

KURSUS FOR MENIGHEDSRÅD 29. maj 2010

Ivar A. L. Hoel

Kursusnoter

(Disse noter er en blanding af både fuldt udarbejdet tekst og af stikord, citater og henvisninger, til brug for kursusafholdelsen. De har derfor en meget uegal karakter. Dele af noterne kan forhåbentlig trods dette give inspiration også til personer der ikke deltog i kurset. ialh)-

Indhold:

1. Hvad er en menighed – et sogn?

Menigheden som ramme for det kristne liv

Funktioner i menigheden

Hvad har gode menigheder til fælles?

2. Lægfolkets rolle, også kaldet lægfolkets apostolat, dvs. sendelse

3. Hvad er et menighedsråd

Ansvar og kompetencer – de kirkeretlige regler

Sognepræstens lederrolle, menighedsrådets lederrolle - Samspillet mellem hierarkisk og demokratisk ledelse i en menighed

Verdslige regler der spiller en rolle for kirken (fx skat, regnskab, unge)

Beredskabsplanen

Pastoralråd og menighedsråd

4. Menighedsrådets møder og kommunikationen med menigheden –

Mødeforberedelse, mødeindkaldelse, referat, tavshedspligt

Menighed og menighedsråd. Frivillige

5. Regnskab og budget

Hvordan forstå er regnskab uden at være regnskabskyndig?

Regnskabslære for dummies

1. Hvad er en menighed – et sogn?

Vi bruger ordene sogn og menighed om hinanden. Ordet sogn kommer af at søge, og betegner det område hvorfra man søger samme kirke. Kirkeretten definerer imidlertid nu et sogn således: " et bestemt fællesskab af troende, oprettet som en vedvarende størrelse, hvis pastorale omsorg under den lokale biskops autoritet er betroet til en sognepræst som dets egen hyrde. (Canon 515 stk1). Det nye er at det er menneskerne der udgør sognet, det er ikke den geografiske afgrænsning der bestemmer sognet. Her slår 2. Vatikankoncils tanker om Kirken som Guds folk igennem.

Menigheden som ramme for det kristne liv

"Dåpen innlemmer menneskene i dette fellesskap som er en del av Guds folk og Kristi legeme på stedet. Jesus Kristus er hode på dette mystiske legeme. Sentralt i menighetens liv står feiringen av Herrens død og oppstandelse ved eukaristiens sakrament, samt forkynnelsen av Guds ord. Ved å ta imot Herrens legeme og blod blir forbindelsen til Kristi mystiske legeme, Kirken, styrket og vitalisert. Lemmene blir satt i stand til å kunne leve et liv i Jesus Kristus og bære vitnesbyrd om ham i ord og gjerning. Som kroppen bruker sine ulike lemmer for å være livsdyktig, slik trenger menigheten alle sine medlemmer for å kunne fungere som et levende fellesskap. Ingen er unnværlig, hver og en har sin oppgave. Mangfoldet er en berikelse så lenge det tjener enheten og det felles mål."

(Citat fra den norske "Håndbok for menigheter", ca. 250 A4-sider 2. udgave 2003. Håndbogen, der er en blanding af generelle katolske oplysninger og særnorske regler fra den civile lovgivning, kan downloades på adressen

<http://www.katolsk.no/okb/pro/handbok/>

Sognet er rammen for menighedens liv. Både Kirkerummet og menneskerne i menigheden bærer al den tro, det håb, den kærlighed, de glæder, de sorger, vi hver især har.

Funktioner i menigheden

(i tilfældig orden og ikke udtømmende for alle menigheder)

Kirke og Gudstjeneste: Præst, prædikant, organist, organistkoordinering, ministranter, ministrantkoordinering og –oplæring, blomster og udsmykning,

Katekese og undervisning, for børn, for voksne, mødeplanlægning, sogneudflugter

Kirkekaffe

Caritasrepræsentant

DUK

Ældreklub

It-konsulent

Hjemmeside, webmaster

Sogneblad, fotografering, fotoarkiv

Sognekontor, medlemsregistrering, arkiv

Regnskab og revision, skatteafregning

Bygningsvedligeholdelse, rengøring, havearbejde

Der er rigelig plads til frivilligt arbejde. At tilrettelægge dette er en del af MRs arbejdsområde, MR skal medvirke til at lede alt dette. og ikke selv lave alt praktisk. Hvordan ledelsen foregår, vender vi tilbage til.

Hvad har gode menigheder til fælles?

Inspirationen hertil er hentet fra

http://www.natcath.com/NCR_Online/archives/012601/012601a.htm og navnlig

http://www.natcath.com/NCR_Online/archives/012601/012601d.htm

der er en opsummering i 13 punkter, ud fra en bog af en Paul Wilkes, der udkom i USA i 2001.

Tilgang til synet på sig selv

-Ser på sig som en missionspost

-Er på forkant med udviklingen, er opmærksom på om noget virker eller ikke

-Er innovative

- Er villig til at løbe risici og til at gøre fejl

Det institutionelle liv

-Der gælder regler, men de anvendes intelligent

-Ideologi og kirkefløjstrid har ikke megen plads

-Autoriteten skyldes en reflekteret og fornuftig praksis

Fællesskab

-Menigheden udgør en kerne i medlemmernes liv

-Der er mange mindre fællesskaber i det store menighedsfællesskab

Arbejdet i menigheden

-Ikke tillader lægfolk men opmuntrer lægfolk

-Sætter på kvalitet

Spiritualitet

-Spiritualitet står i centrum

-Menigheden viser en vej til Gud

2. Lægfolkets rolle, også kaldet lægfolkets apostolat, dvs. sendelse

"Fordi feiringen av Herrens død og oppstandelse står i sentrum i menighetens liv er prestens tjeneste uunnværlig. Han er derfor menighetens leder. Lederstilen er ham gitt ved den gode hyrdes forbilde som ga sitt liv for sine får." (citert Håndbok for Menigheter). Når præsten er menighedens leder, hvilket klart fremgår af Kirkeretten, hvorfor er det ikke præsten der står for al ledelse i menigheden?

I denne uge fyldte en amerikansk præst, fr. Ted, Theodore Hesburgh, 93 år.

Rektor for Notre Dame University i 35 år, bl.a. medlem af Harvards bestyrelse. Præsident Clinton i år 2000, da han fik Congressional Gold Medal: den største udmærkelse du kan have om halsen, er din præsteflip. Fr Ted ville være enig.

Han blev præst i 1943, da var fortsat lægfolk2. rangs katolikker. Den "virkelige" kirke var hierarkiet, og nonner et lille hak over det øvrige lægfolk.

Katolsk Aktion, kendt i hvert fald fra 1920-erne, var et forsøg på at rette op dette. Det gav trods alt lægfolket en plads i Kirken, men som hierarkiets hjælpere. Pave Pius XI gav den klassiske definition i 1927: Katolsk aktion er lægfolkets deltagelse i hierarkiets apostolat.

Den unge fr. Hesburgh vidste i midten af 40-erne at lægfolkets rolle var meget større end hvad Katolsk Aktion indebar. Han skrev teologisk disputats om emnet, og bogen var så populær at den blev svær at skaffe. Han blev af Vatikanet bedt om et eksemplar, sendte det, men hørte så ikke mere. To tiår senere, da han læste Vat 2.- dekretet om Lægfolkets apostolat, kunne han se at hans tanker var indgået i dette dokument (Uden at hans navn var nævnt en eneste gang).

Denne unge præst vidste altså for 65 år siden at præsterne er til for lægfolkets skyld, og ikke omvendt .

Det er dette dokument som er baggrunden for at vi i dag har menighedsråd og pastoralråd, og at dette specifikt er nævnt i Kirkeretten som en mulighed. Dekretet er en udbygning og konkretisering af den konstitution om Kirken, Lumen gentium, samt konstitutionen om Kirken i den moderne verden, Gaudium et spes, mere teoretisk har sagt om lægfolkets rolle i Kirken.

3. Hvad er et menighedsråd

Ansvar og kompetencer – de kirkeretlige regler

I har fået udsendt dels vedtægten om menighedsråd, dels Bestemmelserne for økonomisk og personalemæssig forvaltning i Bispedømmet København. Paragraf 4 i Vedtægt af 1. februar 2008 for menighedsråd i bispedømmet København er helt central. Dette skal jeg nu kommentere på to måder, først i en kirkeretlig belysning, dernæst i en sociologisk belysning. Den kirkeretlige belysning er et resume af et notat udarbejdet af Lars Messerschmidt, uddeles til de interesserede.

"En sognepræst er hyrde for den menighed, der er ham betroet, med ansvar overfor biskoppen.

Hans opgave i menigheden er, at undervise, at forvalte sakramenterne og at være leder i samarbejde med evt. andre præster eller diakoner og hjulpet af lægfolk i overensstemmelse med de kirkelige bestemmelser." (Can 519) Kirkeretten siger, at det er sognepræsten, der leder menigheden. Men det nævnes også, at der skal være tale om samarbejde med evt. andre præster og diakoner, der arbejder i menigheden. Om forholdet til lægfolk bruges et andet udtryk: "med hjælp af lægfolk". Det ville være for snævert at sige at det er præsten, de skal hjælpe. Udtrykket 'medansvarlig', som bruges i Vedtægt for menighedsråd (§ 4), dækker godt tanken bag udtrykket 'med hjælp af', idet det er underforstået, at alle menighedens medlemmer skal være med hver på

sit område til at løse menighedens opgaver. Vedtægten siger det klart: "menighedsrådet er organ for alle menighedsmedlemmers medansvar for menighedens liv og vækst" .

Vedtægten begrænser menighedsrådets beslutningskompetence i forhold til præstens særlige gejstlige kompetence: Evangeliets forkyndelse, liturgien og sakramentsforvaltningen.

Sognepræsten har det endelige ansvar for disse områder, men det betyder ikke, at menighedsrådet ikke også har et medansvar for dem. Det kan dog ikke beslutte noget på disse områder, der går imod præsten (jfr. § 4 stk. 1 og 2). Menighedsrådet kan dog i tilfælde af uenighed med præsten forelægge sagen for biskoppen (§ 9 stk. 6).

Kirkeretten har en vigtig påmindelse til præsten: "Sognepræsten skal anerkende og fremme lægfolkets særlige delagtighed i Kirkens mission ved at støtte foreninger, der har religiøse formål. Han skal samarbejde med sin biskop og præsteskabet i bispedømmet og skal også bestræbe sig på, at de troende tager ansvar for menighedsfællesskabet og samtidig føler sig som medlemmer af både bispedømmet og den universelle Kirke, og tager del i eller understøtter bestræbelserne for dette fællesskab (canon 529 stk 2).

I denne vores sammenhæng betyder det bl.a., at præsten skal se det som en vigtig opgave for ham som menighedens hyrde at fremme samarbejdet i menighedsrådet og at åbne menighedens snævre grænser for både bispedømmet og den universelle Kirkes behov. I denne kirkelige bestemmelser kommer det 2. vaticankoncils lære om Kirken som 'communio' dvs. som fællesskab, tydeligt frem. Vedtægten for menighedsråd har fra begyndelsen ønsket at afspejle denne lære. Vedtægten for menighedsråd bestemmer, at det er sognepræsten og menighedsrådsformanden i fællesskab, der tegner menigheden (§ 4). 'Bestemmelser for menighedernes økonomiske og personalemæssige forvaltning' udstedt af biskoppen 21. november 2008 regulerer præsts og menighedsrådets forvaltningsmæssige opgaver og kompetencer. Disse bestemmelser er bindende for både præst og menighedsråd.

Kirkeretten fastsætter dels at der skal oprettes et økonomisk råd (forvaltningsråd) i hver menighed, som skal bistå sognepræsten i den økonomiske forvaltning i overensstemmelse med både den universelle og den lokale kirkeret, dels at der kan oprettes et pastoralt råd i menighederne, som sognepræsten præsiderer, (canon 536 stk 1). At sognepræsten præsiderer rådet betyder ikke, at han i praksis skal lede rådets arbejde. At rådet kun er rådgivende skal forstås således, at præsten skal bifalde de beslutninger, rådet måtte træffe. Rådet kan altså ikke gyldigt beslutte noget udenom eller imod præsten, når præsten er uenig i beslutningen.

I bispedømmet København har biskoppen besluttet at oprette menighedsråd, der skal varetage begge disse opgaver. Disse opgaver beskrives i Vedtægtens § 4. Vedtægten definerer kompetenceområderne mellem præst og det øvrige menighedsråd. Præsten er med i menighedsrådet og ikke udenfor eller over, som det udtrykkeligt siges i Vedtægtens § 2. Denne sognepræstens særstilling udelukker imidlertid ikke, at menighedsrådet i overensstemmelse med Vedtægtens § 3 kan vælge en formand, der leder forhandlingerne, og også, sammen med sognepræsten, kan tegne menigheden udadtil (Sognepræst og MRformand tegner menigheden i alle juridiske og økonomiske forhold, §4 stk 5).

Nu til den sociologiske belysning, som tager udgangspunkt i noget der står i den norske Håndbok for Menigheter, og det norske derfra er ikke oversat.

Sognepræstens lederrolle, menighedsrådets lederrolle - Samspillet mellem hierarkisk og demokratisk ledelse i en menighed

Som vi lige har set, er kirkerettens bestemmelser, hvilket vil sige den universelle kirkeret suppleret med den lokale kirkeret i form af bl. a. "Vedtægt for menighedsråd" , et forsøg på at finde en balancegang mellem kirkens årtusindgamle hierarkiske struktur, og genopdagelse af et lægfolk der spiller en rolle, og som i øvrigt er vant med en demokratisk og ikke en hierarkisk ledelsesform.

Selv om menigheten sett med troens øyne er noe langt mer enn en vanlig organisasjon, møter den i praksis mange av de utfordringer og fenomener som gjelder generelt for organisasjoner. I enhver gruppe finner vi bl. a. disse to typer av utfordringer:

- gruppens interne organisasjon – medlemmenes innbyrdes forhold for å kunne fungere som enhet
- gruppens eksterne tilpasning – de utadrettede oppgaver som skal utføres

a. Intern organisasjon

Verdier, normer og grunnleggende antakelser utgjør det man kaller en organisasjonskulturs innhold. Den flerkulturelle situasjonen i våre menigheter representerer en hovedutfordring ved menighetslivet. På den ene siden har vi ikke noen homogen kultur. På den andre siden eier vi en felles underliggende troskultur. I denne sammenheng kan nevnes:

- verbale uttrykk: den hellige skrift og Kirkens tradisjon
- adferdsmessige uttrykk: ritualer, seremonier og samværsformer
- fysiske eller materielle uttrykk: kirker, utsmykning etc.

Når mennesker med ulike følelser, tenkesett og måter å omgås på kommer sammen, blir de ikke av seg selv til et velfungerende menighetsfellesskap. Det kreves tid og anstrengelser for at det kan utvikle seg felles oppfatninger. Dertil trengs:

- et felles språk og begrepsapparat
- et system for kommunikasjon slik at man forstår hverandre
- erfaring av personlig kontakt
- tydelige grenser og kriterier for medlemskap

b. Ekstern tilpasning

En organisasjon må ha klart for seg målet for sin virksomhet. Blir målene uklare eller forsvinner i folks bevissthet, oppstår orienteringskriser som gjør det umulig å utføre arbeidet. Organisasjonen mister sin identitet. Som kristne skal vi være levende lemmer på Kristi legeme for så å kunne leve som Guds barn i verden og ved ord og gjerning vitne om hans kjærlighet til alle mennesker. Vi lever i denne verden, men skal ikke tilpasse oss "verdens ånd". Derfor må vi stille oss spørsmålene:

- Hvordan kan vi som menighet tjene Gud på beste måte?
- Hvordan skal vi i praksis handle?
- Hvilke delmål skal vi arbeide for slik at vi når hovedmålet?
- Er vår menighets liv og handlinger ordnet inn under hovedmålet?

c. Menighetens struktur og ledelse

Etter Det annet vatikankonsil er alle kristnes ansvar for kirkens ve og vel igjen blitt satt i fokus. Vi har fått ulike råd der legfolk er med på å ta avgjørelser i sentrale spørsmål. En katolsk menighet er likevel ikke en demokratisk sammenslutning. I praksis møtes et hierarkisk og et demokratisk styresett. Arbeidsfordelingen vil i varierende grad være preget av disse strukturene som kan skisseres slik:

Hierarkisk struktur: Permanent arbeidsdeling med presist definerte rettigheter, plikter, teknikker og metoder, hvor ansvar er summen av disse. Det antas at den beste kunnskap og oversikt er konsentrert i toppen av hierarkiet. Kontroll, autoritet, kommunikasjon og koordinering foregår vertikalt ovenfra og ned. Arbeidet styres langt på vei gjennom instruksjoner og beslutninger fra overordnet til underordnet.

hierarki, (af gr. hieros 'hellig' og -arki, se -ark, egl. 'helligt herredømme, præstevælde'), graduering af de kirkelige embeder, som udvikledes i 200- og 300-t. I romersk-katolsk kirkeret er det betegnelsen for over- og underordningsforholdet mellem de gejstlige på to planer: ordination og jurisdiktion.

I sociologien anvendes hierarki som udtryk for rangorden og et magtsystem, hvor nogle individer er overordnet andre. De underordnede må adlyde de overordnede. Hierarki er mest anvendt om formelle hierarkier i organisationer. Hierarki er her bevidst skabt som en beslutningsstruktur. De underordnede må enten ikke tage selvstændige beslutninger eller kun gøre det inden for deres eget snævre sags- og kompetenceområde. Da hver overordnet oftest har flere underordnede, får hierarkier som regel pyramideform. Hierarki er som begreb i organisationsteori tæt knyttet til bureaukrati, hvor hierarkiet er kombineret med en udstrakt grad af regelstyring. Militæret er et godt eksempel, den katolske kirke ligeså.

Og man kan spørge: hvordan kan Kirken fungere som vidnesbyrd, når vægten lægges på den hierarkisk-bureaukratiske opbygning?

Demokratisk struktur: Variabel arbejdsdeling, hvor opgaven skifter efter behov og hvor ansvar ikke er formelt defineret. Det findes selvstyrte arbejdsgrupper som planlægger, gennemfører og kontrollerer opgaverne indenfor visse rammer givet af organisationens ledelse. Den bedste kunnskab og oversigt kan findes hvor som helst i nettverket. Koordinering og information foregår mere horisontalt end vertikalt. Indholdet af kommunikationen består mere af råd end af instruktioner.

I praksis kan en liten menighet ha enkle forhold som nærmer seg den demokratiske struktur med mange frivillige som samarbeider med hverandre på en uformell, lite hierarkisk måte, men den vil lett være avhengig eller preget av sogneprestens person. Jo større menighet, desto fastere er de hierarkiske strukturer i praksis. Uansett størrelse bør strukturen tilpasses de oppgaver som skal utføres og de ressurser som er tilgjengelige.

Ledelsens oppgaver er:

- Lede menighetens gudstjeneste og meddele sakramentene.
- Forkynne Guds ord og sørge for at alle får katekesen de har krav på.
- Analysere menighetens situasjon og definere mål.
- Styre gjennomføringen og ta avgjørelser for å nå målene.
- Styre ressursene og sørge for at tingene skjer som planlagt.
- Evaluere om de planlagte mål nås og dra lærdom av erfaringer.

Ledelsen bør være seg bevisst følgende faktorer:

- Mulighetene til å nå de ønskede mål i den konkrete situasjon man er i.
- Fremtidsbevissthet: å handle aktivt og helhetlig ut fra visjoner og å erkjenne mulige problemer i forkant.
- Menneskelige ressurser: Å anerkjenne menneskers kompetanse og villighet til å yte og fremkalle kreativitet og motivasjon hos medarbeidere, ansatte og frivillige.
- Lederstil og delegering av arbeidsoppgaver, ansvar og beslutningsmyndighet.

Verdslige regler der spiller en rolle for kirken (fx skat, regnskab, unge)

INGEN sort økonomi.

Regnskaber skal være retvisende, selv om Årsregnskabsloven ikke gælder, det betyder bl.a. at ALLE indtægter skal opføres i regnskabet.

Børneattester SKAL indhentes. Denne særlige form for straffeattest rekvireres af sognet hos politiet, og på rekvisitionen skal den der undersøges give en samtykkeerklæring.

Læs om det:

<https://www.borger.dk/Emner/politi-retsvaesen-forsvar/politi/Sider/boerneattester.aspx>.

Selve loven kan læses på <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=11961>

Hente blanketten: <http://www.politi.dk/da/borgerservice/blanketter/>

Beredskabsplanen

Betydningen af dette punkt behøver jeg vist ikke at begrunde.

Jeg må gå ud fra at i alle katolske kirker findes folderen om Kirkens beredskabsplan

http://www.katolsk.dk/fileadmin/dokumenter_andre/folder_m_kontaktpersoner.pdf

ellers lægges den omgående ud.

Samlet kan man læse om Bispedømmet Københavns holdning og handling på

http://www.katolsk.dk/boerns_og_unges_sikkerhed/

og navnlig konkret vejledning til hvad og hvordan man skal anmelde på <http://www.katolsk.dk/2836/>

Selve den samlede beredskabsplan kan læses på (og MR.medlemmer bør have kigget på den)

http://www.katolsk.dk/fileadmin/dokumenter_andre/Beredskabsplan.pdf

Bispedømmet skriver selv at planen er "under optimering". Jeg kan konstatere at i hvert fald hjemmesidens afsnit om disse sager er forbedret betragteligt gennem de sidste to måneder.

Der er også nu oprettet et offentligt Videncenter for sociale indsatser ved seksuelle overgreb mod børn, SISO, med en telefonlinje, hvor alle kan få konsulentbistand i sager om seksuelle overgreb.

SISO har også udgivet folderen "Hvordan tackler du seksuelle overgreb".

Læs den på <http://www.siso-boern.dk/>

Pastoralråd og menighedsråd

Den nuværende struktur er ny og uprøvet i Danmark, men har fungeret (godt, efter min mening) i mange år i Norge. Jeg stillede forslag om denne struktur i en artikel i KO for lidt over 4 år siden.

Gode forhåbninger til den, nu som den gang, Jeg skrev bl.a.

"Gennem de sidste otte år har jeg været menighedsrådsformand. De sidste fire af dem har jeg ikke været medlem af Pastoralrådet, og det har slået mig hvor stor afstanden er mellem hvad der foregår i Pastoralrådet og i menighederne. I menighederne ved vi intet om hvornår og hvorfor rådet holder møde, intet om dagsordener og referater og beslutninger (ud over hvad alle kan læse i KO). Kun 6 af 31 lægfolk i Pastoralrådet sidder samtidigt i et menighedsråd, så heller ikke den kommunikationsmulighed kan bruges. Ikke desto mindre kan man opleve at Bispekontoret redegør for sager der er af fælles interesse for alle menigheder udelukkende som en orientering til Pastoralrådet. Men i menighederne kan ikke Pastoralrådet opleves som andet end ukendt og uvedkommende. Og det er dog først og fremmest i menighederne at kirkens liv udfolder sig. Hvad er der brug for? Der er brug for et Pastoralråd hvor alle menighedsråd er direkte repræsenteret. Konstruktionen "pastoralenhed" kan afskaffes. Antallet menigheder er ikke større end at dette vil være praktisk muligt. Det vil kunne gøre Pastoralrådet til et vedkommende møde-, debat-, samarbejds- og kommunikationsforum for alle menigheder i Danmark. Et forum som vi savner i dag. Måske vil det igen blive attraktivt at være med i Pastoralrådet."

Brug Pastoralrådet med den ny struktur! Nu er det op til jer!

4. Menighedsrådets møder og kommunikationen med menigheden –

Mødeforbereelse, mødeindkaldelse, referat, tavshedspligt

Indkaldelse, dagsorden, §5. Indkaldes af formanden med syv dages varsel. En forhåndsfastlagt dato, fx for et semester, er dog nok. Formanden fastsætter mødet dagsorden – det er formandens privilegium - jeg har nu ladet sekretæren gøre det meste af det. Skal være ude tre dage inden mødet. Brug dog email til alt hvad der er muligt. Formanden leder mødet, og hvis en anden end formanden leder mødet, er det alligevel formanden der leder mødet.

Råd vedr. mødeledelse i en demokratisk struktur med beslutningskompetence

1. Formuler problemet eller situationen klart. Læg frem diskussionspunkter
2. Styr diskussionen. Få frem meninger, synspunkter, erfaringer. Sørg for at alle deltager. Hold diskussionen til emnet. Undgå personlig krangel

3. Afklar diskussionen. Gør det klart hvilke punkter der er enighed og uenighed om. Bliv klar over graden af overbevisning- læg mærke til om nogen skifter mening. Formuler efterhånden mellemkonklusioner. Sørg for forståelse og tilslutning.

4. Opsummer hvad der er enighed om, og formuler konklusionen klart. Få enighed om hvad der skal gøres. Kontroller at alle forstår.

Men mange sager på et MR-møde er efter min erfaring ikke sager der kan afgøres på denne måde. De kan have karakter af rådslagning, overvejelse, støtte og vejledning til – og modsigelse af – sognepræsten, et forum hvor han kan tale frit. Jeg kan gennem 12 år kun huske en gang hvor vi har haft afstemning; karakteristisk nok i en sag der drejede sig om vi skulle have knælepuder i kirken, og i så fald hvordan de skulle se ud.

Referat §6, tages af sekretæren, og offentliggøres ikke, men der skal (§11) offentliggøres en orientering fra mødet. Spørgsmålet er nok form mange hvordan denne skal se ud, hvem der skal lave den, og hvor den skal offentliggøres. anbefaler at sekretæren laver sammendraget som en del offentlig tilgængelig del af det almindelige referat, og det det lægges på sognets hjemmeside. Kan også trykkes i sogneblad, hænges op i våbenhus. Der kan sagtens komme klager over manglende kommunikation, selv om der har været kommunikeret ud. Et selvoplevet eksempel: over to år var 13 af 14 møder refereret i sognebladet. Alligevel var der et menighedsmedlem der på et menigheds møde udtalte og kritiserede at man aldrig fik at vide hvad MR lavede.

Møderne er ikke offentlige (§7), deraf følger at der er en tavshedspligt. Spørgsmålet er hvor langt denne tavshedspligt strækker sig. I kommunal skolebestyrelse lærte jeg i sin tid at tavshedspligten gjaldt, men at den ikke forhindrede mig i at sige hvad jeg selv havde sagt på mødet. Det er efter min mening en god regel, men også den kan misbruges. Eftersom personfølsomme sager ikke må refereres udad, vil alene omtalen af egne udtalelser i en sådan sag være nok til at tavshedspligten er brudt. så pas på.

Menighed og menighedsråd. Frivillige

husk min liste over opgaver. Det er ikke MR der skal sørge for alt. Frivillige må få vide rammer.

Kommunikationen mellem MR og menighed er berørt. Men der er flere muligheder end MR-referater. Den foreskrevne metode er Menigheds møder, (§12-møder)

Årlige møder med formandens beretning og efterfølgende diskussion og spm, altså lidt som en generalforsamling skal man have, men min erfaring er at i den form er et årligt møde for hyppigt.

Men man kan jo have andre former, fx arbejdsgruppemøder over bestemte temaer,

spørgeskemaevaluering,

Bispevisitats er den klassiske katolske måde at evaluere et sogn på. De normale elementer i en visitats vil være (hentet fra den norske Håndbok):

Messe med biskoppen; Møde med menighetsrådet; Møde med ansatte og frivillige medarbejdere; Møde med skole; Kontakt med personer der er engageret i menighetsarbeidet; Ettersyn med forvaltningen (oppbevaringen av Alterets Sakrament og av De Hellige Oljer; føring af kirkebøger, eiendomme og bygninger)

Sogneevaluering som selvevaluering er en anden måde, man kunne kalde det en mere moderne metode, en selvevaluering, der dog naturligvis ikke kan erstatte menighedens møde med biskoppen. Se eksempel på en sådan evaluering her:

<http://www.laurentiikirke.dk/Portals/0/Dokumenter/Sogneevaluering.MRs%20spørgeskema.pdf>

<http://www.laurentiikirke.dk/Portals/0/Dokumenter/Indikatorer%20for%20hvordan%20levende%20et%20sogn%20er.Oversat.pdf>

I USA har fr. Thomas Sweetser SJ i over 35 år arbejdet med "Parish Evaluation Project". Læs mere om det på <http://www.pepparish.org/>, og følg de mange links der.

Og en oversigt over gode ideer til sogn kan findes i oversigten over nominerede til KrDs initiativpris, se

<http://www.kristendom.dk/artikel/365708:Kristeligt-Dagblads-initiativpris--Se-indkomne-forslag-til-initiativprisen>

Sogneblad, hjemmeside.

Man kan have min indledende liste over kendetegn på det gode sogn i tankerne når man ser på disse forslag. De er en konkretisering af de lidt abstrakte begreb jeg den gang læste op.

5. Regnskab og budget

Hvordan forstå er regnskab uden at være regnskabskyndig

Meningen med dette punkt er ikke at lære at lave regnskab. Det er der ofte kyndige der kan. Meningen er først og fremmest at lære en lille smule om regnskabsprincipper, så det bliver lettere at forstå det regnskab der er opstillet – og som MR er ansvarlig for- i det MR ”påser at den økonomiske og personalemæssige forvaltning tilrettelægges på betryggende måde”, og MRs formand er medunderskriver på årsregnskabet (Sognepræst og MRformand tegner menigheden i alle juridiske og økonomiske forhold, §4 stk 5), som derfor skal være godkendt af MR. (Udsendt og uddelt: kontoplan. Menighedsskema. Regnskabslære for dummies.)

Regnskabslære for dummies

Når Goethe har kaldt det dobbelte bogholderi for en af menneskeåndens ypperste frembringelser, tænkte han IKKE på det mange i dag vil forbinde med begrebet, nemlig at man fører to regnskaber: et sminket til brug udad, og et reelt til eget brug. Det dobbelte bogholderi er en regnskabsteknisk måde til dels at sikre større overblik, dels at sikre mod fejl. Det blev første gang beskrevet af Leonardo da Vincis ven, franciskaneren og matematikeren Luca Pacioli i Venedig i 1494.

Hvis man ser på en persons, institutions eller virksomheds økonomiske værdier (kapitalen) på et givet tidspunkt, kan værdierne anskues ud fra to synsvinkler: dels hvor pengene kommer fra (kaldet passiver), dels hvad de er anvendt til/hvordan de er placeret (kaldet aktiver). Summen af værdier er i begge tilfælde den samme, de to opgørelser, aktiver og passiver skal balancere. Dette er grundprincippet i det dobbelte bogholderi, og alt andet følger herudfra.

Et regnskab består af Status (også kaldet Balance), Driftsregnskab og uddybende Noter. Status er et øjebliksbillede på et givet tidspunkt (normalt pr. 31/12).

Aktiver

Kasse, indestående i bank
Ejendom, varelager, maskiner
Udestående fordringer

Passiver

Egenkapital
Gæld
Skyldige omkostninger

Driftsregnskabet viser et sammendrag af udgifter og indtægter i en given tidsperiode.

Årsregnskabets driftsregnskab viser altså et sammendrag af alle transaktioner i de 12 måneder fra forrige års status til dette års status. Nettoresultatet af udgifter og indtægter (årets resultat) indgår i årets status på passivside (påvirker egenkapitalen). Henlæggelser (kapital opsparret til et bestemt formål) er også et passiv.

Alle transaktioner opdeles efter deres natur i en række arter, som hver især posteres på en konto. (Bispedømmets standardkontoplan er udtryk for den danske katolske kirkes behov for økonomisk overblik). Alle konti hører hjemme i en af fire hovedgrupper: Aktiver, Passiver, Årets udgifter, Årets indtægter.

Hver konto opfattes som delt i en debetside og en kreditside (I papirbogholderiets tid, hvor oversigten var større, kunne man sige ”debit til venstre, kredit til højre”). Kontierne føres således: Tilgang til aktiv- eller udgiftskonti posteres i debetsiden, mens afgang føres i kreditsiden. Tilgang til passiv- eller udgiftskonti posteres i kreditsiden, mens afgang føres i debetsiden. Enhver økonomisk transaktion udløser (mindst) to posteringer i regnskabet – en i debit på en konto og en i kredit på en anden konto.

I det dobbelte bogholderi er der således en indbygget kontrol i kraft af at summen af alle debetsaldi til enhver tid skal være den samme som summen af alle kreditsaldi. (Saldo = differencen mellem en kontos to sider). Gør de ikke det, er der fejl i bogholderiet.

....

Enhver økonomisk transaktion skal være belagt med et bilag. Transaktionen gennemføres i fire trin, som ikke behøver at ske samtidigt:

- Attestation (en autoriseret persons bekræftelse på transaktionens korrekthed)
- Kontering (fastsættelse af hvilke konti (mindst to) transaktionen vedrører)
- Betaling (bortfalder når der er tale om interne omposteringer)
- Bogføring (indførsel på (mindst to) konti i driftsregnskabet)

Sogneregnskaberne er ikke underlagt Årsregnskabsloven, og skal derfor strengt taget heller ikke opfylde de regnskabsprincipper som denne lægger til grund. Men det mest grundlæggende princip af alle, nemlig at regnskabet SKAL give et retvisende billede af sognets økonomiske status, kan der naturligvis ikke ses bort fra

– og det indebærer at der indbetales til SKAT af alle lønninger, at ALLE indtægter bogføres, kort sagt at der IKKE er nogen sort økonomi.

Derudover er der to grundprincipper der kan give anledning til overvejelser, nemlig Periodisering (at transaktioner og værdiændringer skal indregnes, når de indtræffer, uanset tidspunkt for betaling), og Brutto princippet (at hver transaktion og værdiændring skal indregnes og måles hver for sig, så der ikke sker intern modregning) .