



Yngve Kalin:

## Vad spelar prästen för roll?

### I. Inledning

#### Förväntningar

Det finns många förväntningar på vad en präst skall vara och göra. De kommer från församlingarna, från kyrkfolket och från alla de människor som mera sporadiskt kommer i kontakt med en präst. Varje präst har också förväntningar på sig själv och det som skall göras och hur en riktig präst skall vara och utöva sitt ämbete i sin församling och i kyrkogemenskapen som helhet.

Ofta är förväntningarna motstridiga och därför är en präst *alltid* utsatt. Ibland blir prästen omåttligt beundrad och prisad, i nästa ögonblick starkt ifrågasatt och kritiserad. Vad det innebär att vara efterfrågad till utmattning eller föraktad till tillintetgörelse kan många vittna om.

Många präster brottas med den här problematiken, samtidigt som de söker en relevant identitet och roll att svara upp mot utmaningarna att vara trogen sina prästvigningslöften, att vara *Guds Ords tjänare* i vår tid och i vårt samhälle.

Ämbetet och uppdraget som sådant är en gång för alla givet. Prästerna är och skall vara församlingens "tjänare i Guds ord", men i det uppdraget är de inte underställda församlingarna, deras fullmäktige och kyrkoråd etc. Men prästämbetet är inte, och det är lika viktigt, utlämnat åt vars och ens fria skön, utan hela ämbetsgårdningen med alla dess uppgifter skall genomsyras av att prästen är ett Kristi sändebud, satt till förvaltare av Guds hemligheter. Varje präst har bundit sig vid detta genom sina löften vid prästvigningen.

Med det är ofrånkomligt att vissa aspekter av prästrollen förändras. Nya uppgifter och har tillkommit och de flesta präster arbetar i arbetslag med många olika befattningshavare runt omkring sig. Det ställer nya krav på prästerna och många känner en osäkerhet i sin roll.

Men det finns en stor risk att de kyrkliga tjänsterna håller på att förändras till sitt *inhåll* med alla de nya krav som ställs. Det är en farlig utveckling som noggrant måste följas och bearbetas.

#### Alltid och överallt

Alla präster kan vittna om hur lätt det är att bli splittrad. Arbetsuppgifter, av det mest skilda slag, drar åt alla håll. Naturligtvis skiljer de sig beroende på vilken roll den enskilde prästen spelar i sitt arbetslag. Men det grundläggande problemet är detsamma.

Prästen förväntas kunna och klara av uppgifter av mycket varierande karaktär. Utöver de uppenbara uppgifterna att leda gudstjänster, undervisa konfirmander, ha olika grupper, leda de kyrkliga handlingarna som vigslar och begravningar och möta människor i de mest skilda situationer i glädje och sorg, förväntas prästen kunna leda studiecirkel, administrera, leda möten och samlingar. Många är numera chefer och arbetsledare för stora arbetslag.

En kyrkoherde på landet kan komma att syssla med allt från arrendeavtal till pensionsbestämmelser för kyrkvaktmästare vid sidan av de "prästerliga" uppgifterna.

En stads- eller distriktspräst möter en till synes oändlig rad av människor. Det är människor i församlingen, men många möter prästen sällan, eller bara vid något enstaka tillfälle, vid en begravning eller liknande. Risken att bli splittrad är uppenbar, en stor del av arbetet blir punktinsatser. Många känner att de sällan hinner avsluta något ordentligt.

Den direkta kontakten med människor måste också ofta utföras på andra tider än vanlig arbetstid eftersom prästen måste stå till tjänst på människors fritid då de är lediga. Vissa uppgifter kräver grundliga förberedelser, annat får fungera på rutin.

Varje präst löper hela tiden risken att ta på sig ytterligare uppgifter utan att inse hur det kommer att påverka andra kanske viktigare uppgifter. Man vill vara tillgänglig och stå till tjänst. Reflexmässigt lovar kanske någon att ställa upp för en grupp, för ett föredrag eller ta hand om en begravning eller vigsel, utan att se hur mycket tid som verkligen krävs ovanpå allt det andra.

Arbetsbördan varierar naturligtvis beroende på yttre faktorer och personen i fråga men många präster har en verklig arbetstid långt utöver vad arbetstidsavtalets schabloner utvisar.

Men även gränsen mellan fritid och arbete är flytande. Präster är alltid präster - även i livsmedelsaffären eller när de skjutsar sina barn till fotbollsmatchen. Överallt möter de människor, som känner igen dem. De möter dopföräldrarna i affären, eller möter änkan, vars make jordfästes veckan innan, vid kiosken. Prästen är alltid präst. De vet det själva och de vet att människor vet det.

Det är lätt för en präst att fastna i ett ekorrhjul av förväntningar, dels från omgivningen och dels från de egna kraven. Man vill hinna med så mycket - men tiden räcker inte till. Och allra svårast är kanske att det man *verkligen vet att man skulle göra* får alldeles för lite tid.

Varje problemområde kräver sina åtgärder. Men det är min övertygelse, att mycket skulle vara vunnet om vi präster och tydligare definierade och koncentrerade oss på vår uppgift att vara andliga ledare och lärde oss att bättre organisera vårt arbete och vår tid. Det skulle göra oss bättre rustade att tackla utmaningarna och fungera i den kallelse vi fått av vår Herre.

## II. Prästens uppgifter

### Ansvarsområdet

Varje prästs uppgift är att vara en herde och föda Guds hjord. Uppgiften är att "bygga upp Kristi kropp" (Ef 4:12) och rusta församlingen. I en konkret kyrkogemenskap utgör prästens uppdrag en tjänst från Gud. Prästen är förvaltare av Guds hemligheter, "inte för att behärska andras tro utan för att hjälpa till glädje" och "frimodig beaktelse och uthållighet att göra Guds vilja." (2 Kor 1:24, Hebr 10:35f)

Alla i församlingen behöver insikten att prästerna är utrustade av Gud med en fullmakt att verka som en tjänare åt Kristus. Som hans sändebud är de till för att i Kristi ställe räcka fram hans ord och sakrament så att det är Kristus som bli hörd och mottagen (CA 8)

Det är inte *från* utan *inom* kyrkogemenskapen som somliga kristna avskiljes för uppdraget att vara präster efter nödvändig prövning och vigning. Prästerna tillhör hela kyrkan men har ett särskilt ansvar för den församling i vilken man satts att tjäna.

Vigningsuppdraget utföres i olika befattningar med olika ansvarsområden men oftast som kyrkoherdar eller komministrar (från latinet "medtjänare") i församlingstjänst. Kyrkoherden förestår pastoralvården i sin församling och bär därmed ansvaret för bl.a prästernas inbördes ansvarsfördelning.

För att fungera effektivt finns det därför all anledning för varje präst att påminna sig detta och ställa frågan: *Vad är min tilldelade uppgift? Vilken är min roll?* Eller med andra ord. Kyrkoherden i Mjögback, måste ha klart för sig att han är i kyrkoherde i *Mjögback*, och inte Svenljunga, inte i Domkyrkoförsamlingen eller Biskopsgården. Han är *inte* heller komminister i Mjögback - han är kyrkoherde. Han är *inte* biskop på Gotland eller stiftsadjunkt i Rättvik.

Det kan verka vara ett självklart påstående - men det är i praktiken ofta inte alls så självklart. En kyrkoherde, som betar sig som en komminister, tar inte ansvar för den tilldelade uppgiften. En präst som helst skulle vilja se sig i en annan roll, på en annan plats, fungerar illa på hemmaplan. Att för sig själv definiera och vara klar över sitt eget ansvarsområde och koncentrera sig på detta är en nödvändighet för att arbeta effektivt.

Många präster bär på välgrundade bekymmer över vad de får läsa och höra om hur det "går till på andra håll." Ofta får de höra sådana berättelser från människor de möter och det är mycket svårt att hantera och gör inte det egna arbetet lättare. Framförallt vittnar det om den bristande solidariteten i kyrkan *mellan präster* och den olika praxis som tillämpas. Det är svårt att genomföra något på hemmaplan, om man får höra att så gör man inte på andra håll.

Men detta uppriktiga bekymmer, måste likväl ge vika för klarläggandet, vilken är min uppgift, *mitt ansvarsområde*. Först när jag har det klart för mig och accepterat *min* roll, kan jag sen ha synpunkter och på olika sätt försöka påverka situationen i hela kontraktet, stiftet och kyrkan.

### Huvuduppgiften

Nästa steg, att räcka till för uppgifterna är att klart definiera och påminna sig vad som är *huvuduppgiften*. Alla vet, att allt är inte lika viktigt. Det mindre viktiga har en förmåga att breda ut sig och i värsta fall kväva det som borde och skulle vara den egentliga uppgiften.

Den präst som arbetar oorganiserat och planlöst eller som använder sin tid fel märker snart, att ingenting blir riktigt avslutat, förberedelserna för gudstjänsterna blir allt slarvigare. Kontakterna med människor blir allt hastigare, dopsamtalet blir några ord på telefon. Samtidigt blir arbetsdagen allt längre och risken för utbränning allt större. Uppföljningen av begravningen blir inte av. Allt mer av tiden går åt till brandkårsutryckningar och improvisationer och medarbetarna blir allt mer förvirrade. En präst som ger ett jäktat och hastigt intryck stöter bort människor.

Det som har hänt är *att prästen inte lyckats organisera sin tid på ett rätt sätt*. I stället för att organisera sitt arbete, definierat från den egentliga uppgiften har prästen börjat ta tag i ärendena allteftersom de dyker upp. Det finns ingen framförhållning, ingen vet vad de ska göra, utan allt mer måste improviseras. Man styr inte verksamheten utan det verksamheten som styr.

En massa tid går åt på telefonsamtal med nya order och direktiv till medarbetarna. Kantorn ringer och frågar om psalmerna, vaktmästaren vet inte vilken lokal i församlingshemmet som ska värmas upp, och mitt i alltihopa inträffar nästa dödsfall i församlingen. Nästa dag är barnen sjuka och det har varit inbrott i församlingshemmet. När prästen till slut kastar en blick i almanackan ser han att det är passionspredikan i en av kyrkorna om tre timmar...

Egentligen borde det inte vara så svårt att påminna sig vad som är *huvuduppgiften*. När uppdraget överräckes vid prästvigningen säger biskopen: "I Guds folk har prästen ett särskilt uppdrag. En präst skall predika Guds ord och förvalta sakramenten, leda församlingens bön och i tillbedjan i gudstjänsten, undervisa och utöva själavård och så vara en herde för Guds hjord .... Med trohet och klokhet skall prästen ge Guds folk vad det behöver för att renas och mogna i tron, så att Guds kärlek bli synlig i världen."

*Ledarskap, gudstjänst, själavård och undervisning* i alla dess former är prästens huvuduppgift. På detta skall prästen lägga ner merparten av sin tid. Den största delen av veckans tid skall läggas ner på detta och nödvändiga förberedelser. Jag tror knappast det finns någon präst som inte bejakar att så skulle vara fallet, men ändå misslyckas många att få denna balans i almanackan.

Det finns flera förklaringar. Först och främst gäller det att i samråd med kontraktsprosten och domkapitlet och kyrkoråden fastställa vad som är ett rimligt och realistiskt gudstjänstutbud i pastoratet. Antalet *prästledda* gudstjänster, som skall hållas, måste stå i rimlig proportion till antalet tillgängliga präster. Arbetsbördan kan vara för stor och helt orealistisk.

Men det också vara så, att prästen använder sin tid fel. Många utför uppgifter som inte på något sätt kan relateras till eller försvaras från den definierade huvuduppgiften. Antingen "vill man inte släppa det", eller "det är praktiskt så" eller "vill inte pastoratet anställa mer folk."

Varje präst vet att många rutinuppgifter måste utföras men det är absolut nödvändigt att finna rationella lösningar på många av de administrativa uppgifterna och i största möjliga mån överlåta dem till andra. Hur många präster måste inte sitta och fylla i mässlysningsböcker, skicka predikoturer, ja texta affischer, räkna och sätta in kollekter, fylla i dopbevis och fadderbrev o.s.v.

Det är många små och nödvändiga uppgifter, men ingenting som prästen skulle behöva använda oproportionerligt mycket tid på. Ingen församlingspräst får tillåta sig - eller tillåtas - att förvandlas till en byråkratisk administratör eller en administrativ katastrof

Den administrativa tid som går åt till detta skulle kunna frigöras till prästens huvuduppgift, att förbereda gudstjänster, att besöka sina församlingsmedlemmar, att uppmuntra och ta sig tid med sina medarbetare o.s.v

## Reservtid för oförutsedda uppgifter

Vid beräkningen av den tid som skall läggas ner på *huvuduppgiften* d.v.s. gudstjänster, förrättningar, arbetsledning och själavård är det nödvändigt att komma ihåg att en väl planerad prästalmanacka måste innehålla ca 20 procent *reservtid för oförutsedda uppgifter*.

Arbetets karaktär, den ständiga jouten innebär att cirka en femtedel av arbetstiden skall snabbt kunna tas i anspråk för något som inte kan schemaläggas. Är arbetsuppgifterna övergripande och spänner över ett vitt fält kan det mycket väl tänkas att reservtiden eller vad man skulle kunna kalla uppföljningstiden måste ökas ytterligare över de 20 procenten. Fler saker som inte kan förutses kan inträffa och måste åtgärdas.

Hur ambitiös och väldisciplinerad en präst än är måste det alltid finnas utrymme, att inom en rimlig tid kunna "göra en uttryckning" eller ta emot någon på besök eller fatta ett följdbeslut på något som redan påbörjats.

Det skall också finnas utrymme för varje medarbetare att, inom rimlig tid, kunna komma i kontakt med sin chef eller arbetsledare för ett samtal om sitt arbete eller uppkomna problem, som inte kunnat förutses. Det är lätt att förbise behovet av reservtid. Även när arbetet är välorganiserat och väl inrutat är det så mycket som kan gå snett, att nya snabba beslut måste fattas och nya lösningar improviseras.

För att uppnå den rätta balansen mellan huvuduppgiften och reservtiden krävs en ordentlig planering av arbetet. Att bara ta tag i frågor och ärenden allteftersom de dyker upp är ödesdigert i längden. Resultatet bli att prästen hela tiden reagerar på händelser och *försöker lösa problem i stället för att driva en linje* och på så sätt slipper att reagera på nya problem som uppstår.

Om arbetsledaren arbetar planlöst vågar medarbetarna inte ta initiativ eller vet inte vad de skall göra. Är inte arbetsfördelningen klar, sker en massa dubbelarbete.

Det finns ingenting som säger, att arbetet i en församling inte kan i grova drag planeras termins- eller årsvis, men en rullande avstämning månads- eller veckovis. Förutsättningen är att *reservtiden också är beaktad i planeringen* och arbetsordningen. Det går att "planera" också för det oförutsedda och ta hänsyn till detta!

Samtidigt är det viktigt att komma i håg att vad som är *viktigt* och *brådskande* ibland kan vara olika saker. Reservtiden är nödvändig för att hinna med också det som brådskande, som inte kan uppskjutas, utan att ordinarie schemalagt arbete påverkas. Även det som i och för sig inte är särskilt viktigt måste få utrymme. Finns ingen tid för det som brådskande, viktigt eller oviktigt, men som ändå "måste" utföras blir arbetssituationen kaotisk.

## Traditioner

Det finns många förutfattade meningar i församlingarna om vad en präst skall göra. Många känner kravet på sig, att fortsätta med något, bara för att det varit så av tradition. Men också arbetsuppgifterna måste regelbundet utvärderas och analyseras för att motsvara dagens krav.

Låt mig ta exemplet med uppvaktningar på jämna födelsedagar, som är tradition i många landsbygdsförsamlingar liksom på mindre orter. Är det en prästerlig uppgift? Inte definierat från huvuduppgiften - men om prästen har tid kan vederbörande naturligtvis gå på besök, om alla får besök - för det är viktigt att behandla alla lika.

Men vore det inte lämpligare, att det är en uppgift för diakonen om det nu finns en sådan. *Församlingen är ju minst lika mycket representerad av denna ämbetsbärare som av prästen.* Det är något som församlingarna måste lära sig.

Överhuvud taget är det viktigt, att församlingarna får lära sig vad som är prästens huvuduppgift, samtidigt som de andra medarbetarna lyfts fram, och inte minst diakonerna får den tydliga roll som deras ämbete innebär. Redan i dag är det ju ofta diakonerna som har ansvaret för den regelbundna besöksstjänsten. Varför skall då en präst kallas in när församlingen ska uppvakta på högtidsdagen?

Den präst som inte förmår delegera, eller lyfta fram medarbetarna och både anställda och frivilligmedarbetare, fungerar som en effektiv broms i församlingsarbetet. Vad prästen orkar bli måttstocken på vad som utträttas. Det förstärker intrycket av prästkyrkan och rimmor illa med vad en församling är och kan vara

### III. Prästen som ledare

#### Den dubbla ansvarslinjen innebär ett gemensamt ansvar

Att hitta den rätta ledarskapsrollen är en betydligt svårare uppgift för en präst. Men det är en absolut nödvändighet. Församlingen behöver herdar som är tydliga i sitt sätt att leda, utan att de hemfaller till att förvänta sig att folk "ska följa bara för att de är präster."

För en präst, liksom alla andra gäller det "att vinna förtroende." Det är genom sitt sätt att arbeta och sitt sätt att utöva sitt ämbete som en präst kan bli den andliga ledare som varje präst är kallad att vara.

Svenska kyrkans tradition med den dubbla ansvarslinjen mellan församlingen och dess kyrkoråd och prästens ämbetsansvar är en omistlig del av vårt arv. Men det ställer stora krav av båda parterna för att få det att fungera. Det handlar ytterst om *ett gemensamt ansvar* för församlingen utövat av dess kyrkoherde och styrelse.

Kyrkoråden måste veta gränsen för sin kompetens liksom prästerna. Prästerna är inte underställd kyrkorådet som dess främste tjänsteman, utan underställda biskop och domkapitel. Läroämbetet har sin grund i kyrkans lära och bekännelse. Kyrkorådets kompetens regleras i församlingsstyrelselagen.

Att kyrkoherden, i förtroendefullt samråd med de övriga prästerna i pastoratet, ska stå för det *andliga ledarskapet* är ställt utom allt tvivel. Att prästerna är en resurs i övriga frågor i församlingens styrelse borde inte heller vara särskilt kontroversiellt.

Kyrkoherden, eller den präst som uppdraget delegerats till, har många möjligheter att genom sin kunskap och erfarenhet, kanske från arbete i andra församlingar, en unik möjlighet att påverka de flesta besluten i kyrkoråden.

Även när det gäller frågor som faller inom kyrkoherdens ansvarsområde finns all anledning att på motsvarande sätt använda kyrkorådet som en resurs vad gäller tillämpningen i församlingen.

Många problem uppstår p.g.a att prästen inte har en verklig dialog med sitt kyrkoråd och söker involvera det som den resurs det är för gemensamma bedömningar. I det avseendet är kyrkoherden som en VD i ett företag, som självständigt tar de operativa besluten, men som använder sig av sin styrelse för gemensamma bedömningar.

Kyrkorådet har ett stort ansvar för hela arbetet genom att ställa nödvändiga resurser till förfogande för att skapa möjligheter för kyrkoherden att effektivt utöva sin roll som församlingens ledare.

#### Olika praxis

Ett problem, som verkar tillta i vår tid, är den pluralism som utvecklas i kyrkan vad gäller tillämpningar och praxis. Det finns all anledning att vi med respekt för varandras övertygelser på allvar diskuterar igenom var gränsen går innan ramen sprängs i kyrkogemenskapen. Var går gränsen för mångfalden? Det handlar inte om likriktning, utan att vara observant på vilka olikheter i praxis som är autentiska uttryck för en nytestamentlig mångfald och församlingarnas olika karaktär. Församlingarna är olika och får vara det. Men utan den grundläggande enheten och enhetligheten i kyrkans handlande blir människor förvirrade och frågande. Det finns all anledning att vara observant på denna punkt. Det gäller kyrkans vittnesbörd som helhet!

Kontrakten och stiften måste därför på nytt spela en allt viktigare roll för att se till att församlingarna inte utvecklas på ett oönskat sätt med "särtraditioner" som får konsekvenser för allas handlande.

Det gäller för både präster och kyrkoråd, att inse och ta konsekvenserna av, att man är en del i ett större sammanhang. Det är lätt att glömma bort att det som beslutas på lokalplanet också får konsekvenser för andra. Sker dop utan dopsamtal i en enskild församling får detta konsekvenser för alla försök utveckla och skapa en gemensam ansvarsfull doppraxis i hela kyrkan.

#### Arbetslaget

Prästens roll som andlig ledare är en av de huvuduppgifter, som "följer med jobbet." Genom prästvigningen får varje enskild präst det särskilda uppdraget "att vara en herde för Guds hjord."

I gudstjänsten blir detta tydligt då "prästen predikar och förvaltar sakramenten" och som det står i prästvigningsritualet "leder församlingens bön och tillbedjan."

Men ledarskapet stannar inte där. Prästen skall "ge Guds folk vad det behöver för att renas och mogna i tron." Herden är alltid herde. Prästens förmåga att påverka och styra arbetet i sin församling beror i hög utsträckning på relationen till sitt arbetslag och varje medarbetare för sig. Grundläggande för allt ledarskap är föredömet och *det konsekventa handlandet*. Det kan aldrig understrykas för mycket, hur viktigt det är, att alla i församlingen och alla medarbetare känner sig lika väl bemötta och respekterade. Att skapa denna atmosfär åligger varje präst.

Det kan aldrig uppnås utan att alla medarbetare blir klara med de övergripande målen för verksamheten och de delmål som definierats. Det räcker inte med skriftliga arbetsbeskrivningar, utan varje medarbetare måste få veta vad som förväntas och när det sedan är utfört få detta korrekt bedömt och värderat. Många medarbetare tappar entusiasmen för att någon annan får "äran och berömmet" för vad de har gjort.

Det är också viktigt att var och en får vara med inte bara i utförandet, utan också i beslutsprocessen och målsättningsarbetet. Regelbundna samlingar med medarbetare i olika konstellationer är en nödvändighet.

Därför behöver också ledaren också ta sig tid enskilt med sina medarbetare. Ingen kan nämligen leda en verksamhet utan att själv ha kunskap om hur den fungerar i praktiken. Det gäller att ha god kännedom om människorna och organisationen, styrkan och svagheter.

Det viktigaste smörjmedlet i varje organisation är uppmuntran och en saklig diskussion om det som blev misslyckat. Den ledare som har denna förmåga att visa uppskattning och sakligt värdera sin medarbetares arbetsinsatser, uppmuntrar dem att utvecklas och ta ett större ansvar. Inte minst är det viktigt att stimulera initiativ och våga delegera verkligt ansvar.

Församlingshemsavdelningsledaren är säkerligen bättre skickad att förnya kökets porslin än några av kyrkorådets ledamöter. Församlingsassistenten vet bäst hur tavlorna ska hängas i barnlokalerna och diakonerna kan självständigt organisera besökstjänsten och planera den hjälp de vill ha av prästerna.

Alltför detaljerade instruktioner slår undan arbetsglädjen och den skapande kraften som finns inneboende i varje människa. Alltför otydliga instruktioner, gör å andra sidan, varje medarbetare förvirrad och skapar kaos och dålig samordning.

För en kyrkoherde är det viktigt att vara solidarisk med andras arrangemang utan att ta över. En kyrkoherde som kan komma och "bara vara med" vid ett arrangemang som ordnats i församlingen inom den ordinarie verksamheten väcker förtroende. Många präster är "förprogramerade" att ställa och styra varhelst det går fram. Det är egentligen mycket märkligt - som om de inte hade nog att göra ändå!

Att oombedd "ta över" en samling bara för att man formellt är den främste företrädaren dödar initiativ och spolierar lätt arbetsglädjen i ett arbetslag där människor fått lära sig att själva få ta ansvar och få "äran" för vad de utträttat.

#### IV. Prästen och församlingen

##### Att förkunna Kyrkans tro

Endast den som låter sig ledas är skickad att leda andra. För en präst borde detta inte vara något problem. En präst blir aldrig någonting annat en representant för den "högste herden". (1 Petr 5:4). Prästen har inte någon *egen* hjord i egentlig bemärkelse, utan är ombud för Överherden, Kyrkans Herre och Mästare. Detta kommer tydligt till uttryck i gudstjänsten när celebranten leder sin församling men samtidigt själv är både deltagare och mottagare.

Det är enbart från Överherden som prästen har någon auktoritet och fullmakt, delegerad genom kyrkan och dess biskopar genom handpåläggningen i prästvigningen enligt apostolisk ordning (1 Tim 4:14).

Varje församling är på en gång Guds kyrka på sin ort och samtidigt en del av *den ena heliga apostoliska kyrkan*. På samma sätt är varje enskild präst bärare av det av Kristus instiftade ämbetet på sin ort, men underställd en biskop och därmed förenad med hela Guds kyrka. Kyrkans bekännelse och tro är inte varje prästs och församlings ensak, det är *Kyrkans tro*, som skall förkunnas och bekännas i varje församling.

Prästens viktigaste uppgift i relation till församlingen är därför att förmedla och förvalta kyrkans tro. Ingen präst har något mandat för något annat. Det är för detta som ämbetet instiftats. Vid sin prästvigning har prästen inför Gud och människor bundit sig vid detta.

Församlingen har därför rätt att förvänta sig *ett kompetent ledarskap* från en person som är väl grundad och som har gedigna kunskaper och insikter i Kyrkans tro och bekännelse parad med en stor människokännedom och lyhördhet för deras behov.

Det ligger på varje prästs ansvar, att i samarbete med sitt arbetslag, välja arbetsformer och evangelisationsmetoder, yttre ramar men *allt* måste prövas efter vad som är kyrkans tro och bekännelse och församlingens karaktär.

Prästen är i sin församling representant för hela kyrkan och skall i sitt agerande företräda kyrkan som helhet. Har prästen inte detta klart för sig hotas på sikt kyrkans enhet och trovärdighet.

## Församlingens karaktär

Varje församling har sin egen karaktär och prästens dagliga arbete präglas naturligtvis av detta. Hänsyn måste alltid tas till församlingens speciella karaktär och struktur. Det är i vissa avseenden stor skillnad att vara präst i en förort och en mindre ort på landsbygden. Men gränserna håller allt mer på att suddas ut. För att ta ett exempel. Det är oerhört lätt att på en mindre ort fortsätta i traditionella fotspår utan att upptäcka att befolkningsstrukturen har ändrats genom inflyttning och andra faktorer.

## Målskrivning

För att skapa en utgångspunkt för allt arbete bör varje församling fastställa ett målskrivningsdokument, som ligger till grund för prioriteringar och satsningar, men som också definierar vad församlingen är. Det skall vara av sådan *fundamentalteologisk* karaktär att det är användbart som ett styrmedel och kan konkretiseras i det löpande arbetet.

För självförståelsen måste den enskilda församlingens ställas in i kyrkogemenskapen som helhet som den lokala gemenskapen av den ena, heliga, allmänliga och apostoliska kyrkan.

Dokumentet bör utmytna i en sammanfattning hur församlingen ser sin kallelse att vara "kyrkan på sin ort" och de konkreta nedslag detta får i gudstjänst, undervisning, evangelisation och diakoni.

Målskrivningsdokumentet hjälper prästerna att finna sin identitet och tryggheten i sin givna roll. Vid en riktig analys av vad en församling är och skall göra blir det uppenbart att prästämbetet är nödvändigt för församlingens liv. Prästen huvuduppgift blir tydlig och hjälper kyrkoråd och medarbetare att klart se hur prästerna skall användas och vad ämbetet innebär.

Det fastlagda dokumentet tjänar sedan som grund för det kontinuerliga arbetet i församlingen med det är nödvändigt att hela arbetslaget, de förtroendevalda och frivilligarbetarna regelbundet samlas tillsammans med kyrkoherden för att fastställa delmål och utvärdera arbetet.

Dokumentet hjälper kyrkoråden att fördela medel för arbetet och arbetslaget att dela upp uppgifterna beroende på personliga kvalifikationer och gåvor. Det finns anledning att understryka frivilligmedarbetarnas roll i planeringsarbetet. De är ofta en stor resurs men som sällan beaktas i beslutsprocessen.

Men en riktig prioritering av arbetet och tydliga mål skapas de yttre förutsättningarna för att församlingens liv utvecklas. Finns det t ex en riktig balans mellan den ordinarie verksamheten och evangelisation. Är prästen eller diakonen bäst skickad att svara för hembesöken? Vem kan ta över vissa av prästens traditionella uppgifter så mer tid frigöres t ex för hembesök hos konfirmandfamiljerna? Vem ordnar föräldrasamlingar för barnen i barnarbetet? Står gudstjänstlivet i centrum i enlighet med målskrivningen o.s.v?

En riktig planering, med olika tidsintervaller, skapar den stadga som alla medarbetare inklusive prästerna behöver för att få grepp om sitt arbete och trygghet i sina respektive uppgifter. Det hjälper kyrkoherden att i nära samarbete med sina medtjänare de övriga prästerna, att få vara det som de är kallade att vara i sina församlingar: "andliga ledare...som tillser att allt sker med god ordning och efter Guds vilja."

Det är kyrkoherdens uppgift "att uppmuntra och inspirera medarbetarna, fördela uppgifterna i församlingen och verka för församlingens tillväxt i tro på Herren." (Ur ordningen för mottagning av kyrkoherde)

*"Jag påminner dig om att du ska blåsa liv i den nådegåva från Gud som finns hos dig, sedan jag lade min händer på dig. Ty Gud har inte gett oss modlöshetens ande utan kraftens, kärlekens och självbesinningens ..... Bevara genom den heliga anden som bor i oss det goda som har anförtrotts dig." (1 Tim 1:6, 14)*