

deltager dog i Landsforeningen af Menighedsråds kursus for kontaktpersoner, som en del af høringsvarene tilkendegiver, at man har gode erfaringer med. Såfremt flere præster skal fungere som daglige ledere, vil Landsforeningen af Menighedsråds kursus for kontaktpersoner være relevant, ligesom dette også gælder de tiltag med ledelsesuddannelse, der allerede er iværksat af Præsternes Efteruddannelse under Folkekirkens Uddannelsesinstitutioner.

En række høringssvar har også peget på muligheden for at ansætte administrationschefer/personaleledelse, bl.a. under henvisning til sådanne eksterne leders uddannelsesmæssige kvalifikationer. Som også vurderet af strukturarbejdsgruppen vil det dog kun være et absolut fåtal af sogne, der har en sådan størrelse med hensyn til folkekirkemedlemmer og ansatte, at ansættelse af en administrationschef vil være en god løsning. En styrkelse af den daglige ledelse bør som udgangspunkt ikke indebære opfindelse af nye bureaukratiske lag og mere indviklede kommunikationsveje. En styrket daglig ledelse handler ikke først og fremmest om nye stillingskategorier, men om at målsætningerne og ledelsen bliver nærværende i det daglige arbejde. En model med ansættelse af en administrations- eller personalechef for hele provstiet kan være fornuftig, hvis der er tale om en aflastning af den rent administrative personaleledelse for alle sogne i provstiet, dvs. lønadministration og lignende. Men der kan, som også påpeget af strukturarbejdsgruppen, være betænkeligheder ved at opbygge egentlige ledelsesstrukturer, der ikke er klart forankret i enten den demokratiske eller den gejstlige ledelse. Derfor kan disse modeller ikke generelt anbefales, men det understreges, at lovforslaget ikke indebærer, at sådanne løsninger ikke fortsat kan tilvejebringes. Det vil f.eks. kunne ske ved anvendelse af reglerne om samarbejde i lov om menighedsråd og i lov om folkekirkens økonomi.

Endelig har en række høringssvar, som udtaler modstand mod forslaget, angivet frygt for, at forslaget vil kunne skabe mere splid mellem de ansatte og mellem præsten og det øvrige menighedsråd, samt at opgaven vil tage for megen tid fra præstens forkyndelsesmæssige opgaver. Heroverfor kan anføres, at der forefindes konkrete eksempler på, at dette ikke behøver at være resultatet, jf. beskrivelsen af kontaktpersonsordningen i Silkeborg i strukturarbejdsgruppens betænkning side 71, og at der, som tidligere nævnt, kun er tale om en mulighed. Selve muligheden kan næppe i sig selv tillægges disse konsekvenser, og hvor den konkrete personsammensætning eller præstens arbejdsbyrde ikke tilsiger, at denne mulighed udnyttes,

vil det stå alle parter frit at fortsætte med den hidtidige ordening.

### 3.3. Menighedsrådets sammensætning og kirkefunktionærers valgbarhed

I dag fastsættes antallet af valgte menighedsrådsmedlemmer efter indbyggertallet i sognet.

Det forekommer imidlertid ikke logisk eller hensigtsmæssigt, at antallet af ikke-medlemmer i et sogn skal have betydning for menighedsrådets størrelse. Med lovforslagets § 1, nr. 4, foreslås det derfor, at antallet fremover fastsættes efter antallet af folkekirkemedlemmer.

Endvidere foreslås det, at antallet af valgte menighedsrådsmedlemmer nedsættes fra 6 til 5 i sogne med under 1000 folkekirkemedlemmer. Det kan ofte være svært at finde tilstrækkeligt med kandidater i små sogne. Men hvis antallet sættes lavere end 5, vil det, som det fremgår af høringsvarene, kunne blive umuligt at få fordelt alle enkeltmandshverv og udvalgsposter.

Høringen har vist en bred opbakning til forslaget. Dog har en række høringssvar afvist forslaget under henvisning til, at det ikke vil fremme rekrutteringen til de små menighedsråd, når færre personer skal løfte det samme antal opgaver/hverv. Heroverfor kan anføres, at menighedsrådet har mulighed for at overlade en række hverv til andre af menighedens medlemmer, som er villige dertil, og at det frivillige arbejde måske på sigt kan vække interesse for senere medlemskab af menighedsrådet. Ligeledes har menighedsrådene mulighed for at involvere suppleanterne i det daglige arbejde. Suppleanterne har fri adgang til menighedsrådets møder, og de enkelte menighedsrådsmedlemmer er desuden forpligtet til at sørge for, at deres suppleanter er orienteret om menighedsrådets arbejde. Det kan f.eks. være en mulighed at lade en suppleant indtræde som medlem af et særligt udvalg eller varetage hvervet som kirkeværge. Hertil kommer, at menighedsrådene med lov nr. 1566 af 20. december 2006 om ændring af lov om folkekirkens økonomi, lov om menighedsråd, lov om folkekirkens kirkebygninger og kirkegårde og forskellige andre love (Budgetlægnings for kirke- og præstegårdskasserne, ændret sammensætning af og opgaver for stiftsovrigheden, aflastning af provsten for administrative opgaver m.v.) har fået bedre mulighed for på enkel vis at etablere samarbejde om alle de opgaver, som et menighedsråd selv kan og skal udføre i henhold til lovgivningen.

Endelig indebærer forslaget, at det fremover er menighedsrådet selv, der fastsætter antallet af medlemmer, og ikke, som det er i dag, biskoppen. Dette beror på, at de statistiske oplysninger om antallet af folke-