Samtale mellem præst og menighedsledelse – forventninger og aftaler

Formål

Dette dokument skal danne grundlag for en åben og tillidsfuld samtale mellem præst og menighedsledelse om forventninger, roller, ansvar og samarbejde – tilføj gerne jeres egne emner og vinkler. Papiret er tænkt som inspiration og hjælp til en god og tryghedsgivende samtale.

Samtalen og de aftaler vi indgår, skal hjælpe os til:

- at skabe tydelighed og gensidig forståelse
- at styrke samarbejde, trivsel og fælles retning
- at forebygge misforståelser og usunde forventninger
- at sikre ordentlighed og respekt – også hvis samarbejdet en dag skal afsluttes.

Dokumentet er et relationelt og praktisk arbejdsredskab. Det bygger på ønsket om ærlighed, ansvarlighed og fælles omsorg for menighed, ledelse og præstefamilie. Det kan løbende tages frem og justeres.

1. Menighedens kald og fælles retning

Vi er fælles om menighedens kald, vision og retning.

Vi taler om:

- Hvad forventes af præstens bidrag til vision, kultur og retning?
- Hvordan arbejder præst og ledelse sammen om åndeligt lederskab?
- Hvad er vigtigt for os i den måde, vi er menighed og ledelse på?

Vores fælles aftaler:

---

2. Roller og ansvar

Præstens rolle

Præstens tjeneste kan blandt andet omfatte:

- forkyndelse, undervisning, sjælesorg og pastoral omsorg
- åndeligt lederskab samt medarbejder- og teamudvikling
- vision og menighedsudvikling, netværk og repræsentation
- administration og planlægning

Vi forventer særligt:

Menighedsledelsens rolle

Menighedsledelsen har blandt andet ansvar for:

- at være åndeligt og organisatorisk medansvarlig
- at sikre gode og sunde arbejdsforhold
- at være tydelig omkring beslutninger og forventninger
- at tage ansvar ved konflikter eller mistrivsel
- at sikre regelmæssig evaluering og feedback

Vi forventer særligt:

---

3. Samarbejde og kommunikation

Et sundt samarbejde kræver tydelig, respektfuld og tillidsfuld kommunikation.

Vi taler blandt andet om:

- Hvordan kan den anden part bedst vise dig tillid? Hvad kunne du opleve som mistillid?
- Hvordan vil vi i praksis vise hinanden tillid?
- Hvordan håndterer vi forskellighed og uenighed?

Vi ønsker:

- åbenhed og ærlighed samt loyalitet i samarbejdet
- direkte kommunikation frem for antagelser og fordomme
- tydelighed omkring beslutninger og plads til forskellighed og uenighed

Vi aftaler konkret:

- Hvor ofte mødes præst og ledelse?
- Hvordan, om hvad og hvor ofte gives feedback?
- Hvordan håndterer vi frustrationer og bekymringer?
- Hvem tager initiativ til de svære samtaler?
- Hvordan kommunikerer vi med resten af menigheden?

Aftaler:

---

4. Arbejdsliv, trivsel og bæredygtighed

Vi ønsker et arbejdsliv, som er bæredygtigt på lang sigt – både for præsten, familien og menigheden.

Vi taler om:

- arbejdstid og forventet tilgængelighed
- arbejdspres og den reelle arbejdstid – også den "skjulte arbejdstid"
- prioritering af opgaver
- fridage, ferie og mulighed for restitution
- familiehensyn og grænser mellem tjeneste og privatliv
- fordybelse, retræte, kurser, studieuger, uddannelse og efteruddannelse
- behov for supervision, mentor eller anden sparring
- hvordan vi håndterer perioder med særlig belastning eller kriser

Konkrete aftaler:

---

6. Konflikter og vanskelige perioder

Konflikter og spændinger kan opstå – også i sunde fællesskaber. Når det sker, ønsker vi:

- at tage problemer op tidligt og tale direkte med hinanden
- at søge forståelse, før vi drager konklusioner
- at undgå usunde alliancer og rygter
- at søge hjælp, hvis vi ikke selv kan løse situationen

Mulige eksterne ressourcepersoner:

---

7. Hvis samarbejdet skal afsluttes

Vi ønsker at kunne tale om en afslutning, mens relationen er god. Ikke fordi vi forventer et brud, men fordi tydelighed kan skabe tryghed. Hvis samarbejdet må ophøre, ønsker vi:

- ordentlighed, respekt og tydelig kommunikation
- omsorg for både præst, familie og menighed
- loyalitet og omtanke i den offentlige kommunikation
- en god og tydelig overgang

Vi vil så vidt muligt afklare:

- Hvem involveres i processen?
- Hvordan kommunikeres det til menigheden?
- Hvordan håndteres opsigelsesperiode og overgang?
- Hvordan sikres en god afslutning og overdragelse?
- Hvilken støtte tilbydes præst og familie?
- Hvordan undgår vi unødig splittelse og usikkerhed?

Foreløbige principper og aftaler:

---

5. Evaluering og justering

Forventninger og behov ændrer sig over tid. Derfor ønsker vi løbende at tale om samarbejdet og justere vores aftaler med udgangspunkt i dette dokument.

Vi aftaler:

☐ kvartalsvise samtaler ☐ halvårlige samtaler ☐ årlige samtaler

Ansvarlig for indkaldelse:

---

8. Bekræftelse

Vi ser dette dokument som et fælles arbejdsredskab, der kan justeres i takt med menighedens og tjenestens udvikling.

Dato: _____ **Præst:** _____

Dato: _____ **Menighedsledelse:** _____

Næste gennemgang: _____

