

Præster på tværs

Storpastoratet som ramme om præstens arbejde på landet

Marie Hedegaard Thomsen
og Kirsten Donskov Felter

Præster på tværs

Storpastoratet som ramme
om præstens arbejde på landet



FOLKEKIRKENS
UDDANNELSES- OG VIDENSCENTER

Præster på tværs

Storpastoratet som ramme om præstens arbejde på landet

Forfattere: Marie Hedegaard Thomsen og Kirsten Donskov Felter

Omslagsdesign: D-Grafisk

Forsidefotos: folkekirken.dk

© Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter og forfatterne
Aarhus 2020

Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter
Skt. Markus Kirkeplads, 1.1, 8000 Aarhus C
www.fkuv.dk

ISBN: 978-87-90323-57-8 (trykt udgave)

ISBN: 978-87-90323-99-8 (digital version)

Tryk: LaserTryk

Indhold

Oversigt over tabeller og figurer	9
Forord.....	11
Læsevejledning til rapporten	13
1. Indledning.....	15
1.1 Undersøgelsens baggrund.....	15
1.2 Formål og målgruppe	16
1.3 Definition af storpastorater	17
1.4 Mål og forskningsspørgsmål.....	17
1.5 Undersøgelsesdesign og metode	19
1.5.1 Kortlægning af storpastorater på landsplan	19
1.5.1.1 Informanter i telefoninterviewene.....	22
1.5.1.2 Datasættet.....	23
1.5.2 Casestudiet.....	24
1.5.2.1 Informanter i casestudiet	25
1.6 Undersøgelsens forløb	26
1.7 Terminologi	26
1.8 Afgrænsninger og forbehold.....	27
1.9 Ethiske hensyn.....	28
2. Kortlægning af storpastorater i folkekirken.....	30
2.1 Introduktion	30
2.2 Tema 1: De strukturelle rammer om arbejdet i de nye pastorater	30
2.2.1 Hvor og hvor mange – kort fortalt.....	31
2.2.2 Oprettelsestidspunkt, størrelse og antal præster	32
2.2.3 Hvordan er pastoraterne sammensat?	34
2.2.3.1 Hvem var de før?.....	35
2.2.3.2 Provstigeografi	36
2.2.3.3 Eksisterende tilhørsforhold eller helt nye græsgange?.....	36

2.2.4	Hvordan er pastoraterne organiseret?	38
2.2.4.1	Hvad skal barnet hedde?	38
2.2.4.2	"Hovedsogn" og embedsboliger	39
2.2.4.3	Menighedsråd – sammenlægning eller status quo?	40
2.2.4.4	Menighedsråd og præster	42
2.2.4.5	Koordinerende råd og udvalg.....	44
2.2.4.6	Ressourcer til samarbejdet.....	45
2.3	Tema 2: Hvad er man fælles om inden for de strukturelle rammer.....	48
2.3.1	Kirkekontorsadministration og steder at forsamles.....	49
2.3.2	Personale.....	50
2.4	Tema 3: Hvordan organiseres præsternes samarbejde	53
2.4.1.1	Regulativer.....	53
2.4.2	Hvordan er præstestillingerne sammensat	54
2.4.3	Præsteressourcer før og efter sammenlægningen.....	56
2.4.4	Overordnet organisering af (sam)arbejdet.....	57
2.4.5	Samarbejdsgrad og -områder	60
2.4.5.1	Mødefrekvens	64
2.4.6	Kirkernes brug og gudstjenestefrekvens i de nye pastorater.....	65
2.4.6.1	Kirkernes brug.....	65
2.4.6.2	Gudstjenestefrekvens	67
2.4.6.3	Hvordan fordeles de kirkelige handlinger imellem præsterne?.....	68
2.5	Vurdering af gevinster og udfordringer.....	69
2.5.1	Fordele/gevinster.....	70
2.5.2	Ulemper/udfordringer	71
2.5.3	Øvrige kommentarer	72
2.6	Sammenfatning	73
3.	Storpastoratet som ny ramme – et casestudie.....	76
3.1	Introduktion	76
3.2	De fire pastorater – en præsentation	76
3.2.1	Pastorat A.....	78
3.2.2	Pastorat B.....	80

3.2.3	Pastorat C	81
3.2.4	Pastorat D	83
3.3	Hovedtemaer i interviewene	84
3.3.1	Tema 1: Det lokale udgangspunkt	85
3.3.1.1	Menighedsråd – bevarelse eller sammenlægning?	86
3.3.1.2	Flere præster i samme område	89
3.3.1.3	Som præst og menighed... ..	90
3.3.2	Tema 2: At være præst(er) i et storpastorat.....	94
3.3.2.1	Stillingernes sammensætning.....	96
3.3.2.2	Principper for betjening af pastoratet	98
3.3.2.3	Grænser for præsternes samarbejde.....	104
3.3.2.4	Hvad opnås?.....	107
3.3.3	Tema 3: Samarbejde om det, der giver mening	109
3.3.3.1	Tidligere sammenhæng og nuværende samarbejde	109
3.3.3.2	Betydningen af konstruktionen i det daglige arbejde.....	111
3.3.3.3	Hvad lykkes, hvad udfordrer – og hvad kræver særlig opmærksomhed?.....	118
3.4	Sammenfatning af casestudiets fund	120
4.	Det lokale og det fælles – tilgange til arbejdet i storpastoratet..	123
4.1	De fire grundtyper	123
4.2	De fire cases – udtryk for de fire typer?.....	127
5.	Konklusion og perspektivering.....	131
5.1	Kortlægning af storpastorater på landsplan – modeller og variationer	131
5.2	Organisering af den kirkelige betjening, modeller og opgavefordeling.....	134
5.3	Præsternes oplevelse af storpastoratet, muligheder og udfordringer	136
5.4	Menighedsrådenes oplevelse af storpastoratet – muligheder og udfordringer	139
5.5	Faktorer for om storpastoratet lykkes – set fra præsternes og menighedsrådenes perspektiv.....	140
Epilog:	Præster på tværs	143

6. Referencer	145
Bilag.....	146
Bilag 1: Oversigt over storpastorater fordelt på stifter	146
Bilag 2: Spørgeskema til kortlægning (telefoninterviews).....	150
Bilag 3: Interviewguide til præster.....	163
Bilag 4: Interviewguide til menighedsråd	165
Bilag 5: Projektbeskrivelse	167

Oversigt over tabeller og figurer

Tabel 1.1: Storpastoraterne fordelt på stifter	s. 31
Tabel 1.2: Tendenser ud fra oprettelsestidspunkt – antal sogne	s. 33
Tabel 1.3: Tendenser ud fra oprettelsestidspunkt – antal præster	s. 34
Tabel 2.1: Hvilke enheder er sat sammen	s. 35
Tabel 2.2: Hvordan hører de sammen provstigeografisk	s. 36
Tabel 2.3: Tidligere sammenhæng mellem enhederne	s. 37
Tabel 3.1: Antallet af menighedsråd før og efter sammenlægning	s. 40
Tabel 3.2: Antal menighedsråd vs. antallet af sogne i pastoratet	s. 41
Tabel 3.3: Tendenser ud fra oprettelsestidspunkt –status quo eller reduktion i antallet af menighedsråd	s. 42
Tabel 4: Menighedsråd og præster	s. 43
Tabel 5: Organisation af samarbejdet på tværs	s. 45
Tabel 6: Ressourcer til samarbejdet	s. 46
Tabel 7.1: Kirkekontorsadministration	s. 49
Tabel 7.2: Faciliteter til kirkelige aktiviteter uden for kirken	s. 50
Tabel 8: Hvor arbejder faggrupperne henne	s. 51
Tabel 9: Regulativer for præsterne	s. 54
Tabel 10: Sammensætning af præstestillinger i pastoraterne	s. 55
Tabel 11: Præsteressourcer før og efter sammenlægningen	s. 57
Tabel 12.1: Organisering af præsternes samarbejde	s. 57
Tabel 12.2: Organisering af præsternes samarbejde – antal præster	s. 58
Tabel 12.3: Organisering af præsternes samarbejde – antal sogne	s. 59
Tabel 13.1: Samarbejdsområder	s. 60
Tabel 13.2: Samarbejdsgrad	s. 61
Tabel 13.3: Samarbejdsgrad fordelt på organisationsform	s. 62
Tabel 13.4: Samarbejdsgrad fordelt på præster	s. 63
Tabel 13.5: Mødefrekvens	s. 64

Tabel 14.1: Ændringer i kirkernes brug generelt	s. 66
Tabel 14.2: Ændringer i gudstjenestefrekvens (søndage)	s. 67
Tabel 14.3: Fordelingsnøgler til kirkelige handlinger	s. 69
Tabel 15: De fire casestudier – basisoplysninger	s. 77
Figur 1: Grundlæggende modeller for samarbejde	s. 124
Figur 2: De fire casestudier	s. 127

Forord

Som led i Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenters projekt "Kirken på Landet" 2016-2020 blev der udpeget syv særlige indsatsområder. Ét af disse var området "Præst på landet", som skulle fokusere på nogle af de pastoralteologiske aspekter, der knytter sig til præsten som forkynder, netværkskollega og entreprenør i samarbejde med andre lokale aktører.

Vilkårene for at være præst på landet er under forandring. Fortidens solistembeder er udfordrede af nutidens måde at organisere sig på i landdistrikterne. Denne undersøgelse peger blandt andet på, at præsterne sætter pris på at have en tættere faglig relation til deres kolleger. Som følge heraf kan storpastoratet være en positiv ramme om præsternes arbejde, idet det giver præsterne mulighed for at have tætte kolleger, også på landet. Der er dog stadig et stykke vej at gå, idet samarbejdet mellem præster både på landet og i byen er underlagt meget forskellige lokale vilkår og hensyn. Det stiller nye krav til den kirkelige ledelse om at pege på og være med til at skabe nye rammer og muligheder for samarbejdet i fællesskab med de lokale præster og menighedsråd, sådan at præsteembedet på landet kan få optimale vilkår.

Nærværende undersøgelse har haft til formål dels at kortlægge forekomsten af storpastorater på landsplan, og dels at zoome ind på, hvordan storpastoratet opleves som ramme om den kirkelige betjening - af præsterne og af de menigheder, det vedrører. Medfører de nye

rammer også en forandring af indholdet? Fastholder præsterne den traditionelle arbejdsform, nu blot i den større enhed? Eller udnytter de i højere grad mulighederne for sparring, funktionsdeling og evt. fælles opgaveløsning? Det er disse spørgsmål, nærværende undersøgelse har søgt at besvare.

Undersøgelsen er gennemført i perioden marts-oktober 2019. Kortlægningen af storpastorater er gennemført af sognepræst, ph.d. Marie Hedegaard Thomsen, som har været frikøbt til projektet, bistået af cand.theol. Anders Damtoft Kaufmann. Den kvalitative del af undersøgelsen er gennemført af Marie Hedegaard Thomsen og teologisk vidensmedarbejder ved FUV, ph.d. Kirsten Donskov Felter, som også har været leder af undersøgelsen. Det tilhørende formidlingsmateriale er udarbejdet med bistand fra Anders Damtoft Kaufmann.

Til at kvalificere undersøgelsen har vi kunnet trække på en baggrundsgruppe, som i kraft af deres indgående kendskab til den folkekirkelige virkelighed har leveret værdifuld sparring undervejs. Gruppen har bestået af Flemming Vium Nielsen (Landsforeningen af Menighedsråd), Signe Kølbæk Høg (Præsteforeningen), Lars Seeberg (Provsteforeningen), og Marie Vejrup Nielsen (Center for Samtidsreligion, Aarhus Universitet), samt undertegnede.

Der skal lyde en stor tak til de mange præster, der beredvilligt har medvirket i undersøgelsen, og til præster og menighedsråd fra de fire storpastorater, som har medvirket ved fokusgruppeinterviews i forbindelse med undersøgelsens casestudier. Jeres bidrag har været helt afgørende for, at denne rapport nu foreligger.

Mandag den 16. december 2019

Yvonne Nielsen Alstrup
Projektleder, Kirken på Landet

Læsevejledning til rapporten

I denne rapport fremlægges resultaterne af undersøgelsen ”Præster på tværs”, som er gennemført af Folkekirken Videncenter i 2018-19.

Kapitel 1 beskriver baggrunden for projektet, undersøgelsens formål og forskningsspørgsmål, og gør rede for, hvordan vi har grebet arbejdet an gennem en udførlig beskrivelse af design og metode. Læsere, der er mindre interesserede i det metodiske, kan nøjes med at læse afsnittene 1.1: *Undersøgelsens baggrund*, 1.2: *Formål og målgruppe*, 1.3: *Definition af storpastorater*, og 1.4: *Mål og forskningsspørgsmål*.

Kapitel 2 beskriver resultaterne af kortlægningen på landsplan og fremlægger de vigtigste fund vedrørende de 63 storpastorater, der har deltaget i undersøgelsen. Er man kun interesseret i det overordnede resultat, kan man gå direkte til sammenfatningen i afsnit 2.6.

I kapitel 3 fremlægges resultaterne af interviews med præster og menighedsrådsmedlemmer i de fire casestudier, idet hver case først præsenteres for sig og herefter analyseres ud fra nogle tværgående temaer. Er man kun interesseret i resultaterne fra den tværgående analyse, kan man gå direkte til sammenfatningen i afsnit 3.4.

Kapitel 4 præsenterer fire grundlæggende tilgange til arbejdet i et storpastorat. Disse tilgange eksemplificeres herefter med udgangspunkt i de fire cases.

Kapitel 5 diskuterer undersøgelsens fund med udgangspunkt i de opstillede mål og forskningsspørgsmål, og perspektiverer til fund fra tidligere undersøgelser.

Rapportens sidste del består af bilag beregnet for læsere, der gerne vil dykke længere ned i materialet, herunder oversigt over de medvirkende storpastorater, spørgeskema og interviewguides.

Marie Hedegaard Thomsen har været primært ansvarlig for udarbejdelse af kapitlerne 2, 3 og 4, mens Kirsten Donskov Felner har været primært ansvarlig for udarbejdelse af kapitlerne 1 og 5.

God fornøjelse med læsningen!

1. Indledning

1.1 Undersøgelsens baggrund

Gennem de senere år har en ny organisationsform vundet stigende udbredelse i folkekirken. Hvor pastorater med hver deres præst tidligere var den selvfølkelige ramme om den kirkelige betjening på landet, er der siden årtusindskiftet sket en kraftig vækst i antallet af pastorater, der betjenes af flere præster i fællesskab. I denne rapport præsenteres resultaterne af en undersøgelse, der stiller skarpt på dette nye fænomen, som vi har valgt at kalde *storpastoratet*, med særligt henblik på præsternes samarbejde.

Som rapporten afslører, er der tale om en kompleks størrelse, som ikke uden videre kan sættes på én formel, hverken med hensyn til struktur eller med hensyn til de måder, hvorpå det kirkelige liv udledes lokalt. Hvordan storpastoratet fungerer som organisatorisk ramme om præsternes arbejde på tværs af tidligere sogne- og pastoratsgrænser, tager sig vidt forskelligt ud fra sted til sted. Ikke desto mindre kan der uddestilleres mønstre og tendenser, og det er disse, der lægges frem her.

Med Kirkeministeriets cirkulære nr. 9894 af 23/10/2006 fik folkekirkens biskopper bemyndigelse til at oprette, ændre og nedlægge pastorater, og i samme ombæring at oprette og nedlægge præstestillinger. Oprettelse af stor- eller fællespastorater, og dermed også fordelingen af præsteressourcer, er altså med cirkulæret blevet et redskab, som biskopperne kan benytte sig af i deres ledelse af stifterne.

Nyskabelsen er interessant, set fra såvel præstens som fra menighedens perspektiv. Landområderne har traditionelt været opdelt i mindre enheder bestående af et eller flere sogne, som er betjent af én præst. Samarbejdet mellem præster har tilsvarende været begrænset til indbyrdes afløsning under ferie og frihed, og evt. samarbejde om betjening af institutioner under rådighedsordningen. På trods af forskellige former for teamsamarbejde om områdedækning, fælles arrangementer i forbindelse med konfirmandundervisning og lignende, som er blevet almindeligt i mange provstier, er der grundlæggende ikke ændret ved den traditionelle organisering af den kirkelige betjening.

Med biskoppernes mulighed for sammenlægning af sogne til større enheder, betjent af flere præster i fællesskab, er der skabt grundlag for samarbejde mellem præster i langt højere grad end tidligere. Spørgsmålet er, i hvor høj grad det faktisk finder sted, og hvordan det ser ud i praksis. Har indførelsen af storpastorater medført nye eller andre former for samarbejde mellem præster, og i så fald på hvilke områder? Finder der nytænkning sted i form af vagtordninger, distrikts- eller funktionsdeling? Eller fortsætter præsterne deres hidtidige arbejdsform, nu blot i en større ramme? Hvordan opleves storpastoratet som organisationsform af de implicerede præster og menighedsråd? På hvilke områder opleves samarbejde mellem storpastoratets præster som en gevinst – eller det modsatte? Det er disse spørgsmål, nærværende rapport har sat sig for at besvare. Inden for undersøgelsens tidsramme har det ikke været muligt at gå i dybden med alle relevante problemstillinger. Ikke desto mindre giver rapporten et indblik i storpastoratet som ny organisationsform for den kirkelige betjening på landet.

1.2 Formål og målgruppe

Som led i *Kirken på Landet* – indsatsområdet ”Præst på landet” har undersøgelsens formål været at kortlægge udbredelsen af storpastorater på landsplan og forskellige modeller for samarbejde mellem præster inden for denne ramme.

I et videre perspektiv har sigtet været at kvalificere arbejdet med udvikling af folkekirken i landområderne. Den primære målgruppe for undersøgelsen er således de folkekirkelige beslutningstagere, dvs. biskopper og ministerium, som har ansvaret for den kirkelige betjening i landområderne. I anden omgang vil undersøgelsens resultater være relevante for provster, præster og menighedsråd, som er i daglig berøring med livet i folkekirkens landsogne.

1.3 Definition af storpastorater

Storpastorater defineres i denne sammenhæng som:

en formaliseret sammenlægning af flere (mindre) sogne eller pastorater, som hidtil har været betjent af en enkelt præst, til større enheder, som betjenes af flere præster i fællesskab og hvori der indgår landsogne.

Det centrale i denne definition er, at der fokuseres på en ny, **formaliseret** organisationsform for præstearbejdet, der involverer en **sammenlægning** af pastorater, og som medfører overgang fra betjening ved én præst til betjening ved **flere præster i fællesskab**. Et andet centralt træk er, at **landsogne**¹ skal indgå.

Definitionen er bevidst gjort bred og eksplorativ for at kunne opfange så mange variationer som muligt. Det er her også afgørende, at der ikke på hverken nationalt plan eller stiftsplan findes en defineret form eller skabelon for storpastoraters organisation.

1.4 Mål og forskningsspørgsmål

Undersøgelsens mål har ifølge projektbeskrivelsen været tredelt:

¹ Med landsogne menes her *sogne, hvor den største by i sognet har under 1000 indbyggere*. Denne definition er baseret på Steen Marquard Rasmussens inddeling af folkekirkens sogne efter urbaniseringsgrad (Rasmussen 2015, 20).

- 1) at kortlægge forekomsten af storpastorater på landsplan, herunder forskellige modeller for organisering af opgavefordeling og samarbejde mellem præster inden for storpastoratets rammer
- 2) at dokumentere og analysere såvel positive som negative erfaringer med storpastoratet som organisationsform for præstearbejdet og den kirkelige betjening, set fra de implicerede præsters og menighedsråds perspektiv
- 3) at formidle denne viden til kirkelige myndigheder og beslutningstagere som led i udviklingen af et folkekirkeligt beredskab for omstilling af kirken på landet²

Ud fra disse mål blev der formuleret følgende forskningsspørgsmål:

- Hvilke storpastorater findes der på landsplan, som involverer sogne i landområder, og hvilke modeller og variationer kan identificeres?
- Hvordan er den pastorale betjening organiseret, og hvilke modeller er der for samarbejde og fordeling af opgaver mellem præsterne indbyrdes inden for storpastoratets grænser?
- Hvordan oplever præsterne storpastoratet, og hvilke muligheder, vanskeligheder og udfordringer ser de i forhold til storpastoratet som organisationsform for deres arbejde?
- Hvordan oplever menighedsrådene storpastoratet, og hvilke muligheder, vanskeligheder og udfordringer ser de i forhold til storpastoratet som organisationsform for den præstelige betjening?
- Hvilke faktorer har betydning for, hvorvidt storpastoratet som organisationsform for den præstelige betjening lykkes eller ej, set fra præsternes og menighedsrådenes perspektiv?

² Se projektbeskrivelse på *Kirken på Landets* hjemmeside:
<https://kirkenpaalandet.fkuv.dk/projektbeskrivelse/projektbeskrivelsen>.

1.5 Undersøgelsesdesign og metode

Med henblik på at besvare ovennævnte spørgsmål har vi fulgt to spor. For at skabe et overblik over, hvad der findes af storpastorater på landsplan, og over de forskellige måder, storpastorater kan organiseres på, har vi valgt at gennemføre en kortlægning af det samlede landskab. For at få mere indgående viden om, hvordan samarbejdet om den kirkelige betjening konkret fungerer, og hvordan det opleves af de implicerede præster og menighedsråd, har vi herudover valgt at stille skarpt på nogle få, udvalgte cases.

I forbindelse med den valgte fremgangsmåde har vi benyttet os af skriftligt materiale fra folkekirkens stifter vedrørende oprettelse af storpastorater; standardiseret spørgeskema i forbindelse med telefoninterviews med præster i samtlige storpastorater, samt kvalitative, semistrukturerede gruppeinterviews med hhv. præster og menighedsrådsmedlemmer i fire udvalgte storpastorater. I det følgende beskrives den valgte metode i kortlægning og casestudie skridt for skridt.

1.5.1 Kortlægning af storpastorater på landsplan

Som et første skridt i at skabe overblik over forekomsten af storpastorater på landsplan rettede Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter skriftlig henvendelse til alle stifter via biskopperne/ stiftskontorcheferne. Valget af stifterne som informanter blev truffet ud fra den betragtning, at bemyndigelsen til at oprette storpastorater siden 2006 har ligget hos biskopperne. I henvendelsen bad vi om at få tilsendt en oversigt over de pastorater i det enkelte stift, der faldt ind under den nævnte definition. Herudover blev stifterne bedt om at oplyse: 1) navnet på det enkelte storpastorat; 2) hvilke tidligere selvstændige pastorater, der indgår i det enkelte storpastorat; 3) året for den enkelte omdannelse/ sammenlægning; 4) antal præster og menighedsråd i det enkelte storpastorat; 5) regulativer og aftaler for arbejdet i storpastoratet, og 6) evt. kontaktperson til storpastoratets menighedsråd.

Bortset fra Helsingør, som tilkendegav, at der ikke var pastorater i stiftet, som faldt ind under definitionen, fik vi tilsendt oplysning om storpastorater fra samtlige stifter; dog ikke i alle tilfælde med oplysninger om regulativer og aftaler. Stifterne indsendte oplysninger om i alt 117 pastorater, som blev gennemgået og sorteret med henblik på at sikre, at de alle levede op til de valgte kriterier for storpastorater, herunder oprettelsestidspunkt og præstekvote.

Med hensyn til oprettelsestidspunktet valgte vi at fokusere på storpastorater fra år 2000 og frem med henblik på at identificere mulige fællestræk i et tidsmæssigt afgrænset materiale. Ud fra en hypotese om, at storpastoratet som organisationsform fortrinsvist er taget i anvendelse i de senere år, forekom året 2000 at udgøre en relevant skillelinje.

Med hensyn til præstekvote valgte vi ud fra undersøgelsens fokus på samarbejdet mellem præster at se på pastorater med en sognepræstekvote på mindst 150%. Vi havde en formodning om, at en præst med mindre end 50% kvote i pastoratet ville være til stede på mindre forpligtende vilkår end sin fuldtidskollega, og at der herudover ville kunne være tilfælde i materialet, hvor der ikke var tale om en formaliseret storpastoratskonstruktion, men derimod om en mere traditionel organisationsform med bistandspligt fra et andet pastorat.

Den indledende bortsortering resulterede i en liste på i alt 70 pastorater, hvilket senere blev justeret til 73 ud fra supplerende oplysninger i forbindelse med præsentation af undersøgelsen på *Kirken på Landet*-konference i september 2019. Listen blev efter spørgeskemaundersøgelsen endnu engang nedjusteret til i alt 71, idet kvoten i et pastorat viste sig at være under 150% sognepræst, og et andet pastorat viste sig at være oprettet før år 2000.

Ud fra den endelige liste over storpastorater, som var udarbejdet ud fra stifternes oplysninger, blev der rettet henvendelse pr. mail til den kirkebogsførende sognepræst i hvert storpastorat med præsentation

af undersøgelsen. Mailen blev fulgt af en opringning med forespørgsel om deltagelse. Ingen takkede nej til henvendelsen, men enkelte var det ikke muligt at få kontakt til inden for den valgte interviewperiode. Hvor det ikke var muligt at komme i kontakt med den kirkebogsførende sognepræst, blev en kollega i pastoratet kontaktet. I godt otte ud af ti tilfælde (54/63) blev interviewet gennemført med den kirkebogsførende, mens interviewet i de resterende tilfælde er gennemført med en kollega, enten midlertidigt konstitueret som kirkebogsførende eller en anden sognepræst.

Den valgte metode til kortlægning var telefoninterviews, som blev gennemført med udgangspunkt i et elektronisk spørgeskema. Besvarelserne blev udfyldt af interviewereren. Spørgeskemaet skal i denne undersøgelse derfor forstås som en stramt struktureret interviewguide. Formålet var at indsamle mere information, end det ville være muligt ved et traditionelt spørgeskema udfyldt af informanten selv. Samtidig er der tale om information, der efterfølgende kunne behandles på samme måde som et traditionelt spørgeskema.

Metoden sikrede dels en høj svarprocent (63 af 71 mulige, dvs. 89%), dels en høj svarvaliditet, i og med at det var muligt at uddybe tvivlsspørgsmål angående svarmulighederne undervejs.³

Hovedparten af interviewene (43⁴) er gennemført af Marie Hedegaard Thomsen; de resterende (20) blev gennemført af Anders Damtoft Kaufmann.

³ De to interviewere havde forud for rundringningen gennemgået samtlige spørgsmål for indhold og betydning, samt hvilke tillægsinformationer der kunne anvendes til det enkelte spørgsmål. Dette skete for at sikre, at informanterne havde samme udgangspunkt for at besvare undersøgelsens spørgsmål.

⁴ En enkelt informant valgte at sende sin besvarelse skriftligt. Denne blev gennemgået, vurderet og godkendt til brug og herefter indtastet i det elektroniske spørgeskema af Marie Hedegaard Thomsen.

Strategien med spørgeskemaundersøgelsen var at indhente oplysninger om konkrete, faktuelle forhold samt informanternes subjektive vurdering af disse. Spørgeskemaet blev til det formål designet med både åbne og lukkede svarkategorier samt diverse kommentarfelder for på denne måde at indfange elementer, der umiddelbart ikke var forudset eller kunne formodes at findes i landskabet.⁵ Spørgeskemaet kan ses som bilag sidst i rapporten.

1.5.1.1 Informanter i telefoninterviewene

Præsterne blev valgt som informanter af flere årsager. Dels fordi de formodedes at have gode forudsætninger for at besvare de faktuelle spørgsmål vedrørende storpastoratets struktur og historik, dels fordi de af indlysende grunde har bedst kendskab til organiseringen af netop præsternes arbejde det enkelte sted. Det betyder samtidig, at i det omfang, der indgår mere subjektive kommentarer i materialet, som vi inviterede til sidst i interviewet, er perspektivet de pågældende præsters.

Der er interviewet 34 kvinder og 29 mænd i alderen 31-69 år.⁶ Godt halvdelen af informanterne (33) har været ansat i et eller flere af pastoratets sogne *før* sammenlægning. Hver tiende (7) er kommet til i *samme år* som sammenlægningen. Og godt en tredjedel (23) er kommet til *efter* sammenlægningen⁷, heraf med to undtagelser alle sammen som deres første embede. Der er dermed tale om en bredt sammensat gruppe af informanter, hvad angår køn, alder, pastoral erfaring samt ansættelser i pastoratet både før og efter strukturændringen.

⁵ Spørgeskemaet indeholdt desuden et kommentarfelt til interviewerens supplerende noter. Disse noter har vist sig værdifulde i forståelsen af det enkelte pastorat og landskabet som helhed.

⁶ Gennemsnitsalderen er 51 år, og knap en fjerdedel (15) af informanterne er født i 1980 og frem.

⁷ En enkelt kender ikke oprettelsestidspunktet, men er kommet til efter sammenlægningen og er derfor regnet med i denne gruppe.

1.5.1.2 Datasættet

Datasættet, der ligger til grund for rapportens analyser i Kapitel 2, består af besvarelser fra 63 ud af de 71 storpastorater, der blev identificeret med information fra stiftskontorerne samt de efterfølgende supplerende oplysninger og bortsortering i henhold til definitionen. I seks tilfælde lykkedes det ikke at opnå kontakt til eller aftale med informanten. I to andre tilfælde blev der gennemført interviews, men svarene blev ved en teknisk fejl ikke registreret i systemet. I forhold til de i alt otte storpastorater, der ikke er repræsenteret i materialet, har det ikke været muligt at gennemføre en systematisk bortfaldsanalyse. Ud fra objektive kriterier, såsom antal sogne, præster og geografi, er der imidlertid ikke forhold, som giver anledning til at tro, at de pågældende steder adskiller sig væsentligt fra de øvrige.

Der er tale om et relativt lille datasæt (63 besvarelser), hvilket betyder, at der i tabellerne arbejdes med både rene antal og procenter. Procenttallene skal hjælpe til at forstå størrelsesforhold mellem forskellige kategorier, samt til at sammenligne på tværs af eventuelle opdelinger af datasættet, f.eks. på baggrund af antal præster eller sogne, oprettelsesår eller organisationsform. Procenttallene skal dog ses i lyset af, at datasættet er relativt småt og derfor læses med forbehold for, at den enkelte besvarelse udgør $1/63=1,6\%$, og dermed har større indvirkning på de procentvise resultater, end hvis datasættet bestod af tusindvis af besvarelser.

Indholdet til kapitlets tabeller og krydstabeller er genereret af databehandlingsprogrammet SPSS. Da der er tale om et lille datasæt, samt at analyserne først og fremmest er deskriptive og eksplorative, er der ikke benyttet signifikanstests.⁸ Alle procentangivelser er afrundede, hvilket kan give en afvigelse på +1% eller -1% i angivelsen

⁸ Nogle SPSS-programmer har funktionen *exact-test*, der kan afgøre en given tabels egen sandsynlighedsfordeling. I brugen af denne funktion er man ude over det statistiske problem med de meget små andele. I indeværende databehandling har der imidlertid ikke været adgang til denne funktion.

af den totale sum, så den kan være hhv. 99%, 100% eller 101%. I nogle af tabellerne er svarkategorierne forkortet eller omformuleret i forhold til det oprindelige spørgeskema (jf. Bilag 2).

1.5.2 Casestudiet

Den benyttede metode i casestudiet er kvalitative interviews med præster og menighedsråd gruppevis ud fra en tematisk struktureret spørgeguide. Interviewet som metode er egnet til at indhente dybtgående viden om den enkeltes oplevelse af bestemte fænomener. Dette gælder også gruppeinterviewet, der herudover kan bidrage til at indhente forskellige perspektiver på de valgte temaer.

Det var på forhånd besluttet at lade udvælgelsen af cases afhænge af resultaterne af kortlægningen. Der blev således tale om en strategisk udvælgelse, hvor vi lagde vægt på at finde cases, der indeholdt "tilpas" kompleksitet. Dette betød, at pastorater med særligt få eller særligt mange sogne blev sorteret fra. Der blev valgt ud fra den mest almindelige pastoratsstørrelse, der viste sig at være fire-seks sogne.

Antallet af præster, hhv. præstekvoten, har ligeledes spillet en rolle i udvælgelsen til casestudiet. Ud fra undersøgelsens fokus på samarbejde mellem præster fandt vi, at en konstellation med tre eller flere præster ville give os bedre indblik i, hvordan samarbejdet kan organiseres, end steder med kun to præster. Vi valgte derfor at fokusere på pastorater med mindst tre præster. Herudover havde vi et ønske om maksimal spredning i forhold til geografi og organisering af menighedsrådenes og præsternes arbejde inden for storpastoratets ramme.

For at få et tilnærmelsesvist reelt billede af storpastoraternes funktionsmåde, som kræver en periode med tilvænning, valgte vi endelig at fokusere på pastorater, som havde eksisteret i ca. tre år eller mere. Det vil sige, at pastorater, der er oprettet fra 2016 og frem, blev sorteret bort, da vi ønskede at få et billede af mere etablerede strukturer, snarere end strukturer, hvor "alt er nyt og intet er prøvet",

som en informant skrev tilbage som svar på vores henvendelse i forbindelse med kortlægningen.

Ud fra disse kriterier valgtes i alt fire pastorater fordelt på fire stifter, heraf tre i Jylland. De kirkebogsførende sognepræster i de udvalgte pastorater blev kontaktet telefonisk med en invitation til også at bidrage til denne del af undersøgelsen. Alle besvarede invitationen med et foreløbigt positivt tilsagn.

I den skriftlige invitation blev deltagerne kort informeret om form (gruppesamtale), omfang (ca. 1½ time) og indhold af samtalen, samt at der ville blive gennemført separate interviews med præster og menighedsrådsrepræsentanter på stedet. Umiddelbart forud for hvert interview blev deltagerne igen briefet om undersøgelsens formål generelt og formålet med interviewet specifikt.

Der blev udarbejdet en interviewguide til gruppesamtalerne med hhv. præster og menighedsråd med angivelse af de områder, som samtalerne skulle dreje sig om. Begge interviewguides havde et dobbeltfokus: 1) Konkretiseringer af den nuværende struktur og samarbejdet inden for denne, og 2) Vurderinger af den nuværende konstruktion med fordele, ulemper, forandringer og udfordringer. De to interviewguides kan ses i hhv. Bilag 3 og 4.

Der blev gennemført i alt ni timers interview, hhv. knapt fem timer med præsterne og godt fire timer med menighedsrådene. Disse blev optaget på diktafon og siden transskriberet i fuld længde. Alle otte interviews er gennemført af Marie Hedegaard Thomsen, med Kirsten Donskov Felner som observatør i fire af interviewene.

1.5.2.1 Informanter i casestudiet

I tre af de fire udvalgte storpastorater deltog samtlige præster i interviewet. I det fjerde pastorat blev interviewet gennemført med en enkelt præst.

I forhold til menighedsrådene lagde vi op til, at der deltog ét medlem fra hvert menighedsråd; enten formanden eller et andet medlem efter eget valg. I ét storpastorat deltog samtlige formænd. I de øvrige deltog dels formænd, dels menige medlemmer. Bortset fra ét sted var alle oprindelige pastorer repræsenteret i forbindelse med interviewet.

1.6 Undersøgelsens forløb

Henvendelse til stifterne fandt sted i september 2018 med anmodning om svar inden 1. november 2018. Oversigt over det indkomne materiale blev tilvejebragt i januar 2019 med efterfølgende gennemgang og bortsortering ud fra de valgte kriterier. Spørgeskemaet blev udarbejdet i marts-april. Og de telefoniske interviews blev gennemført i perioden maj-september 2019.

Udvælgelsen af storpastoraterne til casestudier samt udarbejdelse af spørgeguides blev gennemført i september og gruppeinterviewene blev gennemført i oktober 2019.

Undervejs i processen blev der afholdt møder med projektets baggrundsgruppe i forbindelse med udformning af såvel spørgeskema som interviewguide (marts og august 2019), og efter indhentning af det samlede materiale (november 2019). Baggrundsgruppen har bidraget med værdifulde perspektiver og spørgsmål til både dataindhentning og tolkning af materialet.

Undersøgelsens fund er analyseret og sammenskrevet i perioden oktober til december 2019.

1.7 Terminologi

Når der i rapporten tales om storpastorater, refereres der til den definition, der er beskrevet i afsnit 1.3. Af hensyn til læsevenligheden benyttes betegnelserne storpastorat og pastorat i rapporten synonymt, med mindre andet er angivet. I de ganske få tilfælde, hvor der er tale

om andre former for pastorater, fremgår dette tydeligt af sammenhængen.

1.8 Afgrænsninger og forbehold

Af hensyn til at holde undersøgelsen inden for det, der har været tids- og ressourcemæssigt muligt, har vi foretaget en række valg og afgrænsninger. Som følge af, at undersøgelsens fokus har været præsternes arbejde inden for storpastoratets ramme, har vi ikke haft mulighed for at gå i dybden med forholdene for andre kirkelige ansatte eller at dykke ned i de processer, der har ledt frem til oprettelsen af det enkelte storpastorat. Særligt i kommentarfeelterne giver præsterne udtryk for vurderinger, holdninger, fornemmelser og betragtninger om ting, der involverer menighedsråd, ansatte, provst, menighed, lokalsamfund og lignende. Det har ikke været muligt inden for projektets ramme at inddrage menige folkekirkemedlemmer i storpastoraterne, eller at indhente provsternes synspunkter. Begge dele kunne være oplagte emner for en opfølgende undersøgelse.

Det skal understreges, at kommentarfeelterne i spørgeskemaundersøgelsen repræsenterer den enkelte præsts subjektive betragtninger og/eller beskrivelser af virkeligheden. Når kommentarerne alligevel inddrages, er det, fordi de udsiger noget om præsternes oplevede virkelighed, hvilket er en væsentlig brik i bestræbelsen på at beskrive de vilkår, som præsterne forsøger at navigere i. I casestudiet kommer menighedsrådene også til orde, og bidrager hermed til at nuancere og uddybe resultaterne fra kortlægningen.

I henvendelsen til samtlige informanter har vi understreget, at vi fandt det ønskeligt at få så mange perspektiver og synspunkter repræsenteret som muligt. Det er vores indtryk, at de medvirkende har lagt vægt på loyalt at fremlægge ikke bare deres egen opfattelse, men også andre holdninger i deres bagland. Som i alle kvalitative undersøgelser er det dog vigtigt at huske på, at den enkelte, uanset om

vedkommende er præst eller menighedsrådsmedlem, i sidste instans kun repræsenterer sig selv. Med de nævnte forbehold i baghovedet præsenterer rapporten væsentlig ny viden om et område, der ikke tidligere er undersøgt, og peger på områder for videre udforskning.

I forhold til valget af stifterne som informanter i forbindelse med kortlægningen viste det sig, at stifterne ikke tolkede definitionen helt ens. Dette betød, at vi dels fik indberetning om pastorater, som ikke svarede til definitionen; dels at vi ikke kan være sikre på at have fået alle relevante pastorater med. Der kan således være storpastorater rundt omkring i landet, som falder ind under definitionen, men som vi ikke har været vidende om. Ud fra kommunikationen med stifterne undervejs, og de supplerende oplysninger, som vi har fået efterfølgende, har vi dog begrundet formodning om, at undersøgelsen overvejende er dækkende for det, vi ønskede at undersøge.

En mulig indvending mod projektet kan være, at vi i valget af cases ikke har medtaget "problempastorater", og at rapporten derfor maler et urealistisk positivt billede af den virkelighed, vi beskriver. Fravalget af "problempastorater" skyldes dels etiske hensyn, som det beskrives nedenfor; dels at vi i det udsnit af pastoraterne, som vi har valgt til casestudiet, ikke er stødt på steder, hvor samarbejdet ikke synes at fungere. For så vidt som mulige konflikter i storpastorater ønskes belyst, vil dette således kræve en særskilt undersøgelse.

1.9 Etiske hensyn

Deltagerne i casestudierne blev i forbindelse med interviewene informeret om, at deres og pastoratets identitet ville være omfattet af fortrolighed. Det vil sige, at enhver mundtlig eller skriftlig formidling af resultater fra FUVs side vil ske i anonymiseret form, men at det står de medvirkende præster og menighedsråd helt frit for selv at bryde anonymiteten, hvis de ønsker det. Anonymiseringen af resultater indebærer, at oplysninger, der vil kunne identificere

sognet/storpastoratet eller den enkelte præst/det enkelte menighedsrådsmedlem, i videst muligt omfang er fjernet eller sløret.

Nogle af præsternes frie kommentarer i telefoninterviewene vidner om, at storpastorater lige så lidt som andre former for organisation er konfliktfri zone. Samtidig vil der i forbindelse med forskning og vidensprojekter altid være en vis risiko for at intervenere i igangværende konflikter på en ikke hensigtsmæssig måde. I udvælgelsen til casestudiet har vi været bevidste om at undgå cases, som ud fra kortlægningen fremstod som konfliktfyldte.

Al håndtering af data er sket i henhold til reglerne i GDPR med Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter som dataansvarlig.

2. Kortlægning af storpastorater i folkekirken

2.1 Introduktion

Dette kapitel fremlægger resultaterne fra den telefoniske spørgeskemaundersøgelse, der ligger til grund for den landsdækkende kortlægning af storpastoraterne. I Indledningen ovenfor er der redegjort for metoden til denne del af undersøgelsen. Formålet med kapitlet er at beskrive nogle overordnede mønstre og tendenser i landskabet samt i præsternes måde at organisere deres samarbejde på lokalt.

Spørgeskemaet fulgte tre hovedspor, der tilsammen giver et billede af de forskellige måder, som storpastoratsstrukturen udmønter sig på:

- 1) De strukturelle rammer om arbejdet i de nye pastorater
- 2) Hvad er man fælles om inden for de strukturelle rammer?
- 3) Organisering af præsternes (sam)arbejde.

I tillæg til disse tre temaer var der i spørgeskemaet indlagt en afsluttende kommentarrunde, nemlig informantens vurdering af fordele/gevinster og ulemper/udfordringer ved den lokale konstruktion. Materialet herfra udgør et fjerde tema. De fire temaer behandles i det følgende hver for sig, og de væsentligste fund sammenfattes i kapitlets afslutning.

2.2 Tema 1: De strukturelle rammer om arbejdet i de nye pastorater

I det følgende behandles spørgsmålene fra spørgeskemaets første hovedtema, nemlig *de strukturelle rammer om arbejdet* i de nye

pastorater. Afsnittet fokuserer på, hvordan landskabet ser ud i dag sammenholdt med før sammenlægningen, altså hvilke ændringer der er sket.

2.2.1 Hvor og hvor mange – kort fortalt

De 71 storpastorater, der blev identificeret gennem kortlægningen, fordeler sig på i alt 43 provstier og ni stifter (se oversigt i Bilag 1). Indeværende kapitel baserer sig på data fra de 63 pastorater, der deltog i den telefoniske spørgeskemaundersøgelse. Disse fordeler sig på ni stifter og i alt 40 provstier. Som det fremgår af Tabel 1.1, fordeler de 63 pastorater sig på stifterne på tilsvarende måde som de 71, der i alt blev identificeret.

Tabel 1.1: Storpastoraterne fordelt på stifter

Stift	Antal storpastorater i stiftet i alt		Antal storpastorater i stiftet i undersøgelsen		Tidspunkt for oprettelse*
	Antal	%	Antal	%	
Aarhus	20	28	18	29	2006-2019
Roskilde	13	18	11	17	2007-2016
Viborg	13	18	11	17	2005-2017
Ribe	11	15	10	16	2007-2018
Fyen	4	6	4	6	2001-2016
Aalborg	4	6	3	5	2010-2018
København	3	4	3	5	2008-2017
Lolland-Falster	2	3	2	3	2010-2018
Haderslev	1	1	1	2	2014
Helsingør	0	0	0	0	----
Total	71	99	63	100%	

* Baseret på de 63 deltagende pastorater, undtaget et enkelt, hvor vi ikke kender det præcise årstal.

Der er stor forskel på, hvor mange storpastorater, der er i hvert stift. Således er fænomenet mest udbredt i Aarhus stift, fulgt af Roskilde, Viborg og Ribe stifter. Storpastorater findes kun i mindre grad i de øvrige stifter, og ifølge stiftets egne oplysninger slet ikke i Helsingør stift.

Der er endvidere forskel på, hvor mange storpastorater, der er i hvert provsti. I et enkelt af de 40 provstier, hvor storpastorater forekommer, er der fire storpastorater. I tre af provstierne er der tre, i 14 af provstierne er der to, og i de resterende 22 provstier er der et enkelt storpastorat i hver.

2.2.2 Oprettelsestidspunkt, størrelse og antal præster

De 63 undersøgte storpastorater omfatter 269 sogne, og disse betjenes af i alt 165 præster med forskellig kvotering, heraf 21 med tillægsfunktioner til opgaven som sognepræst.

Undersøgelsen fokuserer som nævnt på storpastorater oprettet fra og med år 2000 til første halvdel af 2019. Som det fremgik af Tabel 1.1, er der forskel på, hvornår man første gang begynder at konstruere storpastorater i de forskellige stifter. Men fælles for de ni stifter, hvor fænomenet forekommer, er, at alle med undtagelse af Haderslev har oprettet storpastorater fra 2016 og frem.

Når man ser på de 63 deltagende pastorater, viser det sig, at langt de fleste (49/63) er oprettet i perioden 2010-2019, hvilket svarer til knapt otte ud af ti, heraf 25 i perioden 2014-2019 (se Tabel 1.2). Der viser sig desuden en tendens til, at konstruktionerne oprettet i de seneste ti år er "større", hvad angår antallet af sogne og præster. Af pastoraterne med *fem sogne eller flere* er 21 ud af 24 oprettet mellem 2010-2019, heraf 12 af dem i perioden 2015-2019. To af disse består af over ti sogne.

Tabel 1.2: Tendenser ud fra oprettelsestidspunkt - antal sogne

N=62*						
Periode	Antal sogne i pastoratet		5 sogne eller flere		Total	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
2000-2004	1	2	0	0	1	2
2005-2009	9	15	3	5	12	19***
2010-2014	15	24	9	15	24	39
2015-2019****	13	21	12	19	25	40
Total	38	61	24	39	62*	100

* Missing=1. Et pastorat uden præcis information om oprettelsesår, dog med sikkerhed efter år 2000. I alt 63 pastorater oprettet fra år 2000-2019.

** I denne gruppe indgår to pastorater, der i dag består af ét sogn, altså en fuld sammenlægning. Disse to er oprettet i hhv. perioden 2005-2009 og 2010-2014.

*** Procentangivelsen er beregnet på 12/62 og ikke procentangivelserne fra de to kollerter lagt sammen.

**** Da informationerne er indhentet indtil første halvdel af 2019, kan der være oprettet yderligere pastorater i dette år.

Ser man på antallet af præster i storpastoraterne, er der i det samlede landskab en overvægt af pastorater, der betjenes af to præster (38/62 svarende til seks ud af ti, se Tabel 1.3)⁹. Men også i antallet af præster ses tendensen til, at konstruktionerne bliver større. Af pastorater med *tre præster eller flere* er 21 ud af 24 oprettet i perioden 2010-2019.

Dette er samme antal som pastoraterne med fem sogne eller flere beskrevet i Tabel 1.2 ovenfor. En nærmere undersøgelse viser imidlertid, at det *ikke* er de samme 21 pastorater, der er tale om i begge tilfælde. Nogle pastorater har mange sogne med få præster, andre har mange præster til få sogne, og så er der de pastorater, der har mange af begge dele. Den manglende overensstemmelse afspejler, at antallet af præster ikke er afhængigt af antal sogne, men formentlig af medlemstallet i pastoratet som helhed.

⁹ I pastorater med to præster, kan den ene af de to være ansat i en kvoteret stilling. Det vil sige, at pastoratet kan være betjent af mindre en 200% sognepræst. Her er medregnet pastorater med 150%-sognepræst eller derover. Se afsnit 1.5.1 ovenfor.

Ser man på pastorater, der *både* har fem sogne eller flere *og samtidig* tre-seks præster, udgør de tilsammen 11 pastorater, heraf ti af dem oprettet i 2010-2019. Disse 11 "store" storpastorater udgør dermed langt fra størstedelen af pastoraterne (17%). Men da de med en enkelt undtagelse er oprettet siden 2010, understreger de alligevel tendensen til, at der i dag bliver oprettet større konstruktioner end i perioden før 2010.

Tabel 1.3: Tendenser ud fra oprettelsestidspunkt - antal præster

N=62*

Antal præster i pastoratet	2 præster		3 præster		4-6 præster		Total	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Periode								
2000-2004	1	2	0	0	0	0	1	2
2005-2009	9	15	2	3	1	2	12	19
2010-2014	12	19	7	11	5	8	24	39
2015-2019**	16	26	5	8	4	6	25	40
Total	38*	61	14	23	10	16	62	100

* Missing=1. Et pastorat uden præcis information om oprettelsesår, dog med sikkerhed efter år 2000. I alt 63 pastorater oprettet fra år 2000-2019.

** Da informationerne er indhentet indtil første halvdel af 2019, kan der være oprettet yderligere pastorater i dette år.

2.2.3 Hvordan er pastoraterne sammensat?

Pastoraterne i denne undersøgelse er sammensat på forskellig vis af flere tidligere selvstændige enheder: hele pastorater, selvstændige enkeltsogne eller dele af tidligere pastorater (sogne fra et pastorat, der blev delt i forbindelse med oprettelsen af storpastoratet).

For at danne et overblik over, hvordan de nye pastorater er sat sammen, og hvilken sammenhæng, der var mellem enkeltdelene før sammenlægningen, spurgte vi dels til de tidligere enheder, dels til provstigeografi, og dels til sammenhængen mellem de sammenlagte

enheder i form af fælles historie, kultur, præstebetjening, skoledistrikter, foreningsliv og lignende.¹⁰

2.2.3.1 Hvem var de før?

Som det fremgår af Tabel 2.1 er næsten halvdelen af pastoraterne (31/63) sammensat af *et antal tidligere enkeltsogne og et antal flersognspastorater*. Dette betyder ofte, at det nuværende pastorat består af flere mindre landsogne samt et større sogn. Med andre ord er der ofte tale om pastorater, der indeholder både by- og landsogne. Godt en tredjedel (22/63) er sammensat af *tidligere flersognspastorater*. Her vil der ofte være tale om det, man kan kalde rene landpastorater, men de kan principielt også indeholde et bysogn, hvis dette tidligere var del af et pastorat med et eller flere landsogne.

Tabel 2.1: Hvilke enheder er sat sammen

N=63		
Hvilke mindre enheder blev lagt sammen til det nuværende pastorat?	Antal	%
X-antal tidligere enkeltsogne og x-antal flersognspastorater	31	49
X-antal tidligere flersognspastorater	22	35
X-antal tidligere enkeltsogne	9	14
X-antal enkeltsogne fra tidligere flersognspastorater	1	2
Total	63	100

De ni pastorater, der er sammensat af *tidligere enkeltsogne*, udgør en ret sammensat gruppe. Syv af dem er i dag to-sognspastorater, mens de sidste to består af flere end to sogne. I de syv to-sognspastorater betjenes de fleste af to præster, hvilket tyder på, at der er tale om relativt små pastorater. Mens enkelte betjenes af flere end to præster, hvilket peger på, at der er tale om et større bysogn i kombination med et lille landsogn (jf. undersøgelsens definition).

¹⁰ Beskrivelsen af, hvordan *sammenhæng* skulle forstås, var angivet som hjælpetekst til det pågældende spørgsmål.

Endelig ser vi i denne undersøgelse kun et enkelte pastorat, der er konstrueret ved at sætte *enkeltsogne fra tidligere flersognspastorater* sammen. Altså tyder meget på, at man i udgangspunktet forsøger at fastholde sammenhænge fra tidligere enheder (sogne og pastorater), når man konstruerer nye pastorater.

2.2.3.2 *Provstigeografi*

Billedet af, at tidligere sammenhænge søges fastholdt, går igen, når man ser på provstigeografien (se Tabel 2.2). Det hører således til sjældenhederne, at et storpastorat krydser provstigrænsen, som det er tilfældet for tre af pastoraterne. Det er rimeligt at antage, at det øger kompleksiteten, hvis et pastorat er delt over mere end ét provsti. I de tre konkrete tilfælde kan vi dog ikke ud fra denne undersøgelse sige noget om baggrunden for konstruktionerne, eller hvordan de fungerer i praksis. Det kan blot konstateres, at de findes og skiller sig ud fra det gængse billede, hvor man forsøger at holde tidligere enheder sammen, og helst inden for samme provsti. Enkelte steder har man endda flyttet provstigrænsen i forbindelse med sammenlægningen.

Tabel 2.2: Hvordan hører de sammen provstigeografisk

N=63		
Hvordan hører sognene sammen provsti-geografisk?	Antal	%
De tilhører <i>samme</i> provsti	58	92
De tilhører <i>forskellige</i> provstier	3	5
Provstigrænser blev flyttet ved sammenlægningen	2	3
Total	63	100

2.2.3.3 *Eksisterende tilhørsforhold eller helt nye græsgange?*

Spørgsmålet om sammenhængen mellem sognene/pastoraterne før sammenlægningen, var for mange af informanterne vanskeligt at svare entydigt på. Ofte fulgte der en supplerende forklaringer med besvarelsen, fx om "graden" af sammenhæng, busruter, hovedfærdselsårer, indkøbsvaner og meget mere. *Sammenhæng* kan være mange ting, og som det også bliver klart af det kvalitative

materiale, spiller geografi nogle steder en stor rolle for oplevelsen af, og måske endda ønsket om, sammenhæng på tværs af et pastorat (se mere i Kapitel 3).

Tabel 2.3: Tidligere sammenhæng mellem enhederne

N=63		
Hvordan var sammenhængen* mellem de sammenlagte sogne før sammenlægningen	Antal	%
Der var sammenhæng mellem <i>alle</i>	16	25
Der var sammenhæng mellem <i>de fleste</i>	16	25
Der var mindre grad af sammenhæng	17	27
Der var primært sammenhæng med andre	6	10
Andet	8	13
Total	63	100

* Med *sammenhæng* menes fælles historie, kultur, præstebetjening, skoledistrikter, foreningsliv og tilsvarende. Dette var nævnt som hjælpetekst til spørgsmålet.

I Tabel 2.3 fremgår det, hvordan informanterne svarede. En fjerdedel (16/63) angiver, at der var sammenhæng mellem *alle de sammenlagte enheder* også før sammenlægningen. Her har man altså valgt at bygge konstruktionen op omkring enheder, der i forvejen havde forbindelse til hinanden.¹¹

I den modsatte ende af spektret ser vi, at knap halvdelen (31/63)¹² angiver, at der enten var *mindre grad af sammenhæng*, overvejende *sammenhæng med andre* uden for det nuværende pastorat eller slet og ret *ingen sammenhæng* overhovedet (beskrivelser fra kommentarfeltet "Andet"). I disse tilfælde må man altså formode, at man har lagt andre argumenter til grund for at lægge netop disse enheder sammen end bevarelsen af eksisterende sammenhænge.

¹¹ Halvdelen af disse (8/16) er sammensat af tidligere enkelt sogne i kombination med et eller flere flersognspastorater. Mens fem er sammensat af tidligere enkelt sogne og tre af tidligere flersognspastorater.

¹² Tallet dækker over de tre sidste svarmuligheder i kombination.

Endelig er der den sidste fjerdedel (16/63), der har svaret, at der var *sammenhæng mellem de fleste af enhederne* før sammenlægningen. Dette vil sige steder, hvor flere enheder havde sammenhæng før sammenlægningen, mens et enkelt sogn/pastorat stod helt udenfor. Ud fra informanternes uddybende kommentarer, tegner der sig for denne gruppes vedkommende to spor. Enten er det sogn/pastorat, der stod "udenfor", med tiden blevet en integreret del af den nye helhed. Eller også er det sogn/pastorat stadig "udenfor". Når det sidstnævnte er tilfældet, fylder det en del i informantens beskrivelser af pastoratet som helhed, da en konstruktion, hvor ikke alle "er med", ifølge informanterne vanskeliggør (sam)arbejdet i pastoratet.

2.2.4 Hvordan er pastoraterne organiseret?

Der gives ingen fast skabelon for, hvordan et storpastorat skal organiseres. Det, der gives med den nye konstruktion, er en udvidet geografisk ramme for præsternes potentielle virkefelt. Og hvordan menighedsråd og præster herefter vil organisere rammerne for den kirkelige betjening og kirkelivet i øvrigt, står til mere eller mindre fri drøftelse.

2.2.4.1 Hvad skal barnet hedde?

Godt halvdelen af pastoraterne har opfundet en ny betegnelse for de sammenlagte sogne. Flere informanter fortæller, at man benytter det nye navn som fælles identitetsmarkør i det nye samarbejde. Den anden halvdel kalder pastoratet ved alle sognenes navne. Blandt disse er der flere, der angiver, at de oplever det vanskeligt at fremstå attraktiv, når man skal have alle pastoratets sognenavne med i stillingsopslag. Ud fra det øvrige materiale kan det dog konstateres, at navngivningen ikke nødvendigvis udsiger noget om samarbejdet. Således dækker fællesnavne ikke nødvendigvis over nært samarbejde sognene imellem, ligesom rækken af sognenavne ikke nødvendigvis dækker over manglende samarbejde på tværs.

Når det gælder kommunikationen udadtil anvendes annoncering under samme navn eller "banner" flere steder som en markør for det

nye pastorat. Knap to tredjedele (41/63) har etableret fælles hjemmeside, mens resten har bevaret de lokale sider. Godt halvdelen (33/63) udgiver fælles kirkeblad, mens knap en fjerdedel (14/63) har bevaret de lokale kirkeblade, og den sidste fjerdedel (16/63) annoncerer på anden vis, f.eks. i diverse lokalblade.

2.2.4.2 "Hovedsogn" og embedsboliger

I undersøgelsen spurgte vi til, hvorvidt der i pastoratet er et hovedsogn i betydningen "et sogn, der i størrelse og/eller aktivitetsniveau skiller sig ud fra de øvrige sogne". Der blev dermed ikke spurgt til "hovedsogn" i streng juridisk forstand.

Syv ud af ti (45/63) svarer, at der er et hovedsogn i pastoratet. Ud fra de supplerende kommentarer viser det sig, at hovedsognet typisk er det største sogn i pastoratet. Det er også typisk her, at administrationen er placeret. (se også afsnit 2.3.1).

I de resterende tre ud af ti pastorater (18/63) giver informanterne enten udtryk for, at alle sogne er lige, hvad angår aktiviteter og betjening, eller beskriver den særlige konstruktion, at ét sogn i pastoratet er klart størst, men at præsten og/eller hovedparten af aktiviteterne er placeret i et andet mindre sogn.

I samtlige af de undersøgte pastorater hører der bopælspligt med til mindst én af præstestillingerne. Der bor med andre ord mindst én præst i embedsbolig inden for pastoratsgrænsen. I halvdelen af pastoraterne (31/63) gælder det for samtlige præster i pastoratet, mens det i den anden halvdel (32/63) kun gælder for nogle af præsterne. Når man spørger til bopælspligten før og efter sammenlægningen er den i to tredjedele af pastoraterne uændret. Den resterende tredjedel dækker over flere forskellige forhold: bopælspligten er blevet ophævet for en af stillingerne; embedsboligen er kommet i overskud på grund af reduktion i antallet af præster; boliger er i gang med at blive renoveret, eller bopælspligt og salg af bolig er til overvejelse i forbindelse med stillingsopslag.

Kommentarerne indikerer, at hovedsagnet i denne betydning er noget, der er til forhandling – og noget, der forhandles med – i forbindelse med sammenlægningerne. Hvis der eksempelvis er en stor by i pastoratet, vælger man nogle steder at lægge embedsboligen i et af de mindre lokalsamfund, så de ”stadig har noget”, eller så der skabes balance på tværs af det nye pastorat. Hvis der modsat bliver nedlagt en embedsbolig i en lille by og bygget en ny i den store, fortæller informanterne, at det kan give anledning til diskussion.

2.2.4.3 Menighedsråd – sammenlægning eller status quo?

Med hensyn til antallet af menighedsråd er den klare tendens, at der *ikke* reduceres i antallet i forbindelse med sammenlægningen (se Tabel 3.1). I knap tre ud af ti pastorater (17/62) er der sket en reduktion i antallet af menighedsråd enten i forbindelse med eller siden sammenlægningen. Ni af disse pastorater (14%) har valgt at lægge sig sammen til ét fælles menighedsråd. Af disse har to steder yderligere lagt sig sammen til ét sogn.

Tabel 3.1: Antallet af menighedsråd før og efter sammenlægning

N=62*		
Hvad er der sket med antallet af menighedsråd før og efter sammenlægningen?	Antal	%
Antallet af menighedsråd er status quo	45	73
Antallet af menighedsråd er reduceret	17	27
Total	62*	100

* Missing=1.

I størstedelen af pastoraterne (godt syv ud af ti, 45/62) er antallet af menighedsråd fra før sammenlægning og indtil i dag status quo, dvs. bibeholdt. Enkelte af disse er udtryk for, at der er sket en reduktion i antallet før sammenlægningen.¹³ Men nærmere undersøgelse viser, at i mere end halvdelen af pastoraterne, hvor antallet af menighedsråd er

¹³ I disse tilfælde kan der være tale om en gradvis proces frem mod den egentlige sammenlægning. I casestudiet er der et eksempel på netop dette, se Kapitel 3.

bibeholdt, er der et menighedsråd i hvert sogn. Hvilket for disse vil sige, at der ikke er sket en reduktion i antallet af menighedsråd overhovedet (Se Tabel 3.2).

Tabel 3.2: Antal menighedsråd vs. antallet af sogne i pastoratet

N=62*						
Antallet af menighedsråd er: Periode	Status quo		Reduceret		Total	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Der er menighedsråd i samtlige sogne i pastoratet*	24	39	1**	2	25	40
Der er færre menighedsråd end sogne i pastoratet	21	34	16	26	37	60
Total	45	73	17	27***	62	100

Tallene for hhv. sogne og menighedsråd er sammenholdt for hvert enkelt pastorat for sig og dernæst opdelt i tabellens to kategorier.

* Missing=1.

**Der er tale om ét sogn, ét menighedsråd.

*** Procentangivelsen er beregnet ud fra 17/62 og ikke de to linjer ovenfor lagt sammen.

I tabellen ses det endvidere, at der samlet set er fire ud af ti pastorater (25/62), hvor der er menighedsråd i samtlige af pastoratets sogne. I denne gruppe er der fortrinsvis (to tredjedele) tale om pastorater på 1-3 sogne, mens de øvrige (en tredjedel) består af pastorater med 4-7 sogne.

Meget tyder imidlertid på, at tid spiller en rolle for, om der sker sammenlægning af menighedsråd, eller om antallet bevares. Ser man på det indbyrdes forhold mellem reduktion og status quo ud fra oprettelsestidspunkt, er det tydeligt, at der i højere grad er sket reduktioner i antallet af menighedsråd i de pastorater, der er oprettet mellem 2000-2014, end i pastorater, der er oprettet 2015-2019 (se Tabel 3.3).

Tabel 3.3: Tendenser ud fra oprettelsestidspunkt –status quo eller reduktion i antallet af menighedsråd

N=62*						
Antallet af menighedsråd er:	Status quo		Reduceret		Total	
Periode	Antal	%	Antal	%	Antal	%
2000-2004	1	2	0	0	1	2
2005-2009	7	11	5	8	12	19
2010-2014	14	23	10	16	24	39
2015-2019**	23	37	2	3	25	40
Total	45	73	17	27	62*	100

* Missing=1. Et pastorat uden præcis information om oprettelsesår, dog med sikkerhed efter år 2000. I alt 63 pastorater oprettet fra år 2000-2019.

** Da informationerne er indhentet indtil første halvdel af 2019, kan der være oprettet yderligere pastorater i dette år.

Lægger man tallene sammen for de første tre perioder, dvs. 2000-2014, viser det sig, at forholdet mellem status quo og reduktion er: 22-15 (ud af 37), hvilket giver en forholdsmæssig procentvis fordeling på 59/41. Ser man på den sidste periode (2015-2019) er forholdet mellem status quo og reduktion 23-2 (ud af 25), hvilket giver en forholdsmæssig procentvis fordeling på 92/8. Der er altså tale om en markant forskel på de første perioder til den sidste. Ud fra dette kan man have en formodning om, at der i løbet af de næste 5-10 år vil ske en yderligere reduktion af antallet af menighedsråd også i pastoraterne oprettet fra 2015 og frem.

2.2.4.4 Menighedsråd og præster

Ovenfor så vi, at fire ud af ti pastorater har menighedsråd i hvert sogn (jf. Tabel 3.2). Sammenholder man antallet af præster og menighedsråd i de enkelte pastorater, viser det sig, at der i godt fire ud af ti pastorater (27/63) er *flere menighedsråd end præster* (se Tabel 4).

Tabel 4: Menighedsråd og præster

N=63	Der er <i>flere</i> menighedsråd end præster		Der er <i>ligeså mange</i> (eller færre) menighedsråd som præster		Total	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Præsternes tilknytning til menighedsrådene						
Medlem af og deltager i <i>samtlige</i> menighedsråd	12	19	23	37	35	56
Formelt set medlem af <i>samtlige</i> men deltager i <i>enkelte</i> menighedsråd	12	19	8	13	20	32
Medlem af og deltager i <i>enkelte</i> menighedsråd	2	3	2	3	4	6
Andet	1	2	3	5	4	6*
Total	27	43	36	57**	63	100

Tallene for hhv. præster og menighedsråd er sammenholdt for hvert enkelt pastorat for sig og dernæst opdelt i tabellens to kategorier.

* Procentangivelsen er beregnet ud fra 4/63 og ikke procenterne fra de to kolonner lagt sammen.

** Procentangivelsen er beregnet ud fra 36/63 og ikke procenterne fra rækkerne ovenfor lagt sammen.

Samtidig viser Tabel 4, at præsterne i mere end halvdelen af storpastoraterne (35/63) deltager i menighedsrådsarbejdet i samtlige menighedsråd i pastoratet. I knapt en tredjedel af pastoraterne (20/63) er præsterne formelt set medlem af samtlige menighedsråd, men deltager i praksis kun i enkelte af dem. Her er menighedsrådsarbejdet altså delt, selvom formalia tilsiger noget andet. Knapt hver tiende (4/63) svarer, at præsterne kun deltager i de råd, de er medlem af. Og kategorien "Andet" dækker her over steder, hvor én af præsterne deltager ved alle menighedsråd, mens den anden præst/de andre præster kun deltager i arbejdet i et enkelt/enkelte råd.

Det er altså mere reglen end undtagelsen, at præsterne deltager i arbejdet ved mere end et råd – og nogle steder tre eller flere. Særligt mødeaktiviteten – ikke udelukkende i forbindelse med

menighedsrådsarbejdet, men i høj grad her – nævnes af informanterne (i både telefoninterviews og casestudier) som væsentligt arbejde, men meget tidskrævende.

2.2.4.5 Koordinerende råd og udvalg

I undersøgelsen spurgte vi også til, om der i storpastoratet er oprettet koordinerende råd og/eller udvalg på tværs af menighedsrådene. Som vi så i det foregående har kun ni af de undersøgte pastorater valgt at slå sig sammen til ét fælles menighedsråd. Disse steder er menighedsrådet altså det organ, hvor alting besluttet for hele pastoratet. De øvrige steder med flere råd, organiserer man sig på forskellig vis i forhold til samarbejdet i den større sammenhæng.

En gennemgang af spørgeskemaets *kommentarfelter* viser, at der godt halvdelen (34/63) af stederne er oprettet egentlige råd eller udvalg, der dækker hele pastoratet. Lægges man disse sammen med de ni pastorater, hvor man har ét fælles menighedsråd og derfor har det hele fælles, udgør disse til sammen knap syv ud af ti pastorater (43/63) (se Tabel 5).

Af de 34 steder, hvor man har oprettet tværgående udvalg, har nogle et enkelt udvalg fælles, mens andre har flere. Næsten halvdelen af stederne (16/34) har fælles *aktivitetsudvalg*. Og næsten lige så mange (15/34) har en variant af det, man kan kalde et tværgående *ledelseslag*, i form af formandsmøder eller koordinationsudvalg, forretningsudvalg eller pastoratsråd med deltagelse af præster og formænd (evt. flere repræsentanter fra de enkelte råd). Der er stor forskel på, om disse er tildelt reel beslutningskompetence. Nogle nævner, at det er de, andre nævner det modsatte. Det er dog ud fra kommentarerne ikke muligt at give et fuldt billede af dette.¹⁴

¹⁴ Men det kunne være interessant at forfølge i en anden undersøgelse, da denne koordinering på tværs af pastoratet byder sig som opgave, men ikke giver sig selv, hvad angår udformning.

Table 5: Organisation af samarbejdet på tværs

N=62		
Hvordan organiseres samarbejdet på tværs af pastoratet?	Antal	%
Der oprettes deciderede fællesudvalg*	34	55
Der er ingen deciderede udvalg men fælles menighedsrådsmøder én til fire gange om året	11	18
Der er ét fælles menighedsråd, så alt er fælles	9	15
Der er intet samarbejde på tværs	6	10
Der er fællesmøder mellem nogle men ikke alle råd i pastoratet	2	3
Total	62	101

* Fx aktivitets-, præstegårds-, sognegårds-, PR-/kirkeblads-/kommunikationsudvalg og/eller diverse lederudvalg med præster og formænd og/eller deciderede pastoratsråd til at behandle fælles anliggender.

Blandt de 34 storpastorater, hvor der er oprettet fælles råd eller udvalg, nævner 12, at der afvikles fælles menighedsrådsmøder nogle gange om året med deltagelse af alle råd. Det kan gælde for flere af disse, men det er ikke nævnt direkte, da det i udgangspunktet var egentlige nye udvalg eller råd, der blev spurgt til.

Af de steder, der *ikke har oprettet selvstændige fællesråd eller -udvalg*, afvikler knap to ud af ti (11/63) fælles menighedsrådsmøder, som beskrevet ovenfor. To steder holder nogle af rådene fællesmøder, mens andre står udenfor. Og en ud af ti (6/63) angiver, at der slet intet samarbejde er på tværs af pastoratet.

Det mest almindelige er dog, at man foranstalter et eller andet nyt som fx udvalg, råd eller fællesmøder, der går på tværs. Lægger man pastoraterne med hhv. fælles menighedsråd, fælles udvalg/råd og fælles møder sammen, udgør det i alt knap ni ud af ti steder (54/63).

2.2.4.6 Ressourcer til samarbejdet

Indtil videre har vi set på de strukturelle rammer. Der tegner sig et billede af, at hvor broget landskabet end måtte være, hvad angår antal sogne, præster og menighedsråd, så betyder den nye struktur langt de fleste steder, at menighedsrådene forholder sig til hinanden inden for

den nye konstruktion. De strukturelle rammer kalder med andre ord på samarbejde i en eller anden grad.

Dermed også sagt, at den nye struktur de fleste steder giver nye opgaver, herunder samarbejde på tværs af pastoratet. Ud fra kommentarfelterne kan vi se, at dette nogle gange går let og over al forventning, mens det andre gange er mere end almindelig slidsomt – med alle tænkelige varianter derimellem.

I udgangspunktet kan man sige, at opgaveløsning/-håndtering kræver ressourcer, og nye opgaver kan kræve nye ressourcer. Nogle gange findes de inden for de eksisterende rammer, andre gange kan der være behov for at få dem tilført. Vi spurgte derfor informanterne, hvorvidt der havde været eller fortsat blev afsat ressourcer til at opbygge, udbygge, vedligeholde og/eller forbedre samarbejdet i pastoratet. Og i så fald hvor ressourcerne kom fra (se Tabel 6).

Tabel 6: Ressourcer til samarbejdet

N=64*		
Er der eller har der været tilført ressourcer til at opbygge, udbygge, vedligeholde og/eller forbedre samarbejdet i pastoratet?	Antal	%
Nej	35	55
Ja, fra provstiet	17	27
Ja, fra menighedsrådene	12	19
Total	64*	100

* Mulighed for at afgive flere svar.

Godt halvdelen¹⁵ svarer, at der *ikke har været tilført ressourcer* af nogen art. Nogle af disse tilføjer, at det ikke har været nødvendigt,

¹⁵ I dette spørgsmål var der mulighed for multiple svar. Af dem, der har svaret "Nej" (i alt 35), har ingen (i sagens natur) afgivet mere end det ene svar. Af de resterende 28 har en enkelt har svaret ja til, at både provsti og menighedsråd har tilført ressourcer, hvorfor denne optræder begge steder i tabellen (hhv. 17 og 12). Det samlede antal "Ja" i tabellen er således 29. Mens den reelle

mens andre svarer, at det er præcis det, der har manglet. Endelig angiver enkelte, at der nu er dukket nye tiltag op, som i nærmeste fremtid bliver støttet økonomisk af provstiet.

I knap halvdelen af pastoraterne¹⁶ er der *tilført ressourcer* til det nye samarbejde *fra provstiet og/eller menighedsrådene* selv. Ud fra denne undersøgelse kan der ikke siges noget entydigt om, hvor initiativet til de tilførte ressourcer er kommet fra i de enkelte tilfælde. Nogle forklarer dog eksplicit, at initiativet er kommet fra provstiet (provsten), andre at ressourcerne er blevet tilført fra provstiet efter forespørgsel fra menighedsrådene. Og andre igen fortæller, at menighedsrådene har fundet penge fra egne kasser.

I de pastorater, der har angivet, at *provstiet* har tilført ressourcerne, drejer det sig om en bred vifte af ressourcer: øget præstekvote, imødekomme af ønske fra menighedsråd om driftsforhøjelse, konsulentbistand i forbindelse med sammenlægning og/eller efterfølgende, visionsdage/kurser, provstens tid og arbejde med at få samarbejdet op at køre, hjælp til fornyelse af ansættelseskontrakter og økonomi til bygninger.

I de pastorater, hvor *menighedsrådene* har afsat midler til samarbejdet, er der ofte blevet arrangeret fælleskurser for personalet og/eller menighedsrådene, fælles visionsaftener og/eller aktiviteter af mere social karakter for at få rådene "rystet sammen".

På tværs af besvarelserne giver flere udtryk for, at det nye samarbejde kræver ressourcer, særligt af præsterne og i mange tilfælde også af menighedsrådene. Og i pastorater, der oplever konflikter af den ene eller anden art, nævnes netop tilførslen af ressourcer eller mangel på

fordeling på de 63 deltagende pastorater er, at 35 (56%) angiver at have fået tilført ressourcer, mens 28 (44%) angiver at have fået tilført ressourcer fra provsti og/eller menighedsråd.

¹⁶ Se forrige note.

samme som væsentlige brikker i forhold til, om puslespillet går op eller falder fra hinanden.

2.3 Tema 2: Hvad er man fælles om inden for de strukturelle rammer

I det følgende behandles spørgsmålene fra spørgeskemaets andet tema, nemlig *hvad pastoraterne så er fælles om inden for de nye strukturelle rammer*. Fokus her er på konkrete samarbejdsområder, faciliteter, funktioner og personale.

Indledningsvis skal det nævnes, at godt otte ud af ti (51/63) angiver, at de ting, der samarbejdes om i dag, i overvejende grad er kommet til ved eller efter sammenlægningen. De resterende (12/63) deler sig i to grupper, hvor der enten intet samarbejde er (tre i alt), eller hvor samarbejdet på nogle områder var i gang også før etableringen af det nye pastorat. Meget tyder altså på, at man ikke kun får nye strukturelle rammer, men også fylder dem ud med nye tiltag og måder at gøre tingene på.

Nogle steder er dette en proces, hvor der til stadighed er nye ting på bedding. Tre ud af ti steder (18/63) er der konkrete planer om yderligere samarbejde (f.eks. ansættelse af fælles personale og/eller potentielle sammenlægninger af menighedsråd).

De resterende syv ud af ti steder (45/63) angiver, at der lige nu ikke konkrete planer om yderligere samdrift, f.eks. i form af formelle ansættelser, sammenlægning af kirkegårdsdrift eller menighedsråd. De uddybende kommentarer hertil falder i to kategorier. *Enten* begrundes det med, at alt eller det, der synes at give mening lokalt, på nuværende tidspunkt er lagt sammen. Altså et udtryk for, at samarbejdet har fundet den form og det niveau, som man lige nu ønsker. *Eller* også begrundes det med, at de lokale menighedsråd (ifølge informanten) ikke ønsker samarbejde i det hele taget. Altså et udtryk for, at der ikke er noget samarbejde, og heller ingen ønsker herom.

2.3.1 Kirkekontorsadministration og steder at forsamles

Ser man på kirkekontorsadministrationen tegner der sig et billede af centralisering, enten inden for pastoratet eller ved udlicitering (se Tabel 7.1). Det typiske er at lave ét fælles kirkekontor, der varetager administrationen for hele pastoratet. Dette gør sig gældende for knapt syv ud af ti steder (42/63). Dertil kommer de ti steder, der har centraliseret ved at udlicitere opgaver til et kirkekontor i et andet sogn.¹⁷ Mens det syv steder er den kirkebogsførende sognepræst, der varetager funktionen.¹⁸

Tabel 7.1: Kirkekontorsadministration

N=63			
Hvordan er kirkekontorsadministrationen organiseret?	Antal	%	
Vi har ét fælles kirkekontor, der varetager administrationen for hele pastoratet	42	67	
Administrationen er udliciteret til et andet (større) sogn	10	16	
Den kirkebogsførende præst varetager kirkekontorsfunktionerne	7	11	
Andet	4*	6	
Total	63	100	

* Herunder ét sted med flere lokale kirkekontorer.

Svarmuligheden "Andet" dækker over et enkelt sted, hvor man har valgt at have lokale kirkekontorer med lokal administration. Her er der tale om et fire-sognspastorat, men der angives ikke noget om, hvor mange lokale kirkekontorer, der er. Et andet sted varetager samtlige præster kirkebogsføringen. Et tredje sted har man en fleksibel præstesekretær med hjemmekontor til at varetage opgaven. Det fjerde og sidste sted er et pastorat, der er delt mellem to provstier, hvor der er kordegne ansat to steder i pastoratet.

Mens administrationen altså har tendens til centralisering, forholder det sig modsat, når det gælder sognegårde og forsamlingssteder til

¹⁷ Dette var ikke givet som svarmulighed i spørgeskemaet, men har her fået sin egen kategori, udledt på baggrund af informanternes uddybende kommentarer.

¹⁸ Se forrige note.

brug for kirkelige aktiviteter. Til aktiviteter forsamlers man udpræget *lokalt*. Kun i fire tilfælde danner én fælles sognegård ramme om stort set alle aktiviteter i pastoratet (se Tabel 7.2). For de øvrige (59/63) pastorater gælder det, at aktiviteterne afvikles lokalt (i sognene). Her benytter man de lokaler, der måtte være til rådighed der, f.eks. sognegårde, konfirmandstuer, graverbygninger, forsamlingshuse, embedsboliger eller ganske enkelt kirkerne.

Tabel 7.2: Faciliteter til kirkelige aktiviteter uden for kirken

N=63		
Hvilke faciliteter gøres der brug af til de øvrige kirkelige aktiviteter?	Antal	%
Vi har <i>en fælles sognegård</i> , hvor stort set alle aktiviteter foregår	4	6
Vi har en fælles sognegård, <i>men forsamlers primært lokalt</i>	30	48
Vi har <i>flere lokale sognegårde</i> , hvor vi forsamlers	15	24
Vi har <i>ingen sognegård</i> , men forsamlers lokalt i andre bygninger	9	14
Andet*	5	8
Total	63	100

* Dækker her over steder, hvor man forsamlers i kirkebygninger.

2.3.2 Personale

Fælles ansættelser er et område, man ser ud til at tage fat på i de nye pastorater. I kommentarerne angiver flere, at muligheden for at "pulje" penge og opgaver fra flere sogne, har gjort det muligt at opslå nye eller større stillinger i det nye pastorat.

Seks ud af ti steder (40/63) angiver, at de har ansat personale i fællesskab mellem alle eller flere menighedsråd. Det gælder særligt for kirkemusikerne, men der nævnes også regnskabsfører, kordegn/præsteseekretær, kirke- og kulturmedarbejdere, køkkenpersonale samt rengørings-/servicepersonale.

For at blive klogere på, i hvor høj grad det kirkelige personale går på tværs af den nye konstruktion, blev der spurgt til, hvor præster,

kirkemusikere, kirketjenere og kirkegårdspersonale *udfører deres arbejde*.¹⁹

I Tabel 8 ser vi, at der er stor forskel på hvor meget de enkelte faggrupper kommer rundt i pastoratet. *Præsterne* er dem, der går mest på tværs. Mere end ni ud af ti steder (59/63) arbejder præsterne i samtlige kirker på lige fod eller med primærtjeneste i nogle kirker og afløsning i de øvrige. Det hører altså til sjældenhederne, at en præst i et storpastorat udelukkende betjener en enkelt kirke.

Tabel 8: Hvor arbejder faggrupperne henne

<i>Hvor arbejder følgende faggrupper hos jer?</i>	Præster		Kirkemusikere		Kirkegårdspersonale		Kirketjenere	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
	<i>På lige fod i alle områdets kirker/på alle områdets kirkegårde</i>	41	65	20	32	4	6	6
<i>Primært i én kirke/på én kirkegård eller nogle kirker/kirkegårde, men afløser i/på andre</i>	18	29	22	35	14	22	11	18
<i>Udelukkende i én kirke/på én kirkegård eller nogle kirker/kirkegårde</i>	1	2	16	25	43	68	33	52
Andet	3	5	5	8	2	3	13	21
Total	63	101	63	100	63	99	63	101

¹⁹ Vi valgte at spørge på denne måde i stedet for at spørge til, hvilket menighedsråd de formelt er ansat af. Dette skyldes, at medarbejdere godt kan have én formel arbejdsgiver (ét menighedsråd i et sogn), selv om de i praksis udfører deres arbejde på tværs af pastoratet.

Kirkemusikerne ser også ud til at gå på tværs af pastoratet i relativt udpræget grad. Knap syv ud af ti steder (42/63) arbejder de enten i samtlige kirker på lige fod eller med primærkirke(r) og intern afløsning i de øvrige. Flere kommentarer angiver dog, at der kan være forskel på, hvor meget hhv. organist og kirkesanger går på tværs i det enkelte pastorat. Nogle steder er organisten knyttet til en enkelt kirke/enkelte kirker, mens kirkesangeren går på tværs af hele pastoratet. Andre steder er det omvendt. Dette kan ikke beskrives nærmere ud fra materialet i denne undersøgelse.

Ser man på *kirkegårdspersonalet* og *kirketjenerne* tegner der sig et andet billede. Ofte er de to funktioner sammenfaldende i en eller flere personer (kategorien "Andet"). Og informanterne fortæller, at man nogle steder ganske enkelt har sparet kirketjenerfunktionen væk. Hovedtendensen i alle tilfælde er, at disse to personalegrupper i overvejende grad er lokalt forankret. Syv ud af ti steder (43/63) arbejder kirkegårdspersonalet således udelukkende på en kirkegård/enkelte kirkegårde uden afløsning på de andre.

Denne lokale forankring går igen, når der spørges til om der er *samdrift på pastoratets kirkegårde*, og i så fald i hvilken udstrækning. I knap halvdelen af pastoraterne (31/63) drives kirkegårdene strengt lokalt.

Godt en tredjedel af pastoraterne (22/63) har delvis samdrift på kirkegårdene, hvilket kan dække over en distriktsdeling i pastoratet, eller over at en eller enkelte kirkegårde står uden for det samarbejde, som resten af pastoratet har etableret. Ti af de 63 pastorater har etableret fuld samdrift på samtlige kirkegårde i pastoratet. Men disse udgør den klart mindste andel i landskabet.

Hvordan kirkegårdsdriften er organiseret vil selvsagt ofte have indflydelse på, hvor kirkegårdspersonalet udfører deres arbejde. Dette skal forstås således, at lokal kirkegårdsdrift ofte betyder lokal

udførelse af arbejdet, mens fuld samdrift kunne medvirke til, at kirkegårdspersonalet arbejdede på flere kirkegårde.

Under alle omstændigheder er det tydelige billede, at præsterne er den faggruppe, der går klart mest på tværs af pastoratet i deres arbejde, hvilket uddybes i det følgende.

2.4 Tema 3: Hvordan organiseres præsternes samarbejde

I dette afsnit behandles spørgsmålene fra spørgeskemaets tredje tema, nemlig *organiseringen af præsternes samarbejde*. De strukturelle rammer og det fælles, som er beskrevet ovenfor, har direkte eller indirekte indflydelse på præsternes arbejde. I det følgende fokuseres der specifikt på, hvordan præsterne organiserer sig i den nye struktur, samt hvilke vilkår, de har at organisere sig på.

I lighed med, hvad der gælder for menighedsrådenes samarbejde, gives der heller ikke for præsterne en fast skabelon for udmøntningen af samarbejdet inden for storpastoratet. Samarbejdet i den nye konstruktion synes i høj grad at være noget, som de (evt. i samråd med provsten) skal finde ud af hen ad vejen. Og det overordnede billede, der tegner sig, er, at der er stort set lige så mange måder at organisere sig på, som der er storpastorater med i denne undersøgelse.

2.4.1.1 Regulativer

I undersøgelsen spurgte vi til, om der er udarbejdet regulativer for præsternes samarbejde inden for storpastoratet. Regulativer angiver retningslinjer for arbejdets fordeling inden for en fælles ramme, og anvendes til at klargøre, hvem der har ansvar for at varetage hvilke opgaver. Som det fremgår af Tabel 9 er det imidlertid langt fra et redskab, der gribes til alle steder i forbindelse med oprettelsen af storpastorater. Seks ud af ti steder (37/63) viser det sig, at der *ikke er udarbejdet regulativer for præsterne*. Dette gælder ikke kun de steder, hvor der er tale om fuldtidsansatte præster, men også 14 steder med kvoterede stillinger, der ellers kunne tilsige et regulativ.

Af de storpastorater, hvor der er udarbejdet *regulativer for samtlige præster* uanset kvote (14/63), består fem af dem udelukkende af fuldtidsstillinger. I ti storpastorater er der *regulativer for den/de kvoterede stilling/-er*, men ikke for fuldtidsstillingerne. Endelig er man i to storpastorater *i gang med regulativarbejdet*.

Tabel 9: Regulativer for præsterne

N=63		
Er der udarbejdet regulativer for præsternes arbejde?	Antal	%
Nej, og heller ikke planer om det	37	59
Ja, for samtlige præster uanset kvote	14	22
Ja, for de(n) kvoterede stilling(er)	10	16
Nej, men vi er i gang	2	3
Total	63	100

I telefoninterviewene angav flere, at der er uofficielle arbejdsaftaler om forskellige dele af arbejdet, men ikke egentlige regulativer. Nogle informanter fra storpastorater, hvor der ikke var udarbejdet regulativ, angav, at de anså regulativer som ufleksible, ligegyldige eller decideret skadelige for (sam)arbejdet. Modsat forholder det sig med dem, der har regulativer. De betegner dem generelt som et fleksibelt arbejdsredskab, der skaber klarhed over arbejdsfordeling og arbejdsområder i den nye, større konstruktion.

2.4.2 Hvordan er præstestillingerne sammensat

I Tabel 10 er de forskellige måder, hvorpå præstestillingerne er sammensat inden for pastoraterne, opstillet og fordelt på antallet af præster de enkelte steder. Som det fremgår, er det mest almindelige at bevare eller skabe fuldtidsstillinger inden for storpastoratets ramme. Otte ud af ti pastorater (50/63) er således ramme om *fuldtidsstillinger /hele stillinger* – enten som udelukkende sognepræst eller som deltidssognepræst med andre funktioner, der samlet set giver en

fuldtidsstilling.²⁰ "Blandede kvoteringer" dækker her over de steder, hvor den samlede kvote ikke udgør x-antal 100% – altså hvor en eller flere af stillingerne ikke er hele/fuldtids. Disse udgør en mindre del af landskabet (9/63). Og kun tre af disse steder har både en "blandet kvotering" og præster med andre funktioner.

Tablet 10: Sammensætning af præstestillinger i pastoraterne

Hvordan er sammensætning af pastoratets præstestillinger?	I pastorater med 2 præster		I pastorater med 3 præster		I pastorater med 4-6 præster		Det samlede landskab N=62*	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
	<i>Hele stillinger som sognepræst uden andre funktioner</i>	22	35	4	6	2	3	28
<i>Hele stillinger som sognepræst med andre funktioner</i>	14	23	4	6	4	6	22	35
<i>Blandede kvoteringer på sognepræsterne uden andre funktioner</i>	1	2	2	3	3	5	6	20
<i>Blandede kvoteringer på sognepræsterne med andre funktioner</i>	0	0	3	5	0	0	3	5
Andet**	1	2	1	2	1	2	3	5
Total	37*	62	14	22	10	16	62*	99

* Missing=1.

** Dækker over pastorater, der får en mindre andel bistand ind i pastoratet udefra.

²⁰ De andre funktioner dækker her over provstestilling, korshærspræst, hospitals-/hospicepræst, skole-/kirkesamarbejde, specialkonfirmandundervisning, bistand til sogne uden for pastoratet samt øvrige funktioner i provsti eller stift.

Som tidligere nævnt betjenes godt seks ud af ti pastorater (38/63) af to præster. Disse placerer sig næsten udelukkende som fuldtidsstillinger med eller uden andre funktioner. Dette kunne være et udtryk for, at konstruktioner med netop to præster umiddelbart er mest ligetil at udforme.²¹

Ser man omvendt på de 24 pastorater, hvor der er mere end to præster, fordeler de sig mindre entydigt. Det er således mere almindeligt med blandede kvoteringer iblandt disse, end det er i pastorater med to præster. Årsagen hertil har denne undersøgelse ikke mulighed for at afdække.

2.4.3 Præsteressourcer før og efter sammenlægningen

Som det fremgår af Tabel 11 er der fire ud af ti steder (26/63) ikke sket noget med hverken antallet af præster eller med præstekvoten for det pågældende område som helhed. Her kan der imidlertid godt være tale om, at enkelte sogne eller pastorater inden for den nye konstruktion har fået reduceret sin kvote, men at storpastoratet som helhed bevarer kvoten. Det kan eksempelvis være tilfældet, hvis et større sogn i konstruktionen har fået den kvote, som et andet sogn eller pastorat skulle afgive. For nogle af disse pastorater kan der endvidere være sket en løbende reduktion i kvoteringen i årene op til pastoratsdannelsen.

For en næsten lige så stor andels vedkommende (24/63) er der sket en reduktion i antallet af præster og/eller kvotering af den præstelige betjening i området som helhed. Omvendt er der ti steder tilført ressourcer enten gennem kvotering eller antallet af præster.

²¹ I denne undersøgelses kortlægning er pastorater med mindre end 150%-sognepræst sorteret bort på forhånd (jf. afsnit 1.5.1). Det drejer sig om i alt fem pastorater, alle med 125%-sognepræst.

Tabel 11: Præsteressourcer før og efter sammenlægningen²²

N=63		
Hvad er der sket med antallet af præster og kvoteringen fra før til efter sammenlægningen	Antal	%
Antal og kvotering er <i>uændret</i> (evt. med interne rokader)	26	41
Der er sket en <i>reduktion</i> i antal og/eller kvotering af præster	24	38
Der er sket en <i>forøgelse</i> i antal og/eller kvotering af præster	10	16
Andet*	3	5
Total	63	100

* Informanten kendte ikke til forholdene før sammenlægningen.

2.4.4 Overordnet organisering af (sam)arbejdet

I praksis er der som nævnt en bred vifte af variationer i konstruktionen af storpastoraterne. Denne variation gør sig også gældende i forhold til præsternes organisering af samarbejdet. Ser man på det samlede landskab, kan man dog opdele pastoraterne i fire hovedkategorier og en blandingskategori (se Tabel 12.1).²³

Tabel 12.1: Organisering af præsternes samarbejde

N=63		
Hvilket udsagn beskriver organiseringen af præsternes arbejde?	Antal	%
Præsterne betjener <i>hele området</i> i fællesskab	23	37
Præsterne betjener <i>hele området</i> i fællesskab – med <i>funktionsdeling</i> på enkelte opgaver	8	13
Præsterne betjener området ud fra en <i>distriktsdeling</i>	18	29
Præsterne betjener området ud fra en <i>distriktsdeling</i> – med <i>funktionsdeling</i> på enkelte opgaver	2	3
Blandingsformer	12	19
Total	63	101

²² Besvarelsene er bearbejdet efter de indgivne besvarelser, således at de elleve besvarelser i kategorien "Andet" er fordelt med hhv. 5 på "reduktion", 3 på "forøgelse" og 3 tilbageværende i "Andet".

²³ Informanterne blev direkte adspurgt om disse kategorier.

I halvdelen af pastoraterne (31/63) betjener præsterne *hele pastoratet*, herunder otte steder, hvor præsterne har fordelt visse funktioner imellem sig, så en eller flere præster varetager særlige funktioner inden for det pastorale arbejde. Det kan eksempelvis være plejehjemsgudstjenester, børnekirke, diverse særgudstjenester, konfirmandundervisning eller lignede.

En tredjedel af stederne (20/63) arbejder præsterne ud fra en *geografisk distriktsdeling* (ofte ud fra de gamle pastorater), herunder to steder med funktionsdeling.

Knap hver femte sted (12/63) udgør en *blandingsform*, der består af én af de fire kategorier samt bistand uden for pastoratet og/eller bistand udefra til pastoratet (fire med distriktsdeling og otte, hvor hele området dækkes i fællesskab).

Tabel 12.2: Organisering af præsternes samarbejde – antal præster

N=63						
Antal præster i pastoratet	2 præster		Flere end 2 præster		Total	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Præsterne betjener:						
<i>Hele området</i> i fællesskab (evt. med funktionsdeling)	27	43	12	19	39*	62
Området ud fra en <i>distriktsdeling</i> (evt. med funktionsdeling)	12	19	12	19	24**	38
Total	39	62	24	38	63	100

*Heri indeholdt otte af de 12 blandingsformer, fordelt med fem på "2 præster" og tre på "Flere end 2 præster".

**Heri indeholdt fire af de 12 blandingsformer, fordelt to og to på kategorierne.

Lægger man kategorierne sammen til to hovedkategorier hhv. *betjening af hele området* og *distriktsdeling*²⁴ og sammenholder dem

²⁴ Kategorierne er dannet ved at lægge hhv. "hele området som generalister", "hele området – med distriktsdeling" og otte af de 12 blandingsformer sammen og "distriktsdeling", "distriktsdeling – med funktionsdeling" og fire af de 12 blandingskategorier sammen.

med antallet af hhv. præster (Tabel 12.2) og sogne (Tabel 12.3) i pastoratet tegner der sig et klart billede af, at jo færre præster og jo færre sogne, jo større sandsynlighed for, at præsterne betjener hele området i fællesskab. I pastorater med tre præster eller flere og fem sogne eller flere, er der omtrent ligelig fordeling mellem steder, hvor samarbejdet er organiseret ud fra et princip om betjening af hele området i fællesskab, hhv. et princip om distriktsdeling.

Da der findes konstruktioner med mange præster og få sogne, få præster til mange sogne, samt konstruktioner med mange eller få af begge dele, kan der ikke ud fra denne undersøgelse siges noget entydigt om, hvorfor billedet tegner sig sådan, som tabellerne viser. Men meget tyder på, at større konstruktioner med mange præster, sogne eller begge dele, giver anledning til oftere at benytte sig af distriktsdeling.

I de fire casestudier, der alle har *både* mere end to præster *og* fem-seks sogne, bliver særligt variationer over distriktsdelingen udfoldet. Her giver en stor del af præsterne (og menighedsrådene) udtryk for, at netop distriktsdeling kan bidrage til overskuelighed i en stor konstruktion (se Kapitel 3).

Tabel 12.3: Organisering af præsternes samarbejde - antal sogne

N=63						
Antal sogne i pastoratet	1-4 sogne		5 sogne eller flere		Total	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Hele området i fællesskab (evt. med funktionsdeling)	29	46	10	16	39*	62
Området ud fra en distriktsdeling (evt. med funktionsdeling)	12	19	12	19	24**	38
Total	41	65	22	35	63	100

*Heri indeholdt otte af de 12 blandingsformer, fordelt med syv på "1-4 sogne" og én på "5 sogne eller flere".

**Heri indeholdt fire af de 12 blandingsformer, fordelt med tre på "1-4 sogne" og én på "5 sogne eller flere".

2.4.5 Samarbejdsgrad og -områder

For at undersøge præsternes konkrete samarbejdsområder, blev de bedt om at svare på, hvorvidt de samarbejder om ni konkrete områder (se Tabel 13.1).

Tabel 13.1: Samarbejdsområder

Hvad består præsternes samarbejde af?*	Total	
	Antal	%
Gensidig <i>afløsning</i> i forbindelse med ferie og fridage	61	97
Fælles <i>planlægning</i> af aktiviteter i området (hel eller delvis)	51	81
Fælles <i>koordinering</i> af aktiviteter i området (hel eller delvis)	51	81
<i>Gudstjeneste</i> for hele pastoratet med deltagelse af flere præster	46	73
Fælles <i>afvikling</i> af nogle aktiviteter i området	37	59
Fælles <i>konfirmandundervisning</i> (hel eller delvis)	34	54
Periodevise <i>begravelsesvagter</i> for hele eller dele af området	33	52
Fælles <i>visionsarbejde</i> for hele området	33	52
Fælles <i>mini-konfirmandundervisning</i> (hel eller delvis)	18	29
Total	364**	578**

*Tallene angiver, andelen der har svaret ja til den enkelte kategori.

**Totalværdierne angiver, at hver informant i gennemsnit har svaret ja til fem-seks af de ni kategorier (hhv. $364/63=5,78$ og $578/100=5,78$).

Ser vi på det samlede landskab har næsten alle (61/63) *gensidig afløsning* i forbindelse med ferie og fridage. Otte ud af ti steder (51/63) er der *fælles planlægning* og/eller *fælles koordinering* af aktiviteterne. Syv ud af ti (46/63) har *fælles gudstjenester* én eller flere gange om året. Seks ud af ti steder (37/63) *afvikler man aktiviteter* (foruden gudstjenester) i *fællesskab*.

Godt halvdelen (34/63) har hel eller delvis fælles *undervisning af konfirmander*. Ligeledes har godt halvdelen (33/63) periodevise *begravelsesvagter*. Og igen er man i godt halvdelen (33/63) af stederne fælles om *visionsarbejdet* for hele området. Endelig har knap en tredjedel (18/63) hel eller delvis fælles *undervisning af mini-konfirmander*.

Hvert pastorat kunne herudfra score fra nul til ni point, alt efter hvor mange af de ni, de svarede ja til, idet hvert ja giver ét point. Dette bliver i det følgende anvendt som indikator for "graden af samarbejde", men dækker reelt over antallet af samarbejdsområder (se Tabel 13.2, 13.3 og 13.4).

Tabel 13.2: Samarbejdsgrad

N=63		
Samarbejdsgrad for de 63 pastorater*	Total	
	Antal	%
Høj (7-9)	26	42
Middel (5-6)	25	39
Lav (0-4)	12	19
Total	63	100

* Pointene er sammenlagt for hver enkelt pastorat for sig og derefter fordelt på de tre kategorier.

Det overordnede billede er, at præsterne i disse konstruktioner faktisk samarbejder om konkrete ting. Men, som det fremgår af Tabel 13.2, er der steder, hvor præsterne samarbejder om markant flere områder end andre, her betegnet "Høj", "Middel" og "Lav" grad af samarbejde. Således har fire ud af ti steder (26/63) det, man kan betegne som høj grad af samarbejde, mens to ud af ti (12/63) samarbejder om få områder (lav). Af sidstnævnte lander syv af de i alt 12 på kun et eller to point.

Ud fra besvarelserne kan der ikke siges noget entydigt om, hvordan samarbejdscombinationerne ser ud alt efter, om man scorer lavt, middel eller højt. Når man gennemgår samtlige pastorater fra bund til top (med markeringerne af deres respektive samarbejdsområder) tegner der sig dog alligevel et mønster for, hvad man samarbejder om først (i den lave ende), og hvad man samarbejder om sidst (i den høje ende). Lidt forenklet kan man sige, at alt hvad der handler om afløsning, planlægning og koordinering kommer først. Og afvikling af konkrete aktiviteter i fællesskab kommer senere. En undtagelse er de fælles gudstjenester med deltagelse af alle eller flere præster. Disse er

udbredte (46/63) og desuden spredt over hele spektret af høj, lav og middel.

Tabel 13.3: Samarbejdsgrad fordelt på organisationsform*

N=63 Organisering af samarbejdet	Hele området betjenes i fællesskab		Området betjenes ved distriktsdeling		Total	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Samarbejdsgrad						
Høj (7-9)	20	32	6	10	26	42
Middel (5-6)	16	25	9	14	25	39
Lav (0-4)	3	5	9	14	12	19
Total	39	62	24	38	63	100

*Blandingsformerne er fordelt på de to kategorier.

I Tabel 13.3 ses det, at der er en vis sammenhæng mellem organisationsform og graden af samarbejde. De pastorater, hvor præsterne betjener hele området i fællesskab, samarbejder umiddelbart om flere ting, end præster, der har distriktsdeling. Således scorer halvdelen (20/39) af de steder, hvor præsterne betjener hele området i fællesskab, inden for kategorien "Høj", mens det kun gør sig gældende for en fjerdedel (6/24) af dem, der benytter distriktsdeling. Sagt på en anden måde betjener tre fjerdedele (20/26) af dem, der scorer "Høj", området i fællesskab, mens tre fjerdedele (9/12) af dem, der scorer "Lav", betjener sig af distriktsdeling.

Gruppen, der betjener sig af distriktsdeling, og som har lav grad af samarbejde, udgør en mindre del af det samlede landskab (9/63) og indeholder pastorater af meget forskellig størrelse i forhold til antallet af sogne. Et fælles træk er, at de lader til at arbejde ud fra en "streng" distriktsdeling, hvor hver præst i store træk passer sit eget. Samarbejdsområderne for denne gruppe dækker primært over ferie-/frihedsdækning samt begravelsesvagter.

Modsatningen til denne gruppe findes i pastorater med høj grad af samarbejde, hvor hele området betjenes i fællesskab.²⁵ Denne gruppe udgør knap en tredjedel (20/63) af det samlede landskab. Dette er ikke umiddelbart overraskende, eftersom det forekommer oplagt, at der er flere potentielle samarbejdsområder, hvis man betjener et område i fællesskab, end hvis hver præst passer sit eget (geografiske) område.

Tabel 13.4: Samarbejdsgrad fordelt på præster

N=63						
Antal præster i pastoratet	2 præster		Flere end 2 præster		Total	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Høj (7-9)	15	24	11	17	26	42
Middel (5-6)	19	30	6	10	25	39
Lav (0-4)	5	8	7	11	12	19
Total	39	62	24	38	63	100

Ser vi den tilsvarende fordeling på antallet af præster i pastoratet, viser der sig et lidt overraskende billede (se Tabel 13.4). I pastorater med flere end to præster scorer knap halvdelen (11/24) ”Høj”, hvilket er en lidt større andel end for pastoraterne med to præster (15/39). Til gengæld scorer næsten en tredjedel af pastoraterne med flere end to præster (7/24) ”Lav”, hvilket er forholdsmæssigt dobbelt så mange som for pastorater med to præster (5/39). Det vil sige, at tilstedeværelsen af flere præster både kan korrelere med udstrakt samarbejde og det modsatte.

Det skal understreges, at der på grund af undersøgelsens størrelse er tale om meget små andele i dette materiale, og at det derfor ikke er muligt - eller undersøgelsens sigte - at udpege den ”optimale samarbejdsstørrelse”. Dette ville desuden kræve enighed om, hvad det ”optimale samarbejde” skal indebære. For nogle vil idealet være en høj grad af samarbejde, forstået som mange konkrete samarbejdsområder.

²⁵ Herunder 14/20 med to præster, hvilket vi sige en smule over det samlede landskab, men ikke noget signifikant.

Mens idealet for andre vil være et smidigt samarbejde om få ting, fx afløsning i forbindelse med ferie og fridage. Det skal derfor siges, at der ud fra det øvrige materiale ikke kan konstateres nogen nødvendig sammenhæng mellem organisation, antallet af præster og samarbejdsgrad (som den måles her). Der findes således pastorater, hvor hele området betjenes i fællesskab, men hvor der i øvrigt ikke er ret mange samarbejdsområder. Omvendt kan en distriktsdeling være en ramme om en stor mængde samarbejdsområder. Dette underbygges ligeledes af casestudiet (se mere i Kapitel 3).

2.4.5.1 Mødefrekvens

Det overordnede billede er, at præsterne gør brug af formelle møder til koordinering og planlægning. Dette gælder også de steder, hvor der ikke samarbejdes om ret mange konkrete områder.

Tabel 13.5: Mødefrekvens

N=63		
Hvor ofte tilstræber præsterne at samles til formelle møder om planlægning/koordinering?		
	Total	
	Antal	%
En gang om ugen	13	21
Hver anden uge	5	8
En gang om måneden	22	35
Mindst en gang i kvartalet	15*	24
Andet	8	13
Total	63	100

*Fem besvarelser fra "Andet" er lagt til denne kategori.

I Tabel 13.5 kan man se, at præsterne i næsten to tredjedele (40/63) af pastoraterne holder formelle møder en gang om måneden eller oftere. Derudover angiver flere, at de har næsten daglig kontakt med deres

kollega/kolleger i forbindelse med andre møder, per mail og telefon eller i forbindelse med kontorer eller arrangementer i sognegården.²⁶

Under "Andet" angiver en enkelt, at der aldrig finder møder sted, mens de øvrige giver udtryk for megen kontakt men uden formelle møder; møder ved behov; eller at samarbejdet er så nyt, at der ikke er kommet en fast struktur på mødefrekvensen endnu.

2.4.6 Kirkernes brug og gudstjenestefrekvens i de nye pastorater

Storpastoraterne danner nye rammer om den kirkelige betjening i sognene. For at se nærmere på, hvilke konsekvenser, den nye organisationsform har for kirkelivet i sognene, blev informanterne spurgt til ændringer i kirkernes brug og gudstjenestefrekvens, samt til hvilke principper, der lægges til grund for præsternes fordeling af de kirkelige handlinger i den nye konstruktion.

2.4.6.1 Kirkernes brug

Informanterne blev spurgt til brugen af alle kirkerne i pastoratet. Da de eventuelle ændringer i brugen godt kan se forskellig ud for kirker i samme pastorat, kunne informanterne afgive flere svar. Dette gjorde ni af informanterne brug af i forskellige kombinationer. Således svarede fem, at nogle kirker i pastoratet benyttes i mindre omfang end tidligere, mens andre kirker i samme pastorat benyttes i større omfang end tidligere. To svarede, at nogle kirker i pastoratet benyttes i mindre omfang, samt at nogle kirker (formentlig en enkelt) er gjort til lejlighedskirke. De to sidste kombinationssvar dækker over et pastorat, hvor kirkerne egentlig er i brug på samme måde som før, men at nogle (formentlig en) er gjort til lejlighedskirke; samt et pastorat,

²⁶ I fire ud af ti pastorater (26/63) har præsterne udelukkende kontor i embedsboligen. I andre fire ud af ti pastorater (26/63) har præsterne enten alle eller nogle kontor både i embedsboligen og i sognegården. De resterende (11/63) har mere brogede vilkår, så som genhusning pga. problematisk embedsbolig, kontor i graverbygning, kontorer undervejs i sognegård eller lignende.

hvor det angives, at alle kirker er i brug som før, men enkelte mere i brug end tidligere.

I Tabel 14.1 er der dels opstillet samtlige besvarelser (de første to kolonner med antal og %), dels besvarelserne for de 63 pastorater som helhed, hvor de ni nævnte kombinationssvar er trukket fra hver af de øvrige svarmuligheder for at danne en ny kategori.

Ser man på det samlede billede for de 63 pastorater, viser det sig, at kirkerne knap fire ud af ti steder (23/63) alle er i brug på samme måde som tidligere. I halvdelen af pastoraterne (31/63) benyttes nogle kirker i mindre omfang end før. Ingen kirker er taget helt ud af brug. Og både lejlighedskirkerne og de kirker, der benyttes i større omfang end tidligere, er omfattet af kombinationssvarene (se beskrivelse ovenfor).

Tabel 14.1: Ændringer i kirkernes brug generelt

	Total		Total	
	Antal	%	Antal**	%
Nej, alle kirker er i brug på samme måde som før	25	35	23	37
Ja, nogle kirker benyttes i mindre omfang end før	38	53	31	49
Ja, nogle er gjort til lejlighedskirker	3	4	0***	0
Ja, nogle kirker er taget helt ud af brug	0	0	0	0
Ja, nogle kirker benyttes i større omfang end før	6	8	0***	0
Kombinationssvar	*	*	9	14
Total	72*	100	63	100

*Mulighed for at svare mere end én ting. Kombinationssvarene er her indeholdt i de øvrige kategorier.

**I denne kolonne er kombinationssvarene trukket fra hver af de ovenstående kategorier og angivet som selvstændig kategori. Herved beskrives landskabet for de 63 pastorater som helhed i de sidste to kolonner.

*** Indeholdt i kombinationssvarene.

En gennemgang af svarene sammenholdt med præsteressourcerne før og efter sammenlægningen (jf. afsnit 2.4.3), giver ingen indikationer på, at der er direkte sammenhæng mellem udviklingen i kirkernes brug og eventuel reduktion i præsteressourcerne. Flere steder er reduktion

i præsteressourcer sammenfaldende med en nedgang i kirkernes brug. Der findes imidlertid også eksempler på det modsatte – enten reduktion i ressourcer og status quo i kirkernes brug eller tilførsel af/status quo i præsteressourcer og nedgang i kirkernes brug.

2.4.6.2 Gudstjenestefrekvens

Ser man specifikt på søndagens gudstjenester, følger forandringerne hvad vi så i forhold til kirkernes brug ovenfor. I knap seks ud af ti pastorater (35/63) er antallet af gudstjenester på almindelige søndage *sat ned* siden sammenlægningen (se Tabel 14.2). Igen gælder dette både i pastorater, hvor der er sket en reduktion i præsteressourcerne, og hvor ressourcerne er uændrede. I knap fire ud af ti (24/63) er der samme antal gudstjenester som før sammenlægningen, mens et enkelt sted angiver, at antallet samlet set er sat op.

Tabel 14.2: Ændringer i gudstjenestefrekvens (søndage)

N=63		
Har antallet af gudstjenester på almindelige søndage ændret sig siden sammenlægningen?	Total	
	Antal	%
Nej, antallet er det samme som før sammenlægningen	24	38
Ja, antallet er samlet set sat op	1	2
Ja, antallet er samlet set sat ned	35	57
Andet/ved ikke	3	5
Total	63	100

En nærmere gennemgang af materialet viser endvidere, at ingen af pastoraterne med fire kirker eller flere fejrer gudstjeneste i samtlige kirker i pastoratet på en almindelig søndag. Denne gruppe udgør 41 af de 63 pastorater, svarende til to tredjedele af landskabet.²⁷ Nogle steder angiver dog, at reduktionen i søndagsgudstjenester modsvares af flere hverdagstjenester.

²⁷ I de resterende pastorater med to og tre kirker (22/63) fejres der syv steder gudstjeneste i samtlige kirker hver søndag, mens de øvrige femten steder ikke har gudstjeneste i samtlige kirker hver søndag.

Ser man endvidere på antallet af præster sammenholdt med antallet af gudstjenester i det enkelte pastorat, vil det i mere end otte ud af ti pastorater (53/63) i teorien være muligt at afvikle alle pastoratets gudstjenester en given søndag, uden at samtlige præster nødvendigvis skal være på arbejde.²⁸ De resterende (ti) pastorater – alle med to præster – har en gudstjenestefrekvens, der tilsiger, at begge præster er på arbejde hver søndag (friweekender undtaget).

I kommentarfelterne om fordele og gevinster nævnes muligheden for flere prædikenfrie søndage om året som noget positivt ved at være flere præster om samme område. Om det ovenstående er udtryk for et systematisk arbejde med at give hinanden den frihed, kan denne undersøgelse ikke afgøre entydigt. Men kommentarfelterne samt casestudierne peger klart i retning af, at det er et af de områder, hvor flere præster i samarbejde kan have (positiv) indflydelse på hinandens arbejdsvilkår. Dette understøttes yderligere af fordelingsnøglerne for søndagens gudstjenester.

2.4.6.3 Hvordan fordeles de kirkelige handlinger imellem præsterne?

Ud fra Tabel 14.3 nedenfor kan man se, at i forhold til søndagens gudstjenester, er det mest udbredt at have faste fordelingsnøgler (53/63). Præsterne fordeler som regel gudstjenesterne efter kvote (og tilstræbt ligelig fordeling hen over et år) samt under hensyntagen til, at der kan blive flere prædikenfrie søndage for den enkelte præst.

Med hensyn til vielser og begravelser/bisættelser er billedet lidt et andet. To tredjedele af stederne (41/63) har faste fordelinger af *begravelser/bisættelser*. Mens kun godt halvdelen (35/63) har faste fordelinger for *vielserne*.

²⁸ I denne udregning er der kalkuleret med, at hver præst kan tage to gudstjenester samme søndag, hvorfor den tredje, femte eller syvende gudstjeneste i pastoratet udløser behovet for endnu en præst på arbejde. Det skal dog nævnes, at der kan være lokale forhold (tidspunkter, tradition, "krav" fra menigheden, geografi), der tilsiger, at samtlige præster er på arbejde alligevel (se mere i Kapitel 3).

Tabel 14.3: Fordelingsnøgler til kirkelige handlinger

N=63

Er der en fast fordelingsnøgle i forhold til de kirkelige handlinger?

	Antal*	%*
Ja, i forhold til søndagsgudstjenester	53	84
Ja, i forhold til begravelser/bisættelser	41	65
Ja, i forhold til vielser	35	56

* Tre separate spørgsmål opstillet samlet, derfor ingen linje med "Total". Hver linjes % er udregnet for sig ud fra N=63.

Nogle steder er fordelingsnøglerne knyttet til en distriktsdeling, så den "lokale" præst tager handlingerne i sit distrikt, og kun undtagelsesvis i andre. Andre steder tager nogle af præsterne handlinger i eget distrikt, men har samtidig faste vagter i det store distrikt/sogn som aflastning til den lokale præst der. Andre steder igen har en ad hoc-fordeling alt efter travlhed, mens nogle følger et fastsat system (ofte styret af kordegnen), og endnu andre steder følger lørdagens handlinger med, hvis man skal prædike om søndagen. Endelig er der steder, hvor ønskerne til den "lokale" præst er så stærke, at de i vid udstrækning imødekommes stort set uanset mængden af øvrige opgaver.

Med andre ord er variationen stor, og præsterne har langt de fleste steder selv forhandlet aftalerne på plads imellem sig. De steder, hvor man har fordelingsnøgler for gudstjenester og/eller kirkelige handlinger (i alt 56/63), er aftalerne som oftest nye og foranlediget af den nye struktur (42/56).

2.5 Vurdering af gevinster og udfordringer

I slutningen af telefoninterviewene fik informanterne mulighed for at beskrive fordele/gevinster og ulemper/udfordringer ved den konstruktion, de selv er en del af. De fik at vide, at "ordet var frit", og anonymiteten bevaret også i denne del af interviewet. Det følgende er derfor udtryk for *informanternes* oplevelse og ikke nødvendigvis

kollegernes. Dog svarer syv ud af ti (44/63), at de vurderer, at deres kolleger har samme opfattelse.

2.5.1 Fordele/gevinster

En håndfuld informanter gav udtryk for, at der ingen fordele er ved den nuværende konstruktion – enten fordi den ikke har tilført noget nyt, eller fordi samarbejdet er vanskeligt. Men de øvrige informanter kunne alle pege på enkelte eller en lang række fordele for både præster og menigheder.

Som absolut topscorer nævnes *kollegaskabet* som en gevinst i sig selv. Flere nævner, at de er søgt til pastoratet netop på grund af muligheden for at være *landpræst med kolleger* (dette bekræftes af casestudiet, se Kapitel 3). Kollegaskabet indebærer *faglig sparring, idéudvikling*, muligheden for at *gøre ting i fællesskab* og en at *bede om hjælp inden læsset vælter*. I planlægningsøjemed indebærer kollegaskabet ifølge informanterne i det hele taget *en bedre fordeling/udligning af arbejdsopgaverne* og heraf følgende *øget fleksibilitet* eller *decideret frihed*, herunder flere *prædikenfrie søndage* om året.

Enkelte nævner desuden specifikt, at det er en fordel at have *ét tjenestested* (ét pastorat, også selvom det er i flere sogne) i modsætning til at skulle sammensætte en fuldtidsstilling i flere forskellige pastorater og/eller provstier.

Også for menighederne og kirkelivet ser informanterne åbenlyse fordele. Muligheden for at *"pulje ressourcer"* skaber grundlag for at *gøre mere, flere eller andre ting*, end hvis det enkelte sogn skulle gøre det alene. Der nævnes også muligheden for at skabe *større og mere attraktive stillinger*, *kirkebogsføringen* kan overdrages til en fælles kordegn, og *udgifter kan holdes nede* ved fællesindkøb. Flere nævner helt konkret, at der er kommet *mere og bedre kirkeliv for pengene* – også for de helt små sogne i konstruktionen – samt at konstruktionen *skaber fællesskaber på tværs af et større område*, herunder mellem by og land. Og endelig nævner enkelte, at det er en gevinst for

menighederne at få *valgfrihed mellem præsterne* uden at skulle løse sognebånd.

2.5.2 Ulemper/udfordringer

Ligesom, at fordelene er åbenlyse for informanterne, er ulemperne/udfordringerne det også. Helt overordnet er svarene gennemsyret af en oplevelse af, at udfordringerne opstår (og bevares), *når præster og menighedsråd ikke er enige om, hvad konstruktionen kan og skal*. Ganske enkelt en forskellig opfattelse af, hvad "samarbejde" kan og skal betyde i den nye konstruktion.

En stor del nævner udfordringer ved den forskel, der kan være i, at *præsterne går på tværs* i hele pastoratet (nogle gange som de eneste), mens menighedsrådene sine steder (næsten) udelukkende har blik for og beskæftiger sig med det lokale. Dette opleves af præsterne som manglende opbakning fra menighedsrådenes side og medfører store frustrationer.

Mange nævner desuden, at *samarbejde kræver både tid og kræfter*, og de fleste steder har det medført *øget mødeaktivitet²⁹, mere koordinering* og til tider *lange og træge beslutningsprocesser* (jf. afsnit 2.2.4.4).

Flere nævner desuden, at det kan opleves mere diffust, *hvem man er præst for*, når området er stort, og menighederne og institutionerne er mange. Nogle steder er *geografien* en stor udfordring – både fordi det tager lang tid at komme rundt i pastoratet, men også fordi det giver vanskelige vilkår for at etablere fællesskaber og forening af kulturer på tværs.

En mindre del nævner, at det er udfordrende at etablere et samarbejde, hvis et eller flere sogne har en tydelig *oplevelse af tab* i

²⁹ En enkelt nævner, at vedkommende deltager i 90 menighedsrådsmøder om året.

forbindelse med den nye konstruktion og/eller en *manglende anerkendelse af, at konstruktionen er blivende*. En lille håndfuld skriver direkte, at der opleves store problemer med samarbejdet.

Endelig efterlyses der nogle *modeller for samarbejdet*, samt større *opbakning og/eller rammesætning fra provsten* – ikke mindst de steder, hvor beslutningen om etableringen af det nye pastorat opleves at være kommet ”ovenfra”. Dette uddybes i de øvrige kommentarer, hvor flere efterlyser, at provsten bliver og ”gør projektet færdigt”. Og samtidig gives der positive tilbagemeldinger fra de steder, hvor provsten aktivt er gået ind i processen længere end til tegnebrættet.

2.5.3 Øvrige kommentarer

De afsluttende bemærkninger spænder vidt, men dækker grundlæggende over, at der, hvor konstruktionen fungerer, fungerer den virkelig! Og der, hvor konstruktionen halter, halter den virkelig! Der peges på en række lokale årsager til, at det fungerer eller det modsatte. Langt det meste er nævnt i de to foregående punkter. Dog nævner flere af informanterne i dette kommentarfelt, hvad man er særligt opmærksomme på hos dem:

- at kommunikation er en nødvendighed, når organisationen bliver større
- at finde balance mellem det lokale og det fælles
- at alle sogne skal inddrages og prioriteres, så ingen har grund til at føle sig som ”lillebror”
- at værne om den kirkelige betjening også i de helt små sogne
- at en fælles fortælling om konstruktionen er nødvendig for at bevæge sig i en fælles retning
- at konstruktionen let bliver en klods om benet, hvis man fortsætter med at gøre alting, som man plejer
- at menighedsrådene har en helt central rolle og et stort ansvar for at få tingene til at fungere i de nye vilkår.

Disse temaer vil blive uddybet i næste kapitel, der behandler casestudierne.

2.6 Sammenfatning

Kortlægningen giver et indblik i de strukturelle rammer om samarbejdet, samarbejdsområder mellem de implicerede sogne, og organisering af præstearbejdet inden for storpastoratets ramme, samt præsternes vurdering af fordele og ulemper.

Med hensyn til de strukturelle rammer viser kortlægningen, at antallet af storpastorater har været kraftigt stigende i perioden 2000-2019, og at der desuden er en tendens til, at konstruktionerne bliver større, hvad angår antallet af sogne og præster. Kortlægningen viser også, at den hyppigst forekommende sammensætning er et antal flersognspastorater og et antal tidligere enkeltsognspastorater, hvilket vil sige en kombination af land og (mindre) by. Der er ligelig fordeling mellem pastorater, hvor alle eller de fleste sogne tidligere har hørt naturligt sammen, og pastorater, hvor der ikke på sammen måde har været en naturlig indre sammenhæng.

Kortlægningen viser endvidere, at der er en klar tendens til ikke at reducere i antallet af menighedsråd i forbindelse med oprettelse af storpastoratet. I godt halvdelen af storpastoraterne er der oprettet tværgående råd eller udvalg for hele pastoratet. Når det gælder tilførsel af ekstra ressourcer til opbygning af samarbejdet i den nye konstruktion, viser undersøgelsen, at dette er sket i knapt halvdelen af pastoraterne.

Med hensyn til samarbejdsområder mellem de implicerede sogne viser kortlægningen, at etablering af storpastorater for langt hovedpartens vedkommende medfører nye samarbejdsområder. I forhold til kirkekontor er der typisk oprettet et fælles kirkekontor, der varetager det administrative arbejde for hele pastoratet, hvorimod de kirkelige aktiviteter altovervejende foregår lokalt i de enkelte sogne. Hvad personale angår, er præsterne den gruppe, der går mest på tværs af

sognene, fulgt af kirkemusikerne, mens kirketjenere og kirkegårds personale i udpræget grad arbejder lokalt.

Med hensyn til organisering af præsternes samarbejde viser kortlægningen, at dette udmøntes meget forskelligt, og at fordelingen af arbejdet i høj grad er overladt til præsterne selv. Over halvdelen af pastoraterne betjenes af to præster (med forskellige kvoteringer). I omkring 40% af storpastoraterne er præstekvoten uændret i forhold til før sammenlægningen. En lige så stor andel har oplevet reduktion i præstekvoten, mens en mindre del har fået kvoten forøget. Kortlægningen viser også, at i forhold til organisering af samarbejdet betjenes halvdelen af pastoraterne af præsterne i fællesskab, evt. med en vis funktionsdeling, mens der i ca. en tredjedel af pastoraterne er distriktsdeling. Der er en klar tendens til at pastorater med få sogne og præster har betjening i fællesskab, mens større konstruktioner benytter sig af distriktsdeling.

Samarbejdet sker hyppigst om afløsning, planlægning og koordinering, mens afvikling af konkrete aktiviteter kommer senere (hvis den kommer). En undtagelse er gudstjenester med deltagelse af flere præster, som er almindeligt udbredte. De fleste steder holdes der formelle planlægningsmøder mindst en gang om måneden. I forhold til kirkernes brug viser undersøgelsen endvidere, at der i halvdelen af pastoraterne er kirker, der bruges i mindre omfang end før oprettelsen af storpastoratet, mens ingen er taget helt ud af brug. Tilsvarende er antallet af søndagsgudstjenester sat ned i godt halvdelen af pastoraterne. Såvel gudstjenester som begravelser/bisættelser fordeles typisk ud fra faste lokale fordelingsnøgler.

Med hensyn til præsternes vurdering af fordele ved storpastoratskonstruktionen nævnes kollegaskab som topscorer for deres eget vedkommende, og for menighedernes vedkommende muligheden for at pulje ressourcer om administration og aktiviteter og skabe fællesskab på tværs af et større område. Blandt ulemperne nævner præsterne forskellige holdninger til samarbejdets omfang og

indhold, mange møder og mere koordinering, træge beslutningsprocesser og en mere diffus fornemmelse af tilknytning i geografisk udstrakte områder.

3. Storpastoratet som ny ramme – et casestudie

3.1 Introduktion

Dette kapitel præsenterer resultaterne af de fire casestudier. Formålet med at gennemføre disse var at nuancere billedet fra kortlægningen og måske få (antydninger af) svar på nogle af de ting, som ikke lod sig uddybe eller besvare i netop kortlægningen.

I rapportens indledning er der redegjort for metode og caseudvælgelse til denne del af undersøgelsen (se afsnit 1.5.2). I det følgende vil de fire cases blive præsenteret forud for den egentlige analyse, som består af tværgående læsninger af interviewmaterialet ud fra de centrale spørgsmål, der var lagt op til i interviewguiden. Denne analyse følger de tre hovedtemaer, der er indeholdt i materialet:

- 1) Det lokale udgangspunkt
- 2) At være præst(er) i et storpastorat
- 3) Samarbejde om det, der giver mening

Kapitlet følger disse tre temaer og afsluttes med en sammenfatning af de væsentligste fund.

3.2 De fire pastorater – en præsentation

Tabel 15 giver en oversigt over de fire udvalgte cases og viser, at den tilstræbte variation i forhold til udvælgelsen er opfyldt. De fire udvalgte cases fordeler sig således på fire forskellige stifter. De består af fem-seks sogne med et-seks menighedsråd. Der er forskel på i hvor høj grad, der var sammenhæng mellem de sammensatte enheder før sammenlægningen. Præsterne arbejder i tre af pastoraterne ud fra en

distriktsdeling, men i meget forskellig grad, og i et enkelt pastorat betjener præsterne i udgangspunktet hele området.

Som det vil fremgå af præsentationen nedenfor, skulle det vise sig, at de fire pastorater var endnu mere forskellige, end udvælgelsen kunne forudsige. Det kan selvfølgelig være helt tilfældigt. Men sammenholdt med den store variation i materialet fra kortlægningen, kan det lige så vel være et udtryk for den store variation, der er i landskabet som sådan.

Tablet 15: De fire casestudier – basisoplysninger

Case*	Oprettelsesår	Tidligere sammenhæng (Høj grad, mindre grad, ingen)	Antal menighedsråd (status quo vs. reduktion)	Antal præster	Præsternes organisationsform
A	2013	Mindre grad	6 status quo	4 (350%)	Udpræget distriktsdeling
B	2012	Mindre grad	1 reduceret	4 (350%)	Hele området med en vis lokalforankring ud fra bopælssted
C	2013	Høj grad	4 status quo	3 (300%)	Distriktsdeling med delvis overlap (pga. intern kvote)
D	2007	Ingen	5 status quo	3 (300%)	Distriktsdeling med delvis funktionsdeling

* De fire cases er placeret i hver sit stift i hhv. Jylland og Øerne. Antallet af sogne er udeladt for at sløre pastoraternes identitet.

De fire cases anskueliggør variationen i landskabet, men skal ikke ses som repræsentative for landskabet som helhed. Idet de udgør et udsnit af landskabet, bidrager de til at nuancere forståelsen af det. Hermed også sagt, at der findes mange andre "typer" af storpastorater, der ser

anderledes ud end disse fire, herunder f.eks. den store andel af pastorater med to præster samt de helt store (helt nye) storpastorater.

I det følgende gives en kort præsentation af de fire udvalgte pastorater som baggrund for den følgende analyse. For at bevare pastoraternes anonymitet er visse kendetegn udeladt eller sløret.

3.2.1 Pastorat A

Pastorat A består af et mindre bysogn og et antal landsogne, placeret i nærheden af en større by. Geografisk set er der godt 20 km fra den ene ende af pastoratet til den anden. Forud for sammenlægningen var der kun i mindre grad sammenhæng mellem sognene, og da primært mellem sognene i de tidligere selvstændige pastorater.

Antallet af menighedsråd er bevaret, ét i hvert sogn, og der er ikke oprettet koordinerende råd eller udvalg på tværs, men der afholdes et årligt møde mellem formænd, et menigt medlem fra hvert råd og præsterne. Der er fælles kirkekontor, men ellers er pastoratet udpræget opdelt i forhold til både præsternes og menighedsrådenes arbejde – ikke kun ud fra de tidligere pastorater, men også sognene imellem.

Aktiviteterne foregår i hvert enkelt sogn med et minimum af koordinering med de øvrige sogne. Antallet af (søndags)gudstjenester er uændret siden sammenlægningen, mens enkelte kirker benyttes i lidt mindre omfang end tidligere.

I forhold til antallet af præster og den samlede kvotering er der ikke sket ændringer i forbindelse med sammenlægningen. De fire præster er ansat til at varetage hver sit distrikt, både hvad angår de kirkelige aktiviteter og menighedsrådsarbejdet. De samarbejder udelukkende

om intern afløsning i pastoratet (særligt mellem de to landdistrikter) samt om afviklingen af en fællesgudstjeneste om året.³⁰

Der er sket en ændring i bopælspligten, da en embedsbolig blev solgt forud for en nyansættelse for at gøre stillingen mere attraktiv. To ud af fire præster bor i dag i embedsbolig i pastoratet.

Der er ikke tilført ressourcer fra hverken provsti eller menighedsråd til at opbygge, vedligeholde eller styrke samarbejdet på tværs af pastoratet, hvilket præsterne oplever som en mangel. Dette gør sig ikke gældende for menighedsrådene, som ikke har noget ønske om øget samarbejde.

Præsterne giver udtryk for, at deres samarbejde, som er bygget på en udpræget distriktsdeling, fungerer godt, og de oplever det som en styrke for sognene, at de udgør et fast team, der i fællesskab betjener området. De prioriterer desuden at mødes i sociale sammenhænge for at styrke det kollegiale fællesskab.

Både præster og menighedsråd giver udtryk for, at storpastoratet er en god ramme om *præsternes* samarbejde. De er også enige om, at storpastoratssamarbejdet ikke vedrører menighedsrådene i nævneværdig grad. Menighedsrådene varetager udelukkende de lokale forhold. Og menighederne krydser sjældent sognegrænser.

Kort sagt: Der er tale om et pastorat, hvor (næsten) alt – ud over præsternes interne samarbejde om afløsning samt det fælles kirkekontor – foregår, som det gjorde før sammenlægningen, nu bare med kolleger til den enkelte præst og ingen præstevikarer ”udefra”.

³⁰ Dette pastorat scorer to ud af ni i analysen af samarbejdsgrad (se afsnit 2.4.5).

3.2.2 Pastorat B

Pastorat B består af to mindre bysogne samt et antal landsogne, spredt over et geografisk afgrænset område med godt 20 km fra den ene ende til den anden. Forud for sammenlægningen var der kun i mindre grad sammenhæng mellem sognene i forvejen. Dog havde menighedsrådene selv taget initiativ til at lægge sig sammen til ét fælles menighedsråd forud for den formelle dannelse af storpastoratet.

Da der i dag et ét menighedsråd, er der ikke oprettet yderligere koordinerende råd eller udvalg, eftersom alle beslutninger bliver truffet i menighedsrådet. I tillæg til dette er der oprettet lokale aktivitetsudvalg, der står for de lokale arrangementer. Både menighedsråd og præster giver udtryk for, at menighederne så småt er begyndt at gå på tværs af pastoratet i forbindelse med aktiviteterne.

Forud for dannelsen af storpastoratet oplevede området som helhed på grund af affolkning en markant beskæring af præstekvoten. Endvidere blev to embedsboliger solgt i forbindelse med sammenlægningen, og i dag bor tre af de fire præster i embedsbolig i pastoratet.

Antallet af (søndags)gudstjenester er samlet set sat ned siden sammenlægningen, mens nogle kirker benyttes lidt mere og andre lidt mindre end før.

Både provsti og menighedsråd har afsat og afsætter fortsat ressourcer til at udbygge og vedligeholde samarbejdet på tværs. Og menighedsrådet arbejder hele tiden med organisering af den fælles drift, herunder regnskabsføring og personaleledelse.

Præsterne betjener i princippet hele området i fællesskab, men har hver sin lokale forankring, som er defineret ud fra, hvor de bor. De har

et udpræget samarbejde både i forhold til planlægning og koordinering, og i forbindelse med afvikling af konkrete aktiviteter.³¹

Det meste gøres og tænkes på nye måder. Og præsterne giver udtryk for, at samarbejdet fungerer godt og til gavn for både præster og menigheder. Dette billede bekræftes af menighedsrådet.

Kort sagt: Der er tale om et pastorat, som har benyttet markante ændringer i befolkning og kirkelig bemanning til en gennemgribende nytænkning af den kirkelige struktur. Og herigennem er der skabt en ny fortælling blandt både præster og menighedsråd om, hvad kirken kan og skal bidrage med til lokalsamfundet.

3.2.3 Pastorat C

Pastorat C består af et antal landsogne, samt et bysogn i befolkningsmæssig vækst, placeret i nærheden af en større by. Geografisk set er pastoratet fordelt over et område på knap 15 kilometer på hver led.

Forud for sammenlægningen var der sammenhæng mellem størstedelen af sognene ud fra de tidligere pastorater, herunder delvis kirkelig betjening og skoledistrikter.

Antallet af menighedsråd fra før sammenlægningen er bevaret, og der er ikke oprettet koordinerende råd eller udvalg på tværs. Aktivitetsudvalgene mødes dog et par gange om året, ligesom der afvikles fælles menighedsrådsmøde to gange om året med forudgående planlægningsmøder for præster og formænd. Derudover er der kommet fælles kirkekontor.

Alle tre præster bor i embedsbolig i hver sit distrikt i pastoratet, hvor de samtidig har deres primære tjenestested. Antallet af præster er uændret, men kvoten er forøget en smule på grund af

³¹ Pastoratet scorede ni ud af ni i analysen af samarbejdsgrad (se afsnit 2.4.5).

befolkningstilvækst i det store sogn. To af præsterne har en kvoteret bistandsforpligtelse til hhv. det store distrikt og til provstiet. Præsten med kvoteret bistand til det store distrikt har desuden samarbejde om konkrete aktiviteter med præsten i det tredje distrikt. Som vedkommende med et glimt i øjet selv beskriver det: *"Jeg er helt på tværs!"*.

Samlet set har præsterne et udpræget samarbejde om planlægning og visioner, og parvis (som beskrevet) om konkret, praktisk afvikling af aktiviteter. De giver udtryk for, at de gerne vil samarbejdet og gerne ser det udbygget i den takt, sognene er med på det.³²

Antallet af (søndags)gudstjenester er samlet set sat lidt ned siden sammenlægningen, men alle kirkerne er overordnet set i brug som tidligere. Både præster og menighedsråd giver udtryk for, at aktiviteterne i høj grad er lokalt forankrede, og at menighederne ikke krydser sognegrænser. Dog er der siden sammenlægningen gjort forsøg med pastoratsaktiviteter, hvilket i et vist omfang har samlet mennesker fra alle dele af pastoratet.

Der er ikke afsat midler fra hverken provsti eller menighedsråd til at styrke samarbejdet på tværs, og præsternes erklærede strategi er at lade samarbejdet *"vokse nedefra gennem aktiviteter"*.

Kort sagt: Der er tale om et pastorat, hvor præsterne bevidst arbejder på udbygning af samarbejde indbyrdes og mellem sognene – samtidig med, at menighedsrådene næsten udelukkende forholder sig til det lokale. Som i Pastorat A ser menighedsrådene storpastoratet som en god ramme om *præsternes* (sam)arbejde, men ikke som ramme om sognene som sådan.

³² De scorer otte ud af ni i analysen af samarbejdsgrad (se afsnit 2.4.5).

3.2.4 Pastorat D

Pastorat D består af et mindre bysogn samt et antal landsogne på hver sin side af dette. Geografisk er pastoratet godt 20 km fra den ene ende til den anden.

Før sammenlægningen var der kun i mindre grad sammenhæng mellem sognene, og da primært mellem sognene i de tidligere pastorater indbyrdes, samt forbindelser ind til det mindre bysogn. Et enkelt sogn stod helt udenfor.

Antallet af menighedsråd er bevaret efter sammenlægningen, men der er oprettet flere udvalg på tværs af disse, herunder aktivitetsudvalg, PR-udvalg, og en række åbne udvalg, hvor menighedsrådsmedlemmer på tværs af pastoratet kan deltage. Derudover afvikles der fire årlige møder mellem formænd og præster.

I forbindelse med sammenlægningen er der sket en reduktion i præstekvoten fra fire til tre præster samt i den samlede kvotering. Alle tre præster bor i embedsbolig i pastoratet ligesom tidligere. En af boligerne er dog blevet flyttet fra et sogn til et andet for at skabe balance i placeringen af embedsboligerne i det nye pastorat.

Præsterne arbejder ud fra en distriktsdeling, hvor præsterne i de to landdistrikter leverer bistand til det store sogn. Det er også her det fælles kirkekontor ligger, og hvor blandt andet al undervisning finder sted. Der ydes desuden en mindre bistand til et andet pastorat. Derudover har præsterne internt aftalt funktionsdeling på enkelte opgaver, primært fordelt efter præsternes særinteresser eller særlige behov i menighederne. Præsternes samarbejde består, foruden en årlig fælles gudstjeneste, af planlægning og koordinering, men ikke konkrete aktiviteter.³³

³³ De scorer fem ud af ni i analysen af samarbejdsgrad (se afsnit 2.4.5)

Antallet af (søndags)gudstjenester er samlet set sat lidt ned, ligesom enkelte kirker er lidt mindre i brug end tidligere. Både præster og menighedsråd giver imidlertid udtryk for, at der er kommet større variation i aktivitetsudbuddet efter sammenlægningen, fordi præsternes interesser er forskellige. I det hele taget er der blandt menighedsrådene i dette pastorat en udpræget positiv fælles fortælling om den nye konstruktion og de gevinster, der kan hentes ved at udnytte synergierne fra den.

Kort sagt: Der er tale om et pastorat, hvor menighedsrådene i høj grad ser det fælles som en anledning til at udforske muligheder for, hvad der kan gøres sammen og på tværs. Præsterne her arbejder i høj grad hver for sig, men har fælles koordinering.

3.3 Hovedtemaer i interviewene

Med beskrivelsen af de fire pastorater som forståelsesmæssig baggrund vil det følgende behandle tre hovedtemaer ud fra en tværgående læsning af interviewene med præster og menighedsråd. Formålet med de tre temaer er at uddybe nogle af de indsigter vedrørende storpastoratet generelt og præsternes samarbejde specifikt, der viste sig i kortlægningen:

- 1) Det lokale udgangspunkt
- 2) At være præst(er) i et storpastorat
- 3) Fælles om det, der giver mening

I det følgende gives der god plads til direkte citater fra informanterne, som illustrerer og dokumenterer analyserne. Brødteksten kan i det store hele læses for sig selv. Men citaterne er inddraget, fordi de indeholder værdifulde nuanceringer til de mere overordnede beskrivelser.

I de direkte citater er der angivet pastoratsbetegnelse (A, B, C, D) og om det er en præst (Præst) eller et menighedsrådsmedlem (MR), der udtaler sig. Sognenavne angives med "Sogn-A", "Sogn-B" etc. Disse

svarer til sognene i det enkelte pastorat. Navne på personer angives med "NN". Der er indføjjet hjælpetekst, hvor det er nødvendigt for at forstå sammenhængen. Hjælpeteksten er markeret med [hjælpetekst, red.]. Og steder, hvor dele af et udsagn er udeladt, er markeret med [...].

3.3.1 Tema 1: Det lokale udgangspunkt

Fælles for de fire pastorater er, at der er et stærkt ønske om at styrke og bevare det *lokale* kirkeliv og sikre borgernes mulighed for tilknytning til den *lokale* kirke i hvert sogn. Dette er et ønske, som præster og menighedsråd deler på tværs af de fire pastorater. Ønsket kommer særligt til udtryk i menighedsrådenes udsagn, men bakkes i udtalt grad op af præsterne. Som vi skal se, benytter de dette – styrkelsen og bevarelsen af det lokale – som gennemgående argument for, hvordan de organiserer sig inden for storpastoratets rammer.

Flere fortæller, at der inden sammenlægningen var en udtalt bekymring for, at storpastoratet ville være en trussel mod det lokale, særligt de helt små landsogne. Som én sigende formulerer det:

Den frygt for, at det hele skulle centreres inde i hovedsognet [...] Det var det, man var lidt bange for, at lige pludselig så lukker vi sognene ned, og det hele flytter ind til Sogn-A. (MR, D)

Det samme medlem tilføjer dog:

Min oplevelse er også, at det er ikke det, der er sket [...] Vi har været gode til at blive ved med at lave arrangementer ude i kirkerne, for eksempel ude i Sogn-D, som jeg kommer fra [...] Så der sker også noget ude i sognene. (MR, D)

Det er tydeligt, at det lokale tillægges stor værdi. Og det er ud fra interviewene tilsvarende tydeligt, at der kan være meget forskellige holdninger til, hvordan det lokale og det fælles skal vægtes inden for storpastoratets rammer. Men det lokale og det fælles er ikke

nødvendigvis hinandens modsætninger. De kan være hinandens medspillere, som særligt Pastorat B og D er eksempler på. Med andre ord er man i de fire pastorater enige om udgangspunktet: Det lokale er vigtigst! Fra dette udgangspunkt er der imidlertid stor forskel på, hvilken rolle, man ser, storpastoratskonstruktionen spille i bestræbelserne på at skabe de gode vilkår lokalt. Dette vil vi se nærmere på i det følgende.

3.3.1.1 Menighedsråd – bevarelse eller sammenlægning?

Pastorat A, C og D har som nævnt valgt at bevare samtlige menighedsråd i den nye konstruktion, mens *Pastorat B* lagde sig sammen til ét menighedsråd, inden storpastoratet blev dannet.

Baggrunden for at bevare samtlige menighedsråd finder sine argumenter netop i det lokale – det lokale *kirkeliv*, den lokale *opbakning*, den lokale *selvbestemmelse*. Der er en udtalt overbevisning om, at et lokalt menighedsråd er af stor betydning for opbakningen til den lokale kirke. Og selv de steder, hvor det er svært at finde folk til rådet, fastholdes denne overbevisning. På spørgsmålet ”Hvorfor har I bevaret samtlige menighedsråd?” lyder følgende svar fra pastoraterne A og C:

Hvis man laver ét stort [menighedsråd, red.], så mister du meget af lokalopbakningen, fordi vi er jo mange engagerede i menighedsrådene.
(MR, C)

Det er simpelthen bare, fordi vi vil gerne være vores eget menighedsråd i Sogn-F [...] Og nu skal vi til at have valg, og vi kan ikke få nogen til at stille op, er jeg bange for. Men vi slås da stadigvæk for at få mulighed for at være vores eget menighedsråd, fordi det vil vi helst. [...] Jeg har tænkt på, at vi da sådan set godt kunne se os nødsaget til at slå os sammen med for eksempel Sogn-E og Sogn-D. Vi har den samme præst. Jeg tror bare, det er noget rent følelsesmæssigt. Jeg kan ikke se, der sådan lige skulle være noget egentlig særligt i vejen for det [...] Det er nok bare sådan en selvstændighedskultur. (MR, A)

Jeg kan huske at NN [...] var meget for, at vi skulle lave et stort. Det var vi ikke parate til. [...] Godt nok skulle vi være fælles, men så fælles, det var vi ikke parate til. (MR, C)

Andre omtaler det direkte som forudsætningen for at sige ja til sammenlægningen – at rådene blev bevaret, og at man desuden sikrede lokal forankring gennem bevarelse af embedsboligerne.

Det var jo sådan set forudsætningen for, dengang vi blev lagt sammen [...] Og noget af det, der har været vigtigt i pastoratet, det er i hvert fald min opfattelse, det var, at vi for alt i verden skulle sikre kirkelivet i lokalsamfundene. Så det vil sige, at et af hovedformålene var at sikre, at vi beholdt præstegården i Sogn-A, vi beholdt præstegården i Sogn-F og vi beholdt præstegården her. Sogn-E, som det største sogn, har så ingen præstegård, men det er ligesom idéen. (MR, C)

Der udtrykkes endvidere betænkeligheder ved at lade beslutningerne blive truffet af relativt få mennesker. Dels, fordi det er en afgivelse af magt. Dels, fordi der vil blive færre hænder til at løse de praktiske opgaver.

Det er nogle gange blevet foreslået [at slå nogle af menighedsrådene sammen, red.], men det er ret hurtigt manet til jordnet igen, fordi det går jo bare, som det mange gange går, at hvis noget bliver slået sammen, så er der færre til at tage hånd om det. (MR, A)

Laver du ét stort [menighedsråd, red.], så reducerer du antallet af folk, som styrer det hele. (MR, C)

I modsætning til denne måde at sikre den lokale forankring og det lokale kirkeliv har vi *Pastorat B*, der forud for etableringen af storpastoratet valgte at slå sig sammen til ét fælles råd. For menighedsrådet i dette pastorat er idéen til det fælles menighedsråd kommet gradvist gennem fælles aktiviteter. På spørgsmålet ”Hvad var baggrunden for at lægge Jer sammen til ét menighedsråd?” svarer de følgende:

Altså vi startede lidt i det små med at lave fælles friluftsgudstjenester. Og så lavede vi fælles kirkeblade. Og så begyndte vi at tale lidt ude i kulisserne, altså de forhenværende formænd begyndte så at tale lidt om, at det kunne være en god idé hvis vi prøvede at lægge os sammen.
(MR, B)

Menighedsrådet her tager sig lidt firkantet sagt af alle "skal-opgaverne" i pastoratet. Det er herfra, at økonomien styres, bygningerne vedligeholdes og personaleledelsen struktureres:

Det hele er en kasse [...] Vi har ikke sådan en portion til den kirke eller den kirke eller noget, vi har simpelthen bare en kasse [...] Førhen tænkte vi jo kun på vores eget sogn, og så skulle vi jo bare have så mange penge som muligt. Nu siger vi bare, vi har ikke råd til at gøre det [foretage alle udbudringer på samme tid, red.] på alle kirker. Derfor tager vi, hvad der er mest nødvendigt. (MR, B)

I tillæg til det fælles menighedsråd har man i Pastorat B nedsat lokale *aktivitetsudvalg*. Dette har man gjort med samme udgangspunkt som de tre andre pastorater – det lokale er vigtig(s)t! – men med en helt anden løsning:

Altså vi tænker på det lokale. Vi tænker på, at vi skal bevare nogle traditioner. Det er derfor, vi også har oprettet de der lokalråd (MR, B)

Ja, simpelthen for at bevare de forskellige traditioner vi havde rundt om. [...] Netop når vi starter sådan noget som et fælles menighedsråd, så skal man jo passe på, at man stadigvæk har de forskellige traditioner i de forskellige sogne. (MR, B)

De fire pastorater har altså alle en stor opmærksomhed på det lokale kirkeliv, men svaret på, hvordan man bedst sikrer gode vilkår for det, peger i hver sin retning: enten ved at fastholde en model med lokal beslutningstagning, eller ved at skabe en ny model, hvor beslutninger tages fælles for pastoratet, mens lokale tager ansvar for aktiviteter.

3.3.1.2 Flere præster i samme område

Når menighedsrådene bliver spurgt om, hvordan de helt konkret oplever, at der er flere præster til at betjene hele pastoratet, falder svarene i tre hovedkategorier.

Som det første nævner menighedsrådene i alle fire pastorater fordelene ved, at præsterne internt afløser hinanden. Dette vil nemlig i praksis sige, at der (næsten) aldrig kommer en vikar "udefra". Med storpastoratet er der et overskueligt antal præster at forholde sig til. Og netop når præsterne kommer rundt til gudstjenester og kirkelige handlinger, bliver de modtaget som "én af vores præster", når det ikke er den "rigtige" lokale præst:

Vi kender dem, der kommer [...] Det er sådan, at folk siger ude ved os, at det er lige meget, om det er NN, eller om det er NN, for de kender hende også. Og der er nogle, der siger, at de ønsker at få den ene, hvis man kunne det. (MR, A)

Som det andet arbejder præsterne i Pastorat A, C og D distriktsdelt, hvorfor de mest kommer rundt til de forskellige menigheder i forbindelse med afløsning. I Pastorat B har præsterne valgt at lave begravelsesvagter, så hver præst har én eller flere af ugens dage for hele området. Det vil sige, at hvis man ønsker en bestemt præst, må man vælge en dag, hvor vedkommende har vagt:

Hvis det er, at man siger, at det er min præst, der skal begrave mig, når jeg dør, så kan man få den præst til at gøre det [...] Men det er ikke sikkert, at den præst, som man gerne vil have, kan gøre det den dag. Så må de jo så bare se, hvornår præsten kan holde begravelse, ikke. (MR, B)

Her har man altså valgt en alternativ løsning til at imødekomme lokale ønsker. Man kan sagtens få den (lokale) præst, man helst vil have, men så må man vælge dagen derefter. Menighedsrådet her nævner denne vagtordning som en fordel, da det bevirker, at præsterne kommer

mere rundt i hele området, end hvis det udelukkende var i forbindelse med afløsning.

Som det tredje eksempel på konkrete måder, hvorpå de oplever at have flere præster, nævnes, at der er valgfrihed, hvad angår præster, uden at skulle løse sognebånd. I de fire pastorater er præsterne internt forskellige, hvad angår liturgisk stil, interesseområder og teologisk ståsted. Med storpastoratet vælger man ikke "en anden præst" men "én af vores præster" til, hvis man foretrækker præsten i nabosognet. Dette ses som en fordel:

Vi har tre meget forskellige præster. Og den forskellighed, synes jeg, vi er gode til at udnytte [...] Som kirkegænger i sognet der må jeg sige, at når præsten fra Sogn-D kommer i vores kirke, som de jo gør engang i mellem til ganske almindelige gudstjenester og højmesser, jamen så er der nogle kirkegængere, som vi ikke ser ret tit til daglig. De kommer, når han er der. (MR, D)

3.3.1.3 Som præst og menighed...

Det opleves altså, at de præster, der er ansat i storpastoratet, bliver en del af den gruppe, som menighedsrådene kalder "vores præster", forstået i modsætning til præster "udefra". Når det er sagt, er det helt tydeligt, at der både for præster og menighedsråd er forskel på "vores præster" og "vores præst".

Når præsterne blev spurgt til, hvem de er præst for, og menighedsrådene blev spurgt, hvem der er deres præst, afslører svarene en helt tydelig distriktsdeling – også i Pastorat B, hvor præsterne arbejder i hele området. På spørgsmålet "Hvem betragter I som jeres præst/præster? Er der nogen, der er mere jeres præst en andre?" svares der på følgende måde:

Ja, absolut (griner). NN det er vores præst, det er der da ingen tvivl om! (MR, A)

Det synes jeg ikke. Og så alligevel, og det bliver vi også nødt til, for ellers så bliver befolkningen rodløse, og det tror jeg altså også at præsterne gør lidt, hvis ikke de har nogen, de er lidt mere knyttet til end andre. (MR, B)

Ja ja, vi kender dem [alle sammen, red.], og det er ikke en fremmed præst der kommer, når det er dem. Men alligevel, så er NN vores præst. (MR, C)

Menigheden, den er mere knyttet til den præst der bor i byen, det er helt sikkert. (MR, B)

I Pastorat D nævnes den situation, at man i det store sogn gerne ville have "sin egen" præst, men at man i realiteten har alle tre, da de to præster i landsognene afløser i det store sogn. Her gives der udtryk for et ønske om mere lokalt forankret præst i den forstand, at de andre to ikke fyldte så meget. Altså igen et udtryk for stærk tilknytning til den herboende præst, men med, hvad man kunne kalde modsat fortegn:

Altså jeg vil gerne, at jeg kunne sige NN, det er min præst! Men vi har tre præster herinde i Sogn-A [...] Jeg kunne godt tænke mig, at jeg kunne sige, at vi har én sognepræst, og det er vores sognepræst, og hun ikke skulle være enig med de andre, hver gang der er et eller andet. (MR, D)

Præsterne i Pastorat C er hurtige til at svare, at de er præst for de menigheder, hvor de har primært tjenestested (og ofte bopæl). Her ligger præsterne helt på linje med menighedsrådene. På spørgsmålet "Hvem er du præst for?", uddybes der:

Jeg er præst for dem i Sogn-A og Sogn-B. Jeg er deres præst. Når jeg besøger Sogn-C, så siger de: Jamen, du er ikke min præst. Det er der nogen, der kommer og siger – stadig. Så vi kører lidt på den her lokalpatriotisme, som er ret stærk nogle steder. Og også i yngre generationer. (Præst, C).

I Pastorat A, B, og D går svarene i lidt andre retninger. I Pastorat A er der simpelthen forskel på, hvad præsterne svarer: præsterne i landdistrikterne føler sig primært knyttet lokalt, men oplever samtidig sig selv som værende præst de andre steder i pastoratet; mens præsterne i det store sogn udelukkende oplever sig selv som præster der:

Jamen af lokale hensyn er jeg ret bevidst om, at jeg er præst derude i de tre små sogne [...] Men altså, jeg synes også, jeg er præst de andre steder. Når det har været sådan, at NN og jeg afløser hinanden, så lærer jeg folk at kende derude. (Præst, A)

Jeg vil sige det lidt mere groft: Sogn-A! [det store sogn, red.] (Præst, A)

I Pastorat B gives der udtryk for det samme som præsterne i landdistrikterne i Pastorat A – bare med omvendt fortegn. Her fremhæves først det fælles: at de er præster for og i hele området. Dernæst det lokale: at der er en særlig lokalt forankring der, hvor de bor:

Man er jo bare præst her [i hele området, red.] ikke? Men når det er sagt, kan jeg jo godt se, efter jeg er flyttet til Sogn-D, og synes, at der skal vi have gang i nogle ting derinde, og den kirke har været lige lovlig stille derinde. Så begynder jeg jo at få nogle tanker, som jeg ikke tænker om Sogn-B, med al respekt, det gør jeg bare ikke, for nu bor jeg derinde... Så på den måde er det begge dele i virkeligheden. (Præst, B)

Endelig er der præsten i Pastorat D, der som den eneste giver udtryk for at være præst over det hele – og langt mere knyttet inden for pastoratets grænser, end når der skal afløses udenfor:

Egentlig betragter jeg mig selv som præst alle steder. Ja, hele pastoratet, det gør jeg. Fordi jeg er så tilstrækkelig tit ude at holde gudstjeneste de andre steder. Så jeg kender dem jo godt. Jeg ved jo hvem der plejer at komme i kirke alle steder. Jeg kender jo kirkebetjenerne alle steder, så på den måde synes jeg egentlig, at jeg føler mig veltilpas og siger, jamen nu er jeg jo hjemme ikke? Altså, jeg

har en anden fornemmelse, når jeg er her i pastoratet, end når jeg tager til Sogn-H og Sogn-F [sogne uden for pastoratet, red.] og afløser den vej. (Præst, D)

Det interessante ved dette svar er, at det samtidig er i dette sogn, hvor repræsentanten for menighedsrådet giver udtryk for at savne én, de kan kalde "Præsten" (i bestemt ental), fordi de to andre præster også er synlige i sognet. Altså, bliver helhedstanken ikke oplevet så positivt af dette medlem, mens det at gå på tværs af pastoratet beskrives som noget positivt af præsten.

Som man kan se af svarene, handler *tilknytning* for præsterne om, hvor de *virker*. Med andre ord oplever præsterne ansvar for og tilknytning til de kirker og menigheder, som de kommer rundt til. Og netop præsten i bysognet i Pastorat A virker næsten udelukkende i dette ene sogn og kommer kun undtagelsesvis rundt til landsognene i pastoratet, hvorfor tilknytning næsten udelukkende er til bysognet. På den måde ligner denne præst de to af præsterne i Pastorat C, der heller ikke *virker* uden for eget distrikt i særlig vidt omfang, hvorfor de også ret entydigt svarer, at de er præster dér – og ikke for menighederne i resten af pastoratet. Den tredje præst i Pastorat C stikker lidt ud, da denne (på grund af hhv. kvote og samarbejde om konkrete aktiviteter) *virker* i hele pastoratet. Og denne præst giver på den ene side udtryk for at være mest præst i sit eget distrikt, men samtidig udtryk for, at det at *virke* på tværs gør, at man kommer til at kende menigheder og personale over tid og dermed får et kendskab og en tilknytning ud over sit eget distrikt:

Vi [to af præsterne, red.] har jo også mini'er sammen. Og det er også rigtig fint at blive kendt derovre. Også til gudstjenester. Jeg tror også det er mig, der bliver flyttet mest rundt. Jeg er totalt på tværs! (griner). [...] Så jeg kender faktisk personalet i de forskellige kirker rigtig godt, synes jeg. (Præst, C)

3.3.2 Tema 2: At være præst(er) i et storpastorat

Som det er beskrevet ovenfor, er præsterne fra de fire pastorater en broget flok informanter. De fleste er ansat efter omdannelsen til storpastorat (ti af de 12 informanter)³⁴, mens to har været med i processen. Dertil kommer, at det for halvdelen er deres første embede, mens den anden halvdel har erfaringer med fra andre embeder.

De to præster, der har været der før sammenlægningen, blev spurgt til, hvilke forandringer de oplevede fra før til nu. Den ene (i Pastorat C) kunne mest se, at pastoratsnavnet var forandret. Ellers er der primært taget udgangspunkt i det tidligere afløsningssamarbejde og bygget videre herfra til en større kollegialitet og begyndende helhedssyn på området. Den anden (i Pastorat B) kan derimod sagtens se forandringer og siger med både glimt i øjet og alvor følgende:

Ja, der er absolut forandringer. Det er en fordel at have merkonom i ledelse og samarbejde og logistik! Det, synes jeg, at jeg bruger rigtig meget tid på. At bevare overblikket. Det er ting, som i virkeligheden ikke er præstearbejde. Sådan bliver det bare, ikke? Altså den der logistik og have overblik, det er jo så der, jeg kan trække rigtig meget på, at jeg har den erfaring med området som sådan. (Præst, B)

De øvrige præster blev spurgt til deres motivation for at søge embede i storpastoratet. Foruden to vikarer, som er (biskoppeligt) placeret i deres nuværende embede, tegner der sig et tydeligt billede af, at præsterne bevidst er søgt dertil *på grund af* strukturen – men af forskellige årsager: 1) Muligheden for at være *”landpræst med kolleger”* og 2) Muligheden for at få sit eget afgrænsede ansvarsområde inden for et større fast defineret sogne- og kollegafællesskab.

I forhold til punkt 1, svarer en af præsterne således på spørgsmålet ”Hvorfor er du søgt hertil?”:

³⁴ I Pastorat D blev der kun interviewet en af de tre præster. Alle tre præster er kommet til efter sammenlægningen – de to, der ikke deltog, havde erfaring med fra tidligere.

Jeg var meget ensom der, hvor jeg var. Der var langt til nærmeste kollega, og det var 25 kilometer eller sådan noget [...] Man følte sig nogle gange rigtig alene dernede, og jeg sad meget med hele det kirkelige arbejde på mig [...] Så jeg savnede faktisk at have nogle kollegaer [...] Jeg søgte specifikt efter landsogne, for jeg vil egentlig bare gerne ud på landet. (Præst med erfaring, C)

”Den ensomme landpræst” er et fænomen, som både præster og menighedsråd omtaler. Uden at kunne afgøre, hvor udbredt fænomenet reelt er, er forestillingen om ”den ensomme landpræst” meget præsent hos informanterne. De er endvidere enige om, at netop en konstruktion som storpastoratet kan være en måde at forebygge både den faglige og sociale ensomhed blandt landpræster. Alene af den grund, at præsterne i storpastoratet har hinanden som nærmeste kolleger på forhånd – uden selv at skulle opsøge det (se mere i afsnit 3.3.2.4 nedenfor). Et udpluk af menighedsrådsmedlemmerne siger sådan:

Det ville være meget tungt og ensomt for præsten tror jeg, at sidde der og prøve at få alle de her aktiviteter til at komme i gang. Det ville nok umuligt fungerer, fordi det er begrænset, hvor meget folk kan bære. Og det her er en udmærket løsning. (MR, B)

Det [var, red.] sådan set lavet for, at præsterne ikke skulle komme til at føle sig ensomme på landet. (MR, A)

En nævner det også i forbindelse med baggrunden for at sælge en af embedsboligerne:

Vi har lige solgt vores præstegård, fordi den lå ude i Sogn-D langt pokker i vold ude i skoven [...] Det var sådan et dejligt sted, men det var godt nok meget ensomt. Og jeg tror nok, at nogle af de præster, vi har haft boende derude, var noget kede af at skulle bo så langt væk fra alting [...] Vi vil ikke pålægge en ny præst at skulle bo helt derude. (MR, A)

I forhold til punkt 2 blev det i interviewene tydeligt, at flere af præsterne kom fra stillinger, der var sammensat på tværs af sogne- og provstigræns. Netop derfor virkede det nuværende embede som en måde at få en mere gennemsigtig struktur og helstøbt stilling. Og i store træk er det efter præsternes udsagn også det, de har fået. Dermed ikke sagt, at alt er ideelt, men der gives tydeligt udtryk for, at det nuværende er bedre, end det man kom fra – på grund af den definerede struktur:

Jeg var tiltrukket af, at jeg både var en del af et større fællesskab og havde mit eget ansvarsområde. (Præst med erfaring, A)

Jeg vil sige, at for mig var det helt afgørende, da jeg søgte stillingen her, at det var den her konstellation [storpastorat med klar distriktsdeling, red.], fordi jeg kender også til storpastorater, hvor præsterne pendulerer ligeligt rundt mellem alle kirker, og det ville jeg aldrig have søgt. (Præst i første embede, A)

Først var det det, at jeg godt kunne tænke mig at blive sognepræst [...] og så synes jeg egentlig også, at det var spændende, at man havde det her store pastorat, hvor man havde det her samarbejde. (Præst i første embede, B)

Endelig er der en, der giver udtryk for, at det var muligheden for at være med til at bygge kirkelivet op inden for den nye konstruktion, der tiltalte:

Og så også lidt at man fornemmede, at terningerne var kastet op i luften: Nu skal I finde ud af det! At der var noget, man kunne tage fat i [...] Være med til at bygge op eller sætte sit eget aftryk på. (Præst i første embede, C)

3.3.2.1 Stillingerne sammensætning

Før vi ser nærmere på, hvordan præsterne har organiseret samarbejdet i de enkelte pastorater, er det interessant at se på, hvordan stillingerne er sammensat i disse fire pastorater.

I Tabel 10 (Kapitel 2) så vi, at det mest almindelige er at bevare eller skabe hele stillinger (fuldtid) inden for storpastoratets ramme – enten udelukkende som sognepræst eller som deltids sognepræst med andre funktioner, der samlet set giver en fuldtidsstilling. Dette gør sig også gældende for tre af pastoraterne her.

I *Pastorat D* er der tale om tre fuldtidsstillinger som sognepræst uden andre funktioner, men dog med en fælles afløsningsforpligtelse til sogne udenfor. Denne afløsning er ikke fastsat ved kvote.

I *Pastorat A og C* er pastoratet ramme om fuldtidsstillinger, hvor en af præsterne har en funktion uden for pastoratet – til provsti eller stift.

Pastorat B har som den eneste en blandet kvotering, hvilket her konkret vil sige tre fuldtidsstillinger og en deltidsstilling (uden tillægsfunktion). Deltidsstillingen har man lokalt kæmpet for at beholde efter store nedskæringer i årene frem mod dannelsen af storpastoratet. Lige nu besat af en præst, der ønsker sig en deltidsstilling, hvorfor de fire præster alle er fuldt ud knyttet til pastoratet – uden bistand eller kvote udenfor.

Pastorat C har umiddelbart den mest komplekse konstruktion, hvad angår stillingernes sammensætning. Det er også kun i dette pastorat, at selve sammensætningen bliver kommenteret yderligere. En af præsterne beskriver det således:

Der kommer sådan en spøjs drejning i den her måde, for jeg har ikke så meget med Sogn-E [det store distrikt, red.] i forhold til, at vi er et storpastorat [...] Altså, drømmescenariet havde været, værsgo, her har I tre fuldtidspræster, find ud af det selv [...] I og med at Sogn-F og C's præst er forpligtet med [kvote, red.] i Sogn-E, så er det som om, at det bliver udkrystalliseret. At så er mine procenter ikke så meget defineret af, at jeg skal gøre noget i Sogn-E. Det er som om, at man alligevel sætter nogle usynlige skel på den måde. (Præst, C)

Der er én fuldtidsstilling med primærtjeneste i det store distrikt, hvorfor denne præst ikke går ret meget på tværs af pastoratet. Én anden fuldtidsstilling med størstedelen af stillingen i eget distrikt og kvoteret bistand til det store distrikt. Ifølge denne præst er dette en fordel i forhold til hurtigt at få en tilknytning til (næsten) hele pastoratet. Endelig er der en tredje fuldtidsstilling med størstedelen af stillingen i eget distrikt og kvoteret bistand til provstiet. En af præsterne udtaler, at alene sammensætningen af stillingerne skaber skel mellem præsternes potentielle virkeområder, og desuden giver større samarbejde mellem de to af præsterne i forhold til den tredje. For denne præst giver dette en skævvridning af de interne samarbejdsforhold og -muligheder.

3.3.2.2 Principper for betjening af pastoratet

Når præsterne spørges til, hvilke grundlæggende principper de arbejder ud fra i deres betjening af pastoratet, går to elementer, som vi har set i det foregående, igen. Dels vejer *hensyn til lokale forhold* meget, dels er fordelingen noget, som *præsterne selv finder en form på*.

I ingen af de fire undersøgte pastorater giver præsterne udtryk for konflikter med hinanden i forhold til den valgte struktur. Men det er tydeligt, at præster i samme pastorat kan have meget forskellige opgaver, udfordringer og gevinster, alt efter hvilket distrikt de er særligt forpligtede på. Og nogle stillinger lader til umiddelbart at være nemmere at bestride end andre.

I det følgende vil de fire pastoraters måder at organisere sig på blive beskrevet ud fra arbejdsdeling, interne aftaler og begrundelser for de valg, der er truffet. Der er tale om fire ret forskellige måder at organisere sig på. Disse beskrives helt kort i begyndelsen af hver beskrivelse, og bliver herefter yderligere udfoldet.

Pastorat A: *Parallelstruktur* i forhold til gensidig afløsning centreret omkring hhv. det store sogn og de to landdistrikter:

Det centrale i den planlægning [...] det er, at man sørger for at få lagt [gudstjenester, red.] ind i den største by [...] og så ude i [landsognene, red.] [...] Så der ligesom to parallelle spor. Men så er man heller ikke mere låst fast, end at hvis der lige er et eller andet, noget særligt som gør et eller andet, at så kan vi også rykke på tværs af det. (Præst, A)

De to præster i bysognet forholder sig næsten udelukkende til dette ene sogn og afløser kun sjældent i landdistrikterne. Der er endvidere den klare arbejdsdeling, at den kirkebogsførende præst – trods en flad struktur præsterne imellem – tager teten, når det gælder gudstjeneste- og ferieplanlægning for alle fire præster.

Præsterne i de to landdistrikter afløser hinanden i forbindelse med søndagsgudstjenester og kommer derfor forholdsmæssigt mere rundt i hinandens kirker end ind til kirken i bysognet. Afløsningen om søndagen er lagt til rette således, at "landpræsterne" hver har én prædikefri søndag om måneden.

Der er ikke noget i denne parallel-fordeling, der er procentsat i de enkelte præstestillinger. Det er altså en organisering, præsterne selv er kommet frem til. Og de to parallelle spor er ikke mere adskilte, end at præsterne giver udtryk for en kollegial forpligtethed i kraft af den fælles ramme, som pastoratet udgør. Som en af dem siger:

Det er ikke noget, vi har nogle procentsatser på. Men det er sådan, at hvis vi skulle blive presset et sted, på rigtig mange begravelser eller på andre kirkelige handlinger, så er kollegerne ikke længere væk end et telefonopkald: "Er der en af jer, der har mulighed for at kunne hjælpe?". (Præst, A)

Pastorat B: *Helhedsstruktur* i forhold til gensidig afløsning, begravelser/bisættelser samt enkelte aktiviteter, men med lokale hensyn:

Det er helt afgørende at vi fire præster, vi er helt enige om retningen herfra, vi er enige om principperne på vores arbejde, hvad det er vi gør, så uanset om man spørger i øst eller vest eller syd eller nord, så er det samme svar der kommer ud fra os. [...] Det er det, vi giver udtryk for i vores begravelsesvagtplan, hvor man har en vagtdag, der så kan finde sted i alle kirkerne. (Præsterne, B)

Præsterne bor hver sit sted i pastoratet, og det har en betydning i den forstand, at de hver især føler sig ekstra forpligtet på, at der "også sker noget" dér. Præsterne har en særlig lokal tilknytning, når det gælder søndagens gudstjenester og højtider. Men ellers arbejder de ud fra en udtalt helhedstanke i både planlægning, konkret udførsel og signalering af "fælles front". Begravelsesvagterne er som nævnt for hele området. Og børnegudstjenester finder ikke længere sted i hvert enkelt sogn, men afvikles ét sted for børnene i hele området. Konfirmandundervisningen er også blevet fælles, men med lokale konfirmationer:

Men jeg vil også sige, at vi er blevet bedre til at se tingene i det der fugleperspektiv. Vi behøver ikke have børnegudstjenester [alle steder, red.] – det er nok at have det et sted. Det havde vi før [...] Og det giver simpelthen ikke mening, når vi har så få børn. (Præst, B)

Præsterne giver dog udtryk for, at det er en tilvænning for nogle sogne/menigheder at blive "tvunget" til at flytte sig efter aktiviteter. En tilvænning, der tager tid:

Det har taget meget lang tid. Vi har haft en par sogne, hvor det var rigtig svært [...] Men jeg synes absolut, det bliver bedre. (Præst, B)

Men præsterne her (med menighedsrådet i ryggen) oplever det som en helt central opgave at få samlet området kirkeligt og til dels kulturelt, hvilket deres praksis og nye tiltag afspejler. Og meget peger på, at det er det bærende princip for præsternes tilgang til organiseringen af deres samarbejde. En af præsterne siger det sådan her:

Man kan opleve, at der kan være lidt fraktioner [i området, red.] [...] Så jeg synes også, som kirke er det egentlig vigtigt, at vi kan være den instans [i området, red.] og sige: Hey, vi er kirke [i hele området, red.] [...] At vi også har den betydning [i området, red.], hvor der godt kan være lidt på godt og ondt med, hvor man kommer fra osv. Det er i hvert fald noget, der betyder rigtig meget for mig. (Præst, B)

Pastorat C: Tydelig distriktsdeling i præsternes praksis, men samtidig udtalt ønske fra præsternes side om opbygning af fællesskaber på tværs af pastoratet:

Altså, vi har noget med lokal forankring [...] Folk vil have deres egen præst så at sige. Samtidig med at det skal balanceres i forhold til, at vi alle sammen er præster i hele NN-område. Ja, vi vil udfordre den tankegang. (Præst, C)

I dette pastorat ser vi det lidt særegne, at præsterne på *den ene side* arbejder ud fra en meget tydelig distriktsdeling (hvor den ene præst dog går på tværs af alle tre distrikter på grund af kvote og konkrete aktiviteter). Dette er ikke en ordning, præsterne selv er kommet frem til. Den var beskrevet i stillingsopslagene til de respektive stillinger med formuleringen ”med særlig forpligtelse på...”. Dette er præsterne meget loyale overfor, selvom de på *den anden side* arbejder på at få hele området til at hænge lidt mere sammen gennem fællesaktiviteter med samlende karakter.

Det synes at være et ønske, som præsterne står lidt alene med at lægge kræfterne i. Menighedsrådene har ikke samme ønske eller ambition. Vejen hen til et mere tværgående kirkeliv er derfor lang og kan virke lidt frustrerende for præsterne. Men samtidig gør præsterne meget ud af, at hverken de eller andre ”ovenfra” (fx provsten) skal trække dette ned over hovedet på menighederne. Det skal hellere ”vokse nedefra”, næret gennem initiativer, som i første omgang kommer fra præsterne. De beskriver det sådan:

Vi prøver jo at finde idéer og komme med idéer til, hvad der kan bygge et pastorat op, så det ikke skal defineres ovenfra, men at der ligesom skal være nogle aktiviteter, som det vokser ud af. Det var i hvert fald det vi talte om til at begynde med: Hvordan vokser det naturligt, altså hvordan bliver der skabt fællesskab mellem de her mennesker?
(Præst, C)

Præsterne i dette pastorat ønsker altså noget af det samme, som vi så i Pastorat B. Men loyaliteten over for distriktsdelingen og forbeholdet over for enhver beslutning "ovenfra" synes at være medvirkende til, at der ikke er sat tilsvarende helhedsorienterede praksistiltag i værk, som vi så i Pastorat B.

Dertil kommer at præsterne her, som tidligere nævnt, oplever sig udfordret af, at de tre stillinger er så forskellige (to med kvoter, hhv. internt og til provstiet). De oplever sig låste i disse strukturer. Og de efterlyser helt konkret, at der følger "procenter" med til at udvikle og opbygge en konstruktion som denne:

Jeg kunne have ønsket mig, at dengang man oprettede det og lavede de her stillinger, at man så havde afsat en eller anden procentdel til at udvikle det. I stedet for at man bare siger: Jamen kvoten er så og så meget [...] Men at man så har sagt: Så lægger vi lige 15% oveni noget leg med det her – vi sætter nogle ressourcer af til, at vi skal udvikle det her. Og det har man ikke gjort, og det ærgrer jeg mig over, at man ikke har gjort. Det, synes jeg, man skal gøre. Man kan ikke bare sige: Værsgo, gør sådan! Det kunne være fedt, at der var afsat ressourcer og tid til det. (Præst, C)

Pastorat D: På vej fra en tydelig distriktsdeling til en blandingsform af helhedsorientering og lokal forankring:

Vi er i princippet lige ansat alle steder. Men der er bopæl forskellige steder [...] Men vi er alle steder, alle sammen. Faktisk mere og mere. I starten var det egentlig mest mig, der var alle steder, og de andre var i

Sogn-A [bysognet, red.], og så der, hvor de var. Men det er simpelthen brudt mere op. (Præst, D)

Dette pastorat er kendetegnet ved at være ”på vej” – i flere retninger på samme tid. Dels mod en større mobilitet på tværs af pastoratet, dels ved en lokal opdeling af funktioner, der før blev varetaget af én præst. I forhold til den større mobilitet, fortælles det, at det, der begyndte med en klar distriktsdeling, i dag er på vej til at blive noget andet. Ikke at forstå som en ”helhedsorientering” som i Pastorat B, for de tre præster er stadig mest forankrede der, hvor de bor, og distriktsdelingen er på den måde intakt. Men præsterne går efter eget udsagn mere på tværs af sogne og distrikter i dag end ved pastoratets etablering. Tidligere foregik udvekslingen udelukkende som bistand fra de to landdistrikter ind til det store sogn, mens der i dag er en gensidig bistand de tre distrikter imellem i forhold til både gudstjenester og kirkelige handlinger. Der tilstræbes endvidere en ligelig fordeling af begge dele mellem de tre præster set over et år.

I forhold til lokal opdeling af funktioner forholder det sig lidt anderledes. Arbejdet med børn (fx minikonfirmander og børnegudstjenester) foregår i dag lokalt i hvert distrikt, mens det tidligere blev varetaget af én præst for hele området. Omvendt forsøges der lige nu med at lade stille-gudstjenester foregå ved én præst i forskellige kirker i de to landdistrikter. Mens præsten i bysognet udelukkende laver særarrangementer lokalt og ikke i landdistrikterne. Vedkommende beskriver det således:

Det, jeg oplevede, da jeg kom herhen, var, at de andre havde fundet hver deres specialiseringsområde [...] For eksempel var det NN som havde stort set alt, hvad der foregik med børn. Og NN havde stille-gudstjenester. Så der var nogle givne ting, og det er der stadigvæk. Nu har vi så bredt paletten lidt ud [...] Jeg har nogle børnegudstjenester [...], og så har jeg nogle [ældregudstjenester, red.] [...] Begge dele foregår her i Sogn-A. Jeg har ikke sådan særlige gudstjenester i de andre kirker. Det, tænker jeg lidt, at det må være dem, der bor derude [...] [Stille-gudstjenesterne, red.] foregår faktisk i nogle af de små

kirker, og det er faktisk lidt et bevidst valg [...] Det er NN, der har dem.
(Præst, D)

Endelig har man i forhold til konfirmanderne lavet en ordning, hvor de undervises klassevis på samme tid af hver sin præst med hver sin undervisningsplan. Samtidig har konfirmanderne frit valg i forhold til konfirmationskirke, hvilket betyder, at nogle konfirmander bliver undervist af én præst og konfirmeret af en anden. Herom siger præsten:

Det er på den ene side noget rod, og på den anden side kan vi heller ikke rigtig finde en bedre måde at gøre det på [...] Altså ellers kan det ikke gå op. (Præst, D)

Og om hele denne brogede konstruktion, der vidner om, at strukturerne (kan) ændres hen ad vejen, siger præsten konstaterende:

Det er sådan noget, der er vokset lidt frem som sådan nogle forsøg og græsrod og sådan noget. Jeg tror ikke, at vi fra starten har haft en forkromet plan om hvad vi ville præcist. Det har også været ret lokalt bestemt, egentlig. (Præst, D)

Der er altså tale om, at strukturerne justeres hen ad vejen ud fra, hvad man kan blive enige om, og hvad der synes at give mening – både for den enkelte præst og for den fælles betjening af hele området. Som vi skal se, bærer menighedsrådene her i høj grad med på idéen om *både* det store fælles *og* den lokale forankring (se Kapitel 4, afsnit 4.2).

3.3.2.3 Grænser for præsternes samarbejde

Præsterne blev spurgt til, om de så nogle grænser for deres interne samarbejde eller om der var noget, der kunne være svært at samarbejde om. Ligeledes blev menighedsrådene spurgt til, om de så nogle grænser for, hvad præsterne kunne og skulle samarbejde om. Det interessante er, at loyaliteten over for det lokale endnu engang er udgangspunktet for at besvare spørgsmålet – både for præster og menighedsråd.

Præsternes svar falder i to hovedkategorier – dels at det meste kan lade sig gøre, *fordi* viljen til samarbejde er tilstede hos samtlige præster; dels at grænsen for samarbejde går der, hvor menighederne ikke længere vil være med. Præsternes svar er præget af en stor *opmærksomhed* på både hinanden og de lokale menigheder. Der er vilje til samarbejde – uafhængigt af den konkrete udstrækning af den. Og præsterne er meget bevidste om, at det, der lige nu fungerer, gør det, fordi de internt forholder sig loyalt til de fælles beslutninger og insisterer på at se sig selv og hinanden som et større Fælles.

På spørgsmålet "Ser I nogle grænser for jeres samarbejde?" svares der sådan:

Nej, det synes jeg ikke. Men det har nok ikke så meget med konstruktionen at gøre, som det har at gøre med sådan lidt "gefühl" for hinandens grænser, og hvornår man skal insistere på noget, og hvornår man ikke skal insistere på noget [...] Det handler om god vilje.
(Præst, D)

Det kræver altså virkelig, at man har noget indbyrdes respekt og tør lade andre komme til. (Præst, B)

Det kræver simpelthen det her samarbejde. Og man kan ikke bare sidde og passe sig selv. Man kan godt sætte sine grænser, men vi har en stor fælles pulje, og den bliver man nødt til at bidrage til. (Præst, B)

I forhold til de grænser, der defineres af menighedernes opbakning eller mangel på samme, siger præsterne således:

Jeg vil sige en vigtig grænse, som jeg i hvert fald har gjort klart, man skal ikke lave samarbejde på områder hvor man ikke ønsker det ude i menighederne [...] Det går bare ikke, for så bliver fællespastoratet lige pludselig til en eller anden større centraliserings-halløj der kom ned fra oven. (Præst, A)

Det er for tidligt at lave status måske, fordi vi leger stadig. Sådan oplever jeg det. Vi føler os frem og leger lidt med formerne, og hvad der

er muligt. Også fordi vi skal balancere med de lokale, med den her "vi plejer at gøre"-ting. Det er den, vi skal lige så stille... Det er ikke det der med at forcere noget. (Præst, C)

Når man ser på, hvordan *menighedsrådene* svarer på spørgsmålet om, hvorvidt de ser grænser for præsternes samarbejde, udtrykker de i udgangspunktet, at det er helt op til præsterne:

Det kan jeg heller ikke sådan umiddelbart se. Men det er måske fordi vi er vant til, at sådan er det. Og så tænker vi ikke i de der nye baner, som man måske kunne gøre. (MR, C)

Altså vi går ikke ind og blander os i, hvordan de fordele arbejdet imellem dem, det tror jeg ikke vi har gjort. Vi kan skrue på økonomien [...] Men ellers kan vi jo ikke gå ind og blande os i, hvordan de vil gøre det. (MR, D)

Jeg sidder også og tænker, det har jeg hverken indlevelsesevne eller fantasi til at forestille mig. Men det kan godt være, hvis vi pludselig bliver præsenteret for noget. (MR, C)

Går man imidlertid *menighedsrådene* på klingen og spørger til konkrete ting – f.eks. indførelse af fælles begravelsesvagt for hele området, centralisering af konfirmationerne, en funktionsdeling mellem præsterne så den ene varetager alle børnegudstjenesterne i området, så falder svarene prompte i en helt anden retning. Direkte adspurgte til, om de kunne forestille sig, at præsterne lavede interne aftaler om de omtalte tre ting, svarer de:

Nej, det kunne man ikke... Der tror jeg alligevel, at det ville være at gå for langt. Det er også, fordi at folk bor i de der sogne og så er det klart at deres børn skal altså konfirmeres i sognene og de skal også gerne konfirmeres af den præst de er vant til at have der i det sogn der... Jeg vil sige, den der tradition med at konfirmationen er på den og den dato i de forskellige kirker, det er meget vigtigt, at det bliver overholdt. (MR, B)

Det, tror jeg faktisk ikke, giver så meget mening at gøre det på den måde. Fordi det, at man er lokal forankret, det gør jo også, at man kender børnefamilierne i sit område. [en anden supplerer, red.] Jeg tror også forældrene, de tænker, jamen den præst kender vi ikke, så sender de ikke børnene afsted. (MR, C)

Det er også en måde at holde kirken i live [...] For hvis man siger, okay, de konfirmeres alle sammen i en kirke, som er meget praktisk, så forsvinder kirkens magt på en måde, tror jeg. Det er vigtigt, at man ses og bruges. (MR, B)

Det tror jeg da i hvert fald, at man som menighedsråd ville gå ind og drøfte med dem [præsterne, red.]. Altså lige nøjagtig det eksempel [begravelsesvagt for hele området, red.] tror jeg egentlig, folk i byen vil være træt af. (MR, A)

Med andre ord: Præsterne kan, for menighedsrådenes skyld, organisere sig, som de vil, så længe det *ikke* har indflydelse på den lokale forankring. Netop præsternes opmærksomhed på det lokale og på ikke at gennemtvinge fælles tiltag, som der ikke er ønske om lokalt, afspejler indstillingen blandt menighedsrådene. Og netop præsternes opmærksomhed på det lokale afspejler indstillingen blandt menighedsrådene.

3.3.2.4 Hvad opnås?

Når præsterne bliver spurgt til, hvad der er lykkedes særligt godt, og hvilke gevinster, de oplever ved denne konstruktion, centrerer svarene sig dels om præsterne selv (og deres trivsel), dels om menighedernes gavn af konstruktionen. Og svarene ligger fuldt i tråd med tendenserne fra kortlægningsundersøgelsen (jf. afsnit 2.5.1).

For menighedernes vedkommende fremhæves *den interne afløsning*. Præsterne oplever ligesom menighedsrådene, at når de kommer uden for eget distrikt, er de stadig "én af præsterne" – i modsætning til, hvis det var præsten i nabopastoratet, der skulle afløse. Det opleves som gavnligt for menighederne at have et fast "hold" af præster og som en

befrielse for den enkelte præst, at der ikke skal undskyldes, når der kommer en anden præst i forbindelse med fridage. Der gives med konstruktionen kort sagt en anden *legitimitet* i forbindelse med afløsning.

Dernæst nævnes pastoral *valgfrihed for menigheden*. Inden for konstruktionen kan enhver frit vælge at søge den ene præst frem for den anden uden at løse sognebånd både til gudstjenester og sjælesorgssamtaler. Flere nævner i denne forbindelse, at det er godt, hvis præsterne er forskellige, så der reelt er noget at vælge imellem.

Endelig nævnes de *konkrete aktiviteter* eller *arrangementer*, der er opstået efter sammenlægningen. Lidt forenklet sagt synes den nye ramme at medføre, at man tænker nyt. Dels i form af nye fælles tiltag for at binde pastoratet sammen. Dels som større arrangementer, hvor økonomien fra flere sogne eller hele pastoratet slås sammen, så man kan gøre andet og mere, end man ville kunne gøre hver for sig.

I forhold til *præsterne* selv fylder det *kollegiale fællesskab* meget. Dels i praktisk forstand ved at der er klare arbejdsdelinger, fast gensidig afløsning og mulighed for at give sine kolleger nogle ekstra prædikenfrie søndage om året. Præsterne betragter disse lavpraktiske elementer som værdifulde og som noget, der burde gøre stillingerne mere attraktive for potentielt kommende ansøgere.

Men den altoverskyggende gevinst, der nævnes, er *kollegaskabet* i sig selv med alt, hvad det indebærer af faglig sparring, læringsmuligheder og idéudvikling til fortrolighed, sociale relationer og et "sikkerhedsnet" der griber, *før* man falder til jorden. Alt sammen noget, der også blev fremhævet i kortlægningsundersøgelsen.

Præsterne i disse fire pastorater giver klart udtryk for, at de oplever konstruktionen og heraf følgende kollegaskab som *mere forpligtende*, end hvis det havde været et "præsteteam" i provstisammenhæng. En af præsterne siger det direkte:

Ja, og så behøver man ikke føle sig forpligtet på dem [et provstiteam, red.], på samme måde vel? Der er simpelthen en anden forpligtethed [her, red.]. (Præst, D)

Og denne forpligtethed udmønter sig konkret i, at det opleves som mere naturligt at tage kontakt til hinanden og opbygge både faglige og sociale relationer, fordi man er inden for samme pastorat:

Man føler sig som kollega [...] Jeg tror bare, at kollegaskabet, fordi vi er i en stor, fælles enhed, føles tæt. (Præst, A)

Jeg har et tættere kollegialt forhold til de andre, end jeg ville have haft, hvis jeg bare havde siddet tre steder, de havde haft en eller anden form for bistandsforpligtelse herind [...] Det er en gevinst for mig i hvert fald. (Præst, D)

Det interessante er, at denne særlige forpligtelse og forbindelse til pastoratskollegerne bliver nævnt på tværs af de fire pastorater, uanset hvor meget eller hvor lidt de konkret samarbejder om – og hvordan de har organiseret samarbejdet i det hele taget.

3.3.3 Tema 3: Samarbejde om det, der giver mening

Det er i det foregående slået fast, at det lokale står stærkt i bevidstheden hos både præster og menighedsråd. I dette tredje og sidste tema sættes der derfor fokus på, hvad man er fælles om inden for storpastoratet – ud over en fast gruppe præster, der afløser hinanden – og hvordan konstruktionen indvirker på det daglige arbejde for både præster og menighedsråd.

3.3.3.1 Tidligere sammenhæng og nuværende samarbejde

Indledningsvis er det værd at kaste et blik på forholdet mellem de sammenlagte enheders tidligere sammenhæng og deres nuværende samarbejde. I Kapitel 2 så vi, at der er stor forskel på, i hvor høj grad de sammenlagte enheder havde sammenhæng med hinanden før sammenlægningen (jf. Tabel 2.3). For disse fire pastorater er det også

tilfældet. I *Pastorat D* var der ingen sammenhæng tidligere, mens der i *Pastorat C* var en høj grad af sammenhæng. Og for *Pastorat A* og *Bs* vedkommende var der kun en mindre grad af sammenhæng tidligere (jf. Tabel 15).

Man kunne forvente, at netop et udgangspunkt med enten høj eller lav grad af sammenhæng, ville være udslagsgivende for, hvordan sammenhængen bliver i det nye pastorat. Altså, at de pastorater, der i forvejen havde sammenhæng, ville udvide og udbygge sammenhængene på tværs. Mens de, der på forhånd ikke havde noget med hinanden at gøre, ville fortsætte med at være selvstændige enheder inden for det nye pastorat.

Ser man imidlertid på de fire casestudier, efterlader disse ikke indtryk af, at dette skulle være tilfældet. I *Pastorat D*, hvor der tidligere ingen sammenhæng var, ser vi menighedsrådene arbejde under "fælles banner" alle de steder, hvor det indtil nu har givet mening. Noget tilsvarende gør sig gældende i *Pastorat B*, hvor menighedsrådene i dag er lagt sammen til ét, og hvor præsterne i vid udstrækning arbejder ud fra en helhedstænkning for pastoratet. I *Pastorat A* er tingene mere eller mindre status quo. Mens der i *Pastorat C*, hvor der i forvejen var høj grad af sammenhæng, ser ud til at være et større ønske om at dyrke det fælles i hele pastoratet, f.eks. gennem aktiviteter, hos præsterne end hos menighedsrådene.

Som tidligere nævnt er disse fire pastorater formentlig ikke særlige, men i stedet udtryk for den variation, der findes i landskabet som sådan. De er samtidig et udtryk for, at udmøntningen af det konkrete samarbejde og de sammenhænge (eller mangel på samme), der arbejdes for i storpastoraterne, i høj grad er betinget af de mennesker, der lever, virker og bestemmer de enkelte steder – og ikke af den enkelte konstruktion som sådan.

3.3.3.2 *Betydningen af konstruktionen i det daglige arbejde*

Når man spørger præster og menighedsråd, hvilken betydning storpastoratskonstruktionen har i deres daglige arbejde, kan svarene deles op i to kategorier: Hvad den betyder *mentalt* – som retningsgiver for beslutninger, tiltag og udførelse af arbejdet. Og hvad den betyder *praktisk* – hvilke konkrete tiltag, der er gjort, og hvordan de virker.

Mentalt

For menighedsrådene er der stor forskel på, hvor meget konstruktionen fylder *mentalt*. Ikke kun på tværs af de fire casestudier, men også menighedsrådene imellem i det enkelte pastorat. For eksempel svarer to menighedsråd i Pastorat A, at konstruktionen slet ikke fylder, henholdsvis at den er meget synlig:

Det er ikke noget, jeg tænker særligt over. Jeg ved jo godt, det er jo, som det er, og man ved jo, hvordan det er, men det ved jeg ikke. Det har jeg ikke sådan rigtig noget. (MR, A)

Det vil jeg sige, at den gør i Sogn-A [det store sogn, red.]. Men det gør den jo al den stund, at NN [præsten fra det ene landdistrikt, red.] har kontor her [...] Men så har vi også det administrative personale, som kører regnskab og ting og sager for Sogn-F og Sogn-E, og det kan vi ikke undgå at høre noget om. (MR, A)

I Pastorat C er der også forskelle på tværs for eksempel ved det, at det ene sogn har "Fællespastoratet" på som fast punkt ved menighedsrådsmøderne, mens repræsentanterne fra de øvrige menighedsråd tilkendegiver, at konstruktionen ikke er noget, de skænker mange tanker.

I disse to pastorater er konstruktionen for menighedsrådene i udtalt grad en *ramme om præsternes arbejde* (samt det administrative apparat, se nedenfor) og betragtes ikke som en ramme om sognene eller menighederne som sådan. Man bakker fuldt op om konstruktionen netop som ramme om præsterne, da man oplever, at den er til gavn for dem i form af større trivsel. Og der gives udtryk for,

at præsternes trivsel har afledte effekter på kirkelivet lokalt. Som et medlem konkluderende formulerer det:

Jamen altså, kører det for præsterne, så kører det også for menigheden!
(MR, A)

For *Pastorat B* gennemsyrrer konstruktionen menighedsrådsarbejdet, blandt andet fordi man helt konkret har lagt sig sammen til et fælles råd. Samtidig understøttes den lokale forankring gennem de lokale aktivitetsudvalg, samt i menighedsrådets sammensætning (der er repræsentanter fra hvert sogn) og ved det, at møderne afholdes forskellige steder i pastoratet.

[Vi skiftes, red.] til at holde det i de forskellige sogne, så alle har en mulighed for – menigheden har en mulighed for – at komme og høre os i aktion. Vi er jo repræsenteret i hele området, ikke? Og så skal vi også vise, at vi gør det, ved netop ikke bare at holde det for eksempel i Sogn-B, ikke også? (MR, B)

I *Pastorat D* har menighedsrådene ligeledes stor opmærksomhed på konstruktionen. Det er den, man arbejder ud fra. Og man er optaget af at udforske, hvad der kan give mening inden for konstruktionen. Man prøver sig frem gennem fælles visioner og konkrete tiltag, og forsøger med egne ord at ”trække synergierne ud af sammenhængen”, igen med en stærk lokal bevidsthed.

Her har man i modsætning til *Pastorat B* valgt at bevare af samtlige menighedsråd, da et fælles menighedsråd ifølge informanterne ville gøre det vanskeligt at rekruttere nye medlemmer til menighedsrådsarbejdet på grund af menighedernes stærke lokale forankring. Som et af medlemmerne formulerer det:

Vi kan jo sige, altså bredt, vi ynder samarbejde i stedet for sammenlægning – i menighedsrådet [...] Jeg synes det handler om samarbejde, samarbejde, samarbejde! (MR, D)

En anden supplerer:

Man tager nogle synergier ud af en sammenlægning [...] Vi prøver jo at trække de synergier ud og bruge de værdier, der ligger i det. (MR, D)

De synergier, som omtales her, er dels konkrete tiltag og aktiviteter (se nedenfor), dels de afledte effekter som disse har i form af en mobilitet blandt menighederne på tværs af sognet og en styrkelse af kirkelivet som helhed – i hele området.

For præsterne i disse pastorater fylder storpastoratet mentalt på forskellig vis. Det er den konstruktion, de er ansat ind i, og som de skal forhandle samarbejdet og arbejdsdelingerne på plads ud fra – sammen med de andre præster. Igen nævnes kollegaskabet som noget positivt. At man inden for konstruktionen har kolleger, som man gensidigt er særligt forpligtet på og forbundet til. Og en af præsterne giver udtryk for, at konstruktionen giver bedre forudsætninger for at varetage den stilling, som vedkommende har. Præsten siger således:

Det, at jeg skal sprede mit fokus på tre sogne og tre menighedsråd, det gør at det er sværere at lave kontinuitet i tingene [...] Det er noget af det, jeg savner i min stilling. Det er et fokus, som jeg ikke har [...] Jeg tænker, jeg har en bedre forudsætning for at klare det, når jeg er med i den her enhed, fordi jeg har rigtig meget hjælp fra en kordegn, som jeg kan sparre med, og mine kolleger. (Præst, A)

Præsternes øvrige svar afslører, at menighedsrådenes tilgang til konstruktionen har indflydelse på præsternes arbejde på forskellig vis. I *Pastorat A* deler præster og menighedsråd i høj grad det, man kan kalde en minimaldefinition af konstruktionen: en ramme om præsternes arbejde og det administrative fællesskab, men ikke om et fælles kirkeliv på tværs:

For mig at se ligger det mest i det, der er administrativt. Fordi [...] med den ekstra kordegn, der blev der taget nogle opgaver fra mig og fra NNs stilling. (Præst, A)

I *Pastorat B* er præsternes forståelse af og ønske til konstruktionen også sammenfaldende med menighedsrådets – bare i en helt anden retning end i *Pastorat A* – nemlig en ønsket helhedsforståelse af området men stadig med anerkendelse af den lokale forankrings betydning.

Jeg tænker faktisk området fuldstændig under ét [...] Men tanken om, at vi [præsterne, red.] er over hele området [...] det er ikke noget, man laver om på "overnight". Man må bare æde, at folk siger: Du er min præst! [Menighederne, red.] tager jo det ejerskab øjeblikkeligt. (Præst, B)

I *Pastorat C* afspejler præsternes svar, at de ser konstruktionen som ramme om tværgående aktiviteter og et mere helhedsorienteret projekt end menighedsrådene. Præsterne giver på den ene side udtryk for, at menighedsrådene bremser en udvikling, som præsterne gerne ser fremmet. På den anden side er det ikke en udvikling, de vil forcere, fordi de finder det vigtigt, at det "gror nedefra":

Jeg tror også, at vi alle sammen får den her oplevelse af, at vi er et storpastorat – at vi alle har nemmere ved måske at kunne se, jamen vi kan godt lave noget i Sogn-E [når vi ses til møder og andre konkrete aktiviteter, red]. Det skal lige så stille gro hos os, altså tanken, for hvis vi ikke ses så tit, så lever vi i de her små enklaver. Og sådan har medarbejderne det også. Vi bliver simpelthen nødt til at komme rundt til hinanden, for at vi kan se hinanden lave noget sammen. (Præst, C)

Og en anden supplerer:

Måske er præsterne dem, der føler sig mest frie til at bevæge sig rundt. Menighedsrådene kan også godt bevæge sig lidt rundt, når de er til arrangementer. De lokale folk har svært ved det. (Præst, C)

Endelig ser vi i *Pastorat D*, at menighedsrådenes udtalte tværgående arbejde (blandt andet gennem fælles udvalg) inddrager præsterne på en måde, så konstruktionen fylder mere i præsternes daglige arbejde,

end hvis den udelukkende var en ramme om præsternes samarbejde (jf. Pastorat A):

Menighedsrådet har [...] nogle ting, der går på tværs, så det vil sige, når man er i menighedsrådets regi, at så er nogle af de ting vi laver i Sogn-A – dem laver vi ikke bare i Sogn-A – dem laver vi i pastoratet. Man tænker, at det skal hænge sammen, og man skal koordinere de ting, der foregår. (Præst, D)

Praktisk

Konstruktionens mentale betydning for præster og menighedsråd, hænger sammen med hvilke konkrete elementer, den har bragt med sig. Som man kan fornemme af det øvrige materiale, er der stor forskel på, hvor mange ting man reelt bliver fælles om, når man bliver et storpastorat, og hvor formelt samarbejdet om de enkelte elementer er.

Fælles for de fire pastorater her er, at de gør det, der giver mening for dem. Det, der giver mening, kan så være meget forskelligt fra pastorat til pastorat – og nogle gange fra sogn til sogn internt i pastoratet. Men som grundlæggende argument for, hvorfor de gør, som de gør, ligger ”fordi det giver mening”.

I det følgende beskrives seks eksempler på konkrete/praktiske manifestationer af storpastoratskonstruktionen, sådan som de viser sig i de fire casestudier.

Et gennemgående element er *det administrative fællesskab*: et kirkekontor, der varetager kirkebogsføringen ved en kordegn og regnskabet for samtlige eller de fleste menighedsråd i pastoratet. Det lader til at være det oplagte sted at begynde, hvilket også kortlægningen pegede på (jf. afsnit 2.3.1). Både præster og menighedsråd giver udtryk for nytteværdien af dette. Et fælles sted, hvor man samler kompetencerne (til fx kirkebogsføring, regnskab og diverse sekretærfunktioner) i stillinger, der er større, end hvis de skulle gælde for et enkelt sogn eller et mindre pastorat. Både præster

og menighedsråd nævner, at det frigiver ressourcer og sikrer en stabil drift, at disse centrale dele af den kirkelige administration er overdraget til hhv. kordegn og andre lønnede medarbejdere.

En anden konkret manifestation af konstruktionen er de *fælles udvalg*, der oprettes. I pastorat A, C og D, der har flere menighedsråd, har man eksempelvis *formands-/præstemøder*. Disse afvikles typisk et par gange om året, hvor man orienterer på tværs og drøfter fælles anliggende lige fra konkrete arrangementer til fremtidsplaner for ansættelser. Samtidig fungerer det forum som et sted, hvor man fjerner de hindringer, der måtte være for samarbejdet. Som de siger om dette i Pastorat D:

Vi skærer nogle kanter af, hvis der er nogle kanter. Får vendt de ting, hvis der er nogle små misforståelser eller et eller andet. Det er med til at udjævne. Til at skabe accept alle steder – helt ud i hjørnerne, hvad der foregår [...] Og så går man hjem til sit menighedsråd og afleverer det på en seriøs måde. Så er knasterne i hvert fald jævnet ud inden, og det gør jo, at der sådan set er ingenting, der popper op til noget forfærdelig noget. (MR, D)

Et andet koordinerende forum er det at have *fælles aktivitetsudvalg* eller *fællesmøder* for de lokale aktivitetsudvalg i pastoratet. I disse koordinerer man de lokale arrangementer, så aktiviteterne ikke ligger samme dag. Det er også her, man planlægger de fællesaktiviteter, der måtte være hen over et år. Pastorat A gør som det eneste ikke brug af dette. Aktiviteterne er der så udtalt lokale, at man fra menighedsrådenes side ikke ser nogen grund til at koordinere datoer og arrangementer, endside lave arrangementer i samarbejde med andre sogne. De øvrige pastorater giver udtryk for, at dette forum – foruden koordinering og planlægning – også danner udgangspunkt for nye idéer, fx om større fællesarrangementer, hvor alle menighedsråd bidrager økonomisk.

Dette leder frem til den tredje konkrete manifestation af konstruktionen, nemlig *økonomien*. I Pastorat B er det hele, som nævnt,

fælles. En pulje penge, som menighedsrådet administrerer på vegne af alle sognene. Pastorat A nævner ikke noget om, hvordan eventuelt fællesarrangementer deles ud på de enkelte råd (formentlig fordi disse ikke finder sted). Pastorat D derimod har en fuldstændig klar økonomisk fordelingsnøgle til alle fællesarrangementer og/eller – ansættelser. Denne er procentsat på en måde, hvor det store sogn betaler mest, og de øvrige sogne betaler en mindre andel hver. I Pastorat C deler man ved fællesaktiviteter også udgifterne ud på de forskellige kirkekasser, men ingen af informanterne kunne huske, hvordan den præcise fordeling ser ud.

Den fjerde manifestation er den *fælles kommunikation* gennem kirkeblade, hjemmeside, Facebook eller annoncering i lokalaviser. I Pastorat C har man fælles hjemmeside, hvorfra man kan tilgå sider for de enkelte kirker. Mens man i forhold til kirkebladet har valgt en delt løsning, så to af distrikterne er gået sammen om fælles kirkeblad med foreninger i lokalområdet, mens det tredje distrikt har sit eget. I Pastorat B begyndte de tidligere menighedsråd samarbejdet om et fælles kirkeblad, og i dag er der også fælles hjemmeside. I Pastorat D har man med egne ord fælles ”markedsføring”. Der er ansat en fælles PR-medarbejder; der annonceres fælles i lokalavisen med alle pastoratets arrangementer; og der kommer et fælles logo for pastoratet.

Den femte manifestation er de fælles *præsteansættelser* med heraf følgende møder, hvor alle menighedsrådsmedlemmer skal deltage. Et pastorat oplever dette som en stor arbejdsbyrde, da pastoratet har ansat flere præster siden sammenlægningen. Med egne ord ”*hænger det mange langt ud af halsen*”. Og der efterlyses, at der gives tilladelse til en alternativ løsning, hvor hvert råd er repræsenteret, men ikke ved samtlige medlemmer. Fælles for pastoraterne er, at de ved præsteansættelser har en ”gentleman-aftale” om, at distriktet, hvor præsten skal have sit primære tjenestested, får lov at bestemme eller i hvert fald får en større stemme i beslutningen. Fælles er også, at menighedsrådene giver udtryk for, at det er befordrende for det øvrige

samarbejde, at man har mødt hinanden til fx møder vedrørende præsteansættelser. Man får sat ansigt på hinanden og lærer hinanden at kende, hvilket gør samarbejdet mere smidigt og vejen hen til et yderligere samarbejde kortere.

Og endelig nævnes *fælles ansættelser af andet personale*, herunder særligt kirkesanger og organister. Et sted har man samme procedure for disse ansættelser som ved præsteansættelser. Et andet sted har man overdraget opgaven til et ansættelsesudvalg. Motivationen for de fælles ansættelser, hvis man har dem, er en bedre brug af ressourcerne. Stillinger sammensættes på mangfoldige måder for at få betjeningen af hele området til at gå op. Flere giver udtryk for, at de fælles ansættelser skaber en større gennemsigtighed og en kraftig nedskæring i vikarudgifter, da f.eks. kirkesanger og organister afløser internt. Som vi så i kortlægningen, er kirkegårdspersonalet ofte ansat lokalt, hvilket også gør sig gældende i disse fire pastorater. Som et menighedsrådsmedlem udtrykker det: *"Vi kan godt lide, at der er liv på kirkegården"*. Kirkegården er med andre ord lokal, og der skal være et menneske at spørge, når man kommer der. En der kender kirkegården og historien på stedet. Flere steder har man dog etableret et samarbejde om f.eks. grandækningen, så opgaven løses i hold på de forskellige kirkegårde.

3.3.3.3 *Hvad lykkes, hvad udfordrer – og hvad kræver særlig opmærksomhed?*

Præster og menighedsråd blev stillet over for de samme tre spørgsmål som informanterne i kortlægningsundersøgelsen, nemlig hvilke hhv. fordele/gevinster og ulemper/udfordringer, de ser ved konstruktionen, samt hvad de oplever, man skal være særligt opmærksom på i samarbejdet. I store træk følger svarene fra de fire pastorater de svar, der blev givet i kortlægningen. Forskellen er, at menighedsrådene her fik lov til at svare også. Det har imidlertid ikke ændret noget i forhold til det overordnede billede, hvilket vidner om, at præster og menighedsråd i store træk oplever den samme "virkelighed". Her opridset ganske kort:

Det, der lykkes:

- at skabe en fælles ramme om præsterne. Denne opleves af præsterne som en positiv forpligtelse og et værn mod "at stå alene med alting". Det giver endvidere faglig sparring, større fleksibilitet i planlægningen af det daglige arbejde, samt flere prædikefrie søndage.
- at skabe en stabilitet i forhold til præsternes interne afløsning. Det opleves positivt for både præster og menighedsråd, at der ved afløsning kommer "én af vores præster" frem for en vikar udefra.
- at frigive ressourcer hos både menighedsråd og præster gennem en fælles administration, hvor man samler opgaveløsningen i større – og i menighedsrådenes erfaring – mere attraktive stillinger.
- at lave større arrangementer for et større område ved at pulje ressourcerne fra flere menighedsråd.
- at få kendskab til mennesker i et større lokalområde gennem arrangementer og diverse møder i forbindelse med menighedsrådsarbejdet.

Det, der er udfordrende:

- at få menighederne til at krydse sognegrænser til gudstjenester og andre arrangementer
- at få en fælles opfattelse af, hvad storpastoratet kan og skal være ramme om
- en til tider høj mødeaktivitet på grund af koordinerende udvalg og/eller præsteansættelser
- at geografien nogle gange sætter rammen for, hvor fælles man kan blive inden for storpastoratet

Men alt i alt har både præster og menighedsråd i disse fire pastorater langt nemmere ved at finde fordele end ulemper. Dette vidner om, at det tilsyneladende er lykkedes at finde frem til en form, der virker i den konkrete sammenhæng, de hver især står i.

Det, man er særligt opmærksomme på i samarbejdet:

- Balancen mellem det lokale og det fælles. Det lokale er vigtigst, og det fælles kan være med til at styrke det lokale.
- Kommunikation er en central del af at få samarbejdet til at lykkes. Man skal *"helt ud i hjørnerne og have alle med"*, så ingen oplever sig tromlet ned.
- Fælles kalenderstyring opleves som en nødvendighed, hvis man skal have en stor organisation til at fungere.
- at skabe og vedligeholde personlige relationer, da disse er vigtige for forholdet mellem menighed og præst. at skabe og udnytte anledninger til at mødes med andre menighedsråd og præster på tværs af pastoratet.

3.4 Sammenfatning af casestudiets fund

Casestudiet giver indblik i betydningen af det lokale udgangspunkt for at være præst i et storpastorat, i hvad man er fælles om inden for storpastoratets ramme, og i præsters og menighedsråds vurdering af fordele og ulemper.

Med hensyn til det lokale udgangspunkt afspejler studiet en stærk, gennemgående tendens på tværs af de fire cases til at vægte det lokale over det fælles. Der er imidlertid stor forskel på, hvad det betyder for synet på storpastoratets rolle. For tre af de medvirkende pastorater medfører det, at man fastholder en model med lokale menighedsråd som beslutningstagere, mens det fjerde sted har valgt en model, hvor beslutninger tages fælles for pastoratet, mens de lokale tager ansvar for aktiviteter.

Casestudiet viser også, at storpastoraterne skaber en oplevet overskuelighed i den kirkelige betjening derved, at en fast gruppe i fællesskab betjener hele området. Når dette er sagt, oplever både præster og menighedsråd, at den lokale tilknytning mellem præst og menighed er vigtig, og at denne tilknytning skabes ved, at præsten virker og færdes i det konkrete lokalområde.

Med hensyn til det at være præst i storpastoratet viser studiet, at netop konstruktionen med et defineret sogne- og kollegafællesskab er en stærk motivationsfaktor i forhold til præsterne, og at menighedsrådene også er meget opmærksomme på dette.

Studiet viser, at betjeningen af pastoratet er organiseret ret forskelligt i de fire cases, varierende fra parallelstruktur over helhedsstruktur til mere eller mindre tydelig distriktsdeling, og at strukturerne (kan) justeres hen ad vejen alt efter, hvad der er aktuelt behov for.

Præsterne giver udtryk for, at grænserne for samarbejdet går, hvor menighederne ikke længere vil være med. Og menighedsrådene giver udtryk for, at præsterne kan organisere sig som de vil, blot det ikke går ud over den lokale forankring.

Som eksempler på ting, der i særlig grad lykkes, fremhæver menighedsrådene præsternes indbyrdes afløsning og øget mulighed for variation i indhold og profil på aktiviteter, mens præsterne fremhæver betydningen af forpligtende kollegaskab.

Med hensyn til fællesskab om det, der giver mening, peger casestudiet på, at nuværende samarbejde i storpastoratets ramme er mere afhængigt af de mennesker, der er involveret, end af, om der tidligere har været folkelig og kulturel sammenhæng mellem sognene. En forudsætning for praktisk samarbejde er, at konstruktionen også mentalt giver mening, dvs. at storpastoratet opleves som en støtte for det lokale kirkeliv. Konkrete samarbejdsområder, som i varierende grad forekommer, er det administrative fællesskab om kirkekontor, fælles/tværgående udvalg for koordinering og planlægning, økonomi, ekstern kommunikation, fælles præsteansættelser og ansættelser af andet personale.

Med hensyn til præsternes og menighedsrådenes vurdering af fordele og ulemper viser studiet en høj grad af samklang med resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen. Blandt de fordele, der nævnes, er

storpastoratet som positiv ramme om præsternes arbejde og stabilitet om den kirkelige betjening; frigivelse af arbejdskraft gennem fælles administration, mulighed for sammenlægning af økonomiske ressourcer, og udvidelse af personkendskab. Blandt udfordringerne nævnes menighedernes vanskeligheder ved at krydse sognegrænser og manglende enighed om samarbejdets indhold, mange møder og geografisk udstrækning.

Hvad angår særlige opmærksomhedspunkter peger casestudiet på betydningen af at finde balancen mellem det lokale og det fælles; arbejde med kommunikation og koordinering og betydningen af at skabe og vedligeholde personlige relationer, både mellem præst og menighed og mellem storpastoratets menigheder indbyrdes.

4. Det lokale og det fælles – tilgange til arbejdet i storpastoratet

Ser man på storpastoratet som konstruktion, er der basalt set tale om en geografisk ramme om et antal sogne (med dertil hørerende menigheder/medlemmer), hvor man inden for menighedsråd og præster (sammen med kirkens øvrige ansatte) skal sikre den kirkelige betjening. Hvordan alting organiseres, og hvor meget samarbejde, man ønsker på tværs (både præster og menighedsråd imellem), besluttet lokalt. Det kan derfor, som vi allerede så i forrige kapitel, se ud på mange måder. I kortlægningen fokuseredes der primært på præsternes samarbejde, men i disse casestudier har vi også fået menighedsrådenes perspektiver.

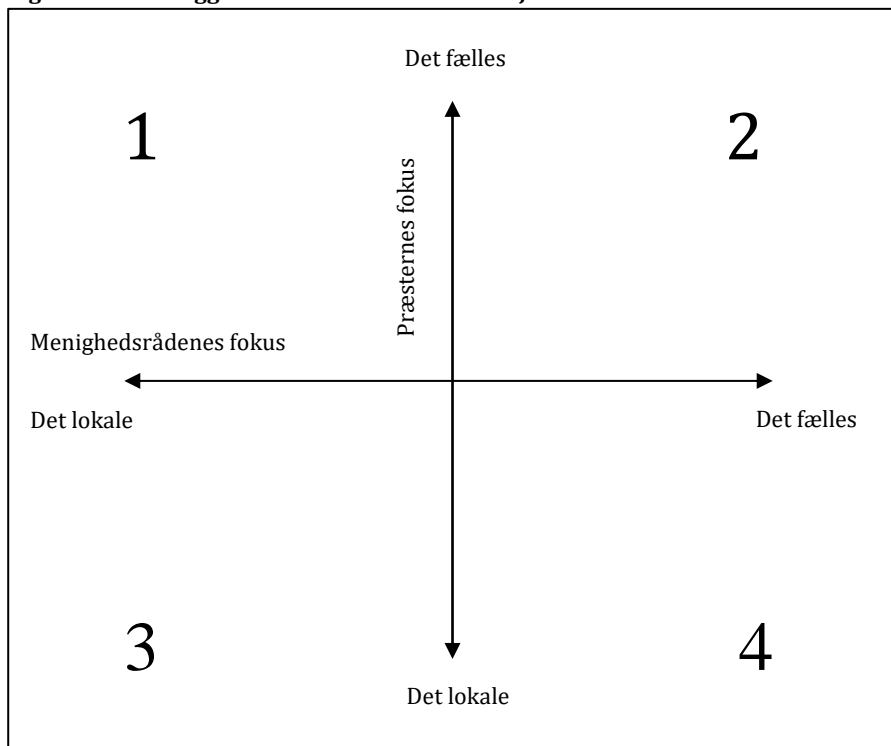
I casestudierne blev det tydeligt, at det lokale er vigtigst – uanset, hvordan man i øvrigt organiserer sig. Det lokale synes altså at være udgangspunktet for både præsternes og menighedsrådenes arbejde. Og der er i materialet ikke belæg for at forestille sig, at man noget sted udelukkende fokuserer på det fælles – ikke engang i Pastorat B, hvor det fælles spiller en stor rolle.

4.1 De fire grundtyper

Når dette er fastslået, kan man sige, at der grundlæggende findes to tilgange til arbejdet: enten arbejder man *udelukkende* med et lokalt fokus, eller også arbejder man *både* med det lokale og det fælles for øje. Når det samtidig er givet, at præster og menighedsråd begge arbejder inden for samme konstruktion, giver det fire forskellige måder at gå til samarbejdet på.

Den følgende figur skal ses som en beskrivelse af disse fire tilgange til arbejdet i et storpastorat. De er her opstillet som fire typer, velvidende at der findes en stor variation af den enkelte type. Når de fire typer opstilles, er det, fordi de hver især er udtryk for *forskellige* tilgange til arbejdet inden for storpastoratets rammer. Typerne er fremkommet ved at kombinere hhv. præsternes og menighedsrådenes (primære) fokus i arbejdet – enten det *udelukkende* lokale eller *både* det lokale og det fælles. I Figur 1 er disse angivet med hhv. "Det lokale" og "Det fælles". Menighedsrådenes fokus i arbejdet angives på x-aksen, mens præsternes fokus i arbejdet er angivet på y-aksen. Typeangivelserne (1-4) er placeret i det yderste hjørne af hvert felt for at illustrere de yderligste positioner i figuren og dermed også de mest ekstreme versioner af hver type.

Figur 1: Grundlæggende modeller for samarbejde



Type 1: Præster og menighedsråd har forskelligt fokus. Præsterne har – foruden de lokale opgaver – stor opmærksomhed på styrkelsen af det fælles. Præsterne går på tværs af pastoratet i det daglige arbejde og iværksætter i fællesskab initiativer og aktiviteter med det formål at styrke det fælles og for at anspore menighederne til at bevæge sig frit i pastoratet efter de kirkelige tilbud. Menighedsrådene arbejder med fokus på det lokale, og der oprettes hverken tværgående udvalg, afvikles fællesmøder eller iværksættes andre initiativer til at styrke det fælles.

Type 2: Præster og menighedsråd har samme fokus. Det lokale og det fælles har begge dele stor opmærksomhed – og ses som havende en naturlig sammenhæng. Præsterne arbejder i hele området. Menighedsrådene er slået sammen til ét. Og gennem fælles aktiviteter anspores menighederne til at bevæge sig frit i pastoratet efter de kirkelige tilbud.

Type 3: Præster og menighedsråd har samme fokus. Både præster og menighedsråd arbejder lokalt med distrikt eller sogn som fokusområde. Præsternes samarbejde består af koordinering og afløsning i forbindelse med ferie og fridage. Menighedsrådene arbejder med fokus på det lokale, og der oprettes hverken tværgående udvalg, afvikles fællesmøder eller iværksættes andre initiativer til at styrke det fælles.

Type 4: Præster og menighedsråd har forskelligt fokus. Præsterne arbejder ud fra en distriktsdeling og hver især med fokus på det lokale. Samarbejdet mellem pastoratets præster består af koordinering og afløsning i forbindelse med ferie og fridage. Menighedsrådene har – foruden det lokale fokus – stor opmærksomhed på at styrke det fælles gennem tværgående udvalg, fælles annoncering, planlægning og afvikling af fælles arrangementer for hele området.

Parvis 1-4 og 2-3 er typerne hinandens modsætninger. I Type 1 er præsterne optaget af det fælles, mens menighedsrådene er optaget af

det lokale. Mens det i Type 4 er lige omvendt. Her er det menighedsrådene, der er optagede af det fælles, mens præsterne arbejder lokalt. På samme måde er Type 2 og 3 hinandens modsætninger, hvor Type 2 har gjort alting nyt og alting fælles, mens Type 3 gør alt, som tidligere og fokuserer lokalt.

De fire typer er som nævnt udtryk for fire måder at arbejde på inden for rammen af et storpastorat. Hvordan man ønsker at arbejde i et givent storpastorat kan diskuteres, justeres og varieres alt efter, hvad præster og menighedsråd ønsker de pågældende steder. Alle fire typer er legitime, og der er derfor ikke tale om en rangordning af de fire typer. Ud fra det øvrige materiale kan man dog sige, at der er potentiale for udfordringer de steder, hvor præster og menighedsråd har forskelligt fokus – og dermed måske trækker i forskellig retning. Det kan dels ske der, hvor præster og menighedsråd ikke har samme syn på, hvor i figuren storpastoratet de facto placerer sig; dels kan det ske, hvis præster og menighedsråd har forskelligt syn på, om den nuværende tilgang til arbejdet er den mest hensigtsmæssige, eller man kunne tænke sig noget andet.

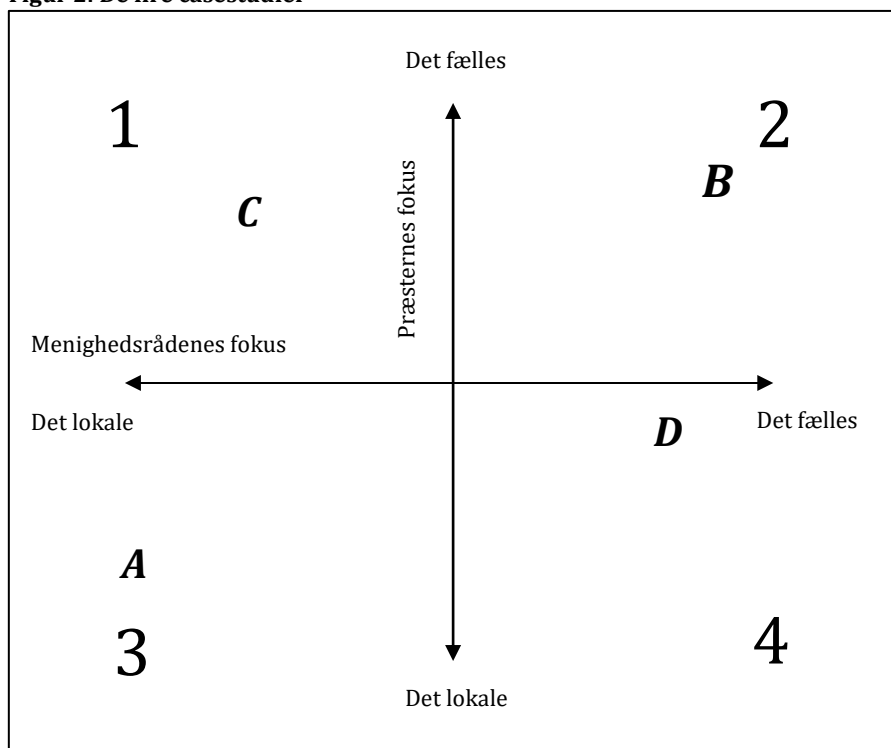
Med andre ord opstiller figuren en typologi, der beskriver forskellige tilgange til arbejdet. Men den udsiger intet om, hvad der er den ideelle tilgang i et storpastorat. Figuren kan være udgangspunkt for en samtale i ethvert storpastorat til at identificere den nuværende tilgang til arbejdet netop der, og herfra drøfte, om det er den mest hensigtsmæssige tilgang, eller om man ønsker sig noget andet. Hvis man ønsker sig noget andet, kan den videre drøftelse gå på, om det så er det samme, man ønsker, hhv. præster og menighedsråd?

Med figuren gives også et udgangspunkt for at se på, hvilke alternative tilgange der kunne være og herfra begynde en drøftelse af, hvilke skridt, der eventuelt skal tages for at flytte sig fra en tilgang – en type – til en anden.

4.2 De fire cases – udtryk for de fire typer?

Figuren med de fire typer forenkler selvfølgelig billedet, og de færreste storpastorater vil formentlig være fuldkommen enig i beskrivelsen af én af de fire typer, for virkeligheden indeholder et væld af nuancer. Og for at illustrere, hvordan typerne kan se ud i mere nuancerede versioner, vil vi afslutningsvist vende blikket mod de fire casestudier igen. For det viser sig faktisk, at de fire pastorater fra casestudiet med en nuancering kan placeres i hver sit felt af figuren. Nedenfor er denne illustreret ved Figur 2. Betegnelserne for hvert pastorat (A, B, C og D) er forsøgsvis placeret ud fra casestudiernes indsigter om hvert enkelt sted. Man kunne formentlig argumentere for, at nogle skulle flyttes lidt op eller ned, til højre eller venstre. Det ændrer dog ikke på, at de fire pastorater grundlæggende placerer sig i hver sit felt.

Figur 2: De fire casestudier



A, B, C og D henviser til betegnelserne for pastoraterne i casestudiet.

Som eksempel på *Type 1* ser vi *Pastorat C*.

Præsterne arbejder på den ene side ud fra en tydelig distriktsdeling – med fokus på det lokale – og på den anden side har de en stor opmærksomhed på det fælles, og hvordan dette kan styrkes. Præsterne går på tværs af pastoratet i større eller mindre grad i det daglige arbejde, og samarbejder desuden om konkrete aktiviteter og tager sammen initiativer, der skal styrke det fælles.

Menighedsrådene arbejder i overvejende grad lokalt. Der er ikke oprettet koordinerende udvalg på tværs, men aktivitetsudvalgene mødes nogle gange om året, ligesom der afvikles fælles menighedsrådsmøder to gange årligt. Der etableres desuden tværgående udvalg efter behov, og man er i fællesskab ansvarlig for enkelte ansatte samt driften af kirkekontoret. Præster og menighedsråd deler ikke fuldt ud holdning til, hvad storpastoratet kan og skal. Præsterne ser det som ramme om menighederne og kirkelivet i hele området (men stadig med lokalt fokus). Mens menighedsrådene i overvejende grad ser det som ramme om *præsternes* arbejde og det administrative system.

Som eksempel på *Type 2* ser vi *Pastorat B*.

I pastoratet arbejder både præster og menighedsråd (i ental) ud fra en helhedstænkning og dermed et udpræget fokus på styrkelsen af det fælles, der her ses som et frugtbart udgangspunkt for styrkelsen af det lokale. Det lokale vægtes nemlig også højt og forsøges bl.a. sikret gennem lokale aktivitetsudvalg og ved embedsboligernes placering forskellige steder i pastoratet. Præsterne betjener hele pastoratet i fællesskab og arbejder – foruden afløsning – særligt på tværs i forbindelse med begravelser/bisættelser. Samtidig drøfter de i fællesskab, hvilke aktiviteter, der skal fastholdes, nedlægges eller omdannes til fællesaktiviteter for hele området.

Menighedsrådet er lagt sammen til ét, og det er herfra, alle beslutninger træffes, og al økonomi styres. Præster og menighedsråd

er enige om, at storpastoratet skal være en fælles ramme om menighederne og kirkelivet for hele området.

Som eksempel på *Type 3* ser vi *Pastorat A*.

I pastoratet har både præster og menighedsråd en udpræget lokal forankring og tilgang til arbejdet. Præsterne arbejder ud fra en distriktsdeling, hvor primært de to præster i landdistrikterne afløser hinanden, mens præsterne i bysognet kun kommer rundt i pastoratet i forbindelse med afløsning i ferier og på fridage. Aktiviteter planlægges og afvikles lokalt, og der gennemføres ikke aktiviteter i fællesskab på tværs af pastoratet.

Menighedsrådene arbejder også med de lokale forhold, og der er ikke etableret udvalg på tværs af menighedsrådene. Der afvikles dog et årligt møde med to repræsentanter fra hvert råd samt præsterne. I store træk er præster og menighedsråd enige om denne tilgang, hvor storpastoratet ses som en ramme om præsternes arbejde, men hvor det fælles – foruden kirkekontoret – ikke spiller nogen (nævneværdig) rolle i arbejdet.

Som eksempel på *Type 4* ser vi *Pastorat D*

I pastoratet arbejder præsterne i udgangspunktet lokalt, og deres samarbejde består foruden afløsning af koordinering, planlægning og arbejdsdeling, og i meget lille grad af konkrete aktiviteter.

Menighedsrådet har foruden det lokale fokus i høj grad opmærksomhed på det fælles – og den fælles fortælling om storpastoratet. Der er etableret en lang række tværgående udvalg, og der afvikles fire årlige formands- og præstemøder. Der annonceres fælles, afvikles arrangementer i fællesskab, og menighedsrådet giver tydeligt udtryk for, at man til stadighed forsøger at udforske, hvilke gevinster for kirkelivet, der kan opnås ved at bruge den fælles ramme aktivt og afprøve forskellige tiltag.

Det kan diskuteres, hvorvidt dette pastorat kunne placeres i Type 2 i stedet. Men i så fald helt tæt på x-aksen (og samme sted på y-aksen). Det karakteristiske ved dette pastorat – og grunden til, at det er placeret i Type 4 – er imidlertid *kombinationen af*, at præsterne i deres daglige arbejde betjener hver sit distrikt (i modsætning til at gå på tværs af hele området), samtidig med at menighedsrådene har et tydeligt fokus på det fælles. Ud fra det øvrige materiale ser vi dog, at præsterne inddrages i og aktivt medvirker til styrkelsen af det fælles, hvorfor pastoratet i figuren er placeret helt tæt på x-aksen, men i Type 4.

5. Konklusion og perspektivering

Som det blev slået fast i indledningen, er der med muligheden for sammenlægning af sogne og pastorater til større enheder, som betjenes af flere præster i fællesskab, skabt grundlag for samarbejde om den kirkelige betjening mellem præster i landområderne i langt højere grad end tidligere. Med denne rapport har vi forsøgt at svare på nogle af de spørgsmål, der rejser sig i den forbindelse. Herunder, om indførelsen af storpastorater har medført ændringer for præstearbejdet på landet, og hvordan storpastoratet som organisationsform for den kirkelige betjening opleves af de implicerede præster og menighedsråd.

Vi opridsede til indledning en række forskningsspørgsmål, som undersøgelsen skulle afdække, jf. Kapitel 1. I det følgende vil disse spørgsmål blive behandlet ét for ét, idet vi trækker på såvel indsigter fra stifternes besvarelser, resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen og casestudierne. Undervejs vil undersøgelsens fund blive perspektiveret gennem udblik til tidligere undersøgelser i Videnscentrets regi.

5.1 Kortlægning af storpastorater på landsplan – modeller og variationer

Det første forskningsspørgsmål, som undersøgelsen skulle afdække, var forekomsten af storpastorater på landsplan, og hvilke modeller og variationer, der kan identificeres.

Ud fra stifternes tilbagemeldinger har vi i forbindelse med undersøgelsen identificeret i alt 71 pastorater på landsplan, som falder inden for den vedtagne definition af storpastorater som:

en formaliseret sammenlægning af flere (mindre) sogne eller pastorater, som hidtil har været betjent af en enkelt præst, til større enheder, som betjenes af flere præster i fællesskab, og hvori der indgår landsogne.

Som Tabel 1.1 viste, er fænomenet mest udbredt i Aarhus stift, fulgt af Roskilde, Viborg og Ribe stifter, mens det i markant mindre grad forekommer i Fyens, Aalborg, København, Lolland-Falster og Haderslev stifter, og slet ikke i Helsingør stift.

Som kortlægningen har vist, er storpastoratslandskabet karakteriseret af en stor variation i antallet af sogne og præster, jf. den detaljerede beskrivelse af fordeling på kategorier i Kapitel 2. En generel tendens synes at være, at de nyere storpastorater er større, hvad angår antallet af sogne såvel som antallet af præster jf. Tabel 1.2 og 1.3.

Med hensyn til sammensætning kan storpastoraterne bestå af såvel ene landsogne/tidligere landpastorater, som af en blanding af landsogne/landpastorater og større eller mindre bysogne. Som pastoraterne er sammensat, peger materialet på, at bevarelse af tidligere sammenhørende enheder vægtes højt. Det vil sige, at tidligere pastorater kun yderst sjældent splittes op i forbindelse med dannelse af et nyt storpastorat, jf. Tabel 2.1. Dette betyder samtidig, at diversiteten på tværs af sognene i det enkelte storpastorat kan være høj, og at man ud fra et ønske om at skabe balance i den nye konstruktion nogle steder foretager rokader i faciliteter, f.eks. placering af embedsboliger.

Ser man på storpastoraternes interne organisation, viser kortlægningen, at antallet af menighedsråd i altovervejende grad bevares ved overgangen til storpastoratet. Således har omtrent tre fjerdedele af storpastoraterne bevaret samme antal menighedsråd som

før strukturændringen, jf. Tabel 3.1. Det vil sige, at oprettelsen af storpastorater i udgangspunktet ikke synes at ændre ved den gængse folkekirkelige styringsstruktur, hvor hvert sogn har sit eget menighedsråd. Dog er der i ni ud af ti steder oprettet nye, fælles fora, råd eller udvalg, som går på tværs af pastoratet, jf. afsnit 2.2.4.5. Dette betyder med andre ord, at storpastoraterne har fået tilføjet et yderligere organisatorisk lag og/eller ledelseslag, sammenlignet med traditionelt organiserede landpastorater.

Kortlægningen peger dog også på, at tiden kan udgøre en væsentlig faktor for antallet af menighedsråd i storpastoratet. Således er det tydeligt, at der i højere grad er sket en reduktion i antallet af menighedsråd i de storpastorater, der er oprettet i perioden 2000-2014, end i de pastorater, der er oprettet 2015-2019, jf. Tabel 3.3.

Generelt viser kortlægningen stor variation i måder at organisere sig på inden for storpastoratets ramme. Dette skal formentlig tilskrives det forhold, at storpastorater i udpræget grad er udtryk for pragmatiske løsninger på lokale behov og udfordringer. Der findes således ikke nogen fælles skabelon eller model på landsplan for, hvordan storpastorater sammensættes, hvilket udmønter sig i en bred og righoldig variation af lokalt tilpassede konstellationer og organisationsformer. Hvilke hensyn, der gælder i det enkelte stift, og hvordan processen frem mod det enkelte resultat forløber, kan med fordel undersøges nærmere.

En hypotese i forhold til oprettelse af storpastorater kunne være, at rationalet primært er økonomisk, dvs. at motivationen er at spare præstestillinger eller -kvoter. Som kortlægningen viser, er det imidlertid under halvdelen af storpastoraterne, der har oplevet en reduktion i kvote eller antal stillinger; lige så mange steder er kvoten uændret, og en mindre del har endda fået forhøjet præstenormering i forbindelse med storpastoratsoprettelsen, jf. Tabel 11. Såfremt oprettelsen af storpastorater har været motiveret af et ønske om at spare præsteressourcer, er dette altså kun sket i mindre grad.

5.2 Organisering af den kirkelige betjening, modeller og opgavefordeling

Det andet forskningsspørgsmål, som undersøgelsen skulle afdække, var organisering af den kirkelige betjening og modeller for præsternes indbyrdes opgavefordeling inden for storpastoratets grænser.

Med hensyn til indholdet af samarbejdet om den kirkelige betjening peger undersøgelsen klart på, at det er det lokale, der udgør det selvfølgeligste udgangspunkt for både præster og menighedsråd, mens storpastoratet er en størrelse, der kan fylde mere eller mindre i bevidstheden.

Når det gælder storpastoratet som praktisk ramme om det kirkelige liv, er tendensen til samdrift eller sammenlægning af ressourcer størst i forhold til den kirkelige administration, mens de kirkelige aktiviteter altovervejende fastholdes lokalt i de enkelte sogne, jf. Tabel 7.1 og 7.2. Undersøgelsen peger også på ansættelser som et område, hvor samarbejde er udbredt. Der er dog forskel mellem forskellige grupper af ansatte; således viser kortlægningen, at kirkemusikerne ofte arbejder på tværs af sogne, mens personalet på kirkegårdene i udpræget grad arbejder lokalt.

I forhold til præsterne viser kortlægningen, at den hyppigst anvendte model for samarbejde er en generalistmodel, hvor præsterne betjener hele pastoratet i fællesskab; nogle steder dog med funktionsdeling på udvalgte områder. Det er tilfældet i omkring halvdelen af de undersøgte pastorater, mens omkring en tredjedel har organiseret arbejdet ud fra en form for distriktsdeling, hvor den enkelte præst er generalist inden for sit afgrænsede geografiske område, og den resterende del udgøres af blandingsformer, hvor der også ydes bistand til eller ud af pastoratet, jf. afsnit 2.4.2 og Tabel 10. Der er en tydelig tendens til, at de pastorater, som består af få sogne og præster, benytter sig af generalistmodellen, mens modellen med distriktsdeling er mere udbredt i pastorater med mange sogne og præster.

Kortlægningen har dokumenteret, at præsternes samarbejde i begrænset omfang er beskrevet ved regulativ, og at fordelingen af opgaver inden for storpastoratets rammer i høj grad er overladt til de implicerede præster. På trods af de organisatoriske ændringer og den forøgede kompleksitet, som følger af den større enhed, synes dette ikke generelt at have ført til ændringer i ledelsesformen. Casestudiet synes at antyde, at i det omfang, præsterne selv - i forståelse med menighedsrådene - er enige om arbejdsdelingen, sker der ikke yderligere rammesætning fra provsternes side. Både i kommentarerne til telefoninterviewene og i casestudiet udtrykker præsterne tilfredshed med den høje grad af selvledelse, og flere tager afstand fra yderligere styring ovenfra.

Studiet antyder dog også, at der kan være knaster i konstruktionen, særligt i form af kvoter og bistandsforpligtelser, der bryder med storpastoratet som et i øvrigt lukket økosystem for den kirkelige betjening. Her er der tale om problemstillinger, som præsterne finder vanskelige at håndtere tilfredsstillende på egen hånd, og hvor nogle informanter efterspørger mere ledelse fra provstens side.

Med hensyn til præsternes samarbejde er det generelle indtryk på baggrund af undersøgelsen, at dette fungerer uproblematisk de fleste steder, og at præsterne er opmærksomme på at udøve den skønsomhed og loyalitet, der er nødvendig. Undersøgelsen dokumenterer dog samtidig, at det er forskelligt, hvad der konkret forstås ved godt samarbejde: om det afspejler den gnidningsløse afløsning i forbindelse med ferie og fridage, eller om det udtrykker egentligt arbejdsfællesskab om konkrete aktiviteter som f.eks. planlægning, gudstjenester og konfirmander.

Undersøgelsen *Hvad vil det sige at være præst?* dokumenterede, at samarbejde mellem præster altovervejende forstås som gensidig afløsning, og at dette dels kunne ses som en afspejling af den strukturelle ensomhed, der traditionelt knytter sig til præstens opgaver som eneste embedsindehaver i (land)sognet; dels som et

udtryk for, at præster tillægger det individuelle pastorale udtryk stor værdi. *Hvad vil det sige at være præst?* pegede imidlertid også på, at præster i høj grad værdsætter muligheden for kollegial sparring³⁵. Dette bekræftes af nærværende undersøgelse, idet det er noget, som langt de fleste præster nævner som en gevinst. Ikke mindst, da dette ikke er givet i arbejdet som landpræst.

Resultaterne af undersøgelsen som helhed peger på, at storpastoratet som ramme giver mulighed for at favne såvel en minimalmodel for samarbejde, der i lighed med den traditionelle organisationsform for sogne på landet hovedsagelig omfatter gensidig afløsning, som forskellige grader af udvidelse af samarbejdet med fælles gudstjenester, begravelsesvagter for hele området og fælles afvikling af aktiviteter. Såvel kortlægning som casestudie dokumenterer dog, at uanset, hvordan man konkret vælger at organisere sig, er møder og koordinering en uomgængelig del af livet i storpastoratet, og planlægning og koordinering fylder meget i præsternes, og i nogen grad også menighedsrådenes, arbejde.

5.3 Præsternes oplevelse af storpastoratet, muligheder og udfordringer

Det tredje forskningsspørgsmål gik på præsternes oplevelse af storpastoratet og de muligheder og udfordringer, de ser for storpastoratet som organisationsform for deres arbejde. Dette spørgsmål er ikke udforsket systematisk, men såvel de frie kommentarer i telefoninterviewene som casestudiet rummer en række indikationer, som kan give nogle tilløb til et svar.

Med hensyn til præsternes vurdering af fordele ved storpastoratskonstruktionen peger casestudiet temmelig entydigt på, at muligheden for at indgå i et kollegialt fællesskab har været en motivationsfaktor for flere i forhold til at søge embede i storpastoratet.

³⁵ Felter, Kirsten D: *Hvad vil det sige at være præst?* Danske folkekirkepræsters syn på embede og arbejde, FUV 2015, s 191

Tilsvarende giver præsterne udtryk for, at de oplever det positivt som landpræst at have kolleger i et fast, overskueligt arbejdsfællesskab med mulighed for såvel sparring som ekstra prædikenfri søndage. Informanterne i undersøgelsen giver samstemmende udtryk for, at tilstedeværelsen af kolleger inden for pastoratet giver mulighed for bedre fordeling/udligning af arbejdsopgaverne, øget fleksibilitet og frihed. Storpastoratet som ramme sikrer ifølge informanterne overskuelighed, både for præsterne, som hermed opererer inden for et geografisk afgrænset område, og for menighederne, som opnår forudsigelighed i form af betjening ved en fast og genkendelig præstegruppe.

I forhold til menighederne opfatter præsterne det desuden som en oplagt fordel at lægge nogle af de økonomiske ressourcer sammen. Herved skabes der dels grundlag for flere, bedre og/eller større arrangementer og initiativer, end en mindre enhed ville være i stand til at bære; dels mulighed for at skabe større og mere attraktive stillinger samt effektivisere det administrative arbejde, f.eks. ved fælles kirkekontor.

Blandt udfordringerne i storpastoratet nævnes forskelle i holdninger til graden og indholdet af samarbejdet i storpastoratet. Præsternes kommentarer antyder det konfliktpotentiale, der ligger i, at de selv er forpligtede på betjening af storpastoratet som helhed, hvorimod menighedsrådene – og de menige medlemmer i sognene – i udpræget grad tænker og engagerer sig lokalt, og i nogle tilfælde endda ser samarbejdet som en potentiel trussel mod deres selvbestemmelse og lokale identitet (jf. afsnit 2.5.2 og afsnit 3.3.1).

Andre, konkrete, udfordringer er de mange møder og koordineringsopgaver, der følger med arbejdet i den sammenlagte enhed, både præsterne indbyrdes og i forhold til menighedsråd og ansatte. I samme boldgade nævnes den træghed, der følger med, at fælles beslutningsprocesser skal igennem flere lokale instanser.

Endelig nævner præsterne den uklarhed i forhold til tilknytning, der kan følge af, at de i praksis er tættere knyttet til nogle sogne end til andre. Etablering af relationer mellem præst og menighed er ifølge undersøgelsen betinget af præstens virke og tilstedeværelse i lokalområdet. Uanset formel ansættelse i hele pastoratet – og gode intentioner om at være hele pastoratets præst – giver informanterne udtryk for, at præsterollen er tydeligere i deres "egne sogne" end i den øvrige del af pastoratet.

Set fra præsternes synspunkt peger undersøgelsen som helhed på, at samarbejdet i storpastoratets rammer fungerer på det kollegiale niveau. Storpastoratet som organisationsform giver ifølge præsterne gode muligheder for arbejdsdeling og sparring, som udnyttes i det omfang, det tilgodeser faglige og personlige forskelligheder. I forhold til fælles aktiviteter kunne man forestille sig, at teologiske forskelle mellem præsterne kunne have betydning. Dette ville selvsagt være relevant at undersøge nærmere, eftersom det ikke er et emne, undersøgelsen giver grundlag for at sige meget om.

Adspurgte giver præsterne udtryk for, at samarbejdet overordnet fungerer godt og uproblematisk, så længe man respekterer hinandens faglige og personlige grænser. Selvom det ikke siges, kan dette selvsagt også betyde, at der er ting, man fravælger at samarbejde om, fordi man står for langt fra hinanden. Når præsterne skal definere grænsen for samarbejde, er det imidlertid ikke deres indbyrdes teologiske forskelle, der nævnes, men derimod om menighedsrådene er villige til at være med.

Hvad angår eventuel udvidelse af samarbejdet, giver flere præster udtryk for, at de ser en fordel i yderligere samkøring af ressourcer, men også, at det er afgørende at holde en hårfin balance mellem det lokale, som menighedsrådene har ejerskab til, og det fælles, som i højere grad er præsternes projekt.

5.4 Menighedsrådenes oplevelse af storpastoratet – muligheder og udfordringer

Det fjerde forskningsspørgsmål gik på menighedsrådenes oplevelse af storpastoratet og de muligheder og udfordringer, de ser for storpastoratet som organisationsform for den kirkelige betjening. Svarene på dette spørgsmål skal findes i casestudiet, og er dermed af udpræget kvalitativ karakter.

Overordnet peger studiet på, at storpastoratet fra menighedsrådenes perspektiv i første omgang – og for flere i udpræget grad – ses som en ramme om præsternes arbejde, og kun i mindre grad som en fælles ramme om menighedslivet i sognene. I lighed med præsterne fremhæver menighedsrådsmedlemmerne den fordel, der ligger i storpastoratet som sikring af stabilitet i den kirkelige betjening. Herudover fremhæves muligheden for at pulje ressourcer og derigennem opnå flere og øgede handlemuligheder på såvel personale- som aktivitetssiden.

Når det gælder om at skabe gode arbejdsvilkår for præsterne, udtrykker de adspurgte menighedsråd den holdning, at storpastoratet er en god løsning, der giver præsterne mulighed for sparring og inspiration, og modvirker den ensomhed, der potentielt kan kendetegne livet som præst på landet. For så vidt kan de kun støtte alt det samarbejde, præsterne finder på. De er dog også af den klare overbevisning, at samarbejdet ikke må true kirkens lokale forankring, og at det fortsat er vigtigt at have en lokal præst. Dette synspunkt bekræfter fund fra undersøgelsen *Hvad forventer folket af kirken?*, nemlig at kendskabet til den lokale præst opfattes som afgørende for tilknytningen til kirken, ikke mindst i landsogne.³⁶ Opbygningen af relationer og oplevelse af præstens nærvær i sognet/lokalområdet er betydningsfuldt for folkekirkens lokale legitimitet.

³⁶ Felter, Kirsten Donskov, og Bjerrum, Ruth Sønderskov: *Hvad forventer folket af kirken?* Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter og Center for Kirkeforskning, Københavns Universitet, 2015.

Ved siden af den generelle udfordring, der kan ligge i at opbygge relationer på tværs af sognegrænserne, peger menighedsrådene på, at kommunikationen på tværs af storpastoratet er en tids- og arbejdskrævende opgave, som fordrer en bevidst indsats for at lykkes – og som er afgørende for, at ingen føler sig overset eller kørt over i den nye konstruktion.

5.5 Faktorer for om storpastoratet lykkes – set fra præsternes og menighedsrådenes perspektiv

Det sidste forskningsspørgsmål, som undersøgelsen skulle afdække, var de faktorer, der har betydning for, om storpastoratet som organisationsform for den kirkelige betjening på landet lykkes eller ej, set fra præsternes og menighedsrådenes perspektiv.

Som det er fremgået af ovenstående, udgør det lokale i udpræget grad omdrejningspunktet for perspektivet på kirkelivet. I storpastoratets regi synes der at være en klar tendens til, at menighedsrådene ser sig som det lokales repræsentanter, der skal sikre, at sognet fortsat bliver set og hørt i den større sammenhæng, og at der fortsat er et kirkeliv i lokalsamfundet. Med henblik på samarbejdet inden for storpastoratet betyder det imidlertid også, at det er hensynet til det lokale, der afgør, om noget giver mening eller ej. Samarbejde er, som det også fremgår af undersøgelsen *Man samarbejder da på landet*, ikke et formål i sig selv.³⁷ For at give mening skal samarbejdet tjene lokalsamfundet, herunder særligt de sammenhænge, som man selv er engageret i. Dette bekræftes af nærværende undersøgelse.

Svaret på, hvad der giver mening i forhold til det lokale, er imidlertid ikke uden videre det samme fra sted til sted. Den bevarelse af sognets menighedsråd, der giver mening ét sted som garant for den lokale selvbestemmelse, tager sig i et andet perspektiv ud som et meningsløst

³⁷ Thomsen, Marie Hedegaard: "Man samarbejder da på landet", i: Rasmussen, Steen Marquard: *Forskellige vilkår for folkekirken på landet*, Landsforeningen af Menighedsråd og Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter, 2015.

bureaukrati, der tager kræfter fra engagementet i det lokale kirkeliv. Og det fælles beslutningsorgan på tværs af pastoratets sogne, der set ud fra sidstnævntes synspunkt udgør en kærkommen aflastning og frisættelse, er set i førstnævntes perspektiv en trussel mod sognets ejerskab.

Hvad der giver mening at samarbejde om, kan dermed ikke afgøres generelt, men må vurderes i det konkrete tilfælde. Samtidig er det en faktor, der ikke kan fastlægges endegyldigt, men som er under udvikling. Hvad der giver mening beror ifølge studiet i høj grad på konkrete erfaringer af, at det fælles kan understøtte det lokale. Det er ved at sætte sig sammen omkring konkrete opgaver, at det fælles bliver meningsfuldt.

Forskellen på præsternes og menighedsrådenes perspektiv synes i høj grad at bero på, at præsterne i kraft af storpastoratet som fælles ramme hurtigere kommer rundt i pastoratet og ind i et samarbejde om konkrete opgaver, mens menighedsrådene i udgangspunktet kun er forpligtet på den lokale sammenhæng i sognet. Det er således også her, at potentielle konflikter kan opstå, i og med at præsterne i kraft af deres ansættelse er forpligtede på det bredere, fælles perspektiv. Som både kortlægningen og casestudiet viser, er det et spændingsfelt, som præsterne i meget høj grad er opmærksomme på og søger at navigere i med en stærk loyalitet over for de menigheder, de virker i.

I forbindelse med forarbejdet til undersøgelsen blev der foreslået forskellige mulige bevæggrunde for oprettelse af storpastorater, heriblandt rationaliseringshensyn i forbindelse med omfordeling af præsterressourcer i et område, henholdsvis hensyn til præsternes trivsel og arbejdsmiljø. Undersøgelsens omfang har som nævnt ikke tilladt at forfølge disse spørgsmål i forhold til provster og biskopper. Som vi så i forbindelse med kortlægningen, har oprettelsen af de storpastorater, der er omfattet af nærværende undersøgelse, imidlertid ikke medført entydige rationaliseringsgevinster. I det omfang, nedskæring af præstekvoten har været til forhandling,

indikerer casestudiet, at dette har mødt modstand hos de implicerede sogne. Omvendt peger casestudiet positivt på, at hensynet til præsternes trivsel i form af at modvirke ensomhed og skabe attraktive stillinger, er et væsentligt motiv hos de implicerede menighedsråd.

Set i forhold til den mere traditionelle organisationsform for præstens arbejde på landet, hvor én præst har ansvar for den kirkelige betjening i sognet og pastoratet, udgør storpastoratet en nyskabelse ved at give mulighed for nye former for samarbejde og arbejdsdeling.

Undersøgelsen har vist, at storpastoratet som ramme overordnet bydes velkommen af både de implicerede præster og menighedsråd, i det omfang, det understøtter præsternes arbejdsvilkår og det lokale kirkeliv.

Som undersøgelsen også har vist, ser storpastoratet i al sin variation ikke ud til i praksis at true den lokale forankring af hverken kirkens liv eller præstens virkeområde, som udgør kerneværdier og rygrad i den folkekirkelige betjening på landet. Den decentrale udformning og det pragmatiske fokus på det, der giver mening, indebærer, at der ikke findes én fælles norm for storpastorater i betydningen *one size fits all*. Tværtimod er der bredt spillerum for at finde frem til modeller for balancen mellem det lokale og det fælles, som fungerer i forskellige sammenhænge, og med plads til variation i både holdninger til samarbejde og i den praktiske tilrettelæggelse af kirkelivet inden for storpastoratets rammer.

Epilog: Præster på tværs

Projektet blev oprindeligt lanceret under arbejdstitlen *Præst på tværs*, hvilket var tænkt som en hentydning til storpastoratet som en ny måde at organisere præstearbejde på over gamle sognegrænser. Undervejs blev denne titel dog forladt i bekymring for, om det nu også ville blive forstået sådan – eller om den snarere ville tegne et problematisk billede af vrantne og usamarbejdsvillige præster. Men som arbejdet med kortlægning og casestudiet skred frem, viste det sig, at netop det at *være totalt på tværs*, som en af informanterne udtrykte det, ret præcist opfanger præsternes rolle i storpastoratet. Både ved at indgå i den konkrete betjening af storpastoratets menigheder over sognegrænserne, og ved at være med til at pege på det fælles som en mulighed for understøttelse og vitalisering af det lokale kirkeliv.

Arbejdet med undersøgelsen har vist, at storpastoraternes præster, ud over at varetage den lokale kirkelige betjening, fungerer som grænsegængere og brobyggere mellem det lokale og det fælles. Dermed være ikke sagt, at menighedsrådene ikke kan påtage sig denne rolle, hvilket undersøgelsen da også viser sker nogle steder. Men præsterne er dem, der i det daglige har deres virke rundt om i pastoratet i forbindelse med gudstjenester, kirkelige handlinger og undervisning. Derfor får præsterne naturligt et perspektiv, der rækker ud over det rent lokale og individuelle. Den styrkede kollegialitet inden for storpastoratets rammer, bliver dermed også en pointe: det er ikke den enkelte præst, der går på tværs, men præsterne som helhed, hvad der også afspejles i rapportens titel *Præster på tværs*.

Storpastoratet som ramme muliggør øget samarbejde, både mellem de implicerede præster og de sogne, der indgår i konstruktionen.

Hvordan forholdet mellem det fælles og det lokale vægtes, er imidlertid til stadig forhandling, afhængigt af, hvad der giver mening på det enkelte sted og for de mennesker, det vedrører.

6. Referencer

Felter, Kirsten Donskov, og Bjerrum, Ruth Sønderskov: *Hvad forventer folket af kirken? Et medlemsperspektiv på diskussionen om forandringer i folkekirkens struktur på landet, i forstæderne og i byen*, Center for Kirkeforskning, Københavns Universitet, og Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2015

Felter, Kirsten Donskov: *Hvad vil det sige at være præst? Danske folkekirkepræsters syn på embede og arbejde*, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2016

Kirkeministeriet: *Cirkulære om oprettelse, ændring og nedlæggelse af pastorater, fastsættelse af pastoratsnavne samt om oprettelse og nedlæggelse af præstestillinger* (CIR nr 9894 af 23/10/2006); <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=11645>

Rasmussen, Steen Marqvard: *Forskellige vilkår for folkekirken på landet*, Landsforeningen af Menighedsråd og Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2015

Thomsen, Marie Hedegaard: "Man samarbejder da på landet", i: Rasmussen, Steen Marqvard: *Forskellige vilkår for folkekirken på landet*, Landsforeningen af Menighedsråd og Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter 2015

Bilag

Bilag 1: Oversigt over storpastorater fordelt på stifter

Oversigten viser de 71 pastorater, der er inkluderet i undersøgelsen ud fra information fra stifterne og den valgte definition. Stifter, provstier og storpastorater er opstillet i alfabetisk rækkefølge.

Stift	Provsti	Pastorat
Fyen	Assens	Assens-Gamtofte-Bogø
Fyen	Hjallelse	Fraugde-Allerup-Davinde
Fyen	Langeland-Ærø	Nordlangeland
Fyen	Langeland-Ærø	Ærø
Haderslev	Sønderborg	Nordborg-Oksbøl
København	Bornholm	Ibsker-Svaneke-Bodilsker
København	Bornholm	Nexø-Poulsker
København	Bornholm	Aaker-Pedersker
Lolland-Falster	Falster	Nordvestfalster
Lolland-Falster	Maribo Dom	Rødby-Ringsebølle-Nebbelunde-Sædinge
Ribe	Grene	Randbøl-Nørup
Ribe	Malt	Rødning-Øster Lindet
Ribe	Ribe Dom	Kongeåpastoratet
Ribe	Ribe Dom	Sankt Katharine-Kalvslund-Obbekjær
Ribe	Ribe Dom	Vadehavspastoratet
Ribe	Skads	Guldager-Hostrup
Ribe	Skjern	Tarm
Ribe	Tønder	Brede

Ribe	Tønder	Toftlund-Arrild-Tirslund
Ribe	Tønder	Tønder
Ribe	Varde	Alslev-Janderup-Billum
Roskilde	Holbæk	Stigs Bjergby-Mørkøv-Skamstrup-Frydendal
Roskilde	Holbæk	Vipperød
Roskilde	Kalundborg	Føllenslev-Særslev-Sejerø
Roskilde	Kalundborg	Gørlev-Svallerup-Bakkendrup
Roskilde	Kalundborg	Hvidebæk
Roskilde	Køge	Bjæverskov-Lidemark-Gørslev-Vollerslev
Roskilde	Køge	Borup-Kimmerslev-Nørre Dalby
Roskilde	Næstved	Fladså
Roskilde	Ringsted-Sorø	Nordrupøster-Farendløse-Sneslev-Ørslev
Roskilde	Ringsted-Sorø	Tersløse-Skellebjerg-Niløse
Roskilde	Roskilde Dom	Syv-Ørsted-Dåstrup
Roskilde	Slagelse	Sankt Peders-Havrebjerg
Roskilde	Tryggevelde	Nordstevns
Viborg	Herning Nordre	Sunds-Grove-Simmelkær-Ilskov-Haderup-Feldborg
Viborg	Herning Søndre	Arnborg-Fasterholt-Bording-Christianshede
Viborg	Holstebro	Ryde-Handbjerg-Mejrup
Viborg	Lemvig	Bøvling-Flynder-Møbjerg-Nees

Viborg	Lemvig	Dybe-Ramme-Fjaltring- Trans-Vandborg-Ferring- Lomborg-Rom
Viborg	Salling	Harrevig
Viborg	Salling	Østsalling
Viborg	Skive	Egeris-Estvad-Rønbjerg
Viborg	Struer	Thyholm
Viborg	Struer	Vejrum-Ølby-Asp- Fousing
Viborg	Vesthimmerland	Løgstør-Aggersborg- Kornum-Løgsted
Viborg	Viborg Dom	Vestfjends
Viborg	Viborg Dom	Vorde-Fiskbæk- Romlund-Tårup-Kvols
Aalborg	Hjørring Nordre	Lendum-Hørmested- Tolne-Mosbjerg-Ugilt
Aalborg	Hjørring Søndre	Løkken Storpastorat
Aalborg	Morsø	Sydvestmors
Aalborg	Thisted	Hundborg-Jannerup- Vang-Vorupør-Vester Vandet
Aarhus	Favrskov	Hadsten-Nørre Galten- Vissing-Ødum-Hadbjerg- Lyngå-Skjød-Lerbjerg
Aarhus	Favrskov	Hammel-Voldby-Lading
Aarhus	Horsens	Brædstrup-Tønning- Træden-Grædstrup- Sønder Vissing
Aarhus	Horsens	Tamdrup-Nim-Underup- Føvling
Aarhus	Horsens	Tyrsted-Uth-Endelave
Aarhus	Horsens	Voer Herreds
Aarhus	Norddjurs	Fornæs

Aarhus	Norrdjurs	Norrdjurs Midt
Aarhus	Norrdjurs	Norrdjurs Vestre
Aarhus	Odder	Fjordpastoratet
Aarhus	Odder	Kystpastoratet
Aarhus	Randers Nordre	Ommersyssel Østre
Aarhus	Randers Nordre	Spentrup-Gassum-Asferg
Aarhus	Randers Søndre	Hornbæk-Tånum-Borup-Kousted-Råsted
Aarhus	Randers Søndre	Virring-Essenbæk-Årslev-Hørning
Aarhus	Silkeborg	Kragelund-Funder-Serup-Lemming-Sejling-Sinding
Aarhus	Silkeborg	Svostrup-Voel-Dallerup
Aarhus	Syddjurs	Kolind-Ebdrup-Skarresø-Nødager
Aarhus	Syddjurs	Thorsager-Bregnet-Feldballe
Aarhus	Aarhus Dom	Samsø

Bilag 2: Spørgeskema til kortlægning (telefoninterviews)

Baggrundsinfo

1. Hvilket Pastorat? [Rullemenu med alle pastoraterne]
2. Hvilket Provsti? [Rullemenu med alle provstierne]
3. Hvilket Stift? [Rullemenu med alle stifterne]
4. Informanten er:
 - Kbf. sognepræst
 - Sognepræst
 - Andet: [Kommentarfelt]

TEMA 1: De strukturelle rammer om arbejdet

5. Hvad kalder I i daglig tale jeres sognefællesskab/storpastorat?
[Kommentarfelt]
6. Hvornår fandt strukturændringen/sammenlægningen sted?
Årstal: [Kommentarfelt]
7. Hvilke mindre enheder blev lagt sammen til det nuværende
[NAVN på pastorat]?
 - X antal flersognspastorater
 - X antal enkeltsogne fra tidligere flersognspastorater
 - X antal enkeltsogne + X antal flersognspastorater
 - X antal tidligere selvstændige enkeltsogne
8. Hvordan hører enhederne i [NAVN] sammen
provstigeografisk?
 - De sammenlagte enheder tilhører samme provsti

- De sammenlagte enheder tilhører flere forskellige provstier
- Provstigrænser er ændret i forbindelse med sammenlægningen

9. Hvilket udsagn beskriver bedst sammenhængen mellem enhederne i [NAVN] før sammenlægningen:

- Der var for *alle* enheders vedkommende sammenhæng i forvejen
- Der var for *størstedelen* af enhedernes vedkommende sammenhæng i forvejen
- Der var kun i *mindre grad* sammenhæng mellem enhederne i forvejen
- Enhederne havde *i overvejende grad sammenhæng med andre sogne/pastorater* før sammenlægningen
- Andet: [Kommentarfelt]

10. Findes der ét hovedsogn hos jer?

- Ja
- Nej, der er flere hovedsogne
- Nej, ingen af sognene kan betegnes som hovedsogn
- [Uddybende kommentarfelt]

11. Hvor mange menighedsråd var der i det sammenlagte område umiddelbart før sammenlægningen? Antal: [Kommentarfelt]

12. Hvor mange menighedsråd er der nu? Antal: [Kommentarfelt]

13. Intern systematisering [indtastes af interviewer]

- Der er samlet set sket en reduktion i antallet af menighedsråd

Antallet af menighedsråd er status quo før og nu

14. Er der oprettet andre råd eller koordinerende udvalg siden sammenlægningen?

Nej

Ja

[Uddybende kommentarfelt]

15. Hvor mange præster (personer) betjente de sammenlagte områder *før* sammenlægningen? Antal personer:
[Kommentarfelt]

16. Hvor mange præster (i procent) betjente de sammenlagte områder *før* sammenlægningen? (NB: Mulighed for flere svar)

Procentsats sognepræst: [Kommentarfelt]

Procentsats til evt. andre funktioner: [Kommentarfelt]

[Kommentarfelt til at beskrive de evt. andre funktioner]

17. Hvor mange præster (personer) betjener det sammenlagte område *nu*? Antal personer: [Kommentarfelt]

18. Hvor mange præster (i procent) betjener det sammenlagte område *nu*? (NB: Mulighed for flere svar)

Procentsats sognepræst: [Kommentarfelt]

Procentsats til evt. andre: [Kommentarfelt]

[Kommentarfelt til at beskrive de evt. andre funktioner]

19. Intern systematisering

Der er samlet set sket en *reduktion* i antal og procentsats af præster

- Der er samlet set sket en *forøgelse* i antal og procentsats af præster
- Antallet og procentsatsen er uændret, men med rokader i fordelingen af ressourcerne
- Antallet og procentsatsen er uændret
- Andet: [Kommentarfelt]

20. Hvor mange af præsterne bor i tjenestebolig inden for storpastoratsgrænsen?

- Alle præsterne
- X antal af præsterne: [Kommentarfelt]

21. Er der i forbindelse med sammenlægningen sket ændringer i forhold til præsternes bopælspligt?

- Nej
- Ja, X antal præster har fået bopælspligten ophævet
- Ja, X antal præster har fået bopælspligt
- Andet: [Kommentarfelt]

22. Hvor mange kirker er der i [NAVN på storpastoratet]? Antal [Kommentarfelt]

23. Er der sket ændringer i kirkernes brug i forbindelse med sammenlægningen? (NB: Mulighed for flere svar)

- Nej, alle kirker er i brug på samme måde som før
- Ja, nogle kirker benyttes i mindre omfang end før
- Ja, nogle kirker er blevet til lejlighedskirker
- Ja, nogle kirker er taget helt ud af brug
- Ja, nogle kirker benyttes i større omfang end før

24. Hvor mange gudstjenester afholdes der i alt på en almindelig søndag i [NAVN]?
- Antal [Kommentarfelt]
 - [Supplerende kommentarfelt]
25. Har antallet af gudstjenester på en almindelig søndag ændret sig siden sammenlægningen?
- Nej, antallet er det samme som før sammenlægningen
 - Ja, antallet er samlet set sat op
 - Ja, antallet er samlet set sat ned
 - Andet [Kommentarfelt]
26. Er der, eller har der været afsat ressourcer fra Provsti og/eller i menighedsrådenes budget til at opbygge, vedligeholde, udbygge og/eller forbedre samarbejdet i den sammenlagte enhed?
- Ja, Provsti tilførte/tilfører ressourcer
 - Ja, menighedsrådene afsatte/afsætter ressourcer
 - Nej, der er ikke tilført eller afsat ressourcer
 - [Uddybende kommentarfelt]

TEMA 2: Hvad er man fælles om inden for de strukturelle rammer

27. Hvordan er Kirkekontorsadministrationen organiseret hos jer?
- Der er ét Kirkekontor, der varetager den fælles administration for de sammenlagte enheder
 - Der er lokale Kirkekontorer med lokal administration
 - Andet: [Kommentarfelt]
28. Hvilket af følgende udsagn er mest dækkende for [NAVN], når det handler om fysiske steder at forsamle sig?

- Vi har én fælles sognegård for hele området, hvor stort set alle kirkelige aktiviteter uden for kirken foregår
- Vi har én sognegård, men forsamles i konfirmandstuer eller tjenesteboliger til lokale kirkelige aktiviteter uden for kirken
- Vi har flere lokale sognegårde, hvor de lokale kirkelige aktiviteter uden for kirken foregår
- Vi har ingen sognegårde, men benytter konfirmandstuer og tjenesteboliger til de kirkelige aktiviteter uden for kirken
- Andet: [Kommentarfelt]

29. Er sognegården/sognegårdene blevet bygget/bygget om i forbindelse med sammenlægningen? (Filter: Spørgsmålet stilles ikke ved *"Vi har ingen sognegårde, men benytter konfirmandstuer og tjenesteboliger til de kirkelige aktiviteter uden for kirken"* til foregående spørgsmål)

- Nej
- Ja, sognegården/sognegårdene blev *bygget* i forbindelse med sammenlægningen
- Ja, sognegården/sognegårdene blev *bygget om* i forbindelse med sammenlægningen
- Andet: [Kommentarfelt]

30. Hvor har præsterne tjenestekontor henne?

- Samtlige præster har kontor både i sognegården og tjenesteboligen
- Samtlige præster har udelukkende kontor i tjenesteboligen
- Nogle af præsterne har kontor både i sognegården og tjenesteboligen, mens nogle af præsterne kun har kontor i tjenesteboligen eller i sognegården
- Andet: [Kommentarfelt]

31. Er der fælles hjemmeside for [NAVN]?

- Ja
- Nej, vi har lokale hjemmesider (for sogne eller distrikter)
- Andet/mere: [Kommentarfelt]

32. Er der fælles kirkeblad for [NAVN]?

- Ja
- Nej, vi har lokale kirkeblade (for sogne eller distrikter)
- Andet/mere: [Kommentarfelt]

33. Er der samdrift på området kirkegårde?

- Ja, der er fuld samdrift for alle områdets kirkegårde
- Ja, der er delvis samdrift for områdets kirkegårde
- Nej, kirkegårdene drives lokalt
- Andet/mere: [Kommentarfelt]

34. Hvor arbejder kirkemusikerne hos jer?

- De arbejder i alle områdets kirker på *lige fod*
- De arbejder *primært* i én kirke/nogle kirker, men afløser i de andre kirker
- De arbejder *udelukkende* i én kirke/nogle kirker i området
- Andet: [Kommentarfelt]

35. Hvor arbejder kirkegårdspersonalet hos jer?

- De arbejder på alle områdets kirkegårde *på lige fod*
- De arbejder *primært* på én kirkegård/nogle kirkegårde, men afløser på de andre kirkegårde
- De arbejder *udelukkende* på én kirkegård/nogle kirkegårde i området
- Andet: [Kommentarfelt]

36. Hvor arbejder kirketjenerne hos jer?

- De arbejder i alle områdets kirker *på lige fod*
- De arbejder *primært* i én kirke/nogle kirker, men afløser i de andre kirker
- De arbejder *udelukkende* i én kirke/nogle kirker i området
- Andet: [Kommentarfelt]

37. Hvor arbejder præsterne hos jer?

- De arbejder i alle områdets kirker *på lige fod*
- De arbejder *primært* i én kirke/nogle kirker, men afløse i de andre kirker
- De arbejder *udelukkende* i én kirke/nogle kirker i området
- Andet: [Kommentarfelt]

38. Hvordan er præsterne knyttet til menighedsrådene?

- Præsterne er medlem af og deltager i arbejdet i samtlige menighedsråd
- Præsterne er medlem af og deltager i arbejdet i enkelte menighedsråd
- Præsterne er formelt set medlem af alle menighedsrådene, men deltager i praksis kun i arbejdet ved et eller flere af rådene
- Andet: [Kommentarfelt]

39. Hvor mange kontaktpersoner er der i alt hos jer?

- Vi har én fælles kontaktperson for alle ansatte
- Der er en kontaktperson i hvert menighedsråd for de ansatte lokalt
- Der er [X] kontaktpersoner

Andet: [Kommentarfelt]

40. Er der fælles drift eller ansættelser i forbindelse med andet hos jer?

- Nej
- Ja
- [Uddybende kommentarfelt]

41. Var der samarbejde (helt eller delvist) om nogle af disse områder umiddelbart *før* sammenlægningen?

- Nej, samdriften er overvejende ny
- Ja, vi havde samdrift på nogle områder
- [Uddybende kommentarfelt]

42. Er der konkrete planer om yderligere samdrift?

- Nej, ikke lige nu
- Ja
- [Uddybende kommentarfelt]

TEMA 3: Organisering af præsternes arbejde

43. Er der udarbejdet regulativer for præsternes arbejde hos jer?

- Ja, for samtlige præster uanset kvote
- Ja, for den/de kvoterede stilling/-er
- Nej, men vi er i gang
- Nej, og det er der heller ikke planer om

44. Hvilke udsagn beskriver organiseringen af præsternes arbejde hos jer? (NB: Mulighed for flere svar)

- Præsterne betjener i fællesskab hele området som generalister

- Præsterne betjener i fællesskab hele området som generalister, dog med funktionsopdeling på udvalgte opgaver
- Præsterne betjener området som generalister ud fra en (geografisk) distriktsdeling
- Præsterne betjener området som generalister ud fra en (geografisk) distriktsdeling, dog med funktionsopdeling på udvalgte opgaver
- Præsterne betjener området i fællesskab med kvotebistand udefra
- Præsterne betjener området i fællesskab og har desuden bistandsforpligtelse til områder uden for storpastoratet
- Mere/andet [Kommentarfelt]

45. Hvad består præsternes samarbejde af? (NB: Mulighed for flere svar)

- Gensidig afløsning i forbindelse med ferie og fridage
- Periodevise vagter (begravelse/bisættelse) for hele eller dele af området
- Fælles planlægning af aktiviteterne i området (hel eller delvis)
- Fælles koordinering af aktiviteterne i området (hel eller delvis)
- Fælles afvikling af aktiviteterne i området (hel eller delvis)
- Fælles visionsarbejde for hele området
- Fælles gudstjenester (gudstjeneste med deltagelse af flere præster, fælles for området)
- Fælles konfirmandundervisning (hel eller delvis)
- Fælles minikonfirmandundervisning (hel eller delvis)
- Mere/andet [Kommentarfelt]

46. Er der en fast fordelingsnøgle for de almindelige søndagsgudstjenester?
- Ja
 - Nej
 - [Kommentarfelt: Beskrivelse af fordelingsnøglen eller hvorfor ikke]
47. Er der en fast fordelingsnøgle for bisættelser/begravelser?
- Ja
 - Nej
 - [Kommentarfelt: Beskrivelse af fordelingsnøglen eller hvorfor ikke]
48. Er der en fast fordelingsnøgle for vielser?
- Ja
 - Nej
 - [Kommentarfelt: Beskrivelse af fordelingsnøglen eller hvorfor ikke]
49. Er disse fordelingsnøgler lavet i forbindelse med sammenlægningen?
- Ja
 - Nej, vi havde tilsvarende fordelingsnøgler før sammenlægningen
 - Andet: [Kommentarfelt]
50. Hvor ofte tilstræber præsterne at samles til formelle møder om planlægning/koordinering?
- Én gang om ugen
 - Hver anden uge
 - Én gang om måneden

- Én gang i kvartalet
- Én gang om året
- Andet: [Kommentarfelt]

TEMA 4: "Fra din stol"

51. Hvad ser du som den største fordel (om nogen) ved storpastoratet som ramme om præsternes arbejde?
[Kommentarfelt]
52. Hvad ser du som den største udfordring (om nogen) ved storpastoratet som ramme om præsternes arbejde?
[Kommentarfelt]
53. Tror du, at din kollega/dine kolleger ser virkeligheden på samme måde? [Kommentarfelt]
54. Er der andet vedrørende storpastoratet som ramme om præsternes arbejde og den kirkelige betjening, som du har lyst til at tilføje? [Kommentarfelt]

Informantinformation og afslutning

55. Hvilket køn har informanten?
- Mand
 - Kvinde
56. I hvilket år er du født?
- Årstal: [Kommentarfelt]
 - Ønsker ikke at svare

57. I hvilket år blev du ordineret?

- Årstal: [Kommentarfelt]
- Ønsker ikke at svare

58. Hvornår blev du indsat i et eller flere af de sammenlagte sogne?

- Indtast årstal: [Kommentarfelt]
- Ønsker ikke at svare

59. Tak for din tid. Må jeg kontakte dig med henblik på eventuelt uddybende samtale?

- Ja
- Nej

60. Interviewers afsluttende noter (efter endt interview):
[Kommentarfelt]

Bilag 3: Interviewguide til præster

Indledningsspørgsmål

- 1) Kan I hver især kort fortælle, hvor længe I har været her, hvilket embede I eventuelt er kommet fra, og om I er kommet før eller efter sammenlægningen?
 - Hvis de er kommet hertil efter sammenlægning: Hvorfor er du søgt hertil?
 - Hvis de har været her før sammenlægningen: Hvad oplever du som den største forandring på før og efter sammenlægningen?

Spørgsmål om det konkrete samarbejde

- 1) Hvilke grundlæggende principper – om nogen – lægger I til grund for samarbejdet mellem jer præster?
- 2) Hvilken betydning har fællespastoratsstrukturen for jeres daglige arbejde?
- 3) Er der opgaver, som I er begyndt at løse i fællesskab, som I tidligere løste hver for sig?
 - Hvis ja, hvilke, hvordan løses de, hvordan er I kommet frem til den løsning, og hvordan fungerer det?
- 4) Er der aftaler, koncepter, fordelinger i forhold til jeres samarbejde, som I har afprøvet og senere forkastet, fordi de ikke fungerede?
 - Hvis ja, hvilke, hvorfor og hvad gjorde I så?
- 5) Er der noget i samarbejdet, der er lykkedes særligt godt?
 - Hvis ja, hvad og hvorfor?
- 6) Er der noget, der har overrasket jer ved at arbejde i en konstruktion som denne?
 - Hvis ja, hvad, hvordan, hvorfor?

- 7) Ser I nogle grænser for jeres samarbejde?
Hjælpe spørgsmål: Er der områder, der kan være vanskelige at samarbejde om? Hvis ja, hvilke og hvorfor?

Spørgsmål til vurdering af den lokale konstruktion

- 1) Hvem betragter I som jeres menighed/-er?
Hjælpe spørgsmål: Er der nogen, I er mere præst for end andre?
Hvis ja, på hvilken måde og hvordan er det?
- 2) Når I ser på kirkelivet og betjeningen af menighederne/sognene, hvilke fordele/gevinster ser I så ved at være en del af et fællespastorat med flere præster til flere menigheder?
- 3) Ser I nogle svagheder/ulemper ved det at være flere præster om flere menigheder?
Hvis ja, hvilke, hvorfor og kan der gøres noget ved det?
- 4) Er der noget, I kunne ønske jer mere eller mindre af i forhold til at skabe de bedst mulige vilkår for jeres arbejde?
Hvis ja, hvad og hvem kan gøre noget for det?
- 5) Er der i jeres erfaring noget, man skal være særlig opmærksom på for at få et pastoratssamarbejde til at fungere?
Hjælpe spørgsmål: Er der noget, som I er særligt opmærksomme på her? Hvis ja, hvordan håndteres det, og hvem holder opmærksomheden på det?

Spørgsmål til afslutning

- 1) Er der noget, som I har lyst til at tilføje/sidder og brænder ind med?

Tak for hjælpen!

Bilag 4: Interviewguide til menighedsråd

Indledende spørgsmål

1. Vil I hver især helt kort fortælle, hvilket sogn, I repræsenterer, hvor længe I har været i menighedsrådet, og om I er valgt ind før eller efter sammenlægningen?
Ved flere råd: Kan I kort fortælle, hvad baggrunden er for at bevare alle menighedsråd i forbindelse med pastoratssammenlægningen?
Ved et samlet råd: Kan I kort fortælle, hvad der var baggrunden for at samle jer til ét fælles menighedsråd?

Spørgsmål om menighedsrådenes oplevelse af ”de mange præster”

- 1) Hvordan oplever I konkret, at I har flere præster?
- 2) Har fællespastoratsstrukturen betydning for jeres menighedsrådsarbejde – i så fald på hvilken måde?
- 3) Er der noget, der har overrasket jer ved at arbejde i en konstruktion som denne?
Hvis ja, hvad, hvordan, hvorfor?
- 4) Hvem betragter I som jeres præster/-er?
Hjælpe spørgsmål: Er der nogen, der er mere jeres præst end de andre?
Hvis ja, hvordan kan det så være, og hvordan opleves det konkret?
- 5) Ser I nogle grænser for, hvad præsterne kan samarbejde om i fællespastoratet?
Hjælpe spørgsmål: Er der områder, der kan være vanskelige for dem at samarbejde om? Er der områder, som I helst ikke ser, de samarbejder for meget om på tværs af pastoratet?

- 6) Hvilke områder ser I, at I som menighedsråd særligt kan arbejde (videre) med/ændre på for at skabe endnu bedre vilkår for kirkelivet og betjeningen af menighederne/sognene?

Spørgsmål til menighedsrådenes vurdering af den lokale konstruktion

- 1) Når I ser på kirkelivet og betjeningen af menighederne/sognene, hvilke fordele/gevinster ser I så ved at være en del af et fællespastorat med flere præster til flere menigheder?
- 2) Ser I nogle svagheder/ulemper ved at være flere præster og menigheder?
Hvis ja, hvilke, hvorfor og kan der gøres noget ved det?
- 3) Er der noget, I kunne ønske jer mere eller mindre af fra præsternes side i forhold til kirkelivet lokalt og i pastoratet som helhed?
Hvis ja, hvilket, og hvad skal der til for at nå derhen?
- 4) Er der noget i jeres pastoratssamarbejde, der fungerer/er lykkes særlig godt?
Hvis ja, hvilket og hvorfor?
- 5) Er der i jeres erfaring noget, man skal være særlig opmærksom på for at få et pastoratssamarbejde til at fungere?
Hjælpe spørgsmål: Hvad er I særligt opmærksomme på her – hvordan håndteres det, og hvem holder opmærksomheden på det?

Spørgsmål til afslutning

- 1) Er der noget, som I har lyst til at tilføje/sidder og brænder ind med?

Tak for hjælpen!

Præst på tværs. Storpastorater som organisationsform for præstens arbejde i landområder

Baggrund og formål:

En relativt ny organisationsform vinder i disse år i stigende grad udbredelse i folkekirken. Det drejer sig om storpastoratet, som er en formaliseret sammenlægning af flere (mindre) sogne eller pastorater, der hidtil har været betjent af en enkelt præst, til større enheder, som betjenes af flere præster i fællesskab. Det juridiske grundlag er beskrevet i Kirkeministeriets cirkulære nr 9894 af 23/10/2006, som giver biskopperne myndighed til at oprette, ændre og nedlægge pastorater, fastsætte pastoratsnavne og oprette og nedlægge præstestillinger efter høring af de berørte menighedsråd.

Baggrunden for stigningen i antallet af storpastorater skal formentlig søges i flere forhold. Oprettelse af storpastorater kan ses som svar på de udfordringer, der er forbundet med at antallet af ansøgere til ledige præstestillinger er faldende, samtidig med at det kan være vanskeligt at opretholde såkaldt bæredygtige og attraktive præstestillinger i landområder præget af affolkning³⁸. Et andet motiv kan være hensynet til præstens trivsel, hvor tiltag til oprettelse af storpastorater skal

³⁸ Bæredygtighed er ikke et præcist begreb, men anvendes som betegnelse for en situation, hvor stillingens normering er tilfredsstillende i forhold til befolkningsgrundlag og/eller det psykiske arbejdsmiljø (se f.eks <https://aalborgstift.dk/til-praester/arbejdsmiljoe/arbejdsmiljoemaal-2018>). Udtrykket "det attraktive embede" kan anvendes delvist synonymt hermed, og betegner det attraktive embede de arbejdsmæssige (og andre) kvaliteter, der tiltrækker og fastholder arbejdskraft i en situation, hvor der er præstemangel (se f.eks. <https://kalundborgprovsti.dk/wp-content/uploads/2017/08/Pr%C3%A6st-Menighedsra%C3%A8d.pdf>) I begge tilfælde er der tale om, at præstestillinger på landet ses som forbundet med særlige udfordringer.

modvirke den strukturelle ensomhed i arbejdet og øge mulighederne for kollegialt samarbejde i større enheder³⁹.

Oprettelsen af storpastorater udgør én model blandt flere af flere mulige måder til at håndtere omorganisering af den kirkelige betjening i landområderne. En anden model for omorganisering kan være at nedsætte den stedlige sognepræsts kvote i pastoratet og supplere med en deltids specialfunktion eller bistandspligt til et større sogn. Eller storpastoratet kan udgøre et alternativ til en model, hvor pastoratet nedlægges som selvstændig enhed, og de berørte sogne lægges til et eller flere andre pastorater. Sidstnævnte model kan samtidig indgå i omprioritering af den pastorale betjening i et større område, således at sammenlægningen af pastorater samtidig indebærer flytning af præsteandele fra landområder til områder med befolkningstilvækst.

Uanset hvilke motiver og hensyn, der ligger bag, udgør storpastoratet en nyskabelse i den måde, hvorpå folkekirken hidtil har været organiseret i landområderne. På den baggrund er det ikke kun relevant at kortlægge forekomsten af storpastorater, men også at undersøge hvad det som organisationsform betyder for præsternes måde at arbejde på og for den præstelige betjening i storpastorater mere generelt.

Undersøgelsen *Hvad vil det sige at være præst?* pegede på, at præster fortrinsvist opfatter samarbejde som arbejdsdeling og gensidig afløsning, henholdsvis som sparring om den personlige opgaveløsning. Har indførelsen af storpastorater medført nye eller andre former for samarbejde mellem de implicerede præster, og i så fald hvordan og på hvilke områder? Følges oprettelsen af storpastorater af nytænkning, når det gælder udnyttelse af de pastorale ressourcer, sådan at sammenlægningen fører til nye samarbejdsformer, vagtordninger eller funktionsdeling? Eller fortsætter præsterne den traditionelle arbejdsform, nu blot i storpastoratets ramme? Hvordan opleves storpastoratet som ramme om præstearbejdet af de implicerede menighedsråd? På hvilke områder opleves samarbejde mellem storpastoratets præster som en gevinst, og hvor opleves formen som uhensigtsmæssig? Og hvad afgør kriterierne for vurdering af, om

³⁹ Rapporten "Hvad vil det sige at være præst?" (Felter 2016) dokumenterer, at præstearbejdet er kendetegnet af strukturel ensomhed, dvs. at den måde, hvorpå opgaverne er organiseret, ikke lægger op til samarbejde.

storpastoratet fungerer som arbejdsmæssig ramme for præsterne eller ej?

Som led i *Kirken på Landet* - indsatsområdet "Præst på landet" skal projektet dels kortlægge udbredelsen af storpastorater på landsplan og forskellige modeller for organisering og samarbejde mellem præster inden for storpastoraterne.

Storpastorater defineres i denne sammenhæng som

en formaliseret sammenlægning af flere (mindre) sogne eller pastorater, som hidtil har været betjent af en enkelt præst, til større enheder, som betjenes af flere præster i fællesskab og hvori der indgår landsogne.

Det centrale i denne definition er, at der fokuseres på en ny, **formaliseret** organisationsform for præstearbejdet, der involverer en **sammenlægning** af pastorater, som medfører overgang fra betjening ved én præst til betjening ved **flere præster i fællesskab**⁴⁰. Et andet centralt træk er, at **landsogne** skal indgå. Definitionen er bevidst gjort bred for at kunne opfange så mange variationer over dette tema som muligt.

En hurtig søgning på nettet antyder, at der primært er tale om et jysk fænomen, som er udbredt i stifter med mange landsogne, f.eks. Aarhus (Odder, Horsens, Favrskov, Norddjurs, Syddjurs, Randers Nordre og Silkeborg provstier), Viborg (Herning Nordre og Salling provstier) og Aalborg (Hjørring Nordre og Søndre provstier) stifter⁴¹. Et første skridt vil derfor være at undersøge forekomsten i landet som helhed,

⁴⁰ Som følge af stifternes indberetninger bør det præciseres, at der i udgangspunktet skal være tale om hele præstestillinger, til forskel fra den hidtil eksisterende ordning, hvor en præst i et andet pastorat yder bistandspligt.

⁴¹ Aktuelle eksempler kan ses i Præsteforeningens Blad 2018/32, som omtaler oprettelsen af tre storpastorater i Aarhus Stift pr 01.08.2018: Fausing-Auning-Øster Alling-Vester Alling-Ørsted-Rougsø Nord-Vivild-Vejlby-Gjesing-Nørager Pastorat (5 præster); Grenaa-Hammelev-Enslev-Thorsø Høje-Rimsø-Kastbjerg-Gjerrild-Hemmed (5 præster), og Ørum-Ginnerup-Stenvad-Ålsø-Hoed-Vejlby-Homå-Lyngby-Albøge-Fjellerup-Glesborg (4 præster)

herunder variationer i organiseringen af præsternes arbejde inden for storpastoratets rammer.

Dels skal projektet indsamle og analysere de erfaringer, der hidtil er gjort med storpastoratet som ramme om præstens arbejde/den præstelige betjening i landområder, set fra såvel præsternes som menighedsrådenes perspektiv⁴². Hvilke muligheder, hhv. problemer/udfordringer, ser de for præstens arbejde i storpastoratet? Hvordan fungerer storpastoratet som organisationsform set fra præsternes synspunkt? Fra menighedsrådenes? Oplever de, at afstanden til præsten er blevet større eller mindre i forbindelse med sammenlægningen, og i så fald på hvilke måder?⁴³ Og mere generelt: Hvilke faktorer har betydning for, om storpastoratet som ramme om den kirkelige betjening opleves overvejende positivt eller negativt - af præsterne selv og af de implicerede menighedsråd?

Den primære målgruppe for undersøgelsen er de kirkelige beslutningstagere, dvs biskopper og ministerium, som har ansvaret for den præstelige betjening i landområderne. Sekundært vil undersøgelsen være relevant for såvel administratorer af den præstelige betjening, dvs. provster, som for de grupper, der berøres direkte af sognesammenlægninger, dvs præster og menighedsråd.

Ved at afdække storpastoraternes funktionsmåde som ramme om organisering af præsternes arbejde og den kirkelige betjening i landområder vil undersøgelsen kunne bidrage til at kvalificere arbejdet med udvikling af folkekirken i landområder med særligt henblik på storpastoratet som en ny form for organisering eller rammesætning af den præstelige betjening.

⁴² Sammenlægning af sogne i storpastorater udgør en omorganisering, der selvsagt ikke kun medfører ændringer for præstens arbejde, men også for andre grupper af ansatte, f.eks. gravere, som får nye kolleger og evt arbejdsområder. Af hensyn til undersøgelsens omfang fokuserer denne undersøgelse alene på konsekvenserne for præstens arbejde.

⁴³ Undersøgelsen *Hvad forventer folket af kirken?* pegede på, at den oplevede nærhed til præsten er vigtig, særligt på landet.

Projektets mål:

- 1) at kortlægge forekomsten af storpastorater på landsplan, herunder forskellige modeller for organisering af opgavefordeling og samarbejde mellem præster på tværs af sognegrænser inden for pastoratets rammer
- 2) at dokumentere og analysere såvel positive som negative erfaringer med storpastoratet som organisationsform for præstearbejdet og den kirkelige betjening set fra de implicerede præsters og menighedsråds perspektiv.
- 3) at formidle denne viden til kirkelige myndigheder og beslutningstagere som led i udviklingen af et folkekirkeligt beredskab for omstilling af kirken på landet.

Projektets forskningsspørgsmål:

- Hvilke storpastorater findes der på landsplan, som involverer sogne i landområder, og hvilke modeller og variationer kan identificeres?
- Hvordan er den pastorale betjening organiseret, og hvilke modeller er der for samarbejde og fordeling af opgaver mellem præsterne indbyrdes inden for storpastoratets grænser?
- Hvordan oplever præsterne storpastoratet og hvilke muligheder/vanskeligheder/udfordringer ser de i forhold til storpastoratet som organisationsform for deres arbejde?
- Hvordan oplever menighedsrådene storpastoratet, og hvilke muligheder/vanskeligheder/ udfordringer ser de i forhold til storpastoratet som organisationsform for den præstelige betjening?
- Hvilke faktorer har betydning for, hvorvidt storpastoratet som organisationsform for præstelig betjening lykkes eller ej, set fra præsternes og menighedsrådenes perspektiv?

Projektets succeskriterier:

Det er et succeskriterium, at projektets resultater formidles til relevante aktører og beslutningstagere

- løbende gennem deltagelse i relevante arbejds møder/workshops i regi af KPL indsatsområdet ”Præst på landet”, og
- afslutningsvist gennem udarbejdelse af rapport til ledelsen af KPL i en form, der kan indgå i et folkekirkeligt beredskab til at håndtere en konstruktiv omstilling af kirken på landet.

Design og metode:

Projektet sigter dels på kortlægning og beskrivelse af eksisterende variationer af storpastorater, dels på forståelse af, hvordan storpastoratet opleves af de implicerede aktører. På denne baggrund indgår følgende metoder til dataindsamling:

- skriftlig henvendelse til stifter mhp kortlægning af forekomst (biskop/stiftskontorchef)
- dokumentanalyse (samarbejdsaftaler, regulativer, stillingsopslag, referater m.v.)
- spørgeskemaundersøgelse (telefonisk kontakt til præster/menighedsråd i alle storpastorater)
- individuelle og fokusgruppeinterviews (præster, menighedsråd i udvalgte storpastorater)
- individuelle interviews (provster og biskopper, evt. til supplerende af dokumentanalyser)

I spørgeskemaundersøgelsen indgår alle storpastorater i undersøgelsespopulationen.

I interviewundersøgelsen indgår udvalgte storpastorater, som har eksisteret i tre år eller mere. Dette sker for at få et mere reelt billede af funktionsmåde, som kræver en periode med tilvænning, og desuden at undgå involvering i eventuelle konflikter i forbindelse med sammenlægninger.

De præcise kriterier for udvælgelse af cases til interviews (tre-fem storpastorater) fastlægges på baggrund af de organisationsformer, som afdækkes gennem spørgeskemaundersøgelse.

Projektplan

4. kvartal 2018:

- Henvendelse til folkekirkens biskopper med orientering om undersøgelsen og hjælp til kortlægning af forekomsten på landsplan
- Nedsættelse af baggrundsgruppe med henblik på udarbejdelse af spørgeskema til præster og menighedsråd

1. kvartal 2019:

- Indgåelse af aftale med projektmedarbejder
- Kategorisering af indkomne svar fra stifter
- Udarbejdelse af spørgeskema
- Møde i baggrundsgruppe mhp indkredsning af vidensbehov (marts)

2. kvartal 2019:

- Test på spørgeskema, udvalgte respondenter
- Udsendelse af spørgeskema, gennemførelse af telefoninterviews
- Bearbejdelse/analyse af spørgeskemamateriale
- Udvælgelse af cases til interviewundersøgelse på basis af spørgeskemaanalyser

3. kvartal 2019

- Interviews med udvalgte præster, menighedsråd og provster
- Bearbejdelse/analyse af interviewmateriale
- Møde i baggrundsgruppe

4. kvartal 2019:

- Analyse af interviewmateriale, fortsat
- Udarbejdelse af rapport
- Evt deltagelse i møder med KPL baggrunds-/præstegrupper
- Deltagelse i KPL konference

Beskrivelse af mulige risici, som kan modvirke projektets succes

- Vanskeligheder med fremskaffelse af data fra kirkelige myndigheder og aktører til dokumentanalyse. Imødegås ved at beregne ekstra tid til indhentning (E'18)
- Manglende interesse i medvirken fra præster og menighedsrådsmedlemmer i forbindelse med

spørgeskemaundersendelse. Imødegås gennem personlig kontakt til de pågældende.

- Interne/lokale konflikter, som gør undersøgelsen ømtålelig. Imødegås ved information om anonymitet; fravalg af belastede cases i forbindelse med interviews.

Organisering af projektet:

Projektet indgår som delprojekt i *Kirken på Landet* under indsatsområdet *Præst på landet* og relaterer til Hasse N. Jørgensen, subsidiært Yvonne Alstrup som leder af dette, sekundært til KPL projektets følgegruppe, præstenetværkene Øst og Vest, samt gruppen af præster som arbejder med stillingsopslag.

I forbindelse med udformning af spørgeskemaundersøgelse (og evt interviewundersøgelse) nedsættes en baggrundsgruppe mhp indhentning af sparring fra relevante ressourcepersoner (præsteforening, menighedsrådsforening, provsteforening, kirkeforskning). Der indlægges løbende fremlæggelse og drøftelse af undersøgelsens fund i relevante fora med henblik på at sikre synergi i forhold til PPL og KPL som helhed.

Bemanding:

Projektleder: Kirsten Donskov Felter

Projektmedarbejder: Marie Hedegaard Thomsen

Teknisk sparring: Bjarke Schönwandt Mortensen

Baggrundsgruppe:

Flemming Vium Nielsen (Landsforeningen af Menighedsråd)

Signe Kølbæk Høg (Præsteforeningen)

Lars Seeberg (Provsteforeningen)

Marie Vejrup Nielsen (Center for Samtidsreligion, AU)

Yvonne Alstrup (Kirken på Landet)

Formidlingsplan:

Projektets resultater indgår i formidlingsplan for *Kirken på Landet*. Særlige interessenter vil være stifterne, Landsforeningen af Menighedsråd og Den danske Præsteforening.

Opfølgning og evaluering:

Evalueres som led i *Kirken på Landet* og koordineres med dette i forhold til opfølgning.

05.03.2019

