

Portræt af et menighedsrådsmedlem

Flemming Sølvstad Nielsen, 53 år, formand og kontaktperson for Knebel-Rolsø-Agri-Egens Menighedsråd. Økonomidirektør, gift og far til tre, ivrig motionist og bosat i Knebel siden 2010. Det er hans første periode som medlem af et menighedsråd.



Hvordan er det at blive kastet ud i en dobbeltrolle som formand og kontaktperson for et sammenlagt menighedsråd, når man også har en travlt optaget hverdag. Havde du betænkeligheder, før du sagde ja til at dække begge poster?

Jeg er vant til at blive kastet ud i nye udfordringer og havde derfor faktisk ikke mange betænkeligheder. Jeg havde dog forestillet mig, at det første år i menighedsrådet kunne være på "observationsbasis". Men sådan gik det ikke – og før jeg næsten selv vidste det, var jeg både formand og kontaktperson. Det var bestemt ikke en rolle, jeg havde set mig selv ende i, da jeg stillede op til valget i 2016.

At være kontaktperson anses for at være en temmelig tung post, som vel bedst kan sammenlignes med en personalechef i et firma. Hvad tænker du om det?

Det, at menighedsrådet – formidlet gennem kontaktpersonen – er arbejdsgiver for kirkens ansatte, er en utrolig vigtig opgave. Det indebærer arbejde med kontraktforhold, overenskomster, MUS-samtaler, ansættelser, afskedigelser, konfliktløsning osv. Det er tankevækkende, når man ved hvilke krav, der stilles til personalechefer og HR-medarbejdere i det private erhvervsliv, at menighedsrådene ofte er sammensat af frivillige uden den nødvendige erfaring eller kompetence til helt at udfylde opgaven og ansvaret som arbejdsgiver. Det kan ikke altid være optimalt for de ansatte at have en "amatør" som chef, og det giver vel en særlig tilgang til arbejdsgiver/arbejdstager-forholdet, at man som ansat ved kirken må kalkulere med en risiko for, at man allerede ved det næste menighedsrådsvalg skal have ny chef.

Hvad er den største udfordring efter din mening ved hvervet som kontaktperson?

Præcis det som titlen antyder: kontakten. Det er naturligvis vigtigt, at love, regler og overenskomster overholdes, men en løbende kontakt er det vigtigste for at sikre godt samarbejde, tillid og trivsel. Det er en stor udfordring, hvis kontaktpersonen har et lønnet arbejde ved siden af, som skal have første prioritet, og det kan være uhensigtsmæssigt for de ansatte, hvis kontaktpersonen ikke er synlig eller tilgængelig i hverdagen.



Hvad ser du som menighedsrådets vigtigste opgave?

Menighedsrådets vigtigste opgave er den, der fylder mindst – at engagere sig i og understøtte det sociale liv i lokalsamfundet – særligt for de svage, ældre og børn – og sikre et velfungerende samspil mellem alle disse grupperinger. Det, der fylder mest, er varetagelsen af kirkens jord og mursten – vedligeholdelse, bygningsændringer og regulativer samt også et stigende bureaukrati og krav til dokumentation. Det blokerer og skygger for den ”bløde” opgave, som kirken og menighedsrådet forventes at have.

Mere end halvdelen af medlemmerne i Knebel-Rolsø-Agri-Egens Menighedsråd er nye. Giver det specielle udfordringer, eller kan det også nogle gange være en fordel, at begrebet ”plejer” ikke optræder så ofte?

Jeg har lært i erhvervslivet, at man skal omfavne både ”plejer” og ”peger”. ”Plejer” må gerne være med omkring bordet. Rutinen og gentagelsen tilbyder en frihed og ikke mindst tryghed – specielt i situationer og tider, hvor tingene er sat i bevægelse. Netop dette fundament er forudsætningen for, at man kan ”pege” mod fremtiden, igangsætte forandringen og nå nye mål. Derfor skal ”plejer” og ”peger” holde hinanden i hånden og give hinanden rum. Nogle gange skal den ene fylde mere og sidde ved bordenden, andre gange den anden.

Er der noget, man som nyligt sammenlagt menighedsråd skal lægge specielt meget vægt på?

En sammenlægning af to eller flere kulturer med forskelligartede værdigrundlag vil altid indebære risikoen for konflikter. Der kan både være positiv og negativ energi forbundet med det. Derfor er det for et sammenbragt menighedsråd af ypperste vigtighed, at der hurtigt etableres et fælles arbejdsgrundlag og en arbejdsform, der kan vise resultater. Det indebærer en respekt for hinanden, en god tone, accept af forskelligheder og en loyalitet overfor den demokratiske proces – og ikke mindst en omfavelse af både ”plejer” og ”peger”.

Hvor må Folkekirken efter din mening gerne bevæge sig hen i fremtiden?

Selv om vi gerne vil have ”flere kunder i butikken”, skal netop Folkekirken succes måske ikke måles og vejes som så meget andet. Kirken er en helt unik institution i vores samfund og i os som mennesker, hvis tilbud og virke netop ikke skal i ”regnearket”, og forsøget på at gøre netop det, kan udfordre og i værste fald slukke de eksistentielle og essentielle kerneværdier, som Folkekirken står for. Folkekirkens mission er måske i virkeligheden at ”stå stille” og tilbyde refleksion og fordybelse i en verden, hvor meget andet synes i evig bevægelse og overfladisk? Hvor stor en frihed ligger der ikke i, at Folkekirken gør som den ”plejer”. Vi ved, hvornår vi skal fejre jul og påske og alt det andet – og hermed skabes det rum, der kan bevæge os og hjælpe os til at ”pege” mod fremtiden. Nogen vil mene, at Folkekirken trænger til reformer. Det er jeg åben overfor. Men også i den proces bør ”plejer” og ”peger” gå hånd i hånd. ”Folk med begge ben på jorden, hænger ikke på træerne”, siges det. Lad bare Folkekirken bevare begge ben på jorden og lad de andre hænge i træerne. Kun på den måde kan vi ”kigge op”.

Elsa Holmer ■