

Fremtidens præster?

**Rapport i forbindelse med spørgeskemaundersøgelse
blandt BiD-menigheder,
samt interviewundersøgelse
blandt præster og tidligere præster i BiD,
med henblik på at belyse
den fremtidige præstesituation
i BaptistKirken i Danmark**



Undersøgelsen er foretaget af Ole Lundegaard på vegne af Baptistkirkens ledelse
i perioden dec. 2022 - marts 2023

Indhold

| | |
|---|---------|
| Forord | side 3 |
| 0. Undersøgelsens metode | side 4 |
| I. Data - Svar fra menigheder med ansat(te) præst(er) | side 5 |
| II. Svar fra menigheder uden ansat(te) | side 20 |
| III. Analyse af menighedernes besvarelser | side 29 |
| IV Interviews med tidligere og nuværende præster | side 34 |
| V. Analyse af interviewsvar | side 49 |
| VI. Konklusion | side 52 |

Forord

Denne rapport er blevet til på baggrund af et ønske hos BiDs ledelse om at få belyst den fremtidige præstesituation i BaptistKirken. Hvad tænker menighederne om at have eller ikke have ansat præst? Hvor tænker man at få sin kommende præst fra? Hvordan løser man pt typisk præstelige funktioner, når man ikke har en ansat præst? Hvordan opleves det at være menighedsledelse? Er svaret for mindre menigheder at arbejde sammen i regionale menigheder? osv. Samtidig har der været et ønske om at høre, hvad præsterne selv tænker om deres tjeneste og fremtid, hvorfor der er gennemført en lang række interviews med præster og tidligere præster i BiD.

Håbet er, at rapporten og de svar menighederne har givet, kan tegne et billede af, hvor vi står, sådan at vores samtale om fremtidens præster - og i et eller andet omfang fremtiden for BaptistKirken - kan hvile på så oplyst og realistisk et grundlag som muligt.

Den hurtige måde at læse rapporten på er at gå direkte til analyserne (III og V), hvor undertegnede har søgt at give et tværsnit af de vigtigste observationer og i enkelte tilfælde mine personlige vurderinger og anbefalinger. Jeg vil dog klart anbefale, at man begynder med selv at læse hovedafsnit I og II, hvor man finder de specifikke svar fra menighederne, så man kan gøre sig sine egne observationer og vurderinger, der muligvis vil være anderledes end mine.

Afsnit IV og V består af interviewsvar fra 20 nuværende og tidligere præster samt en analyse af disse. Afslutningsvis forsøger jeg at samle indtrykkene i en konklusion.

Ole Lundegaard, Hillerød, april 2023

0. Undersøgelses Metode

1. I starten af december 2022 udsendte sekretariatet et spørgeskema til menighederne. Spørgeskemaet var lavet i to versioner, et til menigheder uden ansat(te) præst(er), et andet til menigheder med ansat(te) præst(er). Fristen for besvarelsen var 31. januar.
2. Jeg valgte en spørgeskemamodel, hvor menighederne ud fra en række spørgsmål skulle formulere sig selv og ikke blot afkrydse bokse med forud stillede spørgsmål. Dette for at få så nuancerede og præcise svar som muligt. Ulempen er naturligvis, at svarene derefter skal fortolkes af mig for at kunne rubriceres, men jeg har ment, at det ville give det bedste resultat, hvilket jeg fortsat er overbevist om. For at give læseren den bedste mulighed for selv at vurdere, er en stor del af de konkrete svar gengivet i rapportens del II og III.
3. I februar 2023 gennemførtes 20 interviews med udvalgte præster opdelt i fire grupper:
 - 1) Præster, der tidligere har haft ansættelse i en baptistmenighed, men som nu tjener i en anden kirkelig sammenhæng.
 - 2) Præster, der er kommet til en baptistmenighed fra et andet kirkesamfund.
 - 3) Yngre præster, der har deres baggrund i Baptistkirken, og
 - 4) Præster, der har tjent i en baptistmenighed, men som er stoppet af anden årsag end pension eller efterløn.Interviewene blev gennemført på baggrund af et sæt standardspørgsmål passende til hver gruppes særpræg. I gengivelse af svarene er rækkefølgen af svar under de enkelte spørgsmål vilkårlig, så det ikke er samme person, der altid citeres først eller sidst.

I. Besvarelser fra menigheder med ansat(te) præst(er)

1. Statistik

1.1 Totale antal besvarelser i undersøgelsen, for såvel menigheder med præst og menigheder uden præst

| |
|---|
| Besvarelsesprocent totalt = 74% (38 af 51) |
| Besvarelsesprocent blandt etnisk danske menigheder = 88% (30 af 34) |
| Besvarelser blandt internationale menigheder = 44% (8 af 18) |

1.2 Antal menigheder med præst

| |
|--------------------------------------|
| 26 etnisk danske og 5 internationale |
|--------------------------------------|

1.3 Fuld tid eller deltid

| | |
|---------------------------------------|--|
| Bethel, Aalborg | Præst 100%, B&U 100%, Lovsang 33%, Økonomi 20% |
| Bornholm | Præst 60% |
| Brovst | Præst 50% |
| Chin Baptist Church, Esbjerg | Præst 100% + 100% |
| Chin Bethel Church, Skjern | Præst 100% + 33% |
| Citykirken, København | Præst 100% |
| FIBC | Præst 100% + 100% + adm. medarb. 40% |
| Frikirken Sæby | Præst 100% |
| Give | Præst 100% |
| Hjørring | Præst 100% + 33% |
| Holbæk | Præst 100% (fremover sikkert 75%) |
| Holy Spirit Missionary Church, Holbæk | Ikke oplyst |
| Immanuelskirken, Aarhus | Præst 100% |
| Kirken i Kulturcenter Vendsyssel | Præst 100%, Center 100% + 100% |
| Korskirken, Herlev | Præst 100% + 100% + musik 12% |
| Kristuskirken, Odense | Præst 100%, Miss. medarb. 50% |
| Købnerkirken, København | Præst 100% |
| Lai Baptist Church, Ringe | Præst 17% |
| Nørresundby-Vodskov | Præst 100% |
| Pandrup | Præst 75% |
| Roskilde | Præst 100% + 50% + Ung.medarb. 75% |
| Silkeborg | Præst 30-50% |
| Sindal | Præst 33% |
| Tølløse | Præst 100% |
| Vrå | Præst 80% + medarb. 20% |
| Vårst, Østhimmerland | Præst 100% |

I de 26 menigheder, der har besvaret spørgeskemaet, er der 32 ansatte, der har funktion som præster (samt 10 med andre funktioner, i alt 42 ansatte) 6 menigheder har mere end 1 ansat præst. 21 præster (= 65%) er fuldtidsansatte (heraf nogle dog ulønnede). 11 præster (= 35%) er deltidsansatte (heraf nogle ulønnede).

1.4 Menigheder der giver udtryk for, at de søger eller forventeligt vil søge præst på op til fuld tid indenfor de kommende 5 år

| | |
|------------|------------------------|
| Roskilde | Måske |
| Korskirken | Om 2 ½ år |
| Pandrup | I slutningen af 2023 |
| Bornholm | Om 4 år |
| Holbæk | I 2023 |
| Vrå | I 2023 |
| Brande | Begyndte proces i 2022 |

1.5 Menigheder der har planer om at ansætte andre medarbejdere end præster

| | |
|---------------|---------------------------|
| Odense | Ungdomsmedarbejder |
| KKV/Sæsing | Ungdomsmedarbejder |
| Østhimmerland | Musikmedarbejder/organist |

2. Præstens uddannelsesniveau

61,5% svarer, at man anser det som *meget vigtig*, at præsten har teologisk uddannelse.

Eksempler på svar:

- "Det finder vi grundlæggende vigtigt"
- "En ansat, der har ansvar for forkyndelse og undervisning skal have en vis teologisk skoling:"
- "Vi har ikke planer om i fremtiden at have en præst uden teologisk uddannelse."
- "9 på en skala fra 0-10"
- "HØJT. Hvis ikke man er færdiguddannet, så hjælper vi"

15,3% svarer, at man anser det for *rimeligt vigtigt*, at præsten har teologisk uddannelse.

Eksempler på svar:

- "Det er rimeligt vigtigt med en teologisk baggrund."
- "Vi vægter det højt - til en vis grad."
- "Ret højt"

23,2% svarer, at man ikke anser det for afgørende.

Eksempler på svar:

- "Det er ikke afgørende"
- "Vi vægter, at præsten er bibelsk funderet"
- "Det er ikke en afgørende faktor."
- "Umiddelbart er det mere personens profil og tjeneste, der er fokus på..."

3. Hvilke evner og egenskaber vægtes højest hos præsten

Top 4

1. Kommunikation/formidlingsevne i forkyndelse og undervisning (65%)
2. Omsorg/hyrdetjeneste/sjælesørger/empati/lytteevne (42%)
3. Evne for ledelse og inspiration (34%)
4. Samarbejdsevne og en samlende figur på tværs af aldre og kulturer (34%)

Andre svar:

- "Vedkommende skal have en kaldserfaring."
- "Vedkommende skal have en sund livsførsel."
- "Vedkommende skal kunne leve op til kravene i 1. Tim 3,1-7 og Tit 1,6-9."
- "Personlig tro, sund identitet, stærk karakter."
- "Bibelsk kendskab."
- "Teologisk fundering."
- "Lede forandringsproces."

4. Menighedens og præstens samarbejde

4.1 Spørgsmål: "Hvordan vurderer I, at samarbejdet fungerer mellem menighedsråd og den/de ansatte?"

96% (25 af 26) svarer, at samarbejdet er godt

Typiske svar:

- "Fint"
- "Godt"
- "Fungerer rigtig godt"
- "Udmærket"
- "Godt og trygt"
- "Perfekt"
- "Upåklageligt"

4.2 Spørgsmål: "Hvad gør I for, at den ansatte skal finde det spændende og tilfredsstillende at arbejde i menigheden?"

Eksempler på svar:

- *"Ansattes trivsel og arbejde er på menighedsrådets dagsorden ved hvert møde."*
- *"At sørge for at evner og opgaver passer sammen."*
- *"En anerkendende kultur."*
- *"Pt. ingenting."*
- *"Tæt samarbejde mellem præst og menighedsråd."*
- *"God opbakning til nye initiativer fra menighed og menighedsråd."*
- *"De fleste administrative opgaver lægges over på andre end præsten."*
- *"Vi har en tydelig og stor tillid overfor vores ansatte, vi overholder aftaler ... vores ansatte skal mærke at vi er mange om opgaverne, og at der ikke er en forventning, at menighedens trivsel ligger udelukkende på præstens skulder."*
- *"Vi giver tid til drøftelse omkring ideerne fra de ansatte, og vi arbejder sammen for at målrette vores indsats mod menighedens vision."*
- *"Vi har en tæt dialog omkring arbejdet og holder møder (præst og leder af menighedsrådet) hver anden uge - svarende til sparring/status møder på andre arbejdspladser. Dette bl.a. for at sikre trivsel."*
- *"Der er rum for nye tiltag - åbenhed for ideer - stor fleksibilitet."*
- *"Vi har stort fokus på at præsten ikke skal lave alt, og især at der er nogle ting, han ikke skal bruge tid på, således at fokus kan være på det rette."*
- *"Vi gør et stort nummer ud af at vi laver kirke i fællesskab - præsten laver ikke kirke. Opgaver løses i fællesskab."*
- *"Vi prøver at bakke ham op i det, han selv gør og gerne vil. Vi prøver at være gode sparringspartnere."*
- *"Bl.a. tilbyde kurser, videreuddannelse, sparring og mentorskab, pointere vigtigheden af ikke mindst netværk blandt andre kirkelige ansatte/pastorer"*
- *"Vi giver præsten frie rammer. Støtter præsten i at tage på konvent, retræte og efteruddannelse mm."*
- *"Vi er imødekomende overfor den ansattes ønsker og kompetencer. Og forsøger at støtte og bakke op i de daglige opgaver."*
- *"Der er faste samtaler med præsten (en bestemt person tager sig af dette) samt MU-samtaler."*
- *"Vi har et konstruktivt og ærligt samarbejde mellem menighedsrådsformanden og præsten. Vi støtter hendes tjeneste i en anden menighed, da hun selv har ønsket af være deltidsansat."*
- *"Opmuntret, beder, udruster og oplærer til selvopofrende tjeneste for Herren."*
- *"Klare aftaler om tjenesten. Løbende samtale og MUS med den personaleansvarlige."*
- *"I vores samtaler og planer om menigheden, bliver vores præsters meninger og holdninger taget i betragtning. De er med til samtalerne og har indflydelse."*
- *"Giver mulighed for at bestemme over gudstjeneste og liturgi, alle kirkelige handlinger. Giver mulighed til at komme ud/rejser hvis de får invitation fra andre kirke både indland og udland."*
- *"Vi holder 'pastorsøndag' for at vise respekt og medlemmer kommer med mange gaver sende dem på retreat og kurser."*
- *"Prøver at finde ud af, hvad der interesserer dem og motivere dem til det."*

4.3 Spørgsmål: "Hvordan øver I personalepleje i forhold til jeres ansatte?"

Eksempler på svar:

- "MU-samtaler gennemføres."
- "Forbøn"
- "Ingen egl. strategi."
- "Giver fleksible arbejdsforhold."
- "Man får julegave"
- "Giver mulighed for efteruddannelse."
- "Opmuntret."

4.4 Spørgsmål: "Har I været ude for at afbryde samarbejdet med en ansat?"

31%: Ja (8 af 26)
69%: Nej

4.5 Spørgsmål: "Hvad var årsagen?"

Svar:

- "Vedkommende passede ikke ind og var svær at samarbejde med".
- "Omstruktureringer".
- "Interne uoverensstemmelser".
- "Personlige problemer som indvirkede på muligheden for at løse de ønskede opgaver".
- "På grund af samarbejdsvanskeligheder... forskellige prioriteringer i, hvad tid og indsats skulle bruges til".
- "Manglende evne til at skabe og vedligeholde relationer".
- "Samarbejdsvanskeligheder".
- "Samarbejdsvanskeligheder".

5. Hvorfra skal fremtidens præster komme?

5.1 Spørgsmål: "Anser I det for realistisk eller nødvendigt, at I ville ansætte en præst fra en anden kirkelig tradition end den baptistiske?"

88% (23 af 26) menigheder, der pt. har ansat præst, svarer ja til, at de i fremtiden kan forestille sig at ansætte en præst fra en anden kirkelig baggrund end baptistisk.

Blot 1 menighed svarer, at det *skal* være en baptist.

Syv menigheder (27%) har pt. præst, der stammer fra anden kirkelig baggrund end baptistisk.

Tre af fem internationale menigheder peger på, at det vægter højere at få en præst, der forstår deres kultur og sprog, end at det nødvendigvis er en baptist.

Eksempler på begrundelser:

- "Det er afgørende, at vedkommende ... forstår og anerkender den tradition, vedkommende er kommet ind i."
- "Det har vi gjort tidligere med mere eller mindre succes."
- "Dog... vigtigt med `baptistiske mærkesager', fx omkring dåb, demokratisk opbygning ..."
- "Ja, det anser vi som realistisk og sikkert nødvendigt."
- "Næppe noget problem."

5.2 Spørgsmål: "Hvilke kirkeligt bagland ville I kigge til, hvis I skulle finde en præst, og ikke kunne finde en i Baptistkirken?"

73% svarer, at de vil kigge til andre frikirker
Af disse svarer 36% først og fremmest Evangelisk Frikirke
19% nævner specifikt Mosaik/Apostolsk kirke/Frikirkenet/Pentekostal trad.
7,5% (2 menigheder) nævner specifikt Metodistkirken
19% nævner såvel frikirke som Folkekirke
4% (1 menighed) svarer alene Folkekirken
15% svarer, at de ikke har overvejet scenariet

6. Ungdom og kommende ledere

6.1 Spørgsmål: "Hvad gør I for at investere i menighedens unge og drage omsorg for dem?"

Svar:

- "Vi bruger en del af den ansatte tid på det, men vi har ikke så mange (unge)."
- "B&U arbejde og lederskole for unge ledere."
- "Vi giver dem mulighed for at lære at lede et team og støtter og vejleder dem, så de bl. a. prøver at prædike."
- "Vi har tidligere haft specifik ansatte, til at have fokus på de unge. Vi vil gerne, at de unge engagerer sig i menigheden. Dog ikke på baggrund i, at de er unge men med baggrund i deres tjenester og ønsker."
- "Vi har i mange år haft en ungdomsmedarbejder. Vi har også løbende unge, som dygtiggøres indenfor lovsang og ungeledere."
- "Forsøger at involvere og understøtte."
- "Vi har en ungdomsforening, som MR `tjekker ind' med flere gange om året i forskellige anledninger...vejledning efter behov... sparring. Vi beder for vores unge."
- "Alpha ungdomskurset"
"De unges arrangementer prioriteres i kalenderen."
- "Opbygge personlige relationer mellem menighedsråd og unge."
- "Der prioriteres snak med de unge efter gudstjenesten."
- "Unge fra ungdomsforeningen, discipelskabsgruppen og dem i 20'erne har eller har haft (inden de flyttede) tjenester i menigheden."

- "Vi har behov for at ansætte en ungdomsmedarbejder, men vi skal have midler og den rette person!"
- "Vi har Købnerhus, som er under udvikling til et stærkt fællesskab for unge. Der er netop flyttet 3 unge ind i 'præsteboligen' og deres opgave er at skabe fællesskab for unge, også gennem de rammer de har i lejligheden (et åbent hjem)."
- "Præsten bruger megen tid på vores yngre familier og deres børn, ligesom han bruger tid på spejderarbejdet og de teenagere, der har tilknytning via familie eller spejder."
- "Vi prøver at knytte dem tæt på ledelse og de ansatte. At vandre med dem i tro og liv".
- "Vi har ansat ungdomsmedarbejder."
- "Vi mangler ressourcer og især yngre mennesker til at drage omsorg for de unge. Vi har unge, men intet arbejde, der kan fastholde dem, hvilke derfor er et af de områder vi vil fokusere på ved en kommende ansættelse."
- "Tilbyder omsorg."
- "De unge vægtes højt ... bliver brugt i menigheden både som ungdomsmedarbejdere men også som prædikanter, samt sangkræfter (kor)."
- "Pt ingen unge i menigheden, men vi har teenager arbejde og ungdomsarbejde hvor kun en enkelt er fra menigheds hjem."
- "Vi opstarter i januar børne- og familierarbejde, og håber dette vil være med til at vi får unge familier i vores kirke."
- "Vi har investeret i et ungt menneske, men vi ser ikke muligheden for at vedkommende kan udfylde tjenesten som præst - i hvert fald ikke alene."
- "Vi har forsøgt gennem forskellige initiativer - minigudstjenester, weekends og events. Villighed til at give tilskud til eksterne arrangementer. Desværre ingen oplagte emner for tiden udover til forskellige praktiske opgaver."
- "Menighedens børn er fortsat spæde - familie- og børnemøder. Fremtiden ligger langt ude, endnu."
- "Vi har desværre ikke nogen unge pt. Men tidligere har vi - med blandet held - søgt at spore menighedens unge ind på at tjene i menigheden."
- "I vores menighed prøver vi at støtte de aktiviteter, vores unge planlægger og udfører. Vores rolle er støttende. Men vi ser det som en udfordring at være målrettet med hensyn til at drage vores unge til at dedikere sig til kirkelige tjenester. Vi mangler konkrete planer og handlinger, der skal forberede vores unge til disse."
- "Ja, vi har flere unge mennesker som opvokset i menighed og vi fastholder dem og giver dem ansvar."
- "Menigheden sender dem til ledertræning og støtter dem med økonomi."
- "Vi har en stor vægt på de unge", derfor laver vi forskellige aktiviteter, fællesskab, fælles læsning af bibel, bibelundervisning, gudstjeneste og på dem for de unge med, samt har haft musikundervisning osv."

6.2 Spørgsmål: "Ser I nogle af de unge i en fremtidig tjeneste i menigheden?"

38,5% (10 af 26) af menighederne svarer, at de har unge, de anser for egnede til at gå ind i en fremtidig lederfunktion (dog ikke nødvendigvis specifikt som præster).

Eksempler på svar:

- "De (unge) tjener allerede hos os."
- "Lige nu har vi en ung mand, som vil læse teologi. Vi har samtaler om at knytte ham til menigheden i studietiden, og så må vi se, hvad fremtiden bringer. Det er ikke givet, at han ansættes hos os."
- "Vi kan se en fremtidig tjeneste for disse unge i menigheden."
- "Men vi ser i høj grad også vore egne unge i fremtidige tjenester - nogle af dem er der allerede!"
- "Nogle af dem er medansvarlige for IT, og flere medvirker med sang og musik. Ja, der er potentiale."
- "... synes det er et svært spørgsmål, om vi ser dem i en fremtidig tjeneste. Det afhænger af kald og mange andre ting. Hvis det er det, de skal - så skal det nok blive sådan. Vi begrænser det i hvert fald ikke".
- "Ja, der kunne godt være muligheder for fremtidig tjeneste."
- "Vi kan ikke lige nu få øje på unge, der vil tage en tjeneste i menigheden."
- "Ja, der er flere som evner det."
- "Ja, de opfordres til at uddanne sig (menigheden betaler hvis der er udgifter forbundet)."
- "Vi har et stort håb om, at vores unge en dag overtager ledelsen og leder os. Vores menigheds fremtid er afhængigt af, vores unge overtager de kirkelige tjenester."

6.3 Spørgsmål: "Har I pt unge i menigheden, der er i gang med eller påtænker at læse teologi eller på anden vis uddanne sig til arbejde i kirken?"

27% af menighederne (7 af 26) svarer positivt, at de har unge, der læser eller påtænker at læse teologi (i alt 9 personer). Heraf 3 personer med rod i de en af de internationale menigheder.

Eksempler på svar:

- "Vi har en enkelt der er i tjeneste i udlandet og en anden, der netop er taget på Bibelskole."
- "Et par stykker."
- "Ja, vi har en ung, som påtænker at uddanne sig i teologi."
- "Ja, dog ikke teologi i gængs forstand."
- "1-2 unge har muligvis lyst til at læse teologi. vi opfordrer dem til at gøre det."

6.4 Spørgsmål: "Har I, eller har I haft unge, der deltager/har deltaget på BBU's ledertræning Jeremias?"

42% (11 af 26) svarer positivt på spørgsmålet.

Eksempler på svar:

- "Ja, vi har haft adskillige, der har også været deltagere på Levit, men ingen er i tjeneste i dag."

- "Vi har haft flere på Jeremias, men de er alle rejst til andre byer for at uddanne sig eller bo."
- "Ja, for mange år siden."
- "Ja, tilbage i 90'erne."

6.5 Spørgsmål: "Har I, eller har I haft nogle, der har gennemgået BASIS? I givet fald, har det ført til, at vedkommende har fået eller har påtaget sig en tjeneste?"

50% (13 af 26) af menighederne svarer positivt, at de har haft deltagere på BASIS.

Eksempler på svar:

- "Ja, der har været tre på BASIS. De var allerede før lægprædikanter."
- "Vi har haft fire personer på BASIS. Den ene er begyndte at holde gudstjenester (i en nabomenighed)"
- "Nej, ikke BASIS, kun den tidligere teologi for lægfolk på SALT."
- "Ja, og vedkommende er gået videre og læser nu teologi og prædiker en gang om måneden."
- "Vi har haft en enkelt med på BASIS og vedkommende prædiker et par gange om året."
- "Ja, to deltagere ... men nu er den ene for gammel og den anden død, så...."
- "Ja vedkommende fungerer som lægprædikant."
- "Ja, vedkommende var i forvejen lægprædikant og har udviklet sig meget gennem disse kurser."
- "En enkelt medarbejder som medvirker i undervisning og lejlighedsvis forkyndelse i den udstrækning vedkommende selv har mod på."

6.6 Spørgsmål: "Har I pt lægfolk i menigheden, der varetager enkelte pastorale opgaver, fx forkyndelse, sjælesorg, undervisning, kirkelige handlinger?"

88,5% svarer positivt på spørgsmålet.

Eksempler på svar:

- "Vi har lægprædikanter og pensionerede præster, der tager sig af omsorgsarbejde."
- "Vi har flere tidligere præster, som af og til varetager disse opgaver."
- "Masser! Under vores præsteløse periode var prædikerne et langt stykke af vejen dækket af menighedsmedlemmer."
- "Vi har tre lægprædikanter, og flere medarbejder, der er aktive med sjælesorg og omsorg."
- "menigheden ivaretages primært af lægfolk, der bruger deres nådegaver til Guds ære."
- "Ja - pensioneret præst, omsorgsudvalg m.m."

Eksempler på svar fra internationale menigheder:

- "Ikke i øjeblikket. Vi har to præster, der begge har en teologisk uddannelse."
- "Flere ledere kan det, hvis vi ikke havde haft præster."
- "Vores egen præst underviser..."

6.7 Spørgsmål: "Har I personer i menigheden, der allerede har en karriere bag sig, men som kunne overveje at læse teologi enten på fuld tid eller gennem kurser evt. tilrettelagt af BaptistKirken - fx en overbygning til BASIS, eller et forløb på Studiecenter for Menighedsbaseret Teologi (SCMT)?"

23% (6 af 26) svarer positivt på spørgsmålet.

Eksempler på svar:

- "Ikke lige nu."
- "... det kunne være et obs-punkt for os."
- "Vi har en ansat, som er i dialog med SCMT om et `specialforløb`."
- "Måske har vi 2-3 personer i menigheden som har evner og personlighed til det. Men vi anser det for meget lidt sandsynligt, at de vil sige ja til udfordringen."
- "En enkelt af vores nepalesere er i gang."

6.8 Spørgsmål: "Er `kald` og `tjeneste` emner, der berøres i prædikener og undervisning blandt menigheden eller i ungdomsarbejdet?"

73% (19 af 26) svarer overvejende positivt på spørgsmålet

Eksempler på svar:

- "Ja, men i ringe grad,"
- "Ja, helt klart i undervisningen i ungdomsarbejdet. Til gudstjenester bliver det også berørt, men ikke så stærkt. Det hænger sammen med, at der hver søndag er `folk udefra`, hvorfor forkyndelsen ikke er så intern..."
- "Menigheden har ikke haft meget undervisning de seneste år og vi kan ikke huske, at vi har haft undervisning om disse emner."
- "Ja, men i generelle vendinger."
- "Ja, men ikke specifikt med henblik på præstetjeneste."
- "Ja, regelmæssigt."
- "Ja, til generel tjeneste i hverdagen, ikke ofte til fx specifik tjeneste i menigheden."
- "Ja, der er stor vægt på det."
- "Nej, ikke rigtigt."

7. Menighedsledelse

7.1 Spørgsmål: "Vil I vurdere, at det er let eller svært at være leder i jeres menighed?"

42% (11 af 26) svarer, at de mener, det er let.

Eksempler på svar:

- "Vi oplever, der er god opbakning til ledere, og de bliver på deres poster i mange år."
- "Det er let."

- "Det er nemt, men svært at finde folk til posterne."
- "Der er som regel god opbakning fra de andre ledere, men det er sværere og sværere at få andre til at de forskellige tjenester."
- "Mange hjælper til og løser opgaver."
- "Ja, det er let, men arbejdsopgaverne er krævende."
- "Det stærke sammenhold og fælles forståelse for menighedens rolle gør samarbejdet let."
- "Det er ret uproblematisk."
- "Det er let. Dog kæmper vi lidt med at få nok frivillige kræfter."

38% (10 af 26) svarer, at de finder det svært og udfordrende.

Eksempler på svar:

- "Det er svært, men godt."
- "Det er komplekst."
- "Det er svært, fordi meget få bærer et stort ansvar og ofte står meget alene."
- "Det kan være udfordrende med mange behov, der ønskes tilgodeset..."
- "Det kan være tungt og ensomt."
- "Det er svært at være menighedsråd. Også ledere i arbejdsgrøne føler sig pressede og alene."
- "Det er en krævende opgave."
- "Generelt er det svært at gøre alle medlemmer tilfredse."

20% (5 af 26) svarer "hverken-eller", eller at det varierer.

7.2 Spørgsmål: "Oplever I, at det er svært at fungere som ledelse for menigheden? I givet fald på hvilke områder?"

54% (14 af 26) svarer, at de ikke finder det svært at være ledelse for menigheden

Eksempler på andre svar:

- "Vi er en meget forskellig/alsidig-artet menighed vil arbejdet altid være komplekst."
- "Vi er i færd med at opbygge tillid til ledelsen, dette blandt andet med fokus på kommunikation."
- "Vi er en demokratisk menighed hvor beslutninger træffes på forhandlingsmøder. Det betyder selvfølgelig at vi må være meget informative og involvere menigheden i, hvad vi gør og hvorfor. Udfordringen er, at mange af kirkens grene ikke er repræsenteret ved forhandlingsmøderne."
- "MR er gennem de senere år blevet mere og mere ledelse ved at involvere sig i de forskellige arbejdsgrøne. MR fungerer dog langt mere som et råd, der tager stilling til noget, end som ledelse, der udøver et arbejde, som menigheden eller andre i byen kan mærke. Det er også en udfordring at være ledelse, når vi er så forskellige. Vi har derfor valgt at lave en ny vision, som så er vores pejlemærke for alle vores aktiviteter. Vi har lavet organigram og jobbeskrivelser for alle jobs."

- "Det er svært, når vi ikke kan finde folk til at sige ja til tjenesteposter. Det er svært, når folk kommer med det de finder utilfredsstillende, men hvor de ikke vil være med til at gøre noget, så vilkårene kan forandres. Det er svært, når vi også har tjenester, som fylder en del uden for vores ledelsesposter, som betyder, at vi ikke kan give mere tid til, at vi kan udvikle vores rolle/bidrag i ledelsen."
- "Det er udfordrende sammen med menigheden at være fokuseret på, hvad vi helt konkret vil lægge vores kræfter i."
- "Gennem en del år er mange driftsopgaver endt i MR, men vi har gennem det seneste år arbejdet med at opbygge strukturer/teams/udvalg, der i dag løfter driftsopgaven, så vi i MR kan fokusere på udvikling og indhold." Jeg synes ikke det er svært at være ledelse for menigheden - jeg har prøvet langt mere udfordrende organisationsledelse."
- "At lede forandringsprocesser er til tider krævende og svært"
- "Ja, flad, autonom ledelsesstruktur, kultur med dårlig kommunikation og med mangel på tillid til ledere."
- "Store forventninger og mangel på respekt. Svært at finde nye medlemmer til menighedsrådet...., kulturelle grupper i menigheden med forskellige behov. (...) vil mest bare vedligeholdes, mens (...) ønsker udvikling og vil investere i fremtiden."
- "Hidtil har det fungeret, men det bliver stadig mere vanskeligt at få folk til at påtage sig ansvar for opgaver og tjenester - efterhånden som menighedens medlemmer bliver ældre og yngre ikke viser sig parate til at træde til."
- "Det kan være svært at fungere som ledelse. Det er svært at give tid til rollen. Der er også udfordringer ved at have forskellige syn og holdninger under vores samtale om menigheden og dens fremtid."

8. Fremtiden

8.1 Spørgsmål: "Er der områder - fx I børne- og ungdomsarbejdet - hvor BaptistKirken kunne støtte jer?"

Eksempler på svar:

- "Vi har haft løbende samtaler med BBU - uden at det har ført til konkret, brugbar hjælp! Der kunne meget gerne bruges inspirationshjælp til både spejder og børne- og ungdomsarbejde. Evt. materiale til børne- og ungearbejde."
- "Nej, ikke som det er nu."
- "Nej."
- "Ikke pt."
- "Mere synlighed over hvor teenagere og unge kan deltage i lejre og lederkonferencer. Både inden for Baptistkirken og tværkirkeligt."
- "Menighedsundervisning".
- "Helt sikkert, men for at være helt ærlig er det allerede svært for os at læse, lytte til og forbruge al de materialer, der allerede er til rådighed, da vores tordenskjolds soldater, som også hjælper i disse områder, allerede har så

mange kasketter i menigheden. Det gør, at det også er svært at trække deltagere til konferencer.”

- “Vi er i kontakt med BBU.”
- “Netop børne- og ungdomsarbejdet kunne vi have gavn af at få hjælp til.”
- “Vi får ikke favnet de børn og unge, der gerne vil spille sammen eller synge i kor. Vi har også en udfordring vedr. organistopgaven, så hvis BiD kunne hjælpe med økonomiske støtte til en ansættelse, ville det være fantastisk.”
- “Være mere proaktive ift at tilbyde undervisningstilbud, kurser mm.”
- “Vi har en fin støtte allerede i dag, vi har god kontakt til BBU og DUF.”
- “Ja, vi ved at BBU kan hjælpe, men vi mangler medarbejdere til at gøre arbejde lokalt, og der er hos nogen en uvilje mod lokale foreningsstrukturer og administration.”
- “Vi har en føler ude hos BBU om de har kendskab til et ungt menneske i Nordjylland som kunne hjælpe os.”
- “Vores samarbejde med Bo Lundgård BBU fungerer fint.”
- “Vi vil meget gerne have mindst en volontør om året i vores fælles børne- og ungdomsarbejde. Det har været umuligt at finde en ung baptist, så vi har udelukkende haft missionsforbundere og pinse-unge. Vi har en ledig stilling efter sommerferien.”
- “Umiddelbart er det vanskeligt at forestille sig, hvad Baptistkirken kan gøre for os, udover at opfordre til samarbejde og gøre brug af hinandens erfaring og kreative gaver.”
- “Findes der søndagsskole og bibelhistorie materiale klart til brug for lægfolk?”
- “Send nogle børn! 😊”
- “Det kræver at vi ved, hvilke hjælp vi kan få.”
- “Lønning og regnskab, adm.”

8.2 Spørgsmål: “Hvad tænker I om menigheden, hvis I ser 5-10 år frem i tiden?”

32% (8 af 26) svarer, at de ser lyst på fremtiden med vækst for menigheden

Eksempler på svar:

- “Stærkere socialt arbejde, mere udrustning, flere arbejdsgræne og større kontaktflade.”
- “Vi tror den er større og gerne med satellit-grupper i flere omegnsbyer.”
- “Vækst - vi oplever nu en stor søgning til menigheden og det vil forhåbentlig vare ved.”
- “Tænker at vi står overfor gode og positive muligheder. Vil gerne prøve at hjælpe andre menigheder i området, som kan være pressede på ressourcer mm.”
- “Vi tror vi er vokset, og en kirke med flere generationer.”
- “Vores visioner er en firdobling af besøgende inden for denne tidsramme.”
- “Menigheden har været i konstant vækst de sidste 6 år, og vi forventer at Herren fortsætter med at bygge Sin kirke de næste mange år.”
- “Vi tænker vores menighed står mindst lige så stærk hvis ikke stærkere om 5-10 år. Vi har en vision om at vores medlemmer bliver tættere med deres tro på gud.”

31% (7 af 26) svarer, at de er moderat bekymrede. De kan se udfordringerne i demografisk udvikling og manglende engagement fra unge, men de er stadig håbefulde.

Eksempler på svar:

- *"Vi er bekymrede, men vi lader ikke stå til, og vi arbejder målrettet mod at nå de yngre generationer."*
- *"Vi modtager mange nye medlemmer fra ikke-baptistisk baggrund. "Generationsbaptisterne" er for de flestes vedkommende langt oppe i alderen. Det vil få betydning for forhandlingsmøderne og dermed menighedsprofilen."*
- *"Håber på en positiv udvikling med samarbejde med lokalsamfundet. Frygter udvikling i alder og demografi."*
- *"Vi ser nogle bekymrende trende (især med hensyn til at der er færre hænder omkring tjenester), men vi tror på de tegn vi ser, som siger til os, at Gud arbejder i os og igennem os."*
- *"Tager vi de negative briller på, ser vi den som uddøende; men tager vi de positive tros-briller ser vi en blomstring."*

27% (7 af 26) svarer, at de er bekymrede for fremtiden
Hyppigste årsager til bekymringen: Demografisk udvikling (fraflytning) og manglende engagement fra medlemmer til at tage frivillige opgaver.

Eksempler på svar:

- *"Hvis vi ikke lykkes med forandringer nu, så vil menigheden hurtigt forsvinde."*
- *"Vi er ikke specielt positive og optimistiske."*
- *"Vi er en menighed med høj gennemsnitsalder... om 10 år er kirken evt. solgt til en anden frikirke i byen."*
- *"Hvis ikke der sker en vækkelse bliver det en nepali menighed. Gennemsnitsalderen er høj hos danskerne."*

3 ud af 4 Chinmenigheder udtrykker bekymring for fremtiden på baggrund af, at deres børn i stigende grad ikke taler chin, og i højere grad forstår sig selv som danskere.

9. Øvrige bemærkninger

9.1 Spørgsmål: "Er der andet, I finder vigtigt at få sagt, og som ikke er dækket af ovenstående spørgsmål?"

- *"Der er et præstefællesskab i Københavnsområdet, der fungerer og er inspirerende."*
- *"Som kirkesamfund har vi ikke en god tradition for at tage godt vare på præsterne. Der burde gøres mere ved dette i fx generalsekretærens eller en andens jobbeskrivelser. Unge præster er i dag vokset op i skole og uddannelsesmiljø, hvor man er vant til at arbejde i teams."*

- *"Vi finder det vigtigt, at vi som Baptistkirker og baptistpræster har et netværk med andre menigheder. Nøglen til det er ofte præsterne. Derfor finder vi det vigtigt, at der arbejdes på tværs på mange måder."*
- *"Angående de unge, vil uddannelse af ungdomsledere og et netværk for dem også være godt. Mange menigheder står meget alene."*
- *"Bedre vejledning til hvordan man tager godt imod ny præst og kirkeligt ansatte i øvrigt."*
- *"Vi har, indenfor BiD været for 'gode' til at gøre 'som vi altid har gjort' også overfor nye ansatte. Det ville være godt, at 'de personaleansvarlige' ville være lidt mere opsøgende og ville vejlede bedre. Specielt, når man ansætter fra andre kirkesamfund, så kender de ikke automatisk til 'skik og brug' i BiD. Vi har oplevet, at vores ansatte præst kun har mødtes med de nordjyske præstekolleger og ikke er blevet inviteret på landsplan til noget. Han er faldet langt bedre til i Frikirkenet end i BiD."*
- *"Vores oplevelse var dog i sidste ende, at det hele lagde sig til rette for os og viste hvordan det skulle ende, på en måde så ingen var i tvivl om det skulle være anderledes." Det har bragt en enorm positiv energi til menigheden."*
- *"Det har hjulpet os meget, at vi inden præsteansættelsen brugte så megen tid på at afklare, hvad vi sammen med den nye præst gerne ville opnå. Vi oplevede, at vi gerne ville i samme retning, og at vores prioriteringer var nogenlunde ens."*
- *"Vi vil gerne beskæftige os med muligheden for ansættelse til andre opgaver end de traditionelt pastorale opgaver fx musik, børn og unge, omsorg, ledelse. Og hvad med tættere samarbejde med andre menigheder om fælles ansættelse og mere samarbejde/sammenlægning i øvrigt?"*
- *"Vi glæder os til besøg af BIDs ledelse ... hvor vi kan snakke videre."*
- *"Vi ser et tættere samarbejde eller sammenlægning med Evangelisk Frikirke i Danmark som en nødvendighed for at overleve som samfund, eller endnu større flere finder sammen under Frikirkenet."*
- *"Selvom vi stadig forsøger at værne om de af vores baptistiske mærkesager, som stadig består, så er det et spørgsmål om, det er nok til at fortsætte som selvstændig frikirke i det næste slægtled. Vi mangler sammenhængskraft og vores rolle som en evangelisk bevægelse ser ud til at være udspillet. Men vi kan glæde os over, at vi har haft vores tid med et rigt menighedsliv, hvor mennesker er blevet vundet og bevaret, samtidig med at vi været med til at påvirke og inspirer dansk kirke liv. Derfor må tro og håbe på, at noget nyt og bedre viser sig, selvom det sandsynligvis ikke kommer til at bære vores kirkenavn."*
- *"Præste-/ledersamlinger i BiD afholdes som regel på hverdage. Det er et problem for deltidsansatte præster, som har andet arbejde i hverdagene. Det kollegiale fællesskab er vigtigt for 'ensomme' præster - også vigtigt for menigheden."*
- *"Vi er forbundet med Baptist Unionen. Men vi oplever ikke den store tilknytning til Baptistkirken. Vi har svært ved at sætte ord på forholdet udover, at vi i navnet er forbundet."*
- *"Nøgleord for fællesskab i menighedsliv og ledelse er ydmyghed og indbyrdes forståelse, så ingen (menighedsråd og præster) bestemmer over hinanden eller over menighed."*

II. Besvarelser fra menigheder uden ansat præst

1. Statistik

1.1 Totale antal besvarelser i undersøgelsen, for såvel menigheder med præst og menigheder uden præst

Besvarelsesprocent totalt = 74% (38 af 51)
Besvarelsesprocent blandt etnisk danske menigheder = 88% (30 af 34)
Besvarelser blandt internationale menigheder = 44% (8 af 18)

1.2 Antal besvarelser fra menigheder uden ansat præst

9 etniske danske og 3 internationale

1.3 Længde af menighedens præsteløse periode

Gennemsnit = 10,8 år
3 menigheder (alle internationale menigheder) har aldrig haft ansat præst

1.4. Menigheder, der søger præst i øjeblikket

8 menigheder søger ikke præst
2 menigheder er i gang med at søge
2 menigheder fortæller om nylige forsøg, der ikke gav noget resultat

Eksempler på svar:

- "Har på menighedsrådsniveau snakket om fællesansættelse i tre menigheder, men det blev ikke til noget."
- "Har haft kontakt til ansættende nabomenigheder men uden resultat. Ikke herudover."
- "Nej, vi vil sætte (det) på dagsorden fra i år 2023."
- "Nej, det har vi ikke råd til."

1.5 Spørgsmål: "Har I været ude for at afbryde samarbejdet med en ansat?"

2 menigheder: Ja.
10 menigheder: Nej

1.6 Spørgsmål: "Hvad var i givet fald årsagen?"

Eksempler på svar:

- "Prædikanten sagde selv op."
- "Samarbejdsproblemer."

2. At være menighed uden præst

2.1 Spørgsmål: "Hvad er i jeres optik de største ulemper ved ikke at have en ansat præst?"

66% (8 af 12) peger på mangel på omsorg, hyrdetjeneste, sjælesorg
42% (5 af 12) peger på besværet med at finde prædikanter søndag efter søndag
33% (4 af 12) tilføjer, at det er svært at få en linje i forkyndelse og gudstjenester (rød tråd, sammenhæng).
8% (2 af 12) peger på besværet med at få afholdt menighedsundervisning.
1 menighed peger på besværligheden ved få forrettet kirkelige handlinger, herunder nadver, da traditionen tilsiger, at en ordineret præst skal forestå disse handlinger. (Chin)

2.2 Spørgsmål: "Kunne I forestille jer at arbejde sammen med en anden menighed om at ansætte en fælles præst?"

33% (4 af 12) svarer positivt, at det kunne man tænke sig.
8% (2 af 12) svarer, at det måske kunne være en løsning.
50% (6 af 12) svarer, at de ikke anser det for realistisk.

Begrundelser for, at det ikke anses for realistisk:

- "det finansielle ville være en udfordring."
- "Det er ikke aktuelt pga. økonomi."
- "Nej, der er for langt til nærmeste baptistmenighed, desværre."

2.3 Spørgsmål: "Arbejder I på nuværende tidspunkt sammen med andre menigheder på enkelte områder?"

50% angiver, at de har et fast samarbejde med en eller flere andre menigheder.
50% angiver, at det har de ikke.

2.4 Spørgsmål: "På hvilke områder arbejder i aktuelt sammen med andre?"

Svar:

- "Vi har de sidste fire år (i alt tre gange) afholdt en årlig fællesskabsdag med to andre menigheder om et bestemt emne/tema, fællesspisning, diskussioner og hyggeligt samvær. Det fortsætter vi med i år."
- "Har fælles mgh.rådsmøder med andre baptistmenigheder i regionen 2-3 gange årligt, samt fælles stævne hvert andet år. Jævnligt fælles gudstjenester med international menighed."
- "Vi har et fast samarbejde med to nabomenigheder om at holde fælles gudstjenester 2-4 gange om året, desuden "låner" vi organister bl.a. fra nabomenigheder."
- "Ja, men ikke officielt og fast aftale - men får gratis hjælp fra dansk baptistkirke når vi har behov."

3. Udrustning af medarbejdere

3.1 Spørgsmål: "Har I, eller har I haft unge, der har gennemgået BBU's ledertræning Jeremias?"

16% (2 af 12) svarer positivt, at de har haft en eller flere på Jeremias. "Men det er ikke nogen, der er her nu."

3.2 Spørgsmål: "Har I, eller har I haft nogle, der har gennemgået BASIS? I givet fald, har det ført til, at vedkommende har fået eller har påtaget sig en tjeneste?"

33% (4 af 12) har, eller har haft, deltagere på BASIS. I alt 7 personer.

Svar:

- "Vedkommende løfter en væsentlig del af arbejdet med afvikling af gudstjenester og prædikener."
- "Menighedsrådsmedlem."
- "Bliver brugt til at støtte op om allerede igangværende arrangement i menigheden."
- "En lægprædikant har deltaget på Basis."

3.3 Spørgsmål: "Har I personer i menigheden, der allerede har en karriere bag sig, men som kunne overveje at læse teologi enten på fuld tid eller gennem kurser evt. tilrettelagt af BaptistKirken - fx en overbygning til BASIS, eller et forløb på Studiecenter for Menighedsbaseret Teologi?"

58% (7 af 12) svarer, at det har de ikke
33% (4 af 12) svarer, at det tror de ikke, de har
1 menighed svarer, at det har de.

3.4 Spørgsmål: "Er 'kald' og 'tjeneste' emner, der berøres i prædikener og undervisning blandt menigheden eller i ungdomsarbejdet?"

25% (3 af 12) svarer positivt, at det er emner, der berøres i prædikener og undervisning.
66% (8 af 12) svarer negativt, at det sker "nærmest ikke", "ikke i stor grad", "ikke specifikt".
1 menighed har ikke besvaret spørgsmålet.

4. Menighedens pastorale arbejde

4.1 Spørgsmål: "Hvordan varetager I på nuværende tidspunkt behovet for sjælesorg."

58% (7 af 12) af menighederne har en omsorgsgruppe, der varetager sjælesorgen. Nogle af disse har også aftaler med nabopræster.
25% (3 af 12) har én bestemt person i menigheden, der henvises til, eller man får hjælp fra præster i nabomenigheder.
16% (2 af 12) peger især på menighedens medlemmers generelle omsorg for hinanden.
En enkelt menighed nævner i tillæg, at menighedsråd sammen med andre ledere aflægger alle menighedens medlemmer et besøg årligt.

4.2 Spørgsmål: "Hvordan dækker I behovet for omsorg i menigheden?"

Svarene ligger tæt på svarene i ovenstående spørgsmål (4.1)

Eksempler på svar:

- *"Menighedens medlemmer hører til hinanden, men ikke organiseret."*
- *"Vi har en enkelt, der besøger indlagte, og indimellem de ældre. Samtidig er vi en lille menighed, hvorfor vi har et stort kendskab til hinanden".*
- *"Enkelte gange brydes nadver i hjemmet. Andre medlemmer har naturlige kontakter til andre, og på den måde sørger for omsorg og støtte."*
- *"Menighedens medlemmer er flinke til at tage hånd om hinanden. Husgrupper har ansvar for gensidig omsorg."*
- *"Menighedsleder besøger folk fx familien som er triste og har fået dårlig nyhed fra hjemland/familie. Vi besøger, trøster og støtter hinanden med Guds ord, praktiske og økonomi."*
- *"Vi besøger dem der har brug for støtte og hjælp, beder for dem. Vi besøger de syge på sygehuse eller i egne boliger, beder for dem, hjælper med praktiske opgaver."*
- *"Da vi ikke har en ansat præst, kan vi ikke gøre meget mere end at bede og opmuntre med Guds ord."*

4.3 Spørgsmål: "Hvordan varetager I gudstjenester mht. prædikanter?"

Alle menigheder benytter eksterne prædikanter fra andre baptistmenigheder, fra andre frikirker eller folkekirke.
75% (9 af 12) har også egne lægprædikanter
To menigheder nævner desuden, at de har faste månedlige aftaler med en præst.

4.4 Spørgsmål: "Hvis I har bibelundervisning enten som fællesskab eller i netværksgrupper, hvordan ledes det? Hvem finder materiale/emner? Hvem underviser?"

58% (7 af 12) har Bibelundervisning af en art, oftest i husgrupper.
42% (5 af 12) har ikke pt nogen bibelundervisning.
Det varierer, hvem der har ansvaret.

Eksempler på svar:

- "En i menigheden brænder for dette, vælger emne, materialer og tager sig af det."
- "I en rimelig fast gruppe på 8-10 mødes vi ca. hver 14. dag til "Bibelstudie og bøn". Vi finder emner fællesskab."
- "En søndag om måneden har vi Kirkegrupper (mgh delt i grupper, der mødes til bibelstudie i hjemmene en søndag formiddag. Grupperne finder selv tekst, f.eks. dagens tekst og fastematerialet. Og med skiftende undervisere."
- "Menigheden har på nuværende tidspunkt kun en bibelgruppe der mødes i hjemmene. Gruppen finder i fællesskab undervisningsmateriale eller finde bibeltekster til læsning og samtale."
- "Husgrupperne finder selv materialer til samtalen. Derudover har vi kun ad hoc undervisning, hvis vi finder et behov."
- "Vedkommende som har en teologiske uddannelse, ungdomsledere, dem som er aktive i menighedsliv og som er god til at tale dansk som vi har givet ansvar for bibelundervisning for ungdomsgruppe ugentlig og menighed støtter med økonomi."
- "Da vores præst har travlt, har vi ikke haft bibelstudie de tre sidste år. Det er en af ulemperne af at ikke have en ansat præst eller andre engagerede mennesker der kan varetage sådanne opgaver i menigheden."
- "Vi har bibelundervisning to gange om måneden, som ledes af vores (frivillige) præst."

4.5 Spørgsmål: "Vil I tage positivt imod, hvis BaptistKirken tilbød hjælp på dette område?"

91% (10 af 12) udtrykker, at det ville de tage positivt imod eller gerne høre om.
1 menighed sætter spørgsmålstegn ved, om de vil kunne bringe det i anvendelse.

Eksempler på svar:

- "Undervisningsmateriale, f.eks. fastematerialet, modtages gerne."
- "Menigheden ville være interesseret i at muligheden, og vurdere om dette passer her."
- "Den manglende undervisning skyldes langt hen ad vejen, at menigheden er blevet gammel. Mange overkommer ikke at skulle hjemmefra - slet ikke om aftenen. Tidligere har vi haft en stærk tradition for undervisning og samtale om troen."
- "Ja, meget gerne. Især til Bibelcamping fx en uge med dansker underviser på danske sprog om frelse og bibelundervisning er et fundament for vores fremtids menighedsliv. Da vores børn forstår mest dansk - vi skal undgå misforståelse fx

at være tjene og tjeneste - hvad betyder det ift. Bibel perspektiver? Vi har også brug for støtte med undervisning og økonomi.”

4.6 Spørgsmål: "Hvordan håndterer I på nuværende tidspunkt kirkelige handlinger, som dåb, vielse, bisættelse/begravelse?"

Alle svarer, at det sker med hjælp fra nabopræster eller pensionerede præster.

5. Menighedsledelse

5.1 Spørgsmål: "Vil I vurdere, at det er let eller svært at være leder i jeres menighed, enten i menighedsråd eller i en arbejdsgræn?"

50% (6 af 12) svarer, at de mener, det er let.
25% (3 af 12) svarer, at det er svært.
25% (3 af 12) svarer både-og.

Eksempler på svar:

- "Til dels, der er få til diverse arbejdsopgaver og det har været svært at finde villige til at gå ind i ledelse."
- "Vi er desværre ikke mange til at løse de forskellige opgaver, så der ligger et stort arbejde på få hænder. Det ville være lettere, hvis der var flere til at skiftes om opgaverne."
- "Det er let, fordi der ikke er så stor aktivitet, men svært, fordi vi har få kræfter at trække på."
- "Til tider er det ret uoverskueligt... Medlemmerne i vores menighedsråd er dog meget fortrøstningsfulde, da menigheden er meget positiv... så det er let at være leder, men der er meget arbejde."

5.2 Spørgsmål: "Oplever I, at det er svært at fungere som ledelse for menigheden? I givet fald på hvilke områder?"

58% (7 af 12) svarer, at de finder det let
33% (4 af 12) svarer, at de finder det svært
1 menighed har ikke besvaret spørgsmålet

Årsager til at det findes let:

Eksempler på svar:

- "Selve ledelsesfunktionen er ikke vanskelig, da vi oplever stor opbakning til vores arbejde, men opgaverne er mange og kan være vanskelige."
- "Nuværende menighedsråd arbejder fantastisk godt sammen - forskellige, men i god åbenhed, accept og respekt for hinanden."
- "Nej! oplever stor opbakning fra menigheden."
- "Menigheden bakker meget op om ledelsen."

Årsager til at det findes svært:

Eksempler på svar:

- "Mangler ind imellem initiativ fra menighedens medlemmer."
- "Menighedsrådet er ikke fuldtalligt og der er ingen medlemmer, som efter gentagne henvendelser/opfordringer ønsker at gøre tjeneste i rådet. Der er hos de nuværende medlemmer af menighedsrådet forskellige holdninger til hvordan ledelse skal udøves og hvilken fremtid, der vurderes for menigheden."
- "Der er en bekymring som en leder kan gå med, især at kunne motivere/tiltrække medlemmer til at komme i kirke."
- "Vi ville hvert fald sætte stor pris på, hvis I kunne tilbyde os noget hjælp på dette område."

6. BaptistKirkens rolle

6.1 Spørgsmål: "Er der områder - fx i børne- og ungdomsarbejdet - hvor BaptistKirken kunne støtte jer?"

50% (6 af 12) svarer, at det ikke er aktuelt, da de ikke har børn og unge.
 16% (2 af 12) svarer, at de har et spejderarbejde.
 33% (4 af 12) svarer ja til støtte på børneområdet (heraf de 3 chinmenigheder)

6.2 Spørgsmål: "Har I været involveret i Vital?"

75% (9 af 12) har ikke været involveret i Vital.
 25% (3 af 12) svarer, at de har gjort eller har planlagt anden brug af Jan Kornholts assistance.
 1 menighed er i gang med Vital.
 1 menighed har ikke bevaret spørgsmålet.

6.3 Spørgsmål: "Hvordan kunne BaptistKirken bistå jer med hensyn til at udvikle jeres menighed?"

Eksempler på svar:

- "Tilsvarende tiltag som Vital."
- "Der har været samtaler med repræsentant fra BiD i menighedsrådet."
- "Vores børn og unge forbliver i kirkeligt liv, støtte med økonomi til ledertræning. For voksne er det svært med udvikling pga. sprogbarriere, vi har desuden mange dygtige præster på chinsprog. Vi oplever at børn ikke vil i kirke pga. at de ikke rigtige kan forstå chin og samfundet påvirkning."
- "Da vi er en ny kirke, kunne vi bruge enhver form for hjælp, viden og støtte til at udvikle vores menighed."
- "Vores unge menneskers etik, opførsel og kristne livsførelse er generelt meget tilfredsstillende. Her er BiD's roller meget vigtigt for at bistå chins unge mennesker i deres tros liv. Det er derfor vi er en del af BiD."

7. Fremtiden

7.1 Spørgsmål: "Hvad tænker I om menigheden, hvis I ser 5-10 år frem i tiden?"

33% (2 danske og 2 chinmenigheder) udtrykker at de har et håb
25% (3 af 12) Udtrykker alvorlig bekymring
16% (2 af 12) forholder sig ikke til spørgsmålet, men udtrykker, at det ligger i Guds hånd.
1 menighed har indledt proces for afvikling
2 menigheder har ikke svaret på spørgsmålet.

Eksempler på svar:

- *"Hvis ikke det lykkes at finde en inspirerende og favnende præst / medarbejder, ser det sort ud pga. aldersfordelingen. En god stor del ældre, men også en god flok børnefamilieforældre med børn, som forsøger at give deres kirketilhørsforhold og kirkeoplevelse videre til deres børn / vores børnebørn. Der er engagement i dette, men få om opgaven. De nu unge familier vil om 10 år måske ikke kunne bære bygningen uden tilgang af nye `bærere`".*
- *"Enten er den der, eller også er den ikke!"*
- *"Det ligger i Guds hånd."*
- *"Vi er udfordret mht. alder, hvorfor vi har valgt at være kirke for dem der kommer."*
- *"Det giver meget mørke tanker, jeg tror ikke menigheden er til om 10 år, da der ikke er nogen tilgang og menighedens gennemsnitsalder er ca. 70 år. Desværre kommer der ikke nye medlemmer til, så derfor er den nok lukket. Svært at se en fremtid. Mange falder fra grundet alder."*
- *"Det er svært at forestille sig menigheden om 5 år."*
- *"Vi forbliver en migrantmenighed med mange aktiviteter men (med) en præst. Det kan være unge mennesker fra vores menighed kan blive præst og evangelister her i Danmark og for andre folkeslag"*
- *"Man kan ikke forudsige hvad der sker i fremtiden, men vores drøm er at se en åndelig og numerisk udviklet menighed."*
- *"En kirke fyldt med vores næste generation."*

7.2 Spørgsmål: "Er der noget en mindre menighed uden præst kunne lære en større menighed med ansat præst?"

Eksempler på svar:

- *"Måske - men hertil har vi slet ikke ressourcerne for nuværende."*
- *"Måske nødvendigheden af rummelighed."*
- *"Fællesskabet bliver nok ofte tættere og varmere i en lille menighed, man kender hinanden."*
- *"Eventuelt kan større menigheder lære at uddelegere nogle af præstens opgaver."*
- *"Administrative opgaver skal ikke ligge på præsten, men på menighedsrådet."*
- *"Ønsket om samarbejde. Man kan altid lade sig inspirere."*
- *"Ved ikke."*

8. Øvrige bemærkninger

- *"Nogle af spørgsmålene er svære at svare på i en så lille menighed som vores."*
- *"Vi har en god økonomi, samt egen kirke, til dels pga. ingen ansat præst. Tidligere ansættelse var mulig pga. arvemidler."*
- *"Det har været vanskeligt og umuligt at få den yngre del af medlemmerne til at tage ansvar for mission og ledelse. Til gudstjenester kommer en gruppe af de ældste medlemmer trofast."*
- *"Jeg ville ønske, at der hurtigst muligt bliver nedsat et udvalg til at arbejde på at oprette (en regional menighed)."*

III. Analyse af menighedernes besvarelse

De vigtigste observationer

1. 38 menigheder har deltaget i undersøgelsen, svarende til 74%, hvilket må anses for et rimeligt resultat. Blandt de etnisk danske menigheder er deltagelsesprocenten 88%, hvilket er tilfredsstillende. Besvarelsesprocenten er noget lavere for de internationale menigheder (44%), men nogle giver i besvarelsen udtryk for, at de har svært ved at relatere til nogle af spørgsmålene og at relationen til BiD er svag.
2. Blandt de 26 menigheder i undersøgelsen, som har ansat(te) præst(er), har 32 ansatte funktion som præster, og 10 ansatte har andre funktioner, i alt 42 ansatte. Seks menigheder har mere end 1 ansat præst. 21 præster (= 65%) er fuldtidsansatte (heraf nogle dog ulønnede). (se I.1.3, s. 5).
3. 11 præster (= 35%) er deltidsansatte (heraf nogle ulønnede, især blandt de internationale menigheder). Andelen af præster, der er ansat på fuld tid, er dermed en del højere end i de andre frikirker og Dansk Oase (jf. SCMTs rapport fra 2021, s. 5, som angav, at 32% af præsterne i frikirkerne og Dansk Oase samlet set var fuldtidsansatte).
4. Syv menigheder angiver, at de forventer at skulle ansætte ny præst inden for de kommende 1-5 år (I.1.4, s. 6). Tre menigheder forudser at skulle ansætte andre typer medarbejdere (I.1.5, s. 6). Ikke overraskende prioriterer det store flertal (knap 77%), at præsten har en teologisk uddannelse. (I.2, s. 6). *Med de få teologiske studerende, der pt. er i BiD-menigheder (1-2 personer), betyder det, med mindre flere går i gang med at studere, at man enten 1) må ansætte præster med teologisk uddannelse fra andre kirkesamfund, eller 2) slække kravene til sin præsts teologisk uddannelse.*
5. Blandt de egenskaber, menighederne prioriterer hos deres præst nævnes især fire områder (I.3, s. 7).
 1. Kommunikation/formidlingsevne i forkyndelse og undervisning (65%)
 2. Omsorg/hyrdetjeneste/sjælesørger/empati/lytteevne (42%)
 3. Evne for ledelse og inspiration (34%)
 4. Samarbejdsevne og en samlende figur på tværs af aldre og kulturer (34%)*Præstens personlige dannelse i forhold til evnen til at lede og samarbejde vægtes højt, men det er en relativt traditionel præsterolle, man ser for sig, med fokus på forkyndelse og undervisning, sjælesorg og hyrdetjeneste.*
6. Blandt de menigheder, der har ansat præst svarer hele 96% af menighederne, at samarbejdet præst og menigheder i mellem er godt (I.4.1, s. 7). Det er et opløftende højt tal. Otte ud af 26 menigheder har dog været ude for at afbryde samarbejdet med en præst, og årsagen har primært været "samarbejdsvanskeligheder" (I.4.4-5, s. 9). På spørgsmålet, hvad man gør for at gøre det spændende og tilfredsstillende at arbejde i menigheden, går svarene i mange retninger (I.4.2, s. 7-8), men tyder overordnet på, at *det er et område, som menighedsrådene - med få undtagelser - er bevidste om vigtigheden af og oplever, at de selv gør noget ved.* Når der spørges

specifikt til personalepleje bliver svarene kortere og holdt i generelle vendinger. *Det kunne tyde på, at personalepleje er et område, der i højere grad bør betones i BiDs vejledning i forbindelse med ansættelser.*

7. Selvom vi i de senere år har vænnet os til, at flere præster med baggrund i andre kirkesamfund er blevet ansat i baptistmenigheder, er det dog markant, at *hele 88% af menighederne anser det for sandsynligt, at deres kommende præst i fremtiden ikke som en selvfølge vil have baptistbaggrund* (I.5.1, s. 9-10). Hvilket kirkeligt bagland, man regner med at hente præster fra, varierer men inkluderer både frikirker og folkekirke (I.5.2, s. 10). *Dette tyder på, at det netop er blandt de kirker, der står bag SCMT, baptistmenigheder fremover regner med at skulle hente præster. BiD vil altså have en klar interesse i fortsat at støtte og engagere sig i SCMT.*
8. Det er ligeledes tankevækkende, at *3 af 5 internationale menigheder peger på, at det vægter højere for dem at få en præst, der forstår deres kultur og sprog, end at det nødvendigvis er en baptist* (I.5.1, s. 9).
9. Hvordan man som menighed tager hånd om menighedens unge, er et emne, der tydeligvis optager menighedsrådene meget. *De mest udførlige svar i spørgeskemaundersøgelsen er knyttet til spørgsmålene vedrørende menighedens omsorg for de unge* (I.6.1, s. 10-11). Samtidig udtrykker mange frustration og bekymring, fordi det ikke i højere grad lykkes at skabe grobund for ungdomsarbejde til trods for det, man selv oplever som stor imødekommenhed over for at give de unge plads.
10. 38 procent af menighederne svarer, at de i deres menighed ser unge med lederpotentiale, om end ikke specifikt som kommende præster. (I.6.2, s. 11-12). *Samlet for alle menighederne i undersøgelsen peges der på, at 12 personer pt. evt. går med tanke om en eller anden form for teologisk uddannelse.*
11. Blandt menighederne med ansat(te) præst(er) svarer 23% (I.6.7, s. 14), at de mener, de har personer i menigheden, der med en vis udrustning kunne foretage et karriereskift og tjene menigheden med udrustning enten gennem BASIS, og en evt. overbygning til BASIS eller et spor i SCMT-regi. Blandt menigheder uden ansat(te) præst(er), svarer kun en enkelt menighed bekræftende (II.3.3). *Der er behov for yderligere fokus på second-career-området, da det ikke synes at være noget, der i nævneværdig grad endnu er indgået i menighedernes overvejelser om kommende ansatte.*
12. Blandt menighederne med ansat(te) præst(er) har 50% haft en eller flere på BASIS, mens tallet for menigheder uden ansat(te) præst(er) er 33%. Det vurderer jeg som et højt tal. Flere svarer bekræftende på, at BASIS har været enten en måde at påbegynde en tjeneste på, eller en styrke til at fortsætte (I.6.5, s. 13; II.3.1-2, s. 23). *Det tyder på, at BASIS har haft den ønskede funktion, og at BASIS også i fremtiden vil kunne have en vigtig funktion i forhold til at uddanne medarbejdere, evt. med en overbygning.*

13. Blandt menighederne med ansat(te) præst(er) svarer 42%, at de har haft unge, der har deltaget på BBU's ledertræning, Jeremias. (I.6.4, s. 12), men tallet for menigheder uden ansat præst er 16%, hvilket ikke er opsigtsvækkende, da der typisk vil være færre unge i disse menigheder (II.3.1, s. 23). *Desværre har undersøgelsen ikke spurgt ind til, i hvor høj grad de unge, der har deltaget på Jeremias i dag har en lederrolle i menighedens ungdomsarbejde eller menighedsarbejde. Et par menigheder svarer dog på eget initiativ, at de ikke er i tjeneste, eller at de er rejst til andre menigheder (I.6.4, s. 12).*
14. *I det hele taget bekræftes opfattelsen af Baptistkirken som en kirke, der har stor fokus på lægfolkets tjeneste.* Blandt menighederne med ansat(te) præst(er), svarer 88%, at de, selvom de har ansat(te) præst(er), har lægfolk, der varetager pastorale opgaver som forkyndelse, sjælesorg, undervisning og kirkelige handlinger (I.6.6, s. 13). Tendensen i de internationale menigheder er, at har man præst, er det præsten, der klarer opgaverne (I.6.6, s.13). Ikke underligt er andelen af lægprædikanter høj i menigheder uden ansat(te) præst(er) (II.4.3, s. 24), ligesom omsorgsarbejdet varetages af menighedens medlemmer selv (II.4.1-2, s. 24), eller med hjælp fra nabopræster ved særlige sjælesørgeriske behov (II.4.1, s. 24).
15. Blandt menighederne med ansat(te) præst(er) udtrykker 78%, at emner som "kald" og "tjeneste" - om end ikke specifikt i forhold til præstetjeneste - er emner, der i nogen grad berøres i prædikener og undervisning (I.6.8, s. 14). Blandt menigheder uden ansat(te) præst(er) svarer 66%, at det berøres ikke (II.3.4, s. 23). *Blandt årsagerne peges på den manglende linje i forkyndelsen, der skyldes, at man ikke har en fast prædikant. Det er, hvor der er en samlet linje for forkyndelsen, at emner som kald og tjeneste hyppigst berøres, mens det står svagt i menigheder med skiftende prædikanter.*
16. På spørgsmålet, hvorvidt det er let eller svært at fungere som leder i menigheden (I.7.1-2, s. 14-16; II.5.1-2, s. 26-27), er det ca. fifty-fifty hvor mange, der svarer det ene og det andet, men gennemgående udtrykkes det hos dem, der finder det svært, at *det er udfordringen med at rekruttere nye til opgaver både i menighedsråd og andet arbejde, der er svært, ikke selve opgaven.*
17. Vedrørende menighedens fremtid, svarer 32% af menigheder med ansat(te) præst(er), at de ser lyst på fremtiden med vækst for menigheden. 31% af menighederne i denne kategori svarer, at de er moderat bekymrede, mens 27% svarer, at de er decideret bekymrede (I.8.2, s. 17-18). *Næsten 2/3 af de menigheder, der har ansat(te) præst(er), udtrykker altså reel bekymring for menighedens overlevelse inden for 5-10 år.*
18. Blandt menighederne uden ansat(te) præst(er) udtrykker 33% af menighederne, at de har et håb for menighedens fremtid (II.7.1, s. 28), men svarene indikerer, at man ser mange udfordringer, og det måske netop er det: et håb. Yderligere 16% svarer, at "det ligger i Guds hånd." Femogtyve procent svarer, at de er alvorligt bekymrede. Én menighed svarer, at man har indledt proces for afvikling. *Situationen for de mindre menigheder uden præst er særdeles alvorlig med meget ringe tro på en fremtid for menigheden.*

19. *Det er tankevækkende - om end ikke direkte overraskende - at 3 af 4 chinmenigheder udtrykker bekymring for fremtiden på baggrund af, at deres børn i stigende grad ikke taler chin og forstår sig selv som danskere (I.8.2, s. 18).*
20. På spørgsmålet, hvad kirkesamfundet evt. kunne gøre for at bistå den enkelte menighed, varierer svarene meget, og *generelt er der ikke en meget udtalt forventning til, at BiD bør tilvejebringe hjælp og støtte*, om end en del udtrykker, at det ville være kærkomment på områder som børne-ungdomsarbejde (I.8.1, s. 16-17 og II.6, s. 27). *Flere udtrykker, at de har et samarbejde med BBU, som de sætter pris på. Det peger på, at et stærkt samarbejde mellem BiD og BBU er gavnligt.* En enkelt menighed uden præst har gjort brug af Vital, mens tre af disse svarer, at de har brugt - eller har planlagt brug af - Jan Kornholt som konsulent.
21. *Blandt menigheder uden ansat(te) præst(er) har næsten halvdelen pt ikke noget undervisningstilbud (II.4.4, s. 25), men hele 91% svarer, at de ville tage positivt imod at få hjælp til menighedsundervisning (II.4.5, s. 25), om end kun to menigheder peger på manglen på menighedsundervisning som deres største problem (II.2.1, s. 22).*
22. På spørgsmålet, hvad de største ulemper er ved ikke at have ansat præst, peger 66% på omsorg og sjælesorg, mens 42% fremhæver besværet med at finde prædikanter (II.2.1, s. 22). *Samtidig formulerer 33% sig om manglen på "linje i forkyndelsen" som et resultat af konstant skiftende prædikanter.*
23. En del bemærkninger under de frie kommentarer (I.9, s. 18-20 og II.8, s. 29) beskæftiger sig med *vigtigheden af netværk* med andre menigheder og for deres præster. *Dette kunne tale for, at der bør fokuseres mere på at skabe gode regionale strukturer med mulighed for samarbejde ikke blot mellem små menigheder, men også mellem en stor og en eller flere små menigheder.*
24. Blandt menigheder uden ansat(te) præst(er) angiver 50%, at de har en form for samarbejde med en eller flere andre menigheder. (II.2.3-4, s. 22). *Det er tankevækkende, at 50% af menighederne uden ansat(te) præst(er) ikke anser et samarbejde med en nabomenighed som en realistisk mulighed (II.2.2, s. 22).*
25. Den ringe svarprocent blandt de internationale menigheder sammen med nogle af de konkrete svar anskueliggør en kløft mellem danske og internationale menigheder og mellem disse og BiD som organisation.

Overordnet tegner menighedernes svar et billede af et kirkesamfund med nogle få, primært større menigheder (med en eller flere ansatte), der ser positivt på fremtiden og en række mindre menigheder, der ikke har haft præst i mange år (gennemsnitligt i 10,8 år), som ser overvejende dystert på deres fremtid. Men selv blandt menigheder med ansat(te) præst(er) er der udbredt bekymring. Særligt påfaldende er det ikke mindst, at 88% af menigheder med præst *ikke* tager det for givet, at deres næste præst har baptistbaggrund. Der er altså tale om en svækket

konfessionel identitet (et indtryk som vi skal se under afsnit IV-V forstærkes i interviewene med præsterne). Samtidig hæfter man sig ved den høje grad af tilfredshed fra menighedernes side i forhold til deres samarbejde med præsterne. Spørgsmålet om samarbejde på tværs af menigheder på regionalt plan synes ikke at være noget menighederne arbejder med. Fornemmelsen for, at man er for forskellige, dominerer. Det bestyrker billedet af et kirkesamfund med en række meget forskelligartede menigheder, hvor man kan spørge, hvad det forenende egentlig er, når heller ikke det konfessionelle synes stærkt mere.

IV. Interviews med tidligere og nuværende præster

1. Statistik

1.1 Antal interviews i grupper

Der er gennemført 20 interviews af 30-60 minutters varighed fordelt på personer inddelt i fire grupper.

Gruppe 1: Præster der tidligere var præster i en BiD menighed, men i dag gør tjeneste i et andet kirkesamfund. (7 interviews af 7 mulige)

Gruppe 2: Præster, der i dag er præster i en BiD menighed, men har baggrund i et andet kirkesamfund. (5 interviews af 9 mulige)

Gruppe 3: Præster, der har baggrund i BiD og som for nylig (inden for 5 år) er trådt ind i tjeneste. (4 interviews af 4 mulige)

Gruppe 4: Præster, der stoppede deres tjeneste i en BiD menighed og som ikke senere er søgt ind i ny præstetjeneste. (4 interviews)

1.2 Begrænsning

Generelt har der været stor velvilje over for at tale med mig. Enkelte har dog været kontaktet, uden at de har responderet. I gruppe 4 kunne der have været tale om betydeligt flere interviews, men af tidsmæssige årsager har det været nødvendigt at udvælge nogle få.

2. Svar fra Gruppe 1

Gruppen udgøres af syv præster, der tidligere var præster i en BiD menigheder, men i dag gør tjeneste i et andet kirkesamfund.

De pågældende tjener i dag i disse sammenhænge:

| | |
|---|---|
| Folkekirken | 2 |
| Mosaik (heraf en som lærer på højskolen i Mariager) | 2 |
| Evangelisk Frikirke | 1 |
| Vineyard | 1 |
| SCMT/ph.d. studier | 1 |

2.1 "Hvad fik dig til at gå fra en baptistkirkesammenhæng til et andet kirkesamfund?"

- Seks af syv giver udtryk for, at de i dag tjener i et andet kirkesamfund, fordi de fik en konkret opfordring fra en menighed eller fra en provst.
- Fire giver udtryk for, at de følte sig klar til/trængte til at prøve noget nyt.
- To giver udtryk for, at der var familiemæssige faktorer i spil.
- To giver udtryk for, at overvejelsen om at søge til et andet kirkesamfund havde været i dem et stykke tid, inden kaldet/opfordringen kom.

2.2 "Var der noget i din gamle stilling lokalt eller i Baptistkirken, der fik dig til søge ind/gå ind i en anden sammenhæng?"

Svar:

- "Jeg følte, der skulle en anden til, hvor jeg var. Mit valg om at flytte til var ikke et fravalg af BiD."
- "Jeg oplevede (da jeg oprindeligt kom ind i Baptistkirken) at komme ind i en stresset kirkelig situation, pga homofilidebatten. Det var svært at falde til i præstekollegiet. I starten (...) var der meget stress i systemet. MR havde svært ved at fungere. Der var uro og et vist konfliktniveau, det var svært at navigere i. Det havde ikke været nemt at skifte kirkesamfund fra Ap.K til BiD. Forskel i spiritualitet og man skulle danne nye relationer."
- "Alt skulle diskuteres. Det er hårdt at være konservativ i Baptistkirken. Hele spørgsmålet om homoseksualitet var svært, for jeg synes, men forholdt sig for åbent. Mange af de venner, jeg havde bygget er arbejde op med, var flyttet. LK var dødsstyg, handlede ikke om ånd. Sommerstævnet var kedeligt. Det til trods var det ikke en flugt fra BiD."
- "I mange år syntes jeg, det var svært finde sin plads i BiD. Skuffelser over nogle ældre præster, som ikke tog ejerskab i BiD. Uklarhed om, hvor BiD vil hen, hvad BiD er. Som at slå i en dyne. Minus fremdrift, fx sommerstævne som et kompromis."
- "Der var forventninger til, at jeg skulle gøre en masse med de unge (som ikke var der), men der var ingen opbakning til opgaven."
- "Jeg følte mig fremmed i det frikirkelige (og baptistiske) miljø i min by. Det var ikke godt, det var usundt. Jeg oplevede at homofilidebatten styrede BiD i en mere konservativ retning. Det kunne jeg ikke se mig selv i."
- "Jeg var i 5 år kun ansat et år af gangen. Det var ikke tilfredsstillende ansættelsesvilkår."
"Jeg var ikke helt enig i menighedens kurs."
- "Man skulle tit det hele selv, åbne kirken, tænde lys etc, etc."
- "Den stilling jeg havde (1/3 tid) var uden perspektiv."

2.3 Hvad oplevede du som attraktivt ved den nye ansættelse?

Svar:

- "Ledelsesstilen passer mig bedre. Mere tydelig ledelse/retning. Mere åndelighed, bedre plads til gaverne, profetiske ord, mindre brok."
- "Det var befriende at få klart definerede opgaver og ansvar. Jeg tænkte også at spiritualiteten ville passe mig godt."
- "Ledelsesstilen passer mig bedre. I BiD er præsten mest en embedsmand, hvilket kan føles som en nedvurdering. Der gøres et nummer ud af, at præsten ikke skal tro, han er noget. I Mosaik er der en mere klar lederrolle, og man møder anerkendelse af præstens lederrolle, og der er bedre omsorg for præsten. Spiritualiteten passer mig godt. Den noget mere konservative teologi passer mig også godt. Hvor jeg er nu, søger man at nå konsensus ("Det er her vi står"), mens man i BiD søger at bevare diversiteten. BiD er nok mere et netværk end en kirke."

- *"Her skal jeg bare være præst! Der er andre, der tager sig af det praktiske. Det kører! MR-formand ved, hvad han/hun skal; personaleansvarlig ved hvad han/hun skal gøre etc., klare roller. Og pengene er der. Der er en provst, man kan rådspørge. God ordning! Klarhed om ansvar."*
- *"Der var en menighed, jeg troede jeg ville svinge godt med. Jeg tænkte jeg ville passe ind teologisk. Spiritualiteten ville passe mig godt. Jeg oplevede at det var en menighed med potentiale. Børnefamilier. Hvis vi ville bryde op som familie skulle det ikke være til Jylland. Det er her vi har vores netværk og relationer. Så det var også lidt udelukkelsesmetoden."*
- *"Jeg tænkte, jeg ville passe godt til opgaven. Oplevede et kald fra Gud. Ledelsesstilen passer mig bedre. Ledelsesmandatet er tydeligere i Vinyard. Man har en tydelig retning, forventer mere lederskab af lederne. Spiritualiteten ville passe mig godt."*

2.4 Hvilken betydning har det for dig, hvilket kirkesamfund, du tjener i?

Jeg bad de adspurgte forholde sig til, om det havde *meget stor* betydning, *en vis* betydning eller *ringe* betydning, hvilket kirkesamfund, de tjener i.

Svar:

- *"Det har betydning. Jeg synes jeg har fundet mine ben, der hvor jeg er nu."*
- *"Det har en vis betydning. Det vil være meget lokalt bestemt. Hvis den lokale situation passer, kan man se sig selv i andre sammenhænge. Jeg har også fået kald fra EF og Apostolske menigheder, og kunne også se mig selv der."*
- *"Det har en vis betydning. Har følt mig godt tilpas i BiD. Spiritualitet er vigtigt, men relationer er afgørende for om man falder til."*
- *"Det har en vis betydning. Teologi og spiritualitet skal passe. Det relationelle betyder meget - at man ikke skal til at begynde forfra, men kan blive i mange af de netværk og relationer, man kender."*
- *"Jeg er økumeniker. Det har ikke stor betydning."*
- *"Det har en vis betydning. Det handler meget om den lokale situation, sekundært kirkesamfund. Det handler om relationer, hvem jeg skal arbejde med og under. Afgørende at det er en frikirke."*
- *"Det har en vis betydning. I Vinyard er der en ret tydelige "Vi er Vinyard" - forståelse/identitet."*

2.5 Hvordan oplevede du opbakning fra kirkesamfundet, mens du var ansat i en BiD menighed?

Svar:

- *"Det var svært i starten at blive set og anerkendt. Ingen god opmærksomhed om at modtage nye præster i fællesskabet (fx præstesamlinger). Man er også i BiD dårlige til at hædre/ære dem, der stopper i tjenesten."*
- *"Jeg oplevede enorm støtte lokalt, men ingenting nationalt."*
- *"Fin opbakning lokalt. Ingen konkret hjælp fra national side. En vejledning til, hvordan man "gør" og en hjælp til at orientere sig i det nye [når man kommer fra*

en anden kirkelig baggrund], var ønskelig. Fx en grundig indføring i, hvad der er unikt baptistisk.”

- “Jeg har fra BiD kun oplevet kontakt om strukturelle ting, kontrakter osv.”
- “Meget svingende kvalitet. Jeg spurgte om hjælp i en konkret sag, men fik den ikke.”

2.6 “Hvad ser du som idealet for en god opbakning fra kirkesamfundet?”

Svar:

Om mentoring/Åndelig vejledning:

- “Alle skulle have en åndelig vejleder.”
- “Tydelighed omkring hvad mine opgaver er. Hvad forventes? Vis mig lederskab!”
- “At man har et regelmæssigt mentorforløb. Organiserede det selv gennem flere år.”
- “Jeg har et huddle-forløb, som jeg selv har stået for, og det har været afgørende, her har været mentoring og åndelig vejledning.”
- “Menigheden bør betale for mentoring og åndelig vejledning. Det har jeg nu.”
- “Mentoring vinder stærkt frem i FK.”
- “Jeg har i mange år haft en åndelig vejleder. Det har jeg fortsat.”
- .

Om supervision:

- “Mentorskab er et must. I MOSAIK kræver man det. Alle præster og menigheder har via MOSAIK og Frikirkenet eksterne rådgivere, som man jævnligt mødes med fysisk, og som har taleret i ens liv og tjeneste. Det er formaliseret og med kontrakt og honorar.”
- “Har kollega at tale med, i provstiet er der mødepligt til tjenstlige møder hos provsten. God opbakning!”

Om efteruddannelse:

- “Jeg har været på “NY PRÆST” forløbet [Folkekirken] (2X1 uge i de første 18 måneder + fået en mentor).”
- “Meget glad for obligatorisk efteruddannelse (4X1 uge i det første år) [Folkekirken].”
- “Man burde de første 2 år have en månedlig samtale med en vejleder, der introducerer en til fx begravelse, barnevelsignelse etc. og i det hele taget, hvordan det går i tjenesten. Jeg tror, nogle gerne vil ind i præstetjenesten, men de ved ikke, hvordan de skal gøre. Tydelighed om hvad man kan (kurser, mentorforløb etc.).”

2.7 “Kunne du forestille dig igen at tjene i en Baptistmenighed en dag, hvis den rette mulighed dukker op?”

Svar:

- “Det er ikke udelukket.”
- “Ja”
- “Ja, sagtens. Jeg er meget økumenisk indstillet.”

- "Man skal aldrig sige aldrig. Men jeg tror det ikke. Jeg har fået opfordringen, men har takket nej."
- "Ja, det kunne jeg sagtens."
- "Man skal aldrig sige aldrig. Jeg gør mig dog ikke de tanker."
- "Man skal aldrig sige aldrig. Hvis Gud kalder."

2.8 "Kunne du se dig selv i en deltidsstilling eller i en stilling i samarbejde mellem flere menigheder?"

Svar:

- "Ikke deltid."
- "Har ikke tænkt over det, men vi har det sådan, at en stor menighed skal kunne tage ansvar for en mindre menighed."
- "Kunne godt se mig selv i en deltidsstilling. Det er det, jeg har gjort mest. At flere arbejder sammen regionalt kunne være rigtig godt."
- "Det er fantastisk at have en kollega."
- "Nej, ikke i deltid, hvor jeg havde et andet job ved siden af, det skulle i givet fald være noget helt andet. Samarbejde med flere: Ja!"
- "Ja til at arbejde sammen med flere. Det er en styrke."
- (vedrørende samarbejde med andre): "Fx omkring prædikentemaer, sparring i det hele taget. Men jeg kan forestille mig, det ville være udfordrende med hensyn til relationer. I givet fald skulle hver præst have en primær menighed."
- "I Norge forsøger man mange steder med regionale menigheder, dog sådan at der hvert sted er en lokal ledelse og sådan at den tilknyttede deltidspræst har en menighed, som er hans/hendes primærmenighed."

2.9 "Har du på noget tidspunkt seriøst overvejet at stoppe din tjeneste?"

Svar:

- "Nej, ikke seriøst, men jeg er nervøs. Jeg kan se, at det er hårdt."
- "Nej, ikke seriøst."
- "Jeg ville helst fortsætte med akademisk arbejde."
- "Nej."
- "Nej, ikke seriøst."
- "Ja, mange gange. Jeg synes det er utaknemmeligt og hårdt at være præst. Man har mange skuffelser."
- "Nej."

3. Svar fra Gruppe 2

Gruppen består af fem personer, der tidligere har arbejdet i et andet kirkesamfund.

De pågældende kommer fra følgende sammenhænge:

| | |
|---------------------|---|
| Folkekirken | 2 |
| Mosaik | 1 |
| Evangelisk frikirke | 1 |

3.1 "Hvad fik dig til at gå ind i en tjeneste i en baptistmenighed?"

Svar:

- "Jeg har, siden jeg var ung, haft et kald, og har tjent i forskellige sammenhænge, senest som børne- og ungemedarbejder i en Folkekirkemenighed. Jeg søgte selv stillingen. Jeg så et opslag i KD... Jeg ønskede specifikt at arbejde i en baptistmenighed, fordi jeg egl. altid har følt mig som baptist, uden at jeg faktisk nogensinde havde mødt en baptist."
- "Jeg blev kontaktet af menighedsrådet og indbudt til samtale. Jeg var på det tidspunkt i andet erhverv end præstetjeneste."
- "Jeg blev kaldet af menigheden."
- "Jeg blev kaldet, men jeg var også klar til at prøve noget nyt. Det var også en del af det."
- "Jeg har altid haft et kald. Jeg har tilhørt menigheden i flere år, og har siddet flere år i menighedsråd, inden menigheden kaldte mig til tjenesten..."

3.2 "Hvad virkede attraktivt på dig ved at søge ansættelse/tage en tjeneste i en Baptistmenighed?"

Svar:

- "Det var et godt match mellem mig og lige præcis den menighed."
- "Det var den lokale menighed, der virkede attraktiv. Jeg har længe følt mig tiltrukket af Baptistkirken. Jeg ville ikke have søgt en stilling i en anden frikirke, bortset fra måske Evangelisk Frikirke."
- "Det var primært den lokale menighed. Det var en spændende situation og udfordring, og jeg tænkte, den ville passe godt til mig."
- "Det var den lokale menighed, der virkede attraktiv. Absolut. Jeg følte et kald, byen kaldte. Jeg havde aldrig forestillet mig at skulle arbejde i en baptistkirke, tværtimod. Havde nok snarere søgt i retning af pinsekirken."
- "Det var den lokale menighed, der virkede attraktiv. Gud kaldte. Jeg sagde først nej, men så ja."

3.3 Hvilken betydning havde det konfessionsmæssige for dit valg?

Svar:

- "Jeg tog det konfessionsmæssige med i handlen."
- "Det har stor betydning. Jeg identificerer mig som baptist."
- "Det har nogen betydning. Jeg ville ikke kunne se mig selv i alle mulige konfessionsmæssige sammenhænge. Jeg kunne fx ikke være i en luthersk menighed eller i en pentekostal sammenhæng."
- "Jeg har været i luthersk missions sammenhæng, og i andre frikirker, og det kunne være meget forskelligt, men jeg er ikke enig i al baptistisk teologi."
- "Jeg skulle IKKE til baptistkirken. Min familie og jeg har en lang tradition i et andet kirkesamfund."

3.4 "Hvad er din oplevelse som ansat i en baptistmenighed?"

Svar:

- "Den lokale menighed har taget rigtigt godt imod mig. Jeg oplever støtte og opbakning og er meget tilfreds."
- "I starten var det tungt, gammeldags. En dårlig kopi af Folkekirken."
- "Rigtig god. God kollega. Godt menighedsråd."
- "Jeg er vant til andre traditioner."
- "Det er OK, men der er plads til forbedringer. Det er OK med hensyn til, at der er gode folk omkring en og en rar struktur. Man kan mærke, at der er noget betændt i kirkesamfundet, noget man ikke taler om (fisken på disken). Et presset kirkesamfund med en presset sammenhængskraft."
- "Jeg havde forventet mere ledelse. Der må være en orden, og i BiD er der orden, men mest på det der har med paragraffer at gøre, mindre på det åndelige. BiD forekommer mig Laissez-faire. Der må være nogle grænser. Jeg har det svært med den liberale bredde. Teologisk og spirituelt er jeg nok ikke så godt hjemme i BiD."

3.5 "Hvordan oplever du opbakning/støtte og hjælp fra Kirkesamfundet?"

Svar:

- "Taget supergodt imod lokalt. Kæmpe loyalitet."
- "Jeg har ikke oplevet nogen støtte eller opbakning fra BiD. Jeg har fået den andre steder fra, hvor jeg selv har søgt den (Pinsekirken i Aalborg). Min oplevelse er, at BiDs ledelse er berøringsangste og mangler almindelige omsorg."
- "Jeg er blevet taget godt imod. Stor åbenhed. Jeg har selv taget kontakt til andre præster eller generalsekretær, når jeg havde spørgsmål. Der gik lang tid før der egl. var nogen kontakt fra kirkesamfundet."
- "Den er ikke specielt godt. En kop kaffe med generalsekretæren. Jeg har selv sørget for at tage kontakt til de fleste kolleger. Det har ikke været den anden vej."
- "Jeg har ikke haft nogen som helst kontakt, men har heller ikke behøvet det, fordi jeg er et sted, hvor der ER opbakning i kraft af kollega."

3.6 "Hvad tænker du om den måde, et kirkesamfund kunne bakke op om de ansatte i menighederne på?"

Svar:

Om mentoring/Åndelig vejledning:

- "Det har jeg, uden at der er tegnet en kontrakt med en mentor. Den mentorrelation har været helt afgørende for mig."
- "Jeg havde en tidligere præst, som blev her et år efter han var gået af. Det var en stor hjælp. Jeg havde også stor glæde af det lokale frikirkelige præstefællesskab. MR har været godt til at hjælpe mig. Jeg har en mentorrelation månedligt med en præst i en anden frikirke."
- "Jeg har en åndelig vejleder. Jeg bærer en tradition for dette med mig, så det har været naturligt. Menigheden betaler (ca. 3000 kr. pr. halvår). Man

burde skrive det i kontrakterne, at man skal indgå i et mentorforløb/åndelig vejledning og at menigheden betaler for dette.”

- “Jeg havde allerede sådan et forløb inden jeg startede.”
- “Jeg har en mentor.”

Om obligatorisk efteruddannelse:

- “Det ville være godt.”
- “Ledelse.”

Andet:

- “En simpel samtale ville have været godt, så man fik bekræftet, at man var set.”
- “Jeg har selv været opsøgende, og har selv taget kontakt til generalsekretær. Har spurgt mig lidt omkring. Vidste fx ikke noget om, at der var en Facebookgruppe “Baptistpræsterne”. Skulle man ønske, at jeg fik “ejerskab” omkring Baptistkirken, er det her i hvert fald ikke måden at gøre det på.”

3.7 “Ville det være attraktivt for dig at være i en deltidsstilling eller i en stilling i samarbejde mellem flere menigheder?”

Svar:

- “Teoretisk set, men jeg tror ikke på, at det kan fungere i virkeligheden. Menighederne er for forskellige.”
- “Det er ikke utænkeligt, at en deltidsstilling kunne fungere. Skulle man arbejde sammen flere menigheder, skulle det være menigheder, der ville det samme og ikke trække i hver sin retning.”
- “Jeg har arbejdet i en deltidsstilling tidligere. Det fungerede fint – indtil vi fik børn! Jeg er OK med at være alene-præst, men jeg er også i et stort hus, hvor der altid er folk.”
- “Nej.”
- “Jeg startede på 60%, men nu 100%. En regional menighed vil jeg anse for meget svær at få til at fungere.”

4. Svar fra Gruppe 3

Gruppen består af fire nyligt ansatte med baptistbaggrund.

4.1 “Hvad var årsagen til, at du valgte at blive præst i en baptistmenighed og ikke i en anden kirkelig sammenhæng?”

Svar:

- “Det var naturligt, eftersom jeg er vokset op i en baptistmenighed. Jeg føler, at det er her jeg hører til teologisk. Det er her, jeg har mit netværk.”
- “Det var naturligt, eftersom jeg er vokset op i en baptistmenighed. Fra starten var tanken med teologistudiet bare, at det var et interessant studie, men det blev hurtigt til at sigte mod at blive præst, da det er det man kan blive. Muligheden var er også i FK, hvor en provst opfordrede mig.”

- *"Det var naturligt, eftersom jeg er vokset op i en baptistmenighed, og Jeg føler, at det klart er her jeg hører til teologisk. Jeg havde fra starten ikke tanke om at blive præst, men det dukkede op i forbindelse med teologistudiet."*
- *Jeg er vokset op i en baptistkirkesammenhæng, og selvom jeg sagtens kan finde mig til rette flere steder, tror jeg, at Baptistkirkesynet på det at være præst passer bedre til mig end fx at være Folkekirkepræst. Dog tror jeg ikke, jeg ville passe ind ret mange andre steder i BiD menigheder, bortset fra den menighed, jeg nu har tjeneste i. Det er dén lokale menighed, der fik mig til at tænke, at jeg kunne være præst her."*

4.2 "Hvordan kom du i kontakt med den menighed, du blev ansat i?"

Svar:

- *"Jeg søgte selv stillingen."*
- *"Jeg blev opfordret, kaldet af menigheden - først til at være i praktik, mens jeg studerede og derefter på fuld ansættelse."*
- *"Jeg blev kaldet af menigheden."*
- *"Jeg søgte stillingen, der var slået op."*

4.3 "Har din ansættelse svaret til de forventninger, du havde?"

Svar:

- *"Ja."*
- *"Ja, på de fleste punkter."*
- *"Ja. Jeg har lavet - og fået lov at lave - det, jeg blev ansat til. Der har været tydelighed om de områder, vi var enige om, at jeg skulle arbejde med. Jeg blev dog ansat som "teologisk iværksætter", men vi blev hurtige enige om, at det var en præst, de ønskede. Og det var det, jeg fungerede som."*
- *"Ja, i det store hele."*

4.4 "Er der noget, der har overrasket dig i ansættelsen?"

Svar:

- *"Der har været flere ikke-specifikt-præstelige opgaver (administration, flytte stole og borde og alt muligt praktisk, der ikke lige var folk til). Det har været svært at vænne sig til et arbejde, der slutter lidt diffust hver dag. Har jeg gjort det, jeg skulle? Har jeg gjort det godt nok? Skulle jeg have gjort noget andet? Man får kun lidt respons. Frustrerende at man ikke kan sætte flueben ved flere opgaver. Det har jeg været vant til i mit tidligere arbejde."*
- *"Jeg var godt klar over, at det var et meget bredt arbejde med mange typer opgaver. Jeg er lidt overrasket over hvor meget opsøgende arbejde, der er (Besøg mm.)."*
- *"Jeg har været glad for at opleve en positiv energi. Der er mange, der tager hånd om opgaverne."*
- *"Nej, egentlig ikke."*

4.5 "Hvordan oplever du opbakning/støtte og hjælp fra Kirkesamfundet?"

Svar:

- "Jeg har fået god støtte fra BiDs ledelse i den konfliktsituation, jeg har stået i i forhold til dele af BiD."
- "Jeg har fået god lokal støtte. BiD støtte har primært været støtte til at deltage i SCMT. Som nyansat får man ingen hjælp ud over den lokale. Hvad hvis man ikke havde lokal støtte fra en kollega eller andre personlige relationer?"
- "Jeg er ikke på noget tidspunkt blevet kontaktet af kirkesamfundet, dog var der deltagelse ved min indsættelse. Støtten fra kirkesamfundet er mangelfuld. Havde man ikke sit personlige netværk, var man på den."
- "Det er nok et udtryk for vores kirkesyn, at der ikke kommer mere udspil fra kirkesamfundet. Har haft kontakt med generalsekretæren, og har været glad for det. Det kan være en meget ensom opgave. Det er godt med SCMT og de praktikmuligheder, der ligger i det."

4.6 Hvordan synes du et kirkesamfund skulle støtte og bakke op om de ansatte i menighederne?

Svar:

- "BiD kunne godt klæde menigheder og nye præster bedre på til hele kontrakt delen. "Her er det, I skal gøre". (Er ansættelsesvejledningen mest til menighederne og ikke til præsterne?) Personaleudvalget burde kontakte alle nyansatte præster for at klæde dem på til deres samtale med menigheden om alle de formelle ting."
- "Desuden skal der være en veltilrettelagt mentorordning, og man bør have en åndelig vejleder."
- "Der burde være en Uddannelsespakke (jf. Ny Præst eller Pastorseminariet for FK) med fokus på homiletik, sjælesorg og retorik. Som det er nu, hvor vi er uddannet på universitetet og ikke har andet, er man på Herrens mark især når det kommer til at møde de mest sårbare mennesker. Det kan ikke være rigtigt."
- "Et mentorforløb arrangerede jeg selv. Men der burde være et obligatorisk efteruddannelsesforløb."
- "Jeg har selv skaffet mig en lokal mentor (en tidligere præst), hvilket har været guld værd. Det ville have været godt med en mere aktiv indsats fra BiD, en pakke til de nye præster."
- "BiD eller præstekollegiet burde lave en pakke, hvor man de første halvandet år hver tredje måned havde en obligatorisk samtale med en erfaren præst, og dette forløb, indholdet af det, skulle sandsynligvis skræddersys, da vi kommer fra så mange forskellige sammenhænge."
- "Der burde være nogle tilbud om efteruddannelse. Et fast forløb over 1-2 år."
- "Jeg har ikke en mentor som sådan, men der er nogle præstekolleger, jeg snakker med. I ansættelseskontrakten står, at menighed og BiD er behjælpelig, men der har ikke været nogen hjælp. Har selv taget kontakt til præster, jeg kendte, når jeg skulle have hjælp."
- "Det ville være dejligt, hvis BiD kunne hjælpe fx med at lave en liste over muligheder for efteruddannelse."

4.7 "Kunne du se dig selv være præst i en anden kirkelig sammenhæng?"

Svar:

- "Det måtte blive i Folkekirken."
- "Umiddelbart kun BiD og Evangelisk Frikirke, tror jeg."
- "Jeg er økumenisk indstillet. Ville dog ikke passe ind et sted med meget konservativ teologi. Det teologiske betyder en del. Blev som nævnt opfordret til at blive præst i Folkekirken."
- "Jeg er rundet af det baptistiske. Kunne nok ikke se mig selv teologisk hverken i pinsekirken eller i Folkekirken."

4.8 "Kunne du se dig selv i en deltidsstilling eller i en stilling i samarbejde mellem flere menigheder?"

Svar:

- "Deltidsstilling, nej. Flere menigheder, regionale menigheder, ja, hvis de forstår sig som "sammen"/én menighed (jf. den måde, det gør det på i Apostolsk kirke i Kbh.)."
- "Jeg ville helst arbejde 100%. Skulle det være deltid, kunne det måske fungere i et samarbejde med andre menigheder."
- "Hvis deltid, skulle opgaven være meget nøje defineret. Et regionalt samarbejde kunne været interessant, men også svært, især i forhold til at få lokal forankring".
- "Samarbejde mellem flere menigheder - Ja. Deltid er jeg allerede på, så det kan jeg få til at fungere."

4.9 "Har du på noget tidspunkt seriøst overvejet at stoppe din tjeneste?"

Svar:

- "Ikke seriøst, men man kan have sine dage."
- "Nej, ikke endnu."
- "Nej, ikke endnu."
- "Ikke endnu."

5. Svar fra Gruppe 4

Gruppen tæller et større antal præster, der har stoppet deres tjeneste af anden årsag end pension eller efterløn, og uden at søge ansættelse i en anden menighed. Jeg har udvalgt fire til samtale.

5.1 "Hvad var årsagen til, at du opsagde din stilling som præst?" Sagde du op, eller blev du fyret?"

Svar:

- "Jeg havde det svært, var presset. Fik først orlov et par måneder, men efter det kunne jeg mærke, jeg ikke var på plads. Blev først sygemeldt i et par måneder, men da jeg kom til bage fungerede det ikke, og jeg sagde derefter op."

- "Det var meget udefinerbart hvad jeg skulle og hvad der forventedes af mig."
- "Det var svært for mig, at jeg aldrig kunne sætte flueben og sige, jobbet klaret. Det kan jeg i mit nuværende arbejde, og det bekommer mig godt."
- "Nogle ville have alvor, nogle humor, nogle ville have fornyelse, nogle ingen forandringer osv."
- "Det var også svært, at menighedsmedlemmer samtidig var ens venner. Grænsen mellem at være præst/faglig/privat/personlig/professionel var svære."
- "Jeg følte mig stresset og utilstrækkelig, til dels i egne, til dels i andres øjne, især en lille gruppe (3-5 stykker) af toneangivende medlemmer. Og det var dem, jeg lyttede jeg til."
- "Krav og opgaver var ikke tydeligt nok defineret. Dertil kom at en gruppe ikke kunne lide mig og arbejdede på at få mig fyret. Der blev fremlagt en ny vision som ikke inkluderede mig - eller inkluderede mig på kraftigt nedsat løn, og det ville jeg ikke. Så jeg sagde op og fik andet arbejde."
- "Jeg var i en tidligere ansættelse gået ned med stress i en periode. Det gik for så vidt godt i den nye stilling, men menigheden ønskede på et tidspunkt "noget andet", og tilbød mig en halvtids stilling i stedet for den fuldtids stilling, jeg havde. Jeg følte processen gik hen over hovedet på mig. Arbejdsforholdene blev for svære, så jeg sagde op."
- "Jeg begyndte at få - tydeligt eller mellem linjerne - besked om, at jeg ikke gjorde det "godt nok", jeg indfriele ikke folks forventninger. Jeg kunne mærke - ikke mindst i refleksionen efterfølgende, at jeg ikke skal være præst igen. Det vil jeg ikke udsætte mig selv for igen."
- "Jeg følte mig utilstrækkelig. Følte jeg hele tiden løb panden mod en mur."
- "Vi var i en krisesituation, hvor nogle mente, jeg håndterede den forkert, og jeg syntes menighedsrådet agerede inkompetent i situationen. Jeg søgte et andet job, fik det, og sagde op som præst. Egentlig meget mod mit ønske, for jeg ville gerne være præst."

5.2 Oplevede du at få støtte og opbakning fra kirkesamfundet i forbindelse med det, der førte til, at du stoppede?

Svar:

- "Man (BiD) sendte en kollega, som lige havde været igennem et alvorligt sygdomsforløb, og som ikke var klar til opgaven. Havde vist nok en enkelt telefonsamtale med den daværende generalsekretær. Reelt synes jeg ikke, jeg fik nogen hjælp."
- "Jeg synes, der blev taget hånd om mig, og jeg blev passet godt på. Havde den daværende generalsekretær på besøg og talte også med en kollega. Jeg blev ikke efterladt på perronen."
- "I forlængelse af krisen søgte jeg studieorlov, hvilket jeg blev nægtet med begrundelsen, at det ikke var det rette tidspunkt. Menigheden fik støtte til sit synspunkt hos BiDs personaleudvalg. Det var dråben."
- "Efter min første ansættelse, hvor jeg gik ned med stress, fik jeg ikke nogen hjælp. Efter jeg stoppede i den anden menighed havde jeg en samtale med

den daværende generalsekretær og med en kollega tilknyttet personaleudvalget. Jeg har aldrig hørt fra menigheden igen.”

5.3 “I tilfælde af at eventuelle konfliktområder/utilfredsstillende forhold var blevet afklaret, ville du gerne have fortsat i ansættelsen?”

Svar:

- “Jeg tror det ikke. Det ville kræve en direkte guddommelig åbenbaring.”
- “Nej, det var blevet for hårdt - og er for hårdt. Menighedsrådet, syntes jeg, var uprofessionelt.”
- “Det er ikke sikkert udfaldet var blevet et andet, men BiDs engagement kunne måske have gjort noget. Jeg oplevede ikke selv, at jeg blev “samlet op”. Jeg var på egen hånd. Er man bange for at gå ind i konflikter?”
- “Ja, jeg ville gerne have kunnet fortsætte.”

5.4 “Kunne du forestille dig igen på et tidspunkt at tage en præstetjeneste i en Baptistmenighed?”

Svar:

- “Ja, det kunne jeg godt. Men jeg har ikke selv søgt nogle af de stillinger, der har været opslået fra tid til anden. Jeg er af den gamle skole og venter et kald. Men jeg har været meget aktiv som prædikant lige siden, og har bl.a. en fast aftale med en menighed om en månedlig tjeneste.”
- “Jeg trives med at være free-lancer og tage ud at prædike en gang i mellem.”
- “Jeg ville meget gerne være fortsat som præst. Det er det, jeg allerhelst vil, men jeg tør ikke, så derfor har jeg ikke selv forfulgt mulighederne, eller sagt ja til tilbuddene.”
- “Nej, jeg var glad for at være præst, men jeg vil ikke kunne håndtere en situation som den, jeg har været i med kritik osv. Hvis jeg var blevet samlet op på en anden måde, er det ikke utænkeligt, at jeg ville være blevet præst igen.”

5.5 “Hvad ville for dig være ønskescenariet for den måde, et kirkesamfund bakkede op om de ansatte i menighederne på?”

Svar:

- “Jeg synes, der burde være et efteruddannelsesforløb, noget med spiritualitet og med at lære at kende sine svage og stærke sider.”
- “Jeg havde ikke en mentor dengang. Det var ikke så almindeligt, som det er nu.”
- “Tilbud om retræter havde været godt.”
- “Et af Kirkesamfundet tilrettelagt mentorforløb (med uddannelse af mentorer!!) ville have været godt. Havde en mentor, som blev syg og ikke var i stand til at fortsætte. Der er brug for supervision. I de første par år, mindst to samtaler med generalsekretæren. En manual om, hvordan man skal forholde sig i forhold til forskellige situationer.”
- “Det første sted fik jeg en mentor, man vedkommende havde alt for travlt, så det blev ikke rigtig til noget. Forsøgte selv lidt med en ældre præst, men vores livssituationer var for forskellige. Senere fik jeg et godt mentorforløb. Men det

bør organiseres bedre af BiD. Mange mindre menigheder er ikke i stand til at få sådan noget sat i værk."

- "Et regelmæssigt mentorforløb ville være godt, om det lige skal iværksættes lokalt af den enkelte og menigheden eller af kirkesamfundet, ved jeg ikke."
- "Der burde være obligatorisk efteruddannelse!"

5.6 Hvordan tror du, du ville have det med at arbejde i en deltidsstilling eller i en stilling i samarbejde mellem flere menigheder?

Svar:

- "Kunne måske godt forestille mig at være i en deltidstjeneste, men det vil være svært. Hvis det er svært at være præst på 100% tror jeg, det er endnu sværere at være det på 16%. Jeg var på et tidspunkt i en halvtidsstilling og en kvarttidsstilling. Det var svært og fungerede ikke godt."
- "Jeg ville anse begge dele for at være rigtig svært."
- "Deltidsstilling - nej tak. Har prøvet det og gået ned med stress over det."
- "Deltidsstilling - det kunne jeg godt forestille mig, og også i et samarbejde mellem flere."

5.7 Andre bemærkninger

- "Dem, der tog UNI bagefter, var kloge. Det fungerer ikke i et moderne samfund ikke at have en akkrediteret uddannelse."
- "Vi er, hvor vi er med præstesituationen, fordi vi ikke har taget hånd om personalepleje fra BiDs side."

6. De adspurgte præsters uddannelsesniveau

- Bachelorniveau (herunder Seminariet i Tølløse, SALT og Teologi i Aarhus eller København)
- Kandidatniveau (Teologi i Aarhus, København eller lign.)
- Igangværende Ph.d. studier
- Anden akademisk uddannelse suppleret med teologiske kurser
- Bibelskole
- Ingen uddannelse

Gruppe 1 (har forladt BiD til fordel for en tjeneste i et andet kirkesamfund)

| | |
|--|---|
| Bachelorniveau | 1 |
| Kandidatniveau | 4 |
| Igangværende ph.d. studier | 2 |
| Anden akademisk uddannelse suppleret med teologiske kurser | 2 |
| Bibelskole | 0 |
| Ingen uddannelse | 0 |

Gruppe 2 (er kommet til en BiD menighed fra et andet kirkesamfund)

| | |
|--|---|
| Bachelorniveau | 2 |
| Kandidatniveau | 2 |
| Igangværende ph.d. studier | 0 |
| Anden akademisk uddannelse suppleret med teologiske kurser | 0 |
| Bibelskole | 4 |
| Ingen uddannelse | 1 |

(her er tallene for hele gruppen taget med, også for dem, der ikke responderede på opfordringen til interview)

Gruppe 3 (har baggrund i en BiD menighed)

| | |
|--|---|
| Bachelorniveau | 3 |
| Kandidatniveau | 1 |
| Igangværende ph.d. studier | 0 |
| Anden akademisk uddannelse suppleret med teologiske kurser | |
| Bibelskole | 0 |
| Ingen uddannelse | 0 |

Gruppe 4 (er stoppet i tjenesten af anden grund end pension/efterløn)

| | |
|--|---|
| Bachelorniveau | 4 |
| Kandidatniveau | 0 |
| Igangværende ph.d. studier | 0 |
| Anden akademisk uddannelse suppleret med teologiske kurser | 0 |
| Bibelskole | 0 |
| Ingen uddannelse | 0 |

Her er blot de fire adspurgte med. Billedet ville ikke ændre sig meget, hvis alle, der kunne høre til denne gruppe, var med, da de fleste præster, der tidligere er stoppet i tjenesten, var uddannet på Seminariet i Tølløse (bachelor).

V. Analyse af interviewsvar

Gruppe 1 (Gruppen udgøres af syv præster, der tidligere var præster i en BiD menigheder, men i dag gør tjeneste i et andet kirkesamfund).

1. Årsagen til, at præster skifter kirkesamfund enten fra BaptistKirken til en anden kirke eller omvendt, skal generelt ikke findes i det teologiske (om end et par stykker nævner det). Det understreger det, vi så i forbindelse med menighedernes svar, at der er opbrud i de konfessionelle identiteter (88% af menighederne forventer ikke nødvendigvis, at deres næste præst vil have baptistbaggrund). Der har grundlæggende været to bevæggrunde hos de præster, der ikke længere gør tjeneste i en BiD menighed, 1) en specifik lokal menighed har kaldet dem, og de fandt opgaven attraktiv og passende, 2) personlige årsager (fx bopæl, familie) (IV.2.1, s. 35). De fleste svarer, at det konfessionelle har "en vis betydning" for dem, men altså ikke er afgørende (IV.2.4, s. 37). *Den forholdsvis livlige trafik på tværs af traditionelle konfessionelle grænser, indikerer måske, at tiden for de små selvstændige frikirkesamfund i Danmark er ved at være forbi?*
2. Med hensyn til faktorer i den tidligere ansættelse i en BiD menighed, som man fandt problematiske (IV.2.2-3, s. 35-37) peger nogle på det spirituelle miljø i BiD, og andre på lokale arbejdsforhold, der var utilfredsstillende (dette har altså ikke nødvendigvis noget at gøre med kirkesamfundet som sådan). *Med hensyn til de faktorer i den nye sammenhæng, der virkede attraktiv, peges især på et spirituelt miljø, på en anden ledelsesstil end i BiD, samt bedre arbejdsforhold* (IV.2.3, s. 36).
3. *Det er ikke entydigt, hvad der får præster til at forlade en tjeneste i BiD*, men nogle finder et folkekirkeligt miljø mere attraktivt, mens andre finder et mere pentekostalt miljø mere tiltrækkende (IV. 2.1-3, s. 35-37).
4. På spørgsmålet, om man oplevede støtte fra sit kirkesamfund, mens man var i tjeneste, svarer de fleste, at *de fik fin lokal støtte, men meget lidt fra kirkesamfundet* (IV.2.5, s. 37). Her drejede det sig primært om strukturelle ting, kontrakter mv. men mindre om personlige og åndelige emner.
5. *Der er et ret tydeligt ønske om mere mentoring, supervision og efteruddannelse hos gruppen*. Nogle har fundet, at dette fungerer bedre i andre kirkesamfund (IV.2.6, s. 38).
6. *Flere ser samarbejde med kollegaer som et ønskescenarium* (IV.2.7, s. 38-39). Kun en enkelt har alvorligt overvejet at stoppe som præst (IV.2.9, s. 39).

Gruppe 2 (Gruppen består af fem personer, der tidligere har arbejdet i et andet kirkesamfund).

7. *Vi ser den samme tendens som hos gruppe 1, at det var et kald fra en specifik lokal menighed, der er årsag til, at de skiftede kirkesamfund*. Det bekræftes, når en enkelt

udtaler, at BiD var det sidste kirkesamfund, vedkommende kunne se sig selv i, men den lokale situation kaldte. En enkelt betoner omvendt, at det var afgørende, at det var en baptistmenighed, vedkommende skulle tjene i (IV.3.1-2, s. 39-40). Svarene varierer en del med hensyn til, hvor stor vægt det konfessionelle har for dem (IV.3.3, s. 40).

8. De fleste udtrykker tilfredshed med deres lokale ansættelse, mens *flere udtrykker undren over manglende opbakning fra eller kontakt med kirkesamfundet, som kunne have gjort indgangen i det nye kirkesamfund bedre*, og peger på, at der i andre kirkesamfund er et anderledes fokus på bl.a. at få sat mentor-ordninger op. Alle udtrykker, at de allerede inden deres tjeneste havde en mentorrelation (uden for BiD) og har bevaret denne i deres nuværende tjeneste (IV.3.4-6, s. 40-42)
9. Det er meget individuelt, om man anser en deltidsstilling som realistisk. *Hvis man skal arbejde sammen flere menigheder, betones det, at disse menigheder i så tilfælde skal trække i samme retning* (IV.3.7, s. 42).
10. Når man ser på uddannelsesniveaut hos de præster, der er gået til en anden kirke, i forhold til dem, der er kommet til, er der en svag tendens til, at BiD har mistet flere præster med høj uddannelse (Bachelor, kandidat, ph.d.) og modtaget flere med lavere uddannelse (Bibelskole) (IV.6, s. 48-49).

Gruppe 3 (Gruppen består af fire nyligt ansatte med baptistbaggrund)

11. *Alle i denne gruppe giver udtryk for, at det har været naturligt for dem at tage imod et kald fra en baptistmenighed, da de føler sig hjemme spirituelt og teologisk* – om end man kunne være åben for tjeneste i et andet kirkesamfund (IV.4.1, s. 42). To søgte en stilling, der var slået op, to modtog et kald (IV.4.2, s. 43).
12. *I det store hele har tjenestens karakter svaret meget godt til forventningerne* (IV.4.3, s. 43), dog udtrykkes også en vis overraskelse over, hvor bredt man skal spænde – også til meget praktiske opgaver (IV.4.4, s. 43).
13. *Når det kommer til støtte fra kirkesamfundet, møder vi også hos denne gruppe ønsket om et større engagement fra kirkesamfundets side*. En enkelt bemærker, at det nok er et udtryk for et baptistisk kirkesyn, at der ikke kommer mere udspil fra kirkesamfundets side. En enkelt udtrykker glæde over at have fået støtte fra BiD i en konfliktsituation (IV.4.5, s. 43-44).
14. *Der er et markant ønske om, at kirkesamfundet spiller en større rolle i forhold til at klæde både præster og menigheder på til deres samarbejde, herunder at tilrettelægge mentorforløb og en "uddannelsespakke"* (IV.4.6, s. 44).

15. *Med hensyn til om man kan se sig selv tjene i en anden kirkelig sammenhæng, er der også hos denne gruppe - om end der er stor loyalitet over for Baptistkirken - en vis åbenhed for at kunne tjene i et andet kirkesamfund (IV.4.7, s. 44-45).*
16. *Der er en vis åbenhed over for tanken om at tjene i et samarbejde mellem flere menigheder, men også opmærksomhed omkring udfordringerne (IV.4.8, s. 45).*

Gruppe 4 (Præster, der er stoppet i tjenesten af anden årsag end pension)

17. *De hyppigste årsager til at stoppe som præst var, at man oplevede samarbejdsproblemer og det, der oplevedes som utilfredsstillende arbejdsforhold, samt personlige følelser af utilstrækkelighed på grund af udtalte og uudtalte forventninger (IV.5.1, s. 45-46).*
18. *Igen - om end ikke entydigt - observerer man en vis kritik af, at kirkesamfundet i forbindelse med tjenestens ophør, ikke var klar med mere støtte (IV.5.2, s. 46). Er personaleudvalgets kommissorium tydeligt nok? Er de der for menighedens skyld, eller for den ansattes? Kan man overhovedet være der for begge?*
19. *Der udtrykkes hos denne gruppe en god portion mistro til, om man igen ville kunne - og ville have lyst til - at tjene som præst (IV.5.3-4, s. 46-47).*
20. *Igen peges på mentorordninger og efteruddannelse, som noget, der kunne have gjort en forskel (IV.5.5; s. 47).*

Det gennemgående i interviewene på tværs af de fire grupper synes at være:

- 1) Det er en lokal menigheds kald, der er afgørende for, om man enten forlader BiD eller kommer til at tjene i en BiD-menighed, ikke det specifikke kirkesamfund. Vi ser altså den samme tendens som i menighedsundersøgelsen, at det konfessionelle betyder mindre.
- 2) Der er en klar opfattelse af, at kirkesamfundet bør spille en større rolle i forhold til præsterne i form af vejledning i forbindelse med ansættelse, mentoring, efteruddannelse mv.
- 3) Blandt de præster, der i dag er præster i en BiD-menighed, såvel hos dem, der i dag har tjeneste i et andet kirkesamfund, er der en udbredt tilfredshed med at være præst. Få har overvejet at stoppe. Dette stemmer udmærket med BaptistKirkens trivselsundersøgelse fra 2016.
- 4) Der ser ud til at være tre grupper af præster: a) dem, der trækker i retning af de karismatiske menigheder med det, der opleves som en "tydelig" ledelsesstil og karismatisk spiritualitet, b) dem, der trækkes i retning af Folkekirken og dens struktur og spiritualitet, og c) dem, der betragter sig som solidt plantet i det baptistiske (om end der sandsynligvis også hos disse vil være en lægning i en af de to retninger).

VI. Konklusion

1. Når man ser menighedsundersøgelsen sammen med interviewene, er det overordnede indtryk, at vi som kirkesamfund står over for en væsentlig udfordring. Dels er der ikke mange, der søger uddannelse til præster, og de sammenlagt 12 personer, menighederne peger på som potentielle, er alle fugle på taget - ikke i hånden. Dels er der ingen sikkerhed for, at de baptister, der måtte uddanne sig, automatisk ville finde tjeneste i en baptistmenighed, da forståelse for, hvor man tjener, langt fra er givet, men knytter sig til om en specifik menighed findes attraktiv, og om det passer med familiens liv. Omvendt vil der naturligvis kunne komme andre til, som har baggrund i andre kirkesamfund. Dette vil næsten med sikkerhed yderligere styrke den konfessionelle svækkelse (hvilket ikke nødvendigvis er en ulempe, kan man mene, men det rejser spørgsmålet, hvad man skal gøre som et lille kirkesamfund).
2. Det har ikke været undersøgelsens mål at kortlægge BiD-menighederne teologisk, men en del af svarene giver alligevel stof til eftertanke i den henseende. Den konfessionelle udfordring går tydeligvis på, at nogle menigheder og præster klart trækker i mere konservativ og karismatisk retning, og andre i en mere liberal. Dette er ikke nyt, men givet den konfessionelle svækkelse kan man ikke lade være med at fundere over, hvad den baptistiske fællesmængde er i dag?
3. Der er en påfaldende divergens mellem menighederne og præsterne på to punkter:
 - 1) Præsterne betoner tydeligt ønsket om at have netværk, at kunne arbejde sammen, og de fleste anser det for en fordel, hvis man skulle arbejde sammen i forskellige typer netværk med andre præster. Omvendt synes menighederne ikke i samme grad at ønske tættere samarbejde med andre menigheder. Her mødes, efter min vurdering, ønsket (hos præsterne) om en mere moderne arbejdsfacon (team-work, partnerskaber) med en mere traditionel forståelse (hos menighederne) af at være menighed.
 - 2) Præsterne efterspørger meget tydeligt, at BiD spiller en større rolle i forhold til menighederne, når det handler om præstens funktion, og lægger modeller op for mentoring (fx med aflønnede kontrakter) og efteruddannelse. Flere trækker andre kirkers praksis på området frem som et eksempel, og man kunne måske skele til disse for at få inspiration. Menighederne derimod forventer ikke meget af BiD! Man vil tage godt imod, hvis man blev tilbudt noget hjælp fx i form af menighedsundervisning eller børne- og ungdomsarbejde, men det er ikke noget udtalt ønske.
4. Endelig er det blevet ganske tydeligt, at der består en betydelig opgave i at få bundet de internationale menigheder sammen med resten af BiD, da både de få besvarelser, såvel som nogle af svarene antyder, at båndene til BiD er forholdsvis løse.

Hermed overlader jeg materialet til BiDs ledelse til videre behandling.

Ole Lundegaard, Hillerød, medio april 2023