

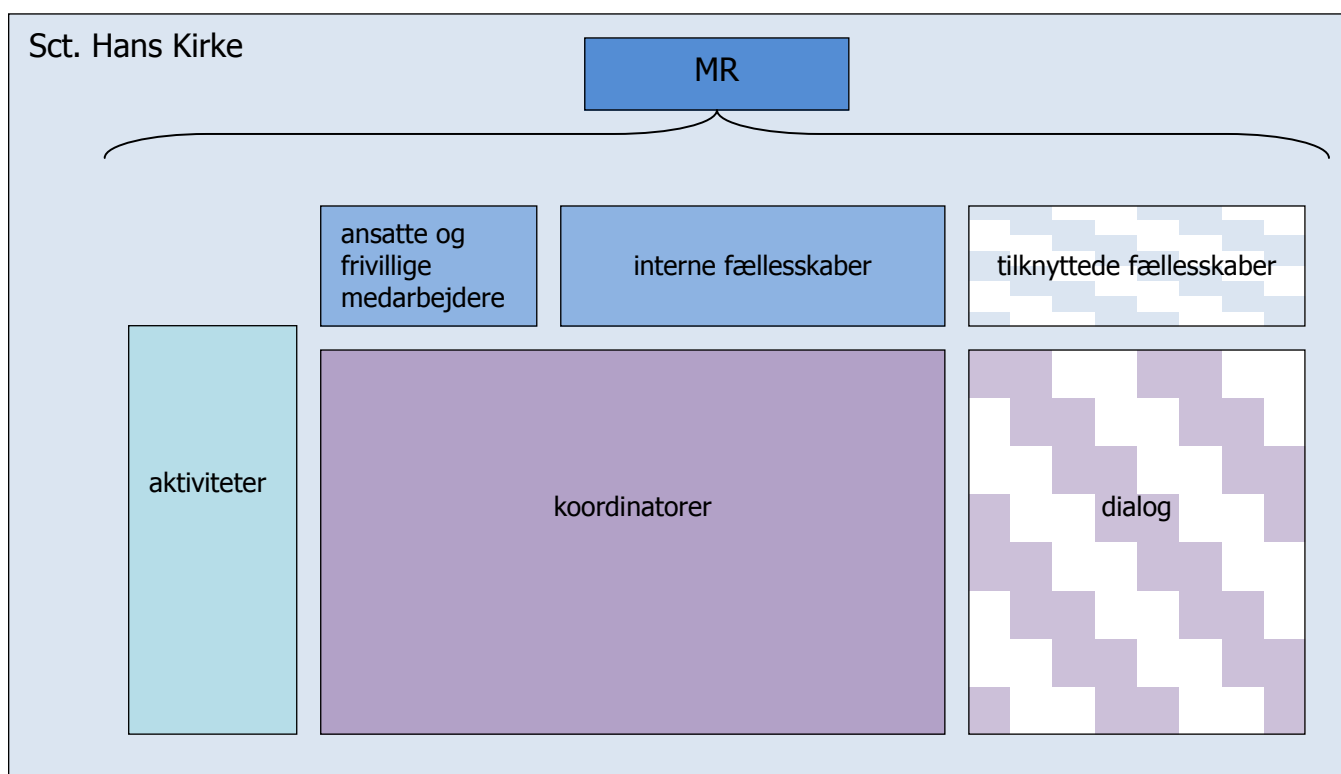
## Organisationsmodel for Sct. Hans Kirke

Menighedsrådet i Sct. Hans Kirke har vedtaget følgende vision for kirken:

*Sct. Hans Kirke skal være en rummelig, tidssvarende og alsidig kirke, der kalder til tro og som – med udgangspunkt i kirkens profil - af alle i menigheden opleves som kirke netop for dem, og som udfordrer og tjener menigheden og den ikke-kirkevante.*

Som én af strategierne for at nå visionen har menighedsrådet besluttet at udvikle en klar og sammenhængende organisering af kirken, der giver mere synlig ledelse, større gennemsigtighed og en klarere rollefordeling, og som skaber mulighed for nye aktiviteter og fællesskaber. En del af det nytænkende i organisationsmodellen er, at Sct. Hans Kirke inviterer tilknyttede menighedsfællesskaber (frivillige organisationer i Odense inden for folkekirken) til at blive betragtet som en del af kirken. Hvorvidt det lykkes, og hvad det konkret indebærer, kommer an på en nærmere dialog.

Nedenfor vises organisationsmodellen i skitseform.



Nedenfor gives en uddybende beskrivelse af, hvordan modellen skal forstås.

## **Menighedsrådet**

Menighedsrådet udgør den øverste ledelse i kirken og har i relation til organisationen især ansvar for

- kirkens ståsted og profil
- den overordnede vision og strategi for kirken
- organisation og ledelse
- budget
- ressourcer – faste og frivillige ledere samt bygninger
- uddannelse af ledere

Menighedsrådet har også mange andre opgaver i forhold til administration, vedligeholdelse, relationer til folkekirken i øvrigt med mere, men disse opgaver har ikke specielt vigtige forhold til, hvordan kirkens indre liv fungerer.

## **Interne fællesskaber**

I kirken er der forskellige interne fællesskaber, der gør kirken levende, og som udfolder kirkens mission og vision i praksis.

Et internt fællesskab er en gruppe personer med én eller anden form for fælles mission, interesse eller fokus, som kan være åndeligt, socialt eller andet. Der er følgende eksisterende interne fællesskaber i kirken:

- Ignis, der principielt er åbent for alle, og som er én af hovednerverne i kirken, fordi Ignis udgør kirkens vækstlag, en kreativ og ide-mæssig kraftkilde, og som derfor indgår i en væsentlig sparring med menighedsrådet. Der ligger et potentiale i Ignis til at udmønte sig i nye fællesskaber eller indgå i aktiviteter for at skabe muligheder f.eks. for børn, juniorer, teenagere og unge par
- Onsdagscaféen, der er et specielt fællesskab målrettet seniorer, uden at der dog er sat alder på. Også her kan ligge et potentiale, ikke mindst i forhold til forbøn og andre aktiviteter
- Pigeaften, der har et særligt potentiale i forhold til at skabe kontakt til kirkefremmede
- Bibelgrupper, der kan betragtes som mindre fællesskaber og en del af andre fællesskaber, eller de kan betragtes som aktiviteter

Et internt fællesskab karakteriseres af, at det ofte (men ikke nødvendigvis) opstår som et græsrodsinitiativ og bæres af flere personer fra fællesskabet (i modsætning til f.eks. en børneaktivitet, der udelukkende bæres af lederne). Ved at være med i et internt fællesskab bliver man en del af kirkens samlede liv, og kan trække på alle de ressourcer og muligheder, der er i kirken.

Organisationsmodellen indebærer, at interne fællesskaber i fremtiden er kendetegnet ved, at:

- Fællesskabet arbejder inden for kirkens overordnede vision og strategier
- Fællesskabet påtager sig et medansvar for at medvirke til at realisere ét eller flere mål/strategier inden for de mål og strategier, MR har meldt ud
- Fællesskabet holder en årlig visionsdag/-aften, hvor der gøres status, og hvor eget eksistensgrundlag og vision vendes og skrives ned

- Fællesskabet er under åndeligt tilsyn af præsterne
- Fællesskabet har egen ledelse/styregruppe med reference til menighedsrådet
- Fællesskabet modtager løbende uddannelse af ledere, herunder
  - o ledelsesinput 2-4 gange årligt
  - o mulighed for at få tildelt en mentor
  - o årligt møde med menighedsrådet
- Fællesskabet er helt eller delvist finansieret af kirken
- Fællesskabet indgår i Sct. Hans som helhedskirke og er derfor også forpligtet på den koordinering, der sker i kirken
- Fællesskabet har adgang til kirkens lokaler (men må selv sørge for opstillinger m.m.)
- Fællesskabet kan trække på kirkekontoret til forskellige servicefunktioner (program, materialer, web m.m.)

Et nyt internt fællesskab kan dannes på initiativ fra menighedsrådet, kirkens medarbejdere eller som et græsrodsinitiativ. Ved ønske om dannelse af nye interne fællesskaber forelægges dette for menighedsrådet, der indgår i dialog om grundlag, mission, ressourcer og ledelse. En ide skal have mulighed for at blive afprøvet, hvis det sandsynliggøres, at der er interesse, og hvis der kan afses de nødvendige ressourcer, men interne fællesskaber opretholdes ikke, hvis ikke der er en rimelig interesse.

### **Tilknyttede fællesskaber**

Allerede i dag er der et snævert "familieskab" mellem Sct. Hans Kirke og en række selvstændige menighedsfællesskaber fra frivillige organisationer med tilknytning til folkekirken, og disse menighedsfællesskaber lægger mange ressourcer i kirken, ligesom det er kendetegnende, at en stor del af fællesskaberne deltager i gudstjenestefællesskabet i Sct. Hans Kirke. Derfor ønsker kirken at tydeliggøre og styrke disse menighedsfællesskabers tilknytning til kirken, idet de betragtes som en del af Sct. Hans Kirke, samtidig med at det selvsagt står enhver i disse menighedsfællesskaber frit for at komme i andre kirker. Og kirken ønsker at respektere det ledelsesmæssige og organisatoriske tilhørsforhold, disse menighedsfællesskaber har til deres landsorganisationer. Men samtidig mener vi i Sct. Hans Kirke, at det er muligt at invitere disse menighedsfællesskaber til at have en særlig tilknytning til kirken. Formålet med en særlig gensidig tilknytning er at tydeliggøre Sct. Hans Kirke som en helhedskirke, og – til glæde og velsignelse for alle – at udnytte hinandens ressourcer og give en bredere vifte af tilbud til alle. Den gensidige tilknytning skal både give alle parter nogle fordele og nogle forpligtelser.

Fordelene ved den gensidige tilknytning kan være følgende:

- et bredt udbud af tilbud, som alle har et "ejerskab"/tilhørsforhold til i helhedskirken
- gensidig markedsføring (fælles kalender, links på hjemmeside, brug af opslagstavler osv.)

De tilknyttede fællesskaber gør i forvejen stor brug af Sct. Hans Kirke og udgør en meget stor del af kirkens menighed.

Organisationsmodellen indebærer, at tilknyttede fællesskaber i fremtiden er kendetegnet ved, at:

- De tilknyttede fællesskaber er selvstændige med egen ledelse og underlagt deres respektive organisation
- De tilknyttede fællesskaber informeres om Sct. Hans Kirkes vision og strategier og opfordres til at understøtte disse. Evt. kan der afholdes fælles "visionsstævner", og fællesskaberne opfordres til at samordne deres egne visioner med kirkens.
- Der arbejdes med gensidig annoncering af aktiviteter gennem fælles kalender, brug af informationsborde/opslagstavler og links på hinandens hjemmeside i den udstrækning, det ikke giver problemer i forhold til fællesskabernes medlemmer
- De tilknyttede fællesskaber er med på, at fællesskabets medlemmer bruger ressourcer i Sct. Hans Kirke og bifalder dette, evt. forpligter fællesskaberne sig i en vis udstrækning til at bidrage med ressourcer
- Mange af medlemmerne fra de tilknyttede fællesskaber deltager i gudstjenestefællesskabet i Sct. Hans Kirke, som er det samlede forum for helhedskirken.
- Sct. Hans Kirke bidrager ikke med finansiering til fællesskaberne
- Der holdes 1-2 årlige møder mellem ledelsen i Sct. Hans Kirke og ledelserne i de tilknyttede fællesskaber
- Lederne i de tilknyttede fællesskaber kan deltage i Sct. Hans Kirkes lederkurser (inputs)
- De tilknyttede fællesskaber har mulighed for at anvende Sct. Hans Kirkes lokaler i det omfang, der er plads
- De tilknyttede fællesskaber kan indgå i aktiviteter og kan efter aftale være ansvarlig for aktiviteter, der er en del af helhedskirken, ligesom der på mange måder kan være et samarbejde omkring konkrete aktiviteter

## **Aktiviteter**

Organisationsmodellen opererer med begrebet aktiviteter. Der foregår en lang række aktiviteter i tilknytning til kirken, eksempelvis kor, juniorklub, bedemøder, alpha-kurser, fremstød, bibliodrama osv. Der kan tages initiativ til aktiviteter fra menighedsrådets side eller fra kirkens medarbejdere, eller initiativet kan komme fra enkeltmedlemmer, grupper af menighedens medlemmer, interne fællesskaber eller tilknyttede fællesskaber.

Menighedsrådet ønsker, at de mange (skjulte) evner og kompetencer, der utvivlsomt befinder sig i menigheden, udmønter sig i nye initiativer.

Menighedsrådet ønsker at fremme ejerskab og ansvar for aktiviteterne i kirken. Så vidt muligt vil menighedsrådet søge at skabe ejerskab for aktiviteter hos fællesskaber i kirken. Det kan f.eks. være Ignis, der har et særligt ansvar for Alpha-kurser. Man kan med andre ord tale om, at hver aktivitet adopteres eller sponseres af ét eller flere fællesskaber. Alternativt kan ansvaret for aktiviteter ligge hos ansatte eller frivillige ledere.

Det er en betingelse, at nye aktiviteter er i overensstemmelse med vision og strategi for kirken. Nye aktiviteter skal godkendes af menighedsrådet, og menighedsrådet har

ansvaret for at afklare ledelse og ressourcer i forhold til aktiviteterne, men aktiviteter kan ikke gennemføres, uden at der er mennesker i menigheden, der vil påtage sig et ansvar.

### **Koordination**

Forudsætningen for at fungere som helhedskirke og for, at ressourcerne udnyttes bedst muligt, er, at der organiseres en god koordinering. Det er nødvendigt, at der udpeges konkrete personer eller fællesskaber, der er ansvarlige for koordinering af ressourcer, behov, aktiviteter osv. Eksempelvis at der findes frivillige ledere til forskellige aktiviteter, at kor og kreative grupper benyttes i forskellige fællesskaber, at der arrangeres forbøn på tværs af fællesskaber og aktiviteter og så videre. Menighedsrådet vil i den kommende tid arbejde med, hvordan denne koordinering kan varetages.

Koordineringen kan også gælde i forhold til de tilknyttede fællesskaber, men her er ledelseskompetencen lidt anderledes, hvorfor relationen bygger på en tæt dialog.

### **Ressourcer**

MR arbejder med en omlægning af kirkens ressourcer, herunder en mere fleksibel udvalgsstruktur, der i højere grad tager udgangspunkt i kirkens vision og strategier.