelæggelsen*
- *Bedre arbejdsmiljø p.g.a. fagligt fællesskab*
- *Faglig udveksling*

### OBS!

- *Det er vigtigt, at kunne give arbejde fra sig. Dit sogn er ikke kun dit.*
- *Kommunikation er afgørende.*
- *Respekter hinandens forskellige tempi hvad angår arbejde og beslutningsprocesser.*
- *Ha' øje for hinandens stærke sider.*
- *Brug faglig og saglig kritik og anerkendelse.*

## ÅRSHJUL

Der er udarbejdet et årshjul for alle kirkelige aktiviteter og særlige gudstjenester i hele Hindsholmsamarbejdet. Dette er udarbejdet efter følgende kriterier:

- Der tages hensyn til lokale traditioner.
- Demografi. Fx finder babysalmesang og musikalsk legestue som fælles tilbud for alle sogne sted i Kerteminde, hvor de fleste børnefamilier bor.
- Særlige fælles gudstjenester som fx 2. pinsedag i det fri finder sted på det samme sted år for år, så menighederne forbinder begivenheden med et bestemt fælles hjem.
- Særgudstjenester finder sted der, hvor det giver bedst mening og ikke "efter tur"
- Nogle fælles aktiviteter er knyttet til bestemte kirker, som bliver hjem for netop denne aktivitet, fx alsang i Viby Kirke, når urene stilles frem og tilbage, forår og efterår.
- Sognehuse og kirker; hvilke bygninger indbyder til hvilke formål.
- Aktiviteter og gudstjenester planlægges, så de ikke overlapper hinanden, men spredes over året og fordeles geografisk primært efter kvalitative principper.

## GUDSTJENESTELIVET

Vi har siden 2003 tilrettelagt gudstjenestelivet- og frekvensen selvstændigt. Det har betydet, at vi har kunnet tilpasse det alene efter sognenes ønsker og behov.

Går vi blot 15 år tilbage i tiden, var der søndagsgudstjenester i de seks kirker hver søndag formiddag. I dag er der på de fleste søndage 3-4 gudstjenester, som til gengæld er fordelt, så alle sogne tilgodeses. Her spiller den udstrakte frihed sognene fik givet af biskoppen en stor rolle. Det har været meget væsentlig, at vi selv har kunnet dømme om, hvorledes gudstjenestelivet hos os skulle gestaltes. Da vi omkring projektets tredje fase fik modet til at reducere antallet af søndagshøjmesser i hele området, gav det afkast i bedre besøgte gudstjenester og færre messefald.

Ved nogle lejligheder, hvor vi har en fælles særgudstjeneste i en af områdets kirker, sørger vi for, at der er én almindelig højmesse i en anden kirke, ofte i Kerteminde Kirke, som har den største søndagsmenighed.

## KIRKELIGE AKTIVITETER

I det tiår vi har arbejdet sammen har der været adskillige fælles kirkelige aktiviteter. Nogle har haft engangskarakter, andre er fortsatte aktiviteter. Her er et katalog:

- Babysalmesang
- Musikalsk legestue
- Ældrefrokost
- Salmetunger, et kirke-skolesamarbejde på 4. og 5. klasses trin
- 8. klasse kunstprojekt
- Foretagsrækker
- Filmrækker

- Sorggruppe
- Vandringer
- Aftensange
- Alsang
- Koncerter
- Kirkelig voksenundervisning

Vi er meget opmærksomme på, om borgerne så faktisk bevæger sig over sognegrænserne. Svaret er ja, men der findes ikke statistik på det. Vi mener også, at det ikke i sig selv er et succeskriterium, at sognegrænserne krydses. Det hører også med til samarbejdets succes, at det har frigivet nok menneskelige og økonomiske ressourcer til, at de 6 sogne alle kan tilbyde gudstjenester og aktiviteter af høj kvalitet. Vi kan fagligt hjælpe hinanden dertil, og vi kan økonomisk få bedre rammer for det.

## LOKALSAMFUNDET

I Hindsholmsamarbejdet er vi meget opmærksomme på den lokale forankring, ikke bare kirkeligt, men hvad angår forholdet mellem kirke og det øvrige samfund. Vi samarbejder tæt med skolerne og har meldt os som samarbejdspartnere i "Åben skole".

Også andre institutioner som fx Kerteminde Musikskole (nuværende "Kulturskibet"), de lokale museer, Viby Møllelaug, lokalråd, Bibliotekets Venner og Kerteminde Kino samarbejder vi med.

Leder af Kulturskibet i Kerteminde kommune, Morten Just, skriver:

*Kulturskibet har gennem en årrække haft et meget velfungerende samarbejde med kirkerne i Kerteminde Kommune.*

*Samarbejdet har dels bestået i aktiviteter hvor kirken og Kulturskibet har samarbejdet omkring indholdet, dels har Kulturskibet lånt kirker i forbindelse med koncert aktiviteter.*

*Som et eksempel på et vellykket samarbejdsprojekt kan nævnes babysalmesang hvor en af Kulturskibets musikpædagoger laver babysalmesang med forældre og børn i kirkerummet. Vi har oplevet vores lokale folkekirker som inspirerende og interesserede samarbejdspartnere og fået skabt et samarbejde som jeg oplever som berigende for såvel Kulturskibet som kirken. Derudover har vi tidligere samarbejdet omkring salmesangsweekender, der har indgået som et led i konfirmationsforberedelsen.*

*Kulturskibet har været meget glade for at låne de lokale kirker til afvikling af eks. koncerter. Vi oplever en stor grad af vejlilje og fleksibilitet fra kirkernes side.*

*Jeg håber at samarbejdet mellem Kulturskibet og folkekirken vil fortsætte med at vokse, idet jeg mener, at lokale samarbejder, som dette, styrker begge institutioners opgaveløsning og beriger borgeren.*

## **LÆNGSEL EFTER HJEM 2014**

På de følgende sider beskrives, hvor vi er nu ved udgangen af 2014, efter ti års samarbejde.

Vi vil omtale struktur, økonomi, kommunikation, kalender, personaleledelse, fokusgrupper. Udover det allerede beskrevne udgør disse sider modeller for, hvorledes et samarbejdende fællesskab kan gestaltes.

## Struktur

I 2013 etablerede sognene to strukturelle organer til at varetage fællesskabet. Det skete ud fra den erfaring, at samarbejdet nu var blevet så udbygget, at vi af demokratiske årsager og for at sørge for gennemsigtighed i processerne burde have et fælles organ til at drøfte og tage beslutninger om det fælles arbejde. Det resulterede i "Hindsholmmødet". Dette møde finder sted to gange årligt og består af alle menighedsrådsmedlemmer, præster og medarbejderrepræsentanter (med taleret, men uden stemmeret). Mødet er samarbejdets øverste organ, altså hvad angår alle fælles forhold. Der er udarbejdet vedtægt for mødet, ligesom der er udarbejdet vedtægt for:

- Kirke-skolesamarbejde
- Kirkelig voksenundervisning
- Kirkemusikalske aktiviteter
- Koncerter
- Sorggrupper
- Fælles kontaktperson

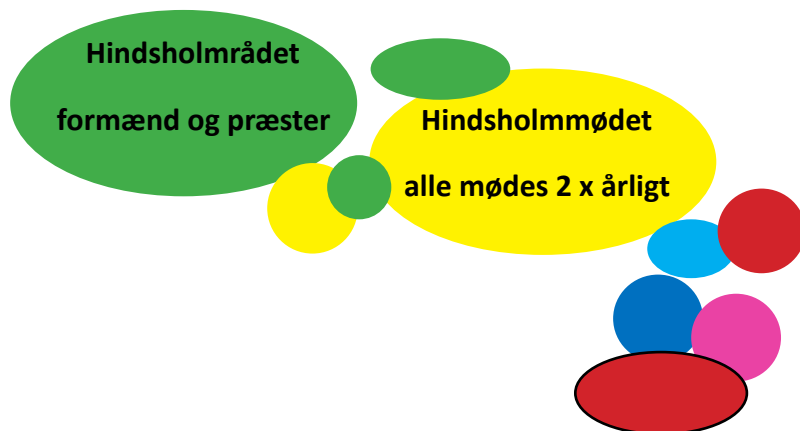
På Hindsholmmødet drøftes disse fælles forhold og aktiviteter og i marts tages der beslutning om økonomien for det kommende år.

"Hindsholmrådet" består af præster og menighedsrådsformænd. Dette råd er Hindsholmmødets udførende udvalg. Dette udvalg kan også tage initiativer, men ikke beslutte noget, der ligger ud over beslutningerne på Hindsholmmødet.

Der kan ikke besluttes noget på Hindsholmmødet, som ikke har været drøftet i de lokale råd. Beslutninger tages ved simpelt stemmeflertal.



Det er interessant at iagttage, hvorledes den store frihed har medført, at samarbejdet nu samler sig; ikke i rigide centrale organer, men i helt nye måder at organisere det af os selv etablerede samarbejde.



### Økonomi

Udgifterne til de fælles aktiviteter, som er nævnt ovenfor, fordeles mellem sognene efter en befolkningstalsnøgle. De enkelte kirkekasser bidrager med:

Kerteminde-Drigstrup med 58 %

Mesinge-Viby med 21 %

Dalby med 11 %

Stubberup med 10 %.

Beløbet indbetales til Kerteminde-Drigstrup sogns kirkekasse kvartalsvis og administreres af kassereren.

## Personaleledelse

Jo mere samarbejdet har udviklet sig, desto mere nødvendigt er det blevet, at personaleledelsen ikke er for diffus og spredt. I forvejen er det vores erfaring, at jobbet som kontaktperson i rådene er en meget belastende opgave for rådsmedlemmer. Det medfører ikke mindst frustrationer hos de ansatte. Vi besluttede derfor at ansætte en kontaktperson med ansvar for alle ansatte i sognene.

Som ovenfor beskrevet er dette i proces. I stillingen ligger forpligtelsen til at føre MUS samtaler med de ansatte, ferie og frihed hører også under den fælles kontaktperson, ligesom jævnlige og de lovpåkrævede møder med personalet ønskes afholdt af denne person og i samråd med rådernes kontaktpersoner.

## Kommunikation

Det siger sig selv, at et samarbejde der dækker et stort geografisk område, mange ansatte med forskellige opgaver og forskellige ansættelsesvilkår, mange frivillige og fire præster stiller store krav til den interne kommunikation. Et godt kalendersystem er afgørende (se nedenfor), men det er også væsentligt, at alle vænner sig til at kommunikere bredt og omhyggeligt.

Ligeså vigtigt er selvfølgelig den eksterne kommunikation. For at sognenes beboere skal opdage, at der faktisk er tale om et samarbejde og et kirkeliv, der er til rådighed for dem, er det vigtigt, at det kan ses. Derfor etablerede vi i 2014 en fælles hjemmeside med en fælles kalender.

[www.kertemindehindsholmkirkesogne.dk](http://www.kertemindehindsholmkirkesogne.dk) er den fælles platform for information.

I den forbindelse blev samarbejdets navn taget op til en bredere diskussion.

Det var naturligvis vigtigt at alle sogne følte sig repræsenterede i valget af navn/betegnelse. Der var enighed om, at vi fremover bruger navnet ”Kerteminde og Hindsholm kirkesogne – Folkekirkeligt samarbejde”

Sognene har ikke ønsket at etablere et fælles kirkeblad. Dog udgives der nu en fælles sommer-folder med god og overskuelig information til områdets mange turister om sommeren i de seks kirker.

## Kalender

Det kan synes banalt, men et godt kalendersystem til styring af arbejdsopgaverne er afgørende. Vi har haft problemer med at finde et system, som fx kunne håndtere den rådighedstjeneste, som organisationerne har qva den geografiske fleksibilitet. Heldigvis blev problemerne overhalet indenom af organisationerne selv, der på et tidspunkt besluttede at se stort på, hvor de arbejdede – egen eller anden kirke – og dermed virkeliggjorde de selv intentionerne i Hindsholmsamarbejdet: At vi sammen gør det arbejde, der skal gøres efter en fordeling, som vi selv håndterer. Derved fik, eller rettere tog organisationerne selv ansvaret for deres arbejde og planlægningen af det.

Alle ansatte i alle sogne, præster og rådsformand + formand for udvalgene har adgang til kalenderen.

## Fokusgruppe

I november 2012 etablerede vi en fokusgruppe. Vi indbød en gruppe mennesker til at drøfte kirkens lokale engagement, visioner og muligheder.

*Nordøstfyn, oktober 2012*

## **Fokusgruppemøde – lørdag den 10. november 2012**

**Hvor: *Viby Præstegård (ved siden af Viby Kirke).***

**Hvornår: *kl. 9.30.***

**Hvor længe: *ca. 4 timer***

***(tre timer med efterfølgende frokost kl. 12.30).***

Kære fokusgruppedeltager

Tak for dit tilsagn om at bidrage til diskussionen om kirkens lokale engagement, visioner og muligheder.

Ideen med dette fokusgruppemøde er at sætte fokus på kirken som en del af lokalsamfundet. Vi vil gerne vide mere om, hvilke tanker der rører sig hos jer om kirken og om hvordan den fremover kan møde de ønsker eller behov, som I måtte have.

Vi har spurgt en række forskellige mennesker fra lokalområdet, varierende i alder og arbejdsområde. Mennesker, som hver især repræsenterer områder, der kan hjælpe os præster og menighedsråd med at nytænke kirkens rolle i det moderne menneskes liv og hverdag.

Vi vil med andre ord gerne høre om, hvilke forventninger du har til kirken og dens opgaver, samt høre dine ideer til, i hvilke livssituationer kirken kunne byde mere ind, end den gør nu?

Hvad har du selv af forventninger til et godt liv og hvordan spiller den religiøse dimension ind i forhold til det gode liv og dit liv med kirken?

Du behøver ikke at forberede dig mere, end du selv har lyst til. Vi vil komme med et oplæg, og der vil blive rig mulighed for at give dit besyv med i samspil med de andre.

Resultatet af dagen tog vi med os i det videre arbejde. Det vil sige at de ønsker der kom frem blev vejledende i forhold til det arbejde, vi valgte at sætte i gang i 2014.

Bla. brugte vi fokusmedlemmernes ønsker om samtale om tro til udarbejdelse af "Laboratorium- sprog for tro" som fandt sted i efteråret 2014. Disse laboratorier blev del af vores fokus på kirkelig voksenundervisning, men fokusgruppens samtaler udmøntede sig ligeledes i overvejelser om gudstjenester på andre tider og på andre måder.

### **Præsteansættelse**

I løbet af Hindsholmsamarbejdet har der været udskiftning i præsteembederne. De første to skift fandt sted samtidigt i 2008. Ved ansættelsesprocessen deltog de to øvrige præster i samtalerne og drøftelserne, selvfølgelig uden stemmeret. I stillingsopslaget blev det tydeliggjort, at det forventedes at de nyansatte præster skulle indgå i Hindholmsamarbejdet.

De næste to skift fandt begge sted i 2013. Disse processer blev i endnu højere grad fælles processer. Forud definerede præster og menighedsråd sammen hvilke særlige indsatsområder, vi forventede, at ansøger ville byde ind på: udvikling af kirkeskolesamarbejde på 8. klassetrin, kirkelig voksenundervisning og liturgisk fornyelse. Disse blev skrevet ind i stillingsopslaget, som igen slog fast, at vilje til at deltage i Hindsholmsamarbejdet var en betingelse for at komme i betragtning til embedet.

Ved jobsamtalerne deltog ikke blot præsterne, men også menighedsrådsformændene fra de andre sogne.

## AFSLUTNING

Arbejdet fortsætter, og der er til stadighed udfordringer af forskellig art. Men vi er overbevidste om, at de modeller, som vi her har beskrevet, er i stand til indholdsmæssigt at give samarbejdet den dybde, der kræves, for at lykkes. Det **er** muligt at etablere en fælles menighedsidentitet uden at det går ud over det enkelte sogns egen identitet og særpræg.

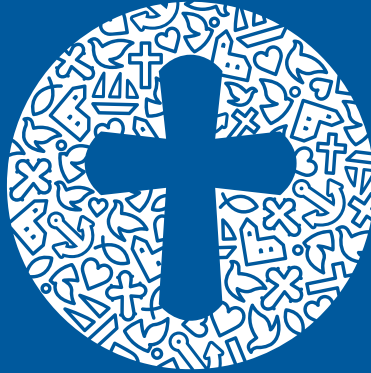
Over årene har der været små skridt og nødvendige større spring fremad. Et samarbejde er naturligvis heller ikke hævet over den daglige virkelighed med person- og embedsskift. Sådanne skift har helt naturligt præget processerne, men har også undervejs lært os om mulighederne, såvel som begrænsningerne. Nye præster og formænd, såvel som rådsmedlemmer, skal gives tiden og erfaringen med samarbejdet. En del er projektet er også den fortsatte ”storytelling”, om hvorfor, hvorhen og hvordan. Erfaringen er da, at samarbejdet falder naturligt og engagementet vidner om tro på projektet.

Der er intet der er vedligeholdelsesfrit, heller ikke et samarbejde som dette. Til vores store glæde oplever vi tilligemed, at der i vedligeholdelsen også opstår nyt og medejerskabet udvikles og udvides hos alle.

Vi har i hele processen været meget opmærksomme på, at alle sognene er unikke og med en lang historie, som der skal værnes om. Ikke to steder er ens, og sådan skal det vedblive at være. Derfor er ønsket, at denne rapport må blive til inspiration. Kopiering kan kun ske til en vis grad – men i den inspirerede proces, og med viljen til at udvikle et samarbejde, der rækker ud over strukturen, er vi sikre på, at mange af jer vil finde en stor glæde til at være kirke på jeres tid og sted og i jeres sammenhæng.

Vi vil meget gerne fortælle andre om vores erfaringer og står til rådighed for foredrag/workshops/temadage. Ret da venligst henvendelse til sognepræst Rikke Aagaard Nielsen, [raan@km.dk](mailto:raan@km.dk), 65 34 13 33





FOLKEKIRKEN